



- สมมุติตัวเองว่าเป็นคนถูกประเมิน
- Practical ?
- Justifiable?
- Questions?
- Suggestions?

What is performance?

- Task Performance -> Achieved Expectation
 - Required Personality e.g., ซื่อสัตย์
 - Required Work e.g., ความสะอาด
- Contextual Performance -> Beyond Expectation
 - Optimal Personality e.g., ยิ้มแย้มแจ่มใส
 - Optimal Work e.g., ช่วยงานบริษัท



What is its objective?

- E.g., Promotion, Salary

- Clarified criterion

- Perceived Justice

What are the criteria ?

ทำ/ไม่ทำ

ผ่าน/ไม่ผ่าน

ดี/พอใช้/แย่

น้อยที่สุด -> มากที่สุด

แต่ตรวจที่ครั้ง?
ตรวจยังไง?

**NRT? -> Norms
CRT?**

What else?

- Objective vs. Subjective
- Relevancy? ภาวะความเป็นผู้นำ?
- ตกลง 5 มาตรฐานหมายความว่าอะไร
- บางอย่างแยกได้หรือ? เช่นเต็มสบูรณ์กับเต็มสบูรณ์มาก
มีป้ายสัญลักษณ์บอกชายหญิงชัดเจน
- แต่บางอย่างก็ควร? เช่นความซื่อสัตย์ ความใส่ใจ
- เราต้องประเมินทุกอย่าง? สุ่มได้หรือไม่ เช่นดูเฉพาะห้องน้ำ?



Who should be raters for each criterion?

- Best source of Information
- Should we go into details for each raters?

คำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์ “maid”

- Job Requirement

- เจ้านายต้องการอะไร

- Supervisor

- Owner

- ลูกจ้างต้องการอะไร

- ยาม

- คนใช้ตึก

- etc

ตัวอย่างคำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์ “maid”

- ทำอะไรบ้าง
- อะไรที่เรียกว่าดี
- **Personality/ Behaviors/ Habits**
- คิดว่าตนเองทำงานดีหรือไม่ เพราะอะไร?
- ลูกค้าย่นหรือไม่?
- ปัญหาที่เจอจากการประเมิน
- ยุติธรรมหรือไม่
- ถ้าให้ **supervisor** ทำจะเกิดอะไรขึ้น
- แนะนำให้ประเมินอย่างไร

จะพัฒนาแบบประเมินนี้ต่ออย่างไร

- ปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลกระทบต่อความตรง/เที่ยงของตัวแบบวัด
 - ทำแล้ว สกปรกแล้ว
 - ฮั่วกัน
 - ทำวันไม่ตรงกัน
 - ลูกค้าไม่เหมือนกัน
 - Raters เข้าใจตรงกันหรือไม่
 - สุ่มเวลาไหน
 - etc