



สรุปผลการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของ
 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านและความ
 สัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้าน และหาความ
 สัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านกับลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้าน
 เพื่อทราบว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านสามารถรวมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละ
 ด้านได้หรือไม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิดคือ แบบวัดบุคลิกภาพ
 ซึ่งผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจากแบบวัดบุคลิกภาพกอร์ดอน เพอร์สันนอล โปรไฟล์ส
 (Gordon Personal Profiles) ซึ่งวัดลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้าน ได้แก่ด้าน
 ความมีอำนาจอิทธิพล ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ และการเข้าสังคม
 และแบบวัดพฤติกรรมทางการบริหาร ซึ่งสร้างขึ้นโดย วรณา ปุณฺณโชติ ตามแนวคิด
 และแบบสอบถาม LBDQ. ของฮัลปิน (Halpin) ซึ่งสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมทางการ
 บริหาร 2 ด้าน คือด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ภาพ แบบวัดทั้ง 2 ชนิดมีค่าความเที่ยง
 สูง (.78 และ .70 ตามลำดับ) สามารถนำไปวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ กลุ่มตัวอย่าง
 ประชากรคือผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหา-
 วิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 161 คน นำผลคะแนน
 ของการตอบแบบวัดทั้ง 2 ชนิด มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (Standard Diviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) และการทดสอบ
 ความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยทดสอบค่า F-Ratio.

สมมุติฐานที่ตั้งไว้คือ

1. ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีระดับสูงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม
2. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีระดับสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ภาพ
3. มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านบางลักษณะและระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้าน
4. ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารได้

ขอค้นพบ

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวพบว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (เพศชาย 75%) ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุช่วง 30-39 ปี รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 40-49 ปี ส่วนผู้บริหารที่มีอายุ 20-29 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้บริหารทั้งหมดมีวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า รองลงมาได้แก่ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ในด้านตำแหน่งทางวิชาการผู้บริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ รองลงมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และที่น้อยที่สุดคือศาสตราจารย์ ประสบการณ์การทำงานด้านบริหารพบว่าส่วนใหญ่ของผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร 1-5 ปี รองลงมาได้แก่ 6-11 ปี และน้อยที่สุดคือ 11-15 ปี
2. จากการวิเคราะห์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และอยู่ในระดับปานกลางด้านเดียวคือบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม

ข้อค้นพบนี้ตรงกับสมมุติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพค่านการเข้าสังคม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล และค่านการเข้าสังคมตามลำดับ

3. จากการวิเคราะห์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคพบว่าพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารทั้งในค่านมุงงานและมุงสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมแต่ละด้านปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการบริหารค่านมุงสัมพันธ์ภาพมีค่ามากกว่าพฤติกรรมค่านมุงงาน ข้อค้นพบนี้ตรงตามสมมุติฐานข้อ 2

4. การหาความสัมพันธ์ภายในระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านและหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้านพบว่า

บุคลิกภาพค่านการมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพค่านการเข้าสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.9 และมีความสัมพันธ์ (ทางบวก) กับพฤติกรรมทางการบริหารทั้งในค่านมุงงานและมุงสัมพันธ์ภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.9 และ 99.5 ตามลำดับ

บุคลิกภาพค่านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับค่านความมั่นคงทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.9 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.9 แต่บุคลิกภาพค่านความรับผิดชอบนี้มีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับพฤติกรรมค่านมุงสัมพันธ์ภาพ อย่างไม่มีนัยสำคัญ

บุคลิกภาพค่านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพค่านการรับผิดชอบและพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงงานที่ระดับความมีนัยสำคัญร้อยละ 99.9 และ 99.5 ตามลำดับ แต่บุคลิกภาพค่านความมั่นคงทางอารมณ์นี้มีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับบุคลิกภาพค่านการเข้าสังคมอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บุคลิกภาพค่านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพค่านการมีอำนาจอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.9 และสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางการบริหาร ทั้งสองค่าน คือ ค่านมุงงาน และมุงสัมพันธ์ภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ 99.0 ตามลำดับ แต่บุคลิกภาพค่านการเข้าสังคมนี้มีความสัมพันธ์ตรงข้าม (ทางลบ) กับบุคลิกภาพค่านความมั่นคงทางอารมณ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การทดสอบความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหาร เพื่อหาว่าบุคลิกภาพโดยส่วนรวมทั้ง 4 ค่าน จะรวมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงงาน หรือมุงสัมพันธ์ภาพได้หรือไม่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ค่าน กับพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .33 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F-Ratio แล้วปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 แสดงว่าบุคลิกภาพรวมทั้ง 4 ค่านมีความสัมพันธ์พหุคูณและสามารถรวมกันทำนายผลของพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงงานได้

