



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา และอาจารย์ที่จะปฏิบัติการสอนอย่างน้อย 1 ปี ในแต่ละวิทยาลัยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1. ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และด้านการเข้าสังคม (Sociability) 2. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา 2 มิติ คือ ผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา 4. ศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เพื่อหาว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านร่วมกัน เพื่อทำนายพฤติกรรมทางการบริการ โดยมีพฤติกรรมทางการบริหารเป็นตัวเกณฑ์และบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านเป็นตัวทำนาย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา
2. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา
3. ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านร่วมกัน สามารถทำนายพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในวิทยาลัยพลศึกษา อย่างน้อย 1 ปี ทั้งหมด 17 แห่ง มีจำนวน 526 คน เป็นกลุ่มประชากร

1.2 ผู้วิจัยใช้อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพมหานคร ทดลองใช้แบบสอบถาม และพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ถึง 1 ปี จึงไม่นำมาเป็นกลุ่มประชากรจึงเหลืออาจารย์ที่เป็นกลุ่มประชากร 435 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Checklist)
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกเชิงบังคับ (Forced-Choice Technique)
 - ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งและรับคืนด้วยตนเอง และฝากส่งทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 435 ฉบับ ได้รับคืน 430 ฉบับ และพบว่าไม่มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 44 ฉบับ คงเหลือแบบสอบถามที่นำไปใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 386 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.73

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แล้วทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า
 - 1.1 บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลางทุกวิทยาลัย
 - 1.2 บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง 1 วิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง 13 วิทยาลัย
 - 1.3 บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 12 วิทยาลัย และอยู่ในระดับต่ำ 2 วิทยาลัย
 - 1.4 บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 12 วิทยาลัย และอยู่ในระดับต่ำ 2 วิทยาลัย
 - 1.5 บุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารรวมทุกวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาพบว่า
 - 2.1 พฤติกรรมผู้นำมีตึกจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกวิทยาลัย
 - 2.2 พฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1 วิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง 12 วิทยาลัย และอยู่ในระดับต่ำ 1 วิทยาลัย
 - 2.3 พฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติรวมทุกวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ด้านต่างๆ เฉพาะในแต่ละวิทยาลัย พบว่า
 - 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจสัมพันธ์ มี 6 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.2977 ถึง 0.7519 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจสัมพันธ์มี 10 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3349 ถึง 0.7934 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจสัมพันธ์

มี 6 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3187 ถึง 0.7119 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมติกิจสัมพันธ์มี 7 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3733 ถึง 0.7661

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำมติมิตรสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 2 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับพฤติกรรมผู้นำมติมิตรสัมพันธ์ มี 5 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3458 ถึง 0.6398 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมผู้นำมติมิตรสัมพันธ์มี 10 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3303 ถึง 0.6971 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำมติมิตรสัมพันธ์มี 7 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3187 ถึง 0.8381 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมติมิตรสัมพันธ์มี 5 วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.3672 ถึง 0.8092

3.3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละวิทยาลัย พบว่า ค่าสูงที่สุดคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (E) กับพฤติกรรมผู้นำมติมิตรสัมพันธ์ (C) ($r_{EC} = 0.8381$) และค่าต่ำสุดในบรรดาคู่ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล (A) กับพฤติกรรมผู้นำมติกิจสัมพันธ์ (I) ($r_{AI} = 0.2977$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษารวมทุกวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านและทุกมิติ โดยมีช่วงของความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.1719 ถึง 0.3826

4.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมติกิจสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม ปรากฏผลดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมติกิจสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.1719$)

2. บุคลิกภาพด้านรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r=0.3826$)
3. บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.1842$)
4. บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.1842$)

4.2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบต่อความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม ปรากฏผลดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.1186$)
2. บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.3303$)
3. บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.2055$)
4. บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.3368$)

5. การศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายกับตัวเกณฑ์และสร้างสมการทำนายจากการหากลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า

5.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์กับตัวทำนายที่เพิ่มขึ้นทีละตัว โดยเริ่มจากบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบต่อด้านการเข้าสังคม ด้านความมีอำนาจอิทธิพล และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ตามลำดับ พบว่ามีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับ .01 ($R = 0.382, 0.439, 0.462$ และ 0.474) แสดงว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์ได้

5.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์กับตัวทำนายที่เพิ่มขึ้นทีละตัวจนครบ 4 ตัว พบว่า มีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับ .01

($R = 0.3368, 0.4521, 0.4720$ และ 0.4793 ตามลำดับ) แสดงว่าตัว
ทำนายทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ได้

5.3 จากการหากลุ่มตัวทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ที่ดีที่สุด
จากตัวทำนายทั้ง 4 ตัว พบว่า กลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุดประกอบด้วย บุคลิกภาพด้าน
ความรับผิดชอบ ด้านการเข้าสังคม ด้านความมีอำนาจอิทธิพล และด้านความมั่นคง
ทางอารมณ์ โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์กับ
ตัวทำนายทั้ง 4 ตัวนี้ ($R = 0.474$) ซึ่งทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความแปรปรวนของพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์
สามารถอธิบายได้ด้วยความแปรปรวนจากบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบร้อยละ
14.63 ($R^2 = 0.1463$) ความแปรปรวนจากบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ร้อยละ
4.69 ($R^2 = 0.0469$) ความแปรปรวนจากบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล
ร้อยละ 2.03 ($R^2 = 0.0203$) และความแปรปรวนจากบุคลิกภาพด้านการเข้า
สังคมร้อยละ 1.15 ($R^2 = 0.0115$) สัมประสิทธิ์การทำนายทั้งกลุ่มคิดเป็นร้อยละ
22.52 ($R^2 = 0.2252$) และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
เท่ากับ 5.9971

5.4 จากการหากลุ่มตัวทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่ดีที่สุด
จากตัวทำนายทั้ง 4 ตัว พบว่า กลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุดประกอบด้วยบุคลิกภาพด้าน
การเข้าสังคม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ โดยที่ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์กับตัวทำนายเหล่านี้
($R = 0.4720$) ไม่แตกต่างจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อทำนายด้วย
ตัวทำนายร่วมกันทั้ง 4 ตัว และประสิทธิภาพในการทำนายของกลุ่มตัวทำนายทั้ง
3 ตัวนี้ คิดเป็นร้อยละ 22.27 ($R^2 = 0.2227$) ทั้งนี้เนื่องมาจากความแปร
ปรวนของบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมร้อยละ 11.34 ($R^2 = 0.1134$)
ด้านความรับผิดชอบร้อยละ 9.1 ($R^2 = 0.0910$) และด้านความมั่นคงทาง
อารมณ์ร้อยละ 1.84 ($R^2 = 0.0184$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ
ทำนายเท่ากับ 5.9285

5.5 สร้างสมการทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้วยตัวทำนาย
จากบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ ด้านการเข้าสังคม ด้านความมีอำนาจอิทธิพล

และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ และค่าคงที่ได้สมการที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบดังนี้

$$Z = 0.3414Z_2 + 0.2060Z_4 + 0.1335Z_1 + 0.1092Z_3$$

$$Y = 6.5434 + 0.6597X_2 + 0.3722X_4 + 0.2543X_1 + 0.2020X_3$$

5.6 จากกลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุดนี้นำมาสร้างสมการทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ และค่าคงที่ได้สมการที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ ตามลำดับดังนี้

$$Z = 0.2954Z_4 + 0.2833Z_2 + 0.1298Z_3$$

$$Y = 7.1213 + 0.5290X_4 + 0.5427X_2 + 0.2381X_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา มีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้คือ

1. การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาเป็นรายวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่บุคลิกภาพทุกด้านของผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง 1 วิทยาลัย บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ 2 วิทยาลัย และบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับต่ำ 2 วิทยาลัย และบุคลิกภาพแต่ละด้านรวมทุกวิทยาลัยแล้วอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นเดียวกัน ข้อค้นพบนี้แสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาส่วนมากมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ มีบทบาทสำคัญในการทำกิจกรรมกลุ่ม มีความมานะอดทนหะมีอารมณ์มั่นคงและชอบทำงานหรืออยู่กับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้

สอดคล้องกับการวิจัยของศรัณยา วรากุลวิทย์ (2528) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง ได้พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนมากเช่นกัน แต่การวิจัยครั้งนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ ปราโมทย์ เดชะอัมพร (2522) ที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยมีมือธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าแผนก และภาควิชาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้พบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับสูงเกือบทั้งหมด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยทั้งคณาจารย์ผู้เลือกตั้ง และบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดกว้างขวาง มีความคุ้นเคยกับการบริหารและยังใกล้ชิดรู้จักและคุ้นเคยกับผู้บริหารมาก่อน ทำให้มีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพเป็นที่พึงพอใจของคณาจารย์ผู้เลือกตั้ง เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย หรืออีกประการหนึ่ง ผลงานวิจัยของปราโมทย์ เดชะอัมพร เป็นงานวิจัยที่ผู้บริหารประเมินตนเอง ฉะนั้นค่าเฉลี่ยของคะแนนจึงค่อนข้างสูง ซึ่งต่างจากผลงานวิจัยครั้งนี้ที่อาจารย์ในวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินบุคลิกภาพทุก ๆ ด้านของผู้บริหารของตน นอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาต่างๆ เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีแต่งตั้งจากอธิบดีกรมพลศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ที่อาจต้องเลือกบุคคลจากวิทยาลัยนั้น ๆ หรือบุคคลจากวิทยาลัยอื่น ๆ ให้เป็นผู้บริหาร จึงมีโอกาสที่บุคลิกภาพด้านต่างๆ ของผู้บริหารไม่เป็นที่พึงพอใจของคณาจารย์ในวิทยาลัยนั้นๆ ได้ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพทุก ๆ ด้านของการวิจัยครั้งนี้ไม่สูง

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา เป็นรายวิทยาลัย ที่อยู่ในระดับสูงและปานกลางนั้น ปรากฏว่าจากวิทยาลัยทั้งหมดที่นำมาศึกษา บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 24.54 และมีจำนวน 3 วิทยาลัย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลิกภาพด้านอื่นๆ เมื่อรวมทุกวิทยาลัยแล้วจะมีค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพ ด้านความรับผิดชอบสูงกว่าด้านอื่น ๆ เช่นกัน แสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยต่างๆ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานที่วางไว้ด้วยความอดทน มีมานะอดสาหัสที่จะปฏิบัติงาน ไม่ท้อถอยต่อปัญหาใด ๆ เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้พอใช้ แต่สูงกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ จึงทำให้มีลักษณะเด่นในบุคลิกภาพ ด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของศรีอยุธยา วรากุลวิทย์ (2528) ที่ได้พบว่า บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในด้านนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น และเช่นเดียวกับผลงานของปราโมทย์ เดชอัมพร (2522) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฮอร์โรลด์ และคณะ (Herrold, and Associated, quoted in Gordon, 1963) ที่ได้ศึกษาผู้บริหารระดับสูงและระดับรองในบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่งในอเมริกา พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบเป็นลักษณะเด่นที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีในการที่จะเื้ออำนวยการบริหารงานดำเนินต่อไปได้ คือต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ผลงานดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งสุชาญ โภคิน (อ้างถึงใน ศรีอยุธยา วรากุลวิทย์, 2528) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำอย่างหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่ค้นพบ ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารทุกวิทยาลัยควรปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ (Gordon, 1963) ที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีเพื่อเื้ออำนวยการบริหารงานการศึกษาของวิทยาลัยบรรลุมรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา เป็นรายวิทยาลัยที่อยู่ในระดับปานกลางและต่ำนั้น ปรากฏว่า จากวิทยาลัยที่นำมาศึกษา บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดคือ 17.12 และมีจำนวน 6 วิทยาลัย ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมน้อยกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของศรีอยุธยา วรากุลวิทย์ (2528) และปราโมทย์ เดชอัมพร (2522) ได้พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมของผู้บริหารต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพ

ด้านอื่นๆ และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของเฮร์โรลและคณะ (อ้างถึงใน ศรัญญา วรากุลวิทย์ 2528) ที่ได้ศึกษามุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูง และระดับรองของบริษัทชั้นนำในอเมริกา พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่นเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยต่าง ๆ มีแนวโน้มไม่ชอบการสมาคมมากนัก ชอบมีเพื่อนกลุ่มเล็กๆ และสนใจในการร่วมกิจกรรมกลุ่มน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าด้านอื่นๆ จึงเอาจริงเอาจังกับงานและไม่สนใจในการเข้าสังคมกับผู้อื่น จึงมีบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพียงเพื่อให้งานดำเนินไปได้เท่านั้น โดยไม่ได้เน้นความสำคัญของสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองโดยการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและเข้าร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากขึ้น เนื่องจากบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมเป็นลักษณะที่สำคัญ ประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีเพื่อใช้ในการติดต่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและนักศึกษา รวมทั้งผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ดังที่ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า... การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องการความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงานหรือองค์การและความเป็นกันเอง ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกเสมือนญาติซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมีพลังเหนือความสามารถอื่นใด เพราะถ้าเราสามารถทำให้ใครต่อใครยอมรับว่าเราเป็นญาติ ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าเราสามารถครองใจคน โดยเหตุดังกล่าวมนุษย์สัมพันธ์หรือความสามารถที่เข้ากับคนได้นั้นจึงมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำอย่างยิ่ง

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา เป็นรายวิทยาลัย ปรากฏว่าวิทยาลัยทั้งหมดที่นำมาศึกษา ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองอยู่แล้ว และมีบทบาทในการทำกิจกรรมกลุ่มพอประมาณ ตามคุณลักษณะของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแล้วผู้บริหารควรจะมีบุคลิกภาพเด่นในด้านนี้ วิเคราะห์ได้จากแนวคิดของทานเนอเบอิม (Tannebaum 1961) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ใช้อิทธิพลโดยผ่าน

กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นด้วย เมื่อผลการวิจัยปรากฏดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาต่างๆ ได้ปรับปรุงบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลของตนเองให้มีระดับสูงขึ้น ดังที่ศรีธัญญา วรากุลวิทย์ (2528) ได้เสนอแนะว่า ... ผู้บริหารวิชาเขตต่างๆ ได้ปรับปรุงบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลของตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีอำนาจอิทธิพลทางด้านคำสั่งและคำพูด มีความคล่องตัวในระดับกระแจะอย่างเห็นได้ชัด มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ เป็นบุคคลที่เชื่อถือได้และเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมกลุ่ม

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ มีคะแนนที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง 12 วิทยาลัย และระดับต่ำ 2 วิทยาลัย การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารโดยส่วนใหญ่บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีลักษณะกลาง ๆ เมื่อเทียบกับบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ นั่นคือผู้บริหารมีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น สุขุมเยือกเย็น ปฏิบัติตนให้ปราศจากความวิตกกังวลพอสมควร จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ยังไม่ถึงระดับที่ควรจะเป็น ซึ่งย่อมกระทบต่อการบริหารงานของวิทยาลัยอย่างแน่น จึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ให้มามีอารมณ์พอเหมาะ มีความหนักแน่นมั่นคง สุขุมเยือกเย็นและปฏิบัติตนเป็นอิสระจากความวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี สิ่งดังกล่าวนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการ ถ้าผู้บริหารมีอารมณ์ไม่มั่นคงย่อมพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างไม่รอบคอบ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียอย่างแน่นอน

จากผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา จะเห็นได้ว่ามีผู้บริหารเพียงวิทยาลัยเดียวเท่านั้นที่มีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับต่ำด้านละ 2 วิทยาลัย นอกจากนั้นผู้บริหารทุกวิทยาลัยมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ควรอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน (Gordon, 1963) เพราะบุคลิกภาพประจำตัวของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานทั้งในด้านวิธีการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและการติดต่อ

ประสานงานภายในหน่วยงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารหรือความเป็นตัวของตัวเองของผู้บริหารเป็นสิ่งที่อาจจะเกื้อกูลหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานหรือผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้ จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมุ่งให้ความสนใจในการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบุคลิกภาพเป็นความจำเป็นของชีวิตอย่างหนึ่ง นอกจากสร้างความพอใจให้กับตนเองแล้วยังต้องให้เป็นไปตามแนวคิดและความต้องการของสังคมอีกด้วย (อุทัย หิรัญโฑ, 2525)

2. การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ที่พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติรวมทุกวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับศรัญญาวรากุลวิทย์ (2528) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางพบว่าพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนาศวรงค์ (2522) ที่ได้วิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแล้วพบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ใฝ่ใจเรื่องงานและความสำเร็จของงานพอสมควร กล้าคิดกล้าทำและมีระเบียบแบบแผนพอใช้ มีการประสานงานและติดตามผลงานอยู่ในระดับพอสมควร มีมนุษยสัมพันธ์ให้ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานปานกลาง

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติมาพิจารณา พบว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์จำนวน 10 วิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 71.43 และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์สูงสุดคือ 42.00 ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และหาโอกาสพบปะสังสรรค์ เชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้อง

กับผลงานวิจัยของสมาน วีระกำแหง (2514) และพีระศักดิ์ ทองมาก (2519) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารมีแนวโน้มสูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศรัญญา วรากุลวิทย์ (2528) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่ามิติมิตรสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิจัยของศรัญญา วรากุลวิทย์ เป็นการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง วิทยาเขตส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง ย่อมมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ แตกต่างกับวิทยาลัยพลศึกษาซึ่งอยู่ในภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรืออีกประการหนึ่งอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษประจำตัวคือ เป็นผู้ที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อย่างไรก็ตามผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องเป็นผู้นำที่เน้นทางมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์สูงทั้งสองมิติ ซึ่งจากการวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio University) (สมยศ นาวิการ, 2525) ตาข่ายบริหารงานของ เบรด และ มูตัน (Blake and Mouton, 1964) และพฤติกรรมผู้นำแบบสามมิติของเรดดิน (Reddin, 1970) ต่างมีความเห็นตรงกันว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้นำที่เน้นทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์สูงทั้ง 2 มิติ ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านนี้จะส่งผลไปที่ประสิทธิผลของงานจากการวิจัยครั้งนั้นพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารบางคนมีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและบางคนอยู่ในระดับต่ำ แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามทฤษฎีแล้ว การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำบางมิติสูงและบางมิติปานกลางหรือบางมิติสูงบางมิติต่ำ หรือปานกลางทั้ง 2 มิติ ไม่ใช่พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้มีระดับสูงขึ้น ดังที่ อรุณ รัชธรรม (2522) ได้กล่าวว่า ในทางทฤษฎีนั้น ถ้าหากหัวหน้างานมีการมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ที่มีอัตราสูง ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ดีที่สุดใน และตรงกันข้ามถ้ามีอัตราต่ำก็ย่อมเป็นแบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ

3. ในการศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้าน

พบว่า ในลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับด้านการเข้าสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลอันได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่ง มีความคล่องแคล่ว มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมกลุ่ม อาจจะแสดงออกหรือไม่แสดงออกซึ่งบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม อันได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับ การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบแวดล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นที่พอใจของกลุ่มเช่นเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่แสดงออกซึ่งลักษณะบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม อาจจะแสดงออกหรือไม่แสดงออก ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการวิจัยของปราโมทย์ เดชะอัมพร (2522) พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์ทางตรงกับบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนความสัมพันธ์ภายในระหว่างพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์กับมิติมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายกับตัวเกณฑ์ และสร้างสมการทำนายจากกลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุดพบว่า

เมื่อตัวเกณฑ์คือพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์ ตัวทำนายคือ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำภารกิจสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .47 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ เดชะอัมพร (2522) ที่ได้พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน กับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว สำหรับการ

ศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ในการทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ด้านความมีอำนาจอิทธิพล และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ แสดงว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัว คือบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ได้ ซึ่งผลสรุปนี้ยังสามารถดูได้จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) จากสมการต่อไปนี้

$$Z = 0.3414Z_2 + 0.2060Z_4 + 0.1335Z_1 + 0.1092Z_3$$

และถ้าพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) จากสมการต่อไปนี้

$$Y = 6.543 + 0.6597Z_2 + 0.3722X_4 + 0.2543X_1 + 0.2021X_3$$

เมื่อตัวเกณฑ์คือพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ตัวทำนายคือบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยขนาดของความสัมพันธ์เท่ากับ .48 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ เดชะอัมพร (2522) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน กับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพมีค่าเป็น .31 และทดสอบแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพได้ และผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงทางอารมณ์ แสดงว่าตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้สามารถทำนายพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ได้ เมื่อพิจารณาจากการหากลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุด โดยดูจากสมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน (B) และคะแนนดิบ (b) จากสมการต่อไปนี้

$$Z = 0.2954Z_4 + 0.2833Z_2 + 0.1298Z_3$$

$$Y = 7.1212 + 0.5290X_4 + 0.5427X_2 + 0.2381X_3$$

จากสมการจะเห็นว่า มีเพียง 3 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพสูงพอที่จะยอมรับได้ ส่วน X_1 นั้น เมื่อเข้าร่วมทำนายด้วยแล้วให้ค่าไม่แตกต่างจากตัวทำนายทั้ง 3 ตัว เป็นที่น่าสังเกตว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวเมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) กับตัวเกณฑ์ ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล (X_1) มีแนวโน้มที่จะสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมผู้นำร่วมกับตัวทำนาย X_4 , X_2 และ X_3 ได้ กล่าวโดยสรุปความแปรปรวนของพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายด้วยกลุ่มตัวทำนายหลัก 3 ตัวคือ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ส่วนบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล ยังมีประสิทธิภาพการทำนายไม่มากพอจึงไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย แสดงว่าอาจถูกอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 3 ตัวข้างต้น คือ X_4 , X_2 และ X_3 ครอบงำ หรือมีปัจจัยอื่นที่สำคัญกว่า X_1 จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาต่อไป เพื่อหาทางที่จะอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ให้ได้มากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา กล่าวคือ

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ และค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมต่ำกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ดังนั้นกรมพลศึกษาควรส่งเสริมและเน้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมากขึ้น เนื่องจากบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี

2. จากผลการวิจัยผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา มีบุคลิกภาพทุกด้านและพฤติกรรมผู้นำทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในการอบรมผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ควรให้ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการใช้หลักและทฤษฎีในการบริหาร โดยผสมผสานกับประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารทุกวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ เป็นต้นว่า ทักษะคติ ค่านิยม และการวินิจฉัยสั่งการ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกผู้บริหารที่เหมาะสม

2. ควรทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าคณะวิชา เพราะการปรับปรุงพัฒนาผู้นำนั้นควรส่งเสริมในผู้บริหารทุกระดับ

3. ควรจะมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในสถาบันอื่นๆ เช่น วิทยาลัยครู โรงเรียน ฯลฯ เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย