รายงานผู้เชี่ยวชาญ
มาริสา งามศิริ

Focus

Styles

สารบัญ

บทนำ..... 3
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา - ภาพรวมคำตอบ..... 4
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา..... 5
ข้อมูลศักยภาพความสามารถ..... 6
ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน..... 7

เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้อ้างอิงตามการประเมินเชิงวิถี Wave® ซึ่งสำรวจแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถของบุคคลในด้านการทำงานที่สำคัญ

ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 31,000 ราย

เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง ผลลัพธ์จึงสะท้อนถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล การวิจัยที่ครอบคลุมของเราได้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีว่าบุคลากรมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร อย่างไรก็ตาม เมื่อตีความข้อมูลเหล่านี้ ต้องพิจารณาตามสมควรถึงลักษณะที่เป็นความคิดส่วนบุคคลในการใช้การรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล

ควรระลึกไว้ว่ารายงานนี้อาจมีข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และต้องใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคลในระยะเวลา 12-24 เดือนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

รายงานนี้จัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ดำเนินการโดยผู้ตอบและแสดงถึงคำตอบที่ผู้ตอบให้ไว้

รายงานนี้สร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment ไม่รับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขข้อมูลในรายงานนี้ เราไม่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้การประเมินนี้ได้

© 2024 Saville Assessment. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

บทนำ

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา

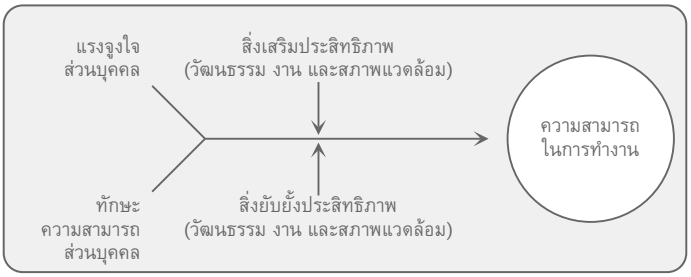
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา - ภาพรวมคำตอบจะสรุปคำตอบจากแบบสอบถามของ มาริสา งามศิริ
ตัวบ่งชี้สี่ตัวในสรุปคำตอบแสดงรูปแบบคำตอบที่สูงมากหรือต่ำมากใด ๆ ที่มี ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยามุ่งเน้นที่ส่วนเชิงวิถี Focus 12 ส่วน ซึ่งจัดเรียงไว้ใต้หัวข้อของกลุ่มหลักสี่กลุ่ม (ความคิด อิทธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ) ใน 12 ส่วนนี้ แต่ละส่วนประกอบด้วยมิติย่อยพื้นฐาน 3 ด้าน (รวมทั้งหมด 36 ด้าน)
โดยมีคำบรรยายสำหรับคะแนนของมิติย่อยแสดงอยู่ใต้ชื่อส่วน

ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นตามฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงมิติย่อยของแบบสอบถามเชิงวิถี เข้ากับการประเมินอย่างละเอียดและเป็นอิสระเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
ซึ่งให้การคาดการณ์เฉพาะเกี่ยวกับด้านที่อาจเป็นข้อได้เปรียบและข้อจำกัดของ มาริสา งามศิริ ในด้านประสิทธิภาพการทำงานหลัก 12 ด้าน
องค์ประกอบพื้นฐานของประสิทธิภาพแสดงอยู่ในคำบรรยายและคะแนนใต้หัวข้อความสามารถทั้ง 12 หัวข้อ
การคาดการณ์นี้ควรตีความโดยเปรียบเทียบกับข้อกำหนดการทำงานหลัก ตามที่กำหนดผ่านวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือวิธีการรวบรวมข้อมูลความสามารถ
ข้อมูลที่คะแนนเป็นเชิงบวกอย่างสูงอาจสะท้อนถึงมุมมองต่อตนเองที่เป็นเชิงบวกเกินจริง ในขณะที่ข้อมูลที่มีคะแนนต่ำอาจสะท้อนถึงมุมมองที่วิพากษ์วิจารณ์ตนเองมากเกินไป
ในกรณีดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบผลลัพธ์กับข้อมูลอื่น

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

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



© 2024 Saville Assessment. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา - ภาพรวมคำตอบ

ข้อมูลนี้มีการประเมินคำตอบต่อแบบสอบถามเชิงวิถีของ มาริสา งามศิริ อย่างละเอียด
ข้อมูลนี้เริ่มต้นด้วยสรุปรูปแบบคำตอบ ตามด้วยคำอธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างข้อมูล
ควรคำนึงถึงรูปแบบคำตอบเมื่อตีความข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา หน้าถัดไปจะรายงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ของกลุ่มหลักสี่กลุ่ม

สรุปคำตอบ

รายละเอียดข้อมูล

การวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment
บ่งชี้ว่าโดยทั่วไปตัวคาดคะเนประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุดคือคะแนนซึ่งบ่งชี้โดยการให้คะแนนในช่วงระดับคะแนน 10 ระดับ (เกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน-ตัวเลือกเชิงบังคับรวมกัน) นอกจากนี้
มีการให้ข้อมูลด้านความแตกต่างในรายละเอียดซึ่งบ่งชี้โดยข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะของการรายงาน Wave:

||||||| พิสัยมิติย่อย เมื่อพิสัยของคะแนนของมิติย่อยภายในมิติใด ๆ เท่ากับสามคะแนนหรือมากกว่า
จะมีการระบุโดยใช้ทั้งเส้นแรเงาบนมาตรคะแนนมิติ
และมีการระบุคะแนนของมิติย่อยแต่ละด้านไว้ในวงเล็บที่อยู่ถัดจากคำบรรยายของมิติย่อยแต่ละด้าน

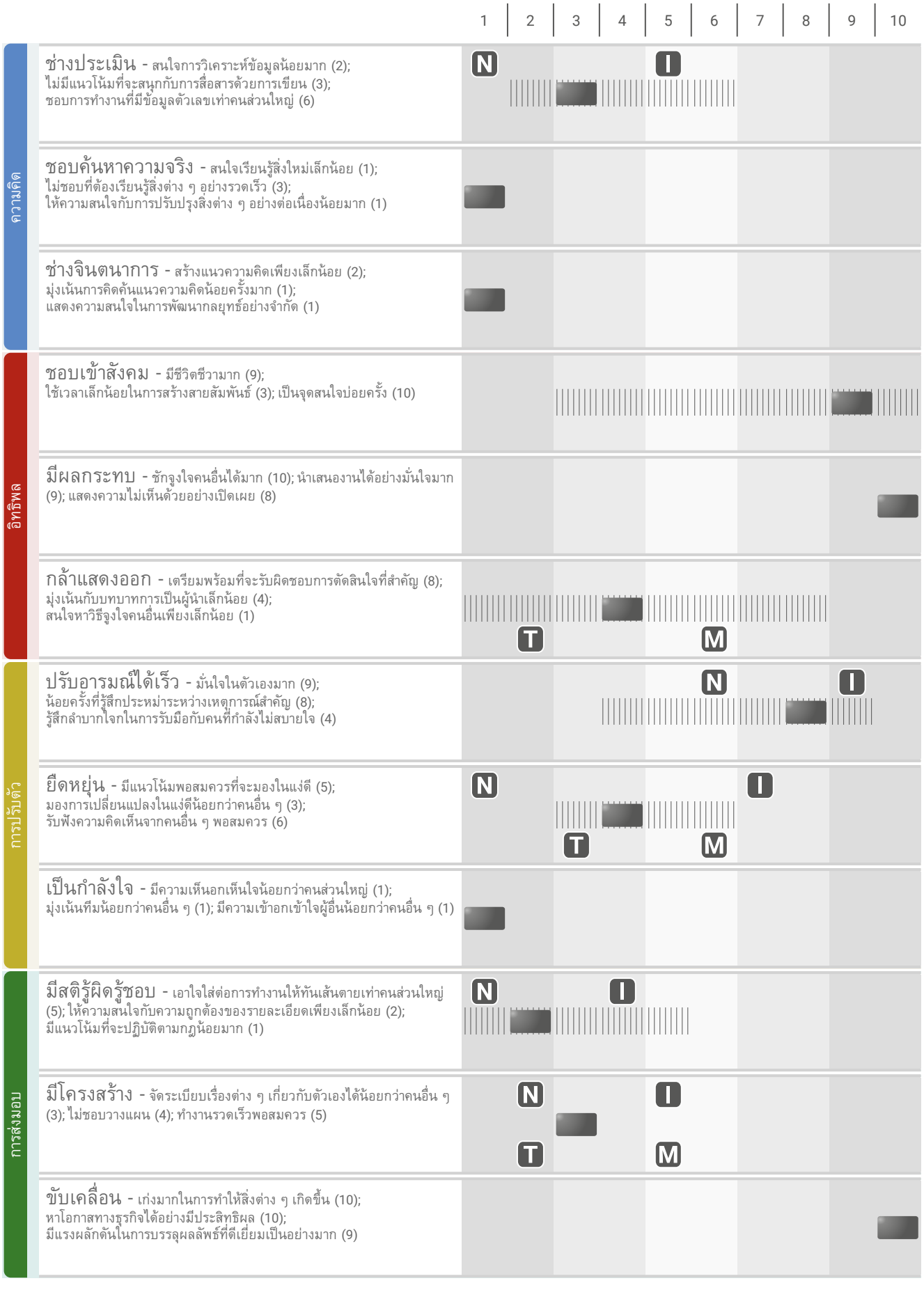
N - **I** การแบ่งส่วนเกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน-ตัวเลือกเชิงบังคับ ความแตกต่างระหว่างคะแนนเชิงบรรทัดฐาน (การให้คะแนน) และเชิงบังคับ (การจัดอันดับ) ที่เท่ากับสามคะแนนหรือมากกว่าจะแสดงด้วยตัวบ่งชี้ **N** และ **I** ตามลำดับ
เมื่อคะแนนเชิงบังคับสูงกว่าคะแนนเชิงบรรทัดฐาน
บุคคลดังกล่าวอาจวิพากษ์วิจารณ์ตนเองมากเกินไปในคำอธิบายเชิงบรรทัดฐานของตน
หากคะแนนเชิงบรรทัดฐานสูงกว่าคะแนนเชิงบังคับ อาจหมายความว่าบุคคลดังกล่าววิพากษ์วิจารณ์ตนเองน้อยเกินไป
และอาจมีการกล่าวเกินจริงในคำอธิบายเชิงบรรทัดฐานของตน
ข้อมูลนี้เป็นด้านที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการตรวจสอบเพิ่มเติม
แทนที่จะเป็นการวัดความพึงพอใจทางสังคมที่ไม่เฉพาะเจาะจงเพียงหนึ่งครั้ง

