



รายงานผู้เชี่ยวชาญ  
มาริสสา งามศิริ



Professional

Styles

# สารบัญ

บทนำ.....	3
ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการ.....	4
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - ภาพรวมคำตอบ.....	5
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก ความคิด.....	6
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก อิทธิพล.....	7
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก การปรับตัว.....	8
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบุรณ์ - กลุ่มหลัก การส่งมอบ.....	9
ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุป.....	10
ข้อมูลศักยภาพความสามารถ.....	11
ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน.....	12

## เกี่ยวกับรายงานนี้

รายงานนี้อ้างอิงตามการประเมินเชิงวิถึ Wave® ซึ่งสำรวจแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถของบุคคลในด้านการทำงานที่สำคัญ

ผลลัพธ์ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 24,000 ราย

เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง ผลลัพธ์จึงสะท้อนถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล การวิจัยที่ครอบคลุมของเราได้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีว่าบุคคลากรมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร อย่างไรก็ตาม เมื่อตีความข้อมูลเหล่านี้ ต้องพิจารณาตามสมควรถึงลักษณะที่เป็นความคิดส่วนบุคคลในการใช้การรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคล

ควรระลึกไว้ว่ารายงานนี้อาจมีข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และต้องใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

ข้อมูลในรายงานนี้มีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ตนเองของแต่ละบุคคลในระยะเวลา 12-24 เดือนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

รายงานนี้จัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ดำเนินการโดยผู้ตอบ และแสดงถึงคำตอบที่ผู้ตอบให้ไว้

รายงานนี้สร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment

ไม่รับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขข้อมูลในรายงานนี้ เราไม่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้การประเมินนี้ได้

# บทนำ

## ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการ

ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการจะแสดงส่วนหลัก 12 ส่วนของข้อมูล โดยจัดเป็นกลุ่มหลักสี่กลุ่ม ได้แก่ ความคิด อธิธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ ได้ชื่อของแต่ละหัวข้อจาก 12 ส่วนประกอบด้วยข้อมูลมิติพื้นฐานสามมิติ รวมทั้งหมดเป็น 36 มิติ

## ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - ภาพรวมคำตอบมีการสรุปคำตอบเกี่ยวกับแบบสอบถามของ มาริสา งามศิริ ตัวบ่งชี้ปฏิบัติการในสรุปคำตอบแสดงรูปแบบคำตอบที่สูงมากหรือต่ำมากใด ๆ ที่มี

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์มุ่งเน้นที่มิติเชิงวิถี Professional 36 มิติ

ซึ่งจัดเรียงไว้ได้ชื่อหัวข้อของกลุ่มหลักสี่กลุ่ม (ความคิด อธิธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ)

และกลุ่มหลักแต่ละกลุ่มมีข้อมูลหนึ่งหน้ากระดาษ กลุ่มหลักแต่กลุ่มแบ่งออกเป็นสามส่วน (รวมทั้งหมด 12 ส่วน)

และแต่ละส่วนประกอบด้วยสามมิติ ในมิติทั้ง 36 มิตินี้ แต่ละมิติประกอบด้วยมิติย่อยพื้นฐาน 3 ด้าน (รวมทั้งหมด 108 ด้าน) โดยมีคำบรรยายสำหรับคะแนนมิติย่อยแสดงอยู่ที่ชื่อมิติ

## ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุป

ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุปจะให้ภาพรวมในหนึ่งหน้ากระดาษเกี่ยวกับมิติเชิงวิถีทั้ง 36 มิติ

ข้อมูลนี้จะแสดงส่วนที่มีพิสัยของมิติย่อย และส่วนที่แรงจูงใจหรือความสามารถอยู่ในระดับสูงกว่า

(ส่วนที่มีระดับสูงกว่าจะระบุด้วย M หรือ T) และส่วนที่เกณฑ์เชิงบรรทัดฐานหรือตัวเลือกเชิงบังคับอยู่ในระดับสูงกว่า

