



รายงานส่วนบุคคล
มาริสสา งามศิริ

Professional

Styles

บทนำ

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถามเชิงวิถึ รายงานนี้เป็นข้อเสนอแนะโดยสรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความชอบ ความต้องการ และทักษะความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องของคุณ

เมื่ออ่านรายงานนี้ โปรดทราบว่ารายงานนี้อ้างอิงตามคำตอบที่คุณตอบในการประเมินเชิงวิถึ รายงานนี้อธิบายว่าคุณรับรู้ตัวคุณเองอย่างไร ไม่ใช่ว่าคนอื่นอาจมองเห็นคุณเป็นอย่างไร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชี้แนะว่าการรายงานด้วยตนเองอาจเป็นตัวคาดการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพว่าคุณจะปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างไร

ข้อมูลดังกล่าวจะเกี่ยวกับมิติเชิงวิถึ 36 มิติ ซึ่งจัดกลุ่มตามส่วนหัวข้อ 12 ส่วนและจัดเรียงภายในกลุ่มหลักแต่ละกลุ่มทั้งหมดสี่กลุ่ม ได้แก่ ความคิด อิทธิพล การปรับตัว และการส่งมอบ แต่ละมิติประกอบด้วยมิติย่อยสามด้าน

ผลลัพธ์ของคุณรวมคำตอบที่เป็นการให้คะแนนและการจัดอันดับเข้าด้วยกัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและผู้จัดการในระดับสากลกว่า 24,000 ราย คะแนนของคุณสำหรับแต่ละมิติจะแสดงเป็นกราฟบนมาตรา 1-10 คะแนน คะแนนมิติบ่งชี้ว่าผลลัพธ์ของคุณสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด โดยคะแนนที่ 5 และ 6 คือคะแนนโดยปกติของกลุ่มเปรียบเทียบ ในขณะที่คะแนนที่ 1 และ 10 คือคะแนนที่สูงมากหรือต่ำมากซึ่งมีเพียงร้อยละ 1 ของกลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้นที่มี ได้ชื่อมิติแต่ละมิติมีคำบรรยายที่แสดงถึงมิติย่อยสามด้านที่ประกอบรวมกันเป็นคะแนนของมิตินั้น ๆ ความแตกต่างหลัก ๆ ในคำบรรยายภายในมิติแสดงถึงช่วงคะแนนมิติย่อยอย่างกว้าง ๆ และดังนั้นจึงสมควรมีการพิจารณาและอภิปราย

ในบางมิติ (เช่น “เชื่อถือได้”) บุคลากรส่วนใหญ่จะให้คะแนนตนเองไว้สูง และเนื่องจากผลลัพธ์เป็นผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ คุณจึงอาจพบว่าคะแนนของคุณต่ำกว่าที่คุณคาดหวังในบางด้าน นอกจากนี้ โปรดทราบเช่นกันว่าควรแปลความหมายของคะแนนในแง่ของสิ่งที่เป็นที่พึงประสงค์สำหรับตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ เช่น “การปฏิบัติตาม” อาจเป็นที่พึงประสงค์สำหรับงานธุรการ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด แต่อาจไม่เป็นที่พึงประสงค์สำหรับตำแหน่งงานระดับสูง ซึ่งจำเป็นต้องกล้าเสี่ยงและมีไหวพริบในการเอาชนะกฎและขั้นตอนที่มาจากระบบราชการอยู่บ้าง

เกี่ยวกับรายงานนี้

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

รายงานนี้จัดทำขึ้นโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ของ Saville Assessment ซึ่งได้รับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่คุณเป็นผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คำตอบไว้ และสะท้อนให้เห็นถึงคำตอบของคุณ

รายงานนี้ได้รับการสร้างขึ้นด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Saville Assessment ไม่ขอรับประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายงานนี้ เราไม่สามารถรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รายงานนี้ได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรก็ตาม

เฉพาะพนักงานและตัวแทนของ Saville Assessment รวมทั้งลูกค้าที่ได้รับอนุญาตจาก Saville Assessment เท่านั้นที่สามารถใช้แบบสอบถามนี้ได้

กลุ่มหลัก ความคิด

ความคิด										
ช่างประเมิน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ใช้การวิเคราะห์ สนใจการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร; ถามคำถามแบบเจาะลึกค่อนข้างบ่อย; มีแนวโน้มที่จะแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหา										
ใช้ข้อเท็จจริง มีแนวโน้มที่จะสื่อสารด้วยการเขียนได้ดี; สนใจเหตุผลที่สนับสนุนข้อโต้แย้งพอสมควร; ค้นหาข้อเท็จจริงอย่างครอบคลุม										
มีเหตุผล ชอบการทำงานที่มีข้อมูลตัวเลขเท่าคนส่วนใหญ่; สนใจเทคโนโลยีสารสนเทศเล็กน้อย; มีแนวโน้มพอสมควรที่จะตัดสินใจบนพื้นฐานข้อเท็จจริงอย่างเดียว										
ชอบค้นหาความจริง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่พอสมควร; เรียนรู้ได้รวดเร็ว; มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ด้วยการอ่าน										
มีความคิดในเชิงปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับการทำงานภาคปฏิบัติมากกว่าคนอื่น ๆ; สนใจเรียนรู้จากการลงมือทำอย่างมาก; ให้ความสำคัญในการใช้สามัญสำนึกค่อนข้างน้อย										
ชาญฉลาด ระบุข้อชี้แนะทางการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ บ่อยครั้ง; ทำความเข้าใจประเด็นปัญหาหลักได้รวดเร็วมาก; เชื้อสายชาญฉลาดเพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจ										
ช่างจินตนาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ช่างคิดค้น สร้างแนวความคิดจำนวนมาก; เสนอแนวความคิดที่ไม่ซ้ำกับใครมาก; มีแนวโน้มที่จะใช้วิธีแก้ปัญหาที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่										
เป็นนามธรรม คิดค้นแนวความคิดได้ดี; ประยุกต์ใช้ทฤษฎีบ่อย; สนใจเรียนรู้หลักการพื้นฐานปานกลาง										
มีกลวิธี มีแนวโน้มที่จะพัฒนากลยุทธ์; มีมุมมองในระยะยาวมาก; สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต										

กลุ่มหลัก อธิพิพล

อธิพิพล										
ขอบเข้าสังคม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
โต้ตอบสื่อสาร ก่อนข้างมีชีวิตชีวา; ช่างพูดพอสมควร; สนใจการสร้างเครือข่ายพอสมควร										
มีเสน่ห์ ใช้เวลาเล็กน้อยในการสร้างสายสัมพันธ์; เน้นการสร้างความประทับใจแรกที่ดีเพียงเล็กน้อย; หาเพื่อนใหม่ได้ค่อนข้างง่าย										
ส่งเสริมตัวเอง เป็นจุดสนใจบ่อยครั้ง; ก่อนข้างต่อตัวเกี่ยวกับความสำเร็จของตัวเอง; ต้องการคำชมเชยพอสมควร										
มีผลกระทบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
โน้มน้าวใจ ชักจูงใจคนอื่นได้มาก; แสดงความคิดเห็นของตัวเองอย่างแข็งขัน; ให้ความสนใจกับการเจรจาต่อรองข้อตกลงที่ดีที่สุด										
สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สนุกกับการนำเสนองานท่าคนส่วนใหญ่; อธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอสมควร; มีความมั่นใจเมื่ออยู่กับคนใหม่ ๆ พอสมควร										
ทำลายความสามารถ แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างเปิดเผยมาก; มีแนวโน้มทำลายความคิดของคนอื่นมาก; มีส่วนร่วมในข้อโต้แย้งบ่อยมาก										
กล้าแสดงออก	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
มีจุดประสงค์ ตัดสินใจเร็ว; เตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบการตัดสินใจที่สำคัญ; มีมุมมองหนักแน่นมากเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ										
ดูแลตรวจตรา มุ่งเน้นกับบทบาทการเป็นผู้anoอย่างชัดเจน; ประสานงานกับผู้อื่นได้ดี; มีแนวโน้มอย่างมากที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ										
เพิ่มขีดความสามารถ สนใจหาวิธีจูงใจคนอื่นอย่างจำกัด; สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น; ให้กำลังใจคนอื่นพอสมควร										

กลุ่มหลัก การปรับตัว

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

กลุ่มหลัก การส่งมอบ

การส่งมอบ										
มีสติรู้ผิดรู้ชอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
เชื่อถือได้ ให้ความสำคัญต่อการทำงานให้ทันเส้นตายน้อยกว่าคนอื่น ๆ; ตรงต่อเวลาน้อยกว่าคนอื่น ๆ; บางครั้งละทิ้งงานไว้คาราคาซัง			■							
ละเอียดลออ ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของรายละเอียดเพียงเล็กน้อย; ละเอียดถี่ถ้วนน้อยกว่าคนอื่น ๆ; ตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงพอสมควร				■						
ปฏิบัติอย่างสอดคล้อง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฎน้อยมาก; ไม่ชอบปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างยิ่ง; บางครั้งเตรียมที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจ	■									
มีโครงสร้าง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
เป็นระบบ จัดระเบียบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเองได้น้อยกว่าคนส่วนใหญ่; ไม่ชอบวางแผนอย่างมาก; มีแนวโน้มที่จะจัดลำดับความสำคัญน้อยกว่าคนส่วนใหญ่	■									
เป็นหลักการ ให้ความสำคัญกับจริยธรรมน้อยกว่าคนอื่น ๆ; ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับน้อยกว่าคนอื่น ๆ; ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อตกลงค่อนข้างน้อย			■							
ให้ความสำคัญกับกิจกรรม ทำงานรวดเร็วพอสมควร; ทำได้ดีเมื่อมีงานยุ่ง; ชอบทำอะไรที่ละอย่างมากกว่า					■					
ขับเคลื่อน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
คล่องแคล่ว เก่งในการทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น; ใจร้อนที่จะเริ่มลงมือทำสิ่งต่าง ๆ; ทำงานอย่างแข็งขันพอสมควร								■		
กล้าได้กล้าเสีย มีแนวโน้มที่จะหาโอกาสทางธุรกิจ; ค่อนข้างมุ่งเน้นที่การขาย; ต้องการประสบความสำเร็จเท่าคนส่วนใหญ่									■	
มานะบากบั่น มีแรงผลักดันในการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม; ค่อนข้างมีความทะเยอทะยาน; มีแนวโน้มในการพากเพียรผ่านความท้าทายที่ยากลำบาก									■	

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมโดยคาดคะเน

รายงานนี้จัดทำขึ้นตามการวิจัยที่ครอบคลุมของ Saville Assessment ซึ่งเชื่อมโยงวิธีส่วนบุคคลเข้ากับวัฒนธรรมในที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรม งาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มศักยภาพหรือขัดขวางความสำเร็จของคุณ:

สิ่งเสริมประสิทธิภาพ

- ⊕ เมื่อมีการส่งเสริมการสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และยินดีรับความคิดและแนวทางการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
- ⊕ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับการถกเถียงอย่างดุเดือด และผู้คนได้รับการสนับสนุนให้กล้าท้าทายแนวความคิด ได้แย้ง และออกเสียงคัดค้านอย่างเปิดเผย
- ⊕ เมื่อสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญ และความเด็ดขาดเป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า
- ⊕ เมื่อความสามารถในการเข้าถึงแก่นปัญหาได้อย่างรวดเร็วและชี้ทางแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที่เป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่ง
- ⊕ 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