



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
สำหรับพนักงานสายวิชาการ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ปีการศึกษา 2568
สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ.2569
(ระหว่าง วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 ถึง วันที่ 30 มิถุนายน 2569)

ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (1 กรกฎาคม – 30 มิถุนายน) เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
2. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
3. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
4. การเลื่อนตำแหน่ง
5. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ประเมินจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย
2. พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การประเมินศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับดีมาก (80.01 – 100.00 คะแนน)
2. ระดับดี (70.01 – 80.00 คะแนน)
3. ระดับปานกลาง (60.01 – 70.00 คะแนน)
4. ระดับต้องปรับปรุง (50.00 – 60.00 คะแนน)
5. ระดับต่ำ (ต่ำกว่า 50.00 คะแนน)

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. หัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่าเป็นประธานกรรมการ
2. กรรมการอีกไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 4 คน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล 1 คน เป็นเลขานุการ

หมายเหตุ: กรรมการต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่การงานไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมิน และต้องมีบุคคลภายนอกส่วนงานอย่างน้อย 1 คน เป็นกรรมการ

การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

การพิจารณา	การประเมินผล กรณีปฏิบัติงานประจำปี
สัดส่วนการพิจารณา ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการทำงาน	ร้อยละ 80 ร้อยละ 20
การพิจารณาผลการประเมิน	ไม่ผ่านการประเมิน 1. ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ เป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน 2. ผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงลงไปเป็นเวลา 3 ปีติดต่อกัน

หมายเหตุ: ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 ข้อ 27 กรณีไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้เลิกสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น หรือให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ที่	รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (คะแนน) กรณีปฏิบัติงาน ประจำปี
องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน		80
1	งานสอน ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการและสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	30
2	งานวิจัย ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำงานวิจัย หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	15
3	งานบริการวิชาการ ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพของการบริการวิชาการ การอุทิศตนเพื่อบริการวิชาการ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	15
4	งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพรวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	10
5	งานบริหาร หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจพิจารณาจาก ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหาร การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากภาระงานหลัก	10
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการทำงาน		20
1	ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสังสมพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตน รวมทั้ง การศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4
2	ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	4
3	มีทัศนคติที่ดีและมีความภาคภูมิใจในองค์กร	4
4	ความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา	4
5	ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4

1. รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

1.1 การประเมินองค์ประกอบที่ 1

ใช้ข้อมูลภาระงานบุคลากรสายวิชาการ รอบ 1 ปี (1 กรกฎาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569) โดยข้อมูลที่น่ามาคิดภาระงาน ให้ยึดตามแนวปฏิบัติคณะกรรมการบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ เรื่อง การบันทึกภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2568

บุคลากรสายวิชาการทำการบันทึกภาระงานผ่านระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสายวิชาการ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ www.workload.bca.up.ac.th

1.2 การประเมินองค์ประกอบที่ 2

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่อังคารที่ 29 เมษายน พ.ศ.2568 มีมติเห็นชอบให้ใช้เกณฑ์การประเมินภาระงานบุคลากรสายวิชาการ องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ข้อที่	วิธีการประเมิน	หมายเหตุ
1.ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถ ของตนรวมทั้งการศึกษาค้นคว้า ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนเต็ม 4 คะแนน)	ประเมินผ่านระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสาย วิชาการ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ www.workload.bca.up.ac.th เมนูแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานองค์ประกอบ ที่ 2 พฤติกรรมการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของผู้ประเมิน ดังนี้ 1. ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชา 2.บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 คน (เลือกจาก ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและ ผู้ช่วยเลขานุการที่ผู้รับประเมินเป็นคณะกรรมการ) 3.คณาจารย์ต่างสาขา จำนวน 3 คน (เลือกจากคณะกรรมการ ที่ผู้รับการประเมินเป็น คณะกรรมการรวม)	1. หากผู้รับประเมินเป็น คณะกรรมการมากกว่า 1 จะเลือกเพียง 1 คณะกรรมการ 2. กรณีที่ บุคลากรไม่ได้ เป็น คณะกรรมการชุดใดเลย ให้ใช้ วิธีการกำหนดผู้ ประเมิน แบบเดิมของปีการศึกษา 2566
2.ความมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้ บังคับบัญชา ตลอดจนการมีส่วนร่วม กับ กิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	- ประเมินจากจำนวนครั้งการเข้าร่วม กิจกรรม/ โครงการของคณะฯ และมหาลัย - ติดตามสัดส่วนจำนวนครั้งที่เข้าร่วมต่อจำนวน กิจกรรมและโครงการรวมทั้งหมดในปีงบประมาณ 10 ครั้ง เทียบกับ 4 คะแนน (คะแนนเต็ม 4 คะแนน) กิจกรรม/โครงการที่ใช้ในการประเมิน ให้ยึดตามแนว ปฏิบัติคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ เรื่อง การ บันทึกภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปี	สำนักงานคณะฯ จะเป็นผู้สรุป จำนวนการเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการ โดยตรวจสอบจากใบ ลงทะเบียนฯ และส่งสรุป รายงานการเข้าร่วมฯ ให้กับผู้รับ การประเมินเพื่อยืนยันจำนวน การเข้าร่วมฯ และบันทึกคะแนน ให้กับผู้รับการประเมิน

