



Personality 360° Report

คุณ ตัวอย่าง

อังคาร 28 กรกฎาคม 2558

รายงานประกอบด้วยรายละเอียด 2 ส่วน

ส่วนที่ 1. ลักษณะส่วนบุคคล - Personality Profile

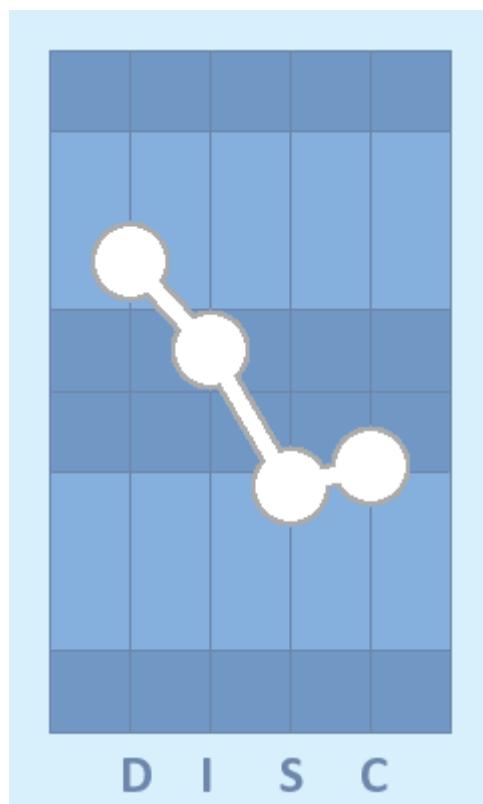
เป็นการประเมินลักษณะส่วนบุคคล ที่ช่วยค้นหาตัวตนเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ข้อได้เปรียบและข้อควรปรับของบุคคล ในแง่มุมเชิงจิตวิทยาประยุกต์ เพื่อนำไปขยายผลต่อในการพัฒนาตัวเอง การรู้จักตัวตนทั้งในแบบกว้างและลับ ช่วยเปิดโลกทัศน์การรับรู้ความแตกต่างในแต่ละบุคคล นำไปสู่การปรับตัวในการสื่อสารระหว่างบุคคล การเข้าสังคม และการทำงานร่วมกับผู้คนในทีมที่มีความคิดเห็นและการแสดงออกที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความเข้าใจกันมากขึ้น การรายงานผลประเมินจะอยู่ในรูปกราฟแสดงคุณลักษณะบุคคลและบทวิเคราะห์พฤติกรรมที่อ่านง่ายและชัดเจน

ส่วนที่ 2. Personality 360 degree Feedback

เป็นการประเมินที่รวมข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา โดยผู้ประเมินที่หลากหลายได้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาถัดขึ้นไป เพื่อร่วมงานภายใน/ภายนอกหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้าภายใน/ภายนอก และประเมินตนเอง การประเมินจะอยู่ในรูปของ 12 คุณสมบัติหลัก ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ โดยที่ผู้ประเมินจะประเมินระดับความถี่ในการใช้หรือแสดงออกของผู้ถูกประเมินต่อคุณสมบัติแต่ละด้าน เกิดเป็นข้อมูลที่มากพอที่จะทำให้ผู้ถูกประเมินรับรู้ว่าพฤติกรรมใดที่เป็นจุดแข็งและพฤติกรรมใดที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องการการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

ส่วนที่ 1
ลักษณะส่วนบุคคล - Personality Profile

คุณ ตัวอย่าง



ลักษณะโดยรวมของผู้ที่มีกราฟรูปแบบนี้ (Summary Profile)

| | | | |
|---------------|-----------|------------------|--------------------|
| รักษาสิทธิ์ | ใจกว้าง | วิจารณ์ หาจุดผิด | พึงพาตนา |
| ริเริ่ม | มีส่วนรวม | ชอบความหลากหลาย | ยึดกราน |
| ชอบการแข่งขัน | มีเสนห์ | ตอบสนองเร็ว | ไม่นิ่็นพิธีริต้อง |
| กล้าตัดสินใจ | ชอบสังคม | ไม่อุญนิ่ง | ทำตามใจ |
| เชื่อในตัวเอง | | ใจเร็ว | พอดีในตน |

k6i3c2e1

บุคคลที่มีกราฟรูปแบบนี้ จัดได้ว่ามีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก มั่นใจในตัวเอง มีวิสัยทัศน์ ห้ากว่าหน้าและทำงานหนักในการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย อาจดูดุดันและตรงไปตรงมา มีความสนใจหลากหลาย ในบางครั้งอาจดูเย็นชาและขาดการผ่าซาก ตั้งมาตรฐานให้ตัวเองและคนรอบข้างไว้สูง คาดหวังให้งานสำเร็จ อาจวิพากษ์วิจารณ์ ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ต้องการผลลัพธ์โดยเร็ว ให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาและประสิทธิภาพ เป็นอย่างมาก จนบางครั้งอาจถูกผู้อื่นมองว่าใจร้อน รวดรัด เอาแต่ใจตัวเอง เป็นคนที่ชอบมือทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ชอบหยุดนิ่ง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ดังนั้นอาจหุ่นหึงดุจ เมื่อพบว่าไม่มีเป้าหมายที่จะให้พิชิต

สามารถจับจุดแรงจูงใจของผู้อื่นได้เก่ง และใช้แรงจูงใจนั้นนำไปสู่แนวทางที่ตนเองได้กำหนดไว้ มีความชัดเจน ในผลลัพธ์ที่ตนต้องการ ชอบงานที่ท้าทาย มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในงาน แข็งขันซิงซัยและชอบอยู่ในฐานะตำแหน่ง ที่มีความสำคัญ ยินดีเข้าไปรับงานและรับผิดชอบถ้างานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายตรงตามเป้าหมายของตน และแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในตัวเองทันทีเมื่องานนั้นเสร็จสิ้น เนื่องจากต้องการที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมรอบตัว จึงเข้าไปสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยพยายามที่จะไปเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำการของผู้อื่น และกระตุนให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมักไปกระทบความรู้สึกผู้อื่นได้ง่าย มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงข้อจำกัดต่างๆ เช่นการถูกควบคุมใกล้ชิด งานที่ต้องใช้เวลา ลงรายละเอียดและงานที่ซ้ำซาก อีกทั้งให้ความสำคัญกับอิสรภาพส่วนตัว สูง อาจารย์สึกหุ่นหึงดุจได้ง่ายเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่มหรือร่วมกิจกรรมกลุ่ม

เป็นคนที่มีเสน่ห์ เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเจรจาสื่อสาร ใช้ภาษาโน้มน้าวเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นมาช่วยเหลือตัน เม้มว่าในบางครั้งวิธีการของตนจะก่อความหวาดกลัวและเข้าไปบุกรุกการตัดสินใจของผู้อื่น แต่โดยทั่วไปก็เป็นที่ชื่นชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นคนที่หัวไว คิดเร็ว สร้างผลงานออกมา บุคคลรูปแบบนี้อาจหมดความอดทนหรือติดผูกที่ไม่เป็นเหมือนตนได้ง่าย มีความมุ่งมั่นสูงแม้อยู่ในสภาวะของความขัดแย้ง เมื่อคราวจำเป็น ก็สามารถออกคำสั่งบังคับบัญชาการโดยที่อาจไม่ได้อยู่ในตำแหน่งที่ได้รับอำนาจหน้าที่ให้ทำ เช่นนั้น มีแนวโน้มที่จะอารมณ์ร้อน โมโหง่ายโดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่ากำลังล้มเหลวหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ ประณานความสำเร็จ ด้านผลงานและการได้รับการยอมรับยกย่องชื่นชมผลสำเร็จที่ตนสร้างไว้

จุดเด่นและคุณค่าต่อองค์กร (Strengths and Values to the Organization)

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

สิ่งที่ผู้อื่นอาจมองเชิงลบ (What others might perceive as negative)

- อาจมั่นใจในตัวเองสูงเกิน ประเมินความสามารถของตัวเองและผู้อื่นไว้สูงเกิน
- ท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อถูกกดดันมาก
- คิดเร็ว ทำเร็วเกิน อาจมองข้ามข้อมูลบางอย่าง กล้าเสี่ยง ใจถึงมากเกิน
- อาจละเลยกฎระเบียบที่กีดขวางการไปถึงเป้าหมายของตน ใช้อำนาจเกินตัว
- ในกรณีคับขัน อาจออกคำสั่งซึ่งกระทบความรู้สึกผู้อื่น
- เป็นอย่างไร ใจร้อน มักหุดหึงดูดที่ก้าวตามตัวเองไม่ทัน
- ไม่ชอบลงรายละเอียด อาจทำให้พลาดข้อมูลบางจุดที่สำคัญ
- ทุนทรัพย์ไม่เท่าคนอื่น แต่ต้องเร็ว ไม่ชอบผู้ที่พูดหรือทำอะไรอ้อมค้อม

รูปแบบการทำงานที่ต้องการ (Style of Management Required)

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

สิ่งที่สร้างแรงจูงใจ (Things that Motivate)

- โอกาสใหม่ๆ สร้างสรรค์ ทันสมัย
- การได้ควบคุมสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยตนเอง
- โอกาสในการก้าวหน้า โดยเด่น
- โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ
- ความคิดเห็นของตัวเองได้รับการตอบรับหรือเป็นที่สนใจ
- สร้างการแข่งขันและโอกาสที่จะได้รับชัยชนะ และบรรลุเป้าหมาย
- รางวัลในชัยชนะและความสำเร็จ ได้รับความชื่นชมยกย่อง