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

© 2024 Saville Assessment. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา

ความเห็นพ้อง (2) ความสม่ำเสมอ (8) ความสอดคล้อง N-I (3) ความสอดคล้อง M-T (6)



© 2024 Saville Assessment. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลนี้แสดงด้านศักยภาพสูงกว่าและต่ำกว่าของ มาริสา งามศิริ
การวัดศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงตามฐานข้อมูลสากลที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยง Wave กับประสิทธิภาพการทำงาน

	คำบรรยายความสามารถ	ศักยภาพ	
การแก้ปัญหา	**การประเมินปัญหา** การตรวจสอบข้อมูล (2); การบันทึกข้อเท็จจริง (5); การแปลความหมาย (4)		ค่อนข้างต่ำ มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 25% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การตรวจสอบปัญหา การพัฒนาความชำนาญ (1); การนำแนวทางการปฏิบัติมาปรับใช้ (7); การให้ข้อมูลเชิงลึก (3)		ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ (3); การค้นหาความเป็นไปได้ (1); การพัฒนากลยุทธ์ (1)		ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
การส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น	**การสร้างความสัมพันธ์** การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (9); การสร้างสายสัมพันธ์ (6); การสร้างความประทับใจกับผู้คน (10)		สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ การจูงใจผู้อื่น (10); การสื่อสารข้อมูล (9); การท้าทายแนวคิด (8)		สูงเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 99% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การนำผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจ (9); การกำกับผู้คน (6); การส่งเสริมผู้อื่น (1)		ปานกลาง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 40% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
การปรับวิธีการให้เหมาะสม	**การแสดงออกถึงความยืดหยุ่น** การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง (9); การควบคุมอารมณ์ (8); การแก้ไขความขัดแย้ง (2)		ค่อนข้างสูง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 75% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลง การคิดบวก (6); การยอมรับความเปลี่ยนแปลง (2); การขอรับผลตอบรับ (4)		ต่ำ มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 10% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การให้การสนับสนุน การทำความเข้าใจผู้อื่น (1); การทำงานเป็นทีม (1); การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (1)		ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
การสร้างผลลัพธ์ของงาน	**การประมวลผลรายละเอียด** การทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (4); การตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ (3); การดำเนินงานตามขั้นตอน (2)		ต่ำ มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 10% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การกำหนดโครงสร้างงาน การจัดการงาน (3); การรักษามาตรฐาน (1); การสร้างผลงาน (6)		ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	การขับเคลื่อนความสำเร็จ การดำเนินงาน (9); การคว้าโอกาส (9); การไล่ตามเป้าหมาย (7)		สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ

© 2024 Saville Assessment. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

รายงานนี้จัดทำขึ้นตามการวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment
ซึ่งเชื่อมโยงวิถีส่วนบุคคลเข้ากับวัฒนธรรมในที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
ที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของ มาริสา งามศิริ:

สิ่งเสริมประสิทธิภาพ

- ⊕ เมื่อมีโอกาสเป็นจุดสนใจ และผู้คนตระหนักถึงความสำเร็จและสถานะของตนเอง
- ⊕ เมื่อความสามารถในการโน้มน้าวเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง
  และความมีอิทธิพลเกิดจากการจูงใจและการเจรจาต่อรอง มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ
- ⊕ เมื่อสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญ
  และความเด็ดขาดเป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า
- ⊕ เมื่อความเชื่อมั่นในตนเองถือว่าเป็นทรัพย์สิน
  และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้รับรู้คุณค่าของตนเองและรับผิดชอบต่อภาระงานของตนเอง
- ⊕ เมื่อมีระดับพลังงานสูง มีการมุ่งเน้นการกระทำอย่างขันแข็ง
  และบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนจากความสร้างสรรค์และทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น
- ⊕ เมื่อความสามารถในการอธิบายเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจนและมั่นใจเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง
  และมีโอกาสการนำเสนอในรูปแบบที่เป็นทางการบ่อยครั้ง
- ⊕ เมื่อมีการให้คุณค่ากับการค้าและความสามารถในการประกอบการ
  และมีการให้ความสำคัญกับการหาโอกาสทางธุรกิจและเอาชนะการแข่งขัน
- ⊕ เมื่อมีโอกาสมากมายในการติดต่อผู้คนใหม่ ๆ และพัฒนาความสัมพันธ์
  และการสร้างเครือข่ายที่ดีถือเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ

สิ่งยับยั้งประสิทธิภาพ

- ⊘ เมื่อบุคคลอยู่ในตำแหน่งที่ไม่เป็นจุดสนใจ และความสำเร็จไม่ได้รับการชมเชย
- ⊘ เมื่อมีการใช้อิทธิพลผ่านการใช้อำนาจและการสั่งการ มากกว่าการจูงใจและการเจรจาต่อรอง
- ⊘ เมื่อความรับผิดชอบในการตัดสินใจครั้งสำคัญขึ้นอยู่กับผู้อื่น
  และมีโอกาสเพียงเล็กน้อยในการร่วมส่งผลต่อผลลัพธ์
- ⊘ เมื่อความมั่นใจในตนเองถูกเปรียบว่าเป็นความหยิ่งยโสและเสื่อมเสีย
  และผู้คนไม่ได้รับการส่งเสริมให้ควบคุมภาระงานของตนเอง
- ⊘ เมื่อมีระดับความกระตือรือร้นต่ำและผู้คนแสดงความคิดริเริ่มของตนเองน้อย
- ⊘ เมื่อความสามารถในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดีนั้นมีความสำคัญเพียงเล็กน้อย
  และมีโอกาสในการนำเสนอน้อย
- ⊘ เมื่อวัฒนธรรมไม่ได้เป็นไปเพื่อเชิงพาณิชย์ ไม่ใช่เพื่อการแข่งขัน และไม่ได้มุ่งหวังผลกำไร
- ⊘ เมื่อมีโอกาสการสร้างเครือข่ายเพียงเล็กน้อย

© 2024 Saville Assessment. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด