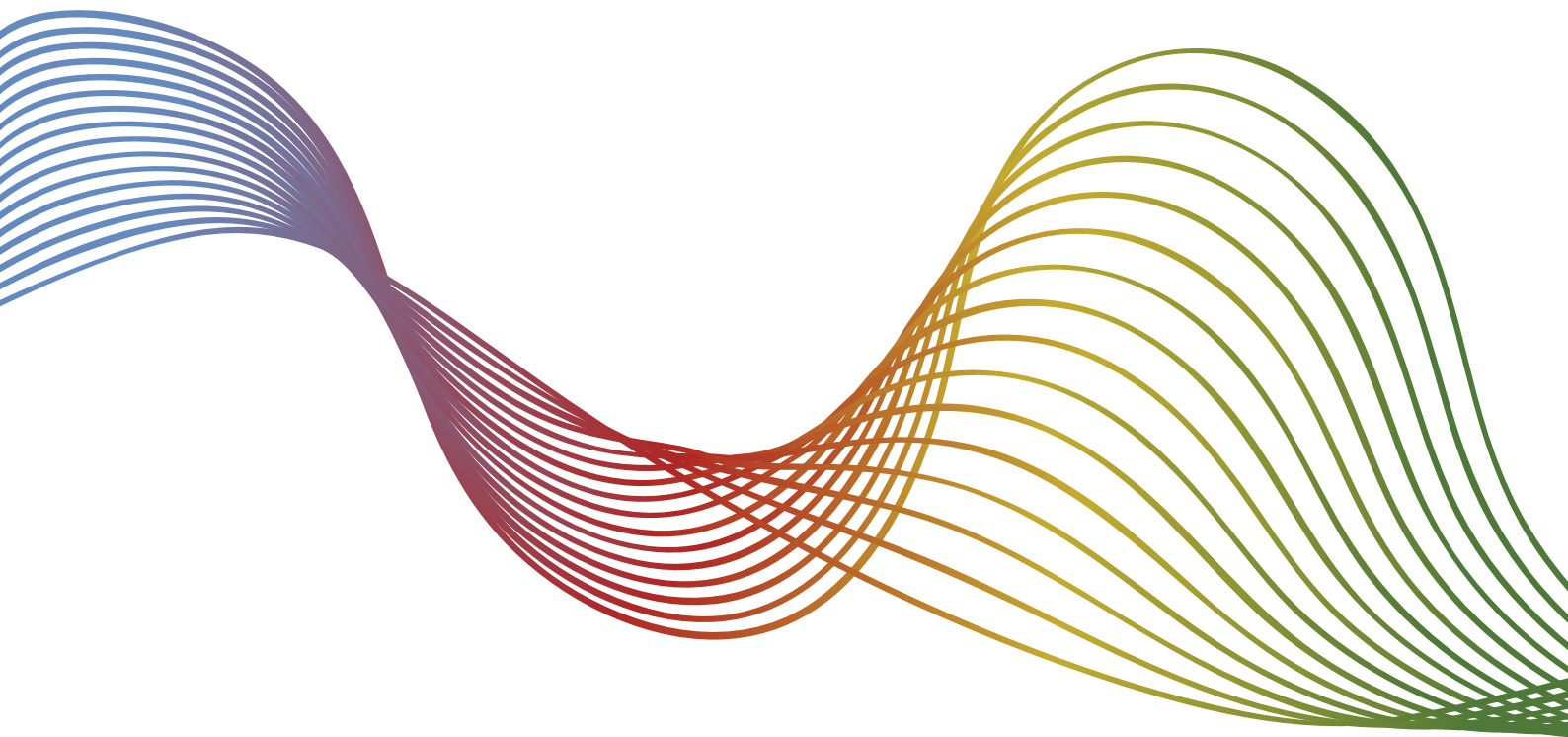


# STRENGTHS

Powered by wave 

รายงานความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม  
มารสา งามศร



## ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

รายงานนี้จัดทำขึ้นตามการวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยงวิธีส่วนบุคคลเข้ากับวัฒนธรรมในที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของคุณ:

### สิ่งเสริมประสิทธิภาพ

- ⊕ เมื่อความสามารถในการเข้าถึงแก่นปัญหาได้อย่างรวดเร็วและชี้ทางแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ว่าเป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่ง
- ⊕ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับการถกเถียงอย่างดุเดือด และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้กล้าท้าทายแนวความคิด ได้แย้ง และออกเสียงคัดค้านอย่างเปิดเผย
- ⊕ เมื่อสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญ และความเด็ดขาดเป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า
- ⊕ เมื่อมีการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงและความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม และบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนจากผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม
- ⊕ เมื่อมีการส่งเสริมการสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และยินดียอมรับความคิดและแนวทางการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
- ⊕ เมื่อมีระดับพลังงานสูง มีการมุ่งเน้นการกระทำอย่างขยันขันแข็ง และบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนจากความสร้างสรรค์และทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น
- ⊕ เมื่อความเชื่อมั่นในตนเองถือว่าเป็นทรัพย์สิน และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้รับรู้คุณค่าของตนเองและรับผิดชอบต่อภาระงานของตนเอง
- ⊕ เมื่อความสามารถในการโน้มน้าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และความมีอิทธิพลเกิดจากการจูงใจและการเจรจาต่อรอง มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ

### สิ่งยับยั้งประสิทธิภาพ

- ⊖ เมื่อการให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ และการระบุถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงได้รับความสำคัญน้อยลง
- ⊖ เมื่อมีการไม่ยอมรับความขัดแย้ง และบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้ท้าทายแนวคิดและออกเสียงคัดค้าน
- ⊖ เมื่อความรับผิดชอบในการตัดสินใจครั้งสำคัญขึ้นอยู่กับผู้อื่น และมีโอกาสเพียงเล็กน้อยในการร่วมส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์
- ⊖ เมื่อแรงกระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมไม่เป็นไปในทางที่ดี และผู้คนค่อนข้างไม่อยากเผชิญกับความยากลำบาก
- ⊖ เมื่อมีการใช้ทัศนคติตามธรรมเนียมเป็นหลัก มักใช้วิธีการแบบดั้งเดิมและบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้คิดค้นแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ
- ⊖ เมื่อมีระดับความกระตือรือร้นต่ำและผู้คนแสดงความคิดริเริ่มของตนเองน้อย
- ⊖ เมื่อความมั่นใจในตนเองถูกเปรียบว่าเป็นความหยิ่งโสและเสื่อมเสีย และผู้คนไม่ได้รับการส่งเสริมให้ควบคุมภาระงานของตนเอง
- ⊖ เมื่อมีการใช้อิทธิพลผ่านการใช้อำนาจและการสั่งการ มากกว่าการจูงใจและการเจรจาต่อรอง

## เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้อ้างอิงตามการประเมินผล Work Strengths ซึ่งสำรวจจุดเด่นของบุคคลในด้านการงานที่สำคัญ  
ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 14,000 ราย

เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง ผลลัพธ์จึงสะท้อนถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล  
การวิจัยที่ครอบคลุมของเราได้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีว่าบุคคลากรมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานในที่ทำงาน  
อย่างไร อย่างไรก็ตาม เมื่อตีความข้อมูลเหล่านี้  
ต้องพิจารณาตามสมควรถึงลักษณะที่เป็นความคิดส่วนบุคคลในการใช้การรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล

ควรระลึกไว้ว่ารายงานนี้อาจมีข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และต้องใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่า  
เก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคลในระยะเวลา 12-24 เดือนได้เป็นอย่างดี  
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

รายงานนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment  
ซึ่งจัดทำขึ้นโดยใช้ผลการประเมินที่ผู้ตอบเป็นผู้ประเมิน และแสดงถึงคำตอบที่ผู้ตอบได้ให้ไว้

รายงานนี้ได้รับการสร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment  
ไม่ขอรับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายงานนี้ เราไม่สามารถรับประกันผลลัพ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ได้  
ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้น  
ที่สามารถใช้การประเมินนี้ได้