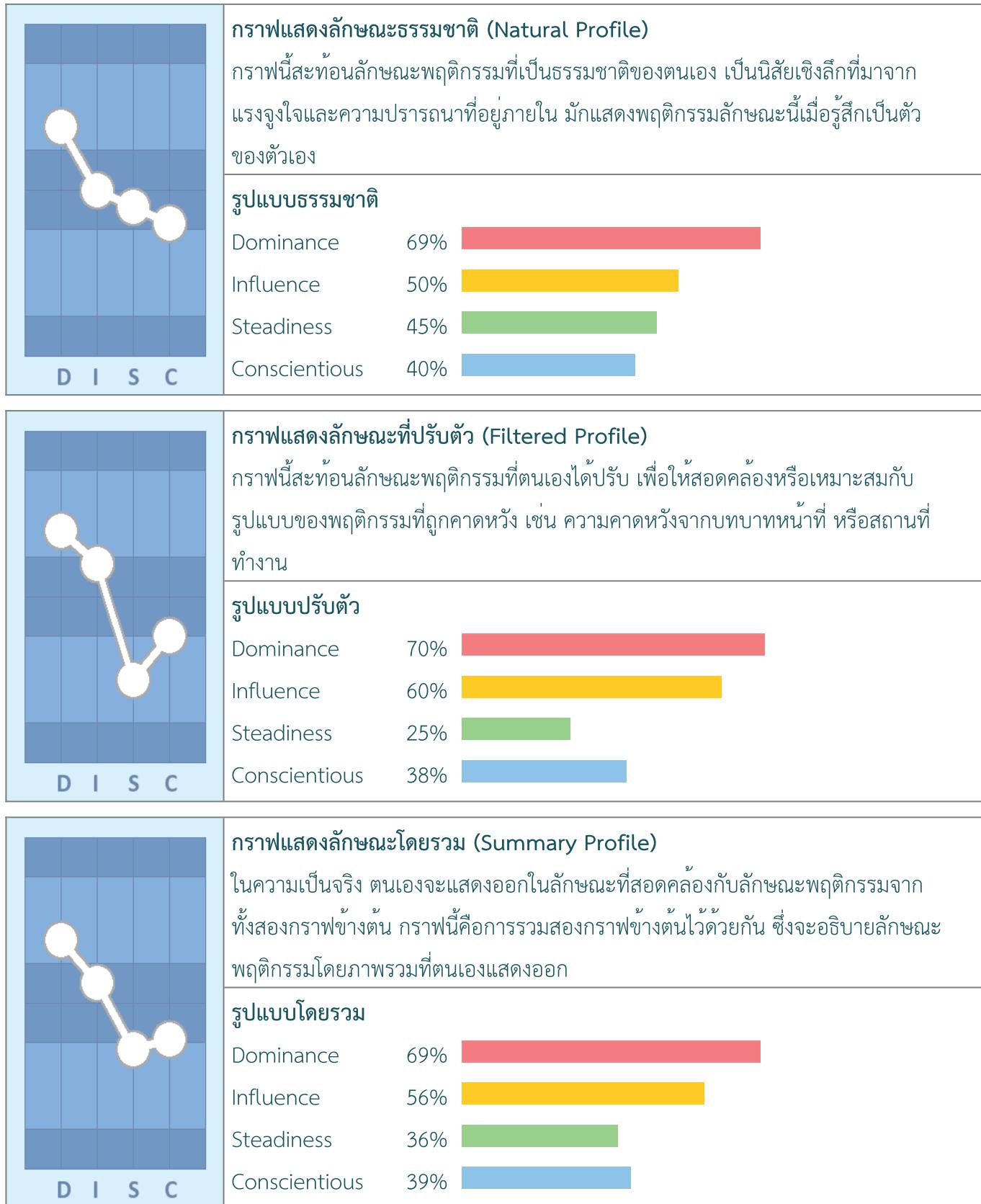
สิ่งที่ลดthonแรงจูงใจ (Things that De-motivate)

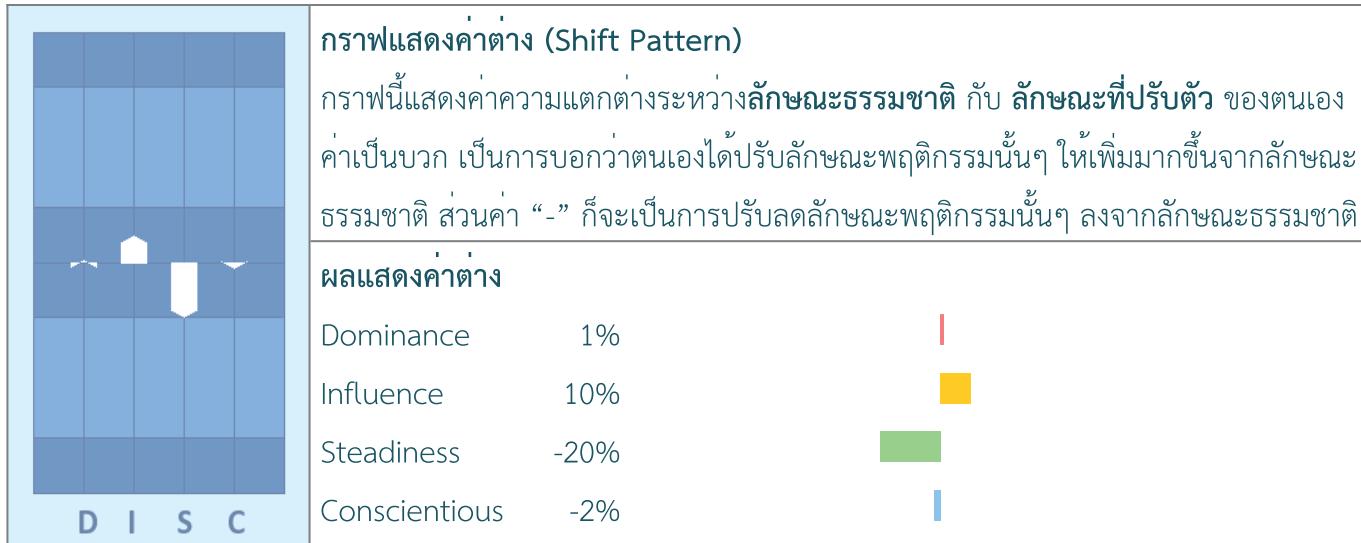
- กำหนดกรอบบทิกาและถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด
- การไม่ได้รับการยกย่องในความสามารถและผลงานที่ตนทำ
- สิ่งที่บั่นทอนภาพลักษณ์ของตนของต่อภายนอก
- งานรูปแบบซ้ำๆ หรืองานที่ต้องลงรายละเอียดซับซ้อน น่าเบื่อ ไม่สนุก
- การถูกทำให้เสียหน้า การถูกลดค่าหรือเห็นว่าตนไม่มีความสำคัญ
- ถูกจำกัดความรับผิดชอบ การถูกตรวจสอบและก้าวภายใต้เงื่อนไข
- การถูกจำกัดการใช้ทรัพยากร ไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร
- ถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วย หรือถูกบังคับให้ทำงาน

การตอบสนองต่อภาระกดดัน (Response when pressure)

- รับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว แต่เป็นไปในทางที่พยายามจะเอาชนะ จึงสามารถรับแรงกดดันได้มาก
- มักไม่ยอมให้แรงกดดันภายนอกมาเป็นตัวสร้างความเครียดให้ตน ไม่ยอมอ่อนข้อให้ใครง่ายๆ
- เข้าต่อสู้ฝ่ายตรงข้ามเมื่อรู้สึกว่าตนของถูกคุกคามหรือดูถูก และไม่เลือกจังหวะเวลา
- ไม่สามารถควบคุมการแสดงอารมณ์ได้เท่าที่ควร ไม่ค่อยสงบเท่าที่ อาจแสดงออกถึงความไม่พอใจทางสีหน้าท่าทางโดยทันที
- อารมณ์ร้อน โมโหง่ายโดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่ากำลังล้มเหลวหรือถูก Hera ขาดเอเปรี้ยบ
- น้ำเสียงดุดันมากขึ้น และงานจำนวนมากขึ้น
- ตั้งป้อม ป้องกันตัวอย่างเปิดเผย ยืนยันในจุดยืนของตนอย่างเด็ดเดี่ยว เมื่อถูกกดดัน
- อาจท้าทายคนรอบข้าง จนถึงโต้เถียงรุนแรงในความเห็นที่ไม่ตรงกัน

กราฟแสดงคุณลักษณะ





บทวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม (Personality Analysis)

ลักษณะที่เด่นชัด (Prominent Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง และตนก็เห็นว่าตรงกับลักษณะที่ถูกคาดหวังให้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่การงานหรือ亥مهะสมกับสภาพการทำงานปัจจุบัน เป็นลักษณะส่วนตนที่สังเกตเห็นได้ค่อนข้างชัดเจน
จากการแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะที่เด่นชัดดังต่อไปนี้

- มั่นใจ เชื่อมั่นในตนเอง
- รักษาสิทธิ์ของตนเอง
- ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ไม่อยู่นิ่ง

ลักษณะไม่ถาวร (Transient Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่อาจไม่ได้เป็นธรรมชาติของตนเอง แต่ตนเห็นควรที่จะปรับให้亥مهะสมตามบทบาทหน้าที่ และสภาพการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนไป
จากการแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะไม่ถาวรดังต่อไปนี้

- มองเรื่องต่างๆ ในแง่ดี
- เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย
- เปิดเผย เป็นกันเอง

ลักษณะแฝง (Potential Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง แต่คนอาจเห็นว่าไม่ควรที่จะแสดงออกในสภาพแวดล้อม หรือสภาพการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะดังกล่าวอาจปรากฏออกมาบ้างในบางเวลา เช่น ภายใต้สภาวะที่ตนรู้สึกกดดัน จากราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะแฝงดังต่อไปนี้

ไม่ปรากฏลักษณะดังกล่าว

ลักษณะที่ไม่แสดง (Inactive Traits)

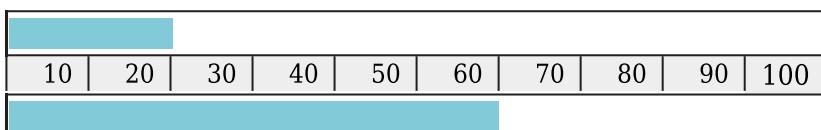
เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรมชาติของตนเอง และคนก็ไม่ได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องแสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาในสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานในปัจจุบัน

จากราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะที่ไม่แสดงดังต่อไปนี้

- เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น
- ผูกพัน เน้นความเป็นทีม
- สมำเสมอ คงเสนอคุณภาพ
- มีหลักการ มุ่งเน้นคุณภาพ
- คิดวิเคราะห์ หาเหตุผล
- อ่อนไหว ใส่ใจรับรู้กับสิ่งที่เกิดขึ้น

ความตึงและความยืดหยุ่นของผู้มีกราฟรูปแบบนี้

ความตึง (Tension) เกิดจากการใช้ความพยายามของตน เนื่องจากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงออก ที่ต่างไปจากลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ ระดับความตึงที่สูงอาจส่งผลให้เกิดความกดดัน และความเครียด ส่วนความยืดหยุ่น (Adaptability) ถ้ามีค่าสูงจะเป็นตัวช่วยเสริมให้สามารถรับแรงกดดันจาก การที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ดีขึ้น เกณฑ์ความตึงที่เริ่มจัดว่าสูง จะมีค่าตั้งแต่ 20% ขึ้นไป

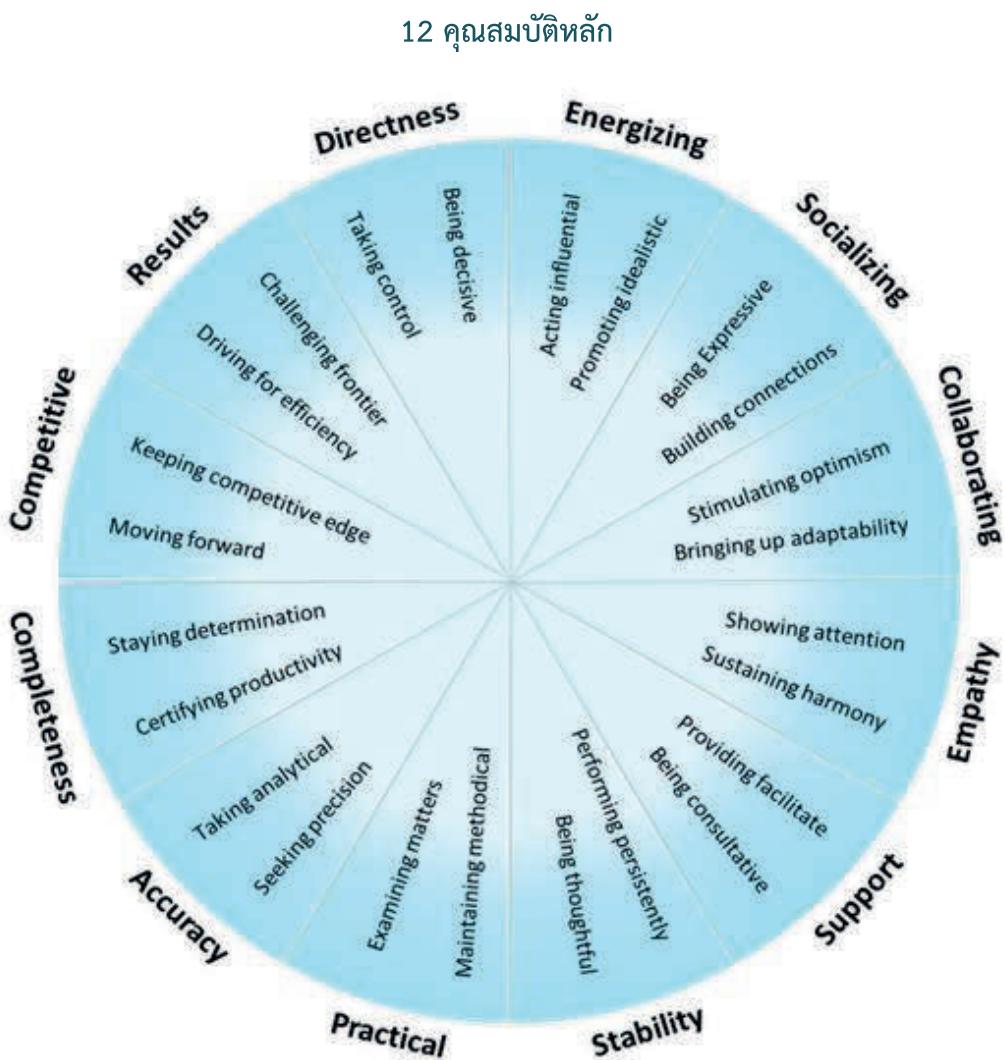


สาเหตุที่อาจเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดความตึง: ถูกคาดหวังให้แสดงออกโดย ให้เพิ่มความยืดหยุ่น ให้เพิ่ม ความรวดเร็ว ในการตอบสนอง แสดงความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ให้ตื่นตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมเสมอ

ส่วนที่ 2

Personality 360 Degree Feedback

เป็นการแสดงผลที่รวมรวมจากข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา จากผู้ประเมินที่หลากหลาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรวมงาน ลูกค้า ประเมินตนเอง และอาจารย์ที่มีความช้องเกี่ยวอื่นๆ การประเมินจะอยู่ในบริบทของ 12 คุณสมบัติหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ โดยที่ผู้ประเมินจะประเมินระดับความถี่ในการใช้หรือแสดงออกของผู้ถูกประเมินต่อคุณสมบัติแต่ละด้าน การประเมินจากหลายมุมมองนี้จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการรับรู้ข้อมูลของผู้ถูกประเมินใน 12 คุณสมบัติหลัก โดยมีการแสดงผลเป็นกราฟให้เห็นมุมมองจากผู้ประเมินที่หลากหลายรอบด้าน รวมถึงการเปรียบเทียบมุมมองของตนเองกับมุมมองของผู้ประเมินที่หลากหลายเหล่านั้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้ผู้ถูกประเมินรับรู้ถึงพฤติกรรมที่เป็นจุดแข็ง/จุดที่ต้องการปรับปรุงและสามารถต่อยอดไปสู่การออกแบบแผนการพัฒนาและยกระดับความสามารถรายบุคคลได้อย่างตรงประเด็น



คำอธิบาย 12 คุณสมบัติหลัก

Competitive

เป็นบุคคลที่มีพลังกระตือรือร้นในตัวเองสูง สามารถบริหาร
จัดการผู้อื่นและโอกาสที่เข้ามาเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุด
อีกทั้งกระจายอำนาจและทบทายผู้อื่นใหม่หน้าสู่โอกาส
ความก้าวหน้าใหม่ๆ

Results

เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง เชื่อมั่นในความสามารถ และพลังในตัวเองซึ่งเป็นสิ่งหลักดันไปสู่ความสำเร็จที่คาดหวังไว้ มีความกล้าที่จะรับความท้าทายที่ไม่รู้

Directness

เป็นบุคคลที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาและเด็ดเดี่ยว แสดงความมั่นใจเมื่อเข้ามายกับการหรือเข้าควบคุม สามารถคงความแนวนี้เมื่อยู่ในสภาวะที่ไม่คุ้นเคย พ้อใจที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง ไม่ยอมจำนำกับอุปสรรคใดๆ

Practical

เป็นบุคคลที่ยึดมั่นในนโยบาย ขั้นตอนการทำงานและแบบปฏิบัติที่ให้ใช้ในปัจจุบัน เชื่อมั่นในตรรกะ ข้อเท็จจริงและขั้นตอนการทำงานที่ระบบไว้มักจะเป็นผู้ที่คัดกรองแนวคิดหรือแนวทางที่ไม่มีอยู่บนความเป็นจริงออกไป

Accuracy

เป็นบุคคลที่ดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวังสูง เพื่อให้
แนวโน้มในความถูกต้องแม่นยำ และด้วยความที่มีตระรักษสูง จึง
ต้องการการพิสูจน์ทราบ การตรวจสอบ ให้เกิดความมั่นใจก่อนลง
มือดำเนินการปฏิบัติ

Completeness

บุคคลนี้ดำเนินการอย่างตั้งใจจริงจัง โดยอาศัยมาตรฐาน การวางแผนและกระบวนการ เข้าตรวจสอบติดตามสถานะและความคืบหน้า วัดผลและประเมินอยู่เสมอเพื่อขัดอุปสรรคและเพื่อให้แนวใจความจะสำเร็จตามแผน

Energizing

เป็นบุคคลที่สร้างความกระตือรือร้น สร้างบรรยายการที่มีชีวิตชีวา เพิ่มพลังความสดชื่นให้กลุ่ม ขักนำผู้คนให้เข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนการตั้งใจทางบวก นำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

Socializing

เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับผู้คนและปฏิสัมพันธ์ชุมชน
แสดงออกอย่างมั่นใจได้ในสถานการณ์สังคมหลากหลาย มักจะ^๑
แสดงปฎิริยาฉับพลันหรือกระทำโดยทันที มักไม่ได้เตรียมการ
ล่วงหน้า

Collaborating

เป็นบุคคลที่ผู้คนเข้าหาได้ง่ายสบายใจ มักสร้างบรรยากาศ เชิงบวกและให้กำลังใจกลุ่ม ช่วยให้การสื่อสารสนทนากับกลุ่ม เป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา สนับสนุนเป้าหมายของทีม

Empathy

เป็นบุคคลที่รู้สึกอ่อนไหวต่ออารมณ์ความรู้สึก แสดงความห่วงใยต่อความรู้สึกและความจำเป็นของผู้อื่น สามารถดึงผู้คนผูกพันเข้าไว้ด้วยกัน สร้างบรรยากาศอบอุ่นสบายใจ พยายามป้องกันความขัดแย้งและการกระทบกระแทกทั้งบ้านในกลุ่ม

Support

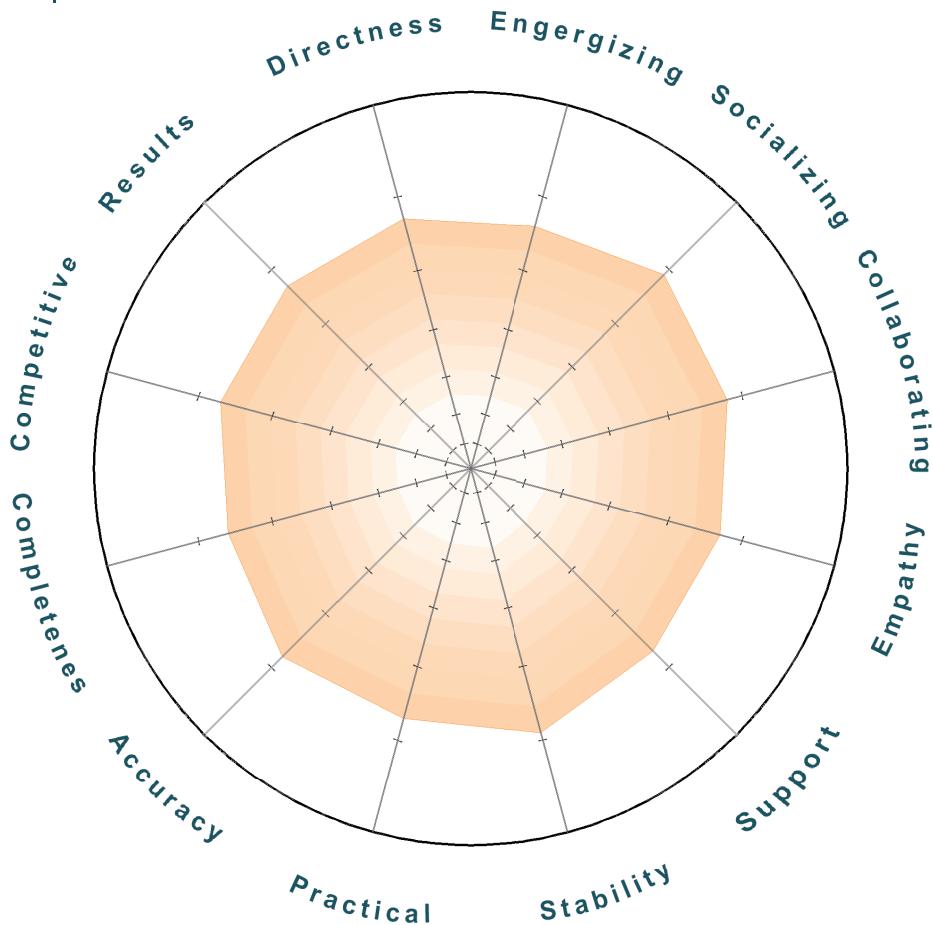
เป็นบุคคลที่ชื่นชอบการซ่อมเหล็กและชำนาญความหลากหลาย
ให้ผู้อื่น ตอบรับคำขอร้องจากผู้อื่นด้วยความยินดี และมีแนวโน้มที่
เสียสละส่วนตัวจากการที่ให้ความสำคัญกับความจำเป็นของผู้อื่น
ก่อนของตน จัดว่าเป็นบุคคลที่เป็นที่พึงและไว้วางใจได้

