



ภาคผนวก ก

แบบสำรวจศักยภาพข้อมูลพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน

**แบบสอบถามศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์
กรณีศึกษา ชุมชนของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อหมู่บ้าน..... หมู่ที่..... ตำบล..... อำเภอ.....
2. ผู้สัมภาษณ์ ชื่อ..... นามสกุล.....
- ตำแหน่งในชุมชน..... เบอร์โทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของประชาชนในหมู่บ้าน

1. จำนวนครัวเรือนทั้งหมด..... ครัวเรือน
2. จำนวนประชากรทั้งหมดของชุมชน..... คน

ประเภทของประชากร	รายละเอียด	จำนวน (คน)
1. เพศ ของประชากร	1.1 เพศชาย	
	1.2 เพศหญิง	
2. วัย ของประชากร	2.1 ทารกแรกเกิด	
	2.2 วัยเด็ก (อายุ น้อยกว่า 15 ปี)	
	2.3 วัยรุ่น (อายุ 15 – 25 ปี)	
	2.4 วัยผู้ใหญ่ (อายุ 25 – 60 ปี)	
	2.5 วัยสูงอายุ (อายุมากกว่า 60 ปี)	
	2.6 ศตวรรษที่กำลังตั้งครรภ์	
3. ผู้ด้อยโอกาส ในหมู่บ้าน	3.1 จำนวนผู้พิการ และทุพพลภาพ	
	3.2 ผู้พิการและทุพพลภาพที่ได้รับการดูแล	
	3.3 เด็กกำพร้า และเด็กถูกทอดทิ้ง	
	3.4 วัยชรา ที่ถูกทอดทิ้ง	
	3.5 คนยากจน	

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของประชาชนในหมู่บ้าน (ต่อ)

ประเภทของประชากร	รายละเอียด	จำนวน (คน)
4. ลักษณะของประชากร	4.1 เป็นคนในพื้นที่	
	4.2 เป็นคนต่างถิ่น (ย้ายมาอยู่) ถูกกฎหมาย	
	4.3 เป็นคนต่างถิ่น (ไม่ได้แจ้งในทะเบียน)	
	4.4 จำนวนผู้อพยพกลับถิ่นฐานเดิม	
5. สิทธิที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน	5.1 จำนวนผู้ที่ไม่มียกยอสิทธิที่อยู่อาศัย	
	5.2 จำนวนผู้ไม่มีเอกสารสิทธิที่ทำกิน	
	5.3 จำนวนผู้ที่ต้องเช่าที่อยู่อาศัย	
	5.4 จำนวนผู้ที่ต้องเช่าที่ทำกิน	

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของคนในหมู่บ้าน

ประเภทของสุขภาพ	รายละเอียด	จำนวน (คน)
1. สุขภาพทั่วไปของประชากร	1.1 ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลปีที่ผ่านมา	
	1.2 ผู้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำ	
	1.3 ผู้ที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	
	1.4 การได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่ถูก สุขลักษณะ การป้องกันโรคต่างๆ	
	1.5 ผู้ที่ได้รับการอบรมด้านการป้องกันยาเสพติดในปีที่ผ่านมา	
	1.6 ผู้ที่มีบัตรประกันสุขภาพ (บัตรทอง)	
2. ปัญหาสุขภาพของประชากร	2.1 ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง(เบาหวาน ความดัน โรคหัวใจ อื่นๆ)	
	2.2 ผู้ป่วยโรคติดต่อร้ายแรง (เช่น เอชไอวี)	
	2.3 ผู้ที่เคยติดยาเสพติด	
	2.4 จำนวนเด็ก หรือผู้ที่ขาดสารอาหาร	

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของคนในหมู่บ้าน (ต่อ)

