



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นรายวิทยาเขตในภาคกลาง และอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในแต่ละวิทยาเขตเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง ในด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และด้านการเข้าสังคม (Sociability)
2. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง 2 มิติคือ มิติกงสัมพันธ์ (Initiating structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration)
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้าน และพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกงสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง
2. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนครบ 1 ปี ในวิทยาเขตต่าง ๆ ในภาคกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,458 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีคิดคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เป็นรายวิทยาเขต ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 589 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกเชิงบังคับ (forced - choice technique) ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งและรับคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 589 ฉบับ ได้รับคืน 545 ฉบับ และพบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 53 ฉบับ คงเหลือแบบสอบถามที่นำไปใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 492 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.55

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางพบว่า

1.1 บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลางทุกวิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 100 ของวิทยาเขตที่นำมาศึกษา

1.2 บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง 11 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 91.66 และอยู่ในระดับสูง 1 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 8.33

1.3 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางทุกวิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 11 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 91.66 และอยู่ในระดับต่ำ 1 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 8.33

1.5 บุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหาร รวมทุกวิทยาเขตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. การศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง พบว่า

2.1 พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 8 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 66.66 และอยู่ในระดับสูง 4 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 33.33

2.2 พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 1 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 8.33 อยู่ในระดับปานกลาง 8 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 66.66 และอยู่ในระดับสูง 3 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 25.00

2.3 พฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติรวมทุกวิทยาเขตในภาคกลางอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านและพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง พบว่า

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่สอดคล้องตามสัมประสิทธิ์อันดับ 1 ได้แก่

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มี 5 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 41.66 โดยมีช่วงของความสัมพันธ์อยู่ในระหว่าง 0.2509 ถึง 0.4296 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มี 10 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 83.33 โดยมีช่วงของความสัมพันธ์อยู่ในระหว่าง 0.3213 ถึง 0.6412 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มี 8 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 66.66 โดยมีช่วงของความสัมพันธ์ระหว่าง 0.3146 ถึง 0.4676 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มี 3 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดย

ช่วงของความสัมพันธ์ระหว่าง 0.2171 ถึง 0.3461

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 2 ได้แก่

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์มี 5 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 41.6 โดยมีช่วงของความสัมพัทธ์ระหว่าง 0.2564 ถึง 0.4147 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์มี 10 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 83.33 โดยมีช่วงของความสัมพัทธ์ระหว่าง 0.3197 ถึง 0.7286 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์มี 7 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 58.33 โดยมีช่วงของความสัมพัทธ์ระหว่าง 0.2614 ถึง 0.5410 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์มี 3 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยมีช่วงของความสัมพัทธ์ระหว่าง 0.2897 ถึง 0.4307

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษารวมทุกวิทยาเขตในภาคกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านและทุกมิติที่นำมาเปรียบเทียบกัน โดยมีช่วงของความสัมพัทธ์ระหว่าง 0.2158 ถึง 0.5044

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละวิทยาเขตพบว่าค่าสูงสุดที่ได้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (R) กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (C) ($r_{RC} = 0.7286$) และค่าต่ำสุดในบรรดาคู่ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม (S) กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ (I) ($r = 0.2171$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง มีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้คือ

1. การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นรายวิทยาเขตในภาคกลางที่พบว่า ส่วนใหญ่บุคลิกภาพทุกด้านของผู้บริหารแต่ละวิทยาเขตอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง 1 วิทยาเขต และบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับต่ำ 1 วิทยาเขตและบุคลิกภาพ

