



VALUES

ค่านิยมและแรงจูงใจหลักสำหรับบทบาทการเป็นผู้นำ

รายงานสำหรับ: John Score-Average

รหัส: UH555944

วันที่: 22.11.2016

Copyright 2016 by Hogan Assessment Systems, Inc. สงวนลิขสิทธิ์



บทนำ

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

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

วิธีการนำข้อมูลนี้ไปใช้

ขณะที่ท่านอ่านรายงานฉบับนี้ ท่านอาจพบว่าค่านิยมของท่านไม่ได้สอดคล้องกับอาชีพการงานหรือสิ่งที่ท่านต้องแสดงออกภายใต้บทบาทที่ถูกมอบหมายโดยองค์กรของท่านในปัจจุบัน รวมทั้งพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกในชีวิตประจำวันอาจไม่ส่งเสริมและบางครั้งอาจถึงกับขัดขวางความสามารถของท่านในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพการงาน ท่านไม่ควรพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมของท่านหากค่านิยมเหล่านั้นไม่เหมาะกับอาชีพการงานหรือองค์กรของท่าน แต่การตระหนักถึงค่านิยมและการมีอคติโดยไม่รู้ตัวของตนเองจะช่วยให้ท่านสามารถเริ่มต้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่จะก่อให้เกิดสถานการณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับตนเองและทีมงาน

รายงานฉบับนี้มาจากคะแนนของท่านที่ได้จากแบบประเมินแรงจูงใจ ค่านิยม ความชอบ (Motives, Values, Preferences Inventory หรือ MVPI) รายงานจะสรุปแรงผลักดันที่สำคัญของท่าน ลักษณะของวัฒนธรรมที่ท่านจะสร้างขึ้นในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรที่ท่านจะเลือก (หรือควรพยายามหลีกเลี่ยง) บัญญัติที่อาจก่อให้เกิดอคติโดยไม่รู้ตัวในการตัดสินใจ 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 ท่านสามารถที่จะตระหนักถึงวัฒนธรรมที่ท่านจะสร้างมากขึ้นและใช้ข้อมูลส่วนนี้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จมากขึ้น ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันนั้น การตระหนักรู้ในตนเองและการควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้คุณเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นได้





ค่านิยม

รายงานผลการประเมินด้านค่านิยมสำหรับคาดการณ์ภาวะผู้นำ

จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงผลคะแนนของท่านที่ได้จากแบบประเมิน MVPI และจำแนกได้เป็น 10 มิติ โดยมีค่านิยมดังนี้

