**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว**

ชื่อผู้รับการประเมิน..................................................................................................ชื่อตำแหน่งงานและระดับตำแหน่ง.............................................................................

สังกัด(คณะ/สถาบัน/สำนัก หรือเทียบเท่า)..............................................................ฝ่าย(ภาควิชา/กอง หรือเทียบเท่า)..............................................................................

วัน เดือน ปี ที่บรรจุ.........................................อายุงาน.......................ปีระดับการศึกษาตามตำแหน่งที่ว่าจ้าง..........................................................................................

ช่วงเวลาการประเมิน 🌕 ครั้งที่ 1 (1 ก.ค. 25.......... – 31 ธ.ค. 25..........) 🌕 ครั้งที่ 2 (1 ม.ค. 25.......... – 30 มิ.ย. 25..........)

ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).................................................................................ตำแหน่ง......................................................................................................................

**ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะหลัก** ให้ผู้ประเมินทำเครื่อง ✓ ลงใน ❒ ที่ผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมตามรายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ หากผู้รับการประเมินไม่แสดงพฤติกรรมเหล่านั้นหรือแสดงออกไม่ชัดเจน ให้เว้นไว้ไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ๆ ลงไป (ผู้รับการประเมินจะต้องแสดงพฤติกรรมในสมรรถนะระดับนั้น ๆ ครบทุกข้อจึงจะถือว่ามีสมรรถนะในระดับนั้น ๆ)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core Competency** | | **Innovation : มีความคิดริเริ่ม** | | | | |
| **Definition : คำจำกัดความ** | | ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคล ส่วนงาน และระดับองค์การ | | | | |
| **Competency Description : รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ** | | | | | | |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | | **ระดับ 3** | | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| ❒ แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย  ❒ แสดงออกถึงการขอคำแนะนำจากผู้อื่นในการพัฒนาความคิดริเริ่มในการทำงาน  ❒ ประยุกต์ใช้ความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของตน  ❒ แสดงออกถึงการยอมรับและการนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1  ❒ นำขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ มาทดลองใช้ปฏิบัติ  ❒ แสดงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ประชุมกลุ่ม  ❒ คิดริเริ่มขั้นตอนการทำงานจากความผิดพลาดและความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น  ❒ แสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความคิดริเริ่มในการทำงาน | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2  ❒ คิดริเริ่มขั้นตอนหรือวิธีการทำงานใหม่ๆให้กับส่วนงาน  ❒ มีการประเมินประสิทธิภาพของผลงานที่เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มของตน  ❒ มีเทคนิคในการจูงใจให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดริเริ่มในการทำงาน  ❒ แสวงหาทางออกของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานจากการระดมสมองของทีมงาน | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3  ❒ คิดริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับส่วนงานต่างๆ ในองค์การ  ❒ นำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ  ❒ คิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะลดค่าใช้จ่ายและต้นทุนที่เกิดขึ้นของส่วนงาน  ❒ ผลักดันให้ผู้อื่นกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากที่ประชุมกลุ่ม | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4  ❒ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานทั่วทั้งองค์การ  ❒ หาวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง  ❒ คิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่มีผลต่อภาพลักษณ์หรือผู้ใช้บริการขององค์การ  ❒ แสดงความคิดเห็นของตนเองที่แตกต่างไปจากบุคคลในระดับที่สูงกว่า |
| **สรุปผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะด้าน **มีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับ** ❒ ไม่สามารถระบุได้ (0) ❒ ระดับ 1 ❒ ระดับ 2 ❒ ระดับ 3 ❒ ระดับ 4 ❒ ระดับ 5 | | | | | | |
| **ลงชื่อผู้ประเมิน**.................................................................................................................................. | | | | **ลงชื่อผู้รับการประเมิน**.......................................................................................................................... | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core Competency** | **Achievement Motivation : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** | | | | |
| **Definition : คำจำกัดความ** | ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งของตนเองและผู้อื่น | | | | |
| **Competency Description : รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ** | | | | | |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| ❒ กำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนที่เฉพาะเจาะจงและวัดได้  ❒ หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายของตนประสบผลสำเร็จ  ❒ ปรับปรุงวิธีการทำงานของตนให้สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายที่กำหนด  ❒ สร้างสัมพันธภาพในการทำงานเชิงบวกกับผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายของตนบรรลุผลสำเร็จ | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1  ❒ จัดลำดับความสำคัญของงาน และวางแผนการทำงานประจำวันของตน  ❒ กำหนดเป้าหมายของตนเองให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน  ❒ กำหนดวิธีการที่จะวัดผลการปฏิบัติงานของตน  ❒ ประเมินผลการทำงานโดยเปรียบเทียบผลสำเร็จกับแผนงานที่กำหนดขึ้น  ❒ หาสาเหตุที่ไม่สามารถทำงานได้ตามแผนที่กำหนดขึ้น | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2  ❒ ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น  ❒ เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3  ❒ กำหนดแผนงานหลัก (Master Plan) และกลยุทธ์การทำงานให้ตอบสนองต่อเป้าหมายหลักขององค์การ  ❒ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด  ❒ ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4  ❒ กำหนดแผนสำรองหรือแผนฉุกเฉิน กรณีที่แผนงานหลักไม่บรรลุผลสำเร็จ  ❒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น  ❒ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม โดยมีการวิเคราะห์ผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัย และผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด  ❒ บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจ ของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ |
| **สรุปผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะด้าน **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**  **อยู่ในระดับ** ❒ ไม่สามารถระบุได้ (0) ❒ ระดับ 1 ❒ ระดับ 2 ❒ ระดับ 3 ❒ ระดับ 4 ❒ ระดับ 5 | | | | | |
| **ลงชื่อผู้ประเมิน**.................................................................................................................................. | | | **ลงชื่อผู้รับการประเมิน**.......................................................................................................................... | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core Competency** | **Kasetsart Engagement : มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์** | | | | |
| **Definition : คำจำกัดความ** | จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว | | | | |
| **Competency Description : รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ** | | | | | |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| ❒ เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1  ❒ แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย  ❒ มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2  ❒ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยจนบรรลุเป้าหมาย  ❒ จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3  ❒ ยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง  ❒ ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย แม้ว่าการตัดสินใจนั้นอาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4  ❒ เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของมหาวิทยาลัยโดยรวม  ❒ เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย |
| **สรุปผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะด้าน **มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**  **อยู่ในระดับ** ❒ ไม่สามารถระบุได้ (0) ❒ ระดับ 1 ❒ ระดับ 2 ❒ ระดับ 3 ❒ ระดับ 4 ❒ ระดับ 5 | | | | | |
| **ลงชื่อผู้ประเมิน**............................................................................................................................... | | | **ลงชื่อผู้รับการประเมิน**.................................................................................................................... | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core Competency** | **Self-Development : การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** | | | | |
| **Definition : คำจำกัดความ** | การขวนขวายที่จะเรียนรู้และรับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตน รวมทั้งความสามารถในการแสวงหาความรู้หรือข้อมูลอื่นๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ตลอดจนความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของตนโดยผ่านทางสื่อหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น | | | | |
| **Competency Description : รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ** | | | | | |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| ❒ แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้วิธีการและขั้นตอนการทำงานที่ตนรับผิดชอบจากผู้อื่นอยู่เสมอ  ❒ แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่องค์การจัดขึ้น  ❒ อธิบายให้สมาชิกในทีมเข้าใจถึงสิ่งที่ตนเรียนรู้หรือได้รับจากผู้อื่น  ❒ เรียนรู้ข้อมูลต่างๆ จากเว็บไซด์ที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตน | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1  ❒ จัดสรรเวลาในการเรียนรู้งานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบอยู่  ❒ ช่วยเหลือผู้อื่นในการค้นหาคำตอบในคำถามที่เขาไม่สามารถตอบได้ เพื่อการเรียนรู้ของตน  ❒ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ได้รับจากเว็บไซด์กับสมาชิกในทีม  ❒ ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเว็บไซด์ที่ควรค้นคว้าหรือศึกษาเพิ่มเติม | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2  ❒ แสวงหาโอกาสที่จะรับฟังหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของตนกับสมาชิกเครือข่าย  ❒ อาสาที่จะทำงานด้านอื่นๆ เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง  ❒ มีเทคนิคและวิธีการจูงใจให้สมาชิกในทีมสนใจที่จะขวนขวายหาความรู้ของตน  ❒ รับฟังความรู้ใหม่ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3  ❒ สามารถค้นหาขั้นตอนและวิธีการทำงานใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง  ❒ แสดงออกถึงความสนใจที่จะศึกษาประวัติของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน  ❒ ผลักดันให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน  ❒ ถ่ายทอดความรู้ของตนให้ผู้อื่นนำไปจัดทำสื่อความรู้ที่จะนำไปเผยแพร่ต่อไป | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4  ❒ วางแผนการเรียนรู้ และหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ของตนอยู่เสมอ  ❒ ใช้สื่ออิเล็คทรอนิคส์มาสร้างและพัฒนาความรู้ที่ตนได้รับเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นรับรู้  ❒ ช่วยเหลือผู้อื่นในการวางแผนและการจัดสรรเวลาของเขาเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนา  ❒ กระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นมีความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนอยู่เสมอ |
| **สรุปผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะด้าน **การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ**  **อยู่ในระดับ** ❒ ไม่สามารถระบุได้ (0) ❒ ระดับ 1 ❒ ระดับ 2 ❒ ระดับ 3 ❒ ระดับ 4 ❒ ระดับ 5 | | | | | |
