



รายงานผู้เชี่ยวชาญ
มารสา งามศร



Professional

Styles

สารบัญ

| | |
|---|----|
| บทนำ..... | 3 |
| ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการ..... | 4 |
| ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - ภาพรวมคำตอบ..... | 5 |
| ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก ความคิด..... | 6 |
| ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก อิทธิพล..... | 7 |
| ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก การปรับตัว..... | 8 |
| ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก การส่งมอบ..... | 9 |
| ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุป..... | 10 |
| ข้อมูลศักยภาพความสามารถ..... | 11 |
| ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน..... | 12 |

เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้อ้างอิงตามการประเมินเชิงวิถี Wave® ซึ่งสำรวจแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถของบุคคลในด้านการทำงานที่สำคัญ

ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 24,000 ราย

เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง ผลลัพธ์จึงสะท้อนถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล การวิจัยที่ครอบคลุมของเราได้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีว่าบุคลากรมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร อย่างไรก็ตาม เมื่อตีความข้อมูลเหล่านี้

ต้องพิจารณาตามสมควรถึงลักษณะที่เป็นความคิดส่วนบุคคลในการใช้การรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล

ควรระลึกไว้ว่ารายงานนี้อาจมีข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และต้องใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคลในระยะเวลา 12-24 เดือนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

รายงานนี้จัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ดำเนินการโดยผู้ตอบ และแสดงถึงคำตอบที่ผู้ตอบให้ไว้

รายงานนี้สร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment

ไม่รับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขข้อมูลในรายงานนี้ เราไม่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้การประเมินนี้ได้

บทนำ

ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการ

ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการจะแสดงส่วนหลัก 12 ส่วนของข้อมูล โดยจัดเป็นกลุ่มหลักสี่กลุ่ม ได้แก่ ความคิด อิทธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ ได้ชื่อของแต่ละหัวข้อจาก 12 ส่วนประกอบด้วยข้อมูลมิติพื้นฐานสามมิติ รวมทั้งหมดเป็น 36 มิติ

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - ภาพรวมคำตอบมีการสรุปคำตอบเกี่ยวกับแบบสอบถามของ มารสา งามศร ตัวบ่งชี้สี่ประการในสรุปคำตอบแสดงรูปแบบคำตอบที่สูงมากหรือต่ำมากใด ๆ ที่มี

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์มุ่งเน้นที่มิติเชิงวิถี Professional 36 มิติ

ซึ่งจัดเรียงไว้ได้ชื่อหัวข้อของกลุ่มหลักสี่กลุ่ม (ความคิด อิทธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ)

และกลุ่มหลักแต่ละกลุ่มมีข้อมูลหนึ่งหน้ากระดาษ กลุ่มหลักแต่ละกลุ่มแบ่งออกเป็นสามส่วน (รวมทั้งหมด 12 ส่วน)

และแต่ละส่วนประกอบด้วยสามมิติ ในมิติทั้ง 36 มิตินี้ แต่ละมิติประกอบด้วยมิตีย่อยพื้นฐาน 3 ด้าน (รวมทั้งหมด 108 ด้าน) โดยมีคำบรรยายสำหรับคะแนนมิตีย่อยแสดงอยู่ได้ชื่อมิติ

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุป

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุปจะให้ภาพรวมในหนึ่งหน้ากระดาษเกี่ยวกับมิติเชิงวิถีทั้ง 36 มิติ

ข้อมูลนี้จะแสดงส่วนที่มีพิสัยของมิตีย่อย และส่วนที่แรงจูงใจหรือความสามารถอยู่ในระดับสูงกว่า

(ส่วนที่มีระดับสูงกว่าจะระบุด้วย M หรือ T) และส่วนที่เกณฑ์เชิงบรรทัดฐานหรือตัวเลือกเชิงบังคับอยู่ในระดับสูงกว่า (ส่วนที่มีระดับสูงกว่าจะระบุด้วย N หรือ I)

ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นตามฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงมิตีย่อยของแบบสอบถามเชิงวิถี

