

A decorative graphic consisting of a grid of light blue squares. The grid is 14 squares wide and 4 squares high. The text "TEAM INSIGHTS Report" is centered within this grid. The word "TEAM" is in a bold, dark blue sans-serif font, "INSIGHTS" is in a bold, dark blue sans-serif font with a thin white outline, and "Report" is in a smaller, italicized script font.

TEAM INSIGHTS *Report*

คุณ ตัวอย่าง

อังคาร 28 กรกฎาคม 2558

ภายในรายงานจะประกอบด้วยรายละเอียด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1. บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล - Personality Profile

เป็นการประเมินลักษณะส่วนบุคคล ที่ช่วยค้นหาตัวตนเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อน ข้อได้เปรียบและข้อควรปรับของบุคคลในแง่มุมมองจิตวิทยาประยุกต์ แสดงแนวโน้ม รูปแบบการบริหารคนและงาน เพื่อนำไปขยายผลต่อการพัฒนาตัวเอง การรู้จักตัวตนทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ช่วยเปิดโลกทัศน์การรับรู้ความแตกต่างในแต่ละบุคคล นำไปสู่การปรับตัว ในการสื่อสารระหว่างบุคคล การเข้าสังคม และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมที่มีความคิดเห็น และการแสดงออกที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความเข้าใจกันมากขึ้น

ส่วนที่ 2. รูปแบบของทีม - Team Profile

เป็นรูปแบบโดยรวมของทีม แสดงให้เห็นถึงการกระจายของลักษณะของสมาชิกในทีมแต่ละคน ในแผนภาพ Team Insights ที่ประกอบด้วย 8 รูปแบบหลัก มีการอธิบายถึงลักษณะต่างๆ รวมถึงข้อดีและประเด็นที่ต้องระมัดระวังของแต่ละรูปแบบของทีม

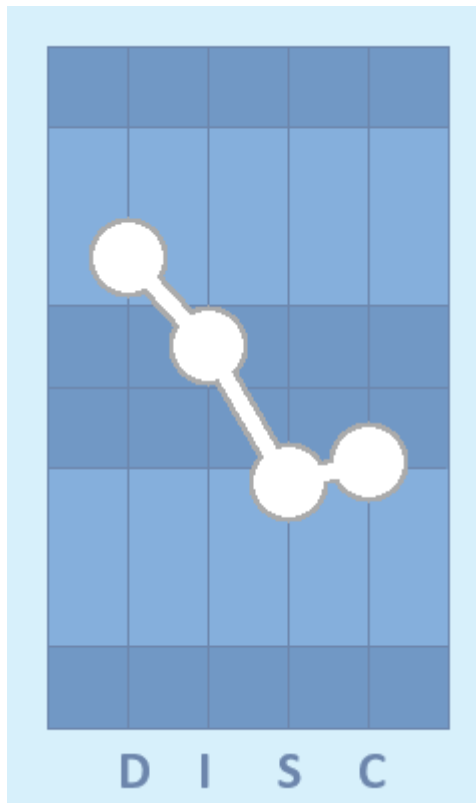
ส่วนที่ 3. การปรับเพื่อการทำงานร่วมกันในทีม - Styles Adaptability

เป็นวิธีการสังเกตลักษณะของสมาชิกในทีมและข้อแนะนำในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมที่มีลักษณะตรงกันข้าม

ส่วนที่ 1

บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล - Personality Profile

คุณ ตัวอย่าง



ลักษณะโดยรวมของผู้ที่มีกราฟรูปแบบนี้ (Summary Profile)

รักษาสีที	ใจกว้าง	วิจารณ์ หาจุดผิด	พึ่งพาตนเอง
ริเริ่ม	มีส่วนร่วม	ชอบความหลากหลาย	ยืนกราน
ชอบการแข่งขัน	มีเสน่ห์	ตอบสนองเร็ว	ไม่เน้นพิธีรีตอง
กล้าตัดสินใจ	ชอบสังคม	ไม่อยู่นิ่ง	ทำตามใจ
เชื่อในตัวเอง		ใจเร็ว	พอใจในตนเอง

k6i3c2e1

บุคคลที่มีกราฟรูปแบบนี้ จัดได้ว่ามีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก มั่นใจในตัวเอง มีวิสัยทัศน์ หัวก้าวหน้าและทำงานหนักในการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย อาจดูดุดันและตรงไปตรงมา มีความสนใจหลากหลาย ในบางครั้งอาจดูเย็นชาและขวนขวายมาก ตั้งมาตรฐานให้ตัวเองและคนรอบข้างไว้สูง คาดหวังให้งานสำเร็จ อาจวิพากษ์วิจารณ์ ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ต้องการผลลัพธ์โดยเร็ว ให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาและประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก จนบางครั้งอาจถูกผู้อื่นมองว่าใจร้อน รวดเร็ว เอาแต่ใจตัวเอง เป็นคนที่ชอบลงมือทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ชอบหยุดนิ่ง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ดังนั้นอาจหงุดหงิด เมื่อพบว่าไม่มีเป้าหมายที่จะให้พิชิต

สามารถจับจุดแรงจูงใจของผู้อื่นได้เก่ง และใช้แรงจูงใจนั้นนำไปสู่แนวทางที่ตนเองได้กะเกณฑ์เอาไว้ มีความชัดเจนในผลลัพธ์ที่ตนต้องการ ชอบงานที่ท้าทาย มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในงาน แข่งขันชิงชัยและชอบอยู่ในฐานะตำแหน่งที่มีความสำคัญ ยินดีเข้าไปรับงานและรับผิดชอบงานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายตรงตามเป้าหมายของตน และแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในตัวเองทันทีเมื่องานนั้นเสร็จสิ้น เนื่องจากต้องการที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมรอบตัว จึงเข้าไปสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยพยายามที่จะไปเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำของผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมักไปกระทบความรู้สึกผู้อื่นได้ง่าย มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงข้อจำกัดต่างๆ เช่น การถูกควบคุมใกล้ชิด งานที่ต้องใช้เวลา ลงรายละเอียดและงานที่ซ้ำซาก อีกทั้งให้ความสำคัญกับอิสระส่วนตนสูง อาจรู้สึกหงุดหงิดได้ง่ายเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่มหรือร่วมกิจกรรมกลุ่ม

เป็นคนที่มิสเน่ห้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเจรจาสื่อสาร ใช้วาจาโน้มน้าวเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นมาช่วยเหลือตน แม้ว่าในบางครั้งวิธีการของตนจะก่อความหวาดกลัวและเข้าไปบงการการตัดสินใจของผู้อื่น แต่โดยทั่วไปก็เป็นที่ชื่นชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นคนที่หัวไว คิดเร็ว สร้างผลงานออกมา บุคลกรูปแบบนี้อาจหมดความอดทนหรือติติงผู้ที่ไม่เป็นเหมือนตนได้ง่าย มีความมุ่งมั่นสูงแม้อยู่ในสภาวะของความขัดแย้ง เมื่อคราวจำเป็นก็สามารถออกคำสั่งบังคับบัญชาการโดยที่อาจไม่ได้อยู่ในตำแหน่งที่ได้รับอำนาจหน้าที่ให้ทำเช่นนั้น มีแนวโน้มที่จะอารมณ์ร้อน โมโหง่ายโดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่ากำลังล้มเหลวหรือถูกเอาเปรียบ ประารถความสำเร็จด้านผลงานและการได้รับการยอมรับยกย่องชื่นชมผลสำเร็จที่ตนสร้างไว้

จุดเด่นและคุณค่าต่อองค์กร

- จิตใจเด็ดเดี่ยว นักสู้ ชอบความท้าทาย เป็นตัวของตัวเอง
- ตรงไปตรงมา มีความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็น
- มีวิสัยทัศน์ มองไปข้างหน้า มองภาพใหญ่
- มุ่งมั่นเป้าหมายและผลงาน เน้นประสิทธิภาพ
- ตัดสินใจ กล้าลงมือทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ริเริ่มแนวคิดใหม่ๆ
- คล่องแคล่ว ฉับไว มีความสามารถในการปรับตัวสูง
- สร้างความรู้สึกร่วม กระตุ้นบันดาลใจหมู่คนได้

สิ่งที่ผู้อื่นอาจมองเชิงลบ

- อาจมั่นใจในตัวเองสูงเกินไป ประเมินความสามารถของตัวเองและผู้อื่นไว้สูงเกินไป
- ทำหาย โต้เถียงเมื่อถูกกดดันมาก
- คิดเร็ว ทำเร็วเกินไป อาจมองข้ามข้อมูลบางอย่าง กล้าเสี่ยง ใจถึงมากเกินไป
- อาจละเลยกฎระเบียบที่กีดขวางการไปถึงเป้าหมายของตนใช้อำนาจเกินตัว
- ในกรณีคับขัน อาจออกคำสั่งซึ่งกระทบความรู้สึกผู้อื่น
- เบื่อง่าย ใจร้อน มักหงุดหงิดผู้ที่ก้าวตามตัวเองไม่ทัน
- ไม่ชอบลงรายละเอียด อาจทำให้พลาดข้อมูลบางจุดที่สำคัญ
- หุนหันพลันแล่น โต้ตอบเร็ว ไม่ชอบผู้ที่พูดหรือทำอะไรอ้อมค้อม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