Stability

เป็นบุคคลที่ชอบทำงานในรูปแบบที่คาดหวังทำงานได้ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ดำเนินการด้วยความระมัดระวัง เป็นระบบและปฏิบัติตามธรรมเนียม ก้าวไปสู่เป้าหมายอย่างคงที่ แหล่งเรียนรู้

กราฟแสดงมุมมองจาก ผู้ประเมินทั้งหมด (รวมประเมินตนเอง)

กราฟข้างล่างแสดงภาพรวมของ 12 คุณสมบัติหลัก ที่ผู้ประเมินมีมุมมองต่อความบ้อยความถี่ในการแสดงออกถึง คุณสมบัติด้านต่างๆ ของผู้ถูกประเมิน กราฟยิ่งสูง บ่งบอกถึงการที่ผู้ประเมิน (โดยรวมการประเมินตนเอง) เห็นว่าผู้ถูกประเมิน ได้แสดงออกถึง คุณสมบัติด้านนั้นอยู่เสมอๆ

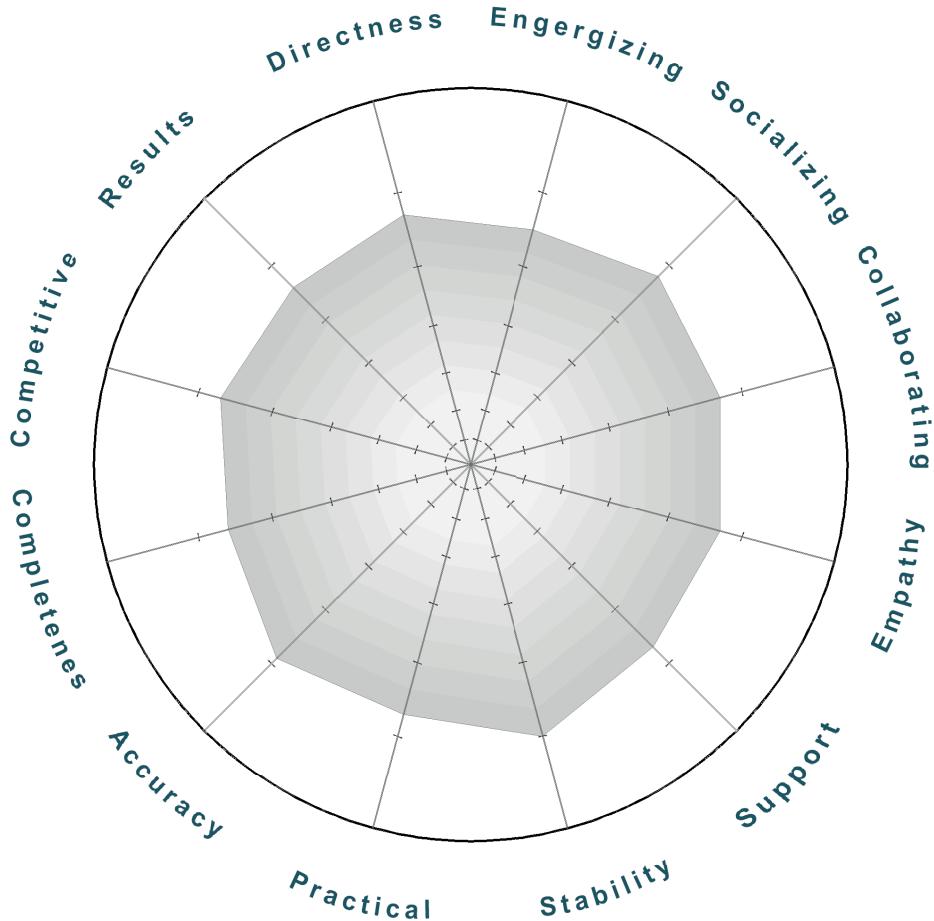


ผู้ประเมินประกอบด้วย

- ตัวเอง
 - ผู้บังคับบัญชา - 1
 - ผู้ใต้บังคับบัญชา - 3
 - เพื่อนร่วมงาน - 3
 - ผู้ประเมินอื่นๆ - 2
- หมายเหตุ : Customers

กราฟแสดงมุมมองจาก ผู้ประเมินโดยรวม

กราฟข้างล่างแสดงภาพรวมของ 12 คุณสมบัติหลัก ที่ผู้ประเมินมีมุมมองต่อความบอยความถี่ในการแสดงออกถึง คุณสมบัติด้านต่างๆ ของผู้ถูกประเมิน กราฟยิ่งสูง บ่งบอกถึงการที่ผู้ประเมิน (โดยไม่รวมการประเมินตนเอง) เห็นว่าผู้ถูกประเมิน ได้แสดงออกถึงคุณสมบัติ ด้านนั้นอยู่เสมอๆ

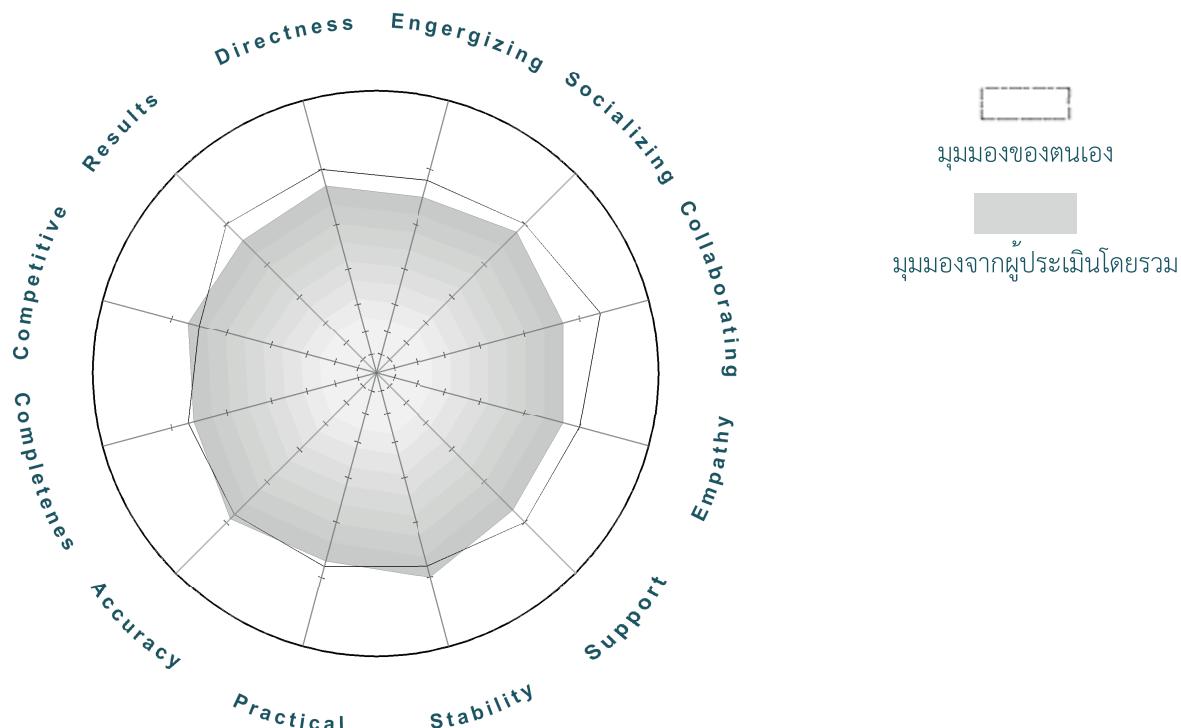


ผู้ประเมินประกอบด้วย

- ผู้บังคับบัญชา - 1
 - ผู้ใต้บังคับบัญชา - 3
 - เพื่อนร่วมงาน - 3
 - ผู้ประเมินอื่นๆ - 2
- หมายเหตุ : Customers

กราฟแสดงมุ่งมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุ่งมองจากผู้ประเมินโดยรวม

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้ประเมิน โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุ่งมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Energizing

ต่ำสุด : • Accuracy

มุ่งมองจากผู้ประเมินโดยรวม : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Empathy