เข้ากับการประเมินอย่างละเอียดและเป็นอิสระเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ซึ่งให้การคาดการณ์เฉพาะเกี่ยวกับด้านที่อาจเป็นข้อได้เปรียบและข้อจำกัดของ มารสา งามศร

ในด้านประสิทธิภาพการทำงานหลัก 12 ด้าน

องค์ประกอบพื้นฐานของประสิทธิภาพแสดงอยู่ในคำบรรยายและคะแนนได้หัวข้อความสามารถทั้ง 12 หัวข้อ

การคาดการณ์นี้ควรตีความโดยเปรียบเทียบกับข้อกำหนดการทำงานหลัก

ตามที่กำหนดผ่านวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือวิธีการรวบรวมข้อมูลความสามารถ

ข้อมูลที่จะเป็นเชิงบวกอย่างสูงอาจสะท้อนถึงมุมมองต่อตนเองที่เป็นเชิงบวกเกินจริง

ในขณะที่ข้อมูลที่มีคะแนนต่ำอาจสะท้อนถึงมุมมองที่วิพากษ์วิจารณ์ตนเองมากเกินไป

ในกรณีดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบผลลัพธ์กับข้อมูลอื่น

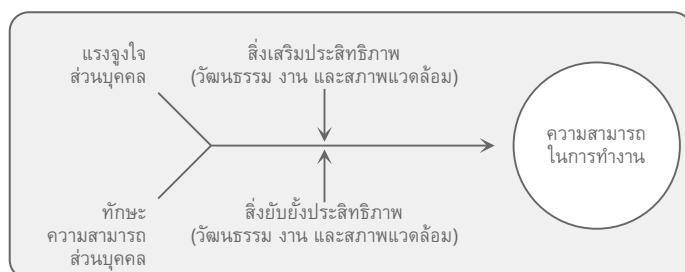
ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเนจะบ่งชี้ด้านวัฒนธรรม งาน

และสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของบุคคลหนึ่ง การวิจัยใหม่ของ Saville

Assessment ชี้แนะว่าแรงจูงใจและทักษะความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับลักษณะด้านวัฒนธรรม งาน

และสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อช่วยระบุประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถของบุคคลเหล่านั้น



ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการ

| ความคิด | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ช่างประเมิน คะแนน 6 ใช้การวิเคราะห์ (6); ใช้ข้อเท็จจริง (7); มีเหตุผล (5) | | | | | | ■ | | | | |
| ชอบค้นหาความจริง คะแนน 6 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ (7); มีความคิดในเชิงปฏิบัติ (2); ซาญฉลาด (9) | | | | | | ■ | | | | |
| ช่างจินตนาการ คะแนน 10 ช่างคิดค้น (10); เป็นนามธรรม (7); มีกลวิธี (9) | | | | | | | | | | ■ |
| อิทธิพล | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ชอบเข้าสังคม คะแนน 6 โต้ตอบสื่อสาร (6); มีเสน่ห์ (3); ส่งเสริมตัวเอง (8) | | | | | | ■ | | | | |
| มีผลกระทบ คะแนน 9 โน้มน้าวใจ (9); สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (6); ทำลายความสามารถ (10) | | | | | | | | | | ■ |
| กล้าแสดงออก คะแนน 9 มีจุดประสงค์ (10); ดูแลตรวจตรา (8); เพิ่มขีดความสามารถ (5) | | | | | | | | | | ■ |
| การปรับตัว | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ปรับอารมณ์ได้เร็ว คะแนน 6 มั่นใจในตัวเอง (7); ใจเย็น (7); แก้ปัญหา (4) | | | | | | ■ | | | | |
| ยืดหยุ่น คะแนน 6 มองโลกในแง่ดี (8); ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง (6); เต็มใจรับ (3) | | | | | | ■ | | | | |
| เป็นกำลังใจ คะแนน 3 ใส่ใจ (4); มีส่วนร่วม (3); ยอมรับ (3) | | | ■ | | | | | | | |
| การส่งมอบ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| มีสติรู้ผิดรู้ชอบ คะแนน 2 เชื่อถือได้ (3); ละเอียคล่อง (4); ปฏิบัติอย่างสอดคล้อง (1) | | ■ | | | | | | | | |
| มีโครงสร้าง คะแนน 2 เป็นระบบ (1); เป็นหลักการ (3); ให้ความสำคัญกับกิจกรรม (5) | | ■ | | | | | | | | |
| ขับเคลื่อน คะแนน 8 คล่องแคล่ว (7); กล้าได้กล้าเสีย (8); มานะบากบั่น (8) | | | | | | | | | ■ | |

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - ภาพรวมคำตอบ

ข้อมูลนี้มีการประเมินคำตอบต่อแบบสอบถามเชิงวิถีของ มารสา งามศร อย่างละเอียด ซึ่งเริ่มต้นด้วยการสรุปรูปแบบคำตอบ ตามด้วยคำอธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างข้อมูล คำอธิบายถึงรูปแบบคำตอบเมื่อตีความข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา อีกสองสามหน้าถัดไปจะรายงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ของกลุ่มหลักสี่กลุ่ม

สรุปคำตอบ

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ความเห็นพ้องในการให้คะแนน โดยรวมแล้ว มีทัศนะเชิงบวกมากกว่าคนจำนวนมากในการให้คะแนนตัวเอง | | | | | | | | | | ■ |
| ความสม่ำเสมอของการจัดอันดับ มีความสม่ำเสมอสูงในการจัดอันดับคุณลักษณะ | | | | | | | | | | ■ |
| ความสอดคล้องระหว่างเกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน-ตัวเลือกเชิงบังคับ โดยรวมแล้ว คะแนนเกณฑ์เชิงบรรทัดฐานและตัวเลือกเชิงบังคับมีระดับความสอดคล้องกันค่อนข้างสูง | | | | | | | | | | ■ |
| ความสอดคล้องระหว่างแรงจูงใจ-ทักษะความสามารถ โดยรวมแล้ว คะแนนแรงจูงใจและทักษะความสามารถ มีระดับความสอดคล้องกันคล้ายกับคนส่วนใหญ่ | | | | | | | | | | ■ |

รายละเอียดข้อมูล

การวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment

บ่งชี้ว่าโดยทั่วไปแล้วทัศนคติประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุดคือคะแนนซึ่งบ่งชี้โดยการให้คะแนนในช่วงระดับคะแนน 10 ระดับ (เกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน-ตัวเลือกเชิงบังคับรวมกัน) นอกจากนี้

มีการให้ข้อมูลด้านความแตกต่างในรายละเอียดซึ่งบ่งชี้โดยข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะของการรายงาน Wave:

||||| พิสัยมิตีย่อย เมื่อพิสัยของคะแนนของมิตีย่อยภายในมิติใด ๆ เท่ากับสามคะแนนหรือมากกว่า

จะมีการระบุโดยใช้ทั้งเส้นแรเงาบนมาตรคะแนนมิติ

และมีการระบุคะแนนของมิตีย่อยแต่ละด้านไว้ในวงเล็บที่อยู่ถัดจากคำบรรยายของมิตีย่อยแต่ละด้าน

N - I การแบ่งส่วนเกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน-ตัวเลือกเชิงบังคับ ความแตกต่างระหว่างคะแนนเชิงบรรทัดฐาน (การให้คะแนน) และเชิงบังคับ (การจัดอันดับ) ที่เท่ากับสามคะแนนหรือมากกว่าจะแสดงด้วยตัวบ่งชี้ **N** และ **I** ตามลำดับ เมื่อคะแนนเชิงบังคับสูงกว่าคะแนนเชิงบรรทัดฐาน

บุคคลดังกล่าวอาจวิพากษ์วิจารณ์ตนเองมากเกินไปในคำอธิบายเชิงบรรทัดฐานของตน

หากคะแนนเชิงบรรทัดฐานสูงกว่าคะแนนเชิงบังคับ อาจหมายความว่าบุคคลดังกล่าววิพากษ์วิจารณ์ตนเองน้อยเกินไป

และอาจมีการกล่าวเกินจริงในคำอธิบายเชิงบรรทัดฐานของตน

ข้อมูลนี้เป็นด้านที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการตรวจสอบเพิ่มเติม

