

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงาน:
มุมมองของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

The Relationship between Project Manager Skills and Job Satisfaction:
An Engineering Worker's Perspective

ธีระ เท็ดพุทธธรรม¹, มงคล พุ่มแก้ว² และ สมพร จิระไกรวุฒิเดช³

Theera Therdbhuthadham¹, Mongkol Phumkaew² and Somporn Jiragraivutidej³

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

E-mail: theera_ttt@hotmail.com

Received June 7, 2023; Revised October 8, 2023; Accepted November 10, 2023

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of engineering worker's perspective on project manager skills; (2) to study the level of job satisfaction; (3) to compare the different backgrounds of the level of engineering worker's perspective on project manager skills; (4) to compare the different backgrounds of the level of job satisfaction; and (5) to study the relationship between the level of engineering worker's perspective on project manager skills and job satisfaction. The population consisted of engineering workers' safety, occupation, health, and environment engineering companies. The sample consisted of 89 informants. The research instrument was a questionnaire. The reliability was 0.943. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and Pearson product moment correlation. The results of the research were as follows: (1) The level of project manager skills was high overall. (2) The level of job satisfaction was high overall. (3) The comparison of the level of project manager skills classified by personal factors was not statistically significant. (4) The comparison of job satisfaction classified by personal factors was not statistically significant. (5) The relationship between the level of project manager skills and job satisfaction of engineering workers' was moderately positive ($r = .498$) at a statistically significant level of 0.01.

Keywords: Project Manager; Skills; Job Satisfaction

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่มีต่อทักษะในการเป็นผู้จัดการโครงการ 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่มีต่อทักษะในการเป็นผู้จัดการโครงการและความพึงพอใจในงาน 4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงาน ประชากร ได้แก่ บุคลากรในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านวิศวกรรมความปลอดภัย จำนวน 2 บริษัท สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วย T – Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .498$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ผู้จัดการโครงการ; ทักษะ; ความพึงพอใจในงาน

บทนำ

สมัยก่อนอาชีพทางด้านวิศวกรรมมักจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบ การก่อสร้าง และการประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ที่ต้องผสมผสานความรู้ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จึงต้องได้รับการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์จนเกิดความเชี่ยวชาญ แต่ในยุคสมัยใหม่ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาชีพที่เรียกว่า Hard skills อาจจะไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิศวกรรมจึงมีความจำเป็นที่จะหมั่นเพิ่มพูนความรู้และเข้าใจทักษะที่แตกต่างออกไปจากทักษะเฉพาะด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการแก้ปัญหา และทักษะด้านมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ ทักษะ และความสามารถ เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น (Wuthiwong & Kokkaew, 2022)

การบริหารโครงการ (Project Management) เป็นการบริหารงานด้านวิศวกรรมรูปแบบหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนนำมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมีกรอบการทำงานอย่างชัดเจน มีการระบุตัวผู้รับผิดชอบ มีเทคนิคการติดตามงานและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร (Songsiriworakul & Intarak, 2019) โดยมีปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารโครงการให้ประสบผลสำเร็จ (Onyaem, 2019) โดยเฉพาะ “ผู้จัดการโครงการ (Project Manager)” ที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการของโครงการ ที่จะต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่แตกต่างไปจากการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่มีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละโครงการ (Natsangsee, 2019)

ผู้จัดการโครงการนอกจากจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้กับสมาชิกในที่ทีมงานแล้ว ยังต้องตระหนักและให้ความสำคัญวิธีการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ใช่แค่เป็นการทำงานแบบต่างตอบแทนที่บุคลากรพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า (Kasa & Urabunnualchat, 2019) สอดคล้องกับ Charoentanyaboon and Archarunroj (2017) ที่กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้นำโครงการที่แตกต่างทำให้ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกที่ทีมงานแต่ละคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้จัดการโครงการต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในโครงการ อาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเองที่จะบริหารจัดการให้เข้ากับวัตถุประสงค์ของโครงการและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานหรือทีมงานเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Naratto & Juntachum, 2022)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมความร่วมมือและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกับของการทำงานในรูปแบบโครงการ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่มีต่อทักษะในการเป็นผู้จัดการโครงการ
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่มีต่อทักษะในการเป็นผู้จัดการโครงการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่มีต่อทักษะในการเป็นผู้จัดการโครงการกับระดับความพึงพอใจในงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ทักษะผู้จัดการโครงการ ประกอบไปด้วย 1) ทักษะการเป็นผู้นำ 2) ทักษะการพัฒนาคน 3) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ทักษะการรับมือกับความเครียด 6) ทักษะการแก้ไขปัญหา 7) ทักษะการเจรจาต่อรอง และ 8) ทักษะการบริหารเวลา ของ Gido, Clements and Baker (2018)

2. ความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 1) ทักษะที่หลากหลาย 2) ความชัดเจนของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความอิสระในการทำงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน หรืออีกว่าทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ของ Hackman and Oldham (1980)

ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านวิศวกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 บริษัท ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมทั้งสิ้น 114 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านวิศวกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 บริษัท ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เมษายน 2566

ทบทวนวรรณกรรม

ทักษะและทักษะผู้จัดการโครงการ

ทักษะ (Skill) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมิติทางเทคนิค/วิชาชีพ ความรู้ และเทคนิคของกระบวนการปฏิบัติงานที่มาจากการฝึกอบรมและประสบการณ์ (Rigby & Sanchi, 2006) โดยธรรมชาติมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) ที่มนุษย์ต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่ และทักษะวิชาชีพ (Profession Skills) ที่มนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการหาเลี้ยงชีพ (Phrakhrusophonpariyattayanukit, Srikrueadong & Ragkhanto, 2021)

สำหรับทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโดยทั่วไป ทฤษฎีสามทักษะ (Three Skill Method) เสนอว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จมากกว่ากันหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับทักษะสามประการ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) (Phetsombat, 2018) เช่นเดียวกับการบริหารโครงการที่มีผู้จัดการโครงการ (Project Manager) เป็นผู้ทำหน้าที่ในการบริหารงานโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการของโครงการ จำเป็นต้องมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและการจัดการ และทักษะทางด้านเทคนิคมาช่วยในการดำเนินงานให้สำเร็จ (Heagney, 2020) สอดคล้องกับ Elmezain, Baduruzzaman and Khoiry (2021) ที่พบว่า ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางการเมือง สามารถทำนายความสำเร็จของโครงการได้ร้อยละ 49.2

การเปลี่ยนแปลงในการแข่งขันทางธุรกิจที่มีการนำโครงการ (Project) มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้จัดการโครงการมีหน้าที่นำทีมโครงการที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ (Accountable) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างแรงบันดาลใจของวัตถุประสงค์ร่วมกันภายในทีมโครงการ พัฒนาความไว้วางใจและการสื่อสารระหว่างกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ (Phan et al., 2020; Umaji & Paireekreng, 2021) ซึ่ง Gido, Clements and Baker (2018) เสนอว่าผู้จัดการโครงการควรมีทักษะและความสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจทีมงานโครงการให้ประสบความสำเร็จและสามารถชนะใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ทักษะการเป็นผู้นำ 2) ทักษะการพัฒนาคน 3) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ทักษะการรับมือกับความเครียด 6) ทักษะการแก้ไขปัญหา 7) ทักษะการเจรจาต่อรอง และ 8) ทักษะการบริหารเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของผู้จัดการโครงการที่ต้องสามารถรักษาสมดุลระหว่างทักษะแบบอ่อนและแบบแข็ง (Soft and Hard skills) ในการจัดการโครงการ และตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะตามมา (Alvarenga et al., 2018)

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญทั้งด้านจิตวิทยา พฤติกรรมองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้บุคคลภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ต้องปฏิบัติ เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลสูงสุดให้กับองค์กร (Chongmeesuk, Tupmongkol & Limphothong, 2019; Prommanee, Pitayavatanachai & Tappha, 2020) องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานการ ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย ในทางตรงข้าม หาก

องค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องหมายแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Subkriangkrai, 2021)

ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดขึ้นตามหลักของการจูงใจ (Motivation) ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง กล่าวคือก่อให้เกิดแรงผลักดันต่อบุคลากรในงานในด้านบวก มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อทั้งบุคคลและองค์กร (Mongkonkeha, Tontiset & Ungphakorn, 2021) ความพึงพอใจในงานสามารถจำแนกและแบ่งออกเป็นหลากหลายมิติตามทัศนะของนักวิชาการหรือการบริบทของการศึกษาวิจัย แต่องค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีการนำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย ส่วนมากจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า (Suksawat, Sanont & Yamakanith, 2022)

ด้านลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่มุ่งหวัง (Pankum & Nawakitphaitoon, 2022) Hackman and Oldham (1980) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ที่อธิบายถึงคุณลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 1) ทักษะที่หลากหลาย 2) ความชัดเจนของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความอิสระในการทำงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน และผลจากการศึกษาของ Ali et al. (2014), Janjhua, Chaudhary and Verma (2016), and Kaya and Demirel (2021) ก็แสดงให้เห็นว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของงานตามแนวคิดข้างต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติเชิงบวกส่วนบุคคลที่มีต่องานซึ่งเกิดจากคุณลักษณะของงานและมีผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้จัดการโครงการต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรและมีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะบริหารจัดการให้เข้ากับวัตถุประสงค์ของโครงการและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำผู้ร่วมงานหรือทีมงานเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมความร่วมมือและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกับของการทำงานในรูปแบบโครงการ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านวิศวกรรมความปลอดภัยฯ จำนวน 2 บริษัท ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมทั้งสิ้น 114 คน และกำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 89 คน โดยคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามและทำการเก็บแบบสอบถามโดยมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตั้งคำถามแบบปลายปิดและกำหนดข้อคำถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักของ Likert Scale 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

4. นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเองจำนวน 89 ชุด

5. นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่ได้รับกลับมา พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และบันทึกข้อมูลทั้งหมดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน และข้อมูลที่ประเมินตามมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่ ทักษะผู้จัดการโครงการ และความพึงพอใจในงาน โดยมีสถิติที่ใช้ประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วย T – Test (Independent sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

การแปลผลระดับความคิดเห็นด้านทักษะผู้จัดการโครงการและความพึงพอใจในงาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (Silanoi & Chindaprasert, 2019)

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.20 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.40 – 4.19 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 2.60 – 3.39 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 1.80 – 2.59 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.79 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (Pommapun, 2018)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.00 แปลว่า ไม่มีความสัมพันธ์

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าต่ำกว่า 0.40 แปลว่า มีความสัมพันธ์น้อย

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.40 ถึง 0.60 แปลว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.60 ขึ้นไป แปลว่า มีความสัมพันธ์มาก

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

Table 1 Show average, standard deviation and level of engineering worker's perspective on project manager skills

ทักษะผู้จัดการโครงการ (project manager skills)	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น (level of perspective)
ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership ability)	3.83	.60	มาก (high)
ทักษะการพัฒนาคน (Ability to develop people)	3.98	.68	มาก (high)
ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills)	3.98	.64	มาก (high)
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	3.97	.69	มาก (high)
ทักษะการรับมือกับความเครียด (Ability to handle stress)	3.88	.68	มาก (high)
ทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem-solving skills)	3.86	.68	มาก (high)
ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation skills)	3.69	.54	มาก (high)
ทักษะการบริหารเวลา (Time management skills)	4.00	.67	มาก (high)
ค่าเฉลี่ยรวม (Total average)	3.90	.65	มาก (high)

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, SD. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการบริหารเวลา ($\bar{X} = 4.00$, SD. = .67) ทักษะการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.98$, SD. = .64) ทักษะการพัฒนาคน ($\bar{X} = 3.98$, SD. = .68) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.97$, SD. = .69) ทักษะการรับมือกับความเครียด ($\bar{X} = 3.88$, SD. = .68) ทักษะการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.86$, SD. = .68) ทักษะการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.83$, SD. = .60) และทักษะการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 3.69$, SD. = .54) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

Table 2 Show average, standard deviation and level of engineering worker's perspective on job satisfaction

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น (level of perspective)
ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety)	3.93	.60	มาก (high)
ความชัดเจนของงาน (Task Identity)	3.94	.65	มาก (high)
ความสำคัญของงาน (Task Significance)	4.04	.59	มาก (high)
ความอิสระในการทำงาน (Autonomy)	3.72	.60	มาก (high)
ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)	4.03	.66	มาก (high)
ค่าเฉลี่ยรวม (Total average)	3.93	.62	มาก (high)

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD. = .62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุ่สุดไปน้อยที่สุ่สุด ได้แก่ ความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD. = .59$) ผลสะท้อนกลับจากงาน ($\bar{X} = 4.03$, $SD. = .66$) ความชัดเจนของงาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD. = .65$) ทักษะที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.93$, $SD. = .60$) และความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = .60$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

Table 3 Show results of data analysis of the comparison of the level of engineering worker's perspective on project manager skills classified by personal factors

	ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)				
	เพศ (Gender)	อายุ (Age)	ระดับการศึกษา (Level of Education)	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Average monthly income)	ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)
	t (Sig.)	F (Sig.)	F (Sig.)	F (Sig.)	F (Sig.)
1. ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership ability)	-.559 (.578)	.701 (.593)	.697 (.501)	2.515 (.064)	2.329 (.080)
2. ทักษะการพัฒนามนุษย์ (Ability to develop people)	-1.661 (.100)	1.687 (.161)	2.542 (.085)	1.583 (.199)	1.190 (.319)
3. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills)	-1.809 (.074)	1.200 (.317)	5.052* (.008)	.255 (.857)	2.300 (.083)
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	.855 (.395)	.859 (.492)	.902 (.410)	.733 (.535)	.406 (.749)
5. ทักษะการรับมือกับความเครียด (Ability to handle stress)	1.217 (.227)	.180 (.948)	.427 (.654)	.150 (.930)	.342 (.795)
6. ทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem-solving skills)	.571 (.569)	.708 (.589)	1.806 (.171)	1.644 (.185)	.722 (.542)
7. ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation skills)	-.599 (.551)	.154 (.961)	2.097 (.129)	.145 (.933)	1.468 (.229)
8. ทักษะการบริหารเวลา (Time management skills)	-1.020 (.310)	1.181 (.325)	.171 (.843)	1.133 (.340)	1.114 (.348)
รวม (Total)	-.565 (.574)	.205 (.935)	2.892 (.061)	1.706 (.172)	1.940 (.129)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (a statistically significant level of 0.05)

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการ ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

Table 4 Show results of data analysis of the comparison of the level of engineering worker's perspective on job satisfaction classified by personal factors

เพศ (Gender)	ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)				
	อายุ (Age)	ระดับ การศึกษา (Level of Education)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (Average monthly income)	ประสบการณ์ ในการทำงาน (Work Experience)	
	t (Sig.)	F (Sig.)	F (Sig.)	F (Sig.)	
1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety)	-1.341 (.183)	1.470 (.219)	3.972* (.022)	.548 (.651)	1.498 (.221)
2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity)	1.293 (.199)	1.439 (.228)	1.264 (.288)	.531 (.662)	1.880 (.139)
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)	-.400 (.690)	.368 (.831)	1.197 (.307)	.652 (.584)	1.567 (.203)
4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy)	-.382 (.704)	.447 (.775)	.106 (.899)	.331 (.803)	3.733* (.014)
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)	-.445 (.657)	.852 (.496)	2.630 (.078)	.801 (.497)	.349 (.790)
รวม (Total)	-.357 (.722)	.258 (.904)	2.909 (.060)	.502 (.682)	1.730 (.167)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (a statistically significant level of 0.05)

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย จำแนกตามระดับการศึกษา และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความอิสระในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการกับระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงาน

Table 5 Correlation coefficient between project manager skills and job satisfaction

	X	Y
X	1.00	
Y	.498**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (a statistically significant level of 0.01)

จากตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงานพบว่า ตัวแปรทักษะผู้จัดการโครงการ (X) กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Y) ($r_{xy} = .498$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการอยู่ในระดับสูง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ก็เพราะผู้จัดการโครงการเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในโครงการ จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานโครงการที่แตกต่างไปจากการบริหารงานโดยทั่วไป เพื่อให้ผลลัพธ์จากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Alvarenga et al. (2018) ที่กล่าวว่าผู้จัดการโครงการที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถรักษาสมดุลระหว่างทักษะแบบอ่อนและแบบแข็ง (Soft and Hard skills) ในการจัดการโครงการ และตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะตามมา และ Elmezain, Baduruzzaman and Khoiry (2021) ที่พบว่า ทักษะของผู้จัดการโครงการ ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ทักษะทางความคิด (Conceptual skills) ทักษะทางมนุษย์ (Human skills) และทักษะทางการเมือง (Political skills) มีค่า Relative Importance Index (RII) อยู่ในระดับเหมาะสมและเพียงพอ และสามารถทำนายความสำเร็จของโครงการ (ต้นทุน เวลา และคุณภาพ) ได้ร้อยละ 49.2 ($R^2 = .492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมคิดอยู่ในระดับสูง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ก็เพราะงานด้านวิศวกรรมมักจะเป็นงานเบื้องหลังที่ขับเคลื่อนสังคมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และความปลอดภัยในชีวิต การปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ของงานและความพึงพอใจของบุคคล สอดคล้องกับ Pengtako (2019) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง และ Ketsila, Boonyoo and Ramanust (2022) ที่พบว่า พนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดรอกผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยองมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD. = .569$)

3) จากผลการศึกษาที่พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการและความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ก็เพราะ การศึกษาในครั้งนี้ เฉพาะเจาะจงไปยังผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ การปฏิบัติงานโดยมากจึงอยู่ภายใต้ข้อกำหนดหรือข้อกำหนดบางประการ และต้องมีความสนใจหรือความชอบในอาชีพนี้เป็นหลักตั้งแต่สมัยเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา สอดคล้องกับ Peansamer and Chaikidurajai (2020) ที่ทำการศึกษาคูณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และ Kosunwatana and Chakchaichon (2019) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงานที่มีเพศชายและหญิง พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย และพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมในระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ก็เพราะ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับต่อความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับอัตราการจ้างงาน เพื่อนร่วมงาน (ทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา) และความก้าวหน้าในการทำงานหรืออาชีพ โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคคลก็เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร สอดคล้องกับ Charoentanyaboon and Archarunroj (2017) ที่ศึกษาบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะของหัวหน้าทีมในด้านทักษะการเจรจาต่อรองทักษะการจูงใจ และทักษะการสอนแนะ มีส่วนร่วมในการอธิบายความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ Naratto and Juntachum (2022) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 8 พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารทางการพยาบาลด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำที่มีศักยภาพสูง สามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 66.5 ($R^2 = 0.665$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการและความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม อยู่ในระดับมาก โดยผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการและความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากข้อคำถาม “ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานในโครงการ” และ “ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นจากการปฏิบัติงานในโครงการ” มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมเล็งเห็นว่าการเป็นส่วนหนึ่งของโครงการทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ผู้ประกอบการและผู้บริหารองค์กรควรใช้รูปแบบโครงการหรือคิดและทำงานเป็นโครงการ (Projectization) เพื่อใช้เป็นกลวิธีในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มประสบการณ์และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

2. จากผลการศึกษาที่พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้จัดการโครงการ ด้านทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นทักษะที่มีความสำคัญลำดับท้ายสุด ผู้ประกอบการและผู้บริหารองค์กรจึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้จัดการโครงการได้เข้ารับการอบรมและเข้าใจถึงความสำคัญของการเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะการเจรจาต่อรองที่สำเร็จในลักษณะของ Win-Win เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

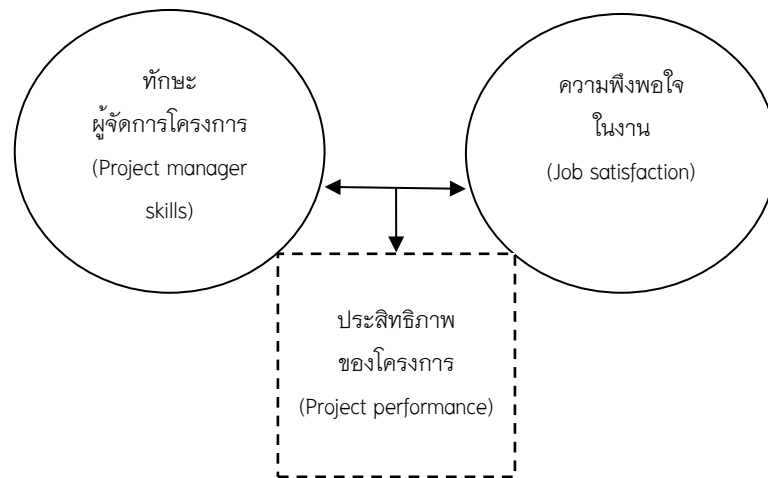
1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของทักษะอื่น ๆ ที่ไม่เฉพาะเจาะจงในตำแหน่งงาน อาทิ ทักษะในการใช้ชีวิต เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานที่นอกเหนือไปจากคุณลักษณะของงาน อาทิ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น

3. ควรเพิ่มเติมวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้จัดการโครงการ ทั้งนี้เพราะการทำงานแบบโครงการจะมีลักษณะการทำงานที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ และต้องอาศัยศักยภาพของแต่ละคนในทีมงานโครงการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การที่ผู้จัดการโครงการมีทักษะที่เหมาะสมและถูกต้องทำให้สามารถบริหารโครงการได้เป็นอย่างดี รวมถึงสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่สมาชิกภายในโครงการจนเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ในทำนองกลับกัน หากผู้จัดการโครงการไม่มีทักษะที่เหมาะสมและถูกต้อง ก็จะทำให้สมาชิกภายในทีมงานโครงการมีทัศนคติเชิงลบและปฏิบัติงานอย่างไร้จุดหมาย ขาดความพึงพอใจในงานและทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแสดงภาพความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้จัดการโครงการกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของโครงการ

Figure 1. Show the relationship between project manager skills and job satisfaction and project performance

References

- Ali, M. A. S., Said, A. N., Yunus, M. N., Kader, A. F., Latif, A. S. D., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*, 129, 46–52. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.03.646
- Alvarenga, J. C., Branco, R. R., Valle, A. B., Soares, C. A. P., & Silva, W. D. S. (2018). A revaluation of the criticality of the project manager to the project's success. *Business Management Dynamics*, 8(2), 1–18.
- Charoentanyaboon, E., & Archarunroj, P. (2017). The relationship of personality skills and leadership of leaders with satisfaction in the performance of private company employees in Bangkok. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1604–1619. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/89335>
- Chongmeesuk, W., Tupmongkol, T., & Limphothong, S. (2019). Satisfaction and work performance of employees after the merger. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 6(2), 88–96. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/231796>
- Elmezain, M., Baduruzzaman, W. H. W., & Khoiry, M. A. (2021). The impact of project manager's skills and age on project success. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 18(4), e2021950. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.017>

- Gido, J., Clements, J., & Baker, R. (2018). *Successful Project Management* (7th ed.). Cengage Learning.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Heagney, J. (2020). *Fundamentals of project management* (5th ed.). AMACOM.
- Janjhua, Y., Chaudhary, R., & Verma, S. (2016). Job characteristics and job satisfaction: A case study of Bank employees. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 6(1), 21–28.
- Kasa, N., & Urabunnualchat, M. (2019). Job satisfaction and creative leadership of executives in Nation Multimedia Group Public Company Limited. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 8(1), 213–223.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3461613
- Kaya, M., & Demirer, H. (2021). Job characteristics' causal effects on individual job performance perceptions and mediating role of job satisfaction. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 14(28), 57–86. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2021.028.04>
- Ketsila, T., Boonyoo, T., & Ramanust, S. (2022). Effect of job satisfaction and organizational commitment as mediated variable between organizational support and intention to stay of non-woven slitting company staff located at Rayong Province. *Journal of Public Administration and Politics*, 11(1), 61–76. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal/issue/download/17254/4461>
- Kosunwatana, S., & Chakchaichon, C. (2019). Personal factors and job satisfaction of the employees in a metal industrial factory in Samut Sakhon Province. *Journal of Health and Health Management*, 5(1), 33–42. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/slc/article/view/221420>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mongkonkeha, P., Tontiset, N., & Ungphakorn, T. (2021). The relationship between job satisfaction and job efficiency of accountants in the public institutes under the Office of the Higher Education Commission. *Journal of Accountancy and Management*, 13(4), 1–12.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/241206>
-

- Naratto, C., & Juntachum, W. (2022). Relationship between managerial competencies of administrators and nurses' job satisfaction in general hospitals of region 8. *Journal of Sakon Nakhon Hospital*, 25(3), 121–132. <https://thaidj.org/index.php/jsnh/article/view/13108>
- Natsangsee, S. (2019). *Project manager's essential skills which influence success of building construction projects*[Independent Study, Thammasat University].
- Onyaem, W. (2019). The success factors and problems in the project management at Mahidol University International College. *Journal of Professional Routine to Research*, 6(1), 1–8. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpr2r/article/view/126342>
- Pankum, Y., & Nawakitphaitoon, K. (2022). The effect of job characteristics and achievement motivation on online learning effectiveness in Hotel Business. *Humanity and Social Science Journal, Ubon Ratchathani University*, 13(1), 248–271.
- Peansamer, W., & Chaikidurajai, P. (2020). Job characteristics and quality of work life affecting organizational commitment of private Hospital Personnel in Bangkok. *Academic Services Journal, Prince of Songkla University*, 31(1), 101–111.
- Pengtako, T. (2019). *Quality of working life and job satisfaction influence intention to stay of engineer in Japanese Companies in I-Ea-T free zone, Hitech Industrial Estate, Phra Nakhon Sri Ayutthaya*[Master's thesis, Silpakorn University].
- Phan, P. T., Pham, C. P., Tran, N. T. Q., Le, H. T. T., Nguyen, H. T. H., & Nguyen, Q. L. H. T. T. (2020). Factors affecting the work motivation of the construction project manager. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1035–1043.
DOI: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1035
- Phetsombat, P. (2018). Management skills of the administrators in higher education institutions. *Journal of MCU Social Development*, 3(2), 32–43. <http://ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/view/4279>
- Phrakhrusophonpariyattayanukit, Srikrueadong, S., & Ragkhanto, S. (2021). Life skills to COVID–19 epidemic situation based on Buddhist psychology. *Journal of MCU Humanities Review*, 7(2), 399–411. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/256304>
- Pommapun, B. (2018). Techniques for data interpreting for using correlation and regression in research. *STOU Education Journal*, 11(1), 32–45. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/edjour_stou/article/view/131213
-

- Prommanee, P., Pitayavatanachai, Y., & Tappa, J. (2020). Concepts of satisfaction and construction of job satisfaction questionnaire. *APHEIT Journal*, 26(1), 59–66. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/241557>
- Rigby, M., & Sanchis, E. (2006). The concept of skill and its social construction. *European Journal of Vocational Training*, 37, 22–33.
- Silanoi, L., & Chindaprasert, K. (2019). The use of rating scale in quantitative research on social sciences, humanities, hotel and tourism study. *Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University*, 8(15), 112–126. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/196862
- Songsiriworakul, S., & Intarak, C. (2019). The project management of faculty of education in Rajabhat Universities. *Journal of Education Administration, Silpakorn University*, 10(2), 919–933.
- Subkriangkrai, R. (2021). *Conflict and satisfaction in work that effect a person's decision resignation from work of a power plant in Ratchaburi*[Master's thesis, Silpakorn University].
- Suksawat, S., Sanont, R., & Yamakanith, P. (2022). Job satisfaction and organizational commitment of supermarket's employees in Bangkok: Comparative before and during the COVID-19 situation. *Social Science Journal of Prachachuen Research Network*, 4(3), 18–34. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/259914>
- Umaji, K., & Paireekreng, W. (2021). A study of project manager skills for enterprise data platform project. In *2021 2nd International Conference on Big Data Analytics and Practices (IBDAP)*, (pp. 84–89). Bangkok, Thailand. <https://doi: 10.1109/IBDAP52511.2021.9552084>
- Wuthiwong, P., & Kokkaew, N. (2022). A study of the importance levels of human capital components of civil engineers and irrigation engineers: The case of the royal irrigation department. *Wichcha Journal*, 41(2), 71–85. <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/wichcha/article/view/254719>