




มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย  
กรุ๊ป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ขอให้ท่านตอบทุกข้อและตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่การวิเคราะห์โดยภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเพื่อการพัฒนาต่อไป

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ  ชาย  หญิง

อายุ .....ปี

การศึกษา  ปวช.  ปวส.

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

ศาสนา  พุทธ  คริสต์  อิสลาม  อื่น ๆ ระบุ.....

ตำแหน่ง  เจ้าหน้าที่  ครู/อาจารย์  ผู้บริหารวิทยาลัย

วิทยาลัยที่สังกัด

วิทยาลัยเอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอเซกา

จังหวัดหนองคาย (N-tech)

วิทยาลัยอาร์บี-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอเมือง

จังหวัดบึงกาฬ (RB-tech)

วิทยาลัยอาร์เอ็น-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอโพนพิสัย

จังหวัดหนองคาย (RN-tech)

วิทยาลัยอาร์ที-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอท่าบ่อ

จังหวัดหนองคาย (RT-tech)

วิทยาลัยอาร์เค-เทคอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคาย อำเภอนากลาง

จังหวัดหนองบัวลำภู (RK-tech)

ประสบการณ์สอน / ทำงานในเครือเอ็นเทคกรุ๊ป .....ปี

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ให้ท่านประเมินแต่ละข้อคำถามว่าส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
ในระดับใด

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</b>					
1. วิสัยทัศน์สามารถบรรลุได้					
2. วิสัยทัศน์มีความเหมาะสมกับสภาพขององค์กร และสอดคล้องกับบริบท					
3. กำหนดพันธกิจมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ดี					
4. พันธกิจมีความครบถ้วนครอบคลุมเพียงพอ ทุกองค์ประกอบของวิสัยทัศน์					
5. ยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็นแนวทางที่นำไปสู่ วิสัยทัศน์ได้จริง					
6. ยุทธศาสตร์ที่กำหนดเหมาะสมกับจุดอ่อนจุดแข็ง ขององค์กรและสอดคล้องกับ โอกาสและภัย คุกคามจากบริบท					
7. บุคลากรในวิทยาลัยทำงานตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร					
<b>2. โครงสร้างองค์กร</b>					
1. การจัด โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม คิดร่วม ทำร่วมกัน เรียนรู้พัฒนางาน					
2. การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ					
3. การจัดระบบการติดต่อประสานงาน					
4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น					
5. การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ					
6. การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>3. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้</b>					
1. การจัดหาเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้					
2. การจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. บุคลากรในองค์กรสามารถใช้เทคโนโลยี ได้อย่างทั่วถึง					
4. การบำรุงรักษาซ่อมแซมเทคโนโลยีในการเรียนรู้					
5. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า					
6. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ที่ดูแลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี					
<b>4. ความสามารถในการวิเคราะห์และบริหารจัดการ</b>					
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร					
2. การวิเคราะห์นโยบายและแผน					
3. การจัดทำแผนปฏิบัติการ					
4. การกำหนดบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ					
5. การให้ความสำคัญกับแผน					
6. การบริหารจัดการแก้ปัญหาและพัฒนางาน					
7. การกำกับติดตาม					
8. การนิเทศงาน					
9. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอแนวทางแก้ปัญหา					
10. การสื่อสารประชาสัมพันธ์					
11. การตรวจสอบงบประมาณ					
12. การจัดทำเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน					
13. ระบบประกันคุณภาพองค์กร					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>5. การปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงาน</b>					
1. ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรหรือทีมงาน					
2. ความสามารถในการระบุประเด็นปัญหา					
3. การมีวัตถุประสงค์ของทีมที่ชัดเจน					
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร					
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร					
6. ความสามารถในการแก้ปัญหาของทีมงานในองค์กร					
7. การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด					
8. ความรับผิดชอบของบุคลากร					
<b>6. การพัฒนาบุคลากร</b>					
1. การมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร					
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
3. มีกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
4. มีการเสริมแรงและบทลงโทษที่เหมาะสม					
<b>7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร</b>					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านการวิเคราะห์ปัญหา					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการ					
3. ผู้บริหารมีความกล้าหาญทางจริยธรรม					
4. ผู้บริหารมีความเสียสละ					
5. ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างได้					
6. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>8. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร</b>					
1. ความเอื้ออาทรและความจริงใจในองค์กร					
2. ความสามัคคี					
3. การไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน					
4. ความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ					
5. ความผ่อนคลาย					
6. การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้					
7. ความรักความภาคภูมิใจในวิทยาลัย					
8. การสืบทอดกิจกรรมสำคัญที่จัดเป็นวัฒนธรรมประเพณีร่วมกันของวิทยาลัย					
<b>9. การจูงใจให้เกิดการเรียนรู้</b>					
1. การส่งเสริมการเรียนรู้					
2. การให้โอกาสพัฒนาตนเอง					
3. การให้ความสำคัญอิสระในการแสวงหาความรู้					
4. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5. การยกย่องชมเชย					
6. การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้					
<b>10. เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของวิทยาลัย					
2. การมุ่งเน้นการมีประสิทธิผล					
3. การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยภาพรวมขององค์กร					
4. มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5. มีการนำผลการวัดและประเมินมาใช้ในการย้อนกลับเพื่อปรับปรุง					

