



รายงานผู้เชี่ยวชาญ
มาริสสา งามศิริ

Performance

360

สารบัญ

บทนำรายงาน.....	3
รายละเอียดเกี่ยวกับด้านการประเมิน.....	4
ด้านพฤติกรรม - การแก้ปัญหา.....	5
ด้านพฤติกรรม - การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น.....	7
ด้านพฤติกรรม - การปรับวิธีการให้เหมาะสม.....	9
ด้านพฤติกรรม - การสร้างผลลัพธ์ของงาน.....	11
ด้านสรุป.....	13
ด้านภาพรวมพฤติกรรม.....	14
ความคิดเห็นของผู้ให้คะแนน.....	15

เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากการประเมิน Saville Assessment Wave® Performance 360 ที่สำรวจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

โดยผลลัพธ์ที่ได้จะขึ้นอยู่กับคำตอบของ มาริสา งามศิริ (ผู้รับการประเมิน)

และการประเมินการดำเนินงานในสถานที่ทำงานของผู้รับการประเมินโดยผู้ให้คะแนน

ในการเปรียบเทียบการดำเนินงานของผู้รับการประเมินกับของผู้อื่นในด้านเหล่านี้ มีการเปรียบเทียบคำตอบกับการให้คะแนนใน Performance 360 จำนวน 12,592 ครั้งที่ทำเนิการกับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพและผู้จัดการ

เนื่องจากผลลัพธ์จะขึ้นอยู่กับประเมินการดำเนินงานที่ประเมินโดย มาริสา งามศิริ และผู้ให้คะแนนท่านอื่น ๆ

ผลลัพธ์นี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของผู้ได้รับการประเมินเองและการรับรู้ของผู้ให้คะแนน

โดยความมองผลลัพธ์นี้เป็นเพียงตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานในอดีตของผู้รับการประเมินเท่านั้น

งานวิจัยที่เราได้ดำเนินการอย่างครอบคลุมแสดงให้เห็นว่าการให้คะแนนเหล่านี้อาจเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ควรจำไว้ว่าข้อมูลที่อยู่ในรายงานนี้อาจเป็นข้อมูลสำคัญ

และควรใช้ความพยายามทุกรูปแบบเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลนี้ได้รับการเก็บรักษาไว้ในสถานที่ที่ปลอดภัย

รายงานนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment

ซึ่งจัดทำขึ้นโดยใช้ผลการประเมินที่ผู้รับการประเมินและผู้ให้คะแนนเป็นผู้ประเมิน

และแสดงถึงคำตอบที่ผู้รับการประเมินและผู้ให้คะแนนได้ให้ไว้

รายงานนี้ได้รับการสร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และ Saville Assessment

ไม่ขอรับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายงานนี้

เราไม่สามารถรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรก็ตาม

มีเพียงพนักงานของ Saville Assessment ตัวแทนของ Saville Assessment และลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถนำการประเมินนี้ไปใช้ได้

บทนำรายงาน

รายงานนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากการประเมิน Saville Assessment Wave® Performance 360 โดย มาริสา งามศิริ และผู้ให้คะแนนท่านอื่น ๆ ที่ทำการประเมินนี้

ผู้รับการประเมินและผู้ให้คะแนน

ในรายงานนี้ คำตอบที่ผู้รับการประเมินและผู้ให้คะแนนแต่ละกลุ่มได้ให้ไว้จะแสดงด้วยรูปที่แตกต่างกัน จำนวนผู้ให้คะแนนในแต่ละกลุ่มแสดงอยู่ในเครื่องหมายวงเล็บด้านล่างนี้

- ผู้บังคับบัญชา (1)
- ตนเอง (1)
- ◆ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (3)
- ◊ ผู้ใต้บังคับบัญชา (3)
- ◡ อื่น ๆ (3)

