



รายงานผลการทดสอบHci-AS

JP000100

วันที่ตรวจสอบ : 2020/7/14

บริษัท	Hci <sample>	No.	
ชื่อ	SAMPLE B	เพศ	M

1. ผลสรุป 4. ควรหลีกเลี่ยงการรับเป็นพนักงาน

<< ข้ออธิบายผลสรุป >>

เป็นข้อสอบที่ช่วยในการตัดสินใจว่าบุคคลที่สามารถสร้างผลงานได้หรือไม่ โดยจะแสดงผลได้ทั้งหมด 6 แบบ ได้แก่ 1~5(+) และ 5(-) ทั้งนี้ไม่ได้เป็นการจัดอันดับแต่อย่างใด โดยได้แสดงวิธีการเก็บบันทึกสำหรับผู้สมัครรับตำแหน่งไว้ด้วยสำหรับผู้สมัครรับตำแหน่ง

1. สมควรรับเป็นพนักงานอย่างไร 6%
2. สมควรรับเป็นพนักงาน 16%
3. ถ้ามีตำแหน่งที่เหมาะสมกับเป็นพนักงานได้ 8%
4. ควรหลีกเลี่ยงการรับเป็นพนักงาน 9%
5. พิจารณาใหม่หลังจากสัมภาษณ์อีกครั้ง (+) 25%
5. พิจารณาใหม่หลังจากสัมภาษณ์อีกครั้ง (-) 36%

2. ปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจ

กล่าวถึงเอกลักษณ์ 2 ข้อที่เป็นแก่นของบุคคลนี้ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ได้ผลสรุปด้านต้น

- 1 ความรู้สึกรับผิดชอบต่ำ
ถ้าเจ้านายสั่งก็จะปฏิบัติตามแต่เรียกไม่ได้ว่าทำตามคำสั่งอย่างเบ้ๆ ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบต่อผลงาน
- 2 การปฏิบัติอย่างเฉื่อยชา
กังวลต่อสายตาของผู้อื่น ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง แต่ถึงกระนั้นก็ไม่มีความไม่พอใจอย่างรุนแรง

3. ประสิทธิภาพเชิงปัญญา

กล่าวถึงประสิทธิภาพในการใช้ระดับสติปัญญาที่มีอยู่ในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ทั้งนี้เมื่อประเมินข้อนี้ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับระดับสติปัญญา

1 มีแนวโน้มต่ำ

4. ลักษณะเด่นของพฤติกรรม

ในกรณีที่มีระดับสติปัญญาต่ำ มีความเป็นไปได้ที่จะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

ท่าทางจะฝึกสอนได้ยาก มีแนวโน้มจะพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้น

5. ประเด็นที่ต้องตรวจสอบ

ประเด็นที่ต้องตรวจสอบขณะทำการสัมภาษณ์
สัมภาษณ์จะแตกต่างกันไปอย่างสิ้นเชิงในแต่ละบุคคล ในที่นี้จะระบุไว้ประเด็น เพื่อให้ได้คำถามสำหรับแต่ละคนได้ง่ายขึ้น

1 ตรวจสอบดูว่าเป็นคนที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองหรือไม่

2 ควรตรวจสอบเอาไว้ก่อนว่าเรื่องที่ยากจะทํานั้นมีจุดโฟกัสอยู่ที่ไหน

6. พฤติกรรมที่เป็นจุดเด่น

กล่าวถึงข้อดีของบุคคลนี้ เมื่ออ่านควบคู่กับปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 2. ก็จะทำให้เข้าใจได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

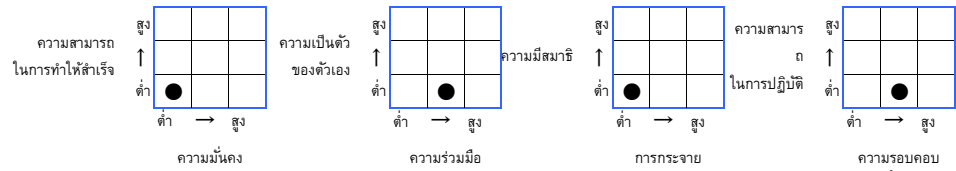
คือเอาคำสั่งของเจ้านายและเจตจำนงของทีมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ
ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแน่นอน มีความสนใจหลากหลาย
กระทำอย่างรอบคอบ