ประเภทของศักยภาพ	รายละเอียด	จำนวน (คน)
3. อาชีพ และรายได้ ของคนในหมู่บ้าน	3.1 อาชีพเกษตรกรรม พืชสวน	
	3.2 อาชีพเกษตรกรรม พืชไร่	
	3.3 อาชีพเกษตรกรรม ไม้ผล	
	3.4 อาชีพเกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์	
	3.5 อาชีพค้าขาย	
	3.6 อาชีพรับจ้างโดยทั่วไป หรือพนักงานบริษัท	
	3.7 อาชีพข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ	
	3.8 ผู้ที่ได้รับความรู้เสริมหรือฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ	
	3.9 จำนวนผู้ที่ไม่มีหนี้สินในครัวเรือน (ปลอดหนี้)	
	3.10 ผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	
4. การศึกษา	4.1 ผู้ที่ไม่ได้เรียนหนังสือ	
	4.2 ผู้ที่เรียนจบการศึกษาระดับบังคับ (ป.1 – ป.6)	
	4.3 ผู้ที่กำลังเรียน การศึกษานอกโรงเรียน	
	4.4 ผู้ที่กำลังเรียนชั้น มัธยม 1 - 3	
	4.5 ผู้ที่กำลังเรียนชั้น มัธยม 4 - 6	
	4.6 ผู้ที่กำลังเรียนสายอาชีพ ปวช. หรือ ปวส.	
	4.7 ผู้ที่กำลังเรียนระดับปริญญาตรี	
	4.8 ผู้ที่กำลังเรียนสูงกว่าระดับปริญญาตรี	
5. ปราชญ์ และอาสาสมัครชุมชน และแกนนำชุมชน	5.1 ปราชญ์ชุมชน ด้านที่ 1	
	5.2 ปราชญ์ชุมชน ด้านที่ 2	
	5.3 ปราชญ์ชุมชน ด้านที่ 3	
	5.4 จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	
	5.5 จำนวนอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน	
	5.6 จำนวนแกนนำของหมู่บ้าน ระบุ	
	5.7 จำนวนแกนนำที่สามารถทำแผนชุมชนได้	
	5.8 จำนวนผู้ที่ช่วยเหลืองานสาธารณประโยชน์	

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของคนในหมู่บ้าน (ต่อ)

ประเภทของศักยภาพ	รายละเอียด	จำนวน (คน)
5. ปราชญ์ และอาสาสมัครชุมชน และแกนนำชุมชน (ต่อ)	5.9 ผู้ที่เข้าร่วมการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	
	5.10 จำนวนเครือข่าย การช่วยเหลือกันในชุมชน	
	5.11 จำนวนผู้ที่เคยไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	
	5.12 ผู้ที่เคยถ่ายทอดความรู้จากการศึกษาดูงาน	
	5.13 ผู้ที่เคยได้รับการถ่ายทอดความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน	
6. การว่างงาน	6.1 ผู้ว่างงาน ครรณักศึกษาจบใหม่ปีที่แล้ว	
	6.2 ผู้ว่างงาน กรณีผู้ใหญ่ (อายุ 25-60 ปี)	
	6.3 ผู้ว่างงานชั่วคราว (ไม่เกินครั้งละ 3 เดือน)	
	6.4 ผู้ว่างงานถาวร (เกิน 1 ปี ขึ้นไป)	
	6.5 จำนวนผู้ที่ออกไปทำงานนอกพื้นที่ชุมชน	
	6.6 จำนวนผู้ว่างงานที่ได้รับการฝึกฝนอาชีพ	
7. ภัยคุกคาม	7.1 จำนวนผู้ที่ถูกคุกคามจากการลักขโมย	
	7.2 จำนวนผู้ที่ถูกคุกคามจากการก่อกวนเสียดิน	
	7.3 จำนวนผู้ที่ถูกคุกคามจากการก่อกวนที่ดิน	
8. ปัญหาทั่วไป	8.1 จำนวนผู้หย่าร้างในหมู่บ้าน	
	8.2 จำนวนครัวเรือนที่มีการเผาขยะในที่โล่งปีที่ผ่านมา	
	8.3 จำนวนแรงงานต่างด้าว	
	8.4 จำนวนผู้ที่เล่นการพนัน	
	8.9 จำนวนผู้ที่ไม่สามารถส่งบุตรหลานเรียนหนังสือได้	

คำถามทั่วไปของชุมชน

1. ลักษณะของการทำกิจกรรมทางศาสนา เช่น เวียนเทียน ถวายเทียน ถวายธูป ฯลฯ ระบุ

.....