ข้อที่	วิธีการประเมิน	หมายเหตุ
	การศึกษา 2568 ข้อ 6 พหุติกรรมการทำงาน ข้อ ย่อย 6.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาตลอดจนการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	
3.มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจ ในองค์กร	ประเมินผ่านระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสาย วิชาการ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ www.workload.bca.up.ac.th เมนูแบบประเมินพหุติกรรมการทำงานองค์ประกอบ ที่ 2 พหุติกรรมการทำงาน โดยมีองค์ประกอบการของผู้ประเมิน ดังนี้ 1. ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชา 2.บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 คน (เลือกจาก ผู้ที่ทำหน้าที่ เป็นเลขานุการและ ผู้ช่วยเลขานุการที่ผู้รับประเมินเป็นคณะกรรมการ) 3.คณาจารย์ต่างสาขา จำนวน 3 คน (เลือกจากคณะกรรมการ ที่ผู้รับการประเมินเป็น คณะกรรมการรวม)	1. หากผู้ รับประเมินเป็น คณะกรรมการมากกว่า 1 จะเลือกเพียง 1 คณะกรรมการ 2.กรณี ที่บุคลากรไม่ได้ เป็น คณะกรรมการชุดใดเลย ให้ใช้ วิธีการกำหนดผู้ ประเมิน แบบเดิม ของปีการศึกษา 2566
4.ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน ตลอดปี และการตรงต่อเวลา	ประเมินผ่านระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสาย วิชาการ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ www.workload.bca.up.ac.th เมนูแบบประเมินพหุติกรรมการทำงานองค์ประกอบ ที่ 2 พหุติกรรมการทำงาน โดยมีองค์ประกอบการของผู้ประเมิน ดังนี้ 1. ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชา 2.บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 คน (เลือกจาก ผู้ที่ทำหน้าที่ เป็นเลขานุการและ ผู้ช่วยเลขานุการที่ผู้รับประเมินเป็นคณะกรรมการ) 3.คณาจารย์ต่างสาขา จำนวน 3 คน (เลือกจากคณะกรรมการ ที่ผู้รับการประเมินเป็น คณะกรรมการรวม)	1. หากผู้ รับประเมินเป็น คณะกรรมการมากกว่า 1 จะเลือกเพียง 1 คณะกรรมการ 2.กรณี ที่บุคลากรไม่ได้ เป็น คณะกรรมการชุดใดเลย ให้ใช้ วิธีการกำหนดผู้ ประเมิน แบบเดิม ของปีการศึกษา 2566
5.ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ และการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ประเมินผ่านระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสาย วิชาการ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ www.workload.bca.up.ac.th เมนูแบบประเมินพหุติกรรมการทำงานองค์ประกอบ ที่ 2 พหุติกรรมการทำงาน โดยมีองค์ประกอบการของผู้ประเมิน ดังนี้ 1. ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชา	1. หากผู้ รับประเมินเป็น คณะกรรมการมากกว่า 1 จะเลือกเพียง 1 คณะกรรมการ 2.กรณี ที่บุคลากรไม่ได้ เป็น คณะกรรมการชุดใดเลย ให้ใช้ วิธีการกำหนดผู้ ประเมิน แบบเดิม ของปีการศึกษา 2566

ข้อที่	วิธีการประเมิน	หมายเหตุ
	2.บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 คน (เลือกจาก ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการที่ผู้รับประเมินเป็นคณะกรรมการ) 3.คณาจารย์ต่างสาขา จำนวน 3 คน (เลือกจากคณะกรรมการ ที่ผู้รับการประเมินเป็นคณะกรรมการรวม)	

ตัวอย่างวิธีการกำหนดผู้ประเมินองค์ประกอบที่ 2 พุทธศักราชการทำงาน บุคลากรสายวิชาการ
ข้อย่อยที่ 1, 3, 4, และ 5 (กรณีผู้รับการประเมินเป็นคณะกรรมการ)

สายวิชาการ (สาขาวิชา)	จำนวนผู้ประเมิน			
	คณาจารย์ภายใน สาขาวิชา (ประเมินตนเอง+ ประเมินไขว้)	บุคลากรสายสนับสนุน (ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น เลขานุการและ ผู้ช่วยเลขานุการ ที่ผู้รับการประเมินเป็น คณะกรรมการ)	คณาจารย์ต่างสาขา (เลือกจากคณะ กรรมการ ที่ผู้รับการประเมินเป็น คณะกรรมการรวม)	รวม
การจัดการธุรกิจ	8	2	3	13
การตลาดดิจิทัล	4	2	3	9
การเงินและการลงทุน	3	2	3	8
การบัญชี	8	2	3	13
เศรษฐศาสตร์	8	2	3	13
การจัดการการสื่อสาร	4	2	3	9
การสื่อสารสื่อใหม่	6	2	3	11
การท่องเที่ยว	10	2	3	15
รวมผู้รับการประเมิน	51	-	-	-

ตัวอย่างรายละเอียดการกำหนดผู้ประเมิน

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ อาจารย์ผู้รับการประเมิน 1 คน มีผู้ประเมินรวมจำนวน 13 คน ประกอบด้วย 1.) การประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชา จำนวนรวม 8 คน 2.) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 คน (ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการที่ผู้รับการประเมินเป็นคณะกรรมการ) และ 3.) คณาจารย์ต่างสาขา จำนวน 3 คน (เลือกจากคณะกรรมการ ที่ผู้รับการประเมินเป็นคณะกรรมการรวม)

ตัวอย่างวิธีการกำหนดผู้ประเมินองค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการทำงาน บุคลากรสายวิชาการ
 ชั้นย่อยที่ 1, 3, 4, และ 5 (กรณีผู้รับการประเมินไม่ได้เป็นคณะกรรมการ)

สายวิชาการ (สาขาวิชา)	จำนวนผู้ประเมิน			
	คณาจารย์ภายใน สาขาวิชา (ประเมินตนเอง+ ประเมินไขว้)	บุคลากรสายสนับสนุน (ผู้มิตัวแทนประเมิน จากระบบภาระงาน)	คณาจารย์ต่างสาขา (ผู้มิตัวแทนประเมิน จากระบบภาระงาน)	รวม
การจัดการธุรกิจ	8	1:1 = 8/15	1:2 = 4 คน	10
การตลาดดิจิทัล	4	1:1 = 4/15	1:2 = 2 คน	6
การเงินและการลงทุน	3	1:1 = 3/15	1:2 = 2 คน	5
การบัญชี	8	1:1 = 8/15	1:2 = 4 คน	10
เศรษฐศาสตร์	8	1:1 = 8/15	1:2 = 4 คน	10
การจัดการการสื่อสาร	4	1:1 = 4/15	1:2 = 2 คน	6
การสื่อสารสื่อใหม่	6	1:1 = 6/15	1:2 = 3 คน	8
การท่องเที่ยว	10	1:1 = 10/15	1:2 = 5 คน	12
รวมผู้รับการประเมิน	51	-	-	-

