

รายงานผู้จัดการสายงาน  
มาริสสา งามศิริ

Focus

Styles

## เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้อ้างอิงตามการประเมินเชิงวิถึ Wave® ซึ่งสำรวจแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถของบุคคลในด้านการทำงานที่สำคัญ

ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 31,000 ราย

เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง ผลลัพธ์จึงสะท้อนถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล การวิจัยที่ครอบคลุมของเราได้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีว่าบุคคลากรมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร อย่างไรก็ตาม เมื่อตีความข้อมูลเหล่านี้

ต้องพิจารณาตามสมควรถึงลักษณะที่เป็นความคิดส่วนบุคคลในการใช้การรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล

ควรระลึกไว้ว่ารายงานนี้อาจมีข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และต้องใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคลในระยะเวลา 12-24 เดือนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

รายงานนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งจัดทำขึ้นโดยใช้ผลการประเมินที่ผู้ตอบเป็นผู้ประเมิน และแสดงถึงคำตอบที่ผู้ตอบได้ให้ไว้

รายงานนี้ได้รับการสร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment ไม่ขอรับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายงานนี้ เราไม่สามารถรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ได้ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้การประเมินนี้ได้

# บทนำ

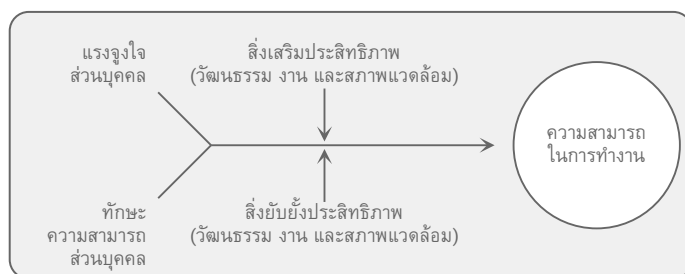
## ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นตามฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงมิติย่อยของแบบสอบถามเชิงวิธีเข้ากับการประเมินอย่างละเอียดและเป็นอิสระเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งให้การคาดการณ์เฉพาะเกี่ยวกับด้านที่อาจเป็นข้อได้เปรียบและข้อจำกัดของ มาริสา งามศิริ 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 ควรมีการกำหนดระดับความสำคัญของความสามารถแต่ละด้านตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นกระบวนการประเมินผล นอกจากนี้ ควรใช้ข้อมูลจากรายงานนี้ร่วมกับข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล เมื่อตัดสินใจ เรื่องการจ้างงาน

รายงานนี้ควรจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิซึ่งสามารถใช้เครื่องมือของ Saville Assessment Wave ได้อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงรายงานผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลรายละเอียดมากขึ้น (เช่น เกี่ยวกับทักษะความสามารถ และแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล)

# ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลนี้แสดงด้านศักยภาพสูงกว่าและต่ำกว่าของ มาริสา งามศิริ ความเห็นพ้องในการให้คะแนนของ มาริสา งามศิริ คือคะแนน 2 และความสม่ำเสมอในการจัดอันดับคือคะแนน 8

	คำบรรยายความสามารถ	ศักยภาพ
การแก้ปัญหา	<b>การประเมินปัญหา</b> การตรวจสอบข้อมูล (2); การบันทึกข้อเท็จจริง (5); การแปลความหมาย (4)	4 ค่อนข้างต่ำ มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 25% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การตรวจสอบปัญหา</b> การพัฒนาความชำนาญ (1); การนำแนวทางการปฏิบัติมาปรับใช้ (7); การให้ข้อมูลเชิงลึก (3)	1 ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การสร้างสรณ์นวัตกรรม</b> การคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ (3); การค้นหาความเป็นไปได้ (1); การพัฒนากลยุทธ์ (1)	1 ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
การส่งเสริมพัฒนาผู้อื่น	<b>การสร้างความสัมพันธ์</b> การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (9); การสร้างสายสัมพันธ์ (6); การสร้างความประทับใจกับผู้อื่น (10)	9 สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ</b> การจูงใจผู้อื่น (10); การสื่อสารข้อมูล (9); การทำลายแนวคิด (8)	10 สูงเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 99% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การนำผู้ใต้บังคับบัญชา</b> การตัดสินใจ (9); การกำกับผู้อื่น (6); การส่งเสริมผู้อื่น (1)	5 ปานกลาง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 40% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
การปรับวิสัยทัศน์ให้เหมาะสม	<b>การแสดงออกถึงความยืดหยุ่น</b> การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง (9); การควบคุมอารมณ์ (8); การแก้ไขความขัดแย้ง (2)	7 ค่อนข้างสูง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 75% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง</b> การคิดบวก (6); การยอมรับความเปลี่ยนแปลง (2); การขอรับผลตอบรับ (4)	3 ต่ำ มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 10% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การให้การสนับสนุน</b> การทำความเข้าใจผู้อื่น (1); การทำงานเป็นทีม (1); การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (1)	1 ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
การสร้างผลผลิตของงาน	<b>การประมวลผลรายละเอียด</b> การทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (4); การตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ (3); การดำเนินงานตามขั้นตอน (2)	3 ต่ำ มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 10% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การกำหนดโครงสร้างงาน</b> การจัดการงาน (3); การรักษามาตรฐาน (1); การสร้างผลงาน (6)	1 ต่ำเป็นอย่างยิ่ง มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 1% ของกลุ่มเปรียบเทียบ
	<b>การขับเคลื่อนความสำเร็จ</b> การดำเนินงาน (9); การคว้าโอกาส (9); การไล่ตามเป้าหมาย (7)	9 สูงมาก มีศักยภาพสูงกว่าประมาณ 95% ของกลุ่มเปรียบเทียบ

## ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

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

### สิ่งเสริมประสิทธิภาพ

- ⊕ เมื่อมีโอกาสเป็นจุดสนใจ และผู้คนตระหนักถึงความสำเร็จและสถานะของตนเอง
- ⊕ เมื่อความสามารถในการโน้มน้าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และความมีอิทธิพลเกิดจากการจูงใจและการเจรจาต่อรอง มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ
- ⊕ เมื่อสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญ และความเด็ดขาดเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ
- ⊕ เมื่อความเชื่อมั่นในตนเองถือว่าเป็นทรัพย์สิน และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้รับรู้คุณค่าของตนเองและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
- ⊕ เมื่อมีระดับพลังงานสูง มีการมุ่งเน้นการกระทำอย่างขยันขันแข็ง และบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนจากความสร้างสรรค์และทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น
- ⊕ เมื่อความสามารถในการอธิบายเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจนและมั่นใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีโอกาสการนำเสนอในรูปแบบที่เป็นทางการบ่อยครั้ง
- ⊕ เมื่อมีการให้คุณค่ากับการค้าและความสามารถในการประกอบการ และมีการให้ความสำคัญกับการหาโอกาสทางธุรกิจและเอาชนะการแข่งขัน
- ⊕ เมื่อมีโอกาสมากมายในการติดต่อผู้คนใหม่ ๆ และพัฒนาความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายที่ดีถือเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ

### สิ่งยับยั้งประสิทธิภาพ

- ⊖ เมื่อบุคคลอยู่ในตำแหน่งที่ไม่เป็นจุดสนใจ และความสำเร็จไม่ได้รับการชมเชย
- ⊖ เมื่อมีการใช้อิทธิพลผ่านการใช้อำนาจและการสั่งการ มากกว่าการจูงใจและการเจรจาต่อรอง
- ⊖ เมื่อความรับผิดชอบในการตัดสินใจครั้งสำคัญขึ้นอยู่กับผู้อื่น และมีโอกาสเพียงเล็กน้อยในการร่วมส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์
- ⊖ เมื่อความมั่นใจในตนเองถูกเปรียบว่าเป็นความหยิ่งโสและเสื่อมเสีย และผู้คนไม่ได้รับการส่งเสริมให้ควบคุมภาระงานของตนเอง
- ⊖ เมื่อมีระดับความกระตือรือร้นต่ำและผู้คนแสดงความคิดเห็นริเริ่มของตนเองน้อย
- ⊖ เมื่อความสามารถในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดีนั้นมีความสำคัญเพียงเล็กน้อย และมีโอกาสในการนำเสนอเพียงเล็กน้อย
- ⊖ เมื่อวัฒนธรรมไม่ได้เป็นไปเพื่อเชิงพาณิชย์ ไม่ใช่เพื่อการแข่งขัน และไม่ได้มุ่งหวังผลกำไร
- ⊖ เมื่อมีโอกาสการสร้างเครือข่ายเพียงเล็กน้อย