.....

มีจำนวนมาก น้อย เท่าไร อย่างไร.....



ภาคผนวก ข

แบบประเมินก่อนเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคม

แบบประเมินก่อนเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม

**ส่วนที่ 1 : แบบประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน
ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**

หน่วยงาน : อบท. อำเภอ จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อ – นามสกุล ผู้กรอกข้อมูล
ตำแหน่ง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 1 ศักยภาพด้านความคิด

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่มีความคิดใหม่ ๆ
ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการที่จะดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน () 0 ไม่มีความคิดที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ แทนที่วิธีการเดิม ในการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน () 1 มีความคิดในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำในรูปของโครงการ กิจกรรม มีการกำหนดประเด็นของปัญหาที่ต้องการแก้ไขที่ชัดเจน เช่น ทำอย่างไรที่จะทำให้ น้ำในชุมชนไม่ขาดแคลน ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในชุมชนไม่ดัดไม้ทำลายป่า ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในชุมชนมีความรักและผูกพันกันในชุมชนอย่างแท้จริง () 2 มีการออกเป็นกฎระเบียบของหมู่บ้านและชุมชนเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและมีการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง	

ตัวชี้วัดที่ 1 ศักยภาพด้านความคิด (ต่อ)

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ให้เหมาะสมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อม () 0 ไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ให้เหมาะสมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อม () 1 มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ให้เหมาะสมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อม จัดให้มีการระดมความคิดของคนในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการหารูปแบบหรือวิธีการใหม่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในชุมชน () 2 มีการลงมือปฏิบัติโดยปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่จริง	
3) ไม่ยึดติดกับขอบเขตปัญหาที่เป็นอุปสรรคทำให้การแก้ไขปัญหามิประสบความสำเร็จแต่หาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยแสวงหาโอกาสและทางเลือกใหม่ ๆ เพิ่มเติมในการแก้ไข () 0 ยึดติดกับขอบเขตปัญหาและไม่ได้หาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาคเดิมที่มีอยู่ () 1 ไม่ยึดติดกับปัญหาแต่พยายามหาทางแก้ไขโดย สร้างให้คนในชุมชนมีจิตใจที่เข้มแข็งและอดทนเพื่อเอาชนะปัญหา เช่น ใช้พระสงฆ์เป็นผู้นำในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นตัวช่วย () 2 ช่วยกัน ออกกฏระเบียบภายในชุมชนและทดลองใช้สำหรับการแก้ไขปัญหายังแก้ไม่ยังสามารถแก้ไขได้ เช่น ห้ามจำหน่ายสุราในชุมชนในวันพระ กำหนดระยะเวลาในการอนุญาตให้ชาวบ้านเข้าไปหาของป่า และอื่นๆ	

ตัวชี้วัดที่ 2 ศักยภาพด้านทักษะ

มีความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ตนเองกระทำ

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของการพัฒนาชุมชนของตนเอง () 0 ไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของการพัฒนาชุมชนตนเอง () 1 มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของการพัฒนาชุมชนตนเองและมีการแสวงหาทักษะและความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการที่ตนเองทำอยู่ เช่น การเข้ารับการอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์พันธุ์พืชที่หายาก การนำขยะมาทำเครื่องใช้เคลือบเพื่อทำเป็นปุ๋ยหมักหรือทำเป็นของใช้ () 2 ได้นำเอาทักษะและความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานจริง	
2) การดัดแปลง ปรับปรุงและประยุกต์ความรู้ความชำนาญไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินงานของโครงการ กิจกรรม () 0 ไม่มีการนำเอาความรู้ความชำนาญที่ตนเองมีอยู่ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินงานของโครงการ หรือกิจกรรม () 1 มีการใช้ความรู้ความชำนาญในการปรับปรุงและดัดแปลงรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานให้ดีขึ้น () 2 ใช้ทักษะความรู้ความชำนาญทำการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	
3) มีการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ () 0 ไม่มีการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มเติม () 1 มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกชุมชนในลักษณะการเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือกันในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ () 2 นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปฏิบัติงานจริง	

ตัวชี้วัดที่ 3 ศักยภาพด้านจิตใจ

หมายถึง การมีภาวะของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีจิตใจที่มุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มีความเสียสละให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องแบบสม่ำเสมอ

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ () 0 ไม่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ () 1 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ () 2 มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้คนในชุมชนหรือเพื่อนร่วมงานมาทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนให้มากขึ้นกว่าเดิม	
2) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน () 0 มีความย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคของการทำงานที่ทำการแก้ไขแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ () 1 พยายามหาหนทางในการเอาชนะต่ออุปสรรคปัญหาที่เผชิญอยู่โดยการสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือกันระหว่างคนในชุมชน () 2 มีการสานต่อความช่วยเหลือกันระหว่างคนในชุมชนทั้งร่างกายและแรงใจในการที่จะเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง	
3) มีความเสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ () 0 เสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชนเป็นบางครั้งบางคราว () 1 เสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชน ทำการชี้แนะ เป็นที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง () 2 เสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชน ทำการชี้แนะ เป็นที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) การวางแผนการดำเนินงาน () 0 มีการวางแผนในการทำงานเป็นบางครั้งขึ้นอยู่กับโอกาสและความเร่งด่วนของงาน () 1 มีการวางแผนในการทำงานทุกครั้ง มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ () 2 มีการปฏิบัติครบถ้วนตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง	
2) การกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติงาน () 0 มีการกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเป็นบางครั้ง () 1 มีการกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ทุกครั้งตลอดจนกำหนดผู้รับผิดชอบในงานแต่ละอย่าง () 2 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการดำเนินกิจกรรม เช่น การปรับเปลี่ยนหรือลดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์	
3) ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง () 0 มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการเป็นบางครั้งบางคราวไม่ต่อเนื่อง () 1 มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี () 2 มีการขยายความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรมออกไปเป็นปีละ 2 ครั้งและได้เพิ่มกิจกรรมตลอดจนปรับเปลี่ยนรูปแบบของการดำเนินกิจกรรมไม่ให้ซ้ำกันในแต่ละครั้ง	
4) การติดตาม ควบคุมและประเมินแผนงาน () 0 มีการติดตามและประเมินแผนงานเป็นบางครั้ง () 1 มีการติดตามและประเมินแผนงานทุกครั้งและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร () 2 นำผลการติดตามและประเมินผลการทำงานมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
5) ความสามารถในการจัดโครงสร้างการทำงาน 5.1) การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนและ โครงการ () 0 ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนและโครงการ () 1 มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนและโครงการที่มาจากความสมัครใจในการเข้าร่วมทำงาน () 2 มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานยึดหลักความรู้ความสามารถและกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ 5.2) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติ () 0 ไม่มีการกำหนดกฎ ระเบียบเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติ () 1 มีการกำหนดกฎ ระเบียบโดยสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ () 2 มีการจัดทำกฎ ระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษรและได้ทำการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 5.3) การจัดสรรงานให้กับสมาชิกของโครงการ () 0 มีการจัดสรรงานให้กับสมาชิกของโครงการโดยยึดหลักตามความสมัครใจ () 1 มีการจัดสรรงานให้กับสมาชิกโดยยึดหลักตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด () 2 มีการจัดสรรงานอย่างยุติธรรมโดยให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่า ๆ กัน	
6. ความสามารถในการจัดคนเข้าทำงาน 6.1) การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมทำงานในโครงการ () 0 ไม่มีการสรรหาคัดเลือกคนเข้าทำงาน () 1 มีการสรรหาคัดเลือกคนเข้าทำงานโดยอาศัยความรู้จักมักคุ้นกันเป็นส่วนตัว () 2 มีการสรรหาคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถและ	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
6.2) การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน () 0 ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน () 1 มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของสมาชิกในโครงการ () 2 นำเอาเกณฑ์ในการประเมินผลไปใช้ประเมินผลการทำงานจริง 6.3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน () 0 ไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน () 1 มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน โดยใช้เทคนิคเรียนรู้จากตัวอย่างการดำเนินงานของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จ () 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความช่วยเหลือทางด้านวิชาการกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน	
7. ความสามารถในการอำนวยการ : การมีภาวะของความเป็นผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการติดต่อประสานงาน 7.1) การมีภาวะของความเป็นผู้นำ : ความสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ () 0 ไม่มีการใช้เทคนิคในการจูงใจให้คนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ () 1 มีการใช้เทคนิคและศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจให้คนยินดีและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ () 2 มีการปฏิบัติโดยใช้เทคนิคและศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจให้คนยินดีและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
7.2) ความสามารถในการตัดสินใจ () 0 ไม่มีการระบุประเด็นปัญหาที่ชัดเจนไปว่าปัญหาของการทำงานคืออะไร () 1 มีการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาโดยวิธีการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง () 2 มีการประเมินทางเลือกโดยพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเน้นเรื่องการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย 7.3) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน () 0 ทำหน้าที่เป็นหมุดเชื่อมในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมงานกับคนภายนอกทีมงาน () 1 เข้าพบปะเจรจาโดยตรงกับคนในทีมงานให้บ่อยขึ้นกว่าเดิม () 2 ปรับเปลี่ยนรูปแบบของการติดต่อประสานงานโดยการสร้างความรู้สึกร่วมกันของทีมงานโดยทำให้คนในทีมงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของการทำงานภายในทีม	
8. ความสามารถในการควบคุมงาน : การตรวจสอบว่าทุกสิ่งเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เพื่อค้นหาจุดอ่อนและข้อบกพร่องเพื่อทำการแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดอีก 8.1) การกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงาน () 0 ไม่มีการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงาน () 1 มีการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงานไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร () 2 มีการระบุตัวบุคคลที่รับผิดชอบด้านการควบคุมงานไว้อย่างชัดเจน	