แทนที่จะเป็นการวัดความพึงพอใจทางสังคมที่ไม่เฉพาะเจาะจงเพียงหนึ่งครั้ง

M - T

การแบ่งส่วนแรงจูงใจ-ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างคะแนนแรงจูงใจและความสามารถที่เท่ากับสามคะแนนหรือมากกว่าในมิติหนึ่ง ๆ จะระบุด้วยตัวบ่งชี้ **M** และ **T** ตามลำดับ

ความแตกต่างดังกล่าวอาจชี้แนะให้มีการพัฒนาเครื่องกระตุ้นในด้านเฉพาะหนึ่ง ๆ

หรือระบุด้านที่กำลังได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก ความคิด

| ความคิด | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ช่วงประเมิน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ใช้การวิเคราะห์ <small>คะแนน 6</small> สนใจการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร (5); ตามคำถามแบบเจาะลึกค่อนข้างบ่อย (5); มีแนวโน้มที่จะแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหามาก (7) | | | | | | | | | | |
| ใช้ข้อเท็จจริง <small>คะแนน 7</small> มีแนวโน้มที่จะสื่อสารด้วยการเขียนได้ดี (7); สนใจเหตุผลที่สนับสนุนข้อโต้แย้งพอสมควร (5); ค้นหาข้อเท็จจริงอย่างครอบคลุม (7) | | | | | | | | | | |
| มีเหตุผล <small>คะแนน 5</small> ชอบการทำงานที่มีข้อมูลตัวเลขเท่านั้นส่วนใหญ่ (6); สนใจเทคโนโลยีสารสนเทศเล็กน้อย (4); มีแนวโน้มพอสมควรที่จะตัดสินใจบนพื้นฐานข้อเท็จจริงอย่างเดียว (6) | | | | | | | | | | |
| ขอบค้นหาความจริง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ <small>คะแนน 7</small> สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่พอสมควร (4); เรียนรู้ได้รวดเร็ว (7); มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ด้วยการอ่าน (7) | | | | | | | | | | |
| มีความคิดในเชิงปฏิบัติ <small>คะแนน 2</small> ให้ความสำคัญกับการทำงานภาคปฏิบัติมากกว่าคนอื่น ๆ (4); สนใจเรียนรู้จากการลงมือทำน้อยมาก (1); ให้ความสำคัญในการใช้สามัญสำนึกค่อนข้างน้อย (4) | | | | | | | | | | |
| ชาญฉลาด <small>คะแนน 9</small> ระบุข้อดีของแนวทางปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ บ่อยครั้ง (8); ทำความเข้าใจประเด็นปัญหาหลักได้รวดเร็วมาก (9); เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางตัดสินใจ (8) | | | | | | | | | | |
| ช่วงจินตนาการ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ช่างคิดค้น <small>คะแนน 10</small> สร้างแนวความคิดจำนวนมาก (10); เสนอแนวความคิดที่ไม่ซ้ำกับใครมาก (10); มีแนวโน้มที่จะใช้วิธีแก้ปัญหาที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (8) | | | | | | | | | | |
| เป็นนามธรรม <small>คะแนน 7</small> คิดค้นแนวความคิดได้ดี (7); ประยุกต์ใช้ทฤษฎีบ่อย (7); สนใจเรียนรู้หลักการพื้นฐานปานกลาง (6) | | | | | | | | | | |
| มีกลวิธี <small>คะแนน 9</small> มีแนวโน้มที่จะพัฒนากลยุทธ์ (7); มีมุมมองในระยะยาวมาก (9); สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต (8) | | | | | | | | | | |

