

Summary

	Pre-treatment	Process	Post-treatment
Lab1	1	3	5
Lab2	2	4	6

5 vs. 6

1. Sig. Difference -> Separate analysis of the two labs
 1. Difference in Process 3 vs. 4?
e.g. Qualities of tutors; time (morning/ evening), etc. -> Validated by q#4
 2. Difference in Pre-treatment 1 vs. 2?
Sampling error-> students in the two labs are Diff in GPA , attitude, etc.
2. Nsig. Difference
-> Analyse as a whole bet. the two modals (i.e., A,B vs D, F)
 1. Difference in Pre (GPA , attitude, etc.)?-> Validated by q#4
 2. CRT?

Case Study 3.2: A Consulting Project on Performance Assessment



Questions to ponder

1. Who are the raters?
2. What are the domains of the tests?
3. How, then, would we measure them?
4. What are the aims of the tests?
5. What effects they might lead to?
6. How could we proof to what extend they are related to the real world?

Questions to ponder

1. ใครจะเป็นคนให้คะแนน?
2. **Tests** ควรจะวัดอะไร?
3. **Tests** ควรจะวัดอย่างไร?
4. อะไรคือวัตถุประสงค์ของ **tests** นั้น?
5. ผลของการ **tests** จะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง?
6. เราจะพิสูจน์ได้อย่างไรว่า **tests** นั้นมันวัดสิ่งที่เราต้องการจริงๆ?

Questions to ponder

1. ใครจะเป็นคนให้คะแนน(เช่น ลูกค้า 360 etc)?
2. **Tests** ควรจะวัดอะไร (เช่น วัดความพอใจของลูกค้า etc.)?
3. **Tests** ควรจะวัดอย่างไร (เช่น absolute scale, relative scale etc.)?
4. อะไรคือวัตถุประสงค์ของ **tests** นั้น (เช่น feedback พนง.)?
5. ผลของการ **tests** จะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง (เช่น ทำงานเป็นยังไง)?
6. เราจะพิสูจน์ได้อย่างไรว่า **tests** นั้นมันวัดสิ่งที่เราต้องการจริงๆ (เช่น วิธีทาง **psychometrics** ต่างๆ)?

Questions to ponder

เปิดหนังสือ I/O บทที่ 7 หน้า 214-261 จะมีตัวอย่าง

1. ใครจะเป็นคนให้คะแนน(เช่น ลูกค้า 360 etc)?
2. Tests ควรจะวัดอะไร (เช่น วัดความพอใจของลูกค้า etc.)?
3. Tests ควรจะวัดอย่างไร (เช่น absolute scale, standard scale etc.)?
4. อะไรคือวัตถุประสงค์ของ tests นั้น (เช่น feedback พนง.)?
5. ผลของการ tests จะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง (เช่น ทำงานเป็นยังไง)?
6. เราจะพิสูจน์ได้อย่างไรว่า tests นั้นมันวัดสิ่งที่เราต้องการจริงๆ (เช่น วิธีทาง psychometrics ต่างๆ)?

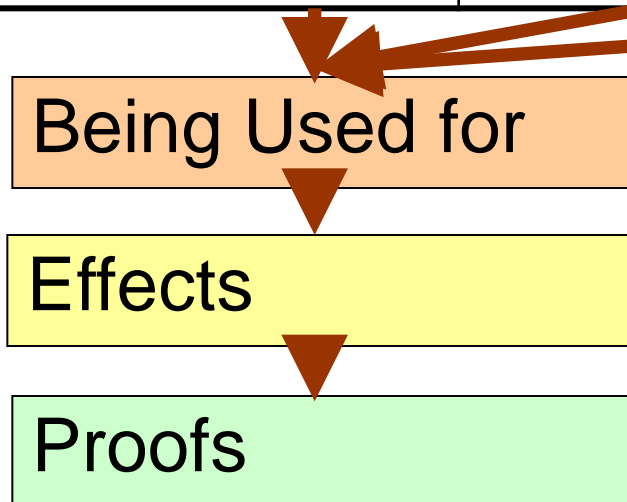
Questions to ponder

เปิดหนังสือ I/O บทที่ 7 หน้า 214-261 จะมีตัวอย่าง

1. ใครจะเป็นคนให้คะแนน(เช่น ลูกค้า 360 etc)?
2. Tests ควรจะวัดอะไร (เช่น วัดความพอใจของลูกค้า etc.)?
3. Tests ควรจะวัดอย่างไร (เช่น absolute scale, standard scale etc.)?
4. อะไรคือวัตถุประสงค์ของ tests นั้น (เช่น feedback พนง.)?
5. ผลของการ tests จะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง (เช่น ทำงานเป็นยังไง)?
6. เราจะพิสูจน์ได้อย่างไรว่า tests นั้นมันวัดสิ่งที่เราต้องการจริงๆ (เช่น วิธีทาง psychometrics ต่างๆ)?

Summary-Maid Performance Appraisal

Who?	Other Colleagues	Customers	Supervisors
What?			
How?			



Summary-Maid Performance Appraisal

Who?	<p>Other Colleagues</p> <ul style="list-style-type: none">-It's not likely that they work together.-> not a very good source	Customers	Supervisors
What?			
How?			

Summary-Maid Performance Appraisal

Who?	Customers	Supervisors
What? Job Analysis	1 Task Performance 1.1 Behaviors 1.2 Results of Behaviors 2 Contextual Performance (e.g. smile, diligence, etc.) -> Meet Expectation -> Exceed Expectation	1 Task Performance 1.1 Results of Behaviors
How?		

Summary-Maid Performance Appraisal

How?

Psychometric
Property

1 Task Performance -> Objective data

1 Behavior Checklist (e.g., on-time)

2 Critical Incidents (e.g., broken disks)

2 Contextual Performance -> Subjective Data

1 Customer Satisfaction

Relative Scale VS. Absolute Scale

1 Relative Scale

Comparing with others (I.e., Maids)

2 Absolute Scale

Comparing against designed criteria

(e.g., Good job = 10, adequate job = 7, fair = 5..)

Summary-Maid Performance Appraisal

How?

Psychometric
Property

Relative Scale VS. Absolute Scale

1 Relative Scale

Comparing with others (I.e., Maids)

What if some are better than others but still conduct quite poor job.

2 Absolute Scale

Comparing against designed criterions

(e.g., Good job = 10, adequate job = 7, fair = 5..)

What if the employees notice this, and perform just only above the criterions?

What the point for doing better than others?

→ How could we solve this dilemma?

Summary-Maid Performance Appraisal

Who?	Other Colleagues	Customers	Supervisors
What?		1 Task Performance 2 Contextual Performance	1 Task Performance
How?		Behavior Checklist Critical Incidents Customer Satisfaction	

Being Used for

Effects

Proofs

- Performance Appraisal
- Feed Back
- Raise Wage
- Etc.

Summary-Maid Performance Appraisal

Who?	Other Colleagues	Customers
What?		1 Task Per 2 Contextu
How?		Behavior Checklist Critical Inci Customer S

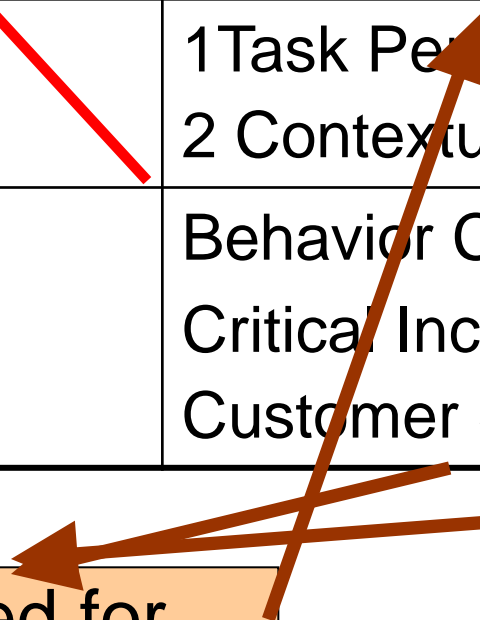
- Performance Appraisal
- Feed Back
- Raise Wage
- Etc.

- Behaviors?
- Emotions?
- Tension?
- Motivations?
- Stresses?
- Etc.

Being Used for

Effects

Proofs



Summary-Maid Performance Appraisal

Who?	Other Colleagues	Customers
What?		1 Task Per 2 Contextu
How?		Behavior C Critical Ind Customer

- Performance Appraisal
- Feed Back
- Raise Wage
- Etc.

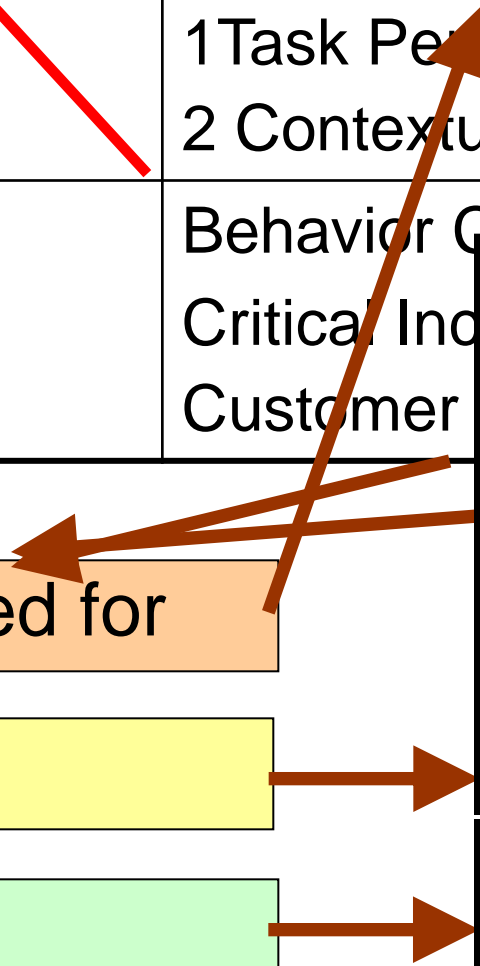
- Behaviors?
- Emotions?
- Tension?
- Motivations?
- Stresses?
- Etc.

- Reliability? Esp. Inter-rater
- Validity?

Being Used for

Effects

Proofs



Assignment-Maid Performance Appraisal

Make an maid performance appraisal of your group

It should cover

- Topics we have just discussed
- Rationales of what you have designed

To do this, you have to interview at least one Janitor!!