ทำนองเดียวกันนี้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ค่านกับพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงสัมพันธ์ภาพมีค่าเป็น .31 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า F-Ratio แล้วปรากฏว่ามีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 แสดงว่าบุคลิกภาพรวมทั้ง 4 ค่านมีความสัมพันธ์พหุคูณและสามารถรวมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารค่านมุงสัมพันธ์ภาพได้ ข้อค้นพบนี้ตรงตามสมมุติฐานข้อ 4 ที่ว่า ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ค่านสามารถรวมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารได้

จากผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคที่ไต่คะแนนบุคลิกภาพแต่ละค่านสูงจะมีคะแนนพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละค่านสูงด้วย นั่นย่อมหมายความว่าผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ค่านในลักษณะที่ที่จะแสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยนี้ ทำให้เราทราบวาลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคนี้ อยู่ในระดับสูงเกือบทั้งหมด คือ บุคลิกภาพในด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ยกเว้นบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ในแต่ละลักษณะบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับสูงนั้นปรากฏว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์นั้นหมายความว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีลักษณะเด่นในด้านการรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนพฤติกรรมทางการบริหารทั้งในด้านการงานและด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพก็อยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งถ้าจะเปรียบเทียบเกี่ยวกับผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาในระดับอื่น ๆ เช่น การวิจัยของ รัตนา ทองสมบูรณ์, ล่ายง บอนอย, มนัส ชัยศักดิ์, สมาน วีระกำแหง จึงได้กล่าวไว้แล้ว ในบทที่ 2 นั้นจะเห็นว่าข้อค้นพบเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวที่พบว่าพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารในระดับโรงเรียนมัธยมและในระดับวิทยาลัยครู มีพฤติกรรมทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคที่เป็นจริงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคนี้ได้รับการคัดเลือกหรือเลือกเฟ้นเป็นอย่างดีในการที่จะได้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงของประเทศ จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านบุคลิกภาพหรือลักษณะส่วนตัวที่ดีและพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีด้วย

ในลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารที่อยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้านนั้นยังพบอีกว่า พฤติกรรมทางการบริหารในด้านการสัมพันธ์ภาพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมทางด้านการงานซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ฟอย (Foy) และวิจิตร ชีระกุล(รายละเอียดในบทที่ 2) ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า วัฒนธรรมของไทยเป็นสังคมไมตรีสัมพันธ์ มีการเห็นความสำคัญของการสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นพิเศษ จึงทำให้พฤติกรรมของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยในด้านการ

สัมพันธภาพดังกล่าวสูงกว่าค่านมุงงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านพบว่าในลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านนั้น บุคลิกภาพด้านการมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์ทางตรงกับบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีอำนาจอิทธิพลมีสัมพันธภาพและส่งเสริมลักษณะบุคลิกภาพทางด้านการเข้าสังคมได้ หมายความว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีอำนาจอิทธิพลสูง อันได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับมีความเชื่อมั่นในตนเองมีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่งมีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมของกลุ่ม จะมีลักษณะบุคลิกภาพทางด้านการเข้าสังคมสูงด้วยซึ่งได้แก่พฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับ การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบแวดล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานรวมกลุ่มและเป็นที่พอใจของกลุ่ม

บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางตรงกับบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีสัมพันธภาพและส่งเสริมลักษณะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ หมายความว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงอันได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับความเพียรพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ หรือมุ่งมั่นในงานที่ทำเป็นคนที่ไว้วางใจได้ รับผิดชอบต่องานอย่างจริงจัง บุคคลเหล่านี้จะมีบุคลิกภาพในด้านความมั่นคงทางอารมณ์สูงด้วย อันได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีอารมณ์พอเหมาะ อารมณ์หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น และการทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล

เป็นที่น่าสังเกตว่าในบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านนี้มีลักษณะสัมพันธภาพกันเป็นคู่ คือ บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับด้านการเข้าสังคมและบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และจากการดูความสัมพันธ์อื่นอีกพบว่า บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมในทางลบหรือในทางตรงข้ามอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อค้นพบที่น่าสังเกตอีกอย่างก็คือ ในขณะที่พบว่าลักษณะบุคลิกภาพในค่านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางการบริหารทั้งทางค่านมุงงานและมุงสัมพันธภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพค่านการเข้าสังคมย่อมจะมีคะแนนสูงในพฤติกรรมทางการบริหารทั้งสองค่านด้วย แต่ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาได้ว่า บุคลิกภาพค่านการเข้าสังคมมีระดับปานกลางแต่พฤติกรรมทางการบริหารมีระดับสูง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้อาจจะเกิดจากข้อความในลักษณะบุคลิกภาพในแบบวัดบุคลิกภาพมีแนวโน้มในทางบังคับให้ผู้ตอบเลือกในลักษณะที่ได้คะแนนต่ำ หรืออีกประการหนึ่งอาจเป็นไปได้ว่าข้อความวัดลักษณะบุคลิกภาพนั้นวัดบุคลิกภาพในวงกว้างกว่าลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารวัดอยู่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรงจึงทำให้ผู้ตอบได้คะแนนในค่านพฤติกรรมทางการบริหารสูงกว่าคะแนนในลักษณะบุคลิกภาพ ทำให้ผลจากการวิเคราะห์นี้ขัดแย้งกันดังกล่าวน่าจะได้ศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

ในการศึกษาหาสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหาร โดยใช้ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ค่านร่วมกันหาความสัมพันธ์พหุคูณกับพฤติกรรมทางการบริหาร แต่ละค่านนั้นปรากฏว่า บุคลิกภาพทั้ง 4 ค่านคือค่านการมีอำนาจอิทธิพล ค่านความรับผิดชอบ ค่านความมั่นคงทางอารมณ์ และค่านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์พหุคูณและสามารถร่วมกันทำนายผลของพฤติกรรมทางการบริหารทั้งทางค่านมุงงาน และค่านมุงสัมพันธภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ลักษณะนี้มีความสัมพันธ์และเป็นเครื่องชี้บ่งหรือทำนายพฤติกรรมทางการบริหารทั้งในค่านมุงงาน และมุงสัมพันธภาพได้ นั้นหมายความว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะพฤติกรรมส่วนตัวหรือบุคลิกภาพในค่านการมีอำนาจอิทธิพล ค่านความรับผิดชอบ ค่านความมั่นคงทางอารมณ์และค่านการเข้าสังคมอยู่ในระดับสูงจะมีลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารทั้งในค่านมุงงานและมุงสัมพันธภาพสูงด้วย

ฮัลปิน¹ (Halpin) ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่มีการมีพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นว่ามีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งในค่านมุงงานและมุงสัมพันธภาพ

¹ Andrew W. Halpin, The Leadership Behavior of Superintendents (2nd. ed., Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago, 1959), p. 10.

จากข้อค้นพบดังกล่าวนี้ทำให้สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ โดยพิจารณาจากบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในคำพูดหรือคำสั่ง มีความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมกลุ่ม ชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่มและเป็นที่พอใจของกลุ่ม มีความรับผิดชอบสูง มีความเพียรพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จ มีอารมณ์หนักแน่น สุขุม ปราศจากความวิตกกังวล บุคคลที่มีพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมทางการบริหารทั้งในค่านิยมงานและมุ่งสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งน่าจะเชื่อได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยการพิจารณาจากลักษณะพฤติกรรมส่วนตัวหรือบุคลิกภาพ ประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกร่วมกับวิธีอื่น ๆ
2. ควรจะมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อีก
3. ควรจะได้ศึกษามูลนิธิภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยใช้แบบวัดแบบอื่น ๆ และวิธีการอื่น ๆ อีกกับกลุ่มตัวอย่างเดียวกันนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น.