



VALUES

ค่านิยมและแรงจูงใจหลักสำหรับบทบาทการเป็นผู้นำ

รายงานสำหรับ: Sam Poole

รหัส: HC560419

วันที่: 11.03.2021



บทนำ

รายงานผลการประเมินด้านค่านิยมสำหรับคาดการณ์ภาวะผู้นำ อธิบายค่านิยมและเป้าหมายหลักของท่าน รวมถึงอธิบายว่าสิ่งเหล่านั้นสามารถส่งผลกระทบต่ออาชีพการงานของท่านอย่างไร ค่านิยมเป็นส่วนสำคัญในความเป็นตัวตนของท่านซึ่งอธิบายว่าท่านเป็นใคร ยึดมั่นในสิ่งใด และสภาพแวดล้อมแบบใดที่ท่านจะเติบโตก้าวหน้า ค่านิยมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเลือกตัดสินใจของท่านทั้งในด้านการทำงาน เรื่องทั่วไป และความสัมพันธ์ โดยจะส่งผลกระทบต่ออาชีพการงานของท่านใน 4 ลักษณะ

- 1. แรงผลักดัน:** ค่านิยมของท่านเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ ซึ่งได้แก่สิ่งต่างๆ ในชีวิตที่กระตุ้นจิตใจท่าน ค่านิยมเป็นตัวกำหนดความใฝ่ฝันของท่านและสื่อถึงสิ่งที่ท่านใช้ความพยายามและมุ่งหวังให้บรรลุผลให้จงได้ ค่านิยมของท่านกำหนดสิ่งที่ท่านปรารถนาในการทำงานและชีวิตของท่าน
- 2. ความเหมาะสม:** ค่านิยมของท่านจะเป็นตัวกำหนดว่า ท่านจะเหมาะกับวัฒนธรรมองค์กรใดๆ มากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปแล้ว วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของเหล่าผู้บริหารระดับสูง คนเราจะมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้วัฒนธรรมสอดคล้องกับค่านิยมของตนและจะรู้สึกทุกขใจและไม่มีความสุขกับการทำงานเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดโดยค่านิยมที่แตกต่างจากค่านิยมของตนเอง
- 3. รูปแบบการเป็นผู้นำและวัฒนธรรม:** ค่านิยมของท่านสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ท่านมองว่ามีคุณค่าและให้ความสนใจ หรือสิ่งที่ไม่ชอบและไม่ชอบและพยายามหลีกเลี่ยง ดังนั้นค่านิยมของท่านจึงเป็นตัวให้คำจำกัดความพฤติกรรมที่ท่านชอบและให้รางวัล และพฤติกรรมที่ท่านไม่สนใจหรือไม่ชอบ ด้วยเหตุนี้ในฐานะผู้นำ ค่านิยมของท่านจึงกำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมที่ท่านจะสร้างขึ้นสำหรับพนักงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน
- 4. ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว:** ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านเกี่ยวกับบุคคล โครงการ แผนงาน และกลยุทธ์ ค่านิยมเป็นตัวกรองการรับรู้จากประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสิ่งอันเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา ดีหรือไม่ดี ค่านิยมมักอยู่นอกเหนือการตระหนักและทำให้เกิดอคติทั้งในด้านความคิดและการกระทำ

วิธีการนำข้อมูลนี้ไปใช้

ขณะที่ท่านอ่านรายงานฉบับนี้ ท่านอาจพบว่าค่านิยมของท่านไม่ได้สอดคล้องกับอาชีพการงานหรือสิ่งที่ท่านต้องแสดงออกภายใต้บทบาทที่ถูกมอบหมายโดยองค์กรของท่านในปัจจุบัน รวมทั้งพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกในชีวิตประจำวันอาจไม่ส่งเสริมและบางครั้งอาจถึงกับขัดขวางความสามารถของท่านในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพการงาน ท่านไม่ควรพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมของท่านหากค่านิยมเหล่านั้นไม่เหมาะกับอาชีพการงานหรือองค์กรของท่าน แต่การตระหนักถึงค่านิยมและการมีอคติโดยไม่รู้ตัวของตนเองจะช่วยให้ท่านสามารถเริ่มต้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่จะก่อให้เกิดสถานการณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับตนเองและทีมงาน

รายงานฉบับนี้มาจากคะแนนของท่านที่ได้จากแบบประเมินแรงจูงใจ ค่านิยม ความชอบ (Motives, Values, Preferences Inventory หรือ MVPI) รายงานจะสรุปแรงผลักดันที่สำคัญของท่าน ลักษณะของวัฒนธรรมที่ท่านจะสร้างขึ้นในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรที่ท่านจะเลือก (หรือควรพยายามหลีกเลี่ยง) ปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดอคติโดยไม่รู้ตัวในการตัดสินใจ และกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ในการลดทอนอคติเหล่านั้นและการเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ



วิธีการนำข้อมูลนี้ไปใช้

หน้าถัดไปจะเป็นการอธิบายค่าจำกัดความของมิติ MVPI ทั้ง 10 ด้าน และหน้าถัดจากนั้นจะเป็นกราฟรูปแบบ (Profile) ค่านิยมของท่าน ส่วนถัดไปของรายงานจะเป็นการอธิบายความหมายและนัยของคะแนนที่ท่านได้รับในแต่ละมิติ ในตอนท้ายของรายงานฉบับนี้มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาตามค่านิยมที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของท่าน โปรดสังเกตว่าช่วงที่มีค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ระหว่าง 65-100 ถือเป็นคะแนนที่สูง ซึ่งแสดงถึงเป้าหมายที่ท่านมุ่งมั่นจะบรรลุในการดำเนินชีวิตประจำวัน ยิ่งคะแนนสูง ค่านิยมหรือแรงผลักดันก็ยิ่งมีความสำคัญมากสำหรับท่าน ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ระหว่าง 36-64 เป็นคะแนนปานกลาง ซึ่งแสดงถึงค่านิยมที่มีความสำคัญแบบคละกั้นสำหรับท่าน ในช่วงคะแนนนี้ ท่านอาจพบทั้งค่านิยมที่เป็นจุดที่ท่านพึงพอใจในชีวิตหรือค่านิยมที่ท่านไม่ค่อยได้ให้ความสนใจ ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ระหว่าง 0-35 ถือเป็นคะแนนต่ำชี้ให้เห็นถึงค่านิยมที่ไม่ใช่แรงผลักดันหลักสำหรับท่าน ในรายงานฉบับนี้ ยิ่งคะแนนในช่วงนี้ของท่านน้อยมากเท่าใด ความเป็นไปได้ที่ท่านจะไม่ให้ความสนใจค่านิยมนั้นก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

คะแนนสูงและต่ำในทุกมิติมีนัยสำคัญสำหรับอาชีพต่างๆ

ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะช่วยให้คุณเข้าใจตนเองและแนวโน้มอันเกิดจากแรงผลักดันของค่านิยมของท่านได้ดียิ่งขึ้น การที่ท่านมีความพร้อมในข้อมูลส่วนนี้ ท่านจะสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของตนเองและลดทอนความผิดพลาดทางกลยุทธ์ของท่าน ท่านสามารถที่จะตระหนักถึงวัฒนธรรมที่ท่านจะสร้างมากยิ่งขึ้นและใช้ข้อมูลส่วนนี้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จมากขึ้น ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันนั้น การตระหนักรู้ในตนเองและการควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้คุณเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นได้



ค่านิยม

รายงานผลการประเมินด้านค่านิยมสำหรับคาดการณ์ภาวะผู้นำ

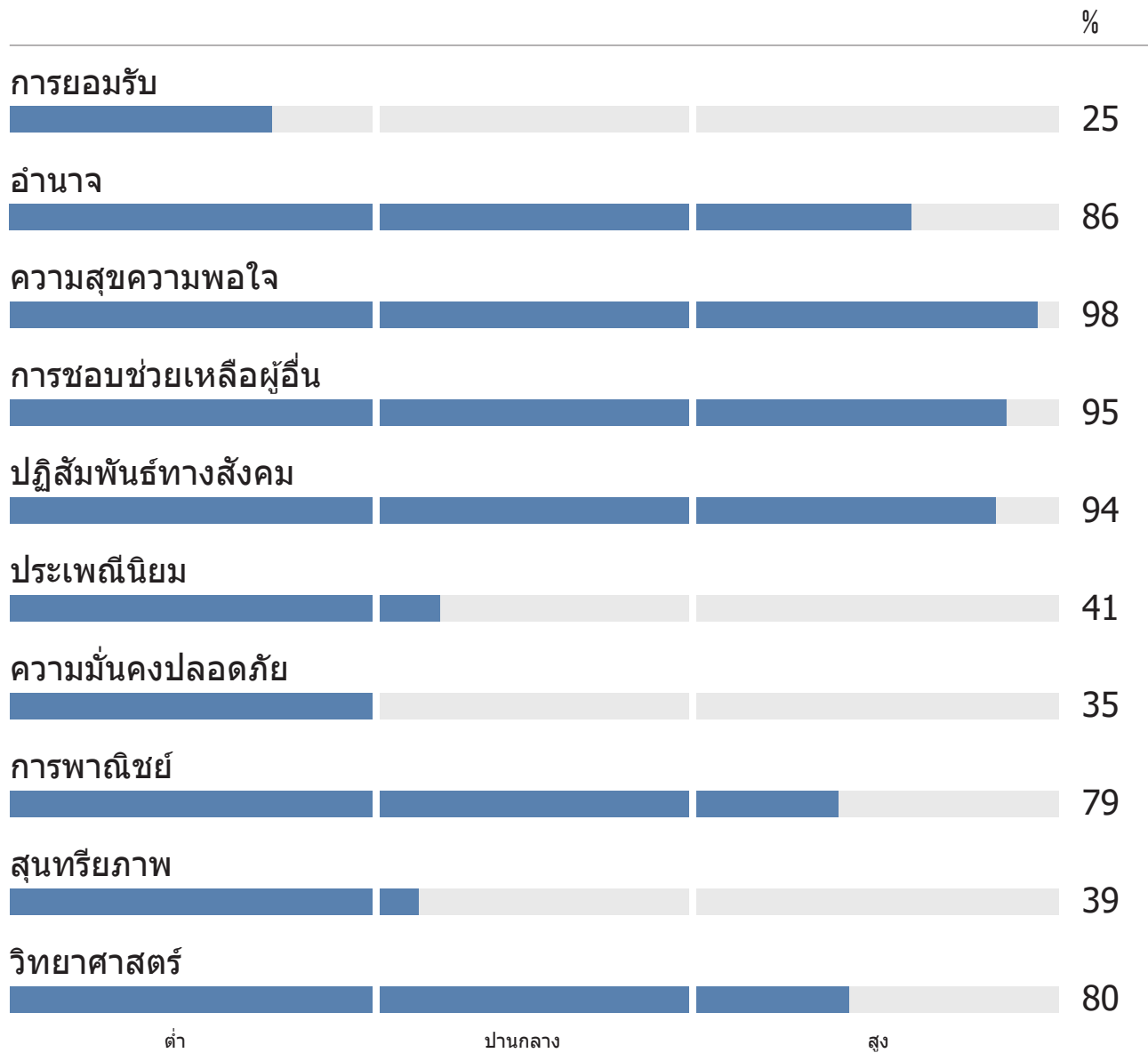
จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงผลคะแนนของท่านที่ได้จากแบบประเมิน MVPI และจำแนกได้เป็น 10 มิติ โดยมีค่านิยมดังนี้