- ให้ความสำคัญสนใจต่อปฏิกิริยาและความรู้สึกของผู้อื่นที่สะท้อนออกมา
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ
- อธิบายเหตุผล แนวความคิดของตนเกี่ยวกับเป้าหมายและการจัดการปัญหา
- ผ่อนตัวเอง ปรับจังหวะให้ช้าลงบ้าง เพื่อลดทอนความเครียดในตัวเองและผู้คนรอบข้าง
- พยายามเลือกคำพูดที่ไม่รุนแรง ทอดน้ำเสียง แสดงกิริยาให้นุ่มนวลขึ้น
- คิดให้ถี่ถ้วน รอบคอบ ใช้เวลาไตร่ตรองให้มากขึ้น
- โต้ตอบให้ช้าลง ช่วยให้ใจเย็นขึ้น มองเรื่องราวได้ละเอียดขึ้น
- อดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ตัวเอง
- เพิ่มการใส่ใจในรายละเอียด ให้ความสำคัญด้านคุณภาพมากขึ้น
- ร่วมมือกับทีม และให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระยะยาว

สภาพการทำงานที่พึงพอใจ

- การทำงานที่เป็นอิสระและปราศจากการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด
- สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่
- สามารถแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
- ขอบงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย ท้าทายความสามารถ ไม่จำเจ และไม่ลงรายละเอียดมากนัก
- การทำงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ แข่งขัน กระตือรือร้น
- งานที่มีโอกาสได้ควบคุมกิจกรรมและผลงานด้วยตนเอง

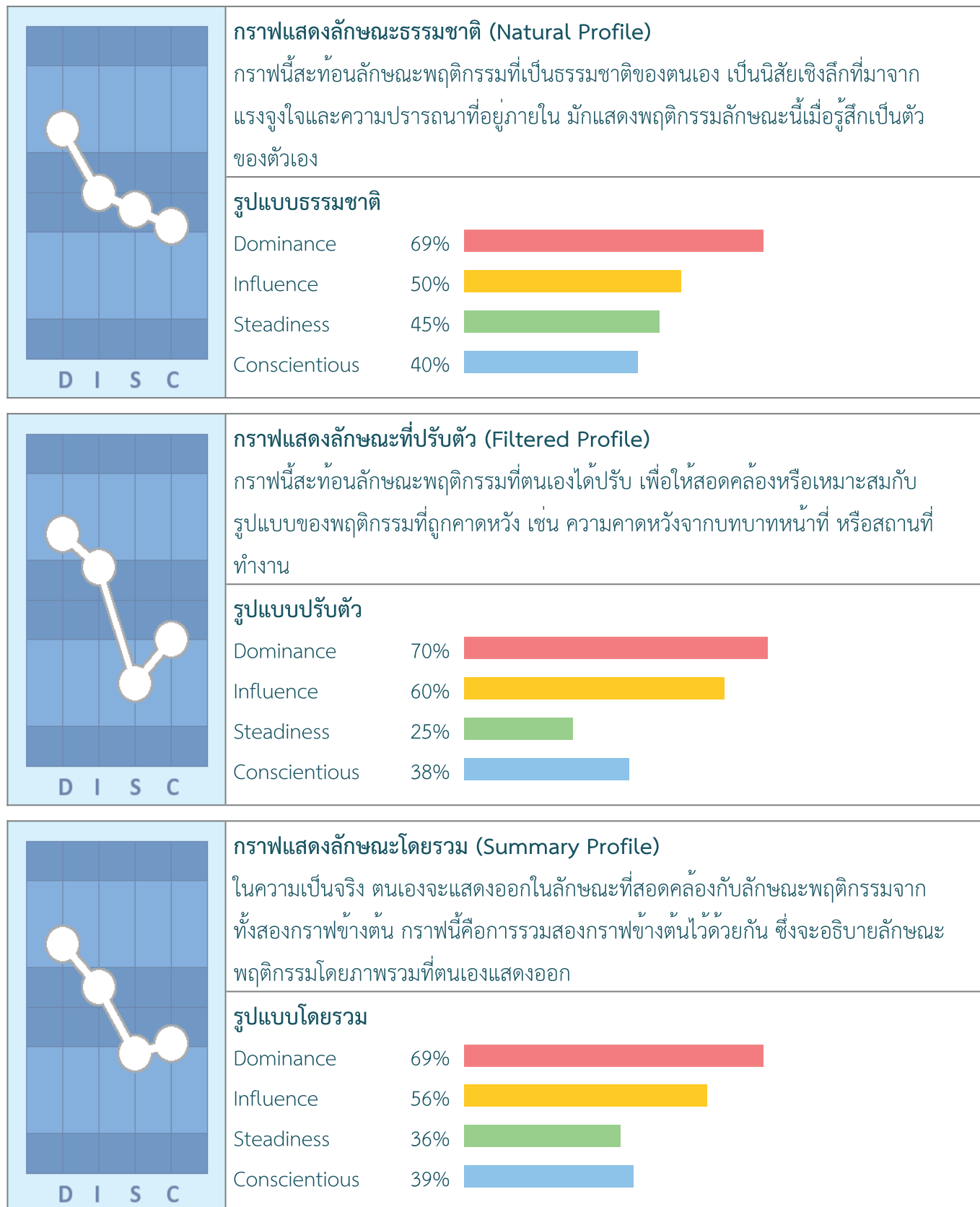
สิ่งที่สร้างแรงจูงใจ

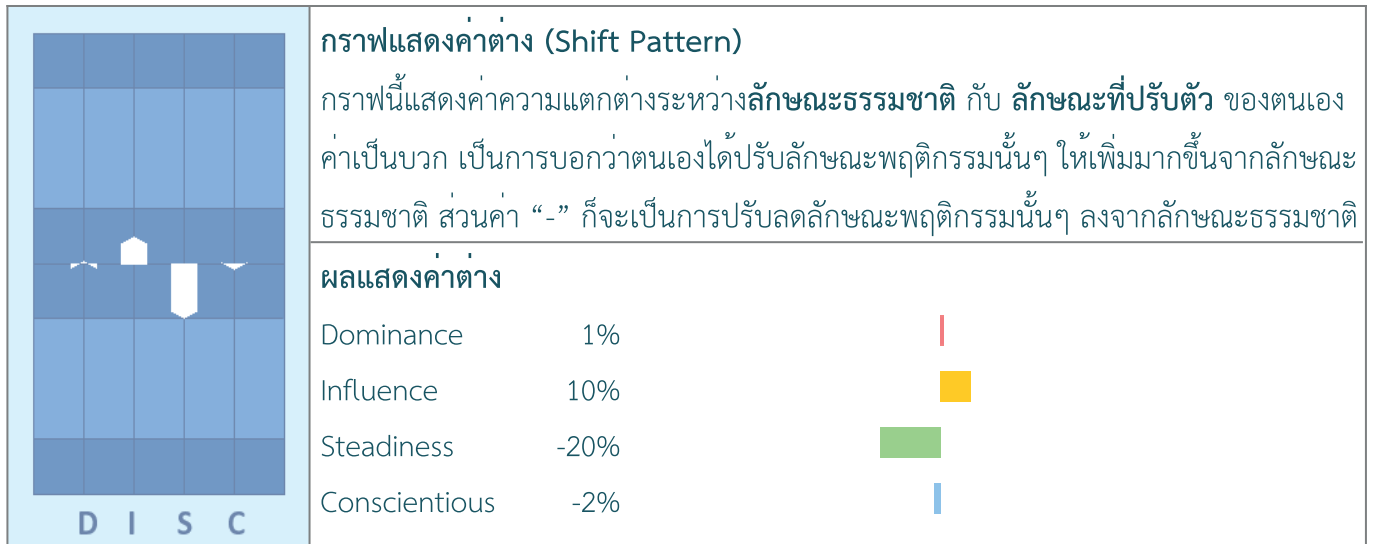
- โอกาสใหม่ๆ สร้างสรรค์ ท้าทาย
- การได้ควบคุมสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยตนเอง
- โอกาสในการก้าวหน้า โดดเด่น
- โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ
- ความคิดเห็นของตัวเองได้รับการตอบรับหรือเป็นที่สนใจ
- สร้างการแข่งขันและโอกาสที่จะได้รับชัยชนะ และบรรลุเป้าหมาย
- รางวัลในชัยชนะและความสำเร็จ ได้รับความชื่นชมยกย่อง

สิ่งที่ลดทอนแรงจูงใจ

- กำหนดกรอบกติกาและถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด
- การไม่ได้รับการยกย่องในความสามารถและผลงานที่ตนทำ
- สิ่งที่ยับยั้งพัฒนาการของตนเองต่อภายนอก
- งานรูปแบบซ้ำๆ หรืองานที่ต้องลงรายละเอียดซับซ้อน น่าเบื่อ ไม่สนุก
- การถูกทำให้เสียหน้า การถูกลดค่าหรือเห็นว่าตนไม่มีความสำคัญ
- ถูกจำกัดความรับผิดชอบ การถูกตรวจสอบและก้าวก่ายอำนาจ
- การถูกจำกัดการใช้ทรัพยากร ไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร
- ถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วย หรือถูกบังคับให้ทำตาม

กราฟแสดงคุณลักษณะ





บทวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม (Personality Analysis)

ลักษณะที่เด่นชัด (Prominent Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง และตนก็เห็นว่าตรงกับลักษณะที่ถูกคาดหวังให้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่การทำงานหรือเหมาะสมกับสภาพการทำงานปัจจุบัน เป็นลักษณะส่วนตนที่สังเกตเห็นได้ค่อนข้างชัดเจน

จากกราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะที่เด่นชัดดังต่อไปนี้

- มั่นใจ เชื่อมั่นในตนเอง
- รักษาสิทธิของตนเอง
- ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ไม่อยู่นิ่ง

ลักษณะไม่ถาวร (Transient Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่อาจไม่ได้เป็นธรรมชาติของตนเอง แต่ตนเห็นควรที่จะปรับให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่และสภาพการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนไป

จากกราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะไม่ถาวรดังต่อไปนี้

- มองเรื่องต่างๆ ในแง่ดี
- เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย
- เปิดเผย เป็นกันเอง

ลักษณะแฝง (Potential Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง แต่ตนอาจเห็นว่าไม่ควรที่จะแสดงออกในสภาพแวดล้อม หรือสภาพการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะดังกล่าวนี้อาจปรากฏออกมาบ้างในบางเวลาเช่น ภายใต้สภาวะที่ตนรู้สึกกดดัน

จากกราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะแฝงดังต่อไปนี้

ไม่ปรากฏลักษณะดังกล่าว

ลักษณะที่ไม่แสดง (Inactive Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรมชาติของตนเอง และตนก็ไม่ได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องแสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาในสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานในปัจจุบัน

จากกราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะที่ไม่แสดงดังต่อไปนี้

- เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น
- มีหลักการ มุ่งเน้นคุณภาพ
- ผูกพัน เน้นความเป็นทีม
- คิดวิเคราะห์ หาเหตุผล
- สม่่าเสมอ คงเส้นคงวา
- อ่อนไหว ใส่ใจรับรู้กับสิ่งที่เกิดขึ้น

ความตึงและความยืดหยุ่นของผู้มีกราฟรูปแบบนี้

ความตึง (Tension) เกิดจากการใส่ความพยายามของตน เนื่องจากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงออก ที่ต่างไปจากลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ ระดับความตึงที่สูงอาจส่งผลให้เกิดความกดดัน และความเครียด ส่วนความยืดหยุ่น (Adaptability) ถ้ามีค่าสูงจะเป็นตัวช่วยเสริมให้สามารถรับแรงกดดันจากการที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ดีขึ้น เกณฑ์ความตึงที่เริ่มจัดว่าสูง จะมีค่าตั้งแต่ 20% ขึ้นไป

										ความตึง	20%
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	ความยืดหยุ่น	60%

สาเหตุที่อาจเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดความตึง: ถูกคาดหวังให้แสดงออกโดย ให้เพิ่มความยืดหยุ่น ให้เพิ่ม ความรวดเร็ว ในการตอบสนอง แสดงความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ให้ตื่นตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมเสมอ

แนวโน้มรูปแบบการบริหารคนและงาน

การสื่อสาร (Communicating)

- ถนัดการสื่อสารเชิงชี้แนะ เน้นที่ข้อเท็จจริง ตรงไปตรงมา ชัดเจน เปิดเผย
- มักจะเลือกฟังหรือจำ เฉพาะเรื่องที่ตนสนใจ ไม่ชอบถูกขัดจังหวะแต่อาจเป็นผู้ขัดจังหวะผู้อื่น
- แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกรูปแบบเปิดเผย มั่นใจในสิ่งที่ตนกำลังสื่อสาร
- เปลี่ยนเรื่องคุยจากหัวข้อหนึ่งไปอีกหัวข้อหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว
- ในสถานการณ์ผ่อนคลาย มักสื่อสารโดยใช้รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ให้ความเป็นกันเอง เมื่อจำเป็นก็สามารถรับลักษณะการสื่อสารมาเป็นแบบจริงจัง กระชับ สั่งการ เพื่อจะเข้าควบคุมสถานการณ์และสภาพแวดล้อม
- นำเสนองานเป็นภาพใหญ่ เน้นให้เห็นวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ
- สนใจบทสรุปและกิจกรรม มากกว่ารายละเอียดปลีกย่อย

การมอบหมายและสั่งงาน (Delegating and Directing)

- โดยปกติมักสั่งงานอย่างตรงไปตรงมา ใช้การพูดจูงใจให้รับมอบหมายงาน
- บอกเป้าหมายหรือความต้องการของตนเองออกไปอย่างชัดเจน แต่ไม่ลงรายละเอียดและไม่ค่อยระบุขั้นตอนกระบวนการ
- มอบหมายงานโดยเน้นที่ประสิทธิภาพและความรวดเร็ว ซึ่งอาจทำให้บกพร่องเรื่องคุณภาพงานได้
- มีแนวโน้มไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นถามกลับ และมักคิดว่าตนจะได้รับความร่วมมือเสมอ
- ไม่ค่อยได้สอบถามความคิดเห็นหรือความเห็นชอบจากผู้ที่ได้รับมอบงานก่อน
- มักมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้เก็บรายละเอียดงานให้
- มักหงุดหงิดผู้ที่ตามความคิดและการสั่งงานของตัวเองไม่ทัน
- อาจลืมการติดตามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายออกไป

การพัฒนาทีมงาน (Developing People and Team)

- วางเป้าหมายพัฒนาสูง คาดหวังสูง
- สร้างความรู้สึกร่วม กระตุ้นบันดาลใจทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่น
- เน้นประสิทธิภาพและความฉับไวของทีมงาน เน้นทีมงานให้ตอบรับสิ่งแปลกใหม่และการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว
- กล้าที่จะใช้แนวทางที่แตกต่างจากเดิมในการพัฒนาบุคลากร
- พุดคุยบ่อยและแสดงความรู้สึกชื่นชมอย่างเปิดเผยในสิ่งที่ทำได้ดี โดยเน้นที่ผลงาน
- มองผู้ที่คิดช้า ไม่ว่องไว หรือผู้ที่ก้าวตามตนไม่ทัน เป็นผู้ที่ไม่สร้างประสิทธิภาพ
- ประเมินผู้อื่นจากความสามารถในการสร้างผลสำเร็จ

การแก้ปัญหา (Problem Solving)

- มักต้องการแก้ปัญหาให้เสร็จโดยเร็ว โดยอาจมองหาวิธีรวบรัด เพื่อที่จะได้ไปทำเรื่องอื่นต่อ
- มั่นใจในความสามารถของตนในการหาทางแก้ปัญหา มั่นใจในฝีมือตนเอง
- มองปัญหาและอุปสรรคเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง ที่ต้องการจะเอาชนะ มุ่งมั่นแก้ไขปัญหา
- กล้าที่จะลองใช้แนวทางใหม่ๆ แนวทางสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ไม่ยึดติดวิธีการเดิมที่เคยปฏิบัติมา
- อาจละเลยกฎระเบียบที่กีดขวางการไปถึงเป้าหมายของตน ใช้อำนาจเกินตัว
- สามารถรับมือกับปัญหาเร่งด่วนและสถานการณ์ฉุกเฉินได้รวดเร็ว
- อาจประเมินปัญหาย่ำแย่เกินไป หรือประเมินความรุนแรงของปัญหาลดเกินไป
- คิดเร็ว ทำเร็วเกิน ไม่เน้นการลงรายละเอียด อาจมองข้ามข้อมูลบางจุดที่สำคัญ
- อาจทิ้งปัญหา ถ้ามองแล้วว่าปัญหานั้นเล็กน้อย ไม่น่าสนใจ ไม่คุ้ม หรือไม่ท้าทายความสามารถของตน

การตัดสินใจ (Decision Making)

- มีความรับผิดชอบในตัวเองสูง จึงให้ความสำคัญและจริงจังกับการตัดสินใจอย่างมาก
- มีแนวโน้มเข้าไปบงการการตัดสินใจของผู้อื่น โดยพยายามที่จะไปเปลี่ยนแปลงความคิดผู้อื่นให้คล้ายตามความคิดของตน
- มองการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของการได้เข้าไป 'ควบคุม' สถานการณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถนัด
- รับความเสี่ยงได้สูง กล้าเปลี่ยนแปลง โดยยอมรับว่าการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องไม่จำเป็นว่าจะต้องถูกต้องหรือสมบูรณ์แบบเสมอไป
- รู้จักใช้อำนาจในหน้าที่ของตนและเครือข่ายสัมพันธ์ เอื้อประโยชน์การตัดสินใจของตนอย่างเต็มที่
- มักสรุปเรื่อง ตัดสินใจเร็ว โดยไม่ได้พิจารณาข้อเท็จจริงให้ถี่ถ้วน ประเมินข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกอย่างคร่าวๆ อาจทำให้คุณภาพของการตัดสินใจไม่ดีนัก
- ขอความคิดเห็นจากผู้อื่น แต่เพียงเพื่อยืนยันข้อสรุป การตัดสินใจที่ตนเองมีอยู่แล้ว
- ตัดสินใจโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน จึงอาจไม่เป็นที่ชื่นชอบ ทำให้ผู้อื่นเกิดความอึดอัดใจ

การวางแผนและบริหารเวลา (Planning and Managing Time)

- ต้องการเป็นผู้ควบคุมแนวทาง และวางแผนงานด้วยตนเอง เนื่องจากมั่นใจในความสามารถของตน และให้แน่ใจว่างานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
- มองภาพใหญ่ ชอบวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ แต่มักไม่เน้นการลงรายละเอียดในแผน
- อาจมองข้ามข้อจำกัดต่างๆ ที่มีอยู่ จึงไม่นำมาประกอบในการวางแผน
- วางแผน โดยเน้นประสิทธิภาพ ผลิตผล และความสำเร็จ
- เร่งรีบ ใจร้อน จนทำให้ผู้อื่นที่ทำงานด้วยรู้สึกเหน็ดเหนื่อย ลำบาก
- สามารถริเริ่มภารกิจหรือโครงการใหม่ๆ ได้ด้วยตัวเอง
- ไม่ชอบถูกรบกวนขัดจังหวะ ขัดขวาง มองว่าเป็นการทำให้ตนเองเสียเวลา
- อาจประเมินความยุ่งยากซับซ้อนของแผนปฏิบัติต่ำเกินไปจริง

การโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น (Influencing and Motivating Others)

- ถ่ายทอดความเข้มแข็ง และความมั่นใจเพื่อชักนำผู้อื่นให้คล้อยตาม
- มักโน้มน้าว กระตุ้นผู้อื่นโดยใช้ความสำเร็จ ชัยชนะ หรือผลงาน
- สามารถปรับเปลี่ยนบุคลิก การแสดงออกหรือภาพลักษณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รู้จุดยืนของตนเองว่าทำอะไรไปเพื่อตอบสนองเรื่องอะไร
- เปิดเผยตัวเอง สร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้อื่น ทำให้ง่ายต่อการชักชวน
- จับจุดแรงจูงใจของผู้อื่นได้เก่ง และใช้แรงจูงใจนั้นนำไปสู่แนวทางที่ตนเองได้กะเกณฑ์เอาไว้
- พยายามที่จะไปเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำของผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมักไปกระทบความรู้สึกผู้อื่นได้ง่าย
- พยายามใช้การพูดจาหวานล่อม แต่มักไม่ใช้เวลาในการโน้มนำนาน ไม่ค่อยอดทนกับผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่เฉื่อยชา อ้อมค้อม
- แนวโน้มแสดงความไม่พอใจหรือหงุดหงิด ถ้าผู้อื่นไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่ตนเสนอออกไป
- ในสถานการณ์ที่ตนคิดว่าคับขัน อาจใช้อำนาจเชิงบังคับให้ผู้อื่นทำตามแนวทางของตน

การตอบสนองต่อภาวะกดดัน (Response when pressure)

- รับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว แต่เป็นไปในทางที่พยายามจะเอาชนะ จึงสามารถรับแรงกดดันได้มาก
- มักไม่ยอมให้แรงกดดันภายนอกมาเป็นตัวสร้างความเครียดให้ตน ไม่ยอมอ่อนข้อให้ใครง่ายๆ
- เข้าต่อสู้ฝ่ายตรงข้ามเมื่อรู้สึกว่าคุณเองถูกคุกคามหรือดูถูก และไม่เลือกจังหวะเวลา
- ไม่สามารถควบคุมการแสดงอารมณ์ได้ดีเท่าที่ควร ไม่ค่อยสงวนท่าที อาจแสดงออกถึงความไม่พอใจทางสีหน้าท่าทางโดยทันที
- อารมณ์ร้อน โมโหง่ายโดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่ากำลังล้มเหลวหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ
- น้ำเสียงดุดันมากขึ้น แสดงอำนาจในตัวเองมากขึ้น
- ตั้งป้อม ป้องกันตัวอย่างเปิดเผย ยืนยันในจุดยืนของตนเองอย่างเด็ดเดี่ยว เมื่อถูกกดดัน
- อาจทำท่ายคนรอบข้าง จนถึงได้เถียงรุนแรงในความเห็นที่ไม่ตรงกัน

ข้อแนะนำในการลดความกังวล จัดการกับความเครียด (Guidelines for Stress Handling)

- เปิดรับความรู้สึกผู้อื่น ทำความเข้าใจความจำเป็นและข้อจำกัดของผู้อื่น
- ฝึกอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ตัวเอง หมั่นสังเกตความรู้สึกที่รุนแรงของตน และผลกระทบของความรุนแรงที่มีต่อผู้อื่น
- มีสมาธิ ใช้เวลาพิจารณาเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ก่อให้เกิดความกังวล
- ฝึกที่จะรอคอยและตั้งใจฟังผู้อื่นก่อนตอบโต้ใดๆ การโต้ตอบที่ช้าลงจะช่วยลดการหุนหันพลันแล่นได้
- ผ่อนตัวเอง ปรับจังหวะให้ช้าลงบ้าง เพื่อลดทอนความเครียดในตัวเองและผู้คนรอบข้าง
- ยืดหยุ่นตัวเอง ปล่อยวาง ลดทอนการเข้าควบคุม เรียนรู้ที่จะประนีประนอม
- จัดเวลาว่างไปพักผ่อน เปลี่ยนบรรยากาศ คลายเครียด

ส่วนที่ 2

รูปแบบของทีม - Team Profile

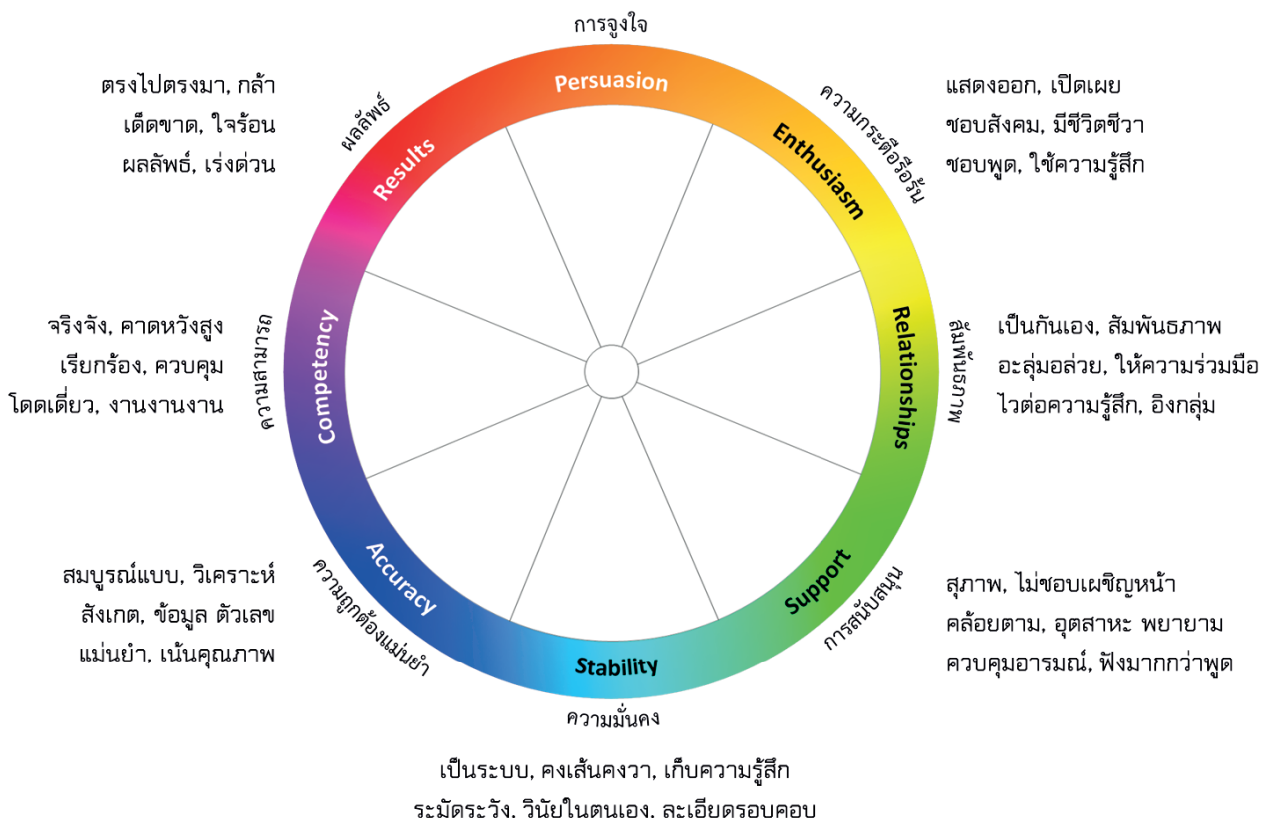
ทำนองเดียวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่าง รูปแบบของแต่ละทีมก็มีความแตกต่างไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นผลจากการที่ทีมเกิดจากคนหลายๆ คนที่แตกต่างกันต้องมาอยู่ร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน โดยปกติในการทำงานแต่ละบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะแสดงลักษณะพฤติกรรมการกระทำ ที่สะท้อนความเป็นตนเองออกมา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการสั่งสมและหล่อหลอมเป็นรูปแบบเฉพาะของทีมโดยภาพรวม

ในรายงานนี้ รูปแบบของทีมถูกแบ่งเป็น 8 รูปแบบ โดยใช้ “จุดเน้นหรือการให้ความสำคัญ” เป็นตัวกำหนด ได้แก่ การให้ความสำคัญกับ “ผลลัพธ์” “การจูงใจ” “ความกระตือรือร้น” “สัมพันธภาพ” “การสนับสนุน” “ความมั่นคง” “ความถูกต้องแม่นยำ” และ “ความสามารถ”

ทุกรูปแบบล้วนมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ ในแต่ละทีมอาจให้ความสำคัญกับหลายๆ รูปแบบ และด้วยน้ำหนักความเข้มข้นที่ต่างกัน ในส่วนนี้จะแสดงให้เห็นถึงการกระจายของลักษณะของสมาชิกในทีมแต่ละคนในแผนภาพ อธิบายถึงลักษณะของรูปแบบต่างๆ รวมไปถึงข้อดี และประเด็นที่อาจจะต้องระมัดระวัง

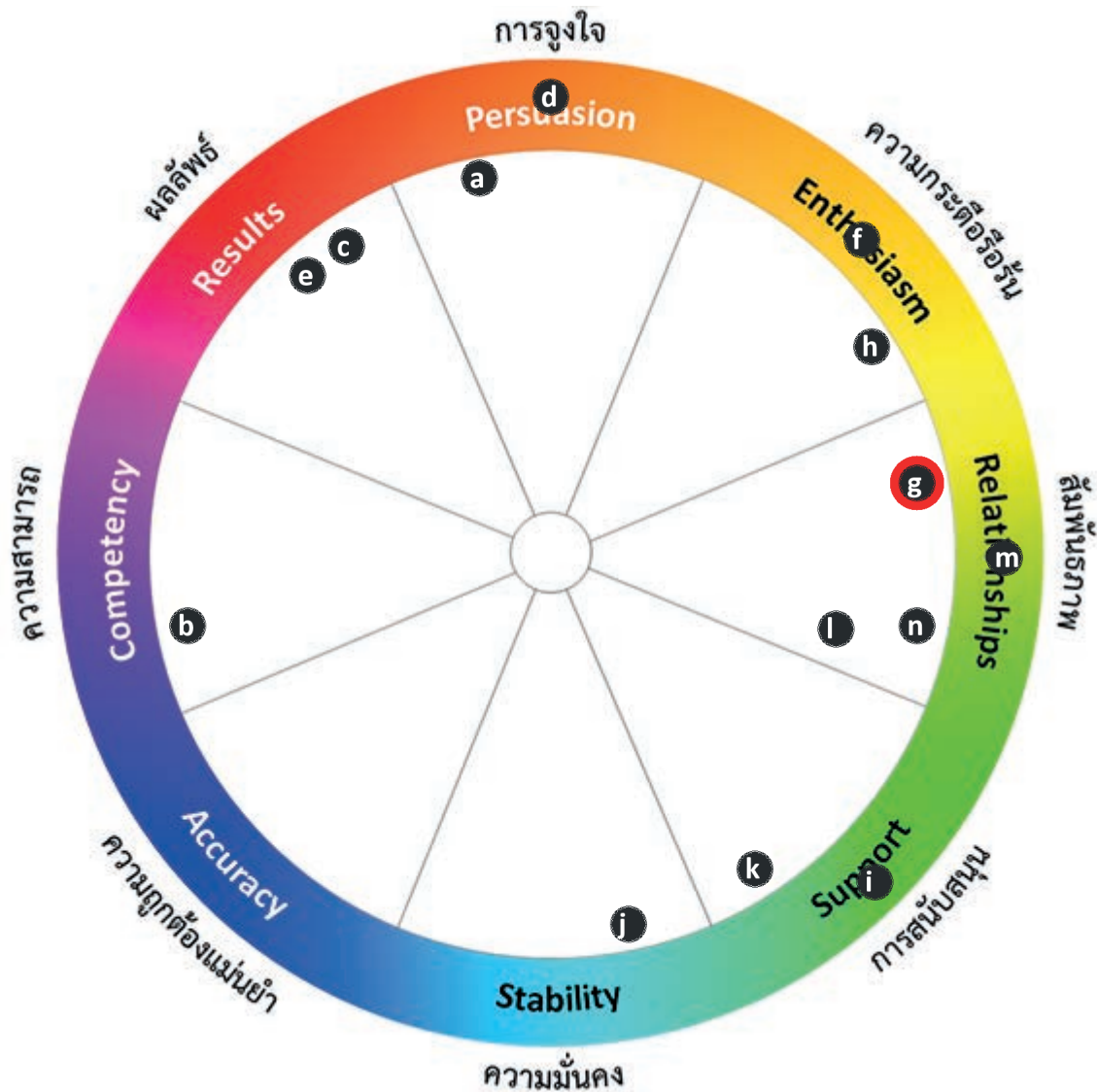
แผนภาพ Team Insights

หวานล่อม, ไม่อยู่นิ่ง, ใช้สัญชาตญาณ
มั่นใจ, กระตือรือร้น, เปลี่ยนแปลง



แผนภาพการกระจายของทีม

แสดงการกระจายของลักษณะสมาชิกในทีม แทนด้วยวงกลมสีตามตำแหน่งต่างๆ ตำแหน่งของวงกลมอยู่ใกล้เส้นรอบวงด้านนอกมากเท่าไร ความเข้มความชัดเจนของรูปแบบนั้นก็ยิ่งมากตามไปด้วย ส่วนวงกลมสีแดงแสดงถึงความโน้มเอียงรูปแบบของทีมโดยภาพรวม



a b c

รูปแบบลักษณะของสมาชิกในทีม

อักษร a,b,c,..... แทนการระบุรายชื่อ (รายละเอียดหน้าถัดไป)



รูปแบบลักษณะของสมาชิกในทีมโดยภาพรวม(Team Style)

D - 44%

I - 61%

S - 56%

C - 39%

สมาชิกของทีมประกอบด้วย



a Sample



b ตัวอย่าง



c A



d B



e C



f D



g E



h F



i G



j H



k I



l J

สมาชิกของทีมประกอบด้วย



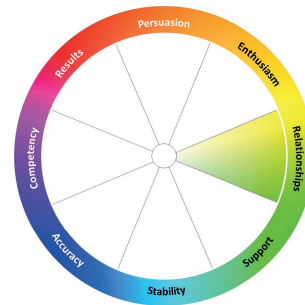
m_K



n_L

มุ่งเน้น “สัมพันธภาพ” (Relationship)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่เน้นสัมพันธภาพ มีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เปิดเผยความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ช่วยกัน ระดมสมอง สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ดึงศักยภาพของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีใจรักบริการ ประสานงานกับ หน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี มีแนวโน้มให้ความสำคัญเรื่องคนมากกว่าเรื่องงาน



28% ของทั้งหมด (4 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

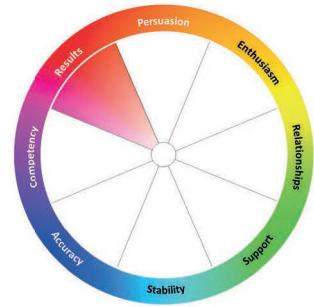
- มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เน้นสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานให้สำเร็จร่วมกันเป็นทีม
- ให้ความสำคัญและมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
- มีความเป็นทั้งผู้ฟังและผู้สื่อสารที่ดี
- สร้างให้เกิดบรรยากาศว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญ
- ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน
- อะลุ่มอล่วย ผ่อนปรนเพื่อลดความขัดแย้ง

ประเด็นที่ต้องระวัง

- ผ่อนปรนมากเกินไปอาจก่อให้เกิดผลเสียในงาน
- ขาดความเด็ดขาด โดยเฉพาะกับบางเรื่องที่ต้องการข้อสรุปและตัดสินใจ
- เนื่องจากไม่ต้องการให้เกิดข้อขัดแย้ง อาจไม่นำข้อเท็จจริงขึ้นมาชี้แจงพูดคุย
- การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มใช้เวลาค่อนข้างนาน
- อาจเก็บสะสมความไม่พึงพอใจไว้ ไม่พูดออกมาเพื่อทำความเข้าใจกัน
- ใช้เวลาในการพูดคุยการมีส่วนร่วมมากเกินไป
- เน้นสัมพันธภาพมากเกินไป อาจละเลยเรื่องประสิทธิภาพ

มุ่งเน้น “ผลลัพธ์” (Result)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่ชอบความท้าทาย ตรงไปตรงมา มองไปข้างหน้า
ไม่กลัวที่จะคิดแตกต่างจากคนทั่วไป กล้าทำ มีความมุ่งมั่นจริงจัง
ชอบสร้างการเปลี่ยนแปลง มุ่งแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์
ไม่เน้นกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติมากนักขอเพียงบรรลุเป้าหมาย



14% ของทั้งหมด (2 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

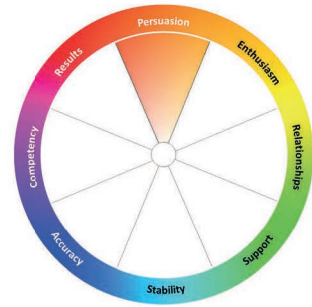
- มีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย
- ชอบความท้าทายที่มีความท้าทาย
- สามารถเป็นผู้นำในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการสื่อสาร, การฟัง, การเจรจา
- ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่กลัวที่จะคิดแตกต่างจากคนทั่วไป
- มีความสามารถในการปรับตัว, สามารถเป็นผู้นำในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการปรับตัว, สามารถเป็นผู้นำในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ต้องระวัง

- ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้, ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้
- มีความสามารถในการปรับตัว, สามารถเป็นผู้นำในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้, ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้
- การปรับตัวในทีมได้, สามารถเป็นผู้นำในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้, ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้
- ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้, ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้
- ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้, ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้
- ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้, ไม่สามารถปรับตัวในทีมได้

มุ่งเน้น “การจูงใจ” (Persuasion)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบริเริ่มโครงการใหม่ๆ ตัดสินใจอย่างไม่ลังเล สร้างวิธีการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถโน้มน้าวจูงใจ ไม่ยึดติดแนวทางหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ มีความมั่นใจในการตัดสินใจสูง ถ้าที่จะรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วและการลงมือปฏิบัติ ไม่เน้นกฎกติกาหรือขั้นตอนที่มากมายนัก



14% ของทั้งหมด (2 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

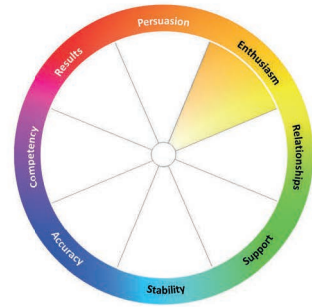
- มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็ว
- มีความสามารถในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ
- มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับทีม
- กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- ชอบใช้ การตัดสินใจในการมีอำนาจและควบคุม
- มีความเป็นผู้นำในตนเอง มีความเป็นผู้นำกับผู้อื่น
- ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง

ประเด็นที่ต้องระวัง

- อาจขาดความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- ไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- มีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- อาจมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- อาจมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง
- อาจมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยง

มุ่งเน้น “ความกระตือรือร้น” (Enthusiasm)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่มีความคล่องแคล่ว สนุกสนานมีชีวิตชีวา กระตือรือร้น สร้างสีสัน มีเครือข่ายกว้างขวาง มีมุมมองเชิงบวกต่อสิ่งต่างๆ สร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์ ชอบการทำกิจกรรม ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกรวมไปถึงภาพลักษณ์ของทีม



14% ของทั้งหมด (2 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

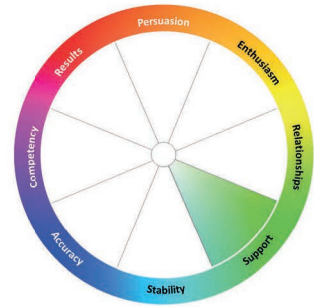
- มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดนอกกรอบ
- มีความสามารถในการสื่อสาร สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ
- มีความสามารถในการเป็นทีมและมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการเป็นผู้นำ
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ประเด็นที่ต้องระวัง

- มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดนอกกรอบ
- มีความสามารถในการสื่อสาร สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ
- มีความสามารถในการเป็นทีมและมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการเป็นผู้นำ
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

มุ่งเน้น “การสนับสนุน” (Support)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่คอยดูแลเอาใจใส่กันและกัน รักษามิตรภาพ คอยสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ใส่ใจความรู้สึก มีความรอมชอม ใจเย็น ทำตามลำดับขั้นตอน มีความพากเพียรอดสาหัส อยู่ในบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ทำงานและประสบความสำเร็จร่วมกันเป็นทีม ให้ความสำคัญกับความจริงใจ



14% ของทั้งหมด (2 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

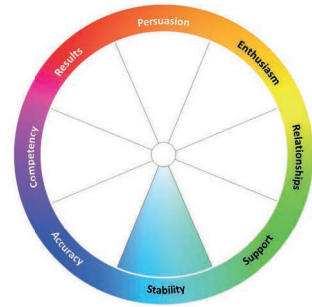
- มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้
- มีความสามารถในการสื่อสารและทำงานเป็นทีม
- มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง
- มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา
- มีความสามารถในการทำงานที่มีความซับซ้อน
- มีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง
- มีความสามารถในการจัดการกับทรัพยากร
- มีความสามารถในการจัดการกับเวลา

ประเด็นที่ต้องระวัง

- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี
- มีความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ไม่ดี

มุ่งเน้น “ความมั่นคง” (Stability)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่มีระบบระเบียบ การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบ
ระมัดระวัง มีโครงสร้างการดำเนินการที่ชัดเจน รักษากติกา มีความถนัดใน
ด้านที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ชอบที่จะทำงานเบื้องหลัง
เก็บรายละเอียด วางแผน ตรวจสอบและคอยควบคุมดูแล



7% ของทั้งหมด (1 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

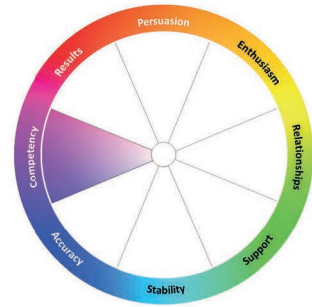
- มีความเป็นมืออาชีพในสายงานสูง
- มีความละเอียดรอบคอบสูง
- มีความสามารถด้านกลยุทธ์และการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ต้องระวัง

- มีความเป็นมืออาชีพในสายงานสูง
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งเน้น “ความสามารถ” (Competency)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่เน้นทั้งประสิทธิภาพ ความรวดเร็วและคุณภาพมาตรฐาน ต้องการรู้ถึงความคาดหวังที่ชัดเจนรวมถึงที่มา เหตุและผลของความคาดหวังนั้นๆ ให้มีความสำคัญกับการทำให้ได้สิ่งที่ให้สัญญาไว้ ไม่ต้องการทำในสิ่งที่ไม่มีความมั่นใจ จะไม่ค่อยไวใจหรือเชื่อใจอะไรง่ายๆ มีแนวโน้มให้ความสำคัญเรื่องงานมากกว่าเรื่องคน



7% ของทั้งหมด (1 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

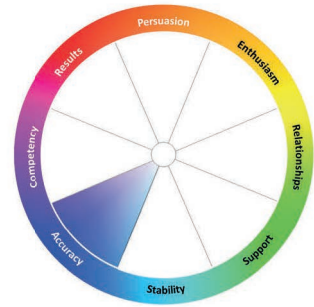
- ไม่สร้างปัญหา เป็นอยู่ในในการแก้ปัญหา
- มีความเป็นมืออาชีพ ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง
- การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบสูง
- สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง

ประเด็นที่ต้องระวัง

- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง
- มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถสูง

มุ่งเน้น “ความถูกต้องแม่นยำ” (Accuracy)

ลักษณะทั่วไป จะเป็นทีมที่เน้นคุณภาพและมาตรฐานที่สูง ให้ความสำคัญกับความถูกต้องแม่นยำ ระมัดระวังรอบคอบ จริงจังกับการทำงาน มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านค่อนข้างสูง ใช้เวลากับการคิดวิเคราะห์ ไม่สรุปตัดสินใจอะไรง่าย ๆ ถ้าปราศจากข้อมูลข้อเท็จจริง



0% ของทั้งหมด (0 คน จากจำนวนทั้งหมด 14 คน)

ข้อดี

- มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- มีความใส่ใจในคุณภาพและมาตรฐาน
- มีความถูกต้องแม่นยำสูง
- มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง
- มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ
- สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความสามารถสูงในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

ประเด็นที่ต้องระวัง

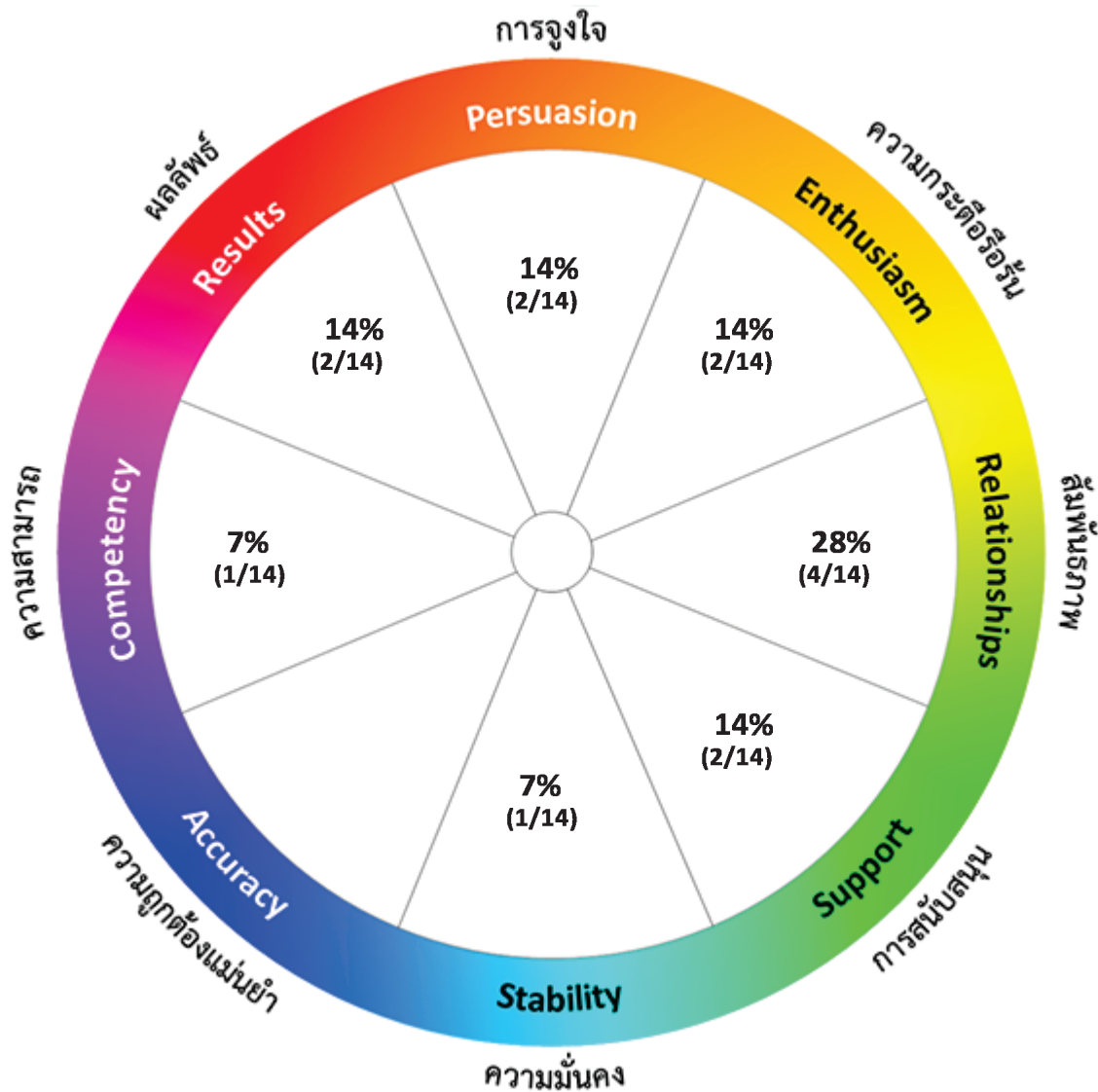
- ใช้เวลาในการตัดสินใจมากเกินไป
- มีความลังเลในบางเรื่อง
- ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น
- ไม่ค่อยมีความสามารถในการปรับตัว
- ไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ไม่ค่อยมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ไม่ค่อยมีความสามารถในการตัดสินใจ
- ไม่ค่อยมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา
- ไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แสดงจำนวนสมาชิกที่อยู่ในแต่ละรูปแบบ

เป็นการแสดงจำนวนเปอร์เซ็นต์ของสมาชิกในแต่ละรูปแบบ ทุกรูปแบบล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม อย่างไรก็ตามน้ำหนักความสำคัญของแต่ละรูปแบบอาจไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับบริบท สภาพแวดล้อมของทีมนั้นๆ นอกจากนี้ รูปแบบที่มีความจำเป็น แต่มีเปอร์เซ็นต์น้อยๆ หรือไม่มีเลยก็สามารถได้รับการเสริมเติมเต็ม จากการปรับของสมาชิกทีมที่มีอยู่

