



	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01 วันที่บังคับใช้: 25/03/69	แก้ไขครั้งที่: 01 หน้าที่ 1 12

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
 (นางสาวริษา อินหัน) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบฯ	 สิบเอก..... (ภุมิศักดิ์ ลาภเหลือ) ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจสอบฯ	 (นายธีรศักดิ์ อยู่เพชร) ผู้อำนวยการสำนักงานรับรอง ความรู้ความสามารถ
วันที่ 25 มีนาคม 2569	วันที่ 25 มีนาคม 2569	วันที่ 25 มีนาคม 2569

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 2 12

1. วัตถุประสงค์


เพื่อเป็นการกำหนดขั้นตอน วิธีการ และผู้รับผิดชอบ ในการยืนยันความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของกระบวนการสอบ และการประเมิน

2. ขอบเขต


ครอบคลุมการวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของกระบวนการสอบ และการประเมิน

3. นิยาม

- 3.1 ความเป็นธรรม (Fairness) หมายถึง การได้รับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างเท่าเทียมกันของผู้เข้ารับการประเมินแต่ละรายในกระบวนการรับรอง
- 3.2 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง หลักฐานที่แสดงว่าการประเมินได้วัดผลในสิ่งที่ตั้งใจจะวัดตามที่กำหนดในรูปแบบการรับรอง ในการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาสามารถดำเนินการได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบประเมินการสัมภาษณ์ ซึ่งจะพิจารณาเป็นรายข้อ
- 3.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงว่าคะแนนจากการสอบ เช่น การเขียน การสอบสัมภาษณ์ การสอบปฏิบัติ หรือการสังเกตการณ์ตามที่กำหนดในรูปแบบการรับรอง มีความคงที่ไม่ว่าจะจัดสอบกี่ครั้ง จัดที่ใด ใช้รูปแบบการสอบใดๆ หรือโดยผู้ประเมินท่านใดก็ตาม
- 3.4 เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย หมายความว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาระบบ หมายความว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาระบบ รูปแบบและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.6 ผู้เชี่ยวชาญ หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลและประเมินผล

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 3 12

- 3.7 ผู้ยื่นคำขอ หมายความว่า บุคคลซึ่งยื่นคำขอเพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินความรู้ความสามารถ
- 3.8 ผู้เข้ารับการประเมิน หมายความว่า ผู้ยื่นคำขอ ซึ่งสอดคล้องตามข้อกำหนดเฉพาะเบื้องต้นและได้รับการพิจารณาให้เข้าสู่กระบวนการประเมินความรู้ความสามารถ
- 3.9 ผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.10 ผู้ประเมิน หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่ผู้ประเมินผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.11 สมุดประจำตัว หมายความว่า เอกสารหรือสิ่งอื่นใดที่ใช้ในการบันทึกประวัติของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ การทำงานที่ผ่านมา หรือกรณีอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน
- 3.12 การประเมิน หมายความว่า การพิจารณาและวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับต่างๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- 3.13 การรับรองความรู้ความสามารถ หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- 3.14 หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ หมายความว่า หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.15 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง หมายความว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ (คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 369/2563 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2563 เรื่อง มอบอำนาจการดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545)
- 3.16 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4(2) หมายความว่า องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐ ตามประเภทที่คณะกรรมการประกาศกำหนดที่ได้รับการรับรองจากนายทะเบียนให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ
- 3.17 หน่วยรับรองระบบงาน (Accreditation Body) หมายความว่า หน่วยงานที่มีหน้าที่รับรองระบบงาน ในที่นี้คือสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ (สก.)

