iDISC plus

Competency 360° Report

คุณ ตัวอย่าง

อังคาร 28 กรกฎาคม 2558

IAC
insight assessment center

ภายในรายงานจะประกอบด้วยรายละเอียด 2 ส่วน

ส่วนที่ 1. บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล - Personality Profile

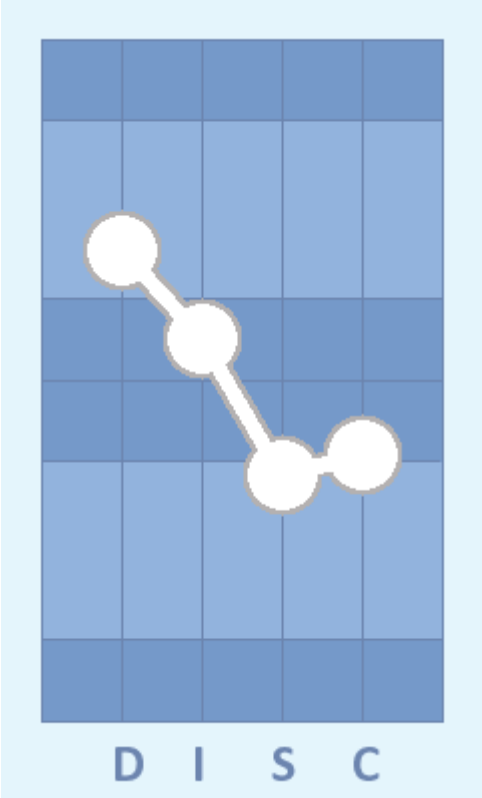
เป็นการประเมินลักษณะส่วนบุคคล ที่ช่วยค้นหาตัวตนเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ข้อได้เปรียบและข้อควรปรับของบุคคล ในแง่มุมเชิงจิตวิทยาประยุกต์ เพื่อนำไปขยายผลต่อในการพัฒนาตัวเอง การรู้จักตัวตนทั้งในแง่บวกและลบ ช่วยเปิดโลกทัศน์การรับรู้ความแตกต่างในแต่ละบุคคล นำไปสู่การปรับตัวในการสื่อสารระหว่างบุคคล การเข้าสังคมและการทำงานร่วมกับผู้คนในทีมที่มีความคิดเห็นและการแสดงออกที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความเข้าใจกันมากขึ้น การรายงานผลประเมิน จะอยู่ในรูปกราฟแสดงคุณลักษณะบุคคล และบทวิเคราะห์พฤติกรรมที่อ่านง่ายและชัดเจน

ส่วนที่ 2. Competency 360 Degree Feedback

เป็นการประเมินที่รวบรวมข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา โดยผู้ประเมินที่หลากหลาย ได้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาถัดขึ้นไป เพื่อนร่วมงานภายใน/ภายนอกหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้าภายใน/ภายนอก และประเมินตนเอง การประเมินจะอยู่ในบริบทของ 12 Competency หลักๆ ซึ่งถูกคาดหวังจากองค์กร โดยที่ผู้ประเมินจะประเมินระดับความถี่ในการใช้ หรือแสดงออกของผู้ถูกประเมินต่อ Competency แต่ละด้าน เกิดเป็นข้อมูลที่มากพอที่จะทำให้ผู้ถูกประเมินรับรู้ว่าพฤติกรรมใดที่เป็นจุดแข็ง และพฤติกรรมใดที่ต้องการการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนที่ 1
ลักษณะส่วนบุคคล - Personality Profile

คุณ ตัวอย่าง



ลักษณะโดยรวมของผู้ที่มีกราฟรูปแบบนี้ (Summary Profile)

รักษาสิทธิ์	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 ในบางครั้งอาจดูเย็นชาและขวานผ่าซาก ตั้งมาตรฐานให้ตัวเองและคนรอบข้างไว้สูง คาดหวังให้งานสำเร็จ อาจวิพากษ์วิจารณ์ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ต้องการผลลัพธ์โดยเร็ว ให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาและประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก จนบางครั้งอาจถูกผู้อื่นมองว่าใจร้อน รวบรัด เอาแต่ใจตัวเอง เป็นคนที่ชอบลงมือทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ชอบหยุดนิ่ง กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ดังนั้นอาจหงุดหงิด เมื่อพบว่าไม่มีเป้าหมายที่จะให้พิชิต

สามารถจับจุดแรงจูงใจของผู้อื่นได้เก่ง และใช้แรงจูงใจนั้นนำไปสู่แนวทางที่ตนเองได้กะเกณฑ์เอาไว้ มีความชัดเจนในผลลัพธ์ที่ตนต้องการ ชอบงานที่ท้าทาย มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในงาน แข่งขันชิงชัยและชอบอยู่ในฐานะตำแหน่งที่มีความสำคัญ ยินดีเข้าไปรับงานและรับผิดชอบถ้างานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายตรงตามเป้าหมายของตน และแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในตัวเองทันทีเมื่องานนั้นเสร็จสิ้น เนื่องจากต้องการที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมรอบตัว จึงเข้าไปสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยพยายามที่จะไปเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำของผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมักไปกระทบความรู้สึกผู้อื่นได้ง่าย มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงข้อจำกัดต่างๆ เช่นการถูกควบคุมใกล้ชิด งานที่ต้องใช้เวลา ลงรายละเอียดและงานที่ซ้ำซาก อีกทั้งให้ความสำคัญกับอิสระส่วนตนสูง อาจรู้สึกหงุดหงิดได้ง่ายเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่มหรือร่วมกิจกรรมกลุ่ม

เป็นคนที่มีเสน่ห์เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเจรจาสื่อสาร ใช้วาจาโน้มน้าวเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นมาช่วยเหลือตน แม้ว่าในบางครั้งวิธีการของตนจะก่อความหวาดกลัวและเข้าไปบงการการตัดสินใจของผู้อื่น แต่โดยทั่วไปก็เป็นที่ชื่นชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นคนที่หัวไว คิดเร็ว สร้างผลงานออกมา บุคคลรูปแบบนี้อาจหมดความอดทนหรือติติงผู้ที่ไม่เป็นเหมือนตนได้ง่าย มีความมุ่งมั่นสูงแม้อยู่ในสภาวะของความขัดแย้ง เมื่อคราวจำเป็นก็สามารถออกคำสั่งบังคับบัญชาการโดยที่อาจไม่ได้อยู่ในตำแหน่งที่ได้รับอำนาจหน้าที่ให้ทำเช่นนั้น มีแนวโน้มที่จะอารมณ์ร้อน โมโหง่ายโดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่ากำลังล้มเหลวหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ ปรารถนาความสำเร็จด้านผลงานและการได้รับการยอมรับยกย่องชื่นชมผลสำเร็จที่ตนสร้างไว้

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
- สร้างความรู้สึกร่วม กระตุ้นบันดาลใจหมู่คนได้

สิ่งที่ผู้อื่นอาจมองเชิงลบ (What others might perceive as negative)

- อาจมั่นใจในตัวเองสูงเกิน ประเมินความสามารถของตัวเองและผู้อื่นไว้สูงเกิน
- ท้าทาย โต้เถียงเมื่อถูกกดดันมาก
- คิดเร็ว ทำเร็วเกิน อาจมองข้ามข้อมูลบางอย่าง กล้าเสี่ยง ใจถึงมากเกิน
- อาจละเลยกฎระเบียบที่กีดขวางการไปถึงเป้าหมายของตน ใช้อำนาจเกินตัว
- ในกรณีคับขัน อาจออกคำสั่งซึ่งกระทบความรู้สึกผู้อื่น
- เบื่อง่าย ใจร้อน มักหงุดหงิดผู้ที่ก้าวตามตัวเองไม่ทัน
- ไม่ชอบลงรายละเอียด อาจทำให้พลาดข้อมูลบางจุดที่สำคัญ
- หุนหันพลันแล่น โต้ตอบเร็ว 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 โดดเด่น
- โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ
- ความคิดเห็นของตัวเองได้รับการตอบรับหรือเป็นที่สนใจ
- สร้างการแข่งขันและโอกาสที่จะได้รับชัยชนะ และบรรลุเป้าหมาย
- รางวัลในชัยชนะและความสำเร็จ ได้รับความชื่นชมยกย่อง

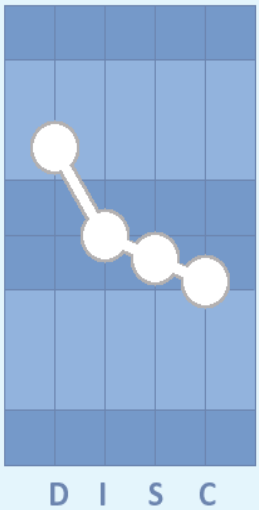
สิ่งที่ลดทอนแรงจูงใจ (Things that De-motivate)

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

การตอบสนองต่อภาวะกดดัน (Response when pressure)

- รับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว แต่เป็นไปในทางที่พยายามจะเอาชนะ จึงสามารถรับแรงกดดันได้มาก
- มักไม่ยอมให้แรงกดดันภายนอกมาเป็นตัวสร้างความเครียดให้ตน ไม่ยอมอ่อนข้อให้ใครง่ายๆ
- เข้าต่อสู้ฝ่ายตรงข้ามเมื่อรู้สึกว่าตนเองถูกคุกคามหรือดูถูก และไม่เลือกจังหวะเวลา
- ไม่สามารถควบคุมการแสดงอารมณ์ได้ดีเท่าที่ควร ไม่ค่อยสงวนท่าที อาจแสดงออกถึงความไม่พอใจทางสีหน้าท่าทางโดยทันที
- อารมณ์ร้อน โมโหง่ายโดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่ากำลังล้มเหลวหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ
- น้ำเสียงดุดันมากขึ้น แสดงอำนาจในตัวเองมากขึ้น
- ตั้งป้อม ป้องกันตัวอย่างเปิดเผย ยืนยันในจุดยืนของตนอย่างเด็ดเดี่ยว เมื่อถูกกดดัน
- อาจท้าทายคนรอบข้าง จนถึงโต้เถียงรุนแรงในความเห็นที่ไม่ตรงกัน

กราฟแสดงคุณลักษณะ

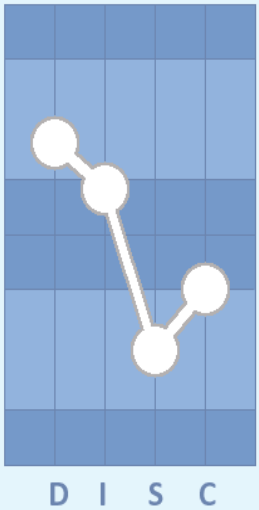


กราฟแสดงลักษณะธรรมชาติ (Natural Profile)

กราฟนี้สะท้อนลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง เป็นนิสัยเชิงลึกที่มาจากแรงจูงใจและความปรารถนาที่อยู่ภายใน มักแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้เมื่อรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง

รูปแบบธรรมชาติ

Dominance	69%
Influence	50%
Steadiness	45%
Conscientious	40%

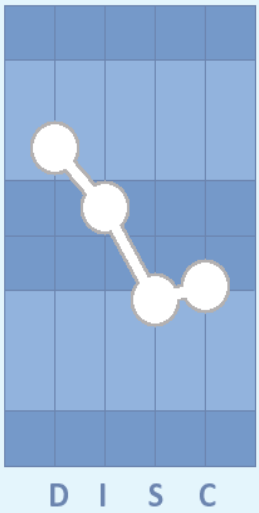


กราฟแสดงลักษณะที่ปรับตัว (Filtered Profile)

กราฟนี้สะท้อนลักษณะพฤติกรรมที่ตนเองได้ปรับ เพื่อให้สอดคล้องหรือเหมาะสมกับรูปแบบของพฤติกรรมที่ถูกคาดหวัง เช่น ความคาดหวังจากบทบาทหน้าที่ หรือสถานที่ทำงาน

รูปแบบปรับตัว

Dominance	70%
Influence	60%
Steadiness	25%
Conscientious	38%

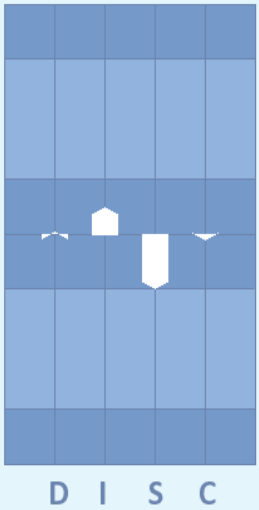


กราฟแสดงลักษณะโดยรวม (Summary Profile)

ในความเป็นจริง ตนเองจะแสดงออกในลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมจากทั้งสองกราฟข้างต้น กราฟนี้คือการรวมสองกราฟข้างต้นไว้ด้วยกัน ซึ่งจะอธิบายลักษณะพฤติกรรมโดยภาพรวมที่ตนเองแสดงออก

รูปแบบโดยรวม

Dominance	69%
Influence	56%
Steadiness	36%
Conscientious	39%



กราฟแสดงค่าต่าง (Shift Pattern)

กราฟนี้แสดงค่าความแตกต่างระหว่าง**ลักษณะธรรมชาติ** กับ **ลักษณะที่ปรับตัว** ของตนเอง ค่าเป็นบวก เป็นการบอกว่าตนเองได้ปรับลักษณะพฤติกรรมนั้นๆ ให้เพิ่มมากขึ้นจากลักษณะธรรมชาติ ส่วนค่า “-” ก็จะเป็นการปรับลดลักษณะพฤติกรรมนั้นๆ ลงจากลักษณะธรรมชาติ

ผลแสดงค่าต่าง

Dominance	1%
Influence	10%
Steadiness	-20%
Conscientious	-2%

บทวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม (Personality Analysis)

ลักษณะที่เด่นชัด (Prominent Traits)

เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง และตนก็เห็นว่าตรงกับลักษณะที่ถูกคาดหวังให้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่การงานหรือเหมาะสมกับสภาพการทำงานปัจจุบัน เป็นลักษณะส่วนตนที่สังเกตเห็นได้ค่อนข้างชัดเจน

จากกราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะที่เด่นชัดดังต่อไปนี้

- มั่นใจ เชื่อมั่นในตนเอง
- รักษาสิทธิ์ของตนเอง
- 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)

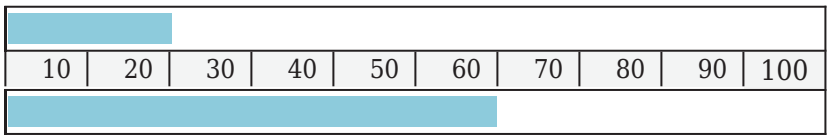
เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรมชาติของตนเอง และตนก็ไม่ได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องแสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาในสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานในปัจจุบัน

จากกราฟแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของลักษณะที่ไม่แสดงดังต่อไปนี้

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

ความตึงและความยืดหยุ่นของผู้มีกราฟรูปแบบนี้

ความตึง (Tension) เกิดจากการใส่ความพยายามของตน เนื่องจากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการแสดงออก ที่ต่างไปจากลักษณะพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ ระดับความตึงที่สูงอาจส่งผลให้เกิดความกดดันและความเครียด ส่วนความยืดหยุ่น (Adaptability) ถ้ามีค่าสูงจะเป็นตัวช่วยเสริมให้สามารถรับแรงกดดันจากการที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ดีขึ้น เกณฑ์ความตึงที่เริ่มจัดว่าสูง จะมีค่าตั้งแต่ 20% ขึ้นไป



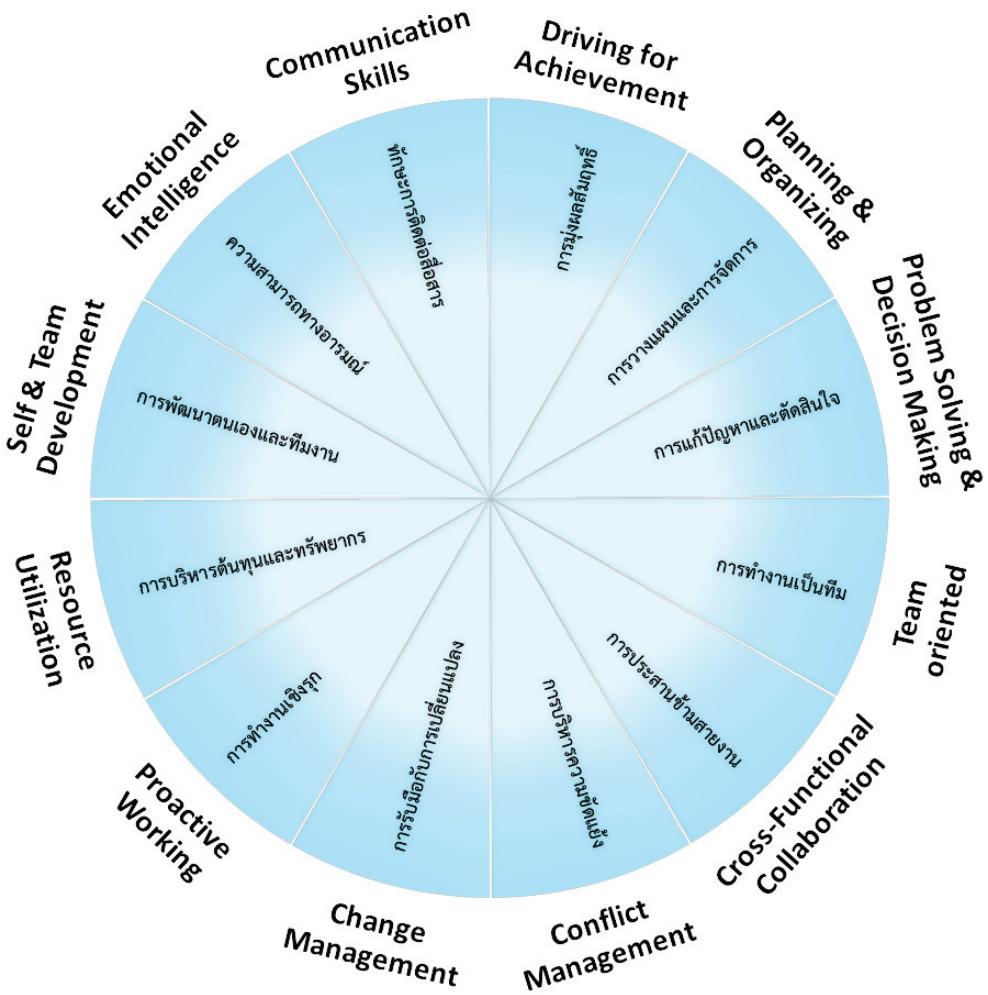
ความตึง	20%
ความยืดหยุ่น	60%

สาเหตุที่อาจเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดความตึง: ถูกคาดหวังให้แสดงออกโดย ให้เพิ่มความยืดหยุ่น ให้เพิ่ม ความรวดเร็วในการตอบสนอง แสดงความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ให้ตื่นตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมเสมอ

ส่วนที่ 2
Competency 360 Degree Feedback

เป็นการแสดงผลที่รวบรวมจากข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา จากผู้ประเมินที่หลากหลาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ประเมินตนเอง และอาจรวมถึงผู้ที่มีความข้องเกี่ยวอื่นๆ การประเมินจะอยู่ในบริบทของ 12 Competency หลักๆ ซึ่งถูกคาดหวังจากองค์กร โดยที่ผู้ประเมินจะประเมินระดับความถี่ในการใช้หรือแสดงออกของผู้ถูกประเมินต่อ Competency แต่ละด้าน การประเมินจากหลายมุมมองนี้จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการรับรู้ข้อมูลของผู้ถูกประเมินใน 12 Competency หลัก โดยมีการแสดงผลเป็นกราฟให้เห็นมุมมองจากผู้ประเมินที่หลากหลายรอบด้าน รวมถึงการเปรียบเทียบมุมมองของตนเองกับมุมมองของผู้ประเมินที่หลากหลายเหล่านั้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้ผู้ถูกประเมินรับรู้ถึง Competency ที่เป็นจุดแข็ง/จุดที่ต้องการปรับปรุง และสามารถต่อยอดไปสู่การออกแบบแผนการพัฒนา และยกระดับความสามารถรายบุคคลได้อย่างตรงประเด็น

12 Competency หลัก



คำอธิบาย 12 Competency หลัก

ทักษะการติดต่อสื่อสาร Communication Skills

เป็นการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจนกระชับได้ใจความ ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลได้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังในระดับที่แตกต่างกัน แสดงออกถึงความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็น ประเด็น ปัญหา เหตุการณ์และเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลที่พูดคุยด้วย รวมถึงความสามารถในการตอบกลับได้อย่างเหมาะสม

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ Driving for Achievement

เป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจ ที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามแผนงาน ความสามารถในการบริหารจัดการงานทั้งของตนเองและของทีมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

การวางแผนและการจัดการ Planning & Organizing

เป็นความสามารถในการวางแผนงานและการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่เร่งด่วน และการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน สำหรับงานที่เป็นปกติประจำวัน และงานที่เร่งด่วนได้ รวมทั้งการกำหนดผลที่คาดหวังของงานที่ปฏิบัติ และความสามารถในการตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการหาวิธีประเมินผลการทำงานของตนเองและของทีมงาน

การแก้ปัญหาและตัดสินใจ Problem Solving & Decision Making

เป็นการวิเคราะห์และแจกแจงประเด็นของปัญหา เพื่อหาแนวทางเลือกหรือคำตอบของปัญทาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ เป็นการประเมินข้อมูลและแนวทางเลือก และเลือกแนวทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการในการแก้ไขปัญหาที่เกิตขึ้นของสถานการณ์นั้นๆ

การทำงานเป็นทีม Team Oriented

เป็นความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อมูลความคิดเห็น ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม

การประสานข้ามสายงาน Cross - Functional Collaboration

เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมงานอื่นๆ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีรวมทั้งการให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือ การให้ข้อมูลความคิดเห็น และการทำงานร่วมกับทีมงานอื่นๆ เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มงานที่กำหนดขึ้นบรรลุผลสำเร็จ

คำอธิบาย 12 Competency หลัก

การบริหารความขัดแย้ง Conflict Management

เป็นความสามารถในการยุติและกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคลทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ความเข้าใจในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเจรจาต่อรอง ความสามารถในการกำหนดเงื่อนไขหรือผลประโยชน์ที่จะนำเสนอให้กับคู่กรณี รวมถึงความสามารถในการเจรจาต่อรองและประนีประนอมกับผู้อื่นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับของทั้งสองฝ่าย

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง Change Management

เป็นความเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการให้ความร่วมมือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในช่วงเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน รวมถึงการยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนความสามารถในการทำงานที่หลากหลายซึ่งแตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ

การทำงานเชิงรุก Proactive Working

เป็นการรับรู้ถึงผลที่คาดหวังและต้องการขององค์กรและหน่วยงาน รวมทั้งความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรได้ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มของเหตุการณ์ ผลกระทบและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น พร้อมเตรียมแนวทางป้องกัน รวมถึงความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริหารต้นทุนและทรัพยากร Resources Utilization

เป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่และการคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีการวางแผนเพื่อจัดสรรและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คิดหาวิธีการที่จะพัฒนากระบวนการและ ขั้นตอนงานใหม่ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานของทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดสรรเวลาในการบริหารจัดการงานประจำและงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาตนเองและทีมงาน Self & Team Development

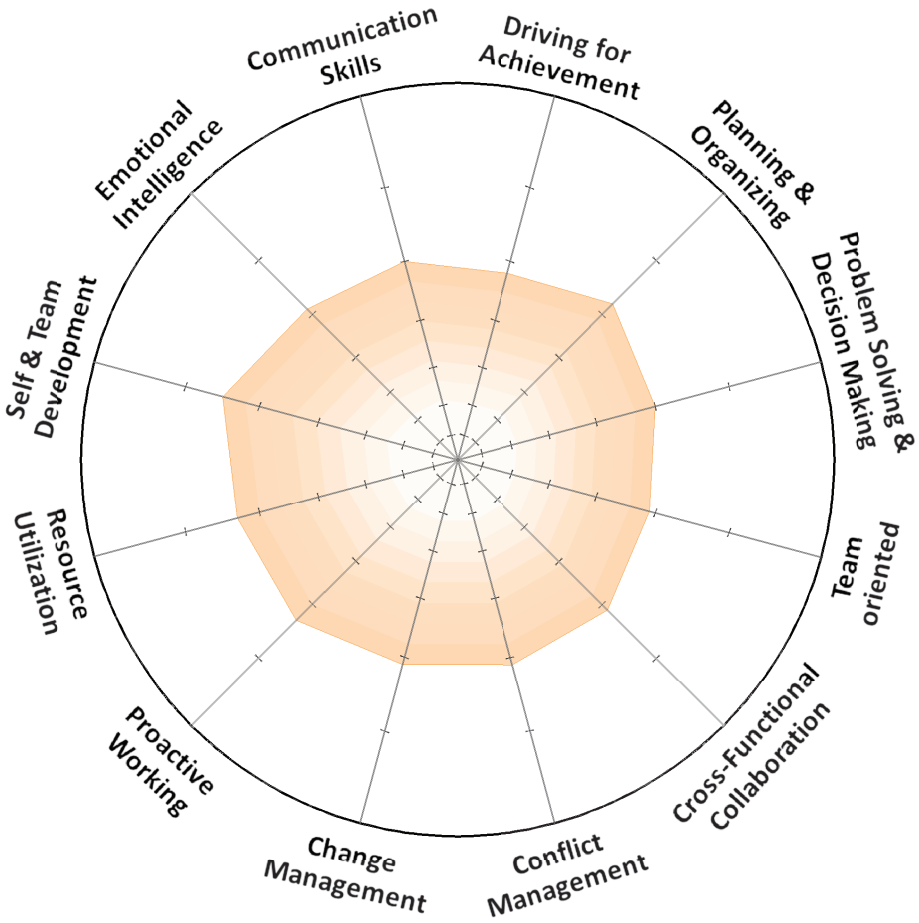
เป็นความพยายามอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอที่จะแสวงหาโอกาสในการพัฒนาความรู้ และ ทักษะในการทำงานปัจจุบัน และการพัฒนาศักยภาพในการทำงานต่อไปในอนาคตทั้งของตนเองและของผู้อื่น ความสามารถในการแสวงหาความรู้หรือข้อมูลอื่นๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ให้คำแนะนำและฝึกสอนผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ความสามารถทางอารมณ์ Emotional Intelligence

เป็นความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสมทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่แตกต่างกันไป ความสามารถบริหารและควบคุมอารมณ์ของตนเองในการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญหน้ากับสภาวะความกดดัน หรือกลุ่มบุคคลที่ไม่เห็นด้วยหรือต่อต้านความคิดเห็นของตน หรือในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น

กราฟแสดงมุมมองจาก ผู้ประเมินทั้งหมด (รวมประเมินตนเอง)

กราฟข้างล่างแสดงภาพรวมของ 12 Competency หลัก ที่ผู้ประเมินมีมุมมองต่อความบ่อยความถี่ในการแสดงออกถึง Competency ด้านต่างๆ ของผู้ถูกประเมิน คะแนนกราฟยิ่งสูง บ่งบอกถึงการที่ผู้ประเมิน (โดยรวมการประเมินตนเอง) เห็นว่าผู้ถูกประเมิน ได้แสดงออกถึง Competency ด้านนั้นอยู่เสมอๆ

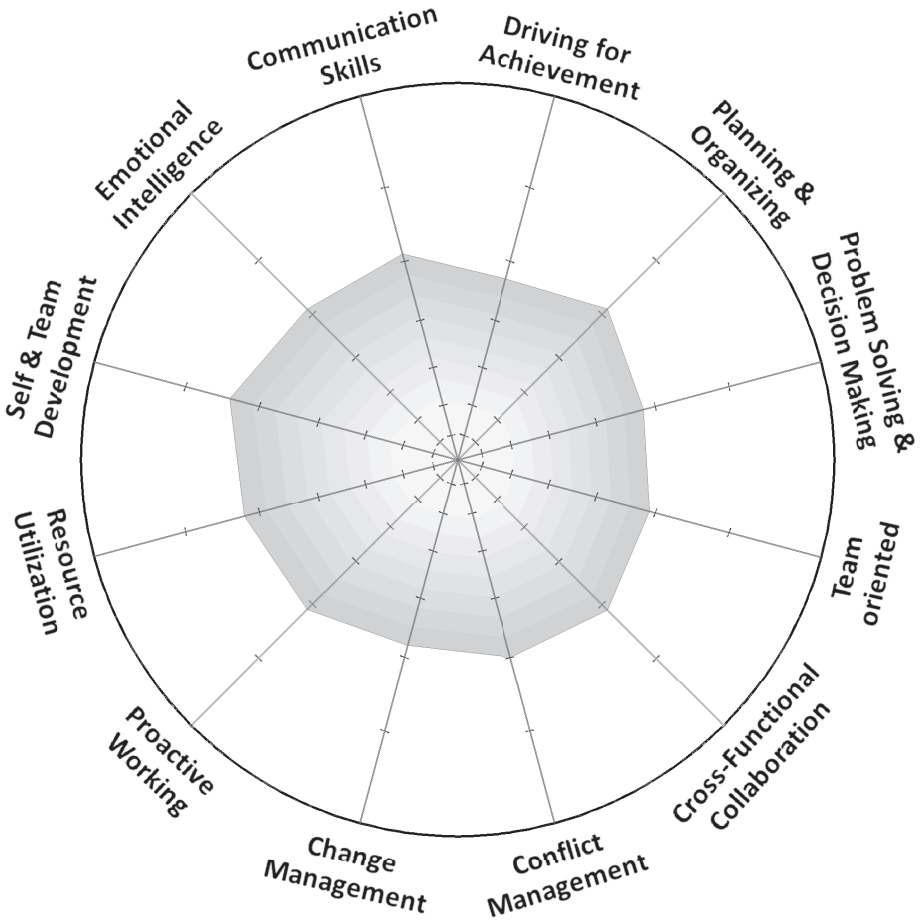


ผู้ประเมินประกอบด้วย

- ตนเอง
- ผู้บังคับบัญชา - 1
- ผู้ใต้บังคับบัญชา - 3
- เพื่อนร่วมงาน - 2
- ผู้ประเมินอื่นๆ - 1 หมายเหตุ : Suppliers

กราฟแสดงมุมมองจาก ผู้ประเมินโดยรวม (ไม่รวมประเมินตนเอง)

กราฟข้างล่างแสดงภาพรวมของ 12 Competency หลัก ที่ผู้ประเมินมีมุมมองต่อความบ่อยความถี่ในการแสดงออกถึง Competency ด้านต่างๆ ของผู้ถูกประเมิน คะแนนกราฟยิ่งสูง บ่งบอกถึงการที่ผู้ประเมิน (โดยไม่รวมการประเมินตนเอง) เห็นว่าผู้ถูกประเมินได้แสดงออกถึง Competency ด้านนั้นอยู่เสมอๆ

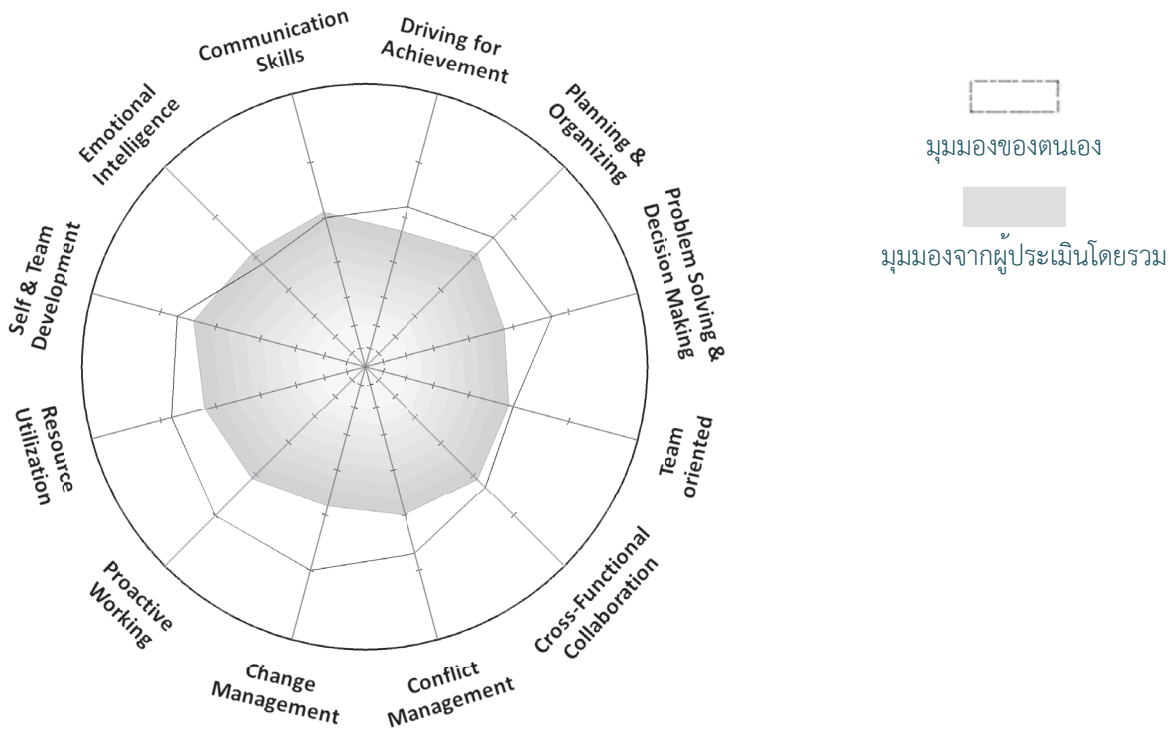


ผู้ประเมินประกอบด้วย

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

กราฟแสดงมุมมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุมมองจากผู้ประเมินโดยรวม

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้ประเมิน โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุมมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Proactive Working

ต่ำสุด : • Emotional Intelligence

มุมมองจากผู้ประเมินโดยรวม : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Self & Team Development

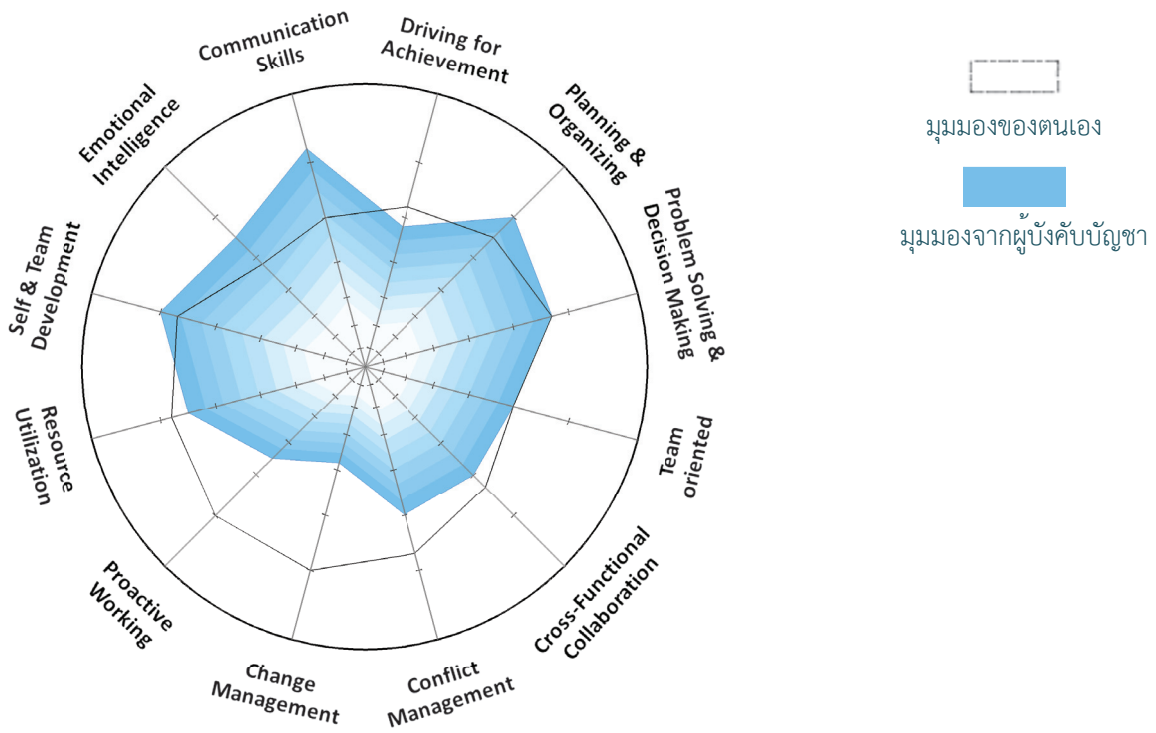
ต่ำสุด : • Driving for Achievement

เปรียบเทียบมุมมองของตนเองและผู้ประเมินโดยรวม

คล้าย/ใกล้เคียงกัน	• Communication Skills • Driving for Achievement • Planning & Organizing • Team Oriented • Cross - Functional Collaboration • Self & Team Development • Emotional Intelligence
แตกต่างกัน	• Problem Solving & Decision Making • Conflict Management • Change Management • Proactive Working • Resources Utilization

กราฟแสดงมุมมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุมมองจากผู้บังคับบัญชา (1)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุมมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Proactive Working

ต่ำสุด : • Emotional Intelligence

มุมมองจากผู้บังคับบัญชา : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Communication Skills

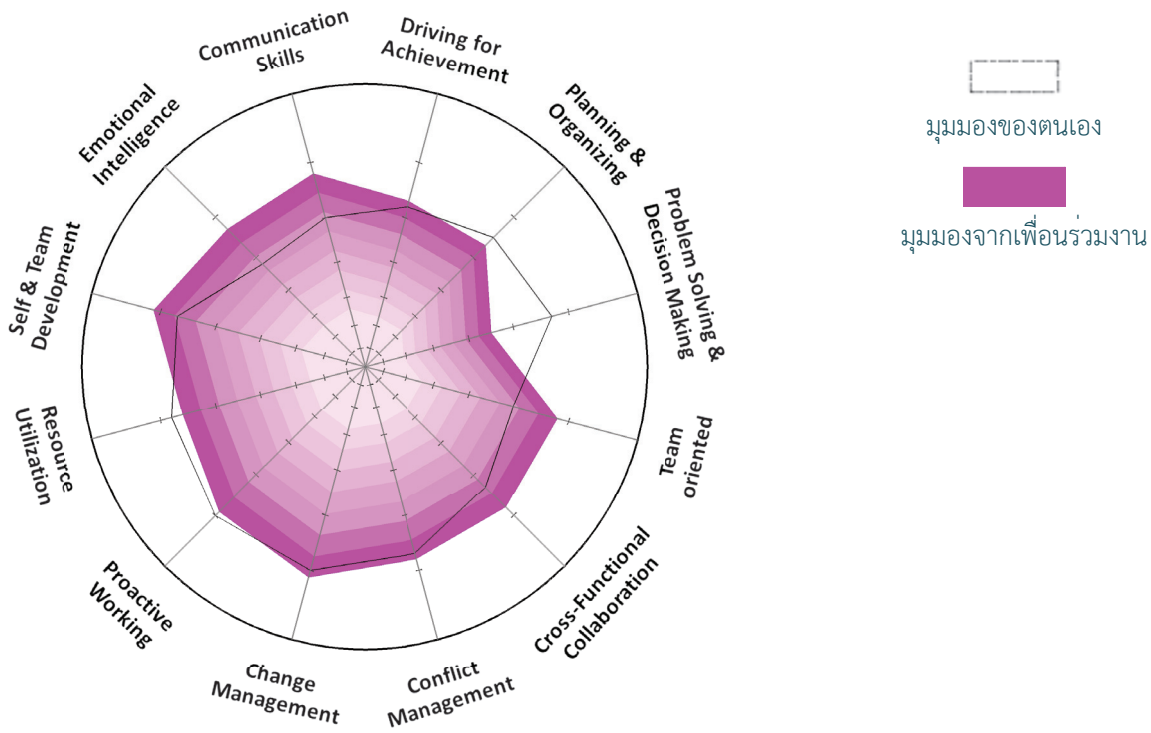
ต่ำสุด : • Change Management

เปรียบเทียบมุมมองของตนเองและผู้บังคับบัญชา

คล้าย/ใกล้เคียงกัน	• Driving for Achievement • Planning & Organizing • Problem Solving & Decision Making • Team Oriented • Cross - Functional Collaboration • Resources Utilization • Self & Team Development
แตกต่างกัน	• Communication Skills • Conflict Management • Change Management • Proactive Working • Emotional Intelligence

กราฟแสดงมุมมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุมมองจากเพื่อนร่วมงาน (2)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุมมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Proactive Working

ต่ำสุด : • Emotional Intelligence

มุมมองจากเพื่อนร่วมงาน : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Self & Team Development

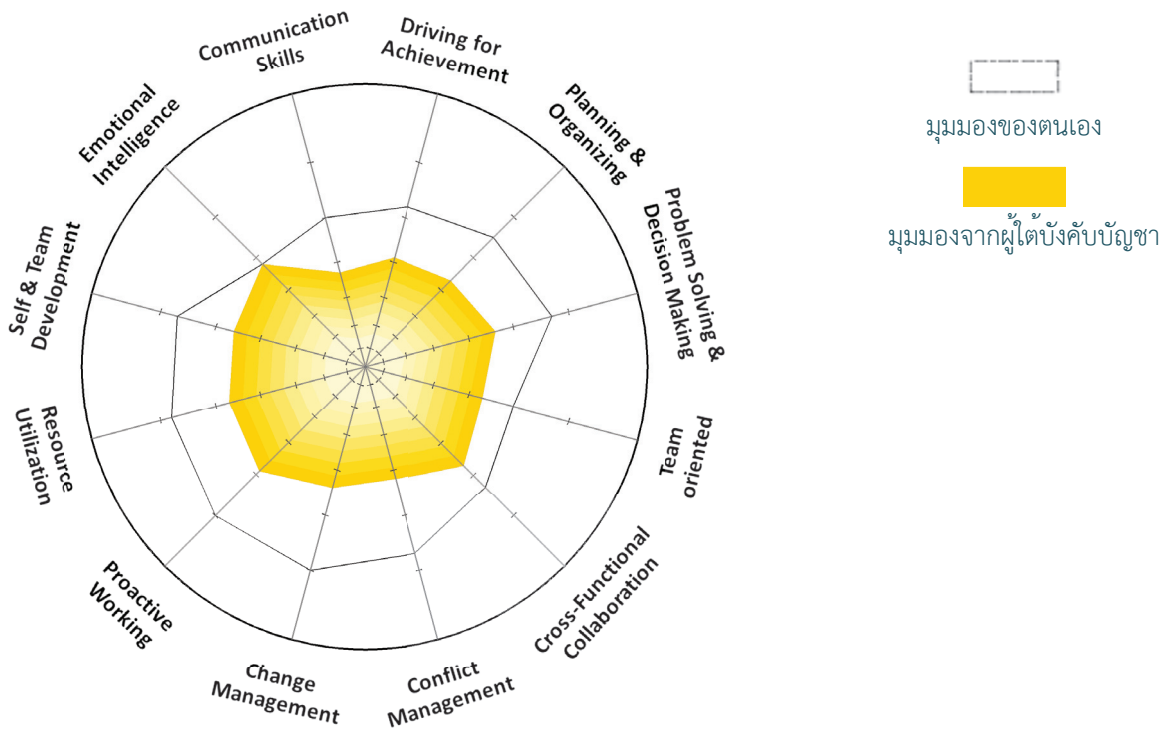
ต่ำสุด : • Problem Solving & Decision Making

เปรียบเทียบมุมมองของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

คล้าย/ใกล้เคียงกัน	• Driving for Achievement • Planning & Organizing • Cross - Functional Collaboration • Conflict Management • Change Management • Proactive Working • Resources Utilization • Self & Team Development
แตกต่างกัน	• Communication Skills • Problem Solving & Decision Making • Team Oriented • Emotional Intelligence

กราฟแสดงมุมมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุมมองจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุมมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Proactive Working

ต่ำสุด : • Emotional Intelligence

มุมมองจากผู้ใต้บังคับบัญชา : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Proactive Working

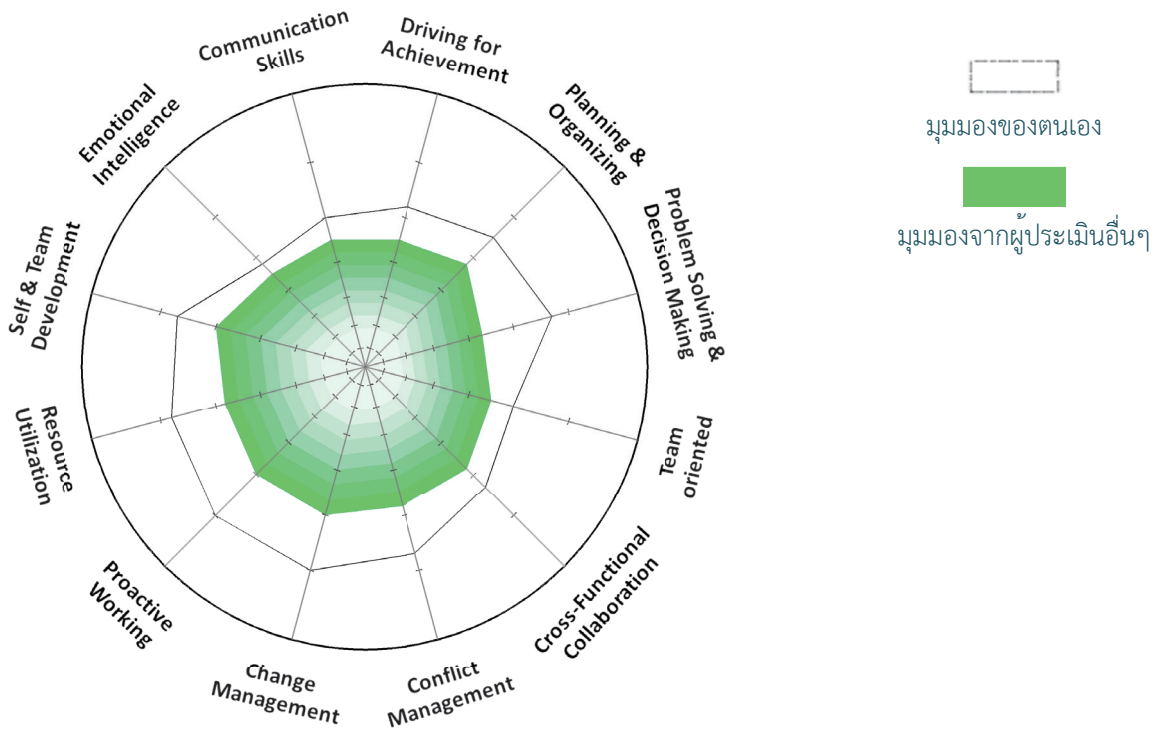
ต่ำสุด : • Communication Skills

เปรียบเทียบมุมมองของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา

คล้าย/ใกล้เคียงกัน	• Emotional Intelligence
แตกต่างกัน	• Communication Skills • Driving for Achievement • Planning & Organizing • Problem Solving & Decision Making • Team Oriented • Cross - Functional Collaboration • Conflict Management • Change Management • Proactive Working • Resources Utilization • Self & Team Development

กราฟแสดงมุมมองของตนเอง เปรียบเทียบกับ มุมมองจากผู้ประเมินอื่นๆ (1)

กราฟเปรียบเทียบระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินจากผู้ประเมินอื่นๆ โดยผลจากการประเมินตนเองจะถูกแสดง เป็นเส้นประ



มุมมองของตนเอง : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Proactive Working

ต่ำสุด : • Emotional Intelligence

มุมมองจากผู้ประเมินอื่นๆ : คะแนนที่มีลำดับสูงสุด/ต่ำสุด

สูงสุด : • Change Management • Proactive Working • Self & Team Development

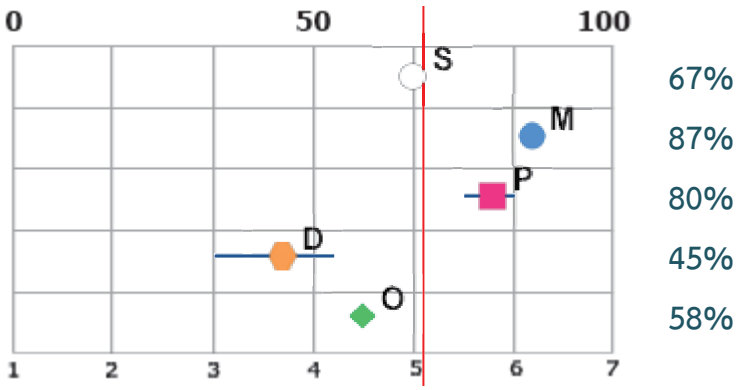
ต่ำสุด : • Problem Solving & Decision Making

เปรียบเทียบมุมมองของตนเองและผู้ประเมินอื่นๆ

คล้าย/ใกล้เคียงกัน	• Communication Skills • Team Oriented • Cross - Functional Collaboration • Emotional Intelligence
แตกต่างกัน	• Driving for Achievement • Planning & Organizing • Problem Solving & Decision Making • Conflict Management • Change Management • Proactive Working • Resources Utilization • Self & Team Development

1) Communication Skills

ทักษะการติดต่อสื่อสาร



ข้อสังเกตุ

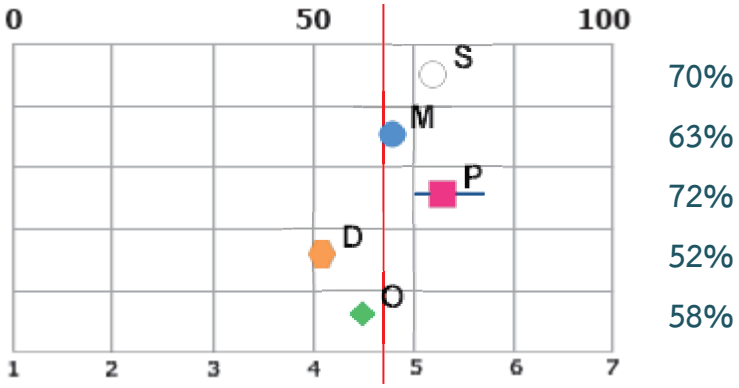
☐ ตนเองจะให้คะแนนต่ำกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

2) Driving for Achievement

การมุ่งผลสัมฤทธิ์



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

สัญลักษณ์

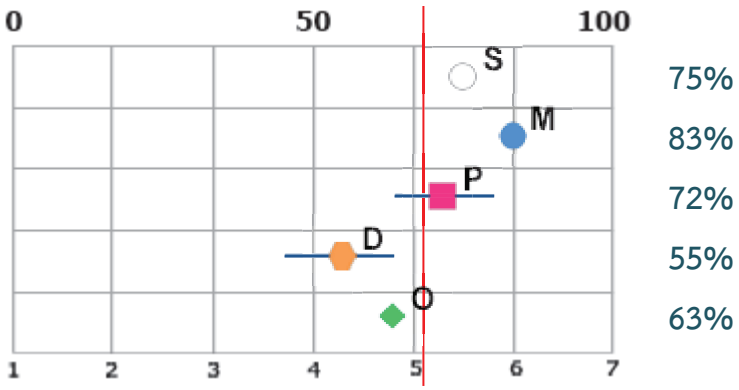
แถบสีเทาเข้ม แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน

○ ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ⬢ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

3) Planning & Organizing

การวางแผนและการจัดการ



ข้อสังเกตุ

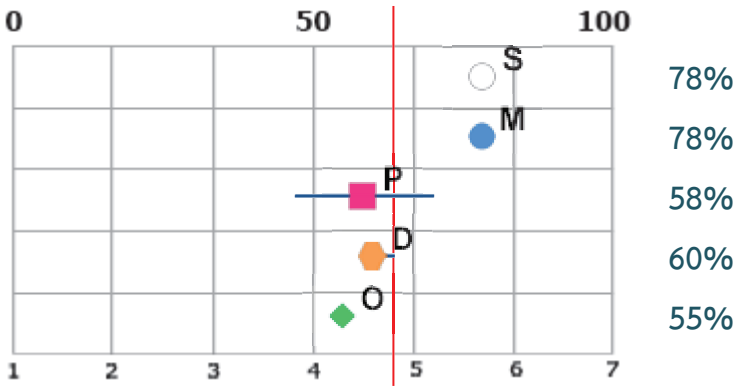
☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

4) Problem Solving & Decision Making

การแก้ปัญหาและตัดสินใจ



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

สัญลักษณ์

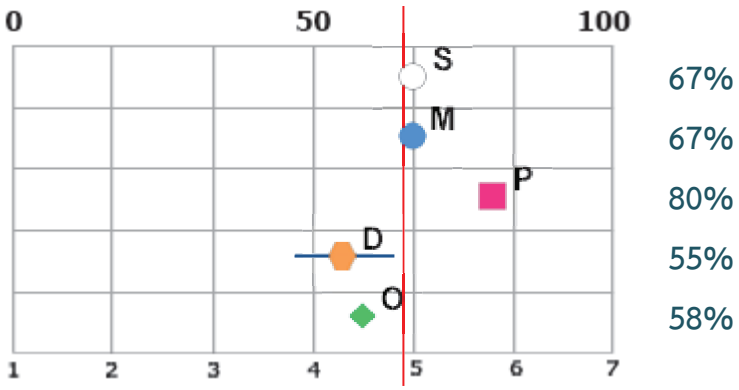
แถบสีเทาเข้ม แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน

○ ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ⬢ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

5) Team Oriented

การทำงานเป็นทีม



ข้อสังเกตุ

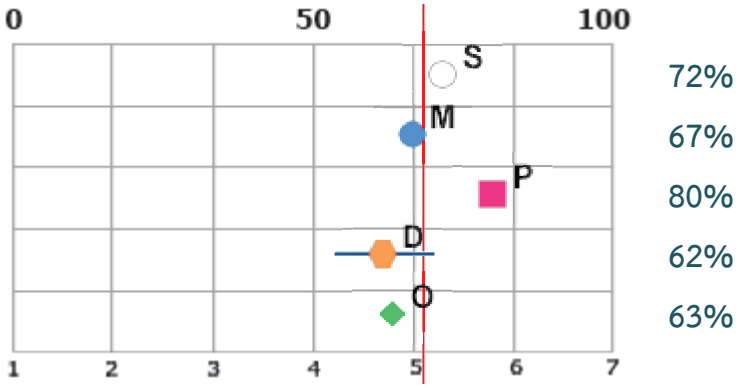
☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

6) Cross - Functional Collaboration

การประสานข้ามสายงาน



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

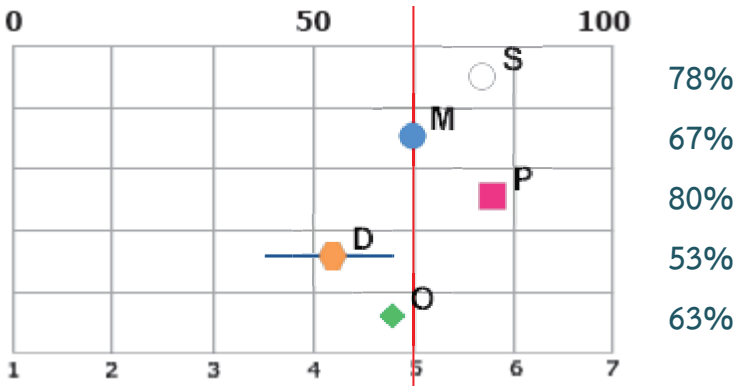
สัญลักษณ์

แถบสีเทาเข้ม แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน

○ ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ⬢ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

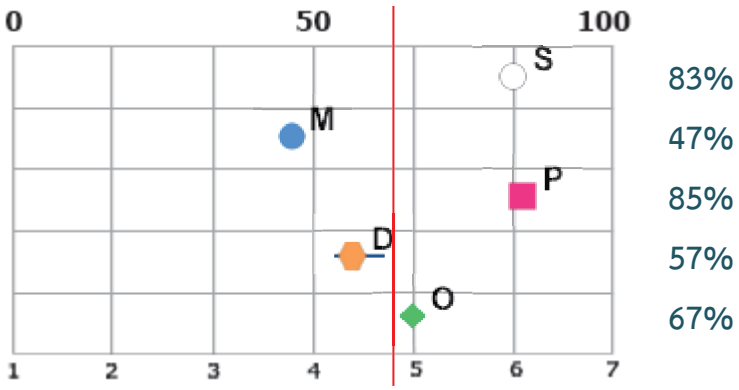
7) Conflict Management
การบริหารความขัดแย้ง



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

8) Change Management
การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน
☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน
☐ ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

สัญลักษณ์

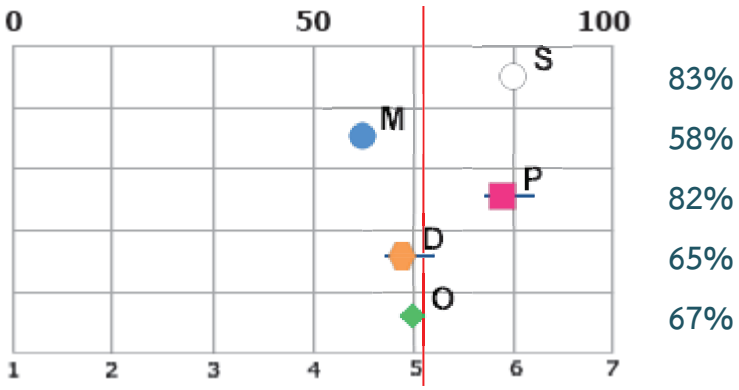
แถบสีเทาเข้ม แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน

○ ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ⬢ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

9) Proactive Working

การทำงานเชิงรุก



ข้อสังเกตุ

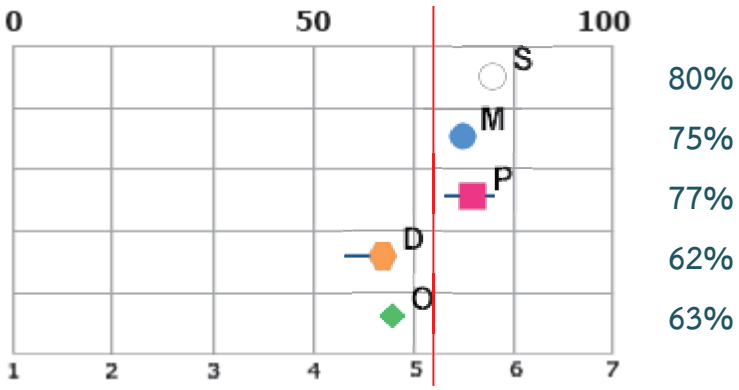
☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

10) Resources Utilization

การบริหารต้นทุนและทรัพยากร



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

สัญลักษณ์

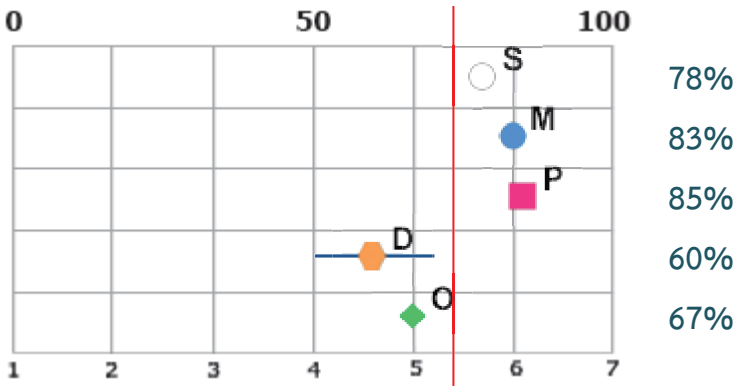
แถบสีเทาเข้ม แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน

○ ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ⬢ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

11) Self & Team Development

การพัฒนาตนเองและทีมงาน



ข้อสังเกตุ

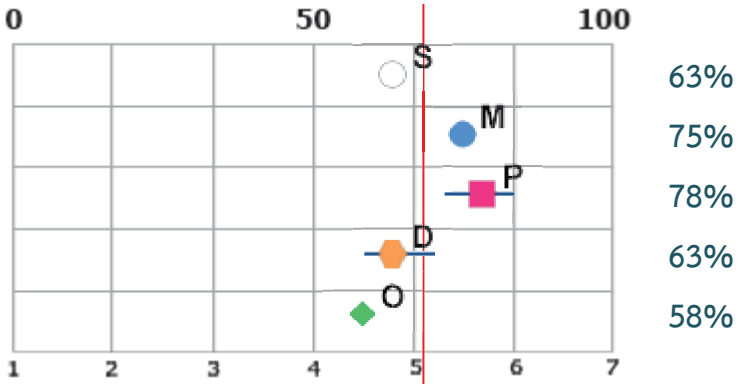
☐ ตนเองจะให้คะแนนสูงกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

12) Emotional Intelligence

ความสามารถทางอารมณ์



ข้อสังเกตุ

☐ ตนเองจะให้คะแนนต่ำกว่า เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ประเมิน

☐ เพื่อนร่วมงาน จะให้คะแนนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

☐ ผู้ประเมินอื่นๆ จะให้คะแนนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ประเมิน

สัญลักษณ์

แถบสีเทาเข้ม แสดงช่วงของการให้คะแนน (ต่ำสุดถึงสูงสุด) | เส้นสีแดงแนวตั้ง แสดงค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้ประเมิน

○ ตนเอง (S) ● ผู้บังคับบัญชา (M) ⬢ ผู้ใต้บังคับบัญชา (D) ■ เพื่อนร่วมงาน (P) ◆ ผู้ประเมินอื่นๆ (O)

(ตำแหน่งของสัญลักษณ์เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย)

ตารางข้อมูล 12 Competency หลัก

	ผู้ประเมินโดยรวม (รวมประเมินตนเอง)	ผู้ประเมินโดยรวม (ไม่รวมประเมินตนเอง)	ตนเอง	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้ประเมินอื่นๆ
Communication Skills	5	5.1	5	6.2	5.8	3.7	4.5
[illegible]	5.1	4.9	6	7	5.5	4	3
[illegible]	4.7	4.7	5	6	6	3.7	3
[illegible]	4.3	4.4	4	5	5.5	3	4
[illegible]	5.5	5.1	7	6	6	3.3	5
[illegible]	5.2	5.3	5	6	6	4	5
[illegible]	5.4	6	3	7	5.5	4.3	7
Driving for Achievement	4.8	4.7	5.2	4.8	5.3	4.1	4.5
[illegible]	4.1	4.3	3	5	5	3.3	4
[illegible]	4.5	4.3	5	5	5	3.3	4
[illegible]	4.6	4.3	6	4	5.5	4.7	3
[illegible]	5.2	5	6	4	6	5	5
[illegible]	4.9	5.2	4	5	6	4.7	5
[illegible]	5.4	5	7	6	4.5	3.7	6
Planning & Organizing	5.2	5.1	5.5	6	5.3	4.3	4.8
[illegible]	5.3	4.8	7	7	5	3.3	4
[illegible]	4.6	4.3	6	6	4.5	3.7	3
[illegible]	4.7	4.7	5	6	5	3.7	4
[illegible]	5	5.3	4	6	5.5	4.7	5
[illegible]	5.2	5.5	4	5	6	5	6
[illegible]	6.3	6.1	7	6	6	5.3	7
Problem Solving & Decision Making	5	4.8	5.7	5.7	4.5	4.6	4.3
[illegible]	5.4	5.5	5	6	5.5	5.3	5
[illegible]	4.8	4.8	5	6	4.5	4.7	4
[illegible]	4.7	4.4	6	6	3.5	5	3
[illegible]	4.6	4	7	5	3	4	4
[illegible]	5.2	4.8	7	5	5	4	5
[illegible]	5	5.3	4	6	5.5	4.7	5

ตารางข้อมูล 12 Competency หลัก

	ผู้ประเมินโดยรวม (ตามประเมินตนเอง)	ผู้ประเมินโดยรวม (ตามประเมินตนเอง)	ตนเอง	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้ประเมินอื่นๆ
Team Oriented	4.9	4.9	5	5	5.8	4.3	4.5
[illegible]	4.8	5	4	4	5.5	5.7	5
[illegible]	4.4	4.5	4	4	5.5	4.7	4
[illegible]	4.6	4.8	4	5	5.5	4.7	4
[illegible]	4.8	4.8	5	5	5.5	3.7	5
[illegible]	5.1	4.8	6	5	6	3.3	5
[illegible]	5.7	5.4	7	7	6.5	4	4
Cross - Functional Collaboration	5.1	5.1	5.3	5	5.8	4.7	4.8
[illegible]	5	5.2	4	5	5.5	5.3	5
[illegible]	5	5.3	4	5	5.5	4.7	6
[illegible]	4.3	4.1	5	4	4.5	4	4
[illegible]	5.5	5.4	6	6	7	4.7	4
[illegible]	5.7	5.7	6	6	7	4.7	5
[illegible]	5.2	4.8	7	4	5.5	4.7	5
Conflict Management	5.1	5	5.7	5	5.8	4.2	4.8
[illegible]	6	5.8	7	6	6	5	6
[illegible]	5.3	5.2	6	5	6	4.7	5
[illegible]	4.3	4.2	5	4	5	3.7	4
[illegible]	4.5	4.4	5	4	5.5	4	4
[illegible]	5.1	5.2	5	6	6	3.7	5
[illegible]	5.3	5.1	6	5	6	4.3	5
Change Management	5.1	4.8	6	3.8	6.1	4.4	5
[illegible]	4.9	4.6	6	4	5.5	4	5
[illegible]	5.3	5.2	6	4	6	4.7	6
[illegible]	5.1	4.6	7	4	5.5	5	4
[illegible]	5.1	4.7	7	3	7	3.7	5
[illegible]	5	5	5	4	7	4	5
[illegible]	5	5	5	4	5.5	5.3	5

ตารางข้อมูล 12 Competency หลัก

	ผู้ประเมินโดยรวม (รวมประเมินตนเอง)	ผู้ประเมินโดยรวม (ไม่รวมประเมินตนเอง)	ตนเอง	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้ประเมินอื่นๆ
Proactive Working	5.3	5.1	6	4.5	5.9	4.9	5
[illegible]	5.7	5.6	6	5	6	5.3	6
[illegible]	5.8	5.8	6	6	6.5	5.7	5
[illegible]	5.2	4.8	7	5	5.5	4.7	4
[illegible]	5.4	5	7	4	6.5	4.7	5
[illegible]	4.7	4.7	5	3	6	4.7	5
[illegible]	4.7	4.6	5	4	5	4.3	5
Resources Utilization	5.3	5.2	5.8	5.5	5.6	4.7	4.8
[illegible]	5.1	5.1	5	5	6	5.3	4
[illegible]	5.3	5.3	5	6	5	5.3	5
[illegible]	5.2	5	6	7	4.5	4.7	4
[illegible]	5.2	5	6	6	5	4	5
[illegible]	5.3	5.1	6	5	6	4.3	5
[illegible]	5.7	5.3	7	4	7	4.3	6
Self & Team Development	5.5	5.4	5.7	6	6.1	4.6	5
[illegible]	6.2	6	7	7	6.5	4.7	6
[illegible]	5.9	5.6	7	6	7	4.3	5
[illegible]	5	4.8	6	5	6	4	4
[illegible]	5	4.8	6	5	5.5	4.7	4
[illegible]	5.5	5.6	5	6	6	5.3	5
[illegible]	5.2	5.8	3	7	5.5	4.7	6
Emotional Intelligence	5.1	5.1	4.8	5.5	5.7	4.8	4.5
[illegible]	4.8	4.8	5	4	5.5	4.7	5
[illegible]	5.2	5.3	5	7	5	5	4
[illegible]	5.1	5.4	4	7	6	4.7	4
[illegible]	4.7	4.9	4	5	6	4.7	4
[illegible]	5.2	5.2	5	5	5.5	5.3	5
[illegible]	5.3	5.1	6	5	6	4.3	5

Development Plan: แผนพัฒนา

START	ไม่เคยทำหรือไม่ค่อยได้ทำ เห็นว่าเป็นประโยชน์ ดังนั้นจะเริ่มทำ

STOP	เคยทำหรือกำลังทำอยู่ เห็นว่ามีผลเสีย ดังนั้นจะเลิกทำ

CONTINUE	เคยทำหรือกำลังทำอยู่ เห็นว่าเป็นประโยชน์ ดังนั้นจะทำต่อไป

เกี่ยวกับ DISC

ร่วมร้อยปีที่นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องความแตกต่างทางพฤติกรรมของมนุษย์ ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งแวดล้อมภายนอก และได้จำแนกคุณลักษณะพฤติกรรมมนุษย์นี้ออกเป็น 4 มิติหลักๆ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในคำว่า "DISC" ปัจจุบันได้มีการนำเอาหลักการนี้มาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะ และรูปแบบพฤติกรรมตนเอง ใช้กันอย่างกว้างขวางในวงการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรบุคคล การพัฒนาตนเอง การศึกษา การเลือกอาชีพ

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

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 ปรารถนาที่จะช่วยผู้อื่นอย่างมีส่วนร่วม โน้มน้าวจูงใจเก่ง

Steadiness ใจเย็น อดทน เป็นผู้ฟังที่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สุภาพ อ่อนน้อม ทำงานตามแบบแผน ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคง สม่ำเสมอ ประณีต รอบคอบ ค่อยเป็นค่อยไป เรื่อยๆสบายๆ

Conscientious เจ้าระเบียบ พิธีรีตรอง อิงกฎและมาตรฐาน มีวินัย ให้ความสำคัญกับรายละเอียดและข้อ เท็จจริง ต้องการความถูกต้องและแม่นยำ ชอบการคิดวิเคราะห์ เน้นเหตุและผล สุขุม รอบคอบ ครุ่นคิด เก็บความรู้สึก

คุณลักษณะพฤติกรรมทั้ง 4 นี้ ไม่ได้เป็นการนำมาเปรียบเทียบว่าแบบใดดีกว่ากัน แต่ละคุณลักษณะมีทั้งจุดแข็งและข้อจำกัดในตัวเอง แต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะทั้ง 4 ปนกันอยู่มากบ้างน้อยบ้าง และโดยทั่วไปจะมี คุณลักษณะโดดเด่นปรากฏออกมา 1-2 คุณลักษณะ DISC ช่วยให้เรา “อ่าน” ตัวเองออก ว่าเป็นคนแบบไหน ถนัดการแสดงพฤติกรรมอย่างไร มีจุดแข็งจุดอ่อนที่ไหน เรื่องอะไรหรือสิ่งไหนกระทบความรู้สึกเรา ตระหนักรู้พฤติกรรมของตัวเอง ช่วยให้เราค้นหาแนวทางที่เหมาะสม รู้ขีดขั้นความเหมาะสมที่จะปรับพฤติกรรมตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวเอง

DISC ยังช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นได้ดีขึ้น เข้าใจว่าทำไมเขาถึงทำอย่างนั้น หรือแสดงกิริยาแบบนั้น โต้ตอบแบบนั้น ชอบพูดด้วยน้ำเสียง ท่าทางเช่นนั้น DISC ช่วยให้เพิ่มการรับรู้ในความต่างของบุคลิกภาพ ทำให้เรามองผู้อื่นอย่างเข้าใจในธรรมชาติของเขาเหล่านั้น หันไปมองต่างมุมจากมุมที่เราคุ้นเคย ทำความรู้จักผู้อื่นอย่างที่เขาเป็น ทำให้เราสามารถกำหนดแนวทาง “ปฏิสัมพันธ์” (interaction) กับแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น ยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละผู้คน

จากพื้นฐานความเข้าใจเหล่านี้ ช่วยให้เราสามารถนำเอาคุณลักษณะที่ดีทั้งของตัวเรา และของแต่ละบุคคลออกมาใช้ ทำการประสานความต่างให้เกิดความสมดุลย์ เกิดรูปแบบการำงานร่วมกันที่มีความ “ยืดหยุ่น” และมี “ประสิทธิภาพ” ลดความขัดแย้ง ลดปัญหาเรื่องคน มีความสุขในการอยู่และทำงานร่วมกัน

DISC สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทุกกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีมงาน พัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสารในองค์กร การขจัดความขัดแย้งจากความเข้าใจที่แตกต่างกัน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การเลือกอาชีพหรือเลือกลักษณะงานที่เหมาะสม การสื่อสารและบริการลูกค้า การขาย การเจรจาต่อรอง การบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้า เป็นต้น