ABC Manufacturing

อังคาร 28 กรกฎาคม 2558



ส่วนที่ 3

การปรับเพื่อการทำงานร่วมกันในทีม - Styles Adaptability

เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน คือผู้ที่เข้าใจตัวเอง รู้ทั้งจุดแข็งจุดอ่อน สามารถปรับและพัฒนาให้เหมาะสมกับความคาดหวังของบริบท สภาพแวดล้อม และผู้คนที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนั้นหลายงานวิจัยบ่งชี้ว่าปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จคือการที่สมาชิกทีมตระหนักในความแตกต่างและปรับเข้าหากัน

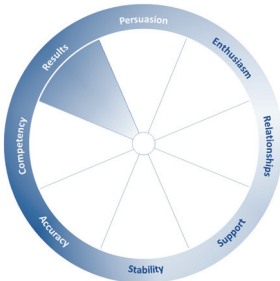
ในส่วนนี้จะนำเสนอถึงลักษณะและวิธีการสังเกตรูปแบบของสมาชิกทีม 8 รูปแบบ โดยใช้ “จุดเน้นหรือการให้ความสำคัญ” เป็นตัวกำหนด เช่นเดียวกับกับรูปแบบของทีมโดยรวม ซึ่งได้แก่ ลักษณะของผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ผลลัพธ์” “การจูงใจ” “ความกระตือรือร้น” “สัมพันธภาพ” “การสนับสนุน” “ความมั่นคง” “ความถูกต้องแม่นยำ” และ “ความสามารถ” รวมถึงให้ข้อมูลแนะนำที่สำคัญๆ ในการสื่อสารประสานงาน ต้องทำงานร่วมกับเขาเหล่านั้น

นอกจากนี้กับสมาชิกทีมที่มีความแตกต่างแบบตรงกันข้าม โอกาสจะเกิดความไม่เข้าใจ ความขัดแย้งก็ยิ่งจะเพิ่มขึ้น ดังนั้นการที่เราให้ความสำคัญ ตระหนักในความแตกต่างระหว่างเขากับเรา รู้ถึงประเด็นที่ต้องระมัดระวัง ปรับวิธีการ การแสดงออกอย่างเหมาะสม ก็จะมีส่วนช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกับความแตกต่างได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

การสังเกตลักษณะของสมาชิกทีมและข้อแนะนำเพื่อการทำงานร่วมกัน

(Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

ลักษณะของผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ผลลัพธ์” (Result)



ตรงไปตรงมา

กล้า

เด็ดขาด

ใจร้อน

ผลลัพธ์

เร่งด่วน

จะมีลักษณะการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว เป็นตัวของตัวเองสูง ชอบความท้าทาย เอาจริงเอาจัง กล้าที่จะเสี่ยง ตัดสินใจรวดเร็ว อาจสร้างข้อเรียกร้องและกดดันผู้อื่นเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของตน ไม่ค่อยยืมือยักเล กล้าเผชิญและสามารถตัดสินใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้องหรืออาจกระทบกับความรู้สึกของผู้คนหมู่มาก

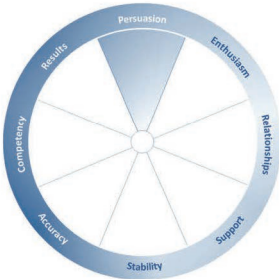
บุคลิกแบบนี้มักมีคำตอบหรือทางออกให้กับทุกความท้าทายและไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา บางคนมองว่าเขาเป็นบุคคลที่น่ากลัวและเชื่อว่า เขามักประเมิน ความสามารถของผู้อื่นไว้ต่ำ ที่จริงแล้วเขาชอบคนที่มีความสามารถ โดยเฉพาะความสามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ในการที่จะให้คนประเภทนี้ยอมรับ ก็จะต้องแสดงฝีมือออกมาให้เห็นก่อน เขามักมองหาสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และไม่ค่อยกังวลกับงานหรือสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน งานประจำหรืองานที่ต้องทำซ้ำๆ ใช้เวลานานๆ จะทำให้เขาเบื่อได้อย่างรวดเร็ว เขาชื่นชอบการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ เขารู้สึกว่ามั่นใจเป็นสิ่งที่ทำได้ลำบากถ้าจะต้องยอมรับความพ่ายแพ้และต้องถอยหลังออกมา เพื่อการบรรลุผลลัพธ์เป้าหมายแล้ว เขาพร้อมที่จะปรับตัวเข้าผู้คนและสถานการณ์ต่างๆ และสามารถปรับได้อย่างรวดเร็ว และจะไม่ยึดติดกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตที่ผ่านมามากนัก

ข้อแนะนำในการทำงานร่วมกับสมาชิกทีมรูปแบบนี้

- พูดคุยสื่อสารอย่างกระชับ ตรงประเด็น
- บอกเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวังให้ชัดเจน
- การตอบสนองที่รวดเร็ว
- บอกถึงผลลัพธ์ที่จะได้
- ตรวจสอบรายละเอียด ความถูกต้องของงานที่อาจผิดพลาดเนื่องจากความรวดเร็ว
- หลีกเลี่ยงการโต้เถียง พยายามที่จะเอาชนะ
- ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ ได้ควบคุมจัดการการทำงานด้วยตนเอง
- ให้อำนาจกับงานที่มีความท้าทาย

การสังเกตลักษณะของสมาชิกทีมและข้อเสนอแนะเพื่อการทำงานร่วมกัน (Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

ลักษณะของผู้ที่มุ่งเน้นกับ “การจูงใจ” (Persuasion)



หวานลอม
ไม่อยู่นิ่ง
ใช้สัญชาตญาณ
มั่นใจ
กระตือรือร้น
เปลี่ยนแปลง

การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการทำงาน เพราะการจูงใจคือการทำให้ผู้อื่นมีความสนใจและตั้งใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจที่ดีจะทำให้ทีมมีความสามัคคีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจูงใจที่ดีควรคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเป็นหลัก และควรใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจูงใจ เช่น การให้คำชมเชย การให้รางวัล การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นต้น

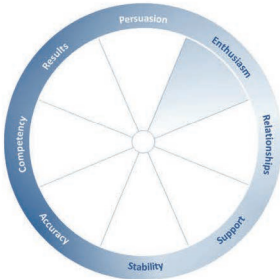
การจูงใจที่ดีจะทำให้ทีมมีความสามัคคีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจที่ดีจะทำให้ทีมมีความสามัคคีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกับสมาชิกทีมรูปแบบนี้

- ควรชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ
- ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ
- สนับสนุนการตัดสินใจของตนเอง ไม่ควรใช้อำนาจ
- แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน
- สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- สนับสนุนการตัดสินใจของตนเอง ไม่ควรใช้อำนาจ
- ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น
- ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

การสังเกตลักษณะของสมาชิกทีมและข้อเสนอแนะเพื่อการทำงานร่วมกัน
(Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

ลักษณะของผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ความกระตือรือร้น” (Enthusiasm)



แสดงออก
เปิดเผย
ชอบสังคม
มีชีวิตชีวา
ชอบพูด
ใช้ความรู้สึก

สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น
สมาชิกทีมที่มีลักษณะนี้มักจะมีความกระตือรือร้นสูง ชอบแสดงความคิดเห็น และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น

ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกับสมาชิกทีมรูปแบบนี้

- ชื่นชมในความสามารถของเขา/เธอ ให้กำลังใจและสนับสนุน
- เปิดโอกาสให้เขา/เธอแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น
- ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และยอมรับข้อผิดพลาด
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้การช่วยเหลือ
- ใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และยอมรับข้อผิดพลาด
- ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และยอมรับข้อผิดพลาด
- ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และยอมรับข้อผิดพลาด
- ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และยอมรับข้อผิดพลาด
- ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และยอมรับข้อผิดพลาด
- ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และยอมรับข้อผิดพลาด

(Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

[illegible][illegible]

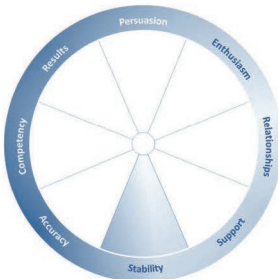
(Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

[illegible]

- ឧបករណ៍បំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ឧបករណ៍បំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព
- ប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភពសំឡេងទៅក្នុងប្រព័ន្ធបំបែកសំឡេងពីប្រភព

การสังเกตลักษณะของสมาชิกทีมและข้อเสนอแนะเพื่อการทำงานร่วมกัน (Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

ลักษณะของผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ความมั่นคง” (Stability)



เป็นระบบ
คงเส้นคงวา
เก็บความรู้สึก
ระมัดระวัง
วินัยในตนเอง
ละเอียดรอบคอบ

ลักษณะของสมาชิกทีมที่มุ่งเน้นกับ “ความมั่นคง” (Stability) จะมีลักษณะที่ตรงไปตรงมา ไม่ค่อยแสดงอารมณ์ความรู้สึก และมักจะมีความเป็นระบบสูง มีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง และมีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงสูง นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงสูง

ลักษณะของสมาชิกทีมที่มุ่งเน้นกับ “ความมั่นคง” (Stability) จะมีลักษณะที่ตรงไปตรงมา ไม่ค่อยแสดงอารมณ์ความรู้สึก และมักจะมีความเป็นระบบสูง มีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง และมีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงสูง นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงสูง

ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกับสมาชิกทีมรูปแบบนี้

- ควรพูดคุยและฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีมที่มุ่งเน้นกับ “ความมั่นคง” (Stability) ให้มากขึ้น
- ไม่ควรใช้ความรุนแรงในการจัดการกับความเสี่ยงสูง
- ควรใช้ความระมัดระวังในการจัดการกับความเสี่ยงสูง
- ไม่ควรใช้ความรุนแรงในการจัดการกับความเสี่ยงสูง
- ควรใช้ความระมัดระวังในการจัดการกับความเสี่ยงสูง
- ควรใช้ความระมัดระวังในการจัดการกับความเสี่ยงสูง
- ควรใช้ความระมัดระวังในการจัดการกับความเสี่ยงสูง
- ควรใช้ความระมัดระวังในการจัดการกับความเสี่ยงสูง

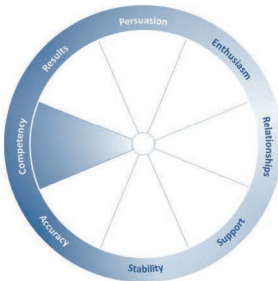
(Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

[illegible]

- ຫຼຸດເປັນສາມສ່ວນເປັນການເປັນສາມ
- ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ ແລະເປັນ
- ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ ແລະເປັນ
- ຕົວເປັນສາມສ່ວນສາມສ່ວນເປັນສາມສ່ວນເປັນສາມສ່ວນ
- ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ
- ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ
- ຕົວເປັນສາມສ່ວນສາມສ່ວນເປັນສາມສ່ວນ
- ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ ໃນສ່ວນທີ່ໜຶ່ງປະສານສູງກວ່າ

การสังเกตลักษณะของสมาชิกทีมและข้อแนะนำเพื่อการทำงานร่วมกัน (Team member's style identification and adaptability for team cooperation)

ลักษณะของผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ความสามารถ” (Competency)



จริงจัง
คาดหวังสูง
เรียกร้อง
ควบคุม
โดดเด่น
งาน งาน งาน

ความสามารถในการเป็นผู้นำ... (The text in this block is extremely blurry and illegible, appearing to be a list of traits or descriptions related to leadership and team management.)

ข้อแนะนำในการทำงานร่วมกับสมาชิกทีมรูปแบบนี้

- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)
- (Illegible text)

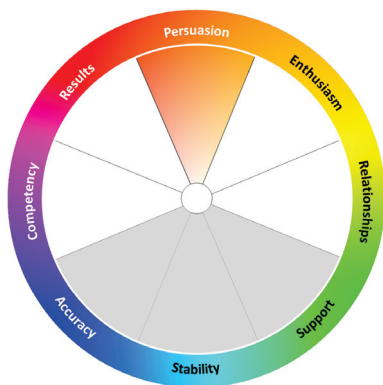
การทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมที่มีลักษณะตรงกันข้าม (Blending with opposite style)

ในบริบทของทีมผู้ที่มีกราฟรูปแบบนี้ มีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นและเสริมลักษณะของทีมเรื่อง “การจูงใจ” (Persuasion) สมาชิกในทีมที่มีรูปแบบการแสดงออกที่ค่อนข้างจะแตกต่างกับคุณ คือ

- ผู้ที่มุ่งเน้นกับ “การสนับสนุน” (Support)
- ผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ความมั่นคง” (Stability)
- ผู้ที่มุ่งเน้นกับ “ความถูกต้องแม่นยำ” (Accuracy)

การเข้าใจและตระหนักในข้อแตกต่าง รวมถึงปรับรูปแบบการแสดงออกหรือปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสม จะเป็นประโยชน์ในการลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารประสานงานร่วมกัน

PERSUASION ↔ SUPPORT, STABILITY, ACCURACY



ลักษณะที่ต่างกัน

- เปิดเผยตัว ↔ เก็บตัว
- เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ↔ เปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ
- มองโลกในแง่ดี ↔ ระมัดระวังความผิดพลาด
- รับความเสี่ยงได้สูง ↔ ไม่ต้องการความเสี่ยง
- แสดงความรู้สึก ↔ เก็บความรู้สึก
- ตัดสินใจฉับไว ↔ ตัดสินใจรอบคอบ

ข้อแนะนำ

- ปรับความเร็วให้เหมาะสม เนื่องจากอีกฝ่ายอาจตามไม่ทัน
- ควรให้ข้อมูลรายละเอียด และเวลาที่พอเพียง
- การพูดที่ตรงเกินไปอาจทำร้ายความรู้สึกอีกฝ่าย
- การแสดงออกถึงความมั่นใจมากเกินไป จะทำให้อีกฝ่ายเกิดความไม่แน่ใจ ถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

Development Plan: แผนพัฒนา

START	ไม่เคยทำหรือไม่ค่อยได้ทำ เห็นว่าเป็นประโยชน์ ดังนั้นจะเริ่มทำ
STOP	เคยทำหรือกำลังทำอยู่ เห็นว่ามีผลเสีย ดังนั้นจะเลิกทำ
CONTINUE	เคยทำหรือกำลังทำอยู่ เห็นว่าเป็นประโยชน์ ดังนั้นจะทำต่อไป

เกี่ยวกับ DISC

ร่วมร้อยปีที่นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องความแตกต่าง ทางพฤติกรรมของมนุษย์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งแวดล้อมภายนอก และได้จำแนกคุณลักษณะพฤติกรรมมนุษย์นี้ออกเป็น 4 มิติหลักๆ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในคำว่า "DISC" ปัจจุบันได้มีการนำเอาหลักการนี้มาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะและรูปแบบพฤติกรรมตนเอง (DISC Behavioral Assessment) ใช้กันอย่างกว้างขวางในวงการ ทำงาน การจัดสรรทรัพยากรบุคคล การพัฒนาตนเอง การศึกษา การเลือกอาชีพ

DISC มาจากอักษรย่อของ 4 คุณลักษณะ คือ Dominance (D), Influence (I), Steadiness (S) และ Conscientious (C) ซึ่งเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมที่มีความเฉพาะตัวแตกต่างกัน ดังนี้

Dominance ตรงไปตรงมา มั่นใจ เด็ดขาด แน่วแน่ กล้าเผชิญหน้า ตัดสินใจเร็ว ทำงานเร็ว คล่องแคล่ว เน้นผลลัพธ์ ชอบความท้าทาย ผจญภัย แข่งขัน ต้องการอำนาจ ชอบจัดการกับปัญหา มองภาพใหญ่

Influence ช่างพูด ช่างเจรจา เปิดเผย ชอบสังสรรค์ เข้าสังคมพบปะผู้คน กระตือรือร้น สนุกสนานกับกลุ่มคน อารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เป็นมิตร พยายามที่จะช่วยผู้อื่นอย่างมีส่วนร่วม โนมน้าวใจเก่ง

Steadiness ใจเย็น อ่อนโยน เป็นผู้ฟังที่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สุภาพ อ่อนน้อม ทำงานตามแบบแผน ให้ความสำคัญกับกลุ่ม ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคง สม่ำเสมอ รอบคอบ ค่อยเป็นค่อยไป เรื่อยๆ สบายๆ

Conscientious เจ้าระเบียบ พิถีพิถัน อิงกฎและมาตรฐาน มีวินัย ให้ความสำคัญกับรายละเอียด และข้อเท็จจริง ต้องการความถูกต้องและแม่นยำ เน้นเหตุ และผล สุขุม รอบคอบ ครุ่นคิด เก็บความรู้สึก

คุณลักษณะพฤติกรรมทั้ง 4 นี้ ไม่ได้เป็นการนำมาเปรียบเทียบว่าคุณลักษณะใดดีกว่ากัน แต่ละคุณลักษณะมีทั้งจุดแข็งและข้อจำกัดในตัวเอง แต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะทั้ง 4 ปนกันอยู่มากบ้าง น้อยบ้าง และโดยทั่วไปจะมีคุณลักษณะโดดเด่นปรากฏออกมา 1-2 คุณลักษณะ

DISC ช่วยให้เรา “อ่าน” ตัวเองออก ว่าเป็นคนแบบไหน ถนัดการแสดงพฤติกรรมอย่างไร มีจุดแข็งจุดอ่อนที่ ไร เรื่องอะไรหรือสิ่งไหนกระทบความรู้สึกเรา ตระหนักรู้พฤติกรรมของตัวเองช่วยให้เราค้นหาแนวทางที่เหมาะสม รู้ขีดขั้นความเหมาะสมที่จะปรับพฤติกรรมตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวเอง

DISC ยังช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นได้ดีขึ้น เข้าใจว่าทำไมเขาถึงทำอย่างนั้นแสดงกิริยาแบบนั้น ได้ตอบแบบนั้น ชอบพูดด้วยน้ำเสียง ท่าทางเช่นนั้น DISC ช่วยให้เพิ่มการรับรู้ในความต่างของบุคลิกภาพ ทำให้เรา มองผู้อื่นอย่างเข้าใจในธรรมชาติของเขาเหล่านั้น หันไปมองต่างมุมจากมุมที่เราคุ้นเคย ทำความรู้จักผู้อื่นอย่าง ที่เขาเป็น ทำให้เราสามารถกำหนดแนวทาง “ปฏิสัมพันธ์” (interaction) กับแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับ ทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น ยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละผู้คนจากพื้นฐานความเข้าใจเหล่านี้ ช่วย ให้เราสามารถนำเอาคุณลักษณะที่ดีทั้งของตัวเองและของแต่ละบุคคลออกมาใช้ ทำการประสานความต่างให้เกิด ความสมดุล เกิดรูปแบบการทำงานร่วมกันที่มีความ “ยืดหยุ่น” และมี “ประสิทธิภาพ” ลดความขัดแย้ง ลดปัญหา เรื่องคน มีความสุขในการอยู่และทำงานร่วมกัน

DISC สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทุกกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีมงาน พัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสารในองค์กร การจัดการความขัดแย้ง จากความเข้าใจที่แตกต่างกัน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การเลือกอาชีพลักษณะงานที่เหมาะสม การสื่อสาร และบริการลูกค้า การขาย การเจรจาต่อรอง การบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้า เป็นต้น