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 4 12

3.18 การตรวจ หมายความว่า การตรวจตราและให้คำแนะนำต่อ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ผู้ประเมิน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ประกอบอาชีพ และผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มตั้งแต่การเข้าไปตรวจ การบันทึกข้อเท็จจริง และการดำเนินการเมื่อพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

3.18.1 การตรวจทั่วไป เป็นการตรวจตามแผนการตรวจประจำปีงบประมาณดังนี้

- ตรวจสอบเพื่อชี้แจง แนะนำ และประชาสัมพันธ์ภารกิจและสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งข้อบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ตรวจสอบเพื่อกำกับดูแล ภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนเห็นชอบ อนุญาต หรือรับรองขึ้นทะเบียน หากพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ให้สั่งการให้มีการปฏิบัติหรือไม่ให้ปฏิบัติ หรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

3.18.2 ตรวจสอบติดตามผล เป็นการตรวจเพื่อติดตามผลตามคำสั่งของนายทะเบียน ว่ามีการปฏิบัติหรือไม่ให้ปฏิบัติ หรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือไม่ มีการฝ่าฝืนดำเนินการระหว่างการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต การเพิกถอนหนังสือรับรองและการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายหรือไม่

3.18.3 การตรวจตามข้อร้องเรียน เป็นการตรวจตามที่มีผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสว่ามีการฝ่าฝืนกฎหมาย หรือคำสั่งของนายทะเบียนซึ่งจะต้องดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่ามีกรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแล้วแต่กรณี ๆ ไป


3.18.4 การตรวจพิเศษ เป็นการบูรณาการการตรวจร่วมกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นตามที่ได้รับมอบนโยบาย หรือได้รับการประสานงานจากหน่วยงานอื่น หากพบว่ามีกรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแล้วแต่กรณี ๆ ไป

3.19 คณะกรรมการตรวจตรา หมายความว่า คณะกรรมการที่ตรวจตราให้คำแนะนำโดยพิจารณาเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายซึ่งมีคุณสมบัติเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่และมีบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการเข้าตรวจและการออกตรวจ


3.20 นายทะเบียน หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 737/2563 ลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2563 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545)

3.21 อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.22 พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 211/2561 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545)

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 5 12

- 3.23 คู่มือคุณภาพ (Quality Manual) หมายความว่า เอกสารที่อธิบายภาพรวมขององค์กร ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ขอบข่าย การดำเนินกิจกรรมของหน่วยรับรอง นโยบายคุณภาพ และ นโยบายการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม โครงสร้างองค์กร แนวทางการดำเนินงาน และอ้างอิงเอกสารในลำดับถัดไป
- 3.24 คู่มือการปฏิบัติงาน (Procedure Manual) หมายความว่า เอกสารที่มีรายละเอียดการดำเนินงานครอบคลุม กิจกรรม ที่ดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ความถี่ในการปฏิบัติ การปฏิบัติ สถานที่ที่ปฏิบัติ (ถ้าจำเป็น) ซึ่งเอกสารนี้จะแสดงให้เห็น กิจกรรมในจุดเชื่อมต่อระหว่างกระบวนการ และการประสานงานระหว่างบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ
- 3.25 วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) หมายความว่า เอกสารที่ให้รายละเอียดของวิธีการทำงานในเรื่องนั้นๆ โดยอาจไม่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงกับกระบวนการอื่นๆ
- 3.26 การร้องเรียน หมายความว่า การร้องเรียนเกี่ยวกับข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะอนุกรรมการ คณะทำงานเพื่อความเป็นกลางและรูปแบบการรับรอง นายทะเบียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประเมิน ผู้ตัดสินการรับรอง เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ และผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.27 การอุทธรณ์ หมายความว่า การไม่เห็นด้วยต่อผลการประเมินความรู้ความสามารถที่ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานได้พิจารณาลงนามในหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแล้ว หรือในประกาศประกาศผลการประเมินความรู้ความสามารถ หรือมีปัญหาในผลการพิจารณาหรือมาตรการนั้นๆ และต้องการให้ดำเนินการทบทวน
- 3.28 การจ้างเหมาช่วง (Outsource) หมายความว่า กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองความรู้ความสามารถ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้ดำเนินการเองต้องการให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน เช่น สถานที่ประเมิน เป็นต้น
- 3.29 QMR (Quality Management Representative) หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเพื่อทำหน้าที่ผลักดันให้เกิดระบบคุณภาพ ควบคุมให้มีการนำระบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควบคุมดูแลให้ระบบคุณภาพยังคงอยู่ และสามารถรายงานขอการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง
- 3.30 ผู้อำนวยการสถาบันฯ หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.31 ผู้อำนวยการสำนักงานฯ หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.32 ผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ หมายความว่า ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.33 หัวหน้าฝ่ายฯ หมายความว่า หัวหน้าฝ่ายประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.34 สพร. หมายความว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

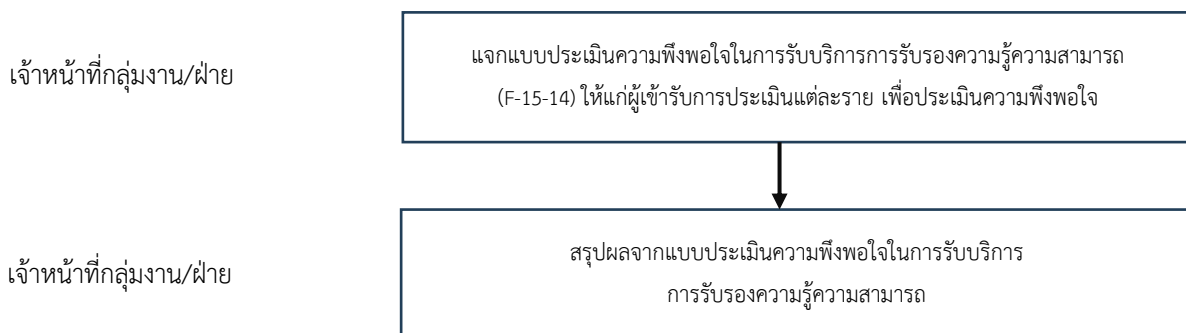
	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01 วันที่บังคับใช้: 25/03/69	แก้ไขครั้งที่: 01 หน้าที่ 6 12

3.35 สนพ. หมายความว่า สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.36 ผู้ตัดสินการรับรอง หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมิน และรับรองความรู้ความสามารถ/หัวหน้าฝ่ายประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

4. แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานและรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4.1. แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์ความเป็นธรรม




4.2. รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์ความเป็นธรรม

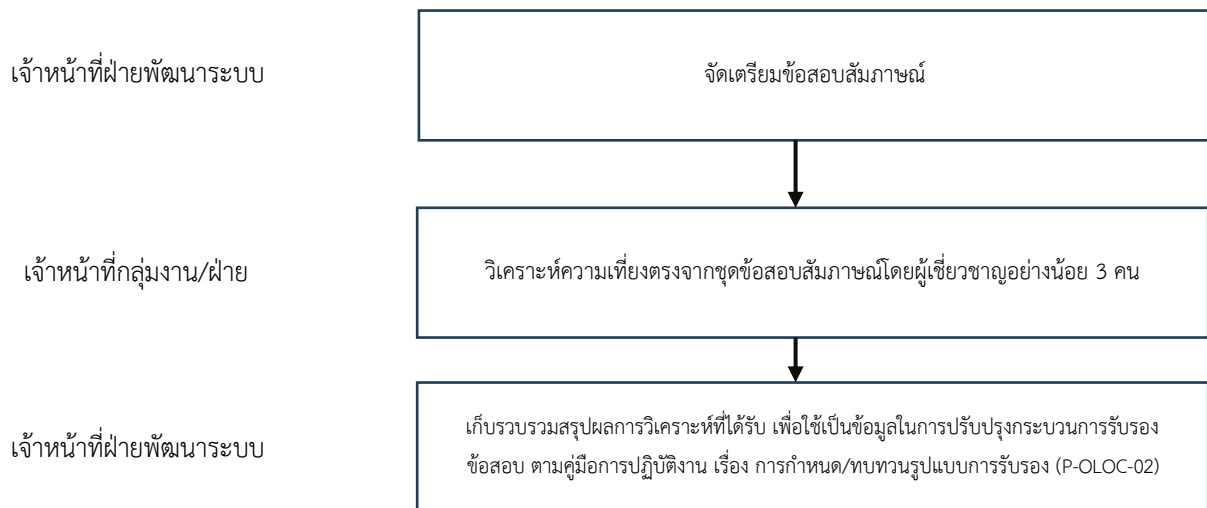
4.2.1. เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย แจกแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ (F-15-14) ให้แก่ผู้เข้ารับการประเมินแต่ละราย เพื่อประเมินการความพึงพอใจในการรับบริการ

4.2.2. เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย สรุปผลจากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ (F-15-14) โดยพิจารณาจาก คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนในแต่ละหัวข้อ ไม่ต่ำกว่า “ระดับปานกลาง”

กรณีคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ข้างต้นให้ดำเนินการตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การปฏิบัติการแก้ไข และป้องกัน (P-OLOC-09)

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01 วันที่บังคับใช้: 25/03/69	แก้ไขครั้งที่: 01 หน้าที่ 7 12

4.3. แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์ความเที่ยงตรง



4.4. รายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์ความเที่ยงตรง


4.4.1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาระบบ เตรียมข้อสอบสัมภาษณ์

4.4.2. ผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของข้อสอบสัมภาษณ์

- 1) การวิเคราะห์ความเที่ยงตรง ให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงจากแบบให้คะแนน เพื่อทบทวนว่าชุดข้อสอบที่นำมาใช้ในการสอบแต่ละครั้งมีความเที่ยงตรง ซึ่งใช้วิธีการดัง ตารางที่ 1 และตัวอย่างดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 1 แสดงการคำนวณ เพื่อพิจารณาค่า IOC ของข้อสอบ

สูตรการคำนวณ	ตัวแปรที่ใช้	วิธีการคำนวณ	ค่าการยอมรับ
$IOC = \frac{\sum R}{N}$	$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด N คือจำนวนผู้เชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ ค ่า เ ป็ น “+1” มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ - ให้ ค ่า เ ป็ น “-1” ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ - ให้ ค ่า เ ป็ น “0” ไม่แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นมี ความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หรือไม่ 	$IOC \geq 0.5$ ยอมรับ $IOC < 0.5$ ข้อสอบข้อนั้นไม่มีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะต้อง พิจารณาตัดข้อสอบนั้นออกไปหรือทำ การปรับปรุงข้อสอบข้อนั้นใหม่

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรมชาติ ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 8 12

ตารางที่ 2 แสดงตัวอย่างข้อสอบเพื่อพิจารณาหาค่า IOC ของข้อสอบดังตารางที่ 1


จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ข้อสอบ	ระดับการพิจารณา		
		+1	0	-1
องค์ประกอบของระบบคอมพิวเตอร์ประกอบด้วยอะไรบ้าง	1. ระบบคอมพิวเตอร์จัดแบ่งออกเป็นองค์ประกอบอะไรบ้าง ก. hardware, software, people ข. hardware, software ค. hardware, people ง. hardware, software, internet			

ตารางที่ 3 แสดงตัวอย่างวิธีบันทึกการให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนและคำนวณค่า IOC เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรง

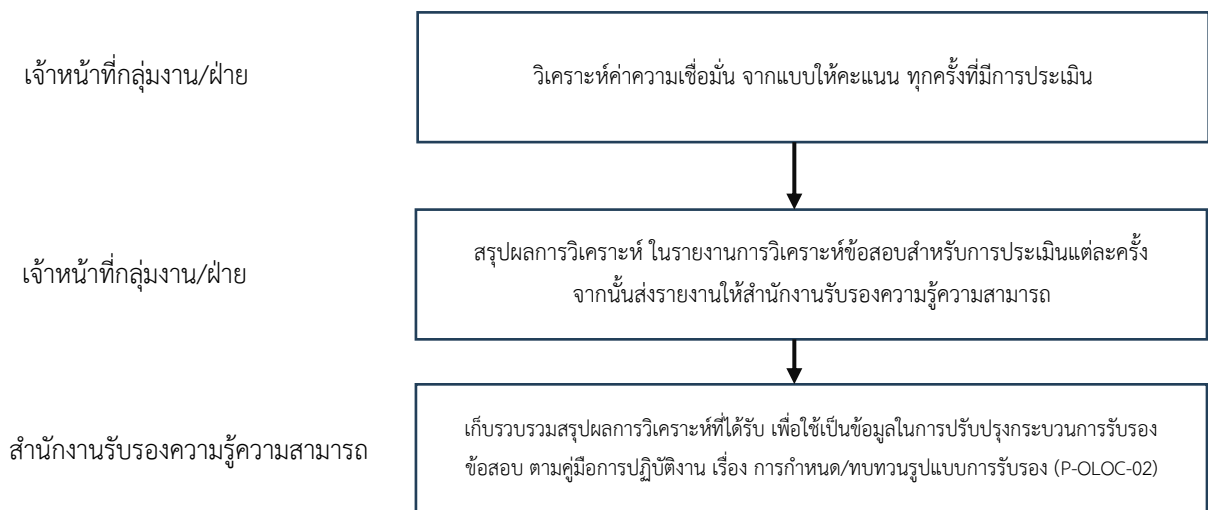
ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ/ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	0	+2	$IOC = 2/3 = 0.67$

จากผลการคำนวณ ค่า IOC ได้เท่ากับ 0.67 แสดงถึงข้อสอบข้อนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เนื่องจากมีค่า 0.67 ซึ่ง $IOC \geq 0.5$ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด “ยอมรับ” ได้ และสามารถยังคงใช้ข้อสอบชุดนั้นๆ ต่อไปได้

4.4.3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาระบบ เก็บรวบรวมสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้รับเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการรับรอง ข้อสอบ ตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การกำหนด/ทบทวนรูปแบบการรับรอง (P-OLOC-02)

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 9 12

4.5. แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น




4.6 รายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

4.6.1 เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย ดำเนินการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น จากแบบให้คะแนน ส่วนที่ 3 (F-15-13) ทุกครั้งที่มีการประเมิน ดังตารางที่ 4 และตัวอย่างการคำนวณ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการดังนี้

สูตรการคำนวณ	ตัวแปรที่ใช้	วิธีการคำนวณ	ค่าการยอมรับ
$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$	α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นของข้อสอบ n คือ จำนวนข้อสอบทั้งหมด N คือ จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน S_i^2 คือ ความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ S_t^2 คือ ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งหมด	นำคะแนนจากข้อสอบสัมภาษณ์ มาคำนวณตามสูตร	$\alpha \geq 0.6$ ยอมรับ $\alpha < 0.6$ ข้อสอบข้อนั้นไม่มีความเชื่อมั่น ควรออกข้อสอบใหม่ โดยแจ้งให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01 วันที่บังคับใช้: 25/03/69	แก้ไขครั้งที่: 01 หน้าที่ 10 12

ตารางที่ 5 แสดงตัวอย่างการคำนวณ

4.6.2 เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย นำคะแนนจากสัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ แต่ละข้อคะแนนเต็ม 4 คะแนน เมื่อคำนวณค่าต่างๆ แล้วสามารถนำมาคำนวณหาค่าความแปรปรวนแบบทดสอบทั้งฉบับและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของข้อสอบ ได้ดังต่อไปนี้

ข้อ/หมวด ผู้เข้ารับ การประเมิน	1	2	3	4	คะแนนรวม (X)	X ²
1	1	2	2	3	8	64
2	2	2	2	3	9	81
3	2	2	2	2	8	64
4	3	3	2	3	11	121
5	1	2	2	2	7	49
ΣX	9	11	10	13	43	379
(ΣX) ²	81	121	100	169		
Σ(X ²)	19	25	20	35		
S _i ²	0.56	0.16	0.00	0.24	0.96	