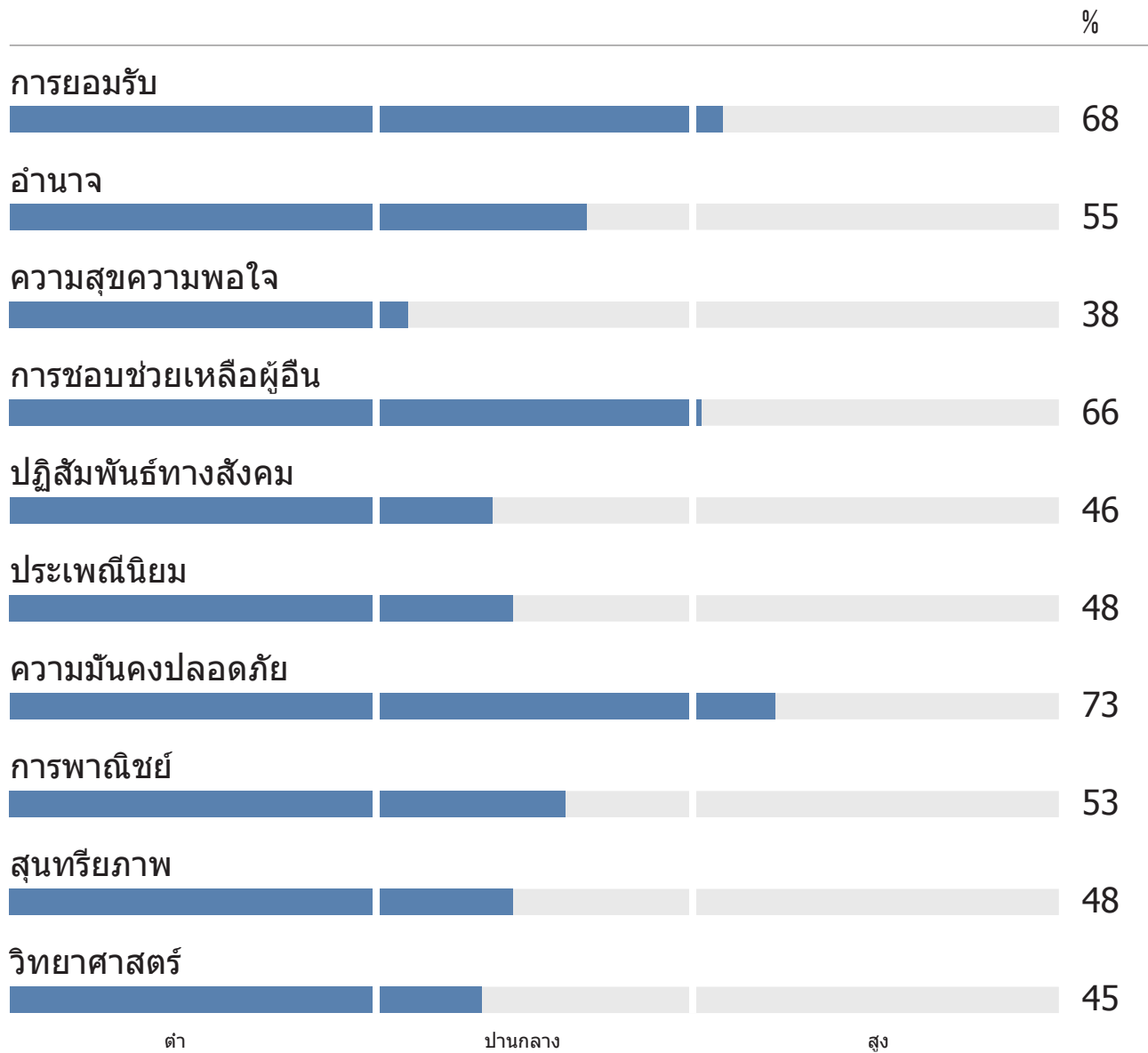
การยอมรับ	ไม่สนใจต่อการเป็นที่สังเกตเห็นของผู้อื่น VS ต้องการที่จะเป็นที่สังเกตเห็น การแสวงหาชื่อเสียง การเห็นคุณค่า และการเป็นที่รับรู้ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะไม่ใส่ใจกับการได้รับความสนใจอย่างเป็นทางการ ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะแสวงหาการเป็นจุดสนใจ
อำนาจ	ไม่สนใจกับการบรรลุผลสำเร็จ/การแข่งขัน VS เป็นที่รับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพล/มีอำนาจ 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

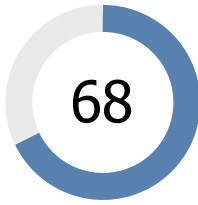
มิติ





การยอมรับ

การแสวงหาชื่อเสียง การเห็นคุณค่า และการเป็นที่รับรู้



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความสำเร็จที่จะ:

- โดดเด่นจากฝูงชน
- มีผู้สังเกตเห็นความสำเร็จของท่าน
- ได้รับการยอมรับและความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน
- เป็นจุดสนใจเมื่อท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในงาน
- ได้สร้างสิ่งที่จะเป็นมรดกตกทอดให้ท่านเป็นที่รู้จักสืบไป

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- ให้การยอมรับ/เห็นคุณค่าการปฏิบัติงานที่ดี
- ส่งเสริมให้หัวหน้างาน/ผู้จัดการกล่าวชมเชยการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ
- ให้โอกาสทำงานในโครงการที่มีความสำคัญหรือได้รับความสนใจจากผู้คนในวงกว้าง
- ให้รางวัลสำหรับการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของแต่ละบุคคล

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ลดทอนสถานภาพ
- ไม่มีการยอมรับชื่นชมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- เติบโตลงให้กับความสำเร็จบ่อยครั้ง
- กำหนดวิธีการวัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม
- สรรหาพนักงานที่มีศักยภาพสูง
- กระฉับกระเฉง คิดบวก และกระตือรือร้น
- การทำให้มีส่วนร่วมในผลงานของท่านได้รับการเห็นคุณค่า





ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

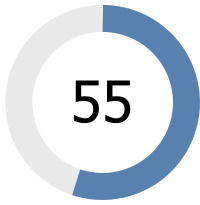
- ท่านอาจส่งเสริมให้พนักงานถามหาการได้รับความเห็นชอบจากท่านก่อน
- ท่านอาจบั่นทอนแรงจูงใจของพนักงานที่ค่อนข้างสงบเสงี่ยมหรือช้ำอายุด้วยการกล่าวขยอชมเชย และแสดงการยอมรับต่อหน้าสาธารณชนมากเกินไป
- ท่านมีแนวโน้มที่จะเรียกร้องความสนใจจากผู้บริหารระดับอาวุโส
- ท่านมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโดยพิจารณาในแง่ที่ว่า การตัดสินใจดังกล่าวจะมีผลอย่างไรเมื่อเป็นที่รับรู้ของสาธารณชน
- ท่านอาจไม่ได้แบ่งปันความดีความชอบในการบรรลุผลสำเร็จกับเพื่อนร่วมงานและพนักงานเสมอไป





อำนาจ

การผลักดันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ ควบคุมทรัพยากร และได้รับความรับผิดชอบ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จ
- สร้างความแตกต่าง
- เป็นผู้มีส่วนสำคัญในองค์กร
- นำการเปลี่ยนแปลง
- กำหนดประเด็นและกำหนดเป้าหมายของตนเอง

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- ให้ความสำคัญต่อการทำงานหนักและความสามารถในการสร้างผลงาน
- ให้รางวัลกับความพยายามและความสำเร็จ
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม
- ยอมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ตู้อใจเย็นหรือทำงานซ้ำ
- ไม่มีการแสดงการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ให้ความสำคัญกับการทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จ
- แข่งขันทางธุรกิจ
- ฉลองความสำเร็จ
- ให้ความสำคัญต่อทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี
- ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนมากที่สุดในการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

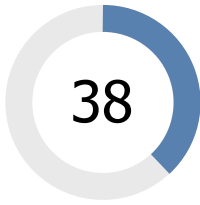
- ท่านอาจคิดว่าคนอื่นต้องการทำงานหนักเหมือนกับท่าน
- ท่านอาจประเมินความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จสูงเกินไป
- ท่านมีแนวโน้มที่จะเห็นสถานการณ์ส่วนใหญ่เป็นการแข่งขัน
- ท่านอาจไม่ได้แบ่งปันความสำเร็จกับผู้มีส่วนร่วมคนอื่นๆ
- ท่านอาจประเมินสมรรถนะและความยืดหยุ่นขององค์กรสูงเกินไป





ความสุขความพอใจ

ความต้องการความสุข ความหลากหลาย และความเพลิดเพลินในสถานที่ทำงาน



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- เป็นที่เคารพนับถือในความเป็นมืออาชีพของท่าน
- คงสภาพให้ที่ทำงานเป็นที่ที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างดีและเป็นระบบระเบียบ
- จำกัดในสิ่งที่ทำให้กิจกรรมทำงานต้องหยุดชะงัก
- ส่งเสริมความสุภาพและมารยาทที่ดีในที่ทำงาน
- ให้ความสำคัญกับเรื่องงานเหนือความสุข ความพึงพอใจ

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- ให้ความสำคัญในการนิยามหน้าที่ความรับผิดชอบ และแบบแผนของบทบาทอย่างชัดเจน
- เอาใจจริงเอาใจ เป็นงานเป็นการ และเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- ลดทอนการทำอะไรเล่นๆ และสิ่งบันเทิงใจ

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ไม่มีระเบียบหรือวิธีการทำงานแบบไม่ได้วางแผน
- ยอมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตัวแบบไม่เป็นทางการ มากจนเกินไป

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- รักษาท่าทางที่เอาใจจริงเอาใจ เป็นกรเป็นงานเสมอ
- ลดการเล่นในที่ทำงาน
- ดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสม
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ
- ทำให้กระบวนการทำงานเป็นระเบียบและคาดการณ์ได้

ความมือคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

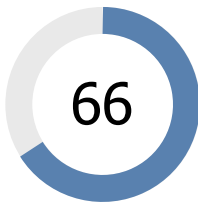
- ท่านอาจเลือกที่จะตัดสินใจโดยพิจารณาตามขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน
- ท่านอาจมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการตามใจตัวเอง หรือทำสิ่งที่เกินพอดี
- ท่านอาจเลือกที่จะจับสังเกตความแตกต่างทางสถานภาพและลำดับชั้นของอำนาจ
- ท่านอาจเลือกที่จะทำงานให้เสร็จด้วยวิธีที่เป็นมาตรฐาน
- ท่านอาจไม่พอใจคนที่ไม่ได้เอาใจใส่กับการทำงาน อย่างเสมอต้นเสมอปลายเท่าที่ควร





