

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Correlation) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติงานจริง แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์และพัฒนาตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการในขั้นตอนทั้งสองนี้ประกอบด้วย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่จะศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ คณาจารย์สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 12 แห่ง จำนวนรวม 4,726 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ คณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 12 แห่ง จำนวน 473 คน การวิเคราะห์ผลใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้มี 24 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 473 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมอาจารย์

ทั้ง 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยการดำเนินการในแต่ละชั้น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 12 แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์	120	12
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	165	17
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	599	64
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	419	42
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	719	70
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	257	30
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	441	44
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	148	15
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	367	37
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	385	39
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	540	54
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	566	57
รวม	4,726	480

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ

2.1 ตัวแปรสาเหตุประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังคณบดี ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร และตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ โครงสร้างของงาน ความพร้อมของคณะ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ

1) ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดีที่สามารถวัดได้จาก
ตัวแปรสังเกตได้ คือ คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านจริยธรรม

2) ตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่สามารถวัดได้จาก
ตัวแปรสังเกตได้ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรม
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้างงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้าง
ความสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีที่สามารถวัดได้จากตัวแปร
สังเกตได้ คือ ความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร
และการพัฒนาบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับสอบถามอาจารย์ประจำ
ในคณะ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร เป็นข้อความ
แบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของคณบดี ได้แก่ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของ
คณบดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดัดแปลงจากแนวคิดทฤษฎีของ (Fiedler. 1967 :
69) ร่วมกับการใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Hersey and Blanchard. 1977 : 78) สถานการณ์
ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยโครงสร้างของงาน ความพร้อมของคณะ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร
ระดับสูง

2. คุณลักษณะของคณบดี แบบสอบถามนี้พัฒนาจากแนวความคิดของ (Bass
and Stogdill. 1981 : 148) และ แนวคิดของ (YukL. 2002) คุณลักษณะเฉพาะของคณบดี
ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านสติปัญญา ด้านความสามารถเชิงทักษะ ด้านบุคลิกภาพ
ด้านจริยธรรม

3. พฤติกรรมของคณบดี ปรับปรุงจากแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ (Bass and Avolioc. 1998 : 24 ; Blake and Mouton. 1964 : 48) พฤติกรรมของคณบดีประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้างงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้างความสัมพันธ์

4. แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีพัฒนาและปรับปรุงขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลของผู้นำของ (Luthans. 1992 : 80 ; Hoy and Miskel 2001 : 402 ; Steers. 1977 : 26 ; and Bogue. 1994 : 42) ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของงานความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน การยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร I และการพัฒนาบุคลากร

4. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

4.2 สร้างตารางวิเคราะห์ตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละองค์ประกอบเพื่อจัดทำแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นตามแนวคิดตอนที่ 2 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม และครอบคลุมกับเรื่องที่ศึกษา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษา และให้คะแนนตามความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่สร้างขึ้น แล้วนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.81 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

4.4 นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงก่อนการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน จากนั้นนำมาหาอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ภูมิหลังคณบดี คุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.785

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้คณาจารย์ในคณะตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

5.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้สำนักงานคณบดีของแต่ละคณะแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้และเก็บรวบรวมส่งให้ผู้วิจัย

5.3 ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อย ครบถ้วน เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดไปดำเนินการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเองตามคู่มือลงรหัสที่ได้จัดทำไว้ จากนั้นจะคัดลอกรหัสที่ลงเรียบร้อยแล้วลงในแบบฟอร์มการลงรหัส (General Coding Form) และนำข้อมูลที่บันทึกไว้ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 184)

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม

- | | |
|-----------------|--|
| ระดับ 5 หมายถึง | มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับปานกลาง |

ระดับ 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ
ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ประเมิน
ค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามรูปแบบที่ใช้เป็น
กรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปรแฝงทั้งภายในและภายนอก

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสภาพการปฏิบัติจริง

ผู้วิจัยนำรูปแบบภาพที่ 2.8 เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของคณบดี และนำรูปแบบภาพที่ 4.7 ที่พัฒนาแล้วจากขั้นตอนที่ 2 ไปยืนยัน
(ประเมิน) รูปแบบในรูปของสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. การยืนยันรูปแบบ

จัดผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการ (Scholar) และเป็นนักปฏิบัติการ (Practice) ในมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มย่อย 3-5 คน รวม 6 กลุ่ม เพื่อยืนยันความสัมพันธ์รูปแบบ ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติจริง เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา การปฏิบัติงานของคณบดี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ อธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น 1 คน และอธิการบดี หรือผู้เคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และเป็นอาจารย์สอนหรือผู้บริหารมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งหมด 24 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ อธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น 1 คน และอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดี หรือผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และเป็นอาจารย์สอนหรือผู้บริหารมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 23 คน รวมทั้งหมด 24 คน ดังรายละเอียดในตาราง 3.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 3. ผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับ	คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
1	อธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ (ประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ)	1
2	อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	1
3	อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	1
4	รองอธิการบดีหรือคณบดี หรือผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	21
	รวม	24

3. ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวอย่าง

ตามตารางที่ 3.2 ขอให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 จัดผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 6 กลุ่มๆ ละ 3-5 คน ร่วมสนทนากลุ่มเพื่อยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบในภาพที่ 4.7

3.2 ให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบในภาพที่ 4.7 ที่ได้วิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง หรือวิเคราะห์ด้วยรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Lisrel ว่าเหมาะสม/ไม่เหมาะสม พร้อมข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือส่งจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อไปติดต่อและนัดหมายทำการยืนยันรูปแบบโดยอิงผู้เชี่ยวชาญของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยส่งรูปแบบปัจจัยภาวะผู้นำดังกล่าวมาให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ก่อนล่วงหน้าสองสัปดาห์ ในการยืนยันรูปแบบนี้ขอบันทึกเสียงประกอบการจดบันทึก

ผู้วิจัยนำผลจากการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้ร่วมการยืนยันรูปแบบปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ เมื่อประธานเห็นว่าเหมาะสม จึงนำมาสรุปผลเชิงคุณภาพ และนำรูปแบบวิเคราะห์ด้วย SEM และที่ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและประธานคณะผู้เชี่ยวชาญไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของคณบดีต่อไป