

การค้นหาค่าศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในด้วย Multi-Dimension Intelligence Profiling Technology



Personal Profile คือความสามารถที่บุคคลแสดงออกหรือความสามารถที่บุคคลต้องการแสดงออก ที่มีปัจจัยกระตุ้นมาจากสภาวะแวดล้อมโดยรอบ อาทิ ครอบครัว เพื่อน หรือสังคม ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้กรอกแบบสอบถามมีสัดส่วนการใช้สมองของตัวเองที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการแสดงออกเชิงความคิดและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ความบ่อยในการใช้สมองส่วนใดส่วนหนึ่งมากกว่าอีกส่วนหนึ่งส่งผลให้เกิดเป็นความถนัดเชิงพฤติกรรมในส่วนนั้นๆมากกว่าส่วนอื่น ส่วนผสมของความถนัดในการใช้สมองแต่ละส่วนของบุคคลจึงเป็นเอกลักษณ์ (Profile) เฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ



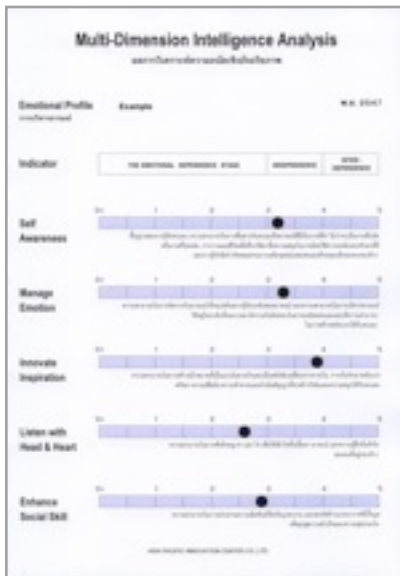
Job Profile คือภาพสะท้อนที่ผู้กรอกแบบสอบถามมองงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจใช้ หรือมิใช่มุมมองเดียวกับที่องค์กรอยากให้มอง Job Profile สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างองค์กรกับผู้กรอกแบบสอบถามให้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในเรื่องงาน การที่คะแนนความถนัดเชิงอัจฉริยภาพส่วนตัวและคะแนนความถนัดที่ต้องการในงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มิได้หมายความว่าบุคคลจะต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนงานเสมอไป เพราะในทุกประเภทของงานต้องการความถนัดเชิงอัจฉริยภาพในทุกด้าน หากแต่ความถนัดที่ต้องการในแต่ละด้านอาจมีระดับความต้องการในปริมาณที่แตกต่างหรือลดหลั่นกันลงไป

การเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จาก Personal Profile กับ Job Profile จะช่วยเราปรับแต่งการแสดงออกซึ่งความสามารถส่วนตัวในงานได้ดีขึ้น อาทิ ใช้ความถนัดส่วนตัวที่มีอยู่ให้มากขึ้นและลดการใช้ความสามารถที่ไม่ถนัดให้น้อยลง หรือมองหาที่มงานเข้ามาเสริมในส่วนที่เราขาดหรือในส่วนที่เราไม่ถนัด เป็นต้น

การค้นหาคัญภาพที่ซ่อนอยู่ภายในด้วย Multi-Dimension Intelligence Profiling Technology



Skill Profile คือภาพสะท้อนของการมองความสามารถเชิงทักษะของบุคคล ทั้งนี้คะแนนที่ได้อาจสอดคล้องหรือต่างไปจากคะแนนความถนัดเชิงอัจฉริยภาพส่วนตัวก็ได้ ภายใต้กระบวนการพัฒนาอัจฉริยภาพ คะแนนความถนัดเชิงทักษะนี้จะกลายเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคคลได้เป็นอย่างดี อาทิ พัฒนาทักษะที่ถนัดอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไป หรือพัฒนาทักษะที่ไม่ถนัดให้อยู่ในระดับที่สามารถจัดการกับชีวิตประจำวันได้ หรือหาทีมงานมาช่วยเสริมทักษะในส่วนที่ขาดหายไป



Emotional Profile คือภาพสะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการศักยภาพและภาวะแวดล้อมของผู้กรอกแบบสอบถามที่ส่งผลถึงอารมณ์และการบริหารอารมณ์ โดยจัดแบ่งความสามารถออกเป็น 5 ส่วน ตามหลักการของ EQ with Thai SMILE

Self-Awareness : พื้นฐานของการรู้จักตัวเอง

Manage Emotion :

ความสามารถในการสร้างมาตรฐานอารมณ์ให้กับตัวเอง

Innovate Inspiration :

การสร้างสรรค์อารมณ์บวกให้กับตัวเอง

Listen with Head and Heart :

ความสามารถในการฟังด้วยหู ตา และใจ

Enhance Social Skill :

ความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น

ประโยชน์ของ Multi-Dimension Intelligence Profile Assessment

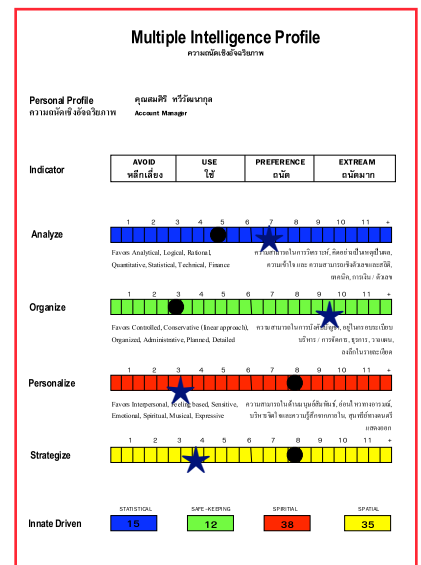
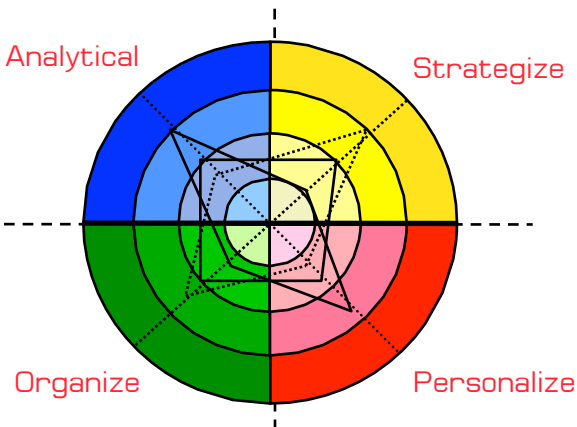
แบบสอบถามความถนัดเชิงอัจฉริยภาพเป็นเครื่องมือประเมินลักษณะเด่นของอัจฉริยภาพที่หลบซ่อนอยู่ภายใน ตลอดจนวิเคราะห์ความสามารถในการบริหารอัจฉริยภาพนั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทั้งบุคคล ที่ทำงาน และองค์กร เพื่อปรับแต่งแผนพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ทำงาน และองค์กรให้สอดคล้องกับอัจฉริยภาพที่พบเจอและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยเน้นถึงการนำอัจฉริยภาพที่หลบซ่อนอยู่ภายในออกใช้ให้เกิดความสุขและความสนุกในการเดินทางสู่เป้าหมาย ทั้งนี้บุคคล ที่ทำงาน และองค์กรยังสามารถนำผลที่ได้จากการทำแบบสอบถามมาสร้างวัฒนธรรมและปรับภาวะแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อดึงอัจฉริยภาพที่มีออกใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความเก่งที่โดดเด่นอยู่แล้วให้โดดเด่นยิ่ง ๆ ขึ้นไป

การประยุกต์ใช้ระดับบุคคล :

ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนให้ผู้กรอกแบบสอบถามได้มองเห็นตัวตนตลอดจนความสามารถในการบริหารอัจฉริยภาพของตนเองได้ชัดเจนมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาวางแผนพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นถึงการปรับแต่งให้ทั้งความถนัดส่วนตัว ความถนัดที่จำเป็นและต้องการในงาน, ทักษะและอารมณ์สนุกในการทำงาน เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิเคราะห์มาสร้างเป็นแนวทางในการปรับภาวะแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความสุขและความสนุกให้เกิดขึ้นในชีวิต

● : Personal Profile ★ : Job Profile

..... : Organizational Vision
 ——— : Organizational Innate
 ——— : Organizational Profile



การประยุกต์ใช้ระดับที่ทำงาน/องค์กร :

ผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการรับพนักงานใหม่, การวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร, การสร้าง Successor plan, การสร้างทีมที่รวมถึงการวางตัวและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนในทีมเพื่อให้เกิดภาวะเกื้อกูลกันทั้งในเชิงความคิดและกระบวนการทำงาน, การสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมขององค์กร, การทำ Job rotation ตลอดจนใช้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจขององค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital)

สนใจทำแบบสอบถาม Multi-Dimension Intelligence Profile Assessment

สามารถ download แบบสอบถามความถนัดเชิงอัจฉริยภาพและค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ Educational training และ Consulting services ได้ที่ <http://www.e-apic.com>

APIC Clients

- American Express
- AIA
- Amway
- AC Neilson
- Asia Business Forum
- Application Hosting
- Bank of Thailand
- Banpu
- Big C
- Board of Investment
- Bangkok Bank
- BIOTEC
- CP Group
- Conoco
- EGAT
- General Motors
- Hana Semiconductor
- Hewlett-Packard
- Hitachi
- IBM
- Kridanakorn
- Krungthai Bank
- MCOT
- Merill Lynch
- Microsoft
- Ministry of Fianance
- Monsanto
- NEC
- Oracle
- PQ Chemical
- Sahapatanapibul
- Siam Cement
- Saint louis Hospital
- Shin Satellite
- Shell
- Software Park
- SEC
- TOT
- TIPCO Food
- Thai Airways
- UBC
- Unilever network

Example of Multi-Dimension Intelligence Assessment

ตัวอย่างแบบสอบถามความถนัดเชิงอัจฉริยภาพ



คุณณัฐศักดิ์ โรจนพิเชษฐ กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ออราเคิล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด



คุณวิวัฒน์ ล้อมศักดิ์กุล กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ทิปโก้ ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)



คุณสุชาดา ธีรวิชกุล กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ยูนิลีเวอร์ เน็ดเวิร์ก จำกัด



คุณศุภจี สุธรรมพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ
บริษัท โอบีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด



คุณวิชา พูลวรลักษณ์ ประธานกรรมการบริหาร
บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)



คุณโชค บุณกุล กรรมการผู้จัดการ
กลุ่มบริษัทฟาร์มโชคชัย