(ส่วนที่มีระดับสูงกว่าจะระบุด้วย N หรือ I)

## ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นตามฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงมิติย่อยของแบบสอบถามเชิงวิถี

เข้ากับการประเมินอย่างละเอียดและเป็นอิสระเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ซึ่งให้การคาดการณ์เฉพาะเกี่ยวกับด้านที่อาจเป็นข้อได้เปรียบและข้อจำกัดของ มาริสา งามศิริ

ในด้านประสิทธิภาพการทำงานหลัก 12 ด้าน

องค์ประกอบพื้นฐานของประสิทธิภาพแสดงอยู่ในคำบรรยายและคะแนนได้หัวข้อความสามารถทั้ง 12 หัวข้อ

การคาดการณ์นี้ควรตีความโดยเปรียบเทียบกับข้อกำหนดการทำงานหลัก

ตามที่กำหนดผ่านวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือวิธีการรวบรวมข้อมูลความสามารถ

ข้อมูลที่คะแนนเป็นเชิงบวกอย่างสูงอาจสะท้อนถึงมุมมองต่อตนเองที่เป็นเชิงบวกเกินจริง

ในขณะที่ข้อมูลที่มีคะแนนต่ำอาจสะท้อนถึงมุมมองที่วิพากษ์วิจารณ์ตนเองมากเกินไป

ในกรณีดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบผลลัพธ์กับข้อมูลอื่น

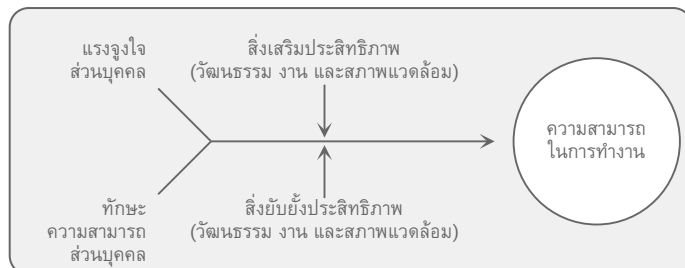
## ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเนจะบ่งชี้ด้านวัฒนธรรม งาน

และสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของบุคคลหนึ่ง การวิจัยใหม่ของ Saville

Assessment ชี้แนะว่าแรงจูงใจและทักษะความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับลักษณะด้านวัฒนธรรม งาน

และสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อช่วยระบุประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถของบุคคลเหล่านั้น



## ข้อมูลสรุปการปฏิบัติการ

ความคิด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ช่างประเมิน <b>คะแนน 6</b> ใช้การวิเคราะห์ (6); ใช้ข้อเท็จจริง (7); มีเหตุผล (5)						■				
ชอบค้นหาความจริง <b>คะแนน 6</b> ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ (7); มีความคิดในเชิงปฏิบัติ (2); ขาดฉลาด (9)						■				
ช่างจินตนาการ <b>คะแนน 10</b> ช่างคิดค้น (10); เป็นนามธรรม (7); มีกลวิธี (9)										■
อิทธิพล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ชอบเข้าสังคม <b>คะแนน 6</b> โต้ตอบสื่อสาร (6); มีเสน่ห์ (3); ส่งเสริมตัวเอง (8)						■				
มีผลกระทบ <b>คะแนน 9</b> โน้มน้าวใจ (9); สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (6); ทำหายความสามารถ (10)										■
กล้าแสดงออก <b>คะแนน 9</b> มีจุดประสงค์ (10); ดูแลตรวจตรา (8); เพิ่มขีดความสามารถ (5)										■
การปรับตัว	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ปรับอารมณ์ได้เร็ว <b>คะแนน 6</b> มั่นใจในตัวเอง (7); ใจเย็น (7); แก้ปัญหา (4)						■				
ยืดหยุ่น <b>คะแนน 6</b> มองโลกในแง่ดี (8); ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง (6); เต็มใจรับ (3)						■				
เป็นกำลังใจ <b>คะแนน 3</b> ใส่ใจ (4); มีส่วนร่วม (3); ยอมรับ (3)			■							
การส่งมอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
มีสติรู้ผิดชอบ <b>คะแนน 2</b> เชื่อถือได้ (3); ละเอียดลออ (4); ปฏิบัติอย่างสอดคล้อง (1)		■								
มีโครงสร้าง <b>คะแนน 2</b> เป็นระบบ (1); เป็นหลักการ (3); ให้ความสำคัญกับกิจกรรม (5)		■								
ขับเคลื่อน <b>คะแนน 8</b> คล่องแคล่ว (7); กล้าได้กล้าเสีย (8); มานะบากบั่น (8)										■

# ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - ภาพรวมคำตอบ

ข้อมูลนี้มีการประเมินคำตอบต่อแบบสอบถามเชิงวิถีของ มาริสา งามศิริ อย่างละเอียด ซึ่งเริ่มต้นด้วยการสรุปรูปแบบคำตอบ ตามด้วยคำอธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างข้อมูล คำอธิบายถึงรูปแบบคำตอบเมื่อตีความข้อมูลการวัดทางจิตวิทยา อีกสองสามหน้าถัดไปจะรายงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ของกลุ่มหลักสี่กลุ่ม

## สรุปคำตอบ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ความเห็นพ้องในการให้คะแนน โดยรวมแล้ว มีทัศนะเชิงบวกมากกว่าคนจำนวนมากในการให้คะแนนตัวเอง										
ความสม่ำเสมอของการจัดอันดับ มีความสม่ำเสมอสูงในการจัดอันดับคุณลักษณะ										
ความสอดคล้องระหว่างเกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน- ตัวเลือกเชิงบังคับ โดยรวมแล้ว คะแนนเกณฑ์เชิงบรรทัดฐานและตัวเลือกเชิงบังคับมีระดับความสอดคล้องกันค่อนข้างสูง										
ความสอดคล้องระหว่างแรงจูงใจ-ทักษะความสามารถ โดยรวมแล้ว คะแนนแรงจูงใจและทักษะความสามารถ มีระดับความสอดคล้องกันคล้ายกับคนส่วนใหญ่										

## รายละเอียดข้อมูล

การวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment

บ่งชี้ว่าโดยทั่วไปแล้วทัศนคติเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุดคือคะแนนซึ่งบ่งชี้โดยการให้คะแนนในช่วงระดับคะแนน 10 ระดับ (เกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน-ตัวเลือกเชิงบังคับรวมกัน) นอกจากนี้

มีการให้ข้อมูลด้านความแตกต่างในรายละเอียดซึ่งบ่งชี้โดยข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะของการรายงาน Wave:

||||| พิสัยมีติดย่อย เมื่อพิสัยของคะแนนของมีติดย่อยภายในมีติใด ๆ เท่ากับสามคะแนนหรือมากกว่า

จะมีการระบุโดยใช้ทั้งเส้นแรงแบบมาตรฐานและคะแนนมีติ

และมีการระบุคะแนนของมีติดย่อยแต่ละด้านไว้ในวงเล็บที่อยู่ถัดจากคำบรรยายของมีติดย่อยแต่ละด้าน