ตัวอย่างรายละเอียดการกำหนดผู้ประเมิน

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ อาจารย์ผู้รับการประเมิน 1 คน มีผู้ประเมินจำนวน 10 คน ประกอบด้วย การประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชา จำนวนรวม 8 คน ผู้มิตบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1 คน และผู้มิตตัวแทนคณาจารย์ต่างสาขา จำนวน 1 คน ประเมินผ่านระบบบันทึกภาระงาน

1.3 การคำนวณคะแนน

คะแนนการประเมินให้นำเอาคะแนนการประเมินองค์ประกอบที่ 1 รวมกับคะแนนประเมินองค์ประกอบที่ 2 แล้วเทียบกับเกณฑ์ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 ข้อที่ 9 (1)-(5) โดยแบ่งคะแนนการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีมาก	80.01 – 100.00
ดี	70.01 – 80.00
ปานกลาง	60.01 – 70.00
ต้องปรับปรุง	50.00 – 60.00
ต่ำ	ต่ำกว่า 50.00

2. ข้อมูลประกอบการพิจารณาเกณฑ์จำนวนภาระงาน สำหรับการประเมินองค์ประกอบที่ 1 มีดังนี้

2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการต้องมีภาระงานเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 1,260 ชั่วโมงการทำงาน เมื่อนำเกณฑ์ขั้นต่ำ (ภาระงานเฉลี่ย) ดังกล่าวมาเทียบกับประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 พบว่า จำนวนภาระงาน 1,260 ชั่วโมงการทำงาน ถือว่าผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง (ร้อยละ 60) ดังนั้นภาระงานร้อยละ 100 จึงเท่ากับ 2,100 ชั่วโมงการทำงาน และเมื่อนำไปแบ่งช่วง ชั้นสามารถแสดงระดับช่วงชั้นผลการประเมิน ได้ดังนี้

ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	เกณฑ์จำนวนภาระงาน
ระดับดีมาก (80.01 – 100.00 คะแนน)	ตั้งแต่ 1,680 ขึ้นไป
ระดับดี (70.01 – 80.00 คะแนน)	1,470 – 1,679
ระดับปานกลาง (60.01 – 70.00 คะแนน)	1,260 – 1,469
ระดับต้องปรับปรุง (50.00 – 60.00 คะแนน)	1,050 – 1,259
ระดับต่ำ (ต่ำกว่า 50.00 คะแนน)	น้อยกว่า 1,050

2.2 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 แบ่งค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละด้านขององค์ประกอบที่ 1 ไม่สามารถนำมาถ่วงเฉลี่ยกันได้ ดังนั้นข้อมูลประกอบการคิดสัดส่วนภาระงาน 2,100 ชั่วโมงการทำงาน ตามข้อที่ 2.1 คณะ บริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ได้กำหนดกลุ่มภาระงานที่มีความสอดคล้องกัน ดังนี้ 1.) งานสอนและงาน พัฒนาวิชาการ 2.) งานวิจัย 3.) งานบริการวิชาการและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 4.) งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และ 5.) งานบริหาร จากนั้นได้กำหนดเทียบกับสัดส่วนค่าน้ำหนักของภาระงาน สามารถ แสดงคะแนนสูงสุดของแต่ละด้านขององค์ประกอบที่ 1 ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน		ค่าน้ำหนัก (คะแนน)	ชั่วโมงการทำงาน (ร้อยละ 100)
1	งานสอน ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพการจัดการเรียน การสอน การพัฒนากระบวนการและสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียน การสอน การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	30	787.50
2	งานวิจัย ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย การ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำงานวิจัย หรืองานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	15	393.75

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน		ค่าน้ำหนัก (คะแนน)	ชั่วโมงการทำงาน (ร้อยละ 100)
3	งานบริการวิชาการ ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพของ การบริการวิชาการ การอุทิศตนเพื่อบริการวิชาการ หรืองานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย ที่เกี่ยวข้อง	15	393.75
4	งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอาจพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพรวมถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่ เกี่ยวข้อง	10	262.50
5	งานบริหาร หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจพิจารณาจาก ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหาร การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายนอกเหนือจากภาระงานหลัก	10	262.50
รวม		80	2,100.00

โดยชั่วโมงการทำงานสูงสุดของแต่ละด้าน เมื่อนำมาแบ่งระดับผลการประเมิน ตามประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 มีดังนี้