**ตอนที่ 3** ประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย

ให้ท่านประเมินแต่ละข้อคำถามว่าประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในระดับใด

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ลักษณะที่เป็นกระบวนการ</b>					
1. มีการสนับสนุนการเรียนรู้ของหมู่สมาชิกในองค์กร					
2. มีการนำความรู้ส่วนบุคคลไปขยายผลสู่คนอื่น ๆ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
3. เป็นองค์กรที่สืบเสาะหาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้					
4. วิทยาลัยพัฒนาโดยการใช้ความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้					
5. วิทยาลัยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรอื่น ๆ					
6. วิทยาลัยจัดหาสื่อ เช่น หนังสือ สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ส่งเสริมให้บุคลากรได้ค้นคว้าแสวงหาความรู้					
<b>2. ด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต</b>					
1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสังคมเพิ่มขึ้น					
2. บุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้					
3. บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					



ประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. บุคลากรในองค์กรมีเทคนิคและทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
5. วิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน					
6. วิทยาลัยมีวัฒนธรรมการพัฒนางาน โดยใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา					
7. ค่านิยมองค์กรของวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (r) ของแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัย  
ในเครือเอ็น-เทคอินเตอร์เนชันแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด  
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อคำถาม	r
<b>1. วิทยาลัย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</b>	
1.1 วิทยาลัยสามารถบรรลุได้	0.97
1.2 วิทยาลัยมีความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรและสอดคล้องกับบริบท	0.95
1.3 กำหนดพันธกิจมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ดี	0.98
1.4 พันธกิจมีความครบถ้วนครอบคลุมเพียงพอทุกองค์ประกอบของวิสัยทัศน์	0.96
1.5 ยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็นแนวทางที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ได้จริง	0.90
1.6 ยุทธศาสตร์ที่กำหนดเหมาะสมกับจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรและสอดคล้องกับโอกาสและภัยคุกคามจากบริบท	0.93
1.7 บุคลากรในวิทยาลัยทำงานตอบสนองวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร	0.95
<b>2. โครงสร้างองค์กร</b>	
2.1 การจัดโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมกันเรียนรู้พัฒนางาน	0.83
2.2 การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ	0.90
2.3 การจัดระบบการติดต่อประสานงาน	0.88
2.4 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น	0.89
2.5 การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ	0.97
2.6 การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง	0.75
<b>3. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้</b>	
3.1 การจัดหาเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	0.79
3.2 การจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	0.94
3.3 บุคลากรในองค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	0.80

ข้อคำถาม	r
3.4 การบำรุงรักษาซ่อมแซมเทคโนโลยีในการเรียนรู้	0.85
3.5 การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า	0.81
3.6 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ดูแลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี	0.97
<b>4. ความสามารถในการวิเคราะห์และบริหารจัดการ</b>	
4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร	0.92
4.2 การวิเคราะห์นโยบายและแผน	0.89
4.3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ	0.80
4.4 การกำหนดบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ	0.88
4.5 การให้ความสำคัญกับแผน	0.85
4.6 การบริหารจัดการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	0.90
4.7 การกำกับติดตาม	0.91
4.8 การนิเทศงาน	0.89
4.9 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ปัญหา	0.97
4.10 การสื่อสารประชาสัมพันธ์	0.88
4.11 การตรวจสอบงบประมาณ	0.85
4.12 การจัดทำเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน	0.86
4.13 ระบบประกันคุณภาพองค์กร	0.85
<b>5. การปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงาน</b>	
5.1 ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรหรือทีมงาน	0.88
5.2 ความสามารถในการระบุประเด็นปัญหา	0.95
5.3 การมีวัตถุประสงค์ของทีมที่ชัดเจน	0.94
5.4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร	0.85
5.5 ความสามารถในการแก้ปัญหของบุคลากรในองค์กร	0.98
5.6 ความสามารถในการแก้ปัญหของทีมงานในองค์กร	0.97
5.7 การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด	0.92
5.8 ความรับผิดชอบของบุคลากร	0.92