**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

# ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก ความคิด

ความคิด										
ช่วงประเมิน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ใช้การวิเคราะห์</b> คะแนน 6 สนใจการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร (5); ตามคำถามแบบเจาะลึกก่อนข้างบ่อย (5); มีแนวโน้มที่จะแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหามากขึ้น (7)										
<b>ใช้ข้อเท็จจริง</b> คะแนน 7 มีแนวโน้มที่จะสื่อสารด้วยการเขียนได้ดี (7); สนใจเหตุผลที่สนับสนุนข้อโต้แย้งพอสมควร (5); ค้นหาข้อเท็จจริงอย่างครอบคลุม (7)							T		M	
<b>มีเหตุผล</b> คะแนน 5 ชอบการทำงานที่มีข้อมูลตัวเลขเท่าคนส่วนใหญ่ (6); สนใจเทคโนโลยีสารสนเทศเล็กน้อย (4); มีแนวโน้มพอสมควรที่จะตัดสินใจบนพื้นฐานข้อเท็จจริงอย่างเดียว (6)										
ขอบค้นหาความจริง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้</b> คะแนน 7 สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่พอสมควร (4); เรียนรู้ได้รวดเร็ว (7); มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ด้วยการอ่าน (7)										
<b>มีความคิดในเชิงปฏิบัติ</b> คะแนน 2 ให้ความสำคัญกับการทำงานภาคปฏิบัติน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); สนใจเรียนรู้จากการลงมือทำน้อยมาก (1); ให้ความสำคัญในการใช้สามัญสำนึกค่อนข้างน้อย (4)										
<b>ชาญฉลาด</b> คะแนน 9 ระบุข้อดีของแนวทางปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ บ่อยครั้ง (8); ทำความเข้าใจประเด็นปัญหาหลักได้รวดเร็วมาก (9); เชื้อสายชาญฉลาดเพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจ (8)										
ช่วงจินตนาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ช่างคิดค้น</b> คะแนน 10 สร้างแนวความคิดจำนวนมาก (10); เสนอแนวความคิดที่ไม่ซ้ำกับใครมาก (10); มีแนวโน้มที่จะใช้วิธีแก้ปัญหาที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (8)										
<b>เป็นนามธรรม</b> คะแนน 7 คิดค้นแนวความคิดได้ดี (7); ประยุกต์ใช้ทฤษฎีบ่อย (7); สนใจเรียนรู้หลักการพื้นฐานปานกลาง (6)										
<b>มีกลวิธี</b> คะแนน 9 มีแนวโน้มที่จะพัฒนากลยุทธ์ (7); มีมุมมองในระยะยาวมาก (9); สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต (8)										

# ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก อิทธิพล

อิทธิพล										
ขอบเข้าสังคม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>โต้ตอบสื่อสาร</b> คะแนน 6 ก่อนข้างมีชีวิตชีวา (6); ข้างพูดพอสมควร (6); สนใจการสร้างเครือข่ายพอสมควร (6)										
<b>มีเสน่ห์</b> คะแนน 3 ใช้เวลาเล็กน้อยในการสร้างสายสัมพันธ์ (4); เน้นการสร้างความปลอดภัยแรกที่ดีเพียงเล็กน้อย (2); หาเพื่อนใหม่ได้ค่อนข้างง่าย (5)										
<b>ส่งเสริมตัวเอง</b> คะแนน 8 เป็นจุดสนใจบ่อยครั้ง (10); ก่อนข้างถ่อมตัวเกี่ยวกับความสำเร็จของตัวเอง (6); ต้องการคำชมเชยพอสมควร (6)										
มีผลกระทบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>โน้มน้าวใจ</b> คะแนน 9 ชักจูงใจคนอื่นได้มาก (9); แสดงความคิดเห็นของตัวเองอย่างแข็งขัน (8); ให้ความสนใจกับการเจรจาต่อรองข้อตกลงที่ดีที่สุด (7)										
<b>สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</b> คะแนน 6 สนุกกับการนำเสนองานเท่าคนส่วนใหญ่ (6); อธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอสมควร (6); มีความมั่นใจเมื่ออยู่กับคนใหม่ ๆ พอสมควร (6)										
<b>ทำลายความสามารถ</b> คะแนน 10 แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างเปิดเผยมาก (9); มีแนวโน้มทำลายความคิดของคนอื่นมาก (9); มีส่วนร่วมในข้อโต้แย้งบ่อยมาก (9)										
กล้าแสดงออก	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>มีจุดประสงค์</b> คะแนน 10 ตัดสินใจเร็ว (8); เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการตัดสินใจที่สำคัญ (8); มีมุมมองหนักแน่นมากเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ (10)										
<b>ดูแลตรวจตรา</b> คะแนน 8 มุ่งเน้นกับบทบาทการเป็นผู้เฝ้าอย่างชัดเจน (7); ประสานงานกับผู้คนที่ดี (7); มีแนวโน้มอย่างมากที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ (9)										
<b>เพิ่มขีดความสามารถ</b> คะแนน 5 สนใจหาวิธีจูงใจคนอื่นอย่างจำกัด (3); สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น (7); ให้กำลังใจคนอื่นพอสมควร (5)										

# ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก การปรับตัว

การปรับตัว										
ปรับอารมณ์ได้เร็ว	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>มั่นใจในตัวเอง</b> คะแนน 7</p> <p>มั่นใจในตัวเองปานกลาง (5); รู้สึกว่าจัดการอนาคตของตัวเองได้ (8); รู้สึกถึงค่าของตัวเองมาก (7)</p>										
<p><b>ใจเย็น</b> คะแนน 7</p> <p>น้อยครั้งที่รู้สึกประหม่าระหว่างเหตุการณ์สำคัญ (7); ค่อนข้างใจเย็นก่อนเกิดเหตุการณ์สำคัญ (6); ทำงานภายใต้ความกดดันได้ดี (7)</p>										
<p><b>แก้ปัญหา</b> คะแนน 4</p> <p>รับมือกับคนที่กำลังไม่สบายใจได้ดีพอสมควร (5); ไม่ชอบรับมือกับคนที่โมโห (4); รู้สึกจำเป็นต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4)</p>										
ยึดหยุ่น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>มองโลกในแง่ดี</b> คะแนน 8</p> <p>มีแนวโน้มที่จะมองในแง่ดี (8); พินตัวจากปัญหาที่ทำให้เกิดความล่าช้าได้ค่อนข้างเร็ว (5); ระวังอย่างยิ่ง (9)</p>										
<p><b>ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง</b> คะแนน 6</p> <p>พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงเท่าคนส่วนใหญ่ (6); รับมือกับความไม่แน่นอนได้ค่อนข้างดี (6); ยอมรับความท้าทายใหม่ ๆ ได้เร็วเท่าคนส่วนใหญ่ (6)</p>										
<p><b>เต็มใจรับ</b> คะแนน 3</p> <p>รับฟังความคิดเห็นน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ (2); มีแนวโน้มพอสมควรที่จะส่งเสริมให้ผู้อื่นที่จะวิพากษ์วิจารณ์วิธีการของตน (6); ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานน้อยครั้ง (4)</p>										
เป็นกำลังใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>ใส่ใจ</b> คะแนน 4</p> <p>มีความเห็นอกเห็นใจน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); ไม่มีแนวโน้มจะตั้งใจฟังเป็นเวลานาน (2); สนใจทำความเข้าใจเหตุผลที่ผู้คนที่กำลังต่าง ๆ (7)</p>										
<p><b>มีส่วนร่วม</b> คะแนน 3</p> <p>มุ่งเน้นที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ (2); คำนึงถึงมุมมองของคนอื่นบ้างบางส่วน (5); ไม่มีแนวโน้มที่จะให้คนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย (4)</p>										
<p><b>ยอมรับ</b> คะแนน 3</p> <p>มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นน้อยกว่าคนอื่น ๆ เล็กน้อย (3); ค่อนข้างมีความอดทน (5); ไวใจคนอื่นพอสมควร (5)</p>										



# ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสมบูรณ์ - กลุ่มหลัก การส่งมอบ

การส่งมอบ										
มีสติรู้ผิดรู้ชอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>เชื่อถือได้</b> คะแนน 3</p> <p>ให้ความสำคัญต่อการทำงานให้ทันเส้นตายน้อยกว่าคนอื่น ๆ (3); ตรงต่อเวลาน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); บางครั้งละทิ้งงานไว้คราคาซัง (4)</p>										
<p><b>ละเอียดลออ</b> คะแนน 4</p> <p>ให้ความสนใจกับความถูกต้องของรายละเอียดเพียงเล็กน้อย (2); ละเอียดถี่ถ้วนน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); ตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงพอสมควร (6)</p>										
<p><b>ปฏิบัติตามอย่างสอดคล้อง</b> คะแนน 1</p> <p>มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฎน้อยมาก (1); ไม่ชอบปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างยิ่ง (2); บางครั้งเตรียมที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจ (4)</p>										
มีโครงสร้าง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>เป็นระบบ</b> คะแนน 1</p> <p>จัดระเบียบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเองได้น้อยกว่าคนส่วนใหญ่ (2); ไม่ชอบวางแผนอย่างมาก (2); มีแนวโน้มที่จะจัดลำดับความสำคัญน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ (1)</p>										
<p><b>เป็นหลักการ</b> คะแนน 3</p> <p>ให้ความสนใจกับจริยธรรมน้อยกว่าคนอื่น ๆ (4); ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับน้อยกว่าคนอื่น ๆ (3); ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อตกลงค่อนข้างน้อย (4)</p>										
<p><b>ให้ความสำคัญกับกิจกรรม</b> คะแนน 5</p> <p>ทำงานรวดเร็วพอสมควร (5); ทำได้ดีเมื่อมีงานยุ่ง (7); ชอบทำอะไรที่ละเอียดมากกว่า (4)</p>										
ขับเคลื่อน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>คล่องแคล่ว</b> คะแนน 7</p> <p>เก่งในการทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น (7); ใจร้อนที่จะเริ่มลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (7); ทำงานอย่างแข็งขันพอสมควร (6)</p>										
<p><b>กล้าได้กล้าเสีย</b> คะแนน 8</p> <p>มีแนวโน้มที่จะหาโอกาสทางธุรกิจ (8); ค่อนข้างมุ่งเน้นที่การขาย (8); ต้องการประสบความสำเร็จเท่าคนส่วนใหญ่ (6)</p>										
<p><b>มานะบากบั่น</b> คะแนน 8</p> <p>มีแรงผลักดันในการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม (8); ค่อนข้างมีความทะเยอทะยาน (7); มีแนวโน้มในการพากเพียรผ่านความท้าทายที่ยากลำบาก (8)</p>										

# ข้อมูลการวัดทางจิตวิทยาโดยสรุป

ความเห็นพ้อง (7) ความสม่ำเสมอ (9) ความสอดคล้อง N-I (7) ความสอดคล้อง M-T (6)

แสดงการแบ่งส่วนที่สูงกว่า		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	การแบ่งส่วน	
ความคิด	ใช้การวิเคราะห์						██						
	ใช้ข้อเท็จจริง							██				M	
	มีเหตุผล					██							
	ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้							██					
	มีความคิดในเชิงปฏิบัติ		██										
	ชาญฉลาด										██		
	ช่างคิดค้น											██	
	เป็นนามธรรม								██				M
	มีกลวิธี										██		M
อิทธิพล	โต้ตอบสื่อสาร						██					T	
	มีเสน่ห์			██								N	
	ส่งเสริมตัวเอง							██					
	โน้มน้าวใจ									██			
	สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						██						
	ท้าทายความสามารถ										██		
	มีจุดประสงค์										██		
	ดูแลตรวจตรา								██				
	เพิ่มขีดความสามารถ				██								T
การปรับตัว	มั่นใจในตัวเอง						██					T	
	ใจเย็น							██					
	แก้ปัญหา				██							N	
	มองโลกในแง่ดี						██						
	ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง						██						
	เต็มใจรับ			██									
	ใส่ใจ			██									
	มีส่วนร่วม			██									
	ยอมรับ			██									
การส่งมอบ	เชื่อถือได้			██								M	
	ละเอียดลออ			██									
	ปฏิบัติอย่างสอดคล้อง	██		██									
	เป็นระบบ	██											
	เป็นหลักการ			██									
	ให้ความสำคัญกับกิจกรรม					██							
	คล่องแคล่ว							██					
	กล้าได้กล้าเสีย								██				
	มานะบากบั่น									██			