การยอมรับ	ไม่สนใจต่อการเป็นที่สังเกตเห็นของผู้อื่น VS ต้องการที่จะเป็นที่สังเกตเห็น การแสวงหาชื่อเสียง การเห็นคุณค่า และการเป็นที่รับรู้ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะไม่ใส่ใจกับการได้รับความสนใจอย่างเป็นทางการ ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะแสวงหาการเป็นจุดสนใจ
อำนาจ	ไม่สนใจกับการบรรลุผลสำเร็จ/การแข่งขัน VS เป็นที่รับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพล/มีอำนาจ การผลักดันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ ควบคุมทรัพยากรและได้รับความรับผิดชอบ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะยินดีเป็นผู้ตาม ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงต้องการที่จะเป็นผู้นำ ควบคุมดูแลและสร้างความแตกต่าง
ความสุขความพอใจ	จริงจังและมีวินัยในตนเอง VS รักความสนุกและแสวงหาความเพลิดเพลิน ความต้องการความสนุก ความหลากหลาย และความเพลิดเพลินในสถานที่ทำงาน ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะควบคุมตนเอง อารมณ์ และการแสดงออกของตนเอง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะรักสนุกและต้องการที่จะสนุกกับงาน
การขอความช่วยเหลือผู้อื่น	ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือตนเอง VS ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้ที่ลำบากหรือต้องการความช่วยเหลือ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเชื่อมั่นในการพึ่งพาตนเอง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเผื่อแผ่ความช่วยเหลือไปยังผู้อื่นอย่างไม่คำนึงถึงตนเอง
ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	เป็นตัวของตัวเอง VS ต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การแสวงหาโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางสังคมและการร่วมมือร่วมใจทำงานกับผู้อื่น ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะชอบทำงานคนเดียว ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะแสวงหาการมีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับทางสังคม
ประเพณีนิยม	ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลง VS ประวัติศาสตร์และขนบธรรมเนียมประเพณี การเคารพโครงสร้าง กฎเกณฑ์ และผู้มีอำนาจ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะทำหายสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเคารพโครงสร้างอำนาจแบบลำดับชั้น ผู้มีอำนาจ และวิธีการที่ใช้กันมาตั้งแต่อดีต
ความมั่นคงปลอดภัย	ยอมรับความเสี่ยง VS หลีกเลี่ยงความเสี่ยง ความต้องการความมั่นคง โครงสร้าง และระเบียบ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะสามารถทนรับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะให้ความสำคัญกับความชัดเจนที่มีขอบเขตระบุไว้ และการที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้
การพาณิชย์	ไม่สนใจเรื่องเงิน VS มุ่งความสนใจที่ผลลัพธ์ทางการค้า การแสวงหาความมั่งคั่งและความสำเร็จทางการเงิน ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีความปรารถนาทางการเงินพอประมาณ ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะให้ความสำคัญกับเรื่องเงิน
สุนทรียภาพ	การปฏิบัติได้จริง VS ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยมุ่งให้ความสนุกกับนวัตกรรม สไตล์ และรูปลักษณ์ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะสนใจความสามารถสำหรับการใช้งาน ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะสนใจเกี่ยวกับการแสดงออกถึงตัวตนอย่างสร้างสรรค์ และรูปลักษณ์และความรู้สึกที่ชิ้นงานของตนสื่อออกมา
วิทยาศาสตร์	สัญชาตญาณความรู้สึก VS การวิเคราะห์ ความชอบที่จะใช้วิธีการที่มีเหตุผลและเป็นกลางในการตัดสินใจ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเลือกตัดสินใจอย่างรวดเร็วตามสัญชาตญาณความรู้สึก ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเลือกตัดสินใจโดยพิจารณาไตร่ตรองตามข้อมูลที่ปรากฏ



รูปแบบค่านิยมของผู้นำ

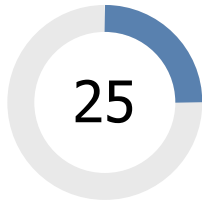
มิติ





การยอมรับ

การแสวงหาชื่อเสียง การเห็นคุณค่า และการเป็นที่รับรู้



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- หลีกเลี่ยงการเป็นจุดสนใจ
- ถูกปล่อยให้ทำงานของตนเองตามลำพัง
- แสวงหาความสงบและความเงียบในที่ทำงาน
- เป็น "ผู้มีส่วนร่วมอย่างเงียบๆ"
- เป็นผู้ที่ผู้อื่นมองว่าตอมตนและไม่อวดดี

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- สุขุมและเป็นระเบียบเรียบร้อย
- เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเป็นอิสระ
- จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์หรือการปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่น่ามากนัก
- หลีกเลี่ยงการปลดปล่อยอารมณ์ได้ใจอย่างรุนแรง หรือส่งเสียงอีกที

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เฉลิมฉลองความทุ่มเทของบุคคลต่อหน้าสาธารณชน
- สนับสนุนการแสดงความสามารถของตนเอง

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- เงียบ สාරวม ค่อนข้างสงบ
- ให้คุณค่ากับพนักงานที่ทำงานโดยไม่ก่อปัญหา หรือทำตัวเด่น
- ลดจำนวนการประชุมและการมีปฏิสัมพันธ์ในโอกาสต่างๆ ที่ไม่จำเป็นลงให้น้อยที่สุด
- ให้รางวัลเพียงเล็กน้อยและกล่าวยกย่องชมเชยเฉพาะงานที่ยอดเยี่ยม
- คิดไปเองว่าคนเราทำงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทนในตัวเอง คือความอึ้งใจ/ภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่ดี



ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

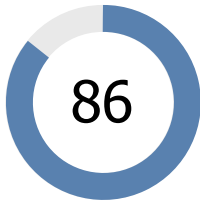
ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านอาจไม่ได้สังเกตเมื่อผู้อื่นต้องการและจำเป็นต้องได้รับความสนใจจากท่าน
- ท่านอาจคิดไปเองว่าคนอื่นรู้ว่าท่านกำลังคิดอะไร จึงมีแนวโน้มที่จะไม่สื่อสาร
- ท่านอาจตัดสินใจโดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการที่จะได้รับการยอมรับของผู้อื่น
- ท่านมีแนวโน้มที่จะคิดว่าการแสดงการยอมรับในผลการปฏิบัติงานโดยให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกันนั้นเป็นการเสียเวลา
- ท่านมีแนวโน้มที่จะชอบสถานการณ์ที่เป็นทางการและมีการเตรียมไว้ล่วงหน้า มากกว่าสภาพแวดล้อมที่ทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน



อำนาจ

การผลักดันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ ควบคุมทรัพยากร และได้รับความรับผิดชอบ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความสำเร็จที่:

- สร้างความเปลี่ยนแปลงและจัดการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จเสร็จสิ้น
- เป็นที่รู้จักจากการประสบความสำเร็จในงานของท่าน
- สร้างสิ่งที่สามารถส่งต่อเป็นมรดกตกทอดสืบไป
- รับผิดชอบในการดำเนินโครงการสำคัญ
- มีอิสระในการกระทำของท่าน

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- ให้รางวัลคนที่กล้าหาญและขอการแข่งขัน
- ให้รางวัลผลลัพธ์ด้วยโอกาสสำหรับความก้าวหน้า
- ให้อำนาจพนักงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์
- ส่งเสริมความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ไม่มีรางวัลแก่ความสำเร็จของบุคคล
- ให้รางวัลแก่คนที่ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- เน้นความสามารถในการสร้างผลงานและการผลักดันให้เกิดผลลัพธ์
- มุ่งเน้นไปที่วิธีการที่จะชนะการแข่งขัน
- เฉลิมฉลองให้กับผู้ชนะและชัยชนะ
- ให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งตามความดีความชอบ ไม่ใช่การเมือง
- ให้คุณค่ากับนวัตกรรมและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ความมือคัตโดยไม่รู้ตัว

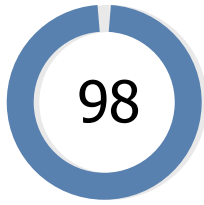
ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านมีแนวโน้มที่จะประเมินการแข่งขันต่ำเกินไป อยู่บ่อยครั้ง
- ท่านอาจปฏิเสธที่จะยอมรับความเป็นไปได้ที่จะล้มเหลว
- ท่านมีแนวโน้มที่จะขอการแข่งขันมากกว่าความร่วมมือ
- ท่านอาจไม่ได้แบ่งปันความสำเร็จกับผู้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในทีมของท่าน
- ท่านอาจถูกดึงดูดด้วยข้อเสนอทางธุรกิจที่มีความเสี่ยง



ความสุขความพอใจ

ความต้องการความสุข ความหลากหลาย และความเพลิดเพลินในสถานที่ทำงาน



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- สนุกกับชีวิตและการทำงานของท่าน
- ใช้เวลากับผู้คนที่น่าสนใจ
- คิดค้นและสร้างทางเลือกใหม่ๆ
- ทำงานอย่างหนักและเล่นอย่างเต็มที่
- สำรวจสถานที่และประสบการณ์ใหม่ๆ

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- รักความสนุกสนานและความอิสระ
- รู้สึกสบายๆ กับความคลุมเครือหรือความไม่เป็นระเบียบ
- ส่งเสริมให้ท่านทำงานอย่างหนักและเล่นอย่างเต็มที่
- ให้โอกาสเดินทางท่องเที่ยวและความบันเทิง

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เป็นทางการมากเกินไป
- เน้นวิธีการมากกว่าผลลัพธ์

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ไม่เป็นทางการและเปิดเผย
- จริงจังทั้งในเรื่องทำงานและเรื่องเล่น
- มีความยืดหยุ่นในนโยบาย ขั้นตอน และพิธีการ
- เน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ
- เป็นผู้ที่ไม่ค่อยให้ความเคารพและชอบที่จะทดสอบขีดจำกัดของสิ่งต่างๆ อยู่พอสมควร

ความมือคัตโดยไม่รู้ตัว

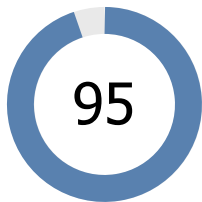
ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านมีแนวโน้มที่จะยอมทนต่อการละเมิดกฎระเบียบเล็กๆ น้อยๆ
- ท่านอาจให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเพียงเพราะต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- ท่านอาจไม่ชอบพนักงานที่ดูเหมือนจะไม่สามารถทำตัวสนุกสนานได้
- ท่านมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันและฉวยโอกาส
- ท่านมีแนวโน้มที่จะเปิดรับความแปลกใหม่และแปลกประหลาด



การขอความช่วยเหลือผู้อื่น

ความต้องการที่จะช่วยผู้ลำบากหรือต้องการความช่วยเหลือ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ตอบสนองความต้องการของบุคลากรแทนการเพิ่มผลกำไร
- เพิ่มขวัญกำลังใจและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- ทำดีเพื่อผู้อื่น
- สร้างความสัมพันธ์ของพนักงานให้มีความกลมเกลียว
- กระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับท่านในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- ใส่ใจและดูแลพนักงาน
- มีพันธกิจและเป้าหมายในด้านการบริการสาธารณะ
- สนับสนุนการเป็นอาสาสมัคร
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ดูจะให้ความสำคัญกับเรื่องของผลกำไรมากกว่าบุคลากร
- ยอมให้เกิดการเผชิญหน้าและความหยาบคาย

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- เน้นความเคารพนับถือและความเห็นอกเห็นใจ
- ทำตามความต้องการของแต่ละบุคคล
- เป็นประชาธิปไตยและเชิญชวนให้มีการเสนอแนะ
- มีความละเอียดอ่อนต่อประเด็นความเท่าเทียมและเป็นธรรม
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและขวัญกำลังใจ

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

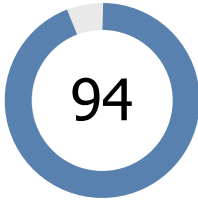
- ท่านอาจเน้นความสะดวกสบายของแต่ละบุคคลมากกว่าความสามารถในการสร้างผลงาน
- ท่านมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าความสมัครสมานสามัคคีสำคัญกว่าประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน
- ท่านมีแนวโน้มที่จะให้คุณค่ากับการพึ่งพาตนเองของพนักงานของท่านต่ำเกินไป
- ท่านอาจหาทางส่งเสริมสนับสนุนความยุติธรรมทางสังคมภายในองค์กร
- ท่านมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้คนมากกว่าข้อมูล





ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

การแสวงหาโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางสังคมและร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกับผู้คน



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- มีการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นให้มากที่สุด
- ทำงานในโครงการโดยเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือทีม
- หาประสบการณ์ที่หลากหลายและแปลกใหม่ในการทำงานของท่าน
- แสวงหาการยอมรับและการเห็นชอบทางสังคม
- รักษาเครือข่ายขนาดใหญ่ของการติดต่อทางธุรกิจ

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- พึ่งพาทีมงานในการทำงานให้สำเร็จ
- ต้องมีปฏิสัมพันธ์มากมายกับผู้คนภายนอกกลุ่ม
- มีส่วนร่วมในการประชุมและการอภิปรายในที่สาธารณะบ่อยครั้ง
- ให้รางวัลความสำเร็จสำหรับกลุ่มมากกว่าที่ตัวบุคคล

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ไม่ส่งเสริมการสื่อสารแบบพบหน้ากัน
- จำเป็นต้องทำงานคนเดียว

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ทำงานเป็นทีมด้วยกฎระเบียบและบทบาทที่มีความยืดหยุ่น
- โดดเด่นในเรื่องโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการประชุมที่จัดขึ้นบ่อยมาก
- กำหนดตารางเวลาได้อย่างทันที่ทันใจและมีความยืดหยุ่น
- มีการสื่อสารและการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นจำนวนมาก
- ไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบเป็นรายบุคคล

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

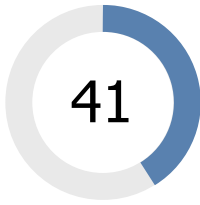
ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านอาจชอบให้ผู้อื่นทำงานด้วยกันและร่วมมือกัน
- ท่านอาจส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม
- ท่านอาจสับสนระหว่างกิจกรรม (เช่น การประชุมและการสนทนา) กับผลผลิต
- ท่านอาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการทำให้คนที่หลากหลายมาอยู่ร่วมกันและร่วมมือกัน
- ท่านมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถเพิ่มความสามารถในการสร้างผลงาน



ประเพณีนิยม

การเคารพโครงสร้าง กฎระเบียบ และผู้มีอำนาจ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ตั้งคำถามเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติและผู้มีอำนาจ
- ลดการควบคุมจากภายนอกให้น้อยที่สุด
- แสวงหาความแปลกใหม่ การเปลี่ยนแปลง และการสำรวจค้นหา
- คิดค้นวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ
- พยายามที่จะทำงานหรือประกอบอาชีพที่ไม่ได้เป็นไปตามธรรมเนียมนิยม

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- เป็นประชาธิปไตยและมีการให้คำปรึกษา
- ทำท่าย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และทดลอง
- ยอมรับความหลากหลาย
- ส่งเสริมความคิดริเริ่ม

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เน้นการนำแบบเผด็จการ
- ปฏิบัติต่อนักงานราวกับเป็นทรัพยากรที่ไม่จำเป็น ต้องเก็บรักษาไว้

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- มีแนวโน้มที่จะผ่อนคลายและเป็นกันเอง
- ส่งเสริมการใช้สัญชาตญาณความรู้สึก การเปิดกว้าง และความคิดริเริ่ม
- ให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ๆ
- แสวงหาโครงการที่น่าสนใจและแปลกใหม่
- ให้อำนาจพนักงาน

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

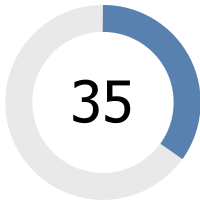
- ท่านมีแนวโน้มที่จะทำท่ายอำนาจ
- ท่านอาจไม่ชอบการกำหนดความคาดหวังให้ผู้อื่น
- ท่านมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการหาวิธีใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ
- ท่านอาจทำการตัดสินใจที่ส่งเสริมการเป็นอิสระและการกำกับตนเอง
- ท่านอาจทำการตัดสินใจที่เป็นการลดทอนโครงสร้างของอำนาจแบบเป็นลำดับชั้น





ความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคง โครงสร้าง และระเบียบ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปลอดภัยที่จะ:

- ค้นหาความท้าทายใหม่ในชีวิต
- มีประสบการณ์ใหม่ๆ
- ยอมเสี่ยงเพื่อให้เห็นสิ่งที่เกิดขึ้น
- ค้นหาความคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ
- ทดสอบขีดจำกัดทั่วไป

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- ทำการตัดสินใจและดำเนินการขั้นต่อไป
- สนุก ตื่นเต้น และท้าทาย
- สรรหาเพื่อนร่วมงานที่ชอบความเสี่ยงและความท้าทาย
- สนับสนุนให้มีการตัดสินใจอย่างฉับพลัน

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เน้นงานที่ทำเป็นกิจวัตรและขับเคลื่อนไปตามกระบวนการ
- ไม่ส่งเสริมนวัตกรรมและการเสี่ยง

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ทดลองสิ่งใหม่ มีชีวิตชีวา และกระฉับกระเฉง
- ให้คุณค่า/ให้รางวัลกับการทดลองสิ่งใหม่และการเสี่ยง
- มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และคล่องแคล่ว
- มีความโอนเอียงที่จะเน้นการลงมือทำ
- ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและมุ่งเน้นการขาย

ความมือคติโดยไม่รู้ตัว

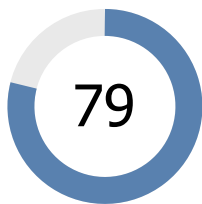
ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านอาจเห็นว่าด้วยตัวของมันเองแล้ว การเปลี่ยนแปลงคือคำตอบของปัญหา
- ท่านอาจตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณมากกว่ามากกว่าข้อเท็จจริง
- ท่านอาจเลือกที่จะดำเนินการและรับผิดชอบโครงการที่นำดึงดูดใจตามความรู้สึกของท่าน
- ท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบระมัดระวังหรือในเชิงการวางมาตรการป้องกัน
- ท่านอาจตีความหมายข้อมูลในเชิงสร้างสรรค์ ไม่ใช่ตามตัวอักษร



การพาณิชย์

การแสวงหาความมั่งคั่งและความสำเร็จทางการเงิน



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ร่ำรวยและมีชื่อเสียง
- เพิ่มพูนสิ่งตอบแทนและสินทรัพย์สุทธิของท่าน
- ได้รับความน่าเชื่อถือและเป็นผู้ควบคุม
- เป็นผู้ชนะในการแข่งขัน
- สร้างตำนานและเป็นที่ยกย่อง

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- ให้สิ่งตอบแทนที่จับต้องได้/เป็นรูปธรรมสำหรับผลการปฏิบัติงาน
- ใช้ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- เน้นการแข่งขัน
- มีความทะเยอทะยานสูง

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ไม่สามารถนิยามความสำเร็จได้
- ให้รางวัลตอบแทนตามระดับอาวุโสไม่ใช่ตามผลการปฏิบัติงาน

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินและการวิเคราะห์ต้นทุน-กำไร
- ดึงตัวพร้อมรับภัยคุกคามของการแข่งขัน
- ประเมินความมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ไม่อดทนต่อความใจเย็น
- ถูกผลักดันด้วยความรู้สึกเร่งด่วน

ความมือคัตโดยไม่รู้ตัว

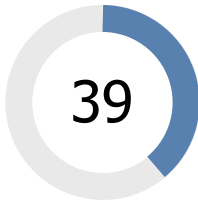
ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านอาจจะเห็นคนอื่นเป็นคู่แข่ง
- ท่านมีแนวโน้มจะเห็นพนักงานเป็นเครื่องมือสำหรับความสำเร็จของตัวเอง
- ท่านอาจประเมินปัญหาหรือภัยคุกคามต่ำเกินไป
- ท่านอาจแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่เสมอ
- ท่านอาจไม่ชอบสิ่งที่แสดงถึงการมีอารมณ์อ่อนไหวและความซื่อสัตย์



สุนทรียภาพ

การมุ่งให้ความสนใจกับนวัตกรรม รูปแบบ และรูปลักษณ์



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่มีความน่าเชื่อถือ
- ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่นำไปปฏิบัติได้จริงและได้ผล
- ปรับแนวความคิดที่คลุมเครือให้กลายเป็นความจริงในทางปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการแสดงความอ่อนแอและไม่เด็ดขาด
- ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่แท้จริงมากกว่ารูปลักษณ์ภายนอก

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- มีขั้นตอนและเป็นระบบระเบียบ
- ทำงานกับผลิตภัณฑ์และเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม
- เน้นการปฏิบัติได้จริงและการลงมือดำเนินการ
- มีคุณลักษณะแบบดั้งเดิม กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับความเข้มแข็ง ชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน เป็นต้น

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เต็มไปด้วยความทุกข์ใจจากความรู้สึกที่ว่ายังไม่มีอะไรสำเร็จเสร็จสิ้นแม้แต่อย่างเดียว
- ใช้รูปลักษณ์มาบดบังความสำคัญของการนำไปปฏิบัติได้จริง

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ไม่เชื่อในการใช้อารมณ์ความรู้สึก
- เน้นการใช้งานและลดทอนการประดับตกแต่ง
- ลดทอนสิ่งที่ต้องทำเกี่ยวกับประเด็นการออกแบบให้เหลือน้อยที่สุด
- ทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงมากกว่าความรู้สึก
- มุ่งให้ความสนใจผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

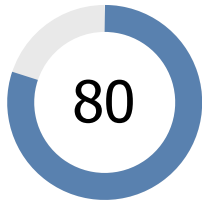
- ท่านอาจไม่ได้สนใจในประเด็นปัญหาทางการตลาด (การทำให้เกิดการรับรู้ที่ดีต่อผลงานเป็นพิเศษ)
- ท่านอาจไม่ค่อยให้ความสนใจกับสาเหตุที่บางสิ่งบางอย่างใช้ไม่ได้ผล
- ท่านอาจแสดงความใส่ใจเพียงเล็กน้อยในเรื่องขวัญกำลังใจของพนักงาน
- ท่านอาจมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการคาดคะเนและการหารือในทางสมมติฐาน
- ท่านอาจมุ่งความสนใจไปที่ข้อเท็จจริงที่ปรากฏและประสบการณ์ที่ผ่านมา





วิทยาศาสตร์

ความชอบในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเป็นกลาง



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- เข้าใจว่าสิ่งต่างๆ ทำงานอย่างไร
- ตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูล
- สำรวจเทคโนโลยีใหม่ๆ
- หาคำตอบที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา
- เรียนรู้และติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ อยู่เสมอ

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- ใ้รางวัลสำหรับการวิเคราะห์ทางตรรกะและด้วยเหตุผล
- ส่งเสริมการสืบค้นข้อเท็จจริงโดยใช้ประสบการณ์จริงและการสังเกต
- ทันสมัยและเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี
- สนับสนุนให้พนักงานตั้งคำถาม/ท้าทายผู้มีอำนาจ

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ชอบการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ
- ไม่สามารถชี้แจงข้อกล่าวอ้างได้อย่างมีเหตุผล

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- เน้นตรรกะและเหตุผลในการแก้ปัญหา
- ชอบโต้แย้ง
- ให้ความสำคัญกับความเฉลียวฉลาดและความถูกต้องเหมาะสม
- พิถีพิถันเกี่ยวกับหลักฐาน
- ท้าทายมุมมองและการกล่าวยืนยันของผู้อื่น

ความมือคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านอาจไม่ชอบแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อทางไสยศาสตร์ โชคลาง หรือโชคชะตา
- โดยสัญชาตญาณแล้ว ท่านอาจรู้สึกว่าเป็นต้องท้าทายความคิดเห็นที่ได้รับ
- ท่านมีแนวโน้มที่จะชอบการวิเคราะห์มากกว่าการลงมือปฏิบัติ
- ท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ไว้วางใจการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
- ท่านอาจต่อต้านการตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกและประสบการณ์ส่วนบุคคล





โอกาสในการพัฒนา

การยอมรับ

- ตระหนักว่าคนอื่นต้องการ "การชื่นชม/ให้กำลังใจ" มากกว่าที่ท่านคิด
- สนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของท่านอย่างกระตือรือร้น สอบถามถึงรายงานความคืบหน้า และกล่าวชมเชยเมื่อพวกเขาทำงานได้ดี
- สรุปความคาดหวังของท่านที่มีต่อทีมงานและสมาชิกทีมแต่ละคนของท่านอย่างชัดเจน
- เปิดโอกาสให้กับการบรรลุผลสำเร็จใดๆ ที่พนักงานของท่านอาจเฉลิมฉลอง แม้ว่าท่านอาจเลือกที่จะไม่เข้าร่วม

อำนาจ

- มีมุมมองที่เป็นไปได้จริงเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการที่จะประสบความสำเร็จ
- เข้าใจว่าผู้อื่นก็สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานได้ แม้ว่าพวกเขาอาจไม่ได้มีแรงผลักดันที่ต้องการชนะเช่นท่าน
- อย่ทำให้ทุกโครงการกลายเป็นเรื่องของการแข่งขันสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ท่านควรส่งเสริมให้พวกเขาร่วมมือกัน
- แสดงความชื่นชมต่อพนักงานในการมีส่วนร่วมในโครงการ

ความสุขความพอใจ

- ทำให้แน่ใจว่าคนอื่น ๆ มองว่าท่านเป็นคนเอาใจจริงเอาใจและเป็นมืออาชีพ
- ระมัดระวังในการตัดสินใจอย่างฉับพลัน ควรรวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนทางเลือกของท่าน
- รู้สึกไว้ว่าเมื่อคนอื่นไม่ต้องการที่จะเข้าสังคม ก็ไม่ได้สะท้อนให้เห็นปัญหาอะไรบางอย่างเกี่ยวกับตัวท่านหรือความมุ่งมั่นในงานของพวกเขา
- ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใดบ้าง แล้วปล่อยให้พวกเขากำหนดเวลาที่ต้องใช้ในการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

การขอความช่วยเหลือผู้อื่น

- ตระหนักว่าผู้อื่นอาจพยายามแสวงหาผลประโยชน์จากความเป็นคนดีของท่านเพื่อหลบเลี่ยงความรับผิดชอบของตนเอง
- รู้สึกไว้ว่าโดยปกติแล้วความจำเป็นทางธุรกิจสำคัญกว่าประเด็นปัญหาเรื่องพนักงาน
- เคารพในข้อเท็จจริงที่ว่าคนอื่นอาจไม่ได้มีความสนใจเช่นเดียวกับท่านในเรื่องการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- รู้สึกไว้ว่าน้อยครั้งนักที่การตัดสินใจที่ยากลำบากและมีความสำคัญจะทำให้ทุกคนมีความสุข

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

- ไม่ปล่อยให้เครือข่ายทางสังคมมารบกวนความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำของท่าน
- ระบุบทบาทที่เหมาะสมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะรายบุคคลและสมาชิกของทีม
- แสดงความเคารพต่อความคาดหวังขององค์กร ข้อจำกัดด้านเวลา และกำหนดเวลา
- ทำให้แน่ใจว่าพนักงานมองว่าท่านเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ กล้ายืนหยัด และเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ



โอกาสในการพัฒนา

ประเพณีนิยม

- รู้สึกไว้ว่าบางคนชอบและต้องการกฎเกณฑ์
- แสดงความเคารพต่อความคาดหวังของบริษัท โดยดำเนินการให้ทันตามกำหนดในการบรรลุเป้าหมายการทำงานของท่าน
- รู้สึกไว้ว่าไม่ใช่ผู้ใดบังคับบัญชาทุกคนจะมีแรงกระตุ้นจิตใจในตนเอง ควรให้ทิศทางและคำแนะนำที่ชัดเจนแก่พวกเขา
- ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเฉพาะเจาะจงแก่พนักงานในเรื่องความสำเร็จและสิ่งที่ต้องปรับปรุง

ความมั่นคงปลอดภัย

- พยายามเข้าใจเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านั้น
- ตระหนักว่าแนวคิดบางอย่างของท่านอาจทำให้บางคนรู้สึกว่าถูกคุกคาม
- ทำให้แน่ใจว่าพนักงานของท่านสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ ของท่าน
- ระมัดระวังไม่ให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การพาณิชย์

- หลีกเลี่ยงการยอมสูญเสียประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงานในระยะยาวเพื่อแลกกับผลตอบแทนระยะสั้น
- ขอคำแนะนำจากพนักงานของท่านเกี่ยวกับวิธีที่จะปรับปรุงคุณภาพของทีมงาน
- รู้สึกไว้ว่าถ้าพนักงานของท่านมีความสุข พวกเขาจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- รับฟังพนักงานในเรื่องวิธีการปรับปรุงเครือข่ายของพวกเขาในการทำงาน

สุนทรียภาพ

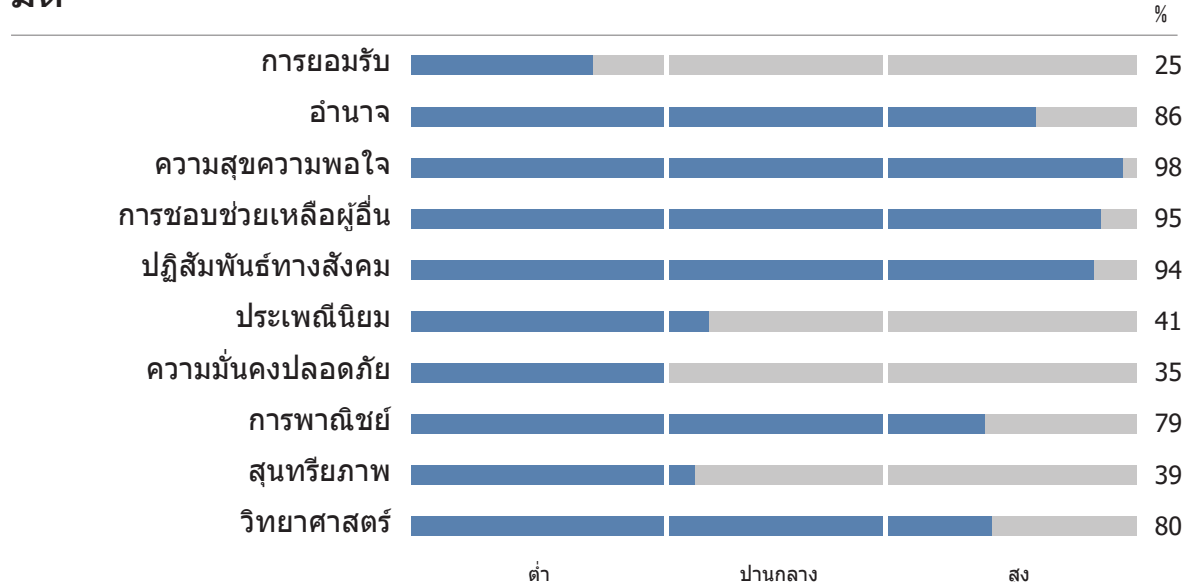
- คิดอย่างรอบคอบถึงช่องโหว่ที่อาจเกิดขึ้นในความพยายามด้านการตลาด (การทำให้เกิดการรับรู้ที่ดีต่อผลงาน)
- เชิญชวนให้พนักงานเสนอความคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาขวัญกำลังใจ
- พิจารณาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของท่านและของบริษัทที่มีต่อสาธารณชน
- หาหรือกับเพื่อนร่วมงานของท่านถึงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ในอนาคตสำหรับทีมงานและองค์กรของท่าน

วิทยาศาสตร์

- ใส่ใจกับความเป็นจริงในเชิงของการนำไปปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ ในขณะที่ท่านก็พยายามทำความเข้าใจให้มากขึ้น
- รู้สึกไว้ว่าข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ ไม่ใช่สิ่งที่มีคุณค่าในตัวเอง
- เรียนรู้ที่จะตัดสินใจให้เร็วขึ้นเพื่อให้สามารถเดินหน้าแก้ปัญหาใหม่ต่อไปได้
- ทำให้แน่ใจว่าวิธีแก้ไขปัญหาวางอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้จากทรัพยากรที่มีอยู่



มิติ



คะแนนของมิตีย่อย

