

รายงานผู้จัดการสายงาน
มารสา งามศรี



Professional

Styles

เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้อ้างอิงตามการประเมินเชิงวิถึ Wave® ซึ่งสำรวจแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถของบุคคลในด้านการทำงานที่สำคัญ

ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 24,000 ราย

เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง ผลลัพธ์จึงสะท้อนถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล การวิจัยที่ครอบคลุมของเราได้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีว่าบุคคลากรมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร อย่างไรก็ตาม เมื่อตีความข้อมูลเหล่านี้ ต้องพิจารณาตามสมควรถึงลักษณะที่เป็นความคิดส่วนบุคคลในการใช้การรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล

ควรระลึกไว้ว่ารายงานนี้อาจมีข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และต้องใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคลในระยะเวลา 12-24 เดือนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

รายงานนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งจัดทำขึ้นโดยใช้ผลการประเมินที่ผู้ตอบเป็นผู้ประเมิน และแสดงถึงคำตอบที่ผู้ตอบได้ให้ไว้

รายงานนี้ได้รับการสร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment ไม่ขอรับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายงานนี้ เราไม่สามารถรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้การประเมินนี้ได้

บทนำ

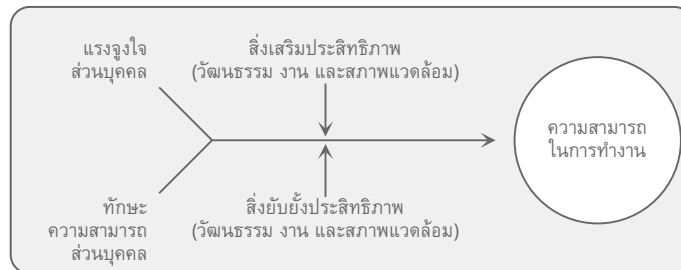
ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นตามฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงมิติย่อยของแบบสอบถามเชิงวิถึเข้ากับการประเมินอย่างละเอียดและเป็นอิสระเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งให้การคาดการณ์เฉพาะเกี่ยวกับด้านที่อาจเป็นข้อได้เปรียบและข้อจำกัดของ มารสา งามศร ในด้านประสิทธิภาพการทำงานหลัก 12 ด้าน

องค์ประกอบพื้นฐานของประสิทธิภาพแสดงอยู่ในคำบรรยายและคะแนนได้หัวข้อความสามารถทั้ง 12 หัวข้อ การคาดการณ์นี้ควรตีความโดยเปรียบเทียบกับข้อกำหนดการทำงานหลัก ตามที่กำหนดผ่านวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือวิธีการรวบรวมข้อมูลความสามารถ ข้อมูลที่คะแนนเป็นเชิงบวกอย่างสูงอาจสะท้อนถึงมุมมองต่อตนเองที่เป็นเชิงบวกเกินจริง ในขณะที่ข้อมูลที่มีคะแนนต่ำอาจสะท้อนถึงมุมมองที่วิพากษ์วิจารณ์ตนเองมากเกินไป ในกรณีดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบผลลัพธ์กับข้อมูลอื่น

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเนจะบ่งชี้ด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของบุคคลหนึ่ง การวิจัยใหม่ของ Saville Assessment ชี้แนะว่าแรงจูงใจและทักษะความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับลักษณะด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อช่วยระบุประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถของบุคคลเหล่านั้น



วิธีใช้รายงานนี้

รายงานนี้สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการจัดการความสามารถได้อย่างหลากหลาย เช่น การคัดเลือกบุคลากร ตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะความสามารถ รายงานนี้ออกแบบมาเพื่อให้ผู้จัดการสายงาน ผู้ประเมินผล ผู้สัมภาษณ์ และผู้ถือผลประโยชน์ร่วมรายสำคัญอื่น ๆ นำไปใช้ตีความเพื่อช่วยในการตัดสินใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเป็นพิเศษหรือมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลทางจิตวิทยา แบบจำลองความสามารถได้รับการออกแบบมาให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย และอ้างอิงตาม การวิจัยที่ครอบคลุม ควรมีการกำหนดระดับความสำคัญของความสามารถแต่ละด้านตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นกระบวนการ ประเมินผล นอกจากนี้ ควรใช้ข้อมูลจากรายงานนี้ร่วมกับข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคล เมื่อตัดสินใจ เรื่องการจ้างงาน

รายงานนี้ควรจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติซึ่งสามารถใช้เครื่องมือของ Saville Assessment Wave ได้อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงรายงานผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลรายละเอียดมากขึ้น (เช่น เกี่ยวกับทักษะความสามารถ และแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล)

ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลนี้แสดงด้านศักยภาพที่เด่นกว่าและด้อยกว่าของ มารสา งามศร ความเห็นพ้องในการให้คะแนนของ มารสา งามศร คือคะแนน 7 และความสม่ำเสมอของการจัดอันดับคือคะแนน 9

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