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก อิทธิพล

| อิทธิพล | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ขอบเข้าสังคม | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| โต้ตอบสื่อสาร คะแนน 6 ก่อนข้างมีชีวิตชีวา (6); ข้างพูดพอสมควร (6); สนใจการสร้างเครือข่ายพอสมควร (6) | | | | | | | | | | |
| มีเสน่ห์ คะแนน 3 ใช้เวลาเล็กน้อยในการสร้างสายสัมพันธ์ (4); เน้นการสร้างความประทับใจแรกที่ดีเพียงเล็กน้อย (2); หาเพื่อนใหม่ได้ค่อนข้างง่าย (5) | | | | | | | | | | |
| ส่งเสริมตัวเอง คะแนน 8 เป็นจุดสนใจบ่อยครั้ง (10); ก่อนข้างถ่อมตัวเกี่ยวกับความสำเร็จของตัวเอง (6); ต้องการคำชมเชยพอสมควร (6) | | | | | | | | | | |
| มีผลกระทบ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| โน้มน้าวใจ คะแนน 9 ชักจูงใจคนอื่นได้มาก (9); แสดงความคิดเห็นของตัวเองอย่างแข็งขัน (8); ให้ความสนใจกับการเจรจาต่อรองข้อตกลงที่ดีที่สุด (7) | | | | | | | | | | |
| สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คะแนน 6 สนุกกับการนำเสนองานท่าคนส่วนใหญ่ (6); อธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอสมควร (6); มีความมั่นใจเมื่ออยู่กับคนใหม่ ๆ พอสมควร (6) | | | | | | | | | | |
| ทำลายความสามารถ คะแนน 10 แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างเปิดเผยมาก (9); มีแนวโน้มทำลายความคิดของคนอื่นมาก (9); มีส่วนร่วมในข้อโต้แย้งบ่อยมาก (9) | | | | | | | | | | |
| กล้าแสดงออก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| มีจุดประสงค์ คะแนน 10 ตัดสินใจเร็ว (8); เตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบการตัดสินใจที่สำคัญ (8); มีมุมมองหนักแน่นมากเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ (10) | | | | | | | | | | |
| ดูแลตรวจตรา คะแนน 8 มุ่งเน้นกับบทบาทการเป็นผู้นำอย่างชัดเจน (7); ประสานงานกับผู้อื่นได้ดี (7); มีแนวโน้มอย่างมากที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ (9) | | | | | | | | | | |
| เพิ่มขีดความสามารถ คะแนน 5 สนใจหาวิธีจูงใจคนอื่นอย่างจำกัด (3); สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น (7); ให้กำลังใจคนอื่นพอสมควร (5) | | | | | | | | | | |

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก การปรับตัว

| การปรับตัว | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ปรับอารมณ์ได้เร็ว | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <p>มั่นใจในตัวเอง คะแนน 7</p> <p>มั่นใจในตัวเองปานกลาง (5); รู้สึกว่าจัดการอนาคตของตัวเองได้ (8); รู้สึกถึงค่าของตัวเองมาก (7)</p> | | | | | | M | | T | | |
| <p>ใจเย็น คะแนน 7</p> <p>น้อยครั้งที่รู้สึกประหม่าระหว่างเหตุการณ์สำคัญ (7); ก่อนข้างใจเย็นก่อนเกิดเหตุการณ์สำคัญ (6); ทำงานภายใต้ความกดดันได้ดี (7)</p> | | | | | | | | | | |
| <p>แก้ปัญหา คะแนน 4</p> <p>รับมือกับคนที่กำลังไม่สบายใจได้ดีพอสมควร (5); ไม่ชอบรับมือกับคนที่โมโห (4); รู้สึกจำเป็นต้องแก้ปัญหาคความขัดแย้งน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4)</p> | | I | | | | | | | N | |
| ยึดหยุ่น | | | | | | | | | | |
| มองโลกในแง่ดี | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <p>มองโลกในแง่ดี คะแนน 8</p> <p>มีแนวโน้มที่จะมองในแง่ดี (8); พินตัวจากปัญหาที่ทำให้เกิดความล่าช้าได้ค่อนข้างเร็ว (5); ระวังอย่างยิ่ง (9)</p> | | | | | | | | | | |
| <p>ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง คะแนน 6</p> <p>พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงเท่าคนส่วนใหญ่ (6); รับมือกับความไม่แน่นอนได้ค่อนข้างดี (6); ยอมรับความท้าทายใหม่ ๆ ได้เร็วเท่าคนส่วนใหญ่ (6)</p> | | | | | | | | | | |
| <p>เต็มใจรับ คะแนน 3</p> <p>รับฟังความคิดเห็นน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ (2); มีแนวโน้มพอสมควรที่จะส่งเสริมให้ผู้อื่นที่จะวิพากษ์วิจารณ์วิธีการของตน (6); ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานน้อยครั้ง (4)</p> | | | | | | | | | | |
| เป็นกำลังใจ | | | | | | | | | | |
| ใส่ใจ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <p>ใส่ใจ คะแนน 4</p> <p>มีความเห็นอกเห็นใจน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); ไม่มีแนวโน้มจะตั้งใจฟังเป็นเวลานาน (2); สนใจทำความเข้าใจเหตุผลที่ผู้คนทำสิ่งต่าง ๆ (7)</p> | | | | | | | | | | |
| <p>มีส่วนร่วม คะแนน 3</p> <p>มุ่งเน้นที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ (2); คำนึงถึงมุมมองของคนอื่นบ้างบางส่วน (5); ไม่มีแนวโน้มที่จะให้คนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย (4)</p> | | | | | | | | | | |
| <p>ยอมรับ คะแนน 3</p> <p>มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นน้อยกว่าคนอื่น ๆ เล็กน้อย (3); ก่อนข้างมีความอดทน (5); ไว้ใจคนอื่นพอสมควร (5)</p> | | | | | | | | | | |

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก การส่งมอบ

| การส่งมอบ | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| มีสติรู้ผิดรู้ชอบ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| เชื่อถือได้ คะแนน 3 ให้ความสำคัญต่อการทำงานให้ทันเส้นตายน้อยกว่าคนอื่น ๆ (3); ตรงต่อเวลาน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); บางครั้งจะทำงานไวการาคาซัง (4) | | | | | | | | | | |
| ละเอียดลออ คะแนน 4 ให้ความสนใจกับความถูกต้องของรายละเอียดเพียงเล็กน้อย (2); ละเอียดถี่ถ้วนน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); ตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงพอสมควร (6) | | | | | | | | | | |
| ปฏิบัติอย่างสอดคล้อง คะแนน 1 มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฏน้อยมาก (1); ไม่ชอบปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างยิ่ง (2); บางครั้งเตรียมที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจ (4) | | | | | | | | | | |
| มีโครงสร้าง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| เป็นระบบ คะแนน 1 จัดระเบียบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเองได้น้อยกว่าคนส่วนใหญ่ (2); ไม่ชอบวางแผนอย่างมาก (2); มีแนวโน้มที่จะจัดลำดับความสำคัญน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ (1) | | | | | | | | | | |
| เป็นหลักการ คะแนน 3 ให้ความสนใจกับจริยธรรมน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับน้อยกว่าคนอื่น ๆ (3); ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อตกลงก่อนข้างน้อย (4) | | | | | | | | | | |
| ให้ความสำคัญกับกิจกรรม คะแนน 5 ทำงานรวดเร็วพอสมควร (5); ทำได้ดีเมื่อมีงานยุ่ง (7); ชอบทำอะไรที่ละอย่างมากกว่า (4) | | | | | | | | | | |
| ขับเคลื่อน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| คล่องแคล่ว คะแนน 7 เก่งในการทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น (7); ใจร้อนที่จะเริ่มลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (7); ทำงานอย่างแข็งขันพอสมควร (6) | | | | | | | | | | |
| กล้าได้กล้าเสีย คะแนน 8 มีแนวโน้มที่จะหาโอกาสทางธุรกิจ (8); ค่อนข้างมุ่งเน้นที่การขาย (8); ต้องการประสบความสำเร็จเท่าคนส่วนใหญ่ (6) | | | | | | | | | | |
| มานะบากบั่น คะแนน 8 มีแรงผลักดันในการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม (8); ค่อนข้างมีความทะเยอทะยาน (7); มีแนวโน้มในการพากเพียรผ่านความท้าทายที่ยากลำบาก (8) | | | | | | | | | | |

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุป

ความเห็นพ้อง (7) ความสม่ำเสมอ (9) ความสอดคล้อง N-I (7) ความสอดคล้อง M-T (6)

| แสดงการแบ่งส่วนที่สูงกว่า | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | การแบ่งส่วน | |
|---------------------------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|---|
| ความคิด | ใช้การวิเคราะห์ | | | | | | ■ | | | | | | |
| | ใช้ข้อเท็จจริง | | | | | | | ■ | | | | M | |
| | มีเหตุผล | | | | | ■ | | | | | | | |
| | ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ | | | | | | | | ■ | | | | |
| | มีความคิดในเชิงปฏิบัติ | | ■ | | | | | | | | | | |
| | ชาญฉลาด | | | | | | | | | | ■ | | |
| | ช่างคิดค้น | | | | | | | | | | | ■ | |
| | เป็นนามธรรม | | | | | | | | ■ | | | | M |
| | มีกลวิธี | | | | | | | | | | ■ | | M |
| อิทธิพล | โต้ตอบสื่อสาร | | | | | | ■ | | | | | T | |
| | มีเสน่ห์ | | | ■ | | | | | | | | N | |
| | ส่งเสริมตัวเอง | | | | | | | | ■ | | | | |
| | โน้มน้าวใจ | | | | | | | | | ■ | | | |
| | สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | ■ | | | | | | |
| | ทำหายความสามารถ | | | | | | | | | | ■ | | |
| | มีจุดประสงค์ | | | | | | | | | | ■ | | |
| | ดูแลตรวจตรา | | | | | | | | ■ | | | | |
| | เพิ่มขีดความสามารถ | | | | | ■ | | | | | | | T |
| การปรับตัว | มั่นใจในตัวเอง | | | | | | | ■ | | | | T | |
| | ใจเย็น | | | | | | | ■ | | | | | |
| | แก้ปัญหา | | | | ■ | | | | | | | N | |
| | มองโลกในแง่ดี | | | | | | | | ■ | | | | |
| | ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง | | | | | | ■ | | | | | | |
| | เต็มใจรับ | | | ■ | | | | | | | | | |
| | ใส่ใจ | | | | ■ | | | | | | | | |
| | มีส่วนร่วม | | | ■ | | | | | | | | | |
| | ยอมรับ | | | ■ | | | | | | | | | |
| การส่งมอบ | เชื่อถือได้ | | | ■ | | | | | | | | M | |
| | ละเอียดลออ | | | | ■ | | | | | | | | |
| | ปฏิบัติอย่างสอดคล้อง | ■ | | | | | | | | | | | |
| | เป็นระบบ | ■ | | | | | | | | | | | |
| | เป็นหลักการ | | | ■ | | | | | | | | | |
| | ให้ความสำคัญกับกิจกรรม | | | | | ■ | | | | | | | |
| | คล่องแคล่ว | | | | | | | ■ | | | | | |
| | กล้าได้กล้าเสีย | | | | | | | | ■ | | | | |
| | มานะบากบั่น | | | | | | | | | ■ | | | |

ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลนี้แสดงด้านศักยภาพสูงกว่าและต่ำกว่าของ มารสา งามศร การวัดศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงตามฐานข้อมูลสากลที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยง Wave กับประสิทธิภาพการทำงาน

| | คำบรรยายความสามารถ | ศักยภาพ |
|-----------------------------|--|--|
| การแก้ปัญหา | การประเมินปัญหา การตรวจสอบข้อมูล (8); การบันทึกข้อเท็จจริง (6); การแปลความหมาย (6) | 7 ค่อนข้างสูง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 75% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การตรวจสอบปัญหา การพัฒนาความชำนาญ (6); การนำแนวทางการปฏิบัติมาปรับใช้ (3); การให้ข้อมูลเชิงลึก (10) | 7 ค่อนข้างสูง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 75% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ (10); การค้นหาความเป็นไปได้ (9); การพัฒนากลยุทธ์ (9) | 10 สูงเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 99% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| การสังเกตพฤติกรรมผู้อื่น | การสร้างความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (5); การสร้างสายสัมพันธ์ (3); การสร้างความประทับใจกับผู้คน (8) | 5 ปานกลาง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 40% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ การจูงใจผู้อื่น (8); การสื่อสารข้อมูล (6); การทำลายแนวคิด (10) | 9 สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การนำผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจ (10); การกำกับผู้คน (8); การส่งเสริมผู้อื่น (5) | 9 สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| การปรับวิสัยทัศน์ให้เหมาะสม | การแสดงออกถึงความยืดหยุ่น การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง (7); การควบคุมอารมณ์ (7); การแก้ไขความขัดแย้ง (3) | 6 ปานกลาง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 60% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง การคิดบวก (7); การยอมรับความเปลี่ยนแปลง (6); การขอรับผลตอบรับ (3) | 6 ปานกลาง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 60% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การให้การสนับสนุน การทำความเข้าใจผู้อื่น (3); การทำงานเป็นทีม (2); การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (3) | 2 ต่ำมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 5% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| การสร้างผลลัพธ์ของงาน | การประมวลผลรายละเอียด การทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (2); การตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ (3); การดำเนินงานตามขั้นตอน (1) | 1 ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การกำหนดโครงสร้างงาน การจัดการงาน (1); การรักษามาตรฐาน (2); การสร้างผลงาน (4) | 1 ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |
| | การขับเคลื่อนความสำเร็จ การดำเนินงาน (8); การคว้าโอกาส (8); การไล่ตามเป้าหมาย (9) | 9 สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ |

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

รายงานนี้จัดทำขึ้นตามการวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยงวิธีส่วนบุคคลเข้ากับวัฒนธรรมในที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของ องค์กร:

สิ่งเสริมประสิทธิภาพ

- ⊕ เมื่อมีการส่งเสริมการสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และยินดีรับความคิดและแนวทางการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
- ⊕ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับการถกเถียงอย่างดุเดือด และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้กล้าท้าทายแนวความคิด ได้แย้ง และออกเสียงคัดค้านอย่างเปิดเผย
- ⊕ เมื่อสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญ และความเด็ดขาดเป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า
- ⊕ เมื่อความสามารถในการเข้าถึงแก่นปัญหาได้อย่างรวดเร็วและชี้ทางแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที่เป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่ง
- ⊕ เมื่อมีการส่งเสริมการพัฒนาความคิดและแนวคิดเชิงทฤษฎี
- ⊕ เมื่อมีการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงและความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม และบุคลากรได้รับการได้รับรางวัลตอบแทนจากผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม
- ⊕ เมื่อมีจุดสนใจเชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่ง การมีวิสัยทัศน์ชัดเจนเป็นคุณสมบัติที่เป็นที่ต้องการ และมีการให้ความสำคัญกับความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์อย่างยิ่ง
- ⊕ เมื่อมีการให้คุณค่ากับการค้าและความสามารถในการประกอบการ และมีการให้ความสำคัญกับการหาโอกาสทางธุรกิจและเอาชนะการแข่งขัน

สิ่งยับยั้งประสิทธิภาพ

- ⊖ เมื่อมีการใช้ทัศนคติตามธรรมเนียมเป็นหลัก มักใช้วิธีการแบบดั้งเดิมและบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้คิดค้นแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ
- ⊖ เมื่อมีการไม่ยอมรับความขัดแย้ง และบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้ท้าทายแนวคิดและออกเสียงคัดค้าน
- ⊖ เมื่อความรับผิดชอบในการตัดสินใจครั้งสำคัญขึ้นอยู่กับผู้อื่น และมีโอกาสเพียงเล็กน้อยในการร่วมส่งผลต่อผลลัพธ์
- ⊖ เมื่อการให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ และการระบุถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงได้รับความสำคัญน้อยลง
- ⊖ เมื่อมีการให้ความสนใจกับการใช้ความคิดและแบบจำลองเชิงทฤษฎีเพียงเล็กน้อย บุคลากรมีเวลาน้อยในการสำรวจทางเลือกและความเป็นไปได้ต่าง ๆ
- ⊖ เมื่อแรงกระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมไม่เป็นที่ไปในทางที่ดี และผู้คนค่อนข้างไม่ยากเผชิญกับความยากลำบาก
- ⊖ เมื่อจุดสนใจเป็นแบบระยะสั้นมากกว่าระยะยาว เป็นเชิงยุทธวิธีมากกว่ากลยุทธ์
- ⊖ เมื่อวัฒนธรรมไม่ได้เป็นไปเพื่อเชิงพาณิชย์ ไม่ใช่เพื่อการแข่งขัน และไม่ได้มุ่งหวังผลกำไร