# ข้อมูลศักยภาพความสามารถ

ข้อมูลนี้แสดงด้านศักยภาพสูงกว่าและต่ำกว่าของ มาริสา งามศิริ การวัดศักยภาพความสามารถพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงตามฐานข้อมูลสากลที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยง Wave กับประสิทธิภาพการทำงาน

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

## ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

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

### สิ่งเสริมประสิทธิภาพ

- ⊕ เมื่อมีการส่งเสริมการสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และยินดีรับความคิดและแนวทางการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
- ⊕ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับการถกเถียงอย่างดุเดือด และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้กล้าท้าทายแนวความคิด ได้แย้ง และออกเสียงคัดค้านอย่างเปิดเผย
- ⊕ เมื่อสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญ และความเด็ดขาดเป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า
- ⊕ เมื่อความสามารถในการเข้าถึงแก่นปัญหาได้อย่างรวดเร็วและชี้ทางแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ว่าเป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่ง
- ⊕ เมื่อมีการส่งเสริมการพัฒนาความคิดและแนวคิดเชิงทฤษฎี
- ⊕ เมื่อมีการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงและความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม และบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนจากผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม
- ⊕ เมื่อมีจุดสนใจเชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่ง การมีวิสัยทัศน์ชัดเจนเป็นคุณสมบัติที่เป็นที่ต้องการ และมีการให้ความสำคัญกับความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์อย่างยิ่ง
- ⊕ เมื่อมีการให้คุณค่ากับการค้าและความสามารถในการประกอบการ และมีการให้ความสำคัญกับการหาโอกาสทางธุรกิจและเอาชนะการแข่งขัน

### สิ่งยับยั้งประสิทธิภาพ

- ⊖ เมื่อมีการใช้ทัศนคติตามธรรมเนียมเป็นหลัก มักใช้วิธีการแบบดั้งเดิมและบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้คิดค้นแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ
- ⊖ เมื่อมีการไม่ยอมรับความขัดแย้ง และบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้ท้าทายแนวคิดและออกเสียงคัดค้าน
- ⊖ เมื่อความรับผิดชอบในการตัดสินใจครั้งสำคัญขึ้นอยู่กับผู้อื่น และมีโอกาสเพียงเล็กน้อยในการร่วมส่งผลต่อผลลัพธ์
- ⊖ เมื่อการให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ และการระบุถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงได้รับความสำคัญน้อยลง
- ⊖ เมื่อมีการให้ความสนใจกับการใช้ความคิดและแบบจำลองเชิงทฤษฎีเพียงเล็กน้อย บุคลากรมีเวลาน้อยในการสำรวจทางเลือกและความเป็นไปได้ต่าง ๆ
- ⊖ เมื่อแรงกระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมไม่เป็นไปในทางที่ดี และผู้คนค่อนข้างไม่ยอมเผชิญกับความยากลำบาก
- ⊖ เมื่อจุดสนใจเป็นแบบระยะสั้นมากกว่าระยะยาว เป็นเชิงยุทธวิธีมากกว่ากลยุทธ์
- ⊖ เมื่อวัฒนธรรมไม่ได้เป็นไปเพื่อเชิงพาณิชย์ ไม่ใช่เพื่อการแข่งขัน และไม่ได้มุ่งหวังผลกำไร