| **ลงชื่อผู้ประเมิน**............................................................................................................................... | | | **ลงชื่อผู้รับการประเมิน**.................................................................................................................... | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core Competency** | **Ethics : ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ** | | | | |
| **Definition : คำจำกัดความ** | ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น และการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในการทำงาน รวมทั้งการผลักดันให้สมาชิกในทีมเคร่งครัดและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน | | | | |
| **Competency Description : รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ** | | | | | |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| ❒ แสดงออกถึงการยอมรับผิดในงานที่ตนรับผิดชอบโดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น  ❒ รักษาความลับของหน่วยงาน โดยไม่นำไปบอกกล่าวให้ผู้อื่นรับรู้  ❒ แสดงออกถึงการเคารพและไม่ก้าวก่ายในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น  ❒ ไม่นำทรัพย์สินขององค์การไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1  ❒ อธิบายหลักจรรยาบรรณในการทำงานให้กับสมาชิกในทีมได้  ❒ ตักเตือนสมาชิกในทีมเมื่อทำผิดระเบียบหรือกฎขององค์การ  ❒ รับฟังและไม่นำข้อมูลของผู้อื่นมาเปิดเผยแก่ผู้อื่นหรือต่อสาธารณชน | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2  ❒ แสดงออกถึงการยอมรับผิดในการทำงานของสมาชิกในทีม  ❒ กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมรักษาจรรยาบรรณและมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน  ❒ อธิบายถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณในการทำงานให้กับสมาชิกในทีม  ❒ แจ้งผู้อื่นที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเห็นพนักงานในองค์การทำผิดระเบียบหรือกฎขององค์การ | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3  ❒ เป็นตัวอย่างของพนักงานในองค์การในการเคร่งครัดต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพ  ❒ ถ่ายทอดหลักจรรยาบรรณขององค์การให้กับบุคคลภายนอกรับรู้ได้  ❒ ปลุกจิตสำนึกให้สมาชิกทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงาน | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4  ❒ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก  ❒ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ |
| **สรุปผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะด้าน **ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ**  **อยู่ในระดับ** ❒ ไม่สามารถระบุได้ (0) ❒ ระดับ 1 ❒ ระดับ 2 ❒ ระดับ 3 ❒ ระดับ 4 ❒ ระดับ 5 | | | | | |
| **ลงชื่อผู้ประเมิน**............................................................................................................................... | | | **ลงชื่อผู้รับการประเมิน**.................................................................................................................... | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core Competency** | **Teamwork : การทำงานเป็นทีม** | | | | |
| **Definition : คำจำกัดความ** | ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่างๆ กับสมาชิกในทีม | | | | |
| **Competency Description : รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ** | | | | | |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| ❒ รับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง  ❒ เข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้ถึงเป้าหมาย และความคืบหน้าของงาน  ❒ เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงานจัดขึ้น  ❒ ให้ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ได้ครบถ้วนตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ  ❒ มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1  ❒ มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม  ❒ ช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม  ❒ กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน  ❒ ชี้ให้สมาชิกเห็นถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของทีมงาน  ❒ นำเสนอแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2  ❒ กระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม  ❒ ส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุน การยอมรับ และการเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกันภายในทีมงาน  ❒ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม  ❒ คิดหาวิธีการที่จะกำจัดหรือลดอุปสรรคที่เกิดขึ้นของการทำงานเป็นทีม  ❒ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันกัน | | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3  ❒ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม  ❒ วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและเสนอแนะวิธีการปรับปรุง  ❒ ส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม  ❒ วิเคราะห์หาข้อสรุปและนำความคิดเห็นของทีมงานไปปฏิบัติ  ❒ สอนสมาชิกในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4  ❒ กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีมงานโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ  ❒ ติดตามและประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง  ❒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ  ❒ สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกับทีมงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ |
| **สรุปผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะด้าน **การทำงานเป็นทีม**  **อยู่ในระดับ** ❒ ไม่สามารถระบุได้ (0) ❒ ระดับ 1 ❒ ระดับ 2 ❒ ระดับ 3 ❒ ระดับ 4 ❒ ระดับ 5 | | | | | |
| **ลงชื่อผู้ประเมิน**............................................................................................................................... | | | **ลงชื่อผู้รับการประเมิน**.................................................................................................................... | | |