ด้านพฤติกรรม

แบบจำลอง Saville Assessment Wave® ที่ครอบคลุมนี้มีรายละเอียดในระดับที่แตกต่างกันออกไป โดยกลุ่มพฤติกรรมแต่ละกลุ่มที่ระดับสูงสุด (การแก้ปัญหา, การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น, การปรับวิธีการให้เหมาะสม, การสร้างผลลัพธ์ของงาน) จะมีหน้าเฉพาะของกลุ่มจำนวนสองหน้าในรายงานนี้ แต่ละหน้าจะแบ่งออกเป็นสามส่วน และแต่ละส่วนจะครอบคลุมมิติสามมิติ ด้านการประเมินนี้แสดงผลพัทธ์ตามมิติพฤติกรรมทั้งหมด 36 มิติ

ด้านสรุป

ส่วนแรกของด้านสรุปครอบคลุมการให้คะแนนโดยรวมในด้าน: การใช้ความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ การบรรลุวัตถุประสงค์ และการแสดงศักยภาพ ส่วนที่สองระบุผลสรุปโดยรวมในมิติพฤติกรรมทุกมิติ

ด้านภาพรวมพฤติกรรม

ด้านภาพรวมพฤติกรรมแสดงคะแนนประสิทธิผลโดยรวมสำหรับส่วนด้านพฤติกรรม 12 ส่วนและมิติพฤติกรรม 36 มิติ คะแนนโดยรวมได้มาจากการเฉลี่ยผลลัพธ์จากกลุ่มผู้ให้คะแนน ลูกศรแสดงจุดที่ผู้ให้คะแนนแต่ละคนมีการให้คะแนนแตกต่างกันในส่วนด้านพฤติกรรม 12 ส่วน

ความคิดเห็นของผู้ให้คะแนน

ส่วนสุดท้ายแสดงความเห็นใด ๆ ที่ผู้ให้คะแนนแต่ละคนได้ให้ไว้เกี่ยวกับการดำเนินงานในสถานที่ทำงานของ มาริสา งามศิริ

รายละเอียดเกี่ยวกับด้านการประเมิน

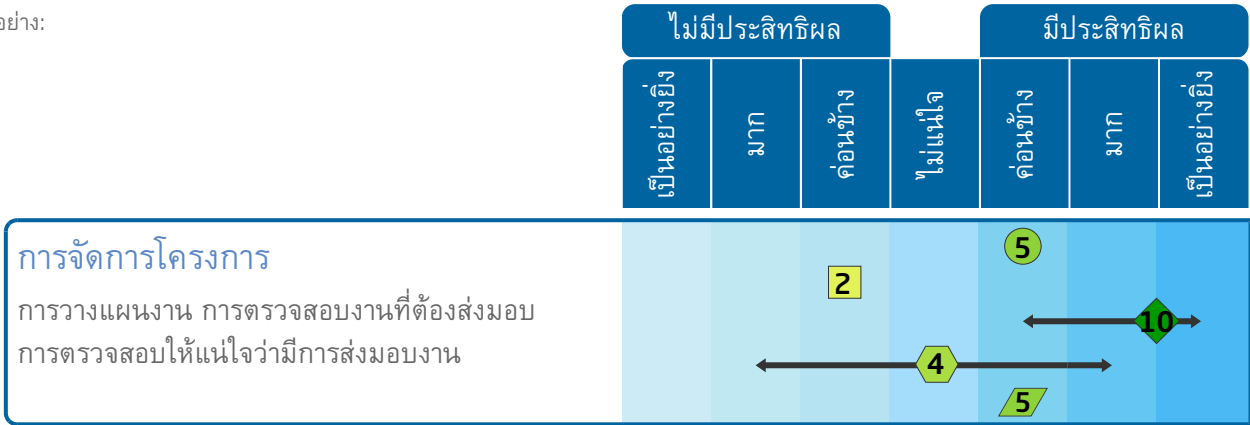
ผลลัพธ์ที่ได้แสดงการให้คะแนนตามระดับคะแนนจาก 'ไม่มีประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่ง' ถึง 'มีประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่ง' กลุ่มผู้ให้คะแนนแต่ละกลุ่มจะได้รับการระบุด้วยเครื่องหมายที่มีรูปร่างแตกต่างกัน ดังแสดงในหน้าก่อนหน้า

ตำแหน่งของรูปบนระดับคะแนนบ่งชี้ว่าผู้ได้รับการประเมินได้รับคะแนนเป็นอย่างไรในแต่ละด้าน