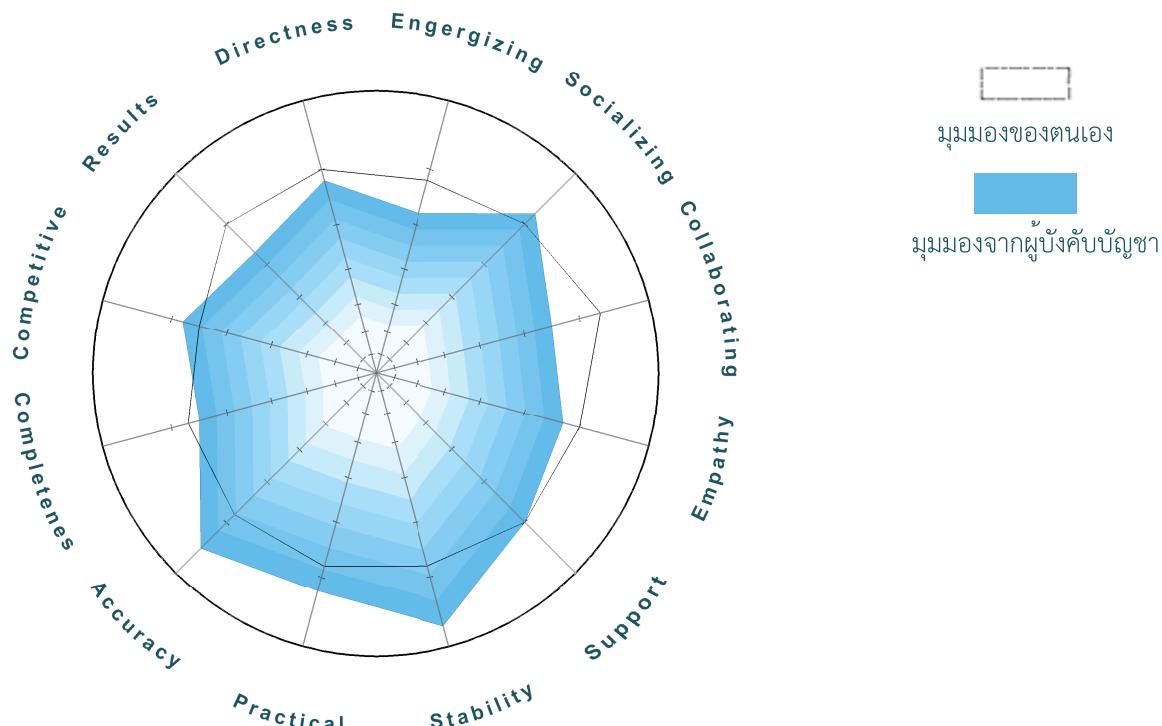
ต่ำสุด : • Results

เปรียบเทียบมุ่งมองของตนเองและผู้ประเมินโดยรวม :

| | |
|-----------------------|---|
| คลาย/ ใกล้เคียงกัน | • Competitive • Results • Directness • Socializing • Collaborating • Empathy • Support • Stability • Practical • Accuracy • Completeness |
| แตกต่างกัน | • Energizing |

กราฟแสดงมุ่งมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุ่งมองจากผู้บังคับบัญชา (1)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุ่งมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Energizing

ต่ำสุด : • Accuracy

มุ่งมองจากผู้บังคับบัญชา : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Empathy

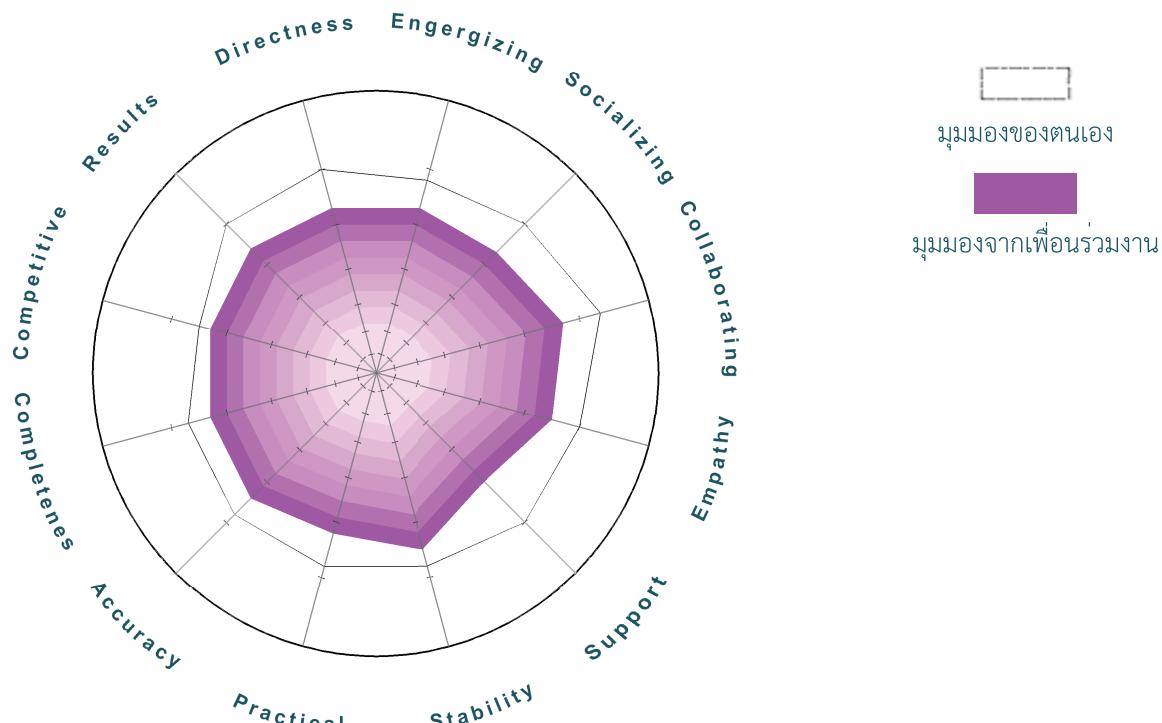
ต่ำสุด : • Results

เปรียบเทียบมุ่งมองของตนเองและผู้บังคับบัญชา

| | |
|-----------------------|---|
| คลาย/ ใกล้เคียงกัน | • Competitive • Directness • Socializing • Collaborating • Support • Practical • Accuracy |
| แตกต่างกัน | • Results • Energizing • Empathy • Stability • Completeness |

กราฟแสดงมุ่งมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุ่งมองจากเพื่อนร่วมงาน (3)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นสีเขียว



มุ่งมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Energizing

ต่ำสุด : • Accuracy

มุ่งมองจากเพื่อนร่วมงาน : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Energizing

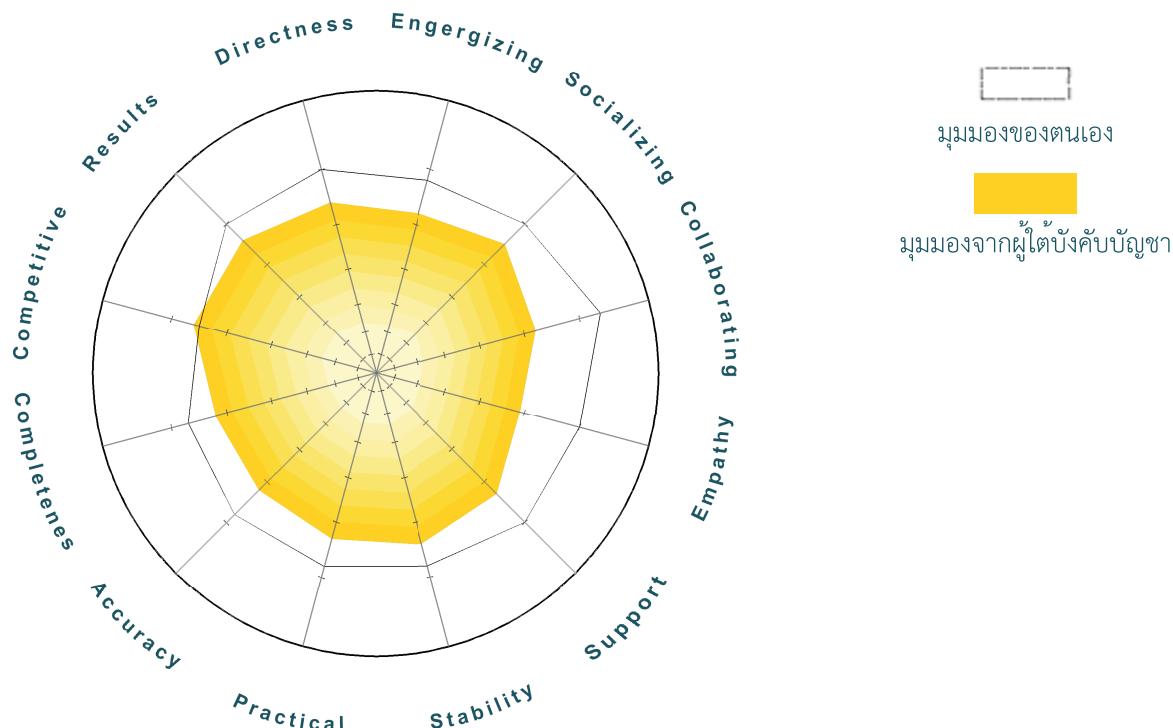
ต่ำสุด : • Collaborating

เปรียบเทียบมุ่งมองของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

| | |
|-----------------------|--|
| คลาย/ ใกล้เคียงกัน | • Results • Socializing • Empathy • Stability • Practical • Accuracy |
| แตกต่างกัน | • Competitive • Directness • Energizing • Collaborating • Support • Completeness |

กราฟแสดงมุ่งมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุ่งมองจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นสีน้ำเงิน



มุ่งมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Energizing

ต่ำสุด : • Accuracy

มุ่งมองจากผู้ใต้บังคับบัญชา : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Accuracy • Completeness

ต่ำสุด : • Socializing

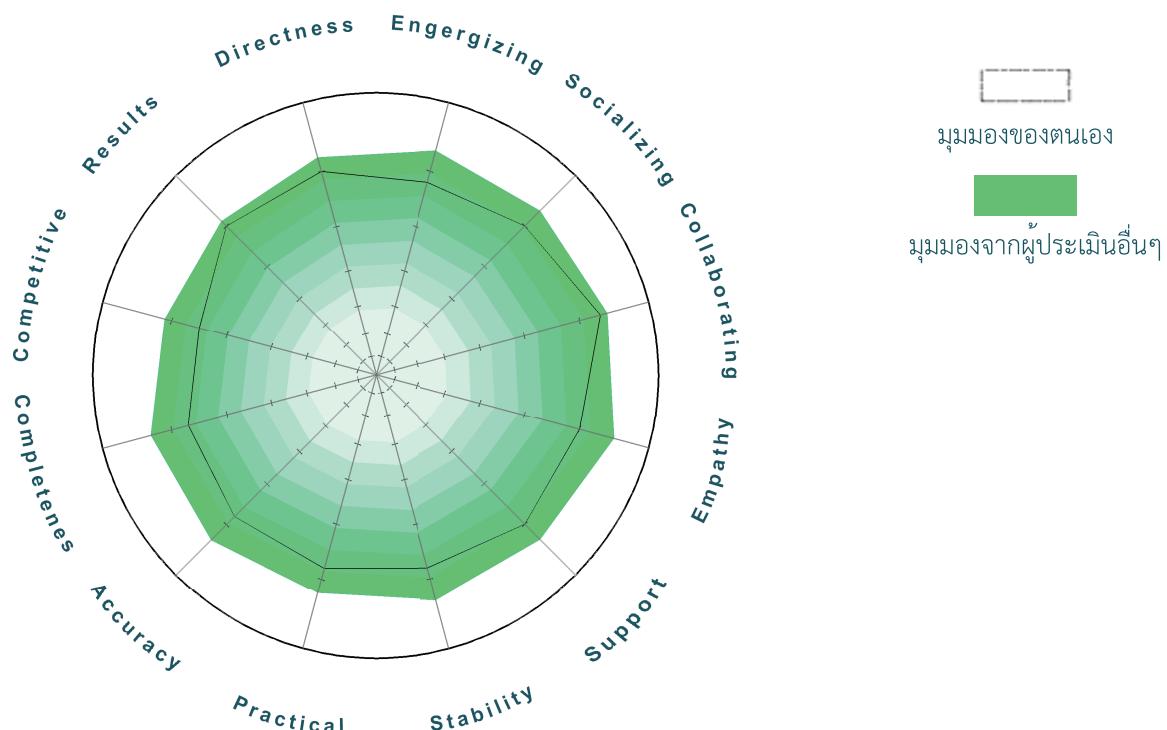
เปรียบเทียบมุ่งมองของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา

คลาย/
ใกล้เคียงกัน • Directness • Empathy • Support • Practical • Accuracy • Completeness

แตกต่างกัน • Competitive • Results • Energizing • Socializing • Collaborating • Stability

กราฟแสดงมุมมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุมมองจากผู้ประเมินอื่นๆ (2)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้ประเมินอื่นๆ โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นสีน้ำเงิน



มุมมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Energizing

ต่ำสุด : • Accuracy

มุมมองจากผู้ประเมินอื่นๆ : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Socializing

ต่ำสุด : • Accuracy • Completeness

เปรียบเทียบมุมมองของตนเองและผู้ประเมินอื่นๆ

| | |
|-----------------------|---|
| คลาย/ ใกล้เคียงกัน | • Competitive • Results • Directness • Energizing • Socializing • Collaborating • Empathy • Support • Stability • Completeness |
| แตกต่างกัน | • Practical • Accuracy |

1) Keeping competitive edge

รักษาความได้เปรียบ

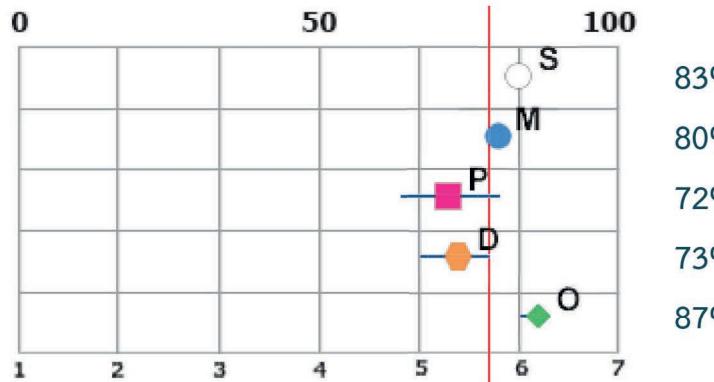
๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Competitive สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Competitive ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Competitive เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



1) Challenging frontier

ท้าทายกรอบขอบเขต

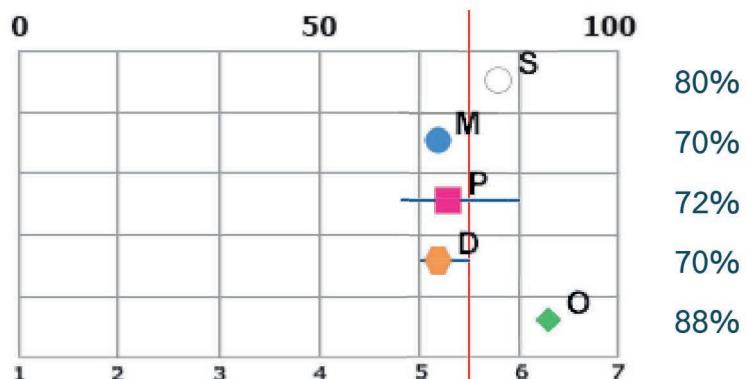
๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Results สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Results ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Results ผู้บังคับบัญชา++จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



สัญลักษณ์

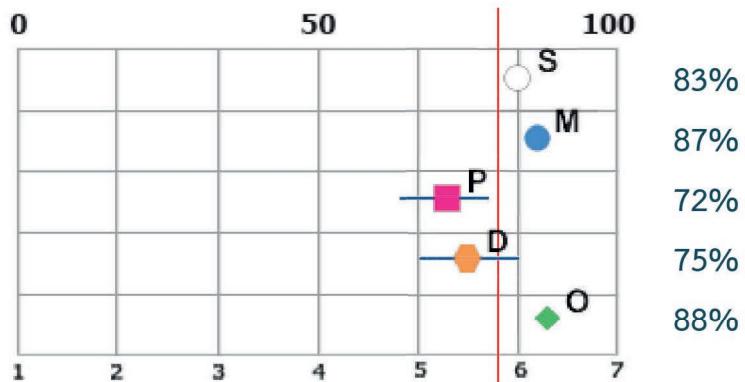
| | |
|---|--|
| _____ แบบสีเทา แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน |
| (○ ตัวเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ◊ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D)) | (■ เพื่อนร่วมงาน (P) ♦ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)) |

(ตัวแทนของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

1) Being decisive

เต็ดเดี่ยว

๑ ตัดสินใจได้รวดเร็ว
๒ ตัดสินใจได้โดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น
๓ ตัดสินใจได้โดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น



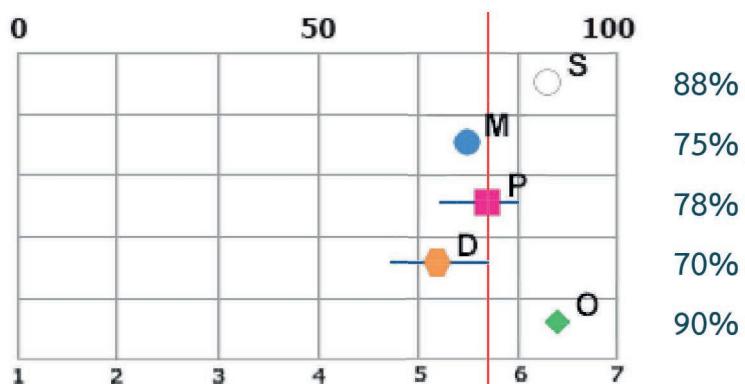
ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Directness สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Directness ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Directness เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

1) Acting influential

โน้มนำวิจูงใจ

๑ นำทีมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา^{*}
๒ นำทีมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา^{*}
๓ นำทีมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา^{*}



ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Energizing สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Energizing ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Energizing ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

สัญลักษณ์

| | |
|---|--|
| _____ แบบสีเทา แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน |
| (○ ตัวเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ◆ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D)) | (■ เพื่อนร่วมงาน (P) ♦ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)) |

(ตัวแทนของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

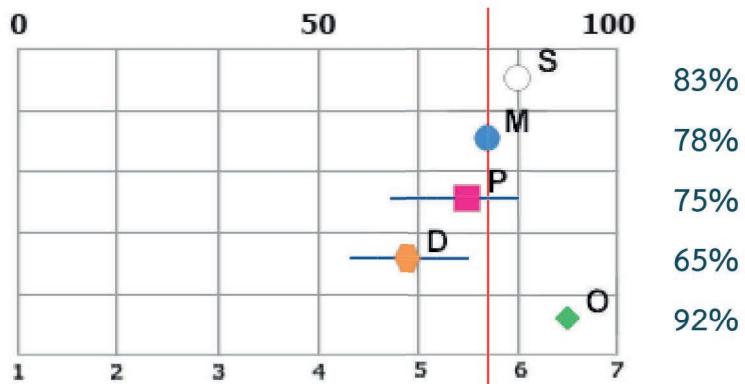
1) Being Expressive

แสดงออกเปิดเผย

.....
.....
.....

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Socializing สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Socializing ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Socializing ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



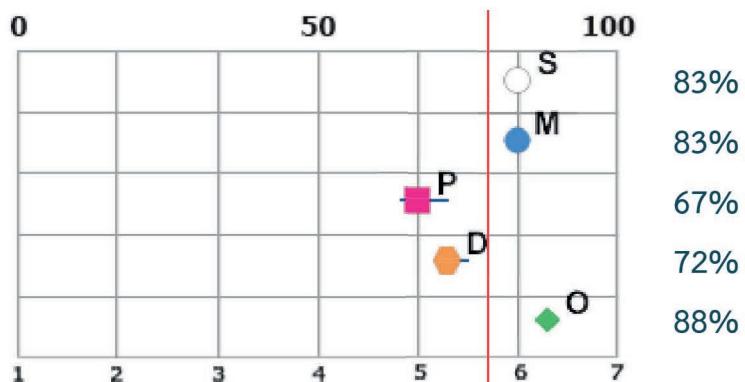
1) Stimulating optimism

กระตุ้นความมุ่งหวัง

.....
.....
.....

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Collaborating สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Collaborating ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Collaborating เพื่อร่วมงาน จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



สัญลักษณ์

| | |
|---|---|
| ——— แบบสีเทา แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงແນວตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน |
| ● ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ● ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O) | |
| (ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย) | |

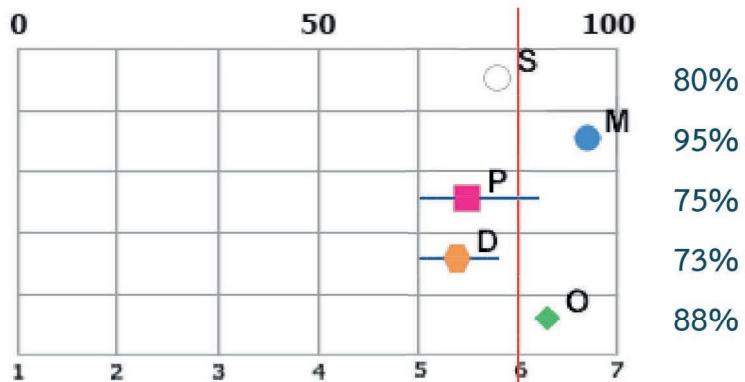
1) Showing attention

ใส่ใจดูแล

.....
.....
.....
.....

ข้อสังเกต

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Empathy ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Empathy ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Empathy ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



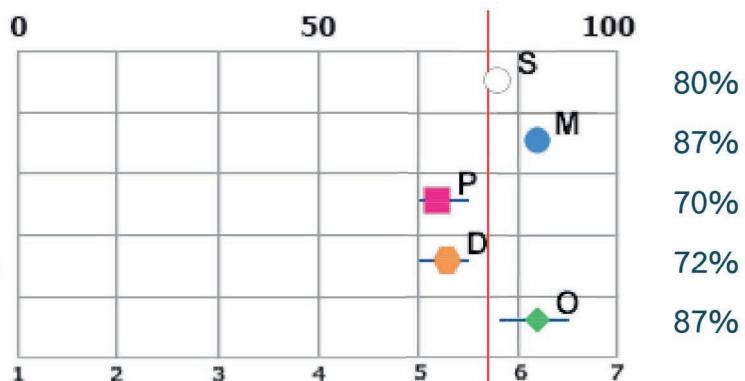
1) Providing facilitate

อำนวยความสะดวก

.....
.....
.....

ข้อสังเกต

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Support สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Support ผู้บังคับบัญชา++จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Support เพื่อร่วมงาน จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



สัญลักษณ์

| | | | | | |
|--|------------|--|---|---|--|
| ——— | แบบสีเทา | แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | ————— | เส้นสีแดงแนวตั้ง | แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน |
| ● | ตัวเอง (S) | ● ผู้บังคับบัญชา (M) | ● ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) | ■ เพื่อร่วมงาน (P) | ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O) |

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

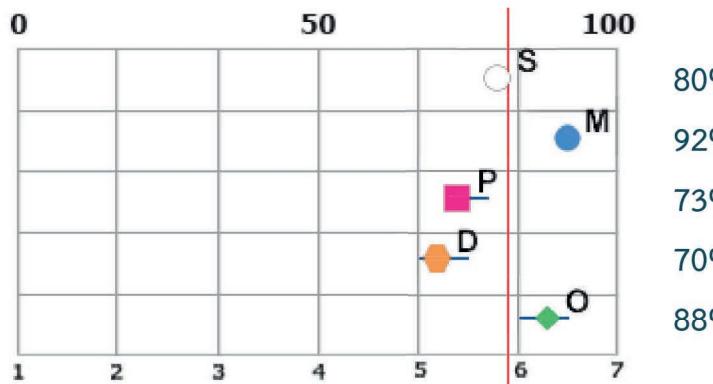
1) Performing persistently

อุตสาหะพากเพียร

← ผู้ที่ต้องการให้ความตั้งใจอยู่กับสิ่งที่ต้องทำ
← ไม่ลืมตัวเองว่าต้องทำให้สำเร็จ
← ไม่ยอมแพ้

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Stability ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Stability ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Stability ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



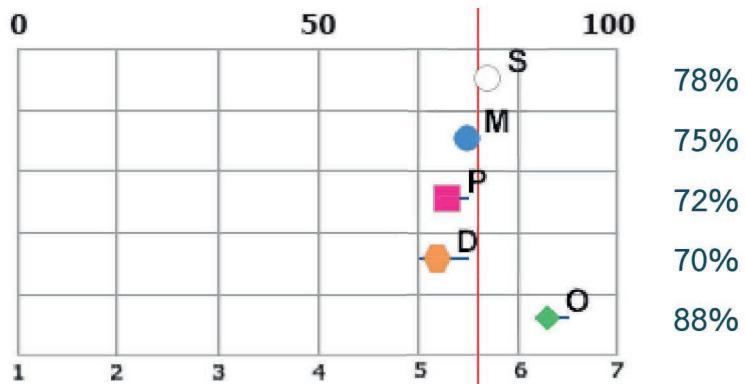
1) Examining matters

ตรวจสอบ สังเกตการณ์

← ผู้ที่ต้องการให้ความตั้งใจอยู่กับสิ่งที่ต้องทำ
← ไม่ลืมตัวเองว่าต้องทำให้สำเร็จ
← ไม่ยอมแพ้

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Practical สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Practical ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Practical ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



สัญลักษณ์

| | |
|---|---|
| ————— แบบสีเทา แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน |
| ● ตัวเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ● ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) | ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ■ ผู้ประเมินอื่นๆ (O) |

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

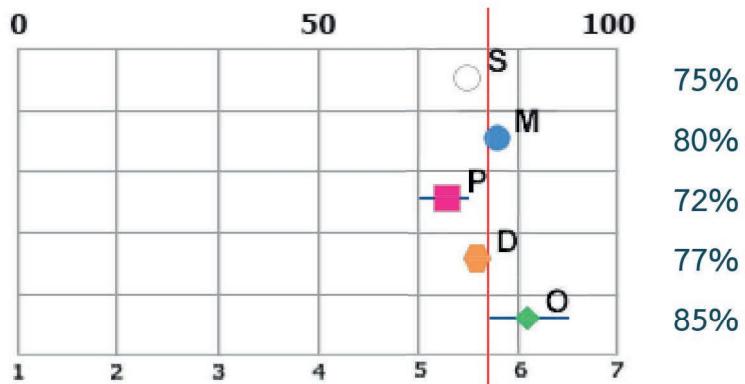
1) Taking analytical

วิเคราะห์เชิงลึก

การวิเคราะห์เชิงลึกจะช่วยให้เราเข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่ถูกต้องในผลลัพธ์ที่ได้มา

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Accuracy ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Accuracy ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Accuracy เพื่อร่วมงาน จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



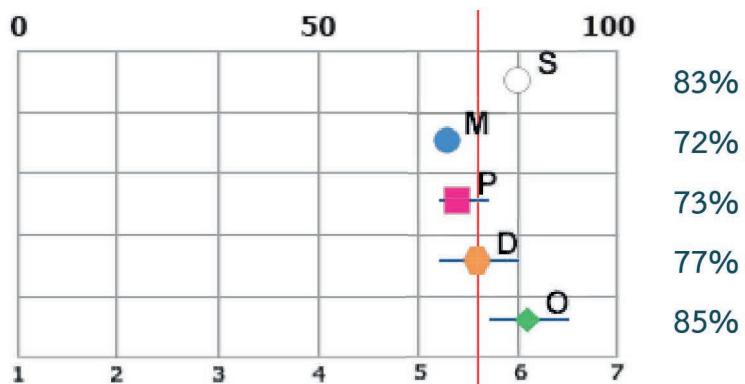
1) Staying determination

ตั้งใจจริงจัง

การตั้งใจจริงจังจะช่วยให้เราสามารถทำงานได้ดีขึ้น

ข้อสังเกตุ

- ตนเองจะให้คะแนนในด้าน Completeness สูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Completeness ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
- ในด้าน Completeness ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน



สัญลักษณ์

| | |
|---|---|
| _____ แบบสีเทา แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน |
| (○ ตัวเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ◊ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D)) | (■ เพื่อร่วมงาน (P) ♦ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)) |

(ตัวแทนของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

ตารางข้อมูล (1)

(1/3)

| Competitive | 5.7 | 5.7 | 6 | 5.8 | 5.3 | 5.4 | 6.2 | | |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|
| | 5.8 | 5.5 | 7 | 5 | 5.7 | 5.3 | 6 | | |
| | 5.9 | 5.8 | 6 | 6 | 5.7 | 5.7 | 6 | | |
| | 5.8 | 5.7 | 6 | 6 | 5.3 | 5 | 6.5 | | |
| | 5.5 | 5.3 | 6 | 5 | 4.7 | 5.7 | 6 | | |
| | 5.5 | 5.6 | 5 | 6 | 5 | 5.3 | 6 | | |
| | 6 | 6 | 6 | 7 | 5.3 | 5.3 | 6.5 | | |
| Results | 5.6 | 5.5 | 5.8 | 5.2 | 5.3 | 5.2 | 6.3 | | |
| | 5.7 | 5.6 | 6 | 5 | 5.7 | 5.3 | 6.5 | | |
| | 5.6 | 5.5 | 6 | 5 | 5.3 | 5.7 | 6 | | |
| | 6 | 5.8 | 7 | 6 | 5 | 5.7 | 6.5 | | |
| | 5.7 | 5.7 | 6 | 6 | 5.7 | 5 | 6 | | |
| | 5.2 | 5.3 | 5 | 5 | 5.3 | 4.7 | 6 | | |
| | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 5 | 6.5 | | |
| Directness | 5.9 | 5.8 | 6 | 6.2 | 5.3 | 5.5 | 6.3 | | |
| | 5.5 | 5.4 | 6 | 5 | 5.3 | 5.3 | 6 | | |
| | 5.8 | 5.8 | 6 | 6 | 5.7 | 5.3 | 6 | | |
| | 6.1 | 6.2 | 6 | 7 | 5.3 | 5.3 | 7 | | |
| | 5.7 | 5.9 | 5 | 7 | 5 | 5 | 6.5 | | |
| | 5.8 | 5.8 | 6 | 6 | 5.3 | 5.7 | 6 | | |
| | 6.2 | 6 | 7 | 6 | 5.3 | 6.3 | 6.5 | | |
| Energizing | 5.8 | 5.7 | 6.3 | 5.5 | 5.7 | 5.2 | 6.4 | | |
| | 6 | 5.8 | 7 | 5 | 6.3 | 5.7 | 6 | | |
| | 5.8 | 5.5 | 7 | 5 | 6 | 4.7 | 6.5 | | |
| | 5.4 | 5.3 | 6 | 5 | 5.3 | 4.7 | 6 | | |
| | 5.9 | 5.9 | 6 | 6 | 5.3 | 5.7 | 6.5 | | |
| | 5.6 | 5.8 | 5 | 6 | 5.7 | 5 | 6.5 | | |
| | 6.2 | 6 | 7 | 6 | 5.7 | 5.3 | 7 | | |

ตารางข้อมูล (2)