ข้อมูลในตารางที่ 5 เมื่อคำนวณค่า S_t² ได้ดังนี้


$$S_t^2 = \frac{N \sum (x)^2 - (\sum X)^2}{N^2}$$

$$S_t^2 = \frac{(5 \cdot 379) - 43^2}{5^2}$$

$$S_t^2 = 1.84$$

หมายเหตุ

คำนวณความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ ได้ดังนี้

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01	แก้ไขครั้งที่: 01
		วันที่บังคับใช้: 25/03/69	หน้าที่ 11 12

$$S_i^2 = \frac{N \sum (x)^2 - (\sum x)^2}{N^2}$$

$$S_i^2 = \frac{(5 \cdot 19) - 9^2}{5^2}$$

$$S_i^2 = 0.56 \text{ (ข้อสอบข้อที่ 1 มีความแปรปรวนเท่ากับ 0.56)}$$

เมื่อคำนวณค่าความแปรปรวนแต่ละข้อแล้วนำผลรวมของความแปรปรวน $\sum S_i^2 = (0.56 + 0.16 + 0.00 + 0.24) = 0.96$ มาแทนค่าในสูตรด้านล่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของข้อสอบ

$$\alpha = \frac{4}{4-1} \left\{ 1 - \frac{0.96}{1.84} \right\}$$

$$= 0.64$$

คำนวณได้ค่า $\alpha = 0.64$ แสดงว่า ข้อสอบชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากค่าที่คำนวณได้มีค่า ≥ 0.6 ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด “ยอมรับ” ได้ และสามารถยังคงใช้ข้อสอบชุดนั้นๆ ต่อไปได้

4.6.3 เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน/ฝ่าย สรุปผลการวิเคราะห์ในรายงานการวิเคราะห์ข้อสอบสำหรับการประเมินแต่ละครั้ง จากนั้นส่งรายงานให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ

4.6.4 สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถเก็บรวบรวมสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้รับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการรับรอง ข้อสอบ ตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การกำหนด/ทบทวนรูปแบบการรับรอง (P-OLOC-02)

5. เอกสารอ้างอิง


5.1. แบบใบให้คะแนนส่วนที่ 3 (F-15-13)

5.2. แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ (F-15-14)

5.3. ผลการวิเคราะห์ข้อสอบสัมภาษณ์

5.4. คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การกำหนด/ทบทวนรูปแบบการรับรอง (P-OLOC-02)

5.5. คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การปฏิบัติการแก้ไข และป้องกัน (P-OLOC-09)

	คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ของกระบวนการสอบ และการ ประเมิน	หมายเลขเอกสาร: WI-OLOC-01 วันที่บังคับใช้: 25/03/69	แก้ไขครั้งที่: 01 หน้าที่ 12 12
---	--	--	--------------------------------------

6. การจัดเก็บบันทึก และเอกสาร

รหัส	รายชื่อเอกสาร	วิธีการเก็บ	สถานที่เก็บ	ระยะเวลาที่เก็บ	ผู้เก็บ
F-15-14	แบบประเมินความพึงพอใจ ในการรับบริการการประเมิน ความรู้ความสามารถ	เก็บตามรุ่นการ ประเมิน	ตู้/ห้องเก็บ เอกสาร	อย่างน้อย 10 ปี	เจ้าหน้าที่กลุ่ม งาน/ฝ่าย
F-15-13	ใบให้คะแนนส่วนที่ 3	เก็บตามรุ่นการ ประเมิน	ตู้/ห้องเก็บ เอกสาร	อย่างน้อย 10 ปี	เจ้าหน้าที่กลุ่ม งาน/ฝ่าย
-	ผลการวิเคราะห์ข้อสอบ สัมภาษณ์	เก็บตามปี พ.ศ. และประเภท เรื่อง	ตู้/ห้องเก็บ เอกสาร	อย่างน้อย 10 ปี	เจ้าหน้าที่กลุ่ม งาน/ฝ่าย