ในกรณีที่มีการให้คะแนนแตกต่างกันระหว่างผู้ให้คะแนนในกลุ่ม

จะมีการระบุด้วยลูกศรที่ด้านใดด้านหนึ่งของเครื่องหมาย

ตัวอย่าง:



ในตัวอย่างข้างต้น การให้คะแนนโดย ผู้บังคับบัญชา ของผู้รับการประเมินในด้าน 'การจัดการโครงการ' อยู่ที่ระดับคะแนนค่อนข้างมีประสิทธิผล และการให้คะแนนโดย ตนเอง อยู่ที่ระดับคะแนนค่อนข้างไม่มีประสิทธิผล การให้คะแนนโดย เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน อยู่ในช่วงตั้งแต่ค่อนข้างมีประสิทธิผลถึงมีประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่ง และการให้คะแนนโดย ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งหมดอยู่ในช่วงตั้งแต่ไม่มีประสิทธิผลมากถึงมีประสิทธิผลมาก ประการสุดท้าย การให้คะแนนโดย อื่น ๆ อยู่ที่ระดับคะแนนค่อนข้างมีประสิทธิผล

การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น:

ผลการประเมินที่ดำเนินการโดยผู้รับการประเมินและผู้ให้คะแนนได้รับการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่เคยทำการประเมินมาก่อนหน้า นี้ และอยู่ในช่วงระดับคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 10 ดังแสดงด้านล่าง

- 1 - ต่ำเป็นอย่างยิ่ง - ดำเนินงานได้ดีกว่า 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้น
- 2 - ต่ำมาก - ดำเนินงานได้ดีกว่า 5% ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้น
- 3 - ต่ำ - ดำเนินงานได้ดีกว่า 10% ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้น
- 4 - ค่อนข้างต่ำ - ดำเนินงานได้ดีกว่า 25% ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้น
- 5 - ปานกลาง - ดำเนินงานได้ดีกว่า 40% ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้น
- 6 - ปานกลาง - ดำเนินงานได้ดีกว่า 60% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
- 7 - ค่อนข้างสูง - ดำเนินงานได้ดีกว่า 75% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
- 8 - สูง - ดำเนินงานได้ดีกว่า 90% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
- 9 - สูงมาก - ดำเนินงานได้ดีกว่า 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
- 10 - สูงเป็นอย่างยิ่ง - ดำเนินงานได้ดีกว่า 99% ของกลุ่มเปรียบเทียบ

ในตัวอย่างข้างต้น การให้คะแนนโดย ผู้บังคับบัญชา ของผู้รับการประเมินในด้าน 'การจัดการโครงการ' อยู่ในช่วงระดับคะแนนปานกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มเปรียบเทียบ และการให้คะแนนโดย ตนเอง อยู่ที่ช่วงระดับคะแนนต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มเปรียบเทียบ การให้คะแนนโดย เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน อยู่ในช่วงระดับคะแนนสูงเป็นอย่างยิ่ง และการให้คะแนนโดย ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งหมดอยู่ในช่วงระดับคะแนนค่อนข้างต่ำ ประการสุดท้าย การให้คะแนนโดย อื่น ๆ อยู่ในช่วงระดับคะแนนปานกลางเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

ด้านพฤติกรรม - การแก้ปัญหา

การแก้ปัญหา		ไม่มีประสิทธิผล				มีประสิทธิผล		
		เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การประเมินปัญหา	การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล; การตั้งคำถามเชิงลึก การ; ค้นพบแนวทางการแก้ปัญหา					← 6 →	7 →	10
	การบันทึกข้อเท็จจริง การเขียนได้อย่างคล่องแคล่ว; การทำความเข้าใจกับข้อโต้แย้งเชิงตรรกะ; การค้นพบข้อเท็จจริง					5 →	7 →	
	การแปลความหมาย การระบุจำนวนประเด็น; การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี; การประเมินข้อมูลตามความเป็นจริง					4	7 →	9
การตรวจสอบปัญหา	การพัฒนาความชำนาญ การเริ่มมีส่วนร่วมในโอกาสการเรียนรู้; การเพิ่มความรู้และทักษะ; การติดตามและอัปเดตความรู้ความเชี่ยวชาญใหม่ๆ						7 →	10
	การนำแนวทางการปฏิบัติมาปรับใช้ การประยุกต์ใช้ทักษะเชิงปฏิบัติ; การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ; การใช้สามัญสำนึก				1 →	3	7 →	
	การให้ข้อมูลเชิงลึก การพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง; การระบุประเด็นสำคัญ; การตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณ						6 →	10

