

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ ที่ปฏิบัติงานประจำที่จังหวัดลพบุรี จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง และ ประสิทธิผลของทีมงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product's Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขัน แบบประนีประนอม และแบบหลีกเลี่ยงต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ และแบบยอมให้ต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน
3. พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของทีมงาน ส่วนพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ แบบหลีกเลี่ยง และแบบยอมให้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงาน
4. การพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงาน ได้ 68.2 %

Abstract

179055

The purpose of this study was to examine the effect of conflict management behavior and self-development on team effectiveness. The samples were 181 officers of Provincial Electricity Authority North 3 (Lopburi). The questionnaire was designed to measure conflict management behavior, self-development, and team effectiveness. The statistics used were t-test, One-way ANOVA, Least-Significant-Difference, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The hypotheses were tested at the statistical significance level of .05. The results were as follows:

1. Age and marital status had an effect on team effectiveness. Sex, work experience, and level of education had no effect on team effectiveness.
2. Elements of conflict management behavior – compromising and avoiding – had an effect on team effectiveness. Other elements of conflict management behavior – collaboration and accommodation – had no effect on team effectiveness. Self-development had an effect on team effectiveness.
3. An element of conflict management behavior – compromising – and self-development were positively related to team effectiveness while another element of conflict management – competition – was negatively associated with team effectiveness. The other elements of conflict management – collaboration, avoiding, and accommodation – were not associated with team effectiveness.
4. Self-development was able to predict team effectiveness 68.2 %.