ระดับผลการประเมิน การปฏิบัติงาน (ช่วงคะแนน)	จำนวนชั่วโมงการทำงาน				
	งานสอน และงาน พัฒนาวิชาการ (จำนวนภาระงานสูงสุด ที่ใช้เป็นฐานคำนวณ 787.50)	งานวิจัย (จำนวนภาระงานสูงสุด ที่ใช้เป็นฐานคำนวณ 393.75)	งานบริการวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย (จำนวนภาระงานสูงสุด ที่ใช้เป็นฐานคำนวณ 393.75)	งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริม สุขภาพ (จำนวนภาระงานสูงสุด ที่ใช้เป็นฐานคำนวณ 262.50)	งานบริหาร (จำนวนภาระงานสูงสุด ที่ใช้เป็นฐานคำนวณ 262.50)
ระดับดีมาก (80.01 – 100.00 คะแนน)	629.10–787.50	314.10–393.75	314.10–393.75	209.10–262.50	209.10–262.50
ระดับดี (70.01 – 80.00 คะแนน)	551.25–629	275.63–314	275.63–314	183.75–209	183.75–209
ระดับปานกลาง (60.01 – 70.00 คะแนน)	472.50–551.24	236.25–275.62	236.25–275.62	157.50–183.74	157.50–183.74
ระดับต้องปรับปรุง (50.00 – 60.00 คะแนน)	393.75–472.49	196.88–236.24	196.88–236.24	131.25–157.49	131.25–157.49
ระดับต่ำ (ต่ำกว่า 50.00 คะแนน)	0–393.74	0–196.87	0–196.87	0–131.24	0–131.24

ตัวอย่างการคำนวณคะแนนองค์ประกอบที่ 1 (คะแนนเต็ม 80 คะแนน)

ด้าน	อาจารย์ ก.		อาจารย์ ข.		อาจารย์ ค.	
	ชั่วโมงการทำงาน	คะแนนแต่ละด้าน	ชั่วโมงการทำงาน	คะแนนแต่ละด้าน	ชั่วโมงการทำงาน	คะแนนแต่ละด้าน
งานสอน และงาน พัฒนาวิชาการ	567	21.60	1,500	30	2,700	30
		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(567/787.50)*30$ = 21.60		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(1,500/787.50)*30$ = 57.14		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(2,700/787.50)*30$ = 102.86
งานวิจัย	220	8.38	450	15	280	10.67
		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(220/393.75)*15$ = 8.38		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(450/393.75)*15$ = 17.14		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(280/393.75)*15$ = 10.67
งานบริการ วิชาการ และงาน อื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	120	4.57	105	4	220	8.38
		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(120/393.75)*15$ = 4.57		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(120/393.75)*15$ = 4.57		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(220/393.75)*15$ = 8.38
งานทำนุฯ	100	3.81	50	1.90	150	5.71
		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(100/262.50)*10$ = 3.81		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(50/262.50)*10$ = 1.90		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(150/262.50)*10$ = 5.71

ด้าน	อาจารย์ ก.		อาจารย์ ข.		อาจารย์ ค.	
	ชั่วโมงการทำงาน	คะแนนแต่ละด้าน	ชั่วโมงการทำงาน	คะแนนแต่ละด้าน	ชั่วโมงการทำงาน	คะแนนแต่ละด้าน
งานบริหาร	225	8.57	120	4.57	150	5.71
		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(225/262.50)*10$ = 8.57		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(120/262.50)*10$ = 4.57		<u>วิธีการคำนวณ</u> $(150/262.50)*10$ = 5.71
คะแนนรวม	1,232	46.93	2,225	55.48	3,500	60.47
ผลการประเมิน	-	ต่ำ	-	ต้องปรับปรุง	-	ปานกลาง

หมายเหตุ : การคำนวณคะแนนให้เทียบสัดส่วนภาระงานจริงของอาจารย์แต่ละท่านต่อชั่วโมงการทำงานของแต่ละด้าน แล้วให้นำสัดส่วนที่คำนวณได้คูณด้วยค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละด้าน หากคะแนนที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละด้าน ให้ยึดเอาคะแนนสูงสุดของด้านนั้นเป็นผลลัพธ์