ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

จิราพร เจริญกิตติยาภรณ์

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปได้อย่างราบรื่น บุคลิกภาพของผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำและบุคลิกภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย จะพบว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมบุคลิกภาพสตรี อาทิเช่น สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ สมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

สมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของสตรีไทยทั้งบุคลิกภาพภายนอกและภายในให้เหมาะสมกับสภาวะสังคมในปัจจุบัน โดยธำรงไว้ซึ่งคุณลักษณะอันดีของกุลสตรีไทย

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนายกสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรีและเรื่องนี้ยังไม่เคยมีผู้ใดได้ทำการศึกษามาก่อนจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพต่อการบริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไปตลอดจนใช้ในการพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาบุคคลดำรงตำแหน่งผู้นำได้อย่างเหมาะสม ซึ่งถือเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า อันเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

2.เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6.เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) จากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามให้กับคณะผู้บริหารและคณะทำงานของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรีเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานวิจัยต่าง ๆ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คณะบริหารและคณะทำงานของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรีและสมาชิกของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

3. ขอบเขตระยะเวลา ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2562 – พฤษภาคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพต่อการบริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

2. เพื่อทราบถึงระดับภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อทราบถึงระดับบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำต่อการบริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพต่อการบริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วรวบรวมรายละเอียดสาระสำคัญต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
5. ข้อมูลเกี่ยวกับสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัย

วิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะบริหารและคณะทำงานของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะบริหารและคณะทำงานของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำนวน 60 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) แบบไม่เจาะจง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำและบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

2.2 บุคลิกภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านกายภาพ บุคลิกภาพด้านความสามารถ บุคลิกภาพด้านสังคม บุคลิกภาพด้านอารมณ์และจิตใจ บุคลิกภาพด้านจริยธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการค้นคว้า เอกสาร ตำราทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) จากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

2.การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง หนังสือ เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานวิจัยต่าง ๆ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพต่อการบริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

2. สร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม ร่างแบบสอบถาม โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย เรียงลำดับคำถามแยกหมวดหมู่ และตามประเภทของคำถาม

3. ตรวจสอบและปรับปรุงร่างแบบสอบถาม ตรวจสอบถ้อยคำและสำนวนต่าง ๆ ของประโยคที่ใช้ให้มีความชัดเจน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ และการวิจัย รวมจำนวน 3 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) คำนวณได้ 0.975

6. ทำการทดสอบหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม เมื่อแบบสอบถามยังไม่ได้ประสิทธิภาพ จากนั้นได้มีการปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง และนำไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดย

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – coefficient) ของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. สถิติการทดสอบที (t-test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA: F – test)

5. เปรียบเทียบพหุคุณ (post hoc comparisons) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ หลังการทดสอบความแปรปรวน เพื่อทดสอบดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference: LSD)

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

2.จำแนกและจัดหมวดหมู่ของประเด็นที่ศึกษา

3.กรอกข้อมูลในแบบสอบถามลงในแบบกรอกข้อมูล เพื่อไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์หาร้อยละ และค่าเฉลี่ยซึ่งในการหาค่าเฉลี่ยมีการให้คะแนนสำหรับการ

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งจบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.00 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.33 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.00

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ภาพรวม 2 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับระดับมากทั้ง 2 ข้อ โดยด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ สรุปได้ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีการแก้ปัญหา การวางแผน การประสานงานการให้บริการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมีการวางหมายกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการระบุบทบาทผู้ปฏิบัติงานชัดเจน ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ใช้ระเบียบปฏิบัติการเดียวกัน และผู้บริหารมีการกดดันพนักงานในการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเป็นมิตรกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการรับฟังความเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา ผู้บริหารมีการพิจารณาแบ่งงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารมีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ภาพรวม 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจิตใจและอารมณ์ รองลงมา ด้านความสามารถ และพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านสังคม ด้านจริยธรรม และด้านกายภาพ ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายได้ สรุปได้ ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ด้านกายภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไป

น้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย และถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่ง วัย และสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมีการดูแลสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมกับการทำงานอยู่เสมอ ผลสำเร็จของงานที่ผู้บริหารทำเป็นไปตามเป้าหมายที่สมาคมกำหนด ผู้บริหารมีการแสดงออกทางสีหน้า ลักษณะท่าทางที่เหมาะสม และผู้บริหารมีการขาดงานเมื่อจำเป็นเท่านั้น ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี บุคลิกภาพด้านความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ผู้บริหารมักจะมีวิธีการจูงใจที่จะทำให้การทำงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีสามารถใช้ภาษาที่เหมาะสมและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในหน้าที่เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามลำดับ

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี บุคลิกภาพด้านสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถร่วมงานกับพนักงานในสมาคมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากทีสุด รองลงมา ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือทางด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และผู้บริหารสามารถจัดการกับความแตกต่างหลากหลายของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำร่วมกันในองค์กรได้ ตามลำดับ

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี บุคลิกภาพด้านจิตใจและอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเป็นมิตร เอาใจใส่ อ่อนโยนและจริงใจอย่างเป็นธรรมชาติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีอยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสามารถแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงความเต็มใจในการช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารระมัดระวัง รอบคอบ ใส่ใจและให้ความสำคัญต่อรายละเอียดในทุก ๆ ด้านของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารเป็นคนสุขุม รอบคอบในการทำงาน ตามลำดับ

3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี บุคลิกภาพด้านจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความจริงใจ ความสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและดำรงชีวิต ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ผู้บริหารมีความเสมอภาคในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกันและผู้บริหารพยายามที่จะตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชาตามความจริงเสมอ ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี สรุปได้ ดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยเพศชายมีความคิดเห็นภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มากกว่าเพศหญิง

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรีจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี สรุปได้ ดังนี้

5.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี มากกว่าเพศหญิง ทุกข้อ

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี รวมบุคลิกภาพทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับภาวะผู้นำต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบุคลิกภาพ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

7. แนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี จึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี ดังนี้

7.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารควรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะโน้มนำกลุ่มของตนเองให้ทำงานอย่างมีประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเห็นอกเห็นใจลูกน้อง

7.2 บุคลิกภาพด้านกายภาพ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในงาน ต้องดูแลสุขภาพและร่างกายให้แข็งแรง บุคลิกภาพด้านความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลิกภาพด้านสังคม ผู้บริหารสามารถจัดการกับความแตกต่างหลากหลายของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำร่วมกันในองค์กรได้ บุคลิกภาพด้านจิตใจและอารมณ์ ผู้บริหารต้องเป็นคนสุขุม รอบคอบในการทำงาน บุคลิกภาพด้านจริยธรรม ผู้บริหารจะต้องตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชาตามความจริงเสมอ การที่จะทำให้คนส่วนใหญ่ศรัทธาและนำพาองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารควรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะโน้มนำกลุ่มของตนเองให้ทำงานอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จลุล่วงไป โดยเร็วอย่างมีปริมาณและคุณภาพสูง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจกับลูกน้องน้อยในเรื่องของงานในหน้าที่เท่านั้นจะไม่เข้าไปยุ่งเรื่องส่วนตัว

2. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเห็นอกเห็นใจลูกน้อง และเชื่อว่าการที่กลุ่มมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น จะทำให้งานของกลุ่มลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องส่วนตัว

3. บุคลิกภาพด้านกายภาพ ผู้บริหารมีควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ไม่เจ็บป่วยง่าย

4. บุคลิกภาพด้านความสามารถ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากสมองของคนเรานั้น ธรรมชาติ สร้างเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถ

5. บุคลิกภาพด้านสังคม ผู้บริหารควรรู้จักประนีประนอม ซึ่งการทำงานร่วมกันกับคนอื่นผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ต้องทำให้เกิดความพอใจ ซึ่งการบริหารงานบริหารเป็นงานที่ใช้ศิลปะ

6. บุคลิกภาพด้านจิตใจและอารมณ์ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพดีต้องเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หงุดหงิด ฉุนเฉียว ทนต่อความกดดัน เหนื่อยล้า มีความกล้าหาญในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ

7. บุคลิกภาพด้านจริยธรรม จริยธรรมถือได้ว่าเป็นพื้นฐานในการทำงาน การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้แก่ผู้ตามให้ศรัทธาในระดับตัวบุคคล องค์กร และประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมดในสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสมาคมส่งเสริมบุคลิกสตรี