แต่ละด้านรวมทุกวิทยาเขตแล้วอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นเดียวกัน ข้อค้นพบนี้แสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง ส่วนมากมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ มีบทบาทสำคัญในการทำกิจกรรมกลุ่ม มีความมานะอดล้าหะ มีอารมณ์มั่นคง และชอบทำงานหรืออยู่กับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยของปราโมทย์ เดชอัมพร (2522 : 72) ที่ศึกษา เรื่องบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยมีวิธีการบติ รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าแผนก และภาควิชาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้พบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในลุ่มภูมิภาคอยู่ในระดับสูงเกือบทั้งหมด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัย เข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยได้รับการเลือกตั้งจากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทั้งคณาจารย์ผู้เลือกตั้ง และบุคคลที่ได้รับเลือกตั้ง เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดกว้างขวางมีความคุ้นเคยกับการบริหาร และยังใกล้ชิด รู้จักและคุ้นเคยกับผู้บริหารมาก่อน ทำให้มีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพเป็นที่พึงพอใจของคณาจารย์ผู้เลือกตั้ง เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย หรืออีกประการหนึ่งผลงานวิจัยของปราโมทย์ เดชอัมพร เป็นผลงานวิจัยที่ผู้บริหารประเมินตนเอง ฉะนั้นค่าเฉลี่ยของคะแนนมักจะค่อนข้างสูง ซึ่งต่างกับผลงานวิจัยครั้งนี้ที่อาจารย์ในวิทยาเขตต่าง ๆ จะเป็นผู้ประเมินบุคลิกภาพทุก ๆ ด้านของผู้บริหารของตน นอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีแต่งตั้งจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ที่อาจคัดเลือกบุคคลจากวิทยาเขตนั้น ๆ หรือบุคคลจากวิทยาเขตอื่น ๆ ให้เป็นผู้บริหาร จึงมีโอกาสที่บุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารอาจไม่เป็นที่พึงพอใจของคณาจารย์ในวิทยาเขตต่าง ๆ ได้จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพทุก ๆ ด้านของการวิจัยครั้งนี้ไม่สูงเท่าที่ควรจะเป็น

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นรายวิทยาเขตในภาคกลาง ที่อยู่ในระดับสูงและปานกลางนั้น ปรากฏว่าจากวิทยาเขตทั้งหมดที่นำมาศึกษา บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 24.72 และมีจำนวน 8 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 66.66 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ เมื่อรวมทุกวิทยาเขตแล้วจะมีค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพ ด้านความรับผิดชอบสูงกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ เช่นกัน แสดงว่าผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ สามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ด้วยความมอดทน มุมานะอดล้าหะต่องานในวิทยาเขตพอใช้ แต่สูงกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ จึงทำให้มีลักษณะเด่นในบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของปราโมทย์ เดชอัมพร (2522 : 56) ที่ได้พบว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่นและ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ เคนเนท เฮอร์โรลและคณะ (Herrold, and Associated, quoted in Gordon 1963 : 16) ที่ได้ศึกษาผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองในบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่งในอเมริกา พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบเป็นลักษณะเด่นที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีในการที่จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานดำเนินต่อไปได้ คือต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น เป็นที่พึ่งของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาที่จะทำให้ผลงานดีขึ้น ซึ่งลูฮาลู โทคิน (2526 : 72 - 73) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำอย่างหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง ที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้มีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกวิทยาเขตควรปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ (Gordon 1963 : 16) ที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีเพื่อเอื้ออำนวยให้การบริหารงานการศึกษาของวิทยาเขตบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นรายวิทยาเขตในภาคกลางที่อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำนั้น ปรากฏว่าจากวิทยาเขตที่นำมาศึกษา บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดคือ 17.47 และมีจำนวน 9 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 75.00 ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมน้อยกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของเคนเนท เฮอร์โรลและคณะ (Herrold, and Associated, quoted in Gordon 1963 : 16) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของบริษัทชั้นนำในอเมริกา พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับปราโมทย์ เตชอัมพร (2522 : 56) ได้พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ไม่ชอบการสมาคมมากนัก ชอบมีเพื่อนกลุ่มเล็ก ๆ และไม่ค่อยสนใจในการร่วมกิจกรรมกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบค่อนข้างสูงกว่าด้านอื่น ๆ จึงเอาใจจริงเอาส่งต่องาน และไม่สนใจในการเข้าสังคมกับผู้อื่น จึงมีบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพียงเพื่อให้งานดำเนินไปได้เท่านั้น

โดยไม่ได้เน้นความสำคัญของสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม อีกประการหนึ่งลักษณะการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตต่าง ๆ มุ่งผลิตนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับต่าง ๆ ในสาขาวิชาชีพ โดยเน้นให้นักศึกษา คิดเป็นทำเป็น มีผลผลิตออกมาในภาคปฏิบัติทันที ผู้บริหารจึงมีบุคลิกภาพที่เอาจริงเอาส่งต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผลงานมากกว่าขอรับการเข้าสังคม เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรปรับปรุงบุคลิกภาพของตนโดยการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และเข้าร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากขึ้น เนื่องจากบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีเพื่อใช้ในการติดต่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและนักศึกษา รวมทั้งผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ดังที่ คลาเรนซ์ เอ เวเบอร์ และแมรี อี เวเบอร์ (Weber and Mary E. Weber 1961 : 3) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบทางด้านการมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความสามารถในการสมาคมกับผู้อื่น และการให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเป็นผู้นำที่ดี ถ้าผู้บริหารมีคุณสมบัติอยู่ในตนเองแล้วจะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลไปยังประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาเขตด้วย

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นรายวิทยาเขตในภาคกลาง ปรากฏว่าวิทยาเขตทั้งหมดที่นำมาศึกษา ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความมีอำนาจอิทธิพลสูงกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ จำนวน 3 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านนี้เป็นอันดับสองจำนวน 3 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นอันดับสามจำนวน 6 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 50.00 และรวมทุกวิทยาเขตแล้วจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลอยู่ในอันดับสอง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านนี้แล้วจะ เห็นว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของเคนเนท เฮอร์โรลและคณะ (Herrold, and Associated, quoted in Gordon 1963 : 16) และปราโมทย์ เศษอัมพร (2522 : 56) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นอันดับสามเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ จึงกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลางมีค่าเฉลี่ยของคะแนนไม่สูงและไม่ต่ำกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ มากนัก และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับปานกลางซึ่งหมายความว่าผู้บริหารมีความมั่นใจใน

ตนเองอยู่บ้าง และมีบทบาทในการทำกิจกรรมกลุ่มพอประมาณ ตามคุณลักษณะของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแล้วผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพเด่นในด้านนี้ พิจารณาได้จากแนวคิดของ ออร์ดเวย์ ทีด (Tead 1935 : 63) ได้กล่าวว่าความเป็นผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลสูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงานในทางสำเร็จตามความมุ่งหมาย เมื่อผลการวิจัยปรากฏดังกล่าว และเพื่อให้การบริหารงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ได้ปรับปรุงบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลของตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีอำนาจหรืออิทธิพลทางด้านคำสั่งหรือคำพูด มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉงอย่างเห็นได้ชัด มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ และเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมกลุ่ม

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นรายวิทยาเขตในภาคกลางที่ได้เข้ามาศึกษา ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความมั่นคงทางอารมณ์เป็นอันดับสองจำนวน 7 วิทยาเขตคิดเป็นร้อยละ 60.00 เป็นอันดับสามจำนวน 4 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ จำนวน 1 วิทยาเขตคิดเป็นร้อยละ 8.33 และค่าเฉลี่ยรวมทุกวิทยาเขตอยู่ในอันดับสาม ผลการวิจัยนี้โดยส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเคนเนท เฮอร์โรลและคณะ (Herrold, and Associated, quoted in Gordon 1963 : 16) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นอันดับสองเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับปราโมทย์ เดชอัมพร (2522 : 56) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นอันดับสองเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อพิจารณาภาพรวมของผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ แล้วและมีคะแนนที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่าโดยส่วนใหญ่บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีลักษณะกลาง ๆ เมื่อเทียบกับบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ นั่นคือผู้บริหารมีอารมณ์มั่นคงและสุขุมเยือกเย็นพอสมควร จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ยังไม่ถึงระดับที่ควรจะเป็น ซึ่งย่อมกระทบต่อการบริหารงานของวิทยาเขตอย่างแน่นอน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ให้มีอารมณ์พอเหมาะ มีความหนักแน่นมั่นคง สุขุมเยือกเย็นและปฏิบัติตนเป็นอิสระจากความวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี สิ่งดังกล่าวนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการ ถ้าผู้บริหารมีอารมณ์ไม่มั่นคงย่อมพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างไม่รอบคอบ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงานของวิทยาเขตอย่างแน่นอน

จากผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง จะเห็นได้ว่ามีผู้บริหารเพียงวิทยาเขตเดียวเท่านั้นที่มีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงและมีผู้บริหารวิทยาเขตเดียวที่มีบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนั้นผู้บริหารทุกวิทยาเขตมีบุคลิกภาพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ควรอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน (Gordon 1963 : 3) เพราะบุคลิกภาพประจำตัวของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั้งในด้านวิธีการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารหรือความเป็นตัวของตัวเองของผู้บริหารเป็นสิ่งที่อาจจะเกื้อกูลหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้ จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของวิทยาเขตให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบุคลิกภาพเป็นความจำเป็นของชีวิตอย่างหนึ่ง นอกจากสร้างความปลอดภัยให้กับตนเองแล้ว ยังต้องให้เป็นไปตามแนวคิดและความต้องการของสังคมอีกด้วย (อุทัยศิริ 2525 : 34)

2. การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นรายวิทยาเขตในภาคกลาง ที่พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติรวมทุกวิทยาเขตอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ พิระศักดิ์ ทองมาก (2519 : 125-126) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครูพบว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำมิติกลสัมผัส และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกล้าหาญ สุตแล่น (2522 : 101 - 104) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดในประเทศไทยพบว่ากลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัดที่เป็นอยู่จริงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ (2522 : จ-ฉ) ที่ได้วิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแล้วพบว่า กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มองเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง ใฝ่ใจเรื่องงานและความ

สำเร็จของงานพอสมควร กล้าคิดกล้าทำและมีระเบียบแบบแผนพอใช้มีการประสานงาน และติดตามผลงาน อยู่ในระดับพอสมควร มีมนุษยสัมพันธ์ให้ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างกับผลการวิจัยของปราโมทย์ เดชะอัมพร (2522 : 58-59) ที่ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค พบว่าพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยบริหารตามพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหาร บริหารงานอย่างคล่องตัว ทำให้ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารงานได้ดีกว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตต่าง ๆ ที่ไม่มีอิสระและความคล่องตัวเพียงพอ ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาก็ตามก็ยังไม่เอื้ออำนวยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีอิสระได้ ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานได้รับผลกระทบกระท่อนไปด้วย

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติมาพิจารณา พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่ามิติมิตรสัมพันธ์จำนวน 10 วิทยาเขตคิดเป็นร้อยละ 83.33 และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงสุดคือ 47.20 ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการควบคุมงาน การประสานงานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายมากกว่าการสร้างคามพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานหรือตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน หรือสร้างความสัมพันธ์อันไว้วางใจผู้ร่วมงาน การที่ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนมิตรสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมของผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ส่วนใหญ่ต่ำสุด เป็นสิ่งยืนยันว่าผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความโน้มเอียงที่มีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่ามิติมิตรสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าข้อค้นพบนี้สนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ทัศนาศาสตร์ (2522 : 112) ที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นจริงด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยอื่น ๆ เช่น ผลงานวิจัยของ สมนาน วีระกำแหง (2514 : 91 - 94) และ พิระศักดิ์ ทองมาก (2519 : 125 - 126) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารมีแนวโน้มสูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิจัยของ สมนาน วีระกำแหง และ พิระศักดิ์ ทองมาก เป็นการวิจัยพฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหารวิทยาลัยครูทั่วประเทศ วิทยาลัยครูส่วนใหญ่อยู่ในส่วนภูมิภาคสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อาจแตกต่างกันกับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง ซึ่งวิทยาเขตต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ย่อมมีสภาพแวดล้อมแตกต่างกับสภาพแวดล้อมในส่วนภูมิภาค หรืออีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าวิทยาเขตต่าง ๆ ในภาคกลางส่วนใหญ่ทำการสอนทั้งภาค ในเวลาราชการและภาคนอกเวลาราชการ โอกาสที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กัน สร้างความเป็นมิตรเคารพนับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันค่อนข้างน้อย และผู้บริหารมีงานในความรับผิดชอบหลายอย่าง ทั้งงานด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้าน ธุรการ ด้านกิจการนักศึกษา และด้านบริการต่าง ๆ นอกจากนี้อาจารย์ต้องปฏิบัติการสอนทั้ง ภาคในเวลาราชการ และภาคนอกเวลาราชการ ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสนั่งสนทนาแลกเปลี่ยนกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แนวคิดนี้สนับสนุนได้จากผลงานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ผู้บริหาร วิทยาเขตในภาคกลาง 2 วิทยาเขต มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์สูง กว่ามิติกิจสัมพันธ์ และเป็นวิทยาเขตที่ไม่ได้ทำการสอนภาคนอกเวลาราชการ โอกาสที่ผู้บริหาร จะดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของผู้ร่วมงาน สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและอบอุ่น มี โอกาสพบปะสังสรรค์ เชื่อมสัมพันธ์มิตรกับผู้ร่วมงานได้โดยไม่ว่าง

จากการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio University) หรือการศึกษาแบบตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid) ของ เบรคและบูตัน (Blake and Mouton) หรือตามรูปแบบของเฮอริซีและบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) และในทฤษฎีสถิตของเรตติน (Reddin) ตามที่กล่าว ไว้ในบทที่ 2 ต่างมีความเห็นตรงกันว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้นำที่เน้นทางมิติกิจสัมพันธ์และ มิติมิตรสัมพันธ์สูงทั้ง 2 มิติ ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านนี้จะส่งผลไปที่ประสิทธิผลของงาน แต่ จากการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง บางคนมีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงแต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารบางคนมีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและบางคนอยู่ในระดับต่ำ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางซึ่งตามทฤษฎีแล้ว การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำบางมิติสูงและบางมิติ ปานกลางหรือบางมิติสูงบางมิติต่ำ หรือปานกลางทั้ง 2 มิตินั้น ไม่ใช่พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้อง

ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้มีระดับสูงขึ้น โดยให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอ แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นแล้ว ควรจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมให้สูงขึ้นในด้านการแสดงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ให้มีความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสารการวางแผนในการดำเนินงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการประเมินผลงานและการติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างเด็ดขาดและเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอีกด้วย เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ได้เท่านั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของวิทยาเขตให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอีกด้วยและผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจดังที่ ราฟ เอ็ม สโตกดิลล์ (Stogdill 1969 : 91) ได้เสนอแนวคิดไว้ในทฤษฎีสัมพันธภาพและความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theory) ของการเป็นผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการกระทำมีมนุษยสัมพันธ์ มีการควบคุมทางใจที่ดี และเหมาะสมกับเหตุการณ์

3. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การวัดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เทอร์นีย์ และโรบบ์ (Turney and Robb 1971 : 100) ดังนี้ $\pm .39$ ลงมา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ $\pm .40$ ถึง $\pm .59$ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง $\pm .60$ ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3.1 จากสมมติฐานที่ว่า บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ อดิสิกสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลางนั้นได้พบว่า

จากจำนวน 12 วิทยาเขตที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล (A) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำอดิสิกสัมพันธ์ (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 วิทยาเขตคิดเป็นร้อยละ 41.66 จาก จำนวนนี้มี 4 วิทยาเขตที่มีค่า r_{AI} ระหว่าง 0.2509 ถึง 0.3872 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำและมีจำนวน 1 วิทยาเขตที่มีค่า r_{AI} เท่ากับ 0.4296 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 12 วิทยาเขตแล้ว จะเห็นได้ว่ามีจำนวนถึง 7 วิทยาเขต

ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ
ด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับพฤติกรรมผู้นำมติดิจสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน ถึงแม้จะมี
บางวิทยาเขตที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตามแต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำ
มาก ข้อค้นพบนี้จึงค้านกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ นั่นคือบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล
ไม่ส่งเสริมและไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมติดิจสัมพันธ์ ซึ่งสรุปจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า
พฤติกรรมผู้นำมติดิจสัมพันธ์จะสูงหรือต่ำนั้น ไม่ขึ้นกับบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลโดยตรง

จากจำนวน 12 วิทยาเขตที่ได้นำมาศึกษาบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (R) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมติดิจสัมพันธ์ (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 จำนวน 10 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 83.33 จากจำนวนที่มี 1 วิทยาเขตที่มีค่า
 r_{RI} เท่ากับ 0.3213 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และมีจำนวน 7 วิทยาเขตที่มี
ค่า r_{RI} ระหว่าง 0.4227 ถึง 0.5513 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และ
ยังมีอีก 2 วิทยาเขตที่มีค่า r_{RI} เท่ากับ 0.6106 และ 0.6412 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่
ในระดับสูงเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 12 วิทยาเขตแล้วจะ เห็นได้ว่าส่วนใหญ่
บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมติดิจสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่กำหนดไว้และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ เดชะอัมพร (2522 :
60 - 61) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย
อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าแผนกวิชา หรือภาควิชาเป็นกลุ่มตัวอย่างได้พบว่า
บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งงานอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติจึงกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบส่งเสริมและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
ผู้นำมติดิจสัมพันธ์ดังนั้นถ้าผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง
จริงจัง สามารถดำเนินงานให้ลุล่วงได้เสมอตามแผนที่ได้กำหนดไว้อย่างดีก็ย่อมมีพฤติกรรมใน
การบริหารงานที่แสดงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้มีความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย
วิธีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและมีวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เช่นกันข้อ
ค้นพบนี้สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ
โดยส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ และค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำ
มติดิจสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำมติดิจสัมพันธ์เช่นเดียวกัน

จาก 12 วิทยาเขตที่นำมาศึกษาบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (E) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 66.66 จากจำนวนนี้มี 3 วิทยาเขตที่มีค่า r_{EI} ระหว่าง 0.3146 ถึง 0.3326 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีจำนวน 5 วิทยาเขตที่มีค่า r_{EI} ระหว่าง 0.4064 ถึง 0.4676 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 12 วิทยาเขตแล้วจะเห็นว่าโดยส่วนใหญ่บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ เดชะมพร (2522 : 60 - 61) ที่ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยแล้วพบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์อาจจะส่งเสริมพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ หมายความว่าผู้บริหารที่มีความสุขุมเยือกเย็นไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ และมีความมั่นใจในตนเองอาจจะมีพฤติกรรมในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้โดยเอาใจใส่สอดส่องดูแลผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลได้เช่นกัน

บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม (S) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ (I) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 9 วิทยาเขต จากจำนวน 12 วิทยาเขตที่นำมาศึกษา คิดเป็นร้อยละ 75.00 โดยมีค่า r_{SI} ระหว่าง 0.0 ถึง 0.2544 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อีกจำนวน 3 วิทยาเขต ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือค่า r_{SI} เป็น 0.2171 และ 0.3461 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ถ้าพิจารณาค่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของทั้ง 3 วิทยาเขตนี้แล้วปรากฏว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าวิทยาเขตซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญจึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ 3 วิทยาเขตนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 12 วิทยาเขตแล้วกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของบาส (Bass, quoted in Gordon 1963 : 16) ที่ได้ศึกษาหัวหน้าแผนกขายในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพ Gordon Personal Profile กับแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ LBDQ ได้พบว่าบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพการเข้าสังคมของผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ไม่ส่งเสริมหรือทำนายพฤติกรรมผู้นำนิติกิจสัมพันธ์

3.2 จากสมมติฐานที่ว่า บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลางนั้น จากข้อค้นพบที่ว่า จำนวน 12 วิทยาเขตที่นำมาศึกษาครั้งนี้บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล (A) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์ (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 41.66 จากจำนวนนี้มี 4 วิทยาเขตที่มีค่า r_{AC} ระหว่าง 0.2564 ถึง 0.3693 โดยมีควมสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอีก 1 วิทยาเขตโดยมีค่า r_{AC} เท่ากับ 0.4147 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 12 วิทยาเขตแล้ว จะเห็นได้ว่ามีจำนวน 7 วิทยาเขตที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน ถึงแม้จะมีบางวิทยาเขตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำมาก ข้อค้นพบนี้จึงค้านกับสมมติฐานที่กำหนดไว้นั้นคือ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลไม่ส่งเสริมและไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบาส (Bass, quoted in Gordon 1963 : 16) ที่ได้พบว่าบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะชอบการเข้าสังคมหรือชอบเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเอง สามารถตัดสินใจอย่างอิสระ และมีอำนาจอิทธิพลทางด้านคำสั่งหรือคำพูด

จากจำนวน 12 วิทยาเขตที่ได้นำมาศึกษาครั้งนี้บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (R) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์ (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 83.33 จากจำนวนนี้มี 2 วิทยาเขตที่มีค่า r_{RC} เท่ากับ 0.3197 และ 0.3327 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และมีจำนวน 6 วิทยาเขตที่มีค่า r_{RC} ระหว่าง 0.4322 ถึง 0.5264 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางและมีจำนวน 2 วิทยาเขตที่มีค่า r_{RC} เท่ากับ 0.6456 และ 0.7286 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 12 วิทยาเขตแล้วจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำนิติมิตรสัมพันธ์ตั้ง

แต่ระดับปานกลาง จนถึงค่อนข้างสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับลัทธิฐานที่กำหนดไว้ ถึงแม้จะไม่ได้ออกผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ก็อธิบายได้ว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบส่งเสริมและสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ หมายความว่าผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ มีความเพียรพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเอาจริงเอาจังต่องานอย่างดียิ่งยอมแสดงความเป็นมิตรที่ดีมีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างอบอุ่นเป็นกันเองอย่างดีด้วย หรืออาจกล่าวได้อีกประการหนึ่งว่า ถ้าผู้บริหารไม่ค่อยตั้งใจปฏิบัติงาน และไม่ติดตามผลการทำงานของผู้ร่วมงานก็มักจะไม่น่าสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

จากจำนวน 12 วิทยาเขตที่ได้มาศึกษาบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (E) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 58.33 จากจำนวนนี้มี 3 วิทยาเขตที่มีค่า r_{EC} ระหว่าง 0.2614 ถึง 0.3155 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และมีจำนวน 4 วิทยาเขตที่มีค่า r_{EC} ระหว่าง 0.4031 ถึง 0.5410 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 5 วิทยาเขตมีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาจากผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า โดยส่วนใหญ่บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ สำหรับวิทยาเขตที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นข้อค้นพบ นี้ไม่ตรงกับลัทธิฐานที่กำหนดไว้กล่าวได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหาร ไม่ได้ขึ้นกับบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหาร

จากจำนวน 12 วิทยาเขตที่ได้ศึกษา บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม (S) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (C) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 9 วิทยาเขตคิดเป็นร้อยละ 75.00 โดยมีค่า r_{SC} ระหว่าง 0.0398 ถึง 0.2706 นอกจากนี้มีจำนวน 2 วิทยาเขตที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่า r_{SC} เท่ากับ 0.2897 และ 0.3462 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำและมีอีก 1 วิทยาเขตที่มีค่า r_{SC} เท่ากับ 0.4307 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิจัยนี้กล่าวได้ว่า บุคลิกภาพการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์โดยส่วน

ใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน ถึงแม้จะมีบางวิทยาเขตสัมพันธ์กันก็ตามแต่อยู่ในระดับต่ำมาก ผลการวิจัยนี้ค้านกับสมมติฐานที่กำหนดไว้แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของบาส (Bass, quoted in Gordon : 1963 : 16) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายขายของบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่งพบว่าบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวได้ว่าจากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่าผู้บริหารที่ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เอาใจใส่และแสดงความเป็นมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้มากหรือน้อยนั้น ไม่ขึ้นกับลักษณะการชอบเข้าสังคม หรือการชอบร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร

จากผลของการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแต่ละด้านของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตต่าง ๆ ในภาคกลาง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพการเข้าสังคมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่ามิติมิตรสัมพันธ์อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพบางด้านและพฤติกรรมผู้นำบางมิติสูงก็ตาม แต่ยังไม่ถึงระดับที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบุคลิกภาพทุกด้านและพฤติกรรมผู้นำทุกมิติให้ถึงระดับที่พึงประสงค์ที่จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานภายในวิทยาเขตเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางนั้น บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างสูง และเป็นเช่นนี้จำนวนหลายวิทยาเขตส่วนคู่อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ถ้าพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ในแต่ละวิทยาเขตแล้วโดยส่วนใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน จากข้อค้นพบนี้จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบเป็นลักษณะเด่นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ ส่วนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารนั้นโดยส่วนใหญ่ไม่มีผลที่จะทำให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งมิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ สูง ปานกลาง หรือต่ำได้

ข้อ เสนอแนะ

1. จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมและพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และโดยส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมต่ำกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ และค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ต่ำกว่ามิติกิจสัมพันธ์อีกด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา น่าจะส่งเสริมให้มีการสื่อสารสองทาง (Two - Way Communication) อย่างมีประสิทธิภาพภายในวิทยาเขตต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพทุกด้านและพฤติกรรมผู้นำทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในการอบรมผู้บริหารของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตต่าง ๆ นั้น ควรให้ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการใช้หลักและทฤษฎีในการบริหาร โดยผสมผสานกับประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารทุกวิทยาเขต

ข้อ เสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรนำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ เป็นต้นว่า ทักษะคิด ค่านิยม และการวิจัยเชิงสังเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณา สรรหา หรือคัดเลือกผู้บริหารที่เหมาะสม

2. ควรทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าคณะวิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพราะการปรับปรุงพัฒนาผู้นำนั้นควรส่งเสริมในผู้บริหารทุกระดับ

3. ควรทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภูมิภาคอื่น ๆ และในหน่วยงานอื่น ๆ เพราะลักษณะสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันอาจจะได้ข้อค้นพบที่แตกต่างออกไป