ข้อคำถาม	r
<b>6. การพัฒนาบุคลากร</b>	
6.1 การมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร	0.98
6.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	0.97
6.3 มีกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.97
6.4 มีการเสริมแรงและบทลงโทษที่เหมาะสม	0.94
<b>7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร</b>	
7.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านการวิเคราะห์ปัญหา	0.95
7.2 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการ	0.94
7.3 ผู้บริหารมีความกล้าหาญทางจริยธรรม	0.92
7.4 ผู้บริหารมีความเสียสละ	0.93
7.5 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างได้	0.95
7.6 ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์	0.97
<b>8. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร</b>	
8.1 ความเอื้ออาทรและความจริงใจในองค์กร	0.95
8.2 ความสามัคคี	0.96
8.3 การไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน	0.97
8.4 ความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ	0.97
8.5 ความผ่อนคลาย	0.96
8.6 การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้	0.97
8.7 ความรักความภาคภูมิใจในวิทยาลัย	0.88
8.8 การสืบทอดกิจกรรมสำคัญที่จัดเป็นวัฒนธรรมประเพณีร่วมกันของวิทยาลัย	0.87
<b>9. การจูงใจให้เกิดการเรียนรู้</b>	0.92
9.1 การส่งเสริมการเรียนรู้	0.89
9.2 การให้โอกาสพัฒนาตนเอง	0.80
9.3 การให้ความเป็นอิสระในการแสวงหาความรู้	0.88
9.4 การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.85
9.5 การยกย่องชมเชย	0.90
9.6 การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.91

ข้อคำถาม	r
<b>10. เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน</b>	
10.1 ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของวิทยาลัย	0.97
10.2 การมุ่งเน้นการมีประสิทธิผล	0.92
10.3 การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยภาพรวมขององค์กร	0.89
10.4 มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.80
10.5 มีการนำผลการวัดและประเมินมาใช้ในการย้อนกลับเพื่อปรับปรุง	0.88

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของวิทยาลัย

ข้อคำถาม	r
<b>1. ลักษณะที่เป็นกระบวนการ</b>	
1.1 มีการสนับสนุนการเรียนรู้ของหมู่สมาชิกในองค์กร	0.95
1.2 มีการนำความรู้ส่วนบุคคลไปขยายผลสู่คนอื่น ๆ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.94
1.3 เป็นองค์กรที่สืบเสาะหาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้	0.85
1.4 วิทยาลัยพัฒนาโดยการใช้ความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้	0.98
1.5 วิทยาลัยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรอื่น ๆ	0.97
1.6 วิทยาลัยจัดหาสื่อ เช่น หนังสือ สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ส่งเสริมให้บุคลากรได้ค้นคว้าแสวงหาความรู้	0.92
<b>2. ด้านลักษณะที่เป็นผลผลิต</b>	
2.1 บุคลากรในองค์กรมีความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมเพิ่มขึ้น	0.92
2.2 บุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้	0.98
2.3 บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.97

ข้อความ	r
2.4 บุคลากรในองค์กรมีเทคนิคและทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น	0.97
2.5 วิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	0.94
2.6 วิทยาลัยมีวัฒนธรรมการพัฒนางาน โดยใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา	0.95
2.7 ค่านิยมองค์กรของวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	0.94

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

ตารางภาคผนวกที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ รูปแบบการพัฒนา วิทยาลัยในเครือเอ็น-เทคอินเตอร์เนชั่นแนลเทคโนโลยีหนองคายกรุป จำกัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.2	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
1.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.6	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
2.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.2	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
2.3	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
2.4	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
2.5	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
2.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
3.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.4	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
3.5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.4	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
4.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.5	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
4.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.7	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
4.8	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
4.9	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.10	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.11	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.12	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.13	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.6	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
5.7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.8	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง



ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
6.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.5	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
7.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.5	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
8.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.8	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9.4	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
9.5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10.4	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
10.5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ตารางภาคผนวกที่ 4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ประสิทธิผล  
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.4	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
1.5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.6	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
2.1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.2	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
2.3	1	1	1	2	1.00	สอดคล้อง
2.4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.5	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
2.6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง