



POTENTIAL

จุดแข็งและขีดความสามารถสำหรับภาวะผู้นำ

รายงานสำหรับ : John Score-Average

รหัส: UH555944

วันที่ : 22.11.2016



บทนำ

รายงานผลการประเมินศักยภาพเพื่อคาดการณ์ภาวะผู้นำ (Leadership Forecast Potential Report) ฉบับนี้อธิบายถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของท่านในฐานะผู้จัดการและผู้บริหาร รายงานฉบับนี้อ้างอิงมาจากแบบประเมินบุคลิกภาพของโฮแกน (Hogan Personality Inventory: HPI) และแบ่งออกเป็น 7 มิติ โดยแต่ละมิติจะเกี่ยวข้องกับแต่ละองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของผู้นำ ภาวะผู้นำนั้นเกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาทีมที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้พนักงานยอมละทิ้งเป้าหมายส่วนตัวเพื่อเป้าหมายส่วนรวมของกลุ่ม

หน้าที่ 3 อธิบายคำจำกัดความของมิติต่างๆ ของ HPI โดยแบ่งออกเป็น 7 มิติ

หน้าที่ 4 แสดงรูปแบบ (Profile) HPI ของท่านและข้อมูลในหน้าถัดไปอธิบายถึงความหมายเชิงพฤติกรรมและเชิงภาวะผู้นำตามคะแนนของท่านโดยจำแนกตามแต่ละมิติของ HPI ในส่วนสุดท้ายของรายงานเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถ (Competency) ของท่าน ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์เมื่อท่านก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพการงานของท่าน

ความเป็นมา

มีประเด็นสำคัญบางประการที่ท่านควรระลึกไว้เมื่ออ่านรายงานฉบับนี้ ประเด็นแรกคือ "ไม่มีคะแนนที่ "ดี" เนื่องจากไม่ว่าจะมีคะแนนสูงหรือต่ำ ต่างก็มีความหมายทั้งในแง่บวกและแง่ลบด้วยกันทั้งนั้น ถึงแม้ว่าคะแนนบางคะแนนจะมีความสำคัญต่อบางขีดความสามารถมากกว่าคะแนนอื่น ดังนั้นท่านจึงควรแปลผลคะแนนที่ได้โดยพิจารณาจากเป้าหมายและความปรารถนาด้านอาชีพของตัวเองท่านมากกว่าที่จะยึดถือหลักการตายตัว

ประเด็นที่สองคือ ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ กล่าวคือ หนึ่ง ท่านจำเป็นต้องทราบว่าสิ่งที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคืออะไร สอง ท่านต้องตัดสินใจที่จะเปลี่ยนในสิ่งนั้น และสาม ท่านต้องทราบว่าดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะเป็นส่วนสำคัญสำหรับความพยายามใดๆ ก็ตามเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของท่าน

ประเด็นที่สามคือ ผลลัพธ์ในรายงานฉบับนี้มีพื้นฐานมาจากข้อมูลการวิจัยด้านภาวะผู้นำที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากกลุ่มของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและผู้นำต่างๆ มามากกว่า 20 ปี ดังนั้นข้อมูลต่างๆ ที่กล่าวถึงในรายงานฉบับนี้จึงเหมาะสำหรับผู้นำและผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต่างๆ

ประเด็นสุดท้ายคือ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำก็คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาทีมที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นเนื้อหาในหลายๆ ส่วนของรายงานฉบับนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ศักยภาพของท่านในแง่มุมดังกล่าว





คำนิยาม

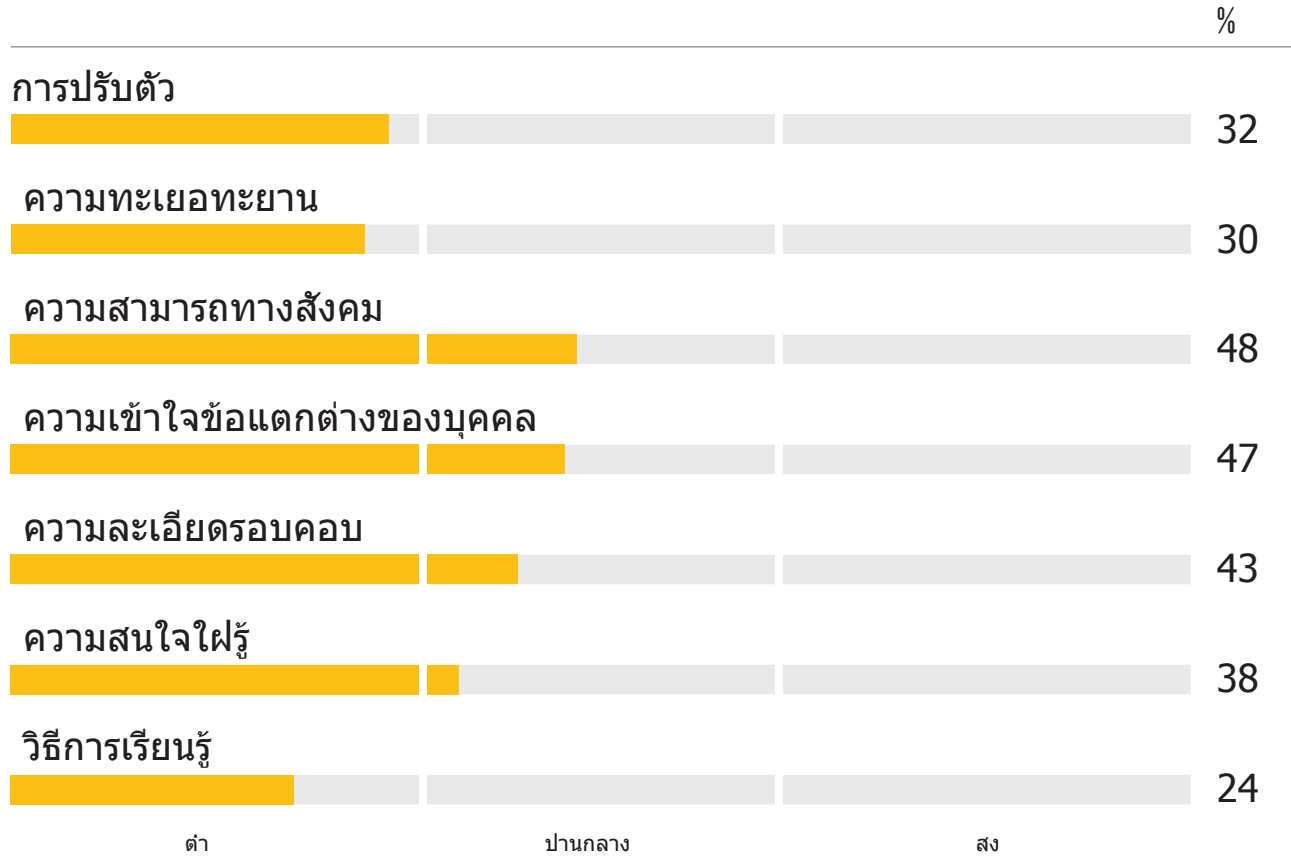
มิติ 7 ด้านของรายงานผลการประเมินศักยภาพเพื่อคาดการณ์ภาวะผู้นำได้มีการนิยามดังต่อไปนี้

การปรับตัว	มิติด้านการปรับตัวสะท้อนให้เห็นถึงระดับที่บุคคลมีความใจเย็นสุขุมหรือในทางกลับกันมีอาการแปรปรวนและโมโหง่าย ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง สามารถปรับตัวได้เร็วและมองโลกในแง่ดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำนั้นดูเหมือนจะตึงเครียด หงุดหงิดง่าย และมองโลกในแง่ลบ
ความทะเยอทะยาน	มิติด้านความทะเยอทะยานเป็นการประเมินระดับที่บุคคลมีลักษณะความเป็นผู้นำแสวงหาตำแหน่งหน้าที่และให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จ ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะชอบการแข่งขันและกระตือรือร้นที่จะหาความก้าวหน้าให้กับตัวเอง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ดูเหมือนจะไม่ยืนยันรักษาสิทธิของตนเอง และมีความสนใจในเรื่องความก้าวหน้าที้น้อยกว่า
ความสามารถทางสังคม	มิติด้านความสามารถทางสังคมเป็นการประเมินระดับที่บุคคลมีลักษณะช่างพูดช่างคุยและมีความมั่นใจในการเข้าสังคม ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นคนที่ชอบเข้าสังคม สนุกสนาน และทำอะไรอย่างสนุกสนาน รวมทั้งยังไม่ชอบทำงานตามลำพังอีกด้วย ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีลักษณะเก็บตัว เงียบขรึม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดสนใจ และสามารถทำงานคนเดียวได้
ความเข้าใจข้อแตกต่างของบุคคล	มิติด้านความเข้าใจข้อแตกต่างของบุคคลสะท้อนทักษะทางสังคมการมีไหวพริบ และความสามารถในการรับรู้และเข้าใจผู้อื่น ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นคนที่เป็นมิตร อ่อนน้อม และเป็นที่ยินยอมของบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นตัวของตัวเอง เบียดเบียน และตรงไปตรงมา
ความละเอียดรอบคอบ	มิติด้านความละเอียดรอบคอบเกี่ยวข้องกับ การควบคุมตนเองและความเพียรพยายาม ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นคนที่มีระบบระเบียบ พึ่งพาได้ และละเอียดถี่ถ้วน พวกเขาจะทำตามกฎเกณฑ์และจ่ายต่อการควบคุมดูแล ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะตัดสินใจเร็ว และมีความยืดหยุ่นรวมทั้งมีแนวโน้มที่จะต่อต้านกฎเกณฑ์และการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด แต่อย่างไรก็ดี คนกลุ่มนี้อาจเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นไปตามสัญชาตญาณ
ความสนใจใฝ่รู้	มิติด้านความสนใจใฝ่รู้สะท้อนให้เห็นถึงระดับที่บุคคลมีความสงสัยใคร่รู้ ชอบการผจญภัย และช่างจินตนาการ ผู้ที่ได้คะแนนสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นคนหัวไวและมีวิสัยทัศน์ แต่อาจจะเป็นคนที่เบื่อง่ายและไม่ใส่ใจในรายละเอียดมากนัก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นผู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง มีจุดมุ่งเน้นที่ชัดเจนและสามารถมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นเวลานาน
วิธีการเรียนรู้	มิติด้านวิธีการเรียนรู้จะสะท้อนระดับที่บุคคลชอบกิจกรรมเชิงวิชาการและให้คุณค่ากับการศึกษาเพื่อหาความรู้ ผู้ที่ได้คะแนนสูงมีแนวโน้มที่จะชอบอ่านหนังสือและศึกษาหาความรู้ ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีความสนใจในการศึกษาอย่างเป็นทางการน้อยกว่า แต่จะสนใจการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงมากกว่า



รูปแบบศักยภาพด้านภาวะผู้นำ

มิติ

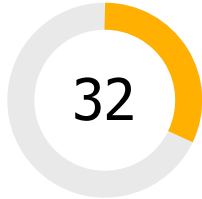


รายงานฉบับนี้มีความเที่ยงตรงและสามารถแปลผลได้



การปรับตัว

เกี่ยวกับการควบคุมความรู้สึก การมองโลกในแง่ดี และการมีอารมณ์ที่มั่นคงหนักแน่น



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้ มีแนวโน้ม:

- ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น
- จัดจำความผิดพลาดของตนเอง
- กังวลว่าจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี
- มองคำวิจารณ์เป็นเรื่องส่วนตัว
- ดูเหมือนจะอารมณ์เสียและขุ่นเคืองใจได้ง่าย

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านทำงานอย่างหนักในระยะเวลาสั้นๆ อย่างเต็มที่และมีแนวโน้มที่จะกังวลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง นอกจากนี้ท่านยังอาจจะรู้สึกรำคาญหรือขุ่นเคืองใจได้ง่ายเมื่อพบกับความล่าช้าที่ไม่ได้คาดหวังไว้หรือพบกับข้อผิดพลาดของพนักงาน ในทางกลับกันท่านเองก็เข้าใจพนักงานเมื่อพวกเขาารู้สึกเครียด ท่านยังเต็มใจที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเอง รับฟังข้อมูลป้อนกลับและการสอนงาน รวมทั้งพยายามปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

การควบคุมอารมณ์และความรู้สึก : ท่านอาจดูเหมือนหงุดหงิดเมื่อพบกับปริมาณงานจำนวนมาก ความล่าช้าที่ไม่ได้คาดหวังไว้หรือความผิดพลาดของพนักงาน ซึ่งถ้าหากเป็นจริงสิ่งนี้จะส่งผลต่อความสามารถในการสร้างทีมของท่าน

การฟัง : ท่านมีแนวโน้มที่จะมองว่าการรับมือกับกำหนดเส้นตาย (deadline) สิ่งที่ไม่สามารถคาดเดาได้และคนที่ไม่สามารถสร้างผลงานที่ดีได้นั้นเป็นเรื่องเครียด ทั้งนี้ถ้าท่านมีการวางแผน สื่อสาร และมอบหมายงานก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงานจะสามารถช่วยลดความตึงเครียดในส่วนนี้ได้

การเรียนรู้และความสามารถส่วนตัวในด้านการสอนงาน : ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง และด้วยเหตุนี้เองท่านจะรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น อย่างไรก็ตามท่านมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับข้อมูลในเชิงลบมากกว่าข้อมูลในเชิงบวก

การสร้างความสัมพันธ์ : ความเจ้าอารมณ์ ความคาดเดาไม่ได้ การมองในแง่ลบ และแนวโน้มที่จะวิตกกังวลในบางครั้งบางคราวของท่านอาจเป็นอุปสรรคต่อความสามารถของท่านในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ไว้วางใจได้

การบริหารความเครียด : ท่านมีแนวโน้มที่จะวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ขอบเรียกร้องและเคร่งเครียด เอาจริงเอาจัง การเรียนรู้ทักษะการบริหารความเครียดเพิ่มเติมอาจเป็นประโยชน์ต่อท่าน



การปรับตัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

การควบคุมอารมณ์และความรู้สึก

- เนื่องจากเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดหวังอาจทำให้ท่านรู้สึกรำคาญใจ ท่านจึงควรวางแผนสำหรับรับมือกับการขัดจังหวะ ความล่าช้าและบุคคลที่มักก่อให้เกิดปัญหาที่ท่านอาจประสบในอนาคต การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้ท่านมีสมาธิและควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการทำงานได้
- ควรตระหนักว่าผู้อื่นอาจแสดงปฏิกิริยาในลักษณะต่างไปจากที่ท่านคาดหวังไว้ เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้นท่านควรเตรียมทางเลือกในการตอบสนองไว้ให้พร้อม ท่านควรฝึกการคิดว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นคืออะไร และท่านควรจะตอบสนองอย่างไร สิ่งนี้จะช่วยให้ท่านควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจโดยไม่รู้ตัว
- เมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามแผนที่ท่านวางไว้ ท่านควรพิจารณาทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และระบุวิธีป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นอีกในอนาคต

การฟัง

- เมื่อท่านรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ท่านควรพยายามหาเวลาพักหรือคิดถึงเรื่องอื่นแทน นอกจากนี้ควรต่อต้านกับแนวโน้มที่จะปกป้องตัวเองและไม่มองข้อมูลป้อนกลับเป็นเรื่องส่วนตัว
- ควรพยายามเข้าใจว่าผู้อื่นทำผิดโดยไม่ได้เจตนาในระหว่างที่พวกเขากำลังเรียนรู้ ควรหาส่วนที่ดีจากข้อมูลที่พนักงานของท่านแจ้งมาและชมเชยในส่วนนั้นๆ

การเรียนรู้และความสามารถส่วนตัวในด้านการสอนงาน

- ควรยกย่องตนเองในจุดที่ท่านสามารถทำได้ดี และจดจำว่าจุดใดบ้างที่ท่านต้องปรับปรุง ควรจัดทำเอกสารเพื่อบันทึกจุดแข็งและจุดที่ท่านควรพิจารณา และควรสร้างแผนงานเพื่อใช้จุดแข็งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และในขณะเดียวกันก็ควรพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุงด้วย

การสร้างความสัมพันธ์

- ถ้าหากท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนช่างวิพากษ์วิจารณ์หรือมองโลกในเชิงลบ ท่านควรลองระบุว่าอะไรคือสิ่งที่กระตุ้นให้ท่านมีพฤติกรรมเช่นนั้น และควรตื่นตัวใส่ใจเมื่อสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นในอนาคต
- ในฐานะผู้นำ การแสดงความเห็นหรือพฤติกรรมในเชิงลบของท่านจะเป็นที่สังเกตเห็นและจะรุนแรงมากขึ้น ภายในทีมของท่านเอง ท่านควรจำไว้ว่าหน้าที่อย่างหนึ่งของท่านคือ "การนำโดยท่านเป็นตัวอย่าง" ซึ่งหมายถึงการแสดงความเห็นและพฤติกรรมในเชิงบวกด้วย
- ควรขอข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานที่ท่านไว้วางใจเกี่ยวกับความไม่เสมอต้นเสมอปลายในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของท่าน และท่านควรหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือพี่เลี้ยงเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเองในด้านนี้

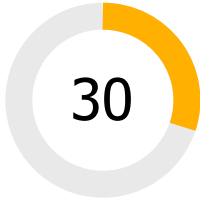
การบริหารความเครียด

- ควรระบุสถานการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกโมโหหรือหงุดหงิด และจัดทำแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์เหล่านั้น
- ไม่ควรปล่อยให้ประเด็นปัญหาต่างๆ ลุกกลามจนใหญ่โต แต่ท่านควรหารือเกี่ยวกับปัญหาเหล่านั้นและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหา



ความทะเยอทะยาน

เกี่ยวกับการลงมือดำเนินโครงการริเริ่มใหม่ๆ การขอแข่งขันและการแสวงหาบทบาทในการเป็นผู้นำ



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้ มีแนวโน้ม:

- ปล่อยให้ผู้อื่นรับผิดชอบหน้าที่แทน
- ชอบใช้ทักษะขึ้นเชิงมากกว่าการเผชิญหน้ากับผู้อื่น
- มีกำหนดการหรือประเด็นในการประชุมที่สามารถยืดหยุ่นได้
- รู้สึกอึดอัดใจที่จะพูดต่อหน้าสาธารณชน
- หลีกเลี่ยงความท้าทายที่ยากๆ ซึ่งอาจไม่สามารถทำให้สำเร็จได้

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านมีแนวโน้มที่จะทำตัวไม่ให้เป็นจุดสนใจและเป็นผู้สนับสนุนโครงการริเริ่มของผู้อื่นที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นท่านจึงอาจอึดอัดใจที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นในเรื่องที่ท่านอาจสามารถสร้างให้เกิดผลงานที่สูงได้ เนื่องจากท่านมีแนวโน้มที่จะไม่แสวงหาบทบาทในการเป็นผู้นำด้วยตนเองโดยตรง ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่านจึงอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะด้านของท่านมากกว่าความสามารถด้านการเมืองในองค์กร

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

การมุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ : ท่านเป็นคนที่ไม่ชอบตั้งจุดความสนใจและชอบที่จะให้ผู้อื่นอยู่เบื้องหน้าสำหรับโครงการริเริ่มใหม่ๆ มากกว่า

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ : โดยทั่วไปท่านไม่สนใจที่จะใช้การเมืองในองค์กรเพื่อทำให้ตัวเองก้าวหน้าในอาชีพการงาน และท่านดูเหมือนจะพอใจกับโอกาสในการทำงานที่เข้ามาหาท่านเอง

การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ : ผู้อื่นเข้าใจว่าเมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤต ท่านจะให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะก้าวขึ้นมาทำหน้าที่รับผิดชอบควบคุมสิ่งต่างๆ ท่านจะทำตามคำแนะนำและการนำของผู้อื่นมากกว่าที่จะเป็นผู้นำและสั่งการผู้อื่น

การบรรลุผลลัพธ์ : ท่านดูเหมือนจะใส่ใจกับกระบวนการทำงานมากกว่าผลผลิตของงาน อย่างไรก็ตามท่านควรตรวจสอบให้มั่นใจว่าท่านเพียรพยายามดำเนินงานและโครงการจนกว่าจะเสร็จสมบูรณ์

การตัดสินใจ : ท่านอาจจะชอบให้คนอื่นตัดสินใจในเรื่องยากๆ มากกว่าที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง โดยเฉพาะเมื่อไม่มีข้อมูลที่สมบูรณ์ และผลได้ผลเสียของการตัดสินใจอยู่ในระดับที่สูง



ความทะเยอทะยาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

การมุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ

- ในฐานะผู้นำ ควรพยายามกระตุ้นทีมงานของท่านให้เกิดความกระตือรือร้น กำหนดเป้าหมาย แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าในการดำเนินงานของทีมงานผู้อื่น และทำการทบทวนผลการปฏิบัติงานกับพนักงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ
- ควรอาสาทำโครงการต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่
- ควรหาโครงการที่ทำหายและแบ่งย่อยออกเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน (เพื่อนร่วมงานที่ท่านไว้วางใจสามารถช่วยเหลือท่านได้) โดยควรระบุ 3 ขั้นตอนแรกของโครงการพร้อมด้วยกรอบเวลา พร้อมทั้งควรแจ้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการของท่านและแสดงตนว่าเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ควรเข้าใจว่าการเมืองเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานในองค์กร และยิ่งท่านเข้าใจการเมืองดีเท่าไร ท่านก็มีโอกาสมากขึ้นในอาชีพการงานมากขึ้นเท่านั้น
- ในฐานะผู้นำ ผู้อื่นหวังพึ่งให้ท่านเป็นตัวแทนในการเจรจาเรื่องต่างๆ กับองค์กร หากท่านหลีกเลี่ยงการเมืองในองค์กร ท่านอาจไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงานของท่านได้ดีเท่าที่ควร ท่านจึงควรขอให้เพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานที่ท่านไว้วางใจให้คำแนะนำในเรื่องนี้
- ถ้าหากท่านต้องการให้ชีวิตการทำงานในองค์กรก้าวหน้า ท่านจำเป็นต้องวางแผนโดยควรระบุว่าท่านอยากดำรงตำแหน่งใดในองค์กร พร้อมกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อก้าวไปให้ถึงจุดดังกล่าว

การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ

- ท่านดูเหมือนจะเป็นสมาชิกที่ดีของทีมที่ผู้อื่นไว้วางใจได้ ในระหว่างการทำงานเป็นทีม ท่านควรใส่ใจหาทางพัฒนาผลการปฏิบัติงานของทีมและทำให้ผู้อื่นทราบถึงจุดยืนของท่าน
- การมีความริเริ่มถือเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำ ถ้าหากผู้อื่นมองว่าท่านไม่ได้แสดงความคิดริเริ่ม ท่านควรถามพวกเขาว่าเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น ควรขอข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนเพื่อให้ท่านดำเนินโครงการริเริ่มมากขึ้นได้ในอนาคต

การบรรลุผลลัพธ์

- ควรตระหนักในความต้องการของลูกค้าภายในองค์กรของท่าน และควรทำให้พวกเขาทราบว่าท่านเข้าใจประเด็นปัญหาของพวกเขา รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำตามแผนงานสำหรับแก้ไขประเด็นปัญหาเหล่านั้น
- ควรระบุจำนวนเวลาที่จำเป็นต่อการใช้เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งสื่อสารให้ลูกค้าภายในองค์กร เพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทราบกำหนดเวลาดังกล่าวอย่างชัดเจน และควรแจ้งความคืบหน้าให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ
- ในฐานะผู้นำ ท่านเป็นผู้กำหนดบรรยากาศการทำงานภายในกลุ่มงานของท่าน ถ้าหากท่านสื่อสารว่าผลลัพธ์ที่ทันเวลาไม่ใช่สิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม สมาชิกทีมของท่านก็จะปฏิบัติตามนั้น

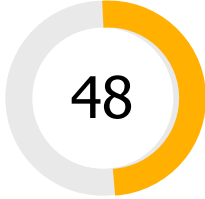
การตัดสินใจ

- การตัดสินใจในเรื่องยากๆ ถือเป็นส่วนสำคัญของการเป็นผู้นำ ควรหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านว่ามีเรื่องใดบ้างที่ควรตัดสินใจร่วมกัน เรื่องใดที่ท่านควรตัดสินใจตามลำพังหรือให้ผู้อื่นตัดสินใจ การมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการตัดสินใจนี้จะทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจมากขึ้น
- ควรกำหนดว่าข้อมูลใดบ้างที่ท่านจำเป็นต้องใช้ในการตัดสินใจ (เช่น การประมาณต้นทุน อัตราค่าจ้างคน การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลประโยชน์ ผลกระทบต่อตัวเลขกำไรและขาดทุน การประเมินความเสี่ยง ฯลฯ) เมื่อท่านได้ข้อมูลเหล่านั้นแล้ว ให้ทำการตัดสินใจโดยมีความเข้าใจว่าท่านสามารถทบทวนการตัดสินใจในภายหลังได้
- ควรหาบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับการตัดสินใจที่สำคัญด้วยได้ ควรพิจารณาได้ตรงต่อการตัดสินใจของท่านแล้วจึงแลกเปลี่ยนเหตุผลในการตัดสินใจของท่านกับบุคคลดังกล่าวเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจของท่าน



ความสามารถทางสังคม

เกี่ยวกับการเป็นคนช่างคุย ความกล้าที่จะเข้าสังคม และการสร้างความบันเทิง



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้
มีแนวโน้ม:

- เปิดให้ผู้อื่นเข้าหาได้ง่าย ไม่วางตัวห่างเหิน
- รู้สึกสะดวกใจที่จะทำงานคนเดียวหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ชอบการประชุมแบบเป็นทางการมากกว่าการประชุมแบบเป็นกันเอง
- ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน
- รักษาความสมดุลระหว่างการพูดและการฟังได้

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านมีความยืดหยุ่นกับเวลาของตนเองและสามารถทำงานได้ทั้งตามลำพังและในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ท่านพบปะกับคนหมู่มากได้ดี แต่ท่านไม่ได้ต้องการเป็นจุดศูนย์กลางความสนใจหรือจุดเด่นอยู่ตลอดเวลา

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

การเริ่มสร้างปฏิสัมพันธ์ : ท่านสามารถริเริ่มและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในองค์กรได้ แม้จะเป็นบุคคลที่ท่านไม่เคยรู้จักมาก่อน

ความกระตือรือร้น : ผู้อื่นมองว่าท่านมีพลังและความกระตือรือร้นในระดับที่เหมาะสมในการทำความรู้จักกับคนใหม่ๆ และการดำเนินโครงการใหม่ๆ

การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้าหา : ความสามารถในการเป็นฝ่ายริเริ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้คนใหม่ๆ ของท่านถือเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำ ท่านควรทำความรู้จักกับคนในองค์กรให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้พนักงานของท่านเข้ามามีส่วนในความสัมพันธ์ต่างๆ ด้วย

การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ : ทักษะในการสร้างเครือข่ายคนรู้จักของท่านอยู่ในระดับเพียงพอที่จะทำให้ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับคนในองค์กร

การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม : ผู้อื่นมองว่าท่านมีส่วนร่วมในงานต่างๆ ของทีมในระดับที่เหมาะสม





ความสามารถทางสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

การเริ่มสร้างปฏิสัมพันธ์

- ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าท่านได้พูดคุยกับพนักงานแต่ละคนของท่านในที่ที่พวกเขาทำงานทุกๆ วัน

ความกระตือรือร้น

- ท่านดูเหมือนจะเป็นคนที่กระตือรือร้นและสามารถกระตุ้นให้ทีมงานของท่านกระตือรือร้นได้ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้นำ ควรรักษาความกระตือรือร้นของท่านไว้ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อท่านมีแนวโน้มที่จะรู้สึกเบื่อหรือไม่อยากมีส่วนร่วม

การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้าหา

- ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมทุกคนสามารถเข้าหาท่านได้โดยง่าย และท่านไม่มี "ความล่าเหยียด"

การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์

- ควรตรวจสอบให้มั่นใจว่าเครือข่ายคนรู้จักของท่านนั้นครอบคลุมบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับท่าน
- แม้ว่าท่านอาจจะมีเครือข่ายคนรู้จักในองค์กรอยู่ในระดับที่ดี แต่ก็ควรพยายามสร้างความสัมพันธ์กับแผนก/ฝ่ายใหม่อย่างน้อยหนึ่งแผนก/ฝ่ายในแต่ละไตรมาส
- ควรตระหนักว่าเครือข่ายคนรู้จักของท่านมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และจำเป็นต้องได้รับการดูแลอยู่เสมอเพื่อรักษาไว้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ถ้าหากว่ามีบุคคลที่ท่านไม่ได้พูดคุยด้วยเลยในระยะหลังๆ นี้ ท่านควรโทรศัพท์ไปหาเขา/เธอ อย่ายปล่อยให้ความสัมพันธ์ห่างเหินหรือไม่มีการพัฒนา

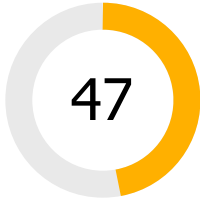
การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

- ท่านดูเหมือนจะรู้สึกสะดวกใจทั้งกับการทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมและการทำงานด้วยตัวคนเดียว ความสมดุลนี้นับว่ามีประโยชน์ เนื่องจากงานบางอย่างทำเป็นทีมดีที่สุดในขณะที่งานบางอย่างทำคนเดียวดีที่สุด



ความเข้าใจข้อแตกต่างของบุคคล

เกี่ยวกับการทำตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น และการมีทักษะด้านการรักษาความสัมพันธ์



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้ มีแนวโน้ม:

- เป็นคนสบายๆ
- พิจารณาความเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง
- ทำตามคำสัญญาที่ให้ไว้
- ให้ข้อมูลพนักงานเกี่ยวกับความคาดหวังและใส่ใจกับความรู้สึกของพนักงาน
- เผชิญหน้ากับปัญหาในทันที

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความเป็นมิตรและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกัน ก็พร้อมที่จะแสดงจุดยืนของตนเองเมื่อจำเป็น ผู้อื่นจะมองว่าท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือและเป็นมิตร ดังนั้นท่านจึงจำเป็นต้องแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าท่านไม่ใช่คนที่ถูกชักจูงได้ง่าย

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

ความเห็นอกเห็นใจ : ท่านดูเหมือนจะใส่ใจกับความเป็นอยู่ของพนักงานในระดับที่เหมาะสมและตื่นตัวต่อระดับขวัญกำลังใจของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ความร่วมมือ : โดยปกติท่านเป็นสมาชิกทีมที่ให้ความร่วมมือและมีเหตุผล ท่านน่าจะกระตุ้นให้พนักงานของท่านร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี

การแสวงหาข้อมูล : ท่านดูเหมือนเต็มใจที่จะรับฟังข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง แต่ท่านมีแนวโน้มที่จะมองคำวิจารณ์เชิงลบเป็นเรื่องส่วนตัวมากเกินไป

การเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา : โดยทั่วไปท่านเป็นคนที่มีความอดทน แต่ท่านก็เต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับผู้อื่นเมื่อจำเป็นต้องทำอย่างชัดเจน

การทำงานตามลำพัง : แม้ว่าท่านจะเข้าใจว่าการมีมติเป็นสิ่งสำคัญ แต่ท่านก็พร้อมที่จะยืนหยัดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและหลักการที่สำคัญ





ความเข้าใจข้อแตกต่างของบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

ความเห็นอกเห็นใจ

- ควรให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานของทีม และทำให้พวกเขาทราบว่าท่านใส่ใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของพวกเขา
- ท่านน่าจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการใส่ใจในเรื่องงานและเรื่องคนได้เป็นอย่างดี ความสามารถนี้จะช่วยให้ท่านสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานของทีมถึงขีดสูงสุดได้

ความร่วมมือ

- ท่านทำได้ดีในแง่ของการทำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันได้ อีกหนึ่งทราบดีว่าเมื่อใดที่ท่านจะต้องทำงานกลุ่มร่วมกับผู้อื่น ทักษะนี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ท่านควรมหาโอกาสในการนำทักษะนี้ออกมาใช้อีกในอนาคต

การแสวงหาข้อมูล

- ไม่ควรพยายามปกป้องตนเองเมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับในเชิงลบ
- ควรขอข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง โดยระบุว่าใครบ้างที่ท่านสามารถไว้วางใจได้และขอคำวิพากษ์วิจารณ์จากพวกเขา

การเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา

- ควรตรวจสอบให้มั่นใจว่า ท่านมีการพิจารณาประเด็นปัญหาในทันที ไม่ควรรอให้เกิดเหตุวิกฤตก่อนแล้วจึงค่อยลงมือดำเนินการ

การทำงานตามลำพัง

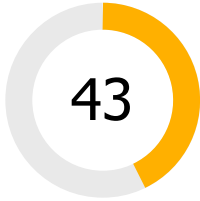
- ท่านไม่ใช่คนที่แสวงหาการเผชิญหน้ากับผู้อื่น แต่ท่านก็เต็มใจที่จะทำเพื่อทีมของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อท่านเป็นตัวแทนของทีมในการเผชิญหน้ากับองค์กรในภาพใหญ่





ความละเอียดรอบคอบ

เกี่ยวกับความรอบคอบ สุขุม ความพึงพาได้ และการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้ มีแนวโน้ม:

- มีระเบียบแบบแผนและสามารถวางใจได้
- สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้
- รักษาความสมดุลระหว่างความรวดเร็วและความถูกต้องแม่นยำได้ดี
- วางแผนงานและรักษาตารางเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม
- มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างสมเหตุสมผล

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านเป็นคนที่มีความละเอียดถี่ถ้วนและระมัดระวังในการทำตามขั้นตอนต่างๆ อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ท่านดูเหมือนจะสามารถเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานและยืดหยุ่นได้เมื่อจำเป็น

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

การรับมือกับความไม่ชัดเจน : ท่านดูเหมือนจะสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีคำแนะนำหรือการชี้แนะแนวทางอย่างต่อเนื่อง และดูเหมือนเต็มใจที่จะชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียของประเด็นที่คลุมเครือ และทำการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าที่จะขอคำชี้แนะหรือแนวทางจากหัวหน้าของท่าน

ความยืดหยุ่น : ท่านมีแนวโน้มที่จะเต็มใจเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อท่านได้รับเหตุผลที่ดีและถูกต้อง

การวางแผนงาน : ท่านเข้าใจว่าต้องทำอะไรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่เกิดจากการทำตามแผนและจากการปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้กระบวนการดำเนินงานดีขึ้น ท่านทราบว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ท่านก็ไม่ได้เข้มงวดกับการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎเหล่านั้นจนมากเกินไป

การใส่ใจกับรายละเอียดและกำหนดเวลา : แม้ว่าท่านจะเคารพข้อกำหนดและกำหนดเส้นตาย (deadline) ของโครงการ แต่ท่านก็ดูเหมือนเต็มใจที่จะมอบหมายงานให้ผู้อื่นรับทำที่พวกเขาสามารถรักษาคุณภาพของงานและส่งงานได้ตรงตามกำหนดเวลา

การมุ่งเน้นกฎเกณฑ์การทำงาน : ท่านเข้าใจความสำคัญของกฎเกณฑ์ต่างๆ ในองค์กร และรู้สึกสะดวกใจที่จะดำเนินงานภายใต้กฎเกณฑ์เหล่านั้น



ความละเอียดรอบคอบ

ข้อแนะนำสำหรับการพัฒนา

การรับมือกับความไม่ชัดเจน

- ในฐานะผู้นำ ท่านอาจจะรักษาความสมดุลระหว่างการวางแผนอย่างรอบคอบและเป็นระบบกับความสามารถในการลงมือปฏิบัติงานทั้งที่ไม่ได้กำหนดแนวทางไว้ล่วงหน้า ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ในด้านนี้

ความยืดหยุ่น

- แม้ว่าโดยปกติแล้ว ท่านเป็นคนที่มีการจัดระบบระเบียบเป็นอย่างดีและระมัดระวัง แต่ท่านก็สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในนาทีสุดท้ายได้ ในฐานะผู้นำ ท่านควรสวมบทบาทของพี่เลี้ยงหรือผู้สอนงานให้กับผู้อื่นที่ดูเหมือนจะไม่มีคามยืดหยุ่นในการวางแผนงานของพวกเขา

การวางแผนงาน

- ในฐานะผู้นำ พนักงานรู้สึกชื่นชมที่ท่านมีการวางแผนงานและยึดมั่นในแผนงานและตารางเวลาที่วางไว้ นอกจากนี้ พวกเขา ยังทราบว่าท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนได้ตามความจำเป็น ท่านควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้วย

การใส่ใจกับรายละเอียดและกำหนดเวลา

- ในฐานะของผู้นำ ท่านอาจจะรักษาความสมดุลระหว่างมุมมองการทำงานในภาพรวมของทีม (การวางกลยุทธ์และการวางแผน) กับความเข้าใจว่าคนในทีมของท่านทำงานอย่างไร ท่านควรรักษาความสมดุลในจุดนี้ต่อไป
- ผู้อื่นขอที่ที่ท่านให้อิสระในการทำงานแก่พวกเขา ท่านควรรักษาข้อดีอันนี้ไว้โดยไม่ทำให้เกิดปัญหาเรื่องความรับผิดชอบขึ้น

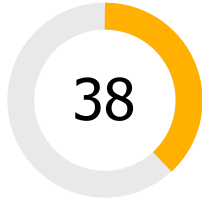
การมุ่งเน้นกฎเกณฑ์การทำงาน

- โดยปกติท่านจะทำตามกฎที่สำคัญขององค์กรในขณะเดียวกันก็มีความยืดหยุ่นในส่วนของกฎที่สำคัญรองลงมา ความสมดุลที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นสิ่งที่ดี แต่ท่านควรระวังว่าผู้อื่นคาดหวังให้ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นท่านจึงควรระวังไม่ให้แผนกเต็มไปด้วยคนที่พร้อมจะฝ่าฝืนหรือออกนอกกฎเพราะยึดท่านเป็นตัวอย่าง



ความสนใจใฝ่รู้

เกี่ยวกับความช่างสงสัยใคร่รู้ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ และความเบื่อง่ายกับรายละเอียด



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้
มีแนวโน้ม:

- เป็นนักแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่น
- มีความสนใจในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องธุรกิจ
- เต็มใจที่จะคาดการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นไปได้ทางธุรกิจ
- มีจินตนาการพอสมควร
- เข้าใจวิธีการแก้ปัญหาทั้งในแง่มุมมองของการปฏิบัติจริงและเทคโนโลยี

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านเป็นคนเปิดใจกว้างและช่างสงสัยใคร่รู้ แต่มีแนวความคิดแก้ปัญหาที่ยึดหลักการปฏิบัติจริงและสามารถจดจ่ออยู่กับงานได้โดยไม่รู้สึกเบื่อ

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

ความคิดสร้างสรรค์ : ท่านดูเหมือนจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างการใช้แนวทางแก้ปัญหาที่ได้รับการพิสูจน์มาแล้วกับการเปิดรับวิธีใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์

การบริหารนวัตกรรม : ท่านอาจจะไม่ส่งเสริมไอเดียใหม่ๆ แต่ท่านก็ยังเปิดรับไอเดียใหม่ๆ ที่ดูเหมือนว่าจะมีประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ความสนใจ : ท่านดูเหมือนจะรักษาความสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นไปทำงานปัจจุบันกับการตื่นตัวต่อแหล่งข้อมูลใหม่ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานดังกล่าวให้เสร็จสมบูรณ์ได้

วิสัยทัศน์ : ท่านดูเหมือนจะใส่ใจเกี่ยวกับภาพรวมได้อย่างเหมาะสม

การแก้ปัญหา : ท่านดูเหมือนจะสะดวกใจในการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีที่เป็นมาตรฐานหรือโดยใช่วิธีการที่แปลกใหม่สร้างสรรค์เพื่อดำเนินงานให้ลุล่วง



ความสนใจใฝ่รู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

ความคิดสร้างสรรค์

- ท่านอาจทำผลงานได้ดีพอๆ กันทั้งในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริงและในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยวิธีการใหม่ๆ สมาชิกในทีมของท่านอาจไม่สามารถบริหารความสมดุลข้อนี้ได้ดีเช่นท่าน ดังนั้นท่านควรพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พวกเขาเข้าใจว่านวัตกรรมใหม่ๆ นั้นมีประโยชน์ในกรณีใดบ้าง

การบริหารนวัตกรรม

- ควรสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ที่มีความสมเหตุสมผลและกระตุ้นให้ทีมงานของท่านระดมสมองและมีความคิดสร้างสรรค์ ควรระบุบุคคลภายในองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดีและประสบความสำเร็จในเรื่องการแนะนำความคิดใหม่ๆ รวมถึงควรเรียนรู้เทคนิคต่างๆ ในการทำอภิปรายกลุ่มแบบมีจุดมุ่งเน้น (Focus Group)

ความสนใจ

- ท่านอาจจะต้องคำถามเพื่อเพิ่มความรู้อีกกับตนเองในเรื่องเทคโนโลยีและการพัฒนาใหม่ๆ และควรทำสิ่งนี้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ในกลุ่มงานทำเช่นเดียวกันด้วย

วิสัยทัศน์

- ท่านอาจมีแนวโน้มที่จะชอบเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมมากกว่าที่จะใส่ใจกับเรื่อง "ภาพรวม" แต่ท่านก็สามารถเข้าใจมุมมองทั้งสองแบบได้เป็นอย่างดี ในฐานะผู้นำ ท่านควรผนวกรวมการมุ่งเน้นงานเข้ากับวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตด้วย
- สมาชิกในทีมของท่านจำเป็นต้องทราบวิสัยทัศน์ที่ท่านมีสำหรับทีมและองค์กร หากท่านไม่ได้สื่อสารข้อมูลในส่วนนี้ ท่านควรเริ่มทำทันที พันธกิจ (Mission) ขององค์กรเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีอย่างหนึ่ง รวมถึงท่านควรปรึกษาผู้อื่นที่เข้าใจภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างดีด้วย

การแก้ปัญหา

- ควรคิดว่าการแก้ปัญหาในรูปแบบใดที่ท่านสนใจมากที่สุด (เช่น เน้นการปฏิบัติจริงกับการมองภาพรวม) และเลือกงานที่ได้รับมอบหมายที่จะช่วยเสริมจุดแข็งที่ท่านมีอยู่ ถ้าหากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนั้นจำเป็นต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบใดรูปแบบเดียว และท่านรู้สึกว่าจะถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนแปลงแล้วท่านก็ควรพิจารณางานต่างๆ ที่จะเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ทักษะการคิดในแบบที่ท่านต้องการมากขึ้น



วิธีการเรียนรู้

เกี่ยวกับความชอบระบบการศึกษาที่เป็นทางการ และการติดตามข่าวสารความเป็นไปของธุรกิจและเรื่องเชิงเทคนิคอย่างกระตือรือร้น



ความหมายด้านพฤติกรรม

ผู้นำที่ได้คะแนนในระดับเดียวกันนี้ มีแนวโน้ม:

- ชอบการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงมากกว่าการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม
- ใส่ใจกับการพัฒนาทักษะที่มีอยู่มากกว่าที่จะสร้างทักษะใหม่ๆ
- ทำให้แน่ใจว่าผู้อื่นให้ความเห็นชอบก่อนที่จะลงมือทำสิ่งใด
- เพิกเฉยต่อโอกาสในการฝึกอบรมของพนักงาน
- ไม่ได้ใช้เวลามากนักกับการอ่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเฉพาะทาง

ความหมายด้านภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำคนอื่น ๆ แล้ว คะแนนของท่านบ่งชี้ว่า ท่านมีความสนใจในเรื่องการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการหาความรู้พอควร เนื่องจากท่านต้องการการศึกษาที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่จับต้องได้จริง นั่นคือท่านมีแนวโน้มที่จะมองว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายมากกว่าที่จะมองว่าเป็นเป้าหมายสุดท้าย ท่านอาจจะสนใจกับการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันมากกว่าการเตรียมพร้อมสำหรับรับมือกับปัญหาในอนาคต

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ

การติดตามข้อมูลข่าวสาร : ถ้าหากท่านเลือกกิจกรรมฝึกอบรมออกไปเนื่องจากงานยุ่งมาก เป็นไปได้ว่าท่านอาจยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพหรือยังไม่เข้าใจว่าเทคโนโลยีนั้นสามารถส่งผลกระทบต่อธุรกิจของท่านได้อย่างไรบ้าง

การเรียนรู้อย่างรวดเร็ว : ท่านดูเหมือนเต็มใจที่จะเรียนรู้เทคนิคและขั้นตอนใหม่ๆ เมื่อท่านเห็นได้อย่างชัดเจนว่าท่านไม่มีทางเลือกอื่นแล้ว

สไตล์การเรียนรู้ : ท่านดูเหมือนจะชอบเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เมื่อประสบกับปัญหาเท่านั้น

การสื่อสารอย่างถูกต้องแม่นยำ : สไตล์การสื่อสารของท่านดูเหมือนจะมุ่งเน้นไปที่ปัญหา การปฏิบัติได้จริง และตรงประเด็น ผู้อื่นจะรู้สึกชื่นชมในความชัดเจนและความอดทนของท่านเมื่อให้คำอธิบายในเรื่องต่างๆ

แรงจูงใจด้านการเรียนรู้ : ท่านดูเหมือนสนใจที่จะเรียนรู้เมื่อเห็นได้อย่างชัดเจนว่าข้อมูลที่จะได้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์อะไรบ้าง



วิธีการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

การติดตามข้อมูลข่าวสาร

- ควรริเริ่มโครงการอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ที่เป็นเหตุการณ์ปัจจุบันที่น่าสนใจ (อย่างเช่น Business Week, Fortune, Wall Street Journal, Harvard Business Review) ถ้าหากท่านไม่แน่ใจว่าควรอ่านอะไรควรขอคำแนะนำจากผู้ติดตามข่าวสารเหล่านี้ อยู่เสมอ
- ควรใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยให้คุณติดตามข่าวสารและการพัฒนาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกธุรกิจ

การเรียนรู้อย่างรวดเร็ว

- ควรเตือนตัวเองให้ติดตามเทคนิคใหม่ๆ ทางธุรกิจ รวมทั้งซอฟต์แวร์และโปรแกรมประยุกต์สำหรับคอมพิวเตอร์อยู่เสมอ เนื่องจากหากไม่ติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ท่านอาจล้าสมัยได้อย่างง่ายดาย
- ในฐานะผู้นำ ท่านคือผู้ที่กำหนดบรรยากาศการทำงานให้กับทีม และถ้าหากท่านไม่ปรับปรุงทักษะของตนเอง พนักงานก็อาจจะไม่ปรับปรุงทักษะของพวกเขาเช่นกัน

สไตล์การเรียนรู้

- ท่านอาจไม่รู้สึกรักกับการเข้าร่วมสัมมนาและหลักสูตรต่างๆ แต่สิ่งเหล่านี้ก็อาจช่วยให้คุณเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งกว่าเดิมได้ มีหลายหัวข้อที่ไม่สามารถเรียนรู้ผ่านการทดลองปฏิบัติได้โดยเฉพาะทักษะและมุมมองต่างๆที่ผู้นำถูกคาดหวังให้แสดงออกมา
- ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้กับกลุ่มงานของท่านด้วยการระบุหัวข้อการสัมมนา 1-2 หัวข้อที่น่าจะมีประโยชน์ต่อท่านและพนักงานของท่าน ควรเข้าร่วมการสัมมนาเหล่านี้และนำความรู้ที่ได้มาอภิปรายร่วมกับพนักงานของท่าน

การสื่อสารอย่างถูกต้องแม่นยำ

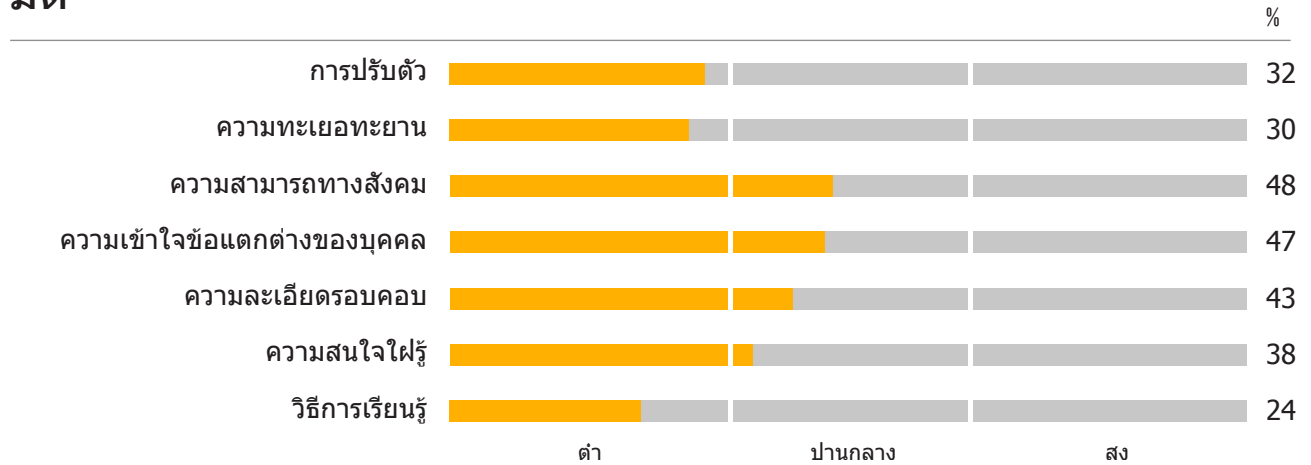
- ในฐานะผู้นำ ท่านควรกระตุ้นให้พนักงานตั้งคำถามเกี่ยวกับบันทึกข้อความที่พวกเขาเห็นว่าไม่ชัดเจน การให้เวลากับการอ้างอิงบันทึกข้อความเพื่อหารือให้เข้าใจตรงกันเป็นการดีกว่าที่จะต้องเสียเวลามากยิ่งขึ้นในการแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากความเข้าใจผิดในภายหลัง

แรงจูงใจด้านการเรียนรู้

- ท่านอาจจะสนุกกับการเรียนรู้ทักษะในการปฏิบัติต่างๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานของท่านได้ในทันที แต่ท่านจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะเชิงนามธรรมให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งในบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้จัดการ การสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารจัดการสามารถช่วยขยายมุมมองของท่าน และพัฒนาทักษะการพิจารณาและการตัดสินใจของท่านได้

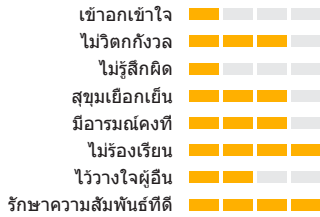


มิติ



คะแนนของมิตินย่อย

การปรับตัว



ความทะเยอทะยาน



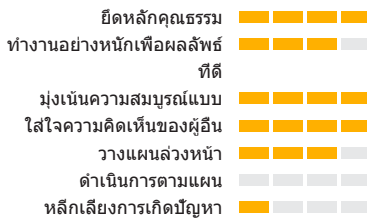
ความสามารถทางสังคม



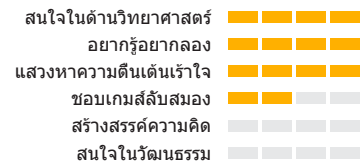
ความเข้าใจข้อแตกต่างของบุคคล



ความละเอียดรอบคอบ



ความสนใจใฝ่รู้



วิธีการเรียนรู้