ภาคผนวก ค

แบบประเมินภายหลังเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคม

แบบประเมินภายหลังเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม

ส่วนที่ 1: แบบประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่น
ในจังหวัดเชียงใหม่

หน่วยงาน : อปท. อำเภอ จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อ – นามสกุล ผู้กรอกข้อมูล
ตำแหน่ง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 1 ศักยภาพด้านความคิด

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ผู้มีความคิดใหม่ ๆ
ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการที่จะดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน () 0 ไม่มีความคิดที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ แทนที่วิธีการเดิม ในการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน () 1 มีความคิดในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำในรูปของโครงการ กิจกรรม มีการกำหนดประเด็นของปัญหาที่ต้องการแก้ไขที่ชัดเจน เช่น ทำอย่างไรที่จะทำให้น้ำในชุมชนไม่ขาดแคลน ทำอย่างไรที่จะทำให้น้ำในชุมชนไม่ตื้นไม่ทำลายป่า ทำอย่างไรที่จะทำให้น้ำในชุมชนมีความรักและผูกพันกันในชุมชนอย่างแท้จริง () 2 มีการออกเป็นกฎระเบียบของหมู่บ้านและชุมชนเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและมีการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง	

ตัวชี้วัดที่ 1 ศักยภาพด้านความคิด (ต่อ)

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ให้เหมาะสมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อม () 0 ไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ให้เหมาะสมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อม () 1 มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ให้เหมาะสมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อม จัดให้มีการระดมความคิดของคนในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการหารูปแบบหรือวิธีการใหม่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในชุมชน () 2 มีการลงมือปฏิบัติโดยปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่จริง	
3) ไม่ยึดติดกับขอบเขตปัญหาที่เป็นอุปสรรคทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ประสบผลสำเร็จแต่หาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยหาแสงสว่างหาโอกาสและทางเลือกใหม่ ๆ เพิ่มเติมในการแก้ไข () 0 ยึดติดกับขอบเขตปัญหาและไม่ได้หาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่ () 1 ไม่ยึดติดกับปัญหาแต่พยายามหาทางแก้ไขโดยสร้างให้คนในชุมชนมีจิตใจที่เข้มแข็งและอดทนเพื่อเอาชนะปัญหา เช่น ใช้พระสงฆ์เป็นผู้นำในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นตัวช่วย () 2 ช่วยกัน ออกกฎระเบียบภายในชุมชนและทดลองใช้สำหรับการแก้ไขปัญหายังแก้ไม่ยังสามารถแก้ไขได้ เช่น ห้ามจำหน่ายสุราในชุมชนในวันพระ กำหนดระยะเวลาในการอนุญาตให้ชาวบ้านเข้าไปหาของป่า และอื่นๆ	

ตัวชี้วัดที่ 2 สักยภาพด้านทักษะ

มีความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ตนเองกระทำ

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของการพัฒนาชุมชนของตนเอง () 0 ไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของการพัฒนาชุมชนตนเอง () 1 มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของการพัฒนาชุมชนตนเองและมีการแสวงหาทักษะและความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการที่ตนเองทำอยู่ เช่น การเข้ารับการอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์พันธุ์พืชที่หายาก การนำขยะมาทำการรีไซเคิลเพื่อทำเป็นปุ๋ยหมักหรือทำเป็นของใช้ () 2 ได้นำเอาทักษะและความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานจริง	
2) การดัดแปลง ปรับปรุงและประยุกต์ความรู้ความชำนาญชำนาญไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินงานของโครงการ กิจกรรม () 0 ไม่มีการนำเอาความรู้ความชำนาญที่ตนเองมีอยู่ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินงานของโครงการ หรือกิจกรรม () 1 มีการใช้ความรู้ความชำนาญในการปรับปรุงและดัดแปลงรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน ให้ดีขึ้น () 2 ใช้ทักษะความรู้ความชำนาญทำการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	
3) มีการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ () 0 ไม่มีการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มเติม () 1 มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกชุมชนในลักษณะการเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือกันในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ () 2 นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปฏิบัติงานจริง	

ตัวชี้วัดที่ 3 สักยภาพด้านจิตใจ

หมายถึง การมีภาวะของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีจิตใจที่มุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มีความเสียสละให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ () 0 ไม่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ () 1 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ () 2 มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้คนในชุมชนหรือเพื่อนร่วมงานมาทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนให้มากขึ้นกว่าเดิม	
2) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน () 0 มีความย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคของการทำงานที่ทำการแก้ไขแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ () 1 พยายามหาหนทางในการเอาชนะต่ออุปสรรคปัญหาที่เผชิญอยู่โดยการสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือกันระหว่างคนในชุมชน () 2 มีการสานต่อความช่วยเหลือกันระหว่างคนในชุมชนทั้งร่างกายและแรงใจในการที่จะเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง	
3) มีความเสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ () 0 เสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชนเป็นบางครั้งบางคราว () 1 เสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชน ทำการชี้แนะ เป็นที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง () 2 เสียสละให้ความช่วยเหลือต่อชุมชน ทำการชี้แนะ เป็นที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
1) การวางแผนการดำเนินงาน () 0 มีการวางแผนในการทำงานเป็นบางครั้งขึ้นอยู่กับโอกาสและความเร่งด่วนของงาน () 1 มีการวางแผนในการทำงานทุกครั้ง มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ () 2 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง	
2) การกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติงาน () 0 มีการกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเป็นบางครั้ง () 1 มีการกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ทุกครั้งตลอดจนกำหนดผู้รับผิดชอบในงานแต่ละอย่าง () 2 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการดำเนินกิจกรรม เช่น การปรับเปลี่ยนหรือลดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์	
3) ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง () 0 มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการเป็นบางครั้งขาดหายไปต่อเนื่อง () 1 มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี () 2 มีการขยายความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรมออกไปเป็นปีละ 2 ครั้งและได้เพิ่มกิจกรรมตลอดจนปรับเปลี่ยนรูปแบบของการดำเนินกิจกรรมไม่ให้ซ้ำกันในแต่ละครั้ง	
4) การติดตาม ควบคุมและประเมินแผนงาน () 0 มีการติดตามและประเมินแผนงานเป็นบางครั้ง () 1 มีการติดตามและประเมินแผนงานทุกครั้งและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร () 2 นำผลการติดตามและประเมินผลการทำงานมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
5) ความสามารถในการจัดโครงสร้างการทำงาน 5.1) การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนและโครงการ () 0 ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนและโครงการ () 1 มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนและโครงการที่มาจากความสมัครใจในการเข้าร่วมทำงาน () 2 มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานยึดหลักความรู้ความสามารถและกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ 5.2) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติ () 0 ไม่มีการกำหนดกฎ ระเบียบเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติ () 1 มีการกำหนดกฎ ระเบียบโดยสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ () 2 มีการจัดทำกฎ ระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษรและได้ทำการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 5.3) การจัดสรรงานให้กับสมาชิกของโครงการ () 0 มีการจัดสรรงานให้กับสมาชิกของโครงการโดยยึดหลักตามความสมัครใจ () 1 มีการจัดสรรงานให้กับสมาชิกโดยยึดหลักตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด () 2 มีการจัดสรรงานอย่างยุติธรรมโดยให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าๆ กัน	
6. ความสามารถในการจัดคนเข้าทำงาน 6.1) การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมทำงานในโครงการ () 0 ไม่มีการสรรหาคนเข้าทำงาน () 1 มีการสรรหาคนเข้าทำงานโดยอาศัยความรู้จักมักคุ้นกันเป็นส่วนตัว () 2 มีการสรรหาคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
6.2) การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน () 0 ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน () 1 มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของสมาชิกในโครงการ () 2 นำเอาเกณฑ์ในการประเมินผล ไปใช้ประเมินผลการทำงานจริง 6.3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน () 0 ไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน () 1 มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน โดยใช้เทคนิคเรียนรู้จากตัวอย่างการดำเนินงานของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จ () 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความช่วยเหลือทางด้านวิชาการกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน	
7. ความสามารถในการอำนวยการ : การมีภาวะของความเป็นผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการติดต่อประสานงาน 7.2) ความสามารถในการตัดสินใจ () 0 ไม่มีการระบุประเด็นปัญหาที่ชี้ชัดลงไปว่าปัญหาของการทำงานคืออะไร () 1 มีการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาโดยวิธีการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง () 2 มีการประเมินทางเลือกโดยพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเน้นเรื่องการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	

ตัวชี้วัดที่ 4 ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

คือ การบริหารจัดการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำถามในการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมายเหตุ
7.3) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน () 0 ทำหน้าที่เป็นหมุดเชื่อมในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมงานกับคนภายนอกทีมงาน () 1 เข้าพบปะเจรจาโดยตรงกับคนในทีมงานให้บ่อยขึ้นกว่าเดิม () 2 ปรับเปลี่ยนรูปแบบของการติดต่อประสานงานโดยการสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมของทีมงานโดยทำให้คนในทีมงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของการทำงานภายในทีม	
8. ความสามารถในการควบคุมงาน : การตรวจสอบว่าทุกสิ่งเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เพื่อค้นหาจุดอ่อนและข้อบกพร่องเพื่อทำการแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดอีก 8.1) การกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงาน () 0 ไม่มีการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงาน () 1 มีการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงานไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร () 2 มีการระบุตัวบุคคลที่รับผิดชอบด้านการควบคุมงานไว้อย่างชัดเจน	



ตัวชี้วัดศักยภาพทรัพยากรมนุษย์คัดแปลงจากตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี พ.ศ.2545 โดยอ้างอิงเกณฑ์การประเมินของกระทรวงมหาดไทยที่กรมการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุข 2551

มิติด้านสังคม

1. ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) การไม่เข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
2) การออกกำลังกายเป็นประจำ	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
3) การตรวจสุขภาพประจำปี	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
4) ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
5) ความรู้ด้านการป้