○ ผู้บังคับบัญชา
 □ ตนเอง
 ◇ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
 ◡ ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ▱ อื่น ๆ

ด้านพฤติกรรม - การแก้ปัญหา

การแก้ปัญหา	ไม่มีประสิทธิผล				มีประสิทธิผล		
	เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การสร้างสรรค์นวัตกรรม	การคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างแนวคิด; การคิดค้นวิธีการ; การนำวิธีการแก้ปัญหาซึ่งส่งผลเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ มาใช้						
						8	10
							10
การค้นหาคำเป็นไปได้ การต่อยอดแนวคิด; การนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้; การระบุหลักการพื้นฐาน							
			2			7	10
					6	7	
การพัฒนากลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์; การคาดการณ์แนวโน้ม; การคิดภาพอนาคต							
			3				10
			3		4		
					4		

ผู้บังคับบัญชา
 ตนเอง
 เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
 ผู้ใต้บังคับบัญชา
 อื่น ๆ

ด้านพฤติกรรม - การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น

การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น	ไม่มีประสิทธิผล				มีประสิทธิผล		
	เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น; การดำเนินการติดต่อสื่อสาร; การมีความสัมพันธ์ในเครือข่ายวิชาชีพ					← 6 6		9 9
การสร้างสายสัมพันธ์ การทำให้ผู้อื่นรู้สึกสบายใจ; การต้อนรับผู้คน; การผูกมิตร					← 6 ← 6 5 →		9 9
การสร้างความประทับใจกับผู้คน การดึงดูดความสนใจ; การสนับสนุนความสำเร็จส่วนบุคคล; การได้รับการยอมรับ						8 8	10 10 10
การจูงใจผู้อื่น การโน้มน้าวผู้อื่น; การสร้างอิทธิพลต่อความคิดเห็น; การต่อรอง					5 5	7	10 10
การสื่อสารข้อมูล การนำเสนอ; การอธิบายสิ่งต่าง ๆ; การแสดงออกถึงความมั่นใจในการเข้าสังคม					← 6 8 →		9 9 9
การทำนายแนวคิด การตั้งคำถามกับข้อสมมติฐาน; การทำนายมุมมองที่เป็นที่ยอมรับ; การโต้แย้งมุมมองของตนเอง							10 10 10 10

○ ผู้บังคับบัญชา

□ ตนเอง

◇ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

◡ ผู้ใต้บังคับบัญชา

▱ อื่น ๆ

ด้านพฤติกรรม - การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น

		ไม่มีประสิทธิผล			มีประสิทธิผล			
		เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การนำผู้ใต้บังคับบัญชา	การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น							
	การตัดสินใจ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติ; การมีความรับผิดชอบ; การมีเหตุผลรับรองการตัดสินใจ			↔ 1 ↔			6	9 9
	การกำกับผู้คน การนำผู้คน; การประสานกลุ่มต่าง ๆ; การควบคุมสิ่งต่าง ๆ					4 5 → 4		9 9
	การส่งเสริมผู้อื่น การกระตุ้นบุคคล; การสร้างแรงบันดาลใจ; การให้กำลังใจ			1		↔ 4 ↔ 4 3 →	7	
		○ ผู้บังคับบัญชา	□ ตนเอง	◇ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน		◡ ผู้ใต้บังคับบัญชา	/ อื่น ๆ	

ด้านพฤติกรรม - การปรับวิธีการให้เหมาะสม

การปรับวิธีการให้เหมาะสม	ไม่มีประสิทธิผล			มีประสิทธิผล			
	เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง การแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง; การกำหนดอนาคตของตน; การให้คุณค่ากับผลงานของตน					5 →	7	10 10
การควบคุมอารมณ์ การตั้งสติและทำให้สงบ; การทนต่อความเครียด; การรับมือกับความกดดัน					←	7 7 7	9 9
การแก้ไขความขัดแย้ง การทำให้ผู้คนที่กำลังรู้สึกไม่ดีรู้สึกสงบลง; การรับมือกับผู้รู้สึกโกรธ; การแก้ไขข้อถกเถียง			1		←	5 3 5	7
การคิดบวก การมองโลกในแง่ดี; การฟื้นตัวจากความล้มเหลว; การแสดงออกถึงความแจ่มใส						4 4 5 4	9
การยอมรับความเปลี่ยนแปลง การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง; การทนต่อความไม่แน่นอน; การปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายใหม่ ๆ			1			←	7 6 7
การขอรับผลตอบรับ การยอมรับคำวิจารณ์; การส่งเสริมการคิดแบบวิพากษ์; การรวบรวมความคิดเห็นต่างๆ			1		←	2 4 6	8

○ ผู้บังคับบัญชา
□ ตนเอง
◇ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
◡ ผู้ใต้บังคับบัญชา
◤ อื่น ๆ

ด้านพฤติกรรม - การปรับวิธีการให้เหมาะสม

การปรับวิธีการให้เหมาะสม		ไม่มีประสิทธิผล				มีประสิทธิผล		
		เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การให้การสนับสนุน	การทำความเข้าใจผู้อื่น การแสดงออกถึงอารมณ์ร่วม; การรับฟังผู้คน; การทำความเข้าใจแรงจูงใจของผู้อื่น				← 1 →	4	7	
	การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือในการทำงาน; การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีม; การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					4	6	
	การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การแสดงออกถึงการนึกถึงผู้อื่น; การอดทนต่อผู้อื่น; การเชื่อมั่นในผู้อื่น				2 →	4	7	

ผู้บังคับบัญชา
 ตนเอง
 เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
 ผู้ใต้บังคับบัญชา
 อื่น ๆ

ด้านพฤติกรรม - การสร้างผลลัพธ์ของงาน

การสร้างผลลัพธ์ของงาน	ไม่มีประสิทธิภาพ			มีประสิทธิภาพ			
	เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด การทำงานได้ทันเส้นตาย; การทำงานได้ตามกำหนดการ; การทำงานให้สำเร็จลุล่วง					4 ←————→		9 ←————→
การตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ การค้นพบข้อผิดพลาด; การดำเนินการเพื่อให้แน่ใจในความถูกต้อง; การสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง				1 ←————→	4 ←————→	7 ←————→	9 ←————→
การดำเนินงานตามขั้นตอน การปฏิบัติตามกฎ; การทำตามคำแนะนำ; การลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด				2 ←————→	4 ←————→	5 ←————→	4 ←————→
การจัดการงาน การทำงานอย่างมีแบบแผน; การวางแผนกิจกรรม; การกำหนดลำดับความสำคัญ				1 ←————→	2 ←————→	2 ←————→	4 ←————→
การรักษามาตรฐาน การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม; การรักษาความลับ; การปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์					2 ←————→	1 ←————→	5 ←————→
การสร้างผลงาน การทำงานอย่างรวดเร็ว; การรักษาระดับศักยภาพในการทำงาน; การทำงานหลายอย่างได้พร้อมกัน				1 ←————→	3 ←————→	5 ←————→	9 ←————→

○ ผู้บังคับบัญชา
□ ตนเอง
◇ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
◡ ผู้ใต้บังคับบัญชา
◡ อื่น ๆ

ด้านพฤติกรรม - การสร้างผลลัพธ์ของงาน

การสร้างผลลัพธ์ของงาน		ไม่มีประสิทธิภาพ			มีประสิทธิภาพ			
		เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การขับเคลื่อนความสำเร็จ	การดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติให้เกิดผล; การใช้ความคิดริเริ่ม; การลงแรงในการดำเนินงาน							9 9 6 6 7 →
	การคว้าโอกาส การระบุโอกาสทางธุรกิจ; การสร้างยอดขาย; การปฏิบัติได้ดีกว่าคู่แข่ง							10 10 4 → 6 6
	การไล่ตามเป้าหมาย การบรรลุผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม; การปฏิบัติตนด้วยความแน่วแน่; การอดทนต่อความยากลำบาก							9 9 7 → ← 9 ← 9
		○	□	◇	◡	◢	◣	ผู้บังคับบัญชา ตนเอง เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชา อื่น ๆ

ด้านสรุป

การปฏิบัติงานในที่ทำงาน	ไม่มีประสิทธิผล				มีประสิทธิผล		
	เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การให้ความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ การใช้ประโยชน์จากความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ การใช้ทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การแบ่งปันความชำนาญ						7	
						7	
						8	→
							← 9
						← 8	→
การบรรลุวัตถุประสงค์ การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม การสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร							10
							10
						4	→
							7
						← 6	
การแสดงศักยภาพ การแสวงหาความก้าวหน้าทางอาชีพ การแสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นสำหรับบทบาท ในระดับสูง การแสดงศักยภาพในการเลื่อนตำแหน่ง							9
							9
							← 6
						5	→
					5	→	
คะแนนด้านพฤติกรรมทั้งหมด คะแนนสรุปสำหรับมิติพฤติกรรมทั้ง 36 มิติที่รวมจากผู้ให้คะแนน ซึ่งแสดงการดำเนินงานของผู้ได้รับการประเมินและ การผ่อนผันของผู้ให้คะแนน						8	
						9	
						5	
						5	
						5	
คะแนนการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมด คะแนนสรุปสำหรับมิติการดำเนินงานโดยรวมทั้ง 3 มิติที่รวมจากผู้ให้คะแนน ซึ่งแสดงการดำเนินงานของผู้ได้รับการประเมินและ การผ่อนผันของผู้ให้คะแนน							10
							10
							6
							7
						6	

การดำเนินงานโดยรวม

รวม

ผู้บังคับบัญชา
 ตนเอง
 เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
 ผู้ใต้บังคับบัญชา
 อื่น ๆ

ด้านภาพรวมพฤติกรรม

	ไม่มีประสิทธิภาพ				มีประสิทธิภาพ		
	เป็นอย่างยิ่ง	มาก	ค่อนข้าง	ไม่แน่	ค่อนข้าง	มาก	เป็นอย่างยิ่ง
การแก้ปัญหา	การประเมินปัญหา การตรวจสอบข้อมูล (7); การบันทึกข้อเท็จจริง (6); การแปลความหมาย (7) <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">← 6</div>						
	การตรวจสอบปัญหา การพัฒนาความชำนาญ (8); การนำแนวทางการปฏิบัติมาปรับใช้ (4); การให้ข้อมูลเชิงลึก (8) <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">← 7</div>						
	การสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ (10); การค้นหาความเป็นไปได้ (7); การพัฒนากลยุทธ์ (5) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 7 →</div>						
การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น	การสร้างความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (7); การสร้างสายสัมพันธ์ (7); การสร้างความประทับใจกับผู้คน (9) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 8 →</div>						
	การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ การจูงใจผู้อื่น (7); การสื่อสารข้อมูล (8); การทำลายแนวคิด (10) <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">← 9 →</div>						
	การนำผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจ (5); การกำกับผู้คน (7); การส่งเสริมผู้อื่น (3) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 5 →</div>						
การปรับวิถีการให้เหมาะสม	การแสดงออกถึงความยืดหยุ่น การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง (8); การควบคุมอารมณ์ (8); การแก้ไขความขัดแย้ง (4) <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">← 7</div>						
	การปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง การคิดบวก (5); การยอมรับความเปลี่ยนแปลง (5); การขอรับผลตอบแทน (3) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 4 →</div>						
	การให้การสนับสนุน การทำความเข้าใจผู้อื่น (4); การทำงานเป็นทีม (4); การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (4) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 4 →</div>						
การสร้างผลผลิตของตนเอง	การประมวลผลรายละเอียด การทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (6); การตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ (5); การดำเนินงานตามขั้นตอน (4) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 5 →</div>						
	การกำหนดโครงสร้างงาน การจัดการงาน (4); การรักษามาตรฐาน (4); การสร้างผลงาน (6) <div style="text-align: center; margin: 0 auto;">← 4 →</div>						
	การขับเคลื่อนความสำเร็จ การดำเนินงาน (8); การคว้าโอกาส (7); การไล่ตามเป้าหมาย (9) <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">8 →</div>						

ความคิดเห็นของผู้ให้คะแนน

มาริสสา ต้องทำสิ่งต่อไปนี้ให้ดีขึ้น...

ผู้บังคับบัญชา1: คิดค้นแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ธุรกิจก้าวหน้าและเติบโต ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นของ มาริสสา กระตุ้นให้ผู้อื่นมุ่งมั่นในเป้าหมายที่สูงขึ้น

ตนเอง1: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

เพื่อนร่วมงานในระ มาริสสา มีความคิดแปลกใหม่ที่ยอดเยี่ยม

ดับเดียวกัน1: ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้บริษัทได้ร่วมงานกับลูกค้าที่สำคัญบางราย ความสามารถของเขาในการเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์หรือบริการในลักษณะที่แตกต่างออกไปแต่นำไปปรับปรับใช้ได้ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่งจริง ๆ

เพื่อนร่วมงานในระ ใช้ประโยชน์จากคนเก่งที่มีความคิดสร้างสรรค์ในบริษัท

ดับเดียวกัน2: และจัดการกับข้อกั่วงวลและปฏิกิริยาที่เป็นลบจากผู้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อนร่วมงานในระ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของเขาเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งของธุรกิจ

ดับเดียวกัน3: เพื่อนร่วมงานนับถือความสามารถของเขาในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนเป็นอย่างมาก

ผู้ได้บังคับบัญชา1: มาริสสา มีทักษะที่กว้างขวางและหลากหลาย นอกจากการคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ

สำหรับโครงการใหม่แล้ว ความว่องไวของ มาริสสา

ยังหมายถึงการส่งมอบโครงการเหล่านี้ในขั้นสุดท้ายโดยมีมาตรฐานในระดับสูงอีกด้วย

ผู้ได้บังคับบัญชา2: มาริสสา

มีความคิดสร้างสรรค์มากและมักนำข้อมูลและความรู้ที่หลากหลายมาเสนอในการประชุมโครงการเสมอ

ผู้ได้บังคับบัญชา3: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

อื่น ๆ1: ตั้งใจที่จะตั้งคำถามกับสิ่งต่าง ๆ และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้ว่าจะมีคนคัดค้าน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นที่ยอมรับเสมอไปแต่เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ธุรกิจเติบโต

อื่น ๆ2: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

อื่น ๆ3: การสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอก

ความคิดเห็นของผู้ให้คะแนน

มาริสสา ต้องทำสิ่งเหล่านี้ให้น้อยลง...

ผู้บังคับบัญชา1: บางครั้งความมุ่งมั่นของ มารีสา ต่อความคิดหนึ่ง ๆ อาจหมายถึงการยอมรับความคิดหรือวิธีการอื่น ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ น้อยลง นอกจากนี้ มารีสา ไม่กลัวที่จะท้าทายและตั้งคำถาม ซึ่งอาจทำให้บางคนรู้สึกอึดอัดใจที่จะกล่าวข้อเสนอแนะที่เป็นทางเลือก

ตนเอง1: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

เพื่อนร่วมงานในระ ความกระตือรือร้นในระดับสูงของ มารีสา

ระดับเดียวกัน1: มักดูเหมือนว่าเขาเข้าควบคุมและจำกัดความคิดสร้างสรรค์และความสามารถของผู้อื่น ความเชื่อที่แน่นแฟ้นของ มารีสา ในโครงการหนึ่ง ๆ บางครั้งทำให้ดูเหมือนว่าเขาอดตีกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าใหม่ และทำให้คนที่อยู่รอบ ๆ รู้สึกหมองเม็นในท้ายที่สุด

เพื่อนร่วมงานในระ เจ้ากี้เจ้าการและไม่ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น

ระดับเดียวกัน2:

เพื่อนร่วมงานในระ ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

ระดับเดียวกัน3:

ผู้ได้บังคับบัญชา1: แม้ว่าการมอบหมายหน้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบลำดับการจัดการ แต่ มารีสา มีแนวโน้มที่จะโทษสมาชิกในทีมเมื่อบางครั้งผลลัพธ์ออกมาไม่ดีนัก ในฐานะผู้จัดการ มารีสา ควรที่จะต้องเข้าใจปัจจัยส่งเสริมทีมและเพิ่มความสามัคคีในทีม ไม่ใช่ลดความปรองดอง

ผู้ได้บังคับบัญชา2: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

ผู้ได้บังคับบัญชา3: โทษพวกเราเมื่อโครงการส่งมอบไม่ตรงเวลาหรือไม่ตรงตามที่คาดหมาย ซึ่งมักเกิดขึ้นเพราะ มารีสา ให้คำสัญญามากเกินไป และไม่ตรวจสอบกับทีมเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของงานอื่น ๆ ก่อนที่จะลงมือตอบรับกำหนดเวลาของโครงการ

อื่น ๆ1: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

อื่น ๆ2: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ

อื่น ๆ3: ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะในทางลบ

ความคิดเห็นของผู้ให้คะแนน

มาริสา ต้องพัฒนาใน...

- ผู้บังคับบัญชา1: ใส่ใจกับการเป็นผู้นำและการจูงใจทีมให้มากขึ้น เข้าใจความต้องการของสมาชิก รวมทั้งสนับสนุนสมาชิกและทีมเพื่อช่วยบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งการทำเช่นนี้จะช่วย มาริสา ให้บรรลุความสำเร็จส่วนบุคคลมากขึ้นด้วย
ควรยอมรับข้อเสนอแนะว่าเป็นโอกาสที่จะทำให้เป็นผู้หน้าที่ดียิ่งขึ้น แทนการมองว่าเป็นการวิจารณ์
- ตนเอง1: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ
- เพื่อนร่วมงานในระดับริมาณ1: ในฐานะที่เป็นคนหนึ่งที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างมาก มาริสา อาจมองข้ามผลกระทบทางการเงินและการพาณิชย์จากความคิดใหม่ ๆ และอาจส่งผลกระทบต่อทีมและธุรกิจที่กว้างกว่าในทางปฏิบัติ
- เพื่อนร่วมงานในระดับริมาณ2: รับฟังมากขึ้นในการประชุมแทนที่จะนึกถึงแต่สิ่งที่ตนเองต้องการจะพูดต่อไป
หาวิธีการเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของพวกเขาก็มีความสำคัญ
- เพื่อนร่วมงานในระดับริมาณ3: ไม่มีการให้ความคิดเห็นใด ๆ
- ผู้ได้บังคับบัญชา1: บางครั้ง มาริสา ไม่เห็นผลกระทบต่อการทำงานหรือการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ กับทีม ดังนั้นจะเป็นประโยชน์หากเขาพัฒนาความเข้าใจด้านการพาณิชย์ของตนเพิ่มเติม
- ผู้ได้บังคับบัญชา2: ให้การสนับสนุนกับทีมมากขึ้นและเห็นคุณค่าของสิ่งเราทำ
จัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในทีมได้ดีขึ้นและรับรู้ถึงปัญหามากขึ้น
- ผู้ได้บังคับบัญชา3: มาริสา ต้องรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจภายในทีมมากขึ้นและไม่โทษคนอื่นเมื่อถูกตรวจสอบ
- อื่น ๆ1: เปิดกว้างรับข้อเสนอแนะตั้งแต่เนิ่น ๆ
จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่นำความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มาให้กับ มาริสา การทำเช่นนี้จะช่วยลดความเสี่ยงการประสพปัญหาที่สำคัญในช่วงท้าย ๆ ของโครงการได้
- อื่น ๆ2: ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ระยะยาวและความเป็นไปได้ในทางพาณิชย์ของวิธีการแก้ไขปัญหาแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น
- อื่น ๆ3: ความใส่ใจในรายละเอียด - ขอบเร่งสิ่งต่าง ๆ ให้เสร็จทั้ง ๆ ที่หากวางแผนล่วงหน้าจะหลีกเลี่ยงปัญหาด้านเวลาได้