7. พฤติกรรมที่เป็นข้อด้อย

กล่าวถึงข้อด้อยของบุคคลนี้ เมื่ออ่านควบคู่กับปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 2. ก็จะทำให้เข้าใจได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ท่าหลายอย่างแต่ไม่อดทน ทำให้ทำผลงานไม่ได้ มีความเป็นตัวของตัวเองต่ำ
ไม่สามารถตัดสินใจและดำเนินการด้วยตนเองได้ จุดโฟกัสไม่ชัดเจน ชอบความไม่พอใจเอาไว้ข้างใน

8. รูปแบบการจัดการกับปัญหา



ในการทำงานมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่อุ้ยอ้ายช่างงอน แต่สำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จจะมีระดับพฤติกรรมในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง

มักจะทำตามกระแสคนรอบข้าง
ความเป็นตัวของตัวเองต่ำลง ไม่มีความรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเองไม่เป็น พึ่งพาผู้อื่นเป็นอย่างมาก
เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจบ่อยขึ้นซึ่งสาเหตุคงจะมาจากความพยายามที่ยังไม่เพียงพอ



9. การคาดการณ์เกี่ยวกับ

ตำแหน่งที่เหมาะสม

รูปแบบ

แสดงความเหมาะสมกับงานโดยแบ่งเป็น 3 ประเภทพร้อมทั้งแนวโน้มในแต่ละประเภท และจะนำตัวอักษรแรกของงานในแต่ละประเภทที่มีความโดดเด่นมากที่สุดมาอันดับแรกมาเป็นชื่อรูปแบบ

I	งานต้นคว้าวิจัยเฉพาะทาง	25	■■■■■
R	งานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ	25	■■■■■
C	งานบำรุงรักษาที่มีความต่อเนื่อง	30	■■■■■■■
E	งานที่มีการทำกิจกรรม	15	■■■
S	งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน	25	■■■■■
A	งานที่ต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลง	25	■■■■■

ไม่ชัดเจนว่าตนควรจะทำอะไร เอาแต่ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จุดโฟกัสไม่ชัดเจน ปัญหาคือขาดความกระตือรือร้น

10. การคาดการณ์เกี่ยวกับความสามารถ

ระดับความสามารถในการทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้	25	■■■■■
ระดับการเติบโต (สู่การเป็นผู้บริหาร)	25	■■■■■
การทำงานเป็นทีม	25	■■■■■

ขาดความทะเยอทะยานที่จะปฏิบัติในเชิงรุก เคลื่อนไหวไปตามคำสั่งเท่านั้น เป็นบุคคลที่ฝึกสอนให้เป็นกำลังที่จะช่วยพัฒนาองค์กรได้ยาก

11. ประเด็นในการฝึกสอนและแนะนำ

กล่าวถึง 2 ข้อหลักที่ควรปรับปรุง หลังจากที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทแล้ว

- 1 ในระยะยาว
ไม่ว่าจะอย่างไรการปรับปรุงก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย ก่อนอื่นก็จำเป็นต้องมีความอดทนสูงและให้เวลาอย่างเต็มที่
- 2 ประสบการณ์การประสบผลสำเร็จ
ให้สะสมประสบการณ์การทำงานให้สำเร็จด้วยกำลังของตนเอง โดยอาจจะให้เริ่มต้นจากเรื่องง่ายก่อนก็ได้

● เกี่ยวกับสุขภาพจิต

เป็นบุคคลที่ซีงกังวล ไม่สามารถเข้าใจเจตจำนงของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
แม่นยำ ประสบการณ์ความล้มเหลวจะส่งผลให้ปิดกั้นตัวเองได้

ส่วนใหญ่แล้วจะแสดงผลในชื่อว่า "ไม่มีงานเป็นพิเศษ" หากมีข้อความระบุไว้ แสดงว่ามีความเป็นไปได้ในอนาคตจะมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้