



รายงานส่วนบุคคล
มาริสสา งามศิริ

Focus

Styles

บทนำ

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถามเชิงวิถึ รายงานนี้เป็นข้อเสนอแนะโดยสรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องของคุณ

เมื่ออ่านรายงานนี้ โปรดทราบว่ารายงานนี้อ้างอิงตามคำตอบที่คุณตอบในการประเมินเชิงวิถึ รายงานนี้อธิบายว่าคุณรับรู้ตัวคุณเองอย่างไร ไม่ใช่ช่วยคนอื่นอาจมองเห็นคุณเป็นอย่างไร อย่างไรก็ตามงานวิจัยชี้แนะว่าการรายงานด้วยตนเองอาจเป็นตัวคาดการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพว่าคุณจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร

ข้อมูลดังกล่าวจะเกี่ยวกับส่วนเชิงวิถึ 12 ส่วน ซึ่งจัดกลุ่มเป็นกลุ่มหลักสี่กลุ่ม ได้แก่ ความคิด อิทธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ แต่ละมิติประกอบด้วยมิติย่อยสามด้าน โดยมีมิติย่อยรวมทั้งหมด 36 ด้าน

ผลลัพธ์ของคุณรวมคำตอบที่เป็นการใช้คะแนนและการจัดอันดับเข้าด้วยกัน

ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 31,000 ราย

คะแนนของคุณสำหรับแต่ละส่วนจะแสดงเป็นกราฟบนมาตรา 1-10 คะแนน

คะแนนของส่วนหนึ่งซึ่งว่าผลลัพธ์ของคุณสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด โดย 5 และ 6

คะแนนคือระดับทั่วไปของกลุ่มเปรียบเทียบ ขณะที่ 1 และ 10 คะแนนคือคะแนนที่สูงมากหรือต่ำมากซึ่งมีเพียงร้อยละ 1

ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้นที่ได้เช่นนี้ ได้ชื่อแต่ละส่วนมีคำบรรยายที่แสดงคะแนนของมิติย่อยสามด้าน

ซึ่งประกอบรวมกันเป็นคะแนนของส่วนนั้น ๆ ความแตกต่างหลัก ๆ

ในคำบรรยายภายในส่วนบ่งบอกถึงช่วงคะแนนมิติย่อยอย่างกว้าง และเป็นการสะท้อนและอภิปรายข้อเด่น

เกี่ยวกับรายงานนี้

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะให้ภาพรวมที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถในการทำงานของคุณ (เมื่อเทียบกับผู้อื่น) ในช่วง 12 ถึง 24 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของคุณ

รายงานนี้จัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งได้รับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่คุณเป็นผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คำตอบไว้ และสะท้อนให้เห็นถึงคำตอบของคุณ

รายงานนี้ได้รับการสร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment

ไม่ขอรับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายงานนี้ เราไม่สามารถรับประกันผลลัพท์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้แบบสอบถามนี้ได้

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ความคิด	ช่างประเมิน - สนใจการวิเคราะห์ข้อมูลน้อยมาก; ไม่มีแนวโน้มที่จะสนุกกับการสื่อสารด้วยการเขียน; ชอบการทำงานที่มีข้อมูลตัวเลขเท่าคนส่วนใหญ่			■						
	ชอบค้นหาความจริง - สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่เล็กน้อย; ไม่ชอบที่ต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว; ให้ความสนใจกับการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องน้อยมาก	■								
	ช่างจินตนาการ - สร้างแนวความคิดเพียงเล็กน้อย; มุ่งเน้นการคิดค้นแนวความคิดน้อยครั้งมาก; แสดงความสนใจในการพัฒนากลยุทธ์อย่างจำกัด	■								
อิทธิพล	ชอบเข้าสังคม - มีชีวิตชีวามาก; ใช้เวลาเล็กน้อยในการสร้างสายสัมพันธ์; เป็นจุดสนใจบ่อยครั้ง								■	
	มีผลกระทบ - ชักจูงใจคนอื่นได้มาก; นำเสนองานได้อย่างมั่นใจมาก; แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างเปิดเผย									■
	กล้าแสดงออก - เตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบการตัดสินใจที่สำคัญ; มุ่งเน้นกับบทบาทการเป็นผู้นำเล็กน้อย; สนใจหาวิธีจูงใจคนอื่นเพียงเล็กน้อย				■					
การปรับตัว	ปรับอารมณ์ได้เร็ว - มั่นใจในตัวเองมาก; น้อยครั้งที่รู้สึกประหม่าระหว่างเหตุการณ์สำคัญ; รู้สึกลำบากใจในการรับมือกับคนที่กำลังไม่สบายใจ							■		
	ยืดหยุ่น - มีแนวโน้มพอสมควรที่จะมองในแง่ดี; มองการเปลี่ยนแปลงในแง่ดีน้อยกว่าคนอื่น ๆ; รับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ พอสมควร				■					
	เป็นกำลังใจ - มีความเห็นอกเห็นใจน้อยกว่าคนส่วนใหญ่; มุ่งเน้นที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ; มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นน้อยกว่าคนอื่น ๆ	■								
การสังเกต	มีสติรู้ตัวรู้ชอบ - เอาใจใส่ต่อการทำงานให้ทันเส้นตายเท่าคนส่วนใหญ่; ให้ความสนใจกับความถูกต้องของรายละเอียดเพียงเล็กน้อย; มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฎน้อยมาก		■							
	มีโครงสร้าง - จัดระเบียบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเองได้น้อยกว่าคนอื่น ๆ; ไม่ชอบวางแผน; ทำงานรวดเร็วพอสมควร			■						
	ขับเคลื่อน - เก่งมากในการทำสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น; หาโอกาสทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ; มีแรงผลักดันในการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมเป็นอย่างมาก									■

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

รายงานนี้จัดทำขึ้นตามการวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยงวิธีส่วนบุคคลเข้ากับวัฒนธรรมในที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของคุณ:

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