การขอความช่วยเหลือผู้อื่น

ความต้องการที่จะช่วยผู้ที่ลำบากหรือต้องการความช่วยเหลือ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ปรับปรุงขวัญกำลังใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- ส่งเสริมความยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม
- ลดทอนแรงผลักดันสู่เป้าหมายด้วยการคำนึงถึงผู้อื่น
- พัฒนาปรับปรุงสภาพหรือชะตากรรมอันเลวร้ายของบรรดาผู้ด้อยโอกาส
- ให้กำลังใจคนที่กำลังท้อถอย

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ
- ให้ความสำคัญกับเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างจริงจัง
- ตัดสินใจจากการเห็นพ้อง
- ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านมนุษยธรรม

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- หมกมุ่นกับเรื่องกำไรและผลประโยชน์
- ไม่สนใจความต้องการ/ความจำเป็นของผู้ที่กำลังลำบาก

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- พิจารณาถึงเรื่องขวัญกำลังใจของพนักงาน
- โดดเด่นในเรื่องของการตัดสินใจโดยให้มีการเห็นชอบร่วมกันและการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงของพนักงาน
- ยินดีที่จะรองรับความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล
- หลีกเลี่ยงการล่วงละเมิดหรือดูถูกใคร
- ส่งเสริมให้มีการสนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

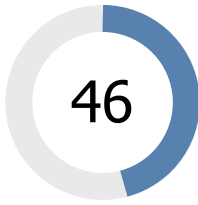
- ท่านอาจพยายามส่งเสริมการเห็นพ้องและความสามัคคีกลมเกลียว
- บางครั้งท่านอาจให้ความสำคัญกับเรื่องของขวัญกำลังใจมากกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน
- ท่านมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกมากกว่าการเงิน
- ท่านอาจลังเลที่จะให้ความคิดเห็นด้านลบแก่พนักงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ท่านอาจกังวลเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งบางครั้งก็กังวลมากจนเกินไป





ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

การแสวงหาโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางสังคมและร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกับผู้คน



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- หาเวลาส่วนตัวในที่ทำงาน
- แก้ปัญหาด้วยตัวของตนเอง
- สามารถมีสมาธิและมีใจจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้
- ทำงานร่วมกับคนรู้จัก
- หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนแปลกหน้า

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- ให้รางวัลสำหรับการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล
- ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นหลัก
- มีการติดต่อทางสังคมกับลูกค้าน้อยที่สุด
- ลดการพบปะสังสรรค์หลังเลิกงาน

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เน้นการแก้ไขปัญหาเป็นทีม
- คาดหวังการมีปฏิสัมพันธ์นอกกลุ่ม

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- กำหนดให้มีการทำงานเป็นทีมเฉพาะเมื่อจำเป็นเท่านั้น
- อนุญาตให้บุคลากรทำงานของตัวเองให้สำเร็จ
- ให้มีการประชุมบ่อยที่สุดเท่าที่จำเป็น
- ให้การสนับสนุนกิจกรรมหลังเลิกงานเพียงเล็กน้อย
- จำกัดการทำงานในลักษณะคณะกรรมการทำงาน

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

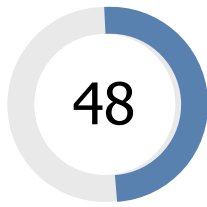
- ท่านอาจคิดไปเองว่าพนักงานจะสามารถทำงานของพวกเขาได้ดีที่สุดเมื่อทำด้วยตัวเอง
- ท่านอาจคิดว่าทุกคนสามารถ (หรือควรจะ) ฟังตนเอง
- ท่านอาจคิดว่าการแก้ปัญหาเป็นกลุ่มไม่มีประสิทธิภาพ
- ท่านอาจเชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่มีการเน้นการสมาคมกันสูง เป็นเรื่องเสียเวลา





ประเพณีนิยม

การเคารพโครงสร้าง กฎระเบียบ และผู้มีอำนาจ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

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

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- เป็นประชาธิปไตยและมีการให้คำปรึกษา
- ทำท่าย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และทดลอง
- ยอมรับความหลากหลาย
- ส่งเสริมความคิดริเริ่ม

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เน้นการนำแบบเผด็จการ
- ปฏิบัติต่อพนักงานราวกับเป็นทรัพยากรที่ไม่จำเป็น ต้องเก็บรักษาไว้

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

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

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

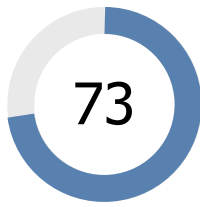
- ท่านมีแนวโน้มที่จะทำท่ายอำนาจ
- ท่านอาจไม่ชอบการกำหนดความคาดหวังให้ผู้อื่น
- ท่านมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการหาวิธีใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ
- ท่านอาจทำการตัดสินใจที่ส่งเสริมการเป็นอิสระและการกำกับตนเอง
- ท่านอาจทำการตัดสินใจที่เป็นการลดทอนโครงสร้างของอำนาจแบบเป็นลำดับชั้น





ความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคง โครงสร้าง และระเบียบ



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- เป็นผู้ที่มีผู้อื่นมองว่ามีเหตุผลและเน้นการปฏิบัติได้จริง
- หลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น
- เป็นที่รู้จักในฐานะผู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงและมีความทรหดอดทน
- สร้างผลลัพธ์และความคาดหวังที่ชัดเจน
- รู้และเข้าใจข้อเท็จจริง

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุดในสภาพแวดล้อมที่:

- มีความมั่นคงและความระมัดระวัง
- ประกอบด้วยผู้นำที่เน้นการปฏิบัติได้จริงและระมัดระวัง
- ลดเรื่องการเมืองให้น้อยที่สุดและเน้นเรื่องความรับผิดชอบ
- โดดเด่นในเรื่องการเติบโตจากภายในองค์กร

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- ดูเหมือนไม่ระมัดระวังในการตัดสินใจที่มีความเสี่ยง
- ใช้สัญชาตญาณในการแก้ไขปัญหา

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- หลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น
- เชื่อถือได้ มีความเป็นมืออาชีพ และมีจริยธรรม
- ให้ความสำคัญต่อเสถียรภาพและการวางแผนระยะยาว
- เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอน
- ให้คุณค่า/ให้รางวัลกับการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูงและการไตร่ตรองมาเป็นอย่างดี

ความมือคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

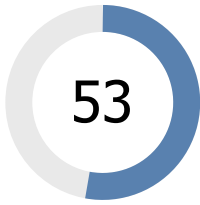
- ท่านอาจหลีกเลี่ยงการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเห็นใจและความรู้สึก
- ท่านอาจเชื่อในการลงมือปฏิบัติและไม่เชื่อการใช้สัญชาตญาณความรู้สึก
- ท่านอาจหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น
- ท่านอาจต่อต้านกระทำที่ไม่ตรงตามแนวทางการปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ
- ท่านอาจต้องการข้อมูลที่พิสูจน์ได้ในการตัดสินใจ





การพาณิชย์

การแสวงหาความมั่งคั่งและความสำเร็จทางการเงิน



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ
- แสดงให้เห็นว่าเหนือกว่าในการแข่งขันและได้รับชัยชนะ
- เป็นผู้มีตำแหน่งและสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากร
- ทำเงิน
- ทำงานในส่วนที่มีนัยทางการเงิน

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- จุใจอย่างรุนแรงและเต็มไปด้วยการแข่งขัน
- ขอบเขตที่มีความเสี่ยงสูงและได้รับผลตอบแทนสูง
- ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
- มุ่งให้ความสำคัญกับงานและความเป็นมืออาชีพ

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- มีลักษณะคล้ายกับหน่วยงานราชการหรือเดิบบโตช้า
- ไม่ได้ระบุเส้นทางสู่ความสำเร็จ

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- แข็งขันและมุ่งความสนใจเรื่องธุรกิจ
- เต็มไปด้วยการแข่งขันและความทะเยอทะยาน
- ให้นักงานรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน
- มุ่งสนใจในสภาวะการณ์การแข่งขัน
- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับทีมงาน

ความมือคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

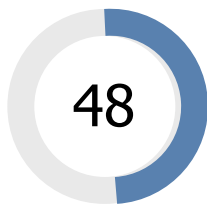
- ท่านอาจตระหนักถึงสัญลักษณ์ของความสำเร็จ
- ท่านอาจชอบขอบเขตที่มีความเสี่ยงสูงซึ่งให้ผลตอบแทนสูง
- ท่านอาจมีแนวโน้มที่จะผลักดันทีมงานของท่านให้เอาชนะการแข่งขัน
- ท่านมีแนวโน้มที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด
- ท่านอาจชอบคนที่มุ่งให้ความสำคัญกับงานและมีความเป็นมืออาชีพ





สุนทรียภาพ

การมุ่งให้ความสนใจกับนวัตกรรม รูปแบบ และรูปลักษณ์



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่มีความน่าเชื่อถือ
- ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่นำไปปฏิบัติได้จริงและได้ผล
- ปรับแนวความคิดที่คลุมเครือให้กลายเป็นความจริงในทางปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการแสดงอารมณ์และไม่เด็ดขาด
- ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่แท้จริงมากกว่ารูปลักษณ์ภายนอก

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

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

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- เต็มไปด้วยความทุกข์ใจจากความรู้สึกที่ว่างๆ ไม่มีอะไรสำเร็จเสร็จสิ้นแม้แต่อย่างเดียว
- ใช้รูปลักษณ์มาบดบังความสำคัญของการนำไปปฏิบัติได้จริง

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ไม่เชื่อในการใช้อารมณ์ความรู้สึก
- เน้นการใช้งานและลดทอนการประดับตกแต่ง
- ลดทอนสิ่งที่ต้องทำเกี่ยวกับประเด็นการออกแบบให้เหลือน้อยที่สุด
- ทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงมากกว่าความรู้สึก
- มุ่งให้ความสนใจผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

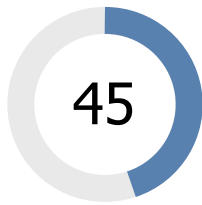
- ท่านอาจไม่ได้สนใจในประเด็นปัญหาทางการตลาด (การทำให้เกิดการรับรู้ที่ดีต่อผลงานเป็นพิเศษ)
- ท่านอาจไม่ค่อยให้ความสนใจกับสาเหตุที่บางสิ่งบางอย่างใช้ไม่ได้ผล
- ท่านอาจแสดงความใส่ใจเพียงเล็กน้อยในเรื่องขวัญกำลังใจของพนักงาน
- ท่านอาจมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการคาดคะเนและการหารือในทางสมมติฐาน
- ท่านอาจมุ่งความสนใจไปที่ข้อเท็จจริงที่ปรากฏและประสบการณ์ที่ผ่านมา





วิทยาศาสตร์

ความชอบในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเป็นกลาง



แรงผลักดัน

ท่านมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นจูงใจจากความปรารถนาที่จะ:

- ทำการตัดสินใจและดำเนินการขั้นต่อไป
- ใส่ใจกับความเป็นจริงในเชิงของการนำไปปฏิบัติ ทั้งในการดำเนินธุรกิจและชีวิตส่วนตัว
- เฉพาะเจาะจง เป็นรูปธรรม และเน้นการใช้งาน
- เชื่อสัญชาตญาณของตัวเอง
- หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่รู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการกับความซับซ้อนได้

ความเหมาะสม

ท่านน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่:

- เน้นการลงมือ การปฏิบัติได้จริง และความเป็นรูปธรรม
- เน้นการลงมือดำเนินงานมากกว่าการพิจารณาไตร่ตรอง
- ไม่เชื่อในสิ่งที่เป็สมมติฐานที่เป็นไปได้
- มุ่งให้ความสนใจในสิ่งที่สามารถทำได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่

และท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่:

- จำเป็นต้องมีการพิจารณาความสมเหตุสมผลโดยใช้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกด้านสำหรับการตัดสินใจ
- มีความเสี่ยงที่จะตกอยู่ใน "ภาวะชะงักงันอันเนื่องมาจากการวิเคราะห์"

สไตล์การเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ในฐานะผู้นำ วัฒนธรรมที่ท่านสร้างขึ้นมีแนวโน้มที่จะ:

- ชอบการตัดสินใจที่รวดเร็วและใช้สัญชาตญาณความรู้สึก
- ชอบการลงมือปฏิบัติมากกว่าการคิดทบทวน
- เน้นการนำไปปฏิบัติได้จริงและนำเอาทฤษฎีมาใช้
- หลีกเลี่ยงการหาข้อดีที่ไม่มีที่สิ้นสุดเกี่ยวกับทางออกหรือแนวทางแก้ไขต่างๆ ที่เป็นไปได้
- ขาดความอดทนกับการตัดสินใจที่พิจารณาบนพื้นฐานของข้อมูล

ความมีอคติโดยไม่รู้ตัว

ท่านอาจไม่ได้ตระหนักถึงบางแง่มุมของการเป็นผู้นำของท่านในประเด็นต่อไปนี้:

- ท่านมีแนวโน้มที่จะขาดความอดทนกับปัญหาเชิงสมมติฐาน
- ท่านอาจขาดความอดทนกับการตัดสินใจอย่างรอบคอบระมัดระวังมากเกินไป
- ท่านอาจให้ความสำคัญกับการใช้สัญชาตญาณความรู้สึกในการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่
- ท่านมีแนวโน้มที่จะเน้นการใช้ทฤษฎีมากกว่าการวางกลยุทธ์
- ท่านอาจปรารถนาความชัดเจนและความเรียบง่าย





โอกาสในการพัฒนา

การยอมรับ

- ทหารีที่ช่วยให้พนักงานและเพื่อนร่วมงานของท่านได้รับการยอมรับหรือเห็นคุณค่า
- ขอข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือภาวะความเป็นผู้นำของท่าน
- ทำให้แน่ใจว่าท่านได้แบ่งปันความดีความชอบกับผู้อื่นสำหรับการบรรลุผลสำเร็จ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นร่วมแบ่งปันและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

อำนาจ

- ให้เครดิตผู้อื่นเมื่อทำงานเป็นทีม
- มีมุมมองตามจริงเกี่ยวกับปัญหาที่ท่านประสบระหว่างการดำเนินงานในโปรเจกต์ต่างๆ
- ตระหนักว่าไม่ใช่ทุกโครงการที่เป็นการแข่งขัน
- ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคนอื่น ๆ

ความสุขความพอใจ

- ตระหนักว่าพนักงานของท่านอาจมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานเพิ่มมากขึ้น หากท่านอนุญาตให้พวกเขาได้ผ่อนคลายบ้างในบางครั้ง
- ส่งเสริมการ "ระดมสมอง" และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- ทหารีที่จะช่วยลดความจำเป็นของท่านในการ "นำงานของท่านกลับไปทำที่บ้าน"
- อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีที่ทำงานหรือโต๊ะทำงานของตัวเอง

การขอความช่วยเหลือผู้อื่น

- ไม่ยอมให้ความกังวลเรื่องขวัญกำลังใจของพนักงานส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของท่าน
- ตัดสินใจโดยใช้ทั้งข้อมูลและความรู้สึก
- ทำให้แน่ใจว่าพนักงานเข้าใจสิ่งที่ท่านคาดหวังจากพวกเขา
- รักษาการมุ่งความสนใจไปที่งานที่ตนเองกำลังดูแลรับผิดชอบ โดยในขณะเดียวกันก็ให้ความเคารพพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคล

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

- เข้าสังคมกับพนักงานและลูกค้าให้มากขึ้น พวกเขาจะรู้สึกประทับใจ
- มอบหมายโครงการและบทบาทหน้าที่หลากหลายให้พนักงาน อย่ายืนกรานให้พวกเขาทำเฉพาะงานที่มีความเชี่ยวชาญ
- ใช้ทีมงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาในการแก้ไขปัญหา
- บอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบเมื่อพวกเขาทำได้ดีและวิธีที่พวกเขาจะทำได้ดียิ่งขึ้น





โอกาสในการพัฒนา

ประเพณีนิยม

- รู้สึกไว้ว่าบางคนชอบและต้องการกฎเกณฑ์
- แสดงความเคารพต่อความคาดหวังของบริษัท โดยดำเนินการให้ทันตามกำหนดในการบรรลุเป้าหมายการทำงานของท่าน
- รู้สึกไว้ว่าไม่ใช่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนจะมีแรงกระตุ้นจิตใจในตนเอง ควรให้ทิศทางและคำแนะนำที่ชัดเจนแก่พวกเขา
- ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเฉพาะเจาะจงแก่พนักงานในเรื่องความสำเร็จและสิ่งที่ต้องปรับปรุง

ความมั่นคงปลอดภัย

- ทำให้แน่ใจว่ามีการเชิญชวนพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ให้เสนอความคิดเห็น/ไอเดีย
- มีความมั่นใจมากพอที่จะตัดสินใจโดยใช้ "สัญชาตญาณความรู้สึก" เช่นเดียวกับการใช้ข้อมูล
- สัมผัสผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจ
- เตรียมพร้อมสำหรับวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุภารกิจของทีมของท่าน

การพาณิชย์

- ทำให้แน่ใจว่าท่านได้เรียนรู้ที่จะจัดการกับความเครียดจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ขอให้พนักงานช่วยเสนอแนวคิดในการปรับปรุงความสามารถในการสร้างผลงาน
- ทำให้แน่ใจว่าการมุ่งเน้นให้ได้ผลลัพธ์โดยทันทีทันใดนั้นจะไม่ขัดขวางการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จในระยะยาว
- เข้าใจว่าพนักงานบางคนอาจไม่ได้มีการตอบสนองในทางที่ติดต่อความกดดันในการแข่งขัน

สุนทรียภาพ

- คิดอย่างรอบคอบถึงช่องโหว่ที่อาจเกิดขึ้นในความพยายามด้านการตลาด (การทำให้เกิดการรับรู้ที่ดีต่อผลงาน)
- เชิญชวนให้พนักงานเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาขวัญกำลังใจ
- พิจารณาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของท่านและของบริษัทที่มีต่อสาธารณชน
- หารือกับเพื่อนร่วมงานของท่านถึงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ในอนาคตสำหรับทีมงานและองค์กรของท่าน

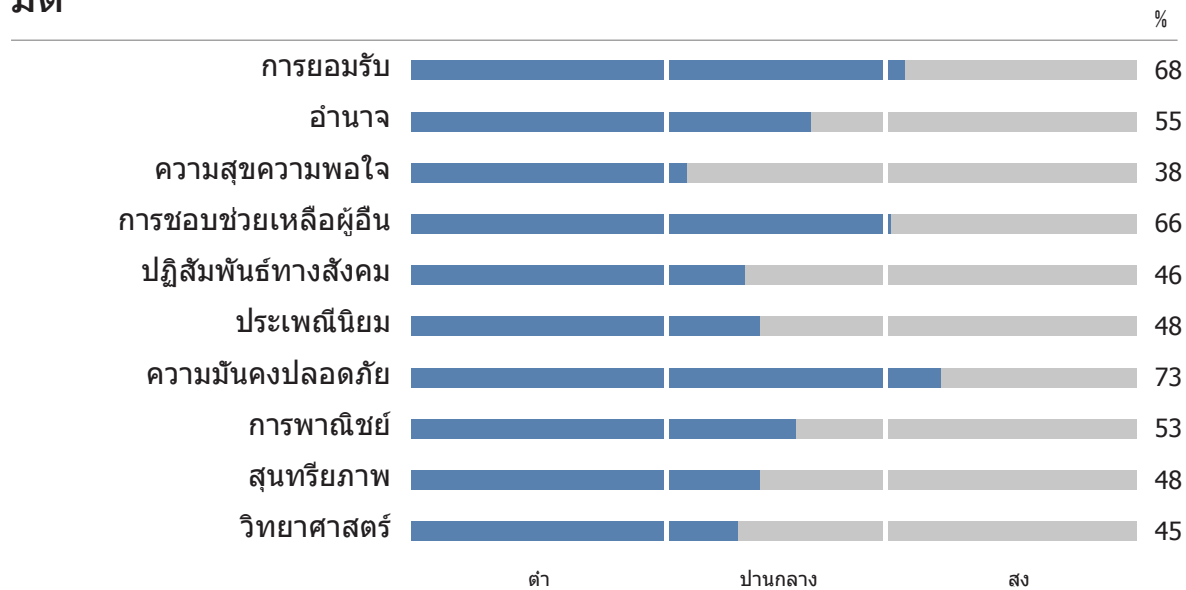
วิทยาศาสตร์

- ติดตามความเคลื่อนไหวของนวัตกรรมในอุตสาหกรรมของท่าน
- ทำทนายสมมติฐานดั้งเดิมที่ถูกใช้เป็นแนวทางสำหรับธุรกิจของท่าน
- ขอให้พนักงานของท่านให้ข้อมูลสนับสนุนแนวคิดและข้อเสนอแนะของพวกเขา
- หาวิธีการที่เป็นกลางในการประเมินความสามารถในการสร้างผลงานของทีมงานของท่าน





มิติ



คะแนนของมิตีย่อย