(2/3)

| | ผู้ประเมิน ทดสอบ [ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด] | | ผู้ประเมิน ทดสอบ [ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด] | | ตามจริง | | ผู้รับฟังบุคคล เพื่อทราบความคิดเห็น | | ผู้ตั้งค่าบุคคล เพื่อประเมินคุณภาพ | |
|---------------|--|-----|--|-----|---------|-----|--|--|---------------------------------------|--|
| | 5.7 | 5.7 | 6 | 5.7 | 5.5 | 4.9 | 6.5 | | | |
| Socializing | 5.5 | 5.4 | 6 | 4 | 5.3 | 5.7 | 6.5 | | | |
| | 5.5 | 5.4 | 6 | 5 | 5.3 | 5.3 | 6 | | | |
| | 5.9 | 5.6 | 7 | 6 | 5.3 | 5 | 6 | | | |
| | 5.9 | 5.9 | 6 | 7 | 5.3 | 4.3 | 7 | | | |
| | 5.7 | 5.9 | 5 | 6 | 6 | 4.7 | 7 | | | |
| | 5.8 | 5.7 | 6 | 6 | 5.7 | 4.7 | 6.5 | | | |
| Collaborating | 5.7 | 5.7 | 6 | 6 | 5 | 5.3 | 6.3 | | | |
| | 5.7 | 5.6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6.5 | | | |
| | 6 | 5.8 | 7 | 6 | 5.3 | 5.3 | 6.5 | | | |
| | 5.9 | 5.7 | 7 | 6 | 5 | 5.7 | 6 | | | |
| | 5.8 | 5.7 | 6 | 6 | 4.7 | 5.7 | 6.5 | | | |
| | 5.5 | 5.6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6.5 | | | |
| | 5.4 | 5.5 | 5 | 6 | 5 | 5.3 | 5.5 | | | |
| Empathy | 5.9 | 6 | 5.8 | 6.7 | 5.5 | 5.4 | 6.3 | | | |
| | 6 | 6 | 6 | 7 | 5.3 | 5.7 | 6 | | | |
| | 6.1 | 6.1 | 6 | 7 | 5.3 | 6 | 6 | | | |
| | 5.8 | 5.7 | 6 | 6 | 5 | 5.3 | 6.5 | | | |
| | 5.9 | 5.7 | 7 | 6 | 5.7 | 5 | 6 | | | |
| | 6 | 6.2 | 5 | 7 | 6.3 | 5 | 6.5 | | | |
| | 5.8 | 6 | 5 | 7 | 5.3 | 5.3 | 6.5 | | | |
| Support | 5.7 | 5.7 | 5.8 | 6.2 | 5.2 | 5.3 | 6.2 | | | |
| | 5.4 | 5.5 | 5 | 5 | 5.3 | 5.7 | 6 | | | |
| | 5.5 | 5.6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6.5 | | | |
| | 5.9 | 5.9 | 6 | 6 | 5.3 | 5.7 | 6.5 | | | |
| | 5.8 | 5.8 | 6 | 7 | 5 | 5 | 6 | | | |
| | 5.9 | 5.8 | 6 | 7 | 5.7 | 4.7 | 6 | | | |
| | 5.9 | 5.7 | 7 | 7 | 5 | 4.7 | 6 | | | |

ตารางข้อมูล (3)

(3/3)

| | ผู้ประเมิน ทดสอบ [ชื่อผู้ประเมิน] | | ผู้ประเมิน ทดสอบ [ชื่อผู้ประเมิน] | | ตามจริง | | ผู้รับผิดชอบ [ชื่อผู้รับผิดชอบ] | | ผู้อนุมัติ [ชื่อผู้อนุมัติ] | | ผู้ตัดสินใจ [ชื่อผู้ตัดสินใจ] | |
|--------------|--------------------------------------|-----|--------------------------------------|-----|---------|-----|------------------------------------|--|--------------------------------|--|----------------------------------|--|
| | 5.8 | 5.9 | 5.8 | 6.5 | 5.4 | 5.2 | 6.3 | | | | | |
| Stability | 6 | 6.2 | 5 | 7 | 6.3 | 5 | 6.5 | | | | | |
| | 6.1 | 5.9 | 7 | 7 | 5.3 | 5.3 | 6 | | | | | |
| | 5.9 | 5.9 | 6 | 7 | 5 | 5 | 6.5 | | | | | |
| | 5.6 | 5.5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | | | | | |
| | 5.8 | 5.8 | 6 | 6 | 5 | 5.7 | 6.5 | | | | | |
| | 5.6 | 5.8 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | | | | | |
| Practical | 5.6 | 5.6 | 5.7 | 5.5 | 5.3 | 5.2 | 6.3 | | | | | |
| | 5.5 | 5.4 | 6 | 4 | 5.3 | 5.7 | 6.5 | | | | | |
| | 5.7 | 5.6 | 6 | 5 | 5.3 | 6 | 6 | | | | | |
| | 5.5 | 5.4 | 6 | 5 | 5 | 5.7 | 6 | | | | | |
| | 6 | 5.7 | 7 | 6 | 5.3 | 5 | 6.5 | | | | | |
| | 5.6 | 5.8 | 5 | 7 | 5.3 | 4.3 | 6.5 | | | | | |
| | 5.4 | 5.7 | 4 | 6 | 5.7 | 4.7 | 6.5 | | | | | |
| Accuracy | 5.7 | 5.7 | 5.5 | 5.8 | 5.3 | 5.6 | 6.1 | | | | | |
| | 5.8 | 5.8 | 6 | 6 | 5.7 | 5.3 | 6 | | | | | |
| | 5.6 | 5.8 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | | | | | |
| | 5.7 | 5.7 | 6 | 5 | 5.3 | 6.3 | 6 | | | | | |
| | 5.7 | 5.7 | 6 | 6 | 5 | 5.7 | 6 | | | | | |
| | 5.3 | 5.4 | 5 | 6 | 4.7 | 5 | 6 | | | | | |
| | 5.8 | 6 | 5 | 7 | 5.3 | 5.3 | 6.5 | | | | | |
| Completeness | 5.7 | 5.6 | 6 | 5.3 | 5.4 | 5.6 | 6.1 | | | | | |
| | 5.6 | 5.3 | 7 | 4 | 5.7 | 5 | 6.5 | | | | | |
| | 5.7 | 5.3 | 7 | 5 | 5 | 5.3 | 6 | | | | | |
| | 5.4 | 5.2 | 6 | 5 | 5 | 5.3 | 5.5 | | | | | |
| | 5.7 | 5.8 | 5 | 6 | 5.7 | 5.7 | 6 | | | | | |
| | 5.9 | 6.2 | 5 | 7 | 5.7 | 6 | 6 | | | | | |
| | 5.8 | 5.8 | 6 | 5 | 5.7 | 6 | 6.5 | | | | | |

Development Plan: แผนพัฒนา

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

เกี่ยวกับ DISC

ร่วมร้อยปีที่นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องความแตกต่างทางพฤติกรรมของมนุษย์ ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งแวดล้อมภายนอก และได้จำแนกคุณลักษณะพฤติกรรมมนุษย์นือกเป็น 4 มิติหลักๆ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในคำว่า "DISC" ปัจจุบันได้มีการนำเอาหลักการนี้มาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะ และรูปแบบพฤติกรรม ตนเอง ใช้กันอย่างกว้างขวางในวงการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรบุคคล การพัฒนาตนเอง การศึกษา การเลือกอาชีพ ตนเอง

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

Dominance ตรงไปตรงมา มั่นใจ เด็ดขาด แนวโน้ม ก้าวหน้า ตัดสินใจเร็ว ทำงานเร็ว คล่องแคล่ว เน้นผลลัพธ์ ชอบความท้าทาย ผจญภัย แข็งขัน ต้องการอำนาจ ชอบจัดการกับบุคคล มองภาพใหญ่

Influence ช่างพูด ช่างเจรจา เปิดเผย ชอบสังสรรค์ เข้าสังคมพบปะผู้คน กระตือรือร้น สนับสนานกับกลุ่มคน อารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เป็นมิตร ประธานาธิบดี ช่วยผู้อื่นอย่างมีส่วนร่วม โน้มน้าวจูงใจเก่ง

Steadiness ใจเย็น อดทน เป็นผู้ฟังที่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สุภาพ อ่อนน้อม ทำงานตามแบบแผน ให้ความร่วมมือ กับกลุ่ม ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความเม่นคง สม่ำเสมอ ประณีต รอบคอบ ค่อยเป็นค่อยไป เรื่อยๆ สบายๆ

Conscientious เจ้าระเบียบ พิธีตรอง อิงกฎและมาตรฐาน มีวินัย ให้ความสำคัญกับรายละเอียดและข้อ เท็จจริง ต้องการความถูกต้องและแม่นยำ ชอบการคิดวิเคราะห์ เน้นเหตุผล ลุभ รอบคอบ ครุนคิด เก็บความรู้สึก

คุณลักษณะพื้นฐานทั้ง 4 นี้ ไม่ได้เป็นการนำมาเปรียบเทียบว่าแบบใดดีกว่ากัน แต่ละคุณลักษณะมีทั้งจุดแข็ง และข้อจำกัดในตัวเอง แต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะทั้ง 4 ปนกันอยู่มากบางน้อยบาง และโดยทั่วไปจะมี คุณลักษณะ โดดเด่นประกายออกมาก 1-2 คุณลักษณะ DISC ช่วยให้เรา "อ่าน" ตัวเองออก ว่าเป็นคนแบบไหน ถนัดการแสดง พฤติกรรมอย่างไร มีจุดแข็งจุดอ่อนที่ไหน เรื่องอะไรหรือสิ่งไหนที่บุคคลชอบความรู้สึกเรา ตระหนักรู้พฤติกรรมของตัวเอง ช่วยให้เราค้นหาแนวทางที่เหมาะสม รู้ขีดขั้นความเหมาะสมที่จะปรับพฤติกรรมตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวเอง

DISC ยังช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นได้ดีขึ้น เข้าใจว่าทำไม่เข้าถึงทำอย่างนั้น หรือแสดงกิริยาแบบนั้น ได้ตอบแบบนั้น ชอบพูดด้วยน้ำเสียง ท่าทาง เช่นนั้น DISC ช่วยให้เพิ่มการรับรู้ในความต่างของบุคคลกิริยา ทำให้เรามอง ผู้อื่นอย่างเข้าใจในธรรมชาติของเขาก่อน ทันไปของต่างๆ มากมายที่เราคุ้นเคย ทำความรู้จักผู้อื่นอย่างที่เขาเป็น ทำให้เราสามารถกำหนดแนวทาง "ปฏิสัมพันธ์" (interaction) กับแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับทัศนคติ ที่มีต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น ยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละผู้คน

จากพื้นฐานความเข้าใจเหล่านี้ ช่วยให้เราสามารถนำเอาคุณลักษณะที่ดีทั้งของตัวเรา และของแต่ละบุคคล ออกมาใช้ ทำการประสานความต่างให้เกิดความสมดุลย์ เกิดรูปแบบการทำงานร่วมกันที่มีความ "ยืดหยุ่น" และมี "ประสิทธิภาพ" ลดความขัดแย้ง ลดปัญหาเรื่องคน มีความสุขในการอยู่และทำงานร่วมกัน

DISC สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทุกกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีมงาน พัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสารในองค์กร การจัดความขัดแย้งจากความ เข้าใจที่แตกต่างกัน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การเลือกอาชีพหรือเลือกลักษณะงานที่เหมาะสม การสื่อสารและ บริการลูกค้า การขาย การเจรจาต่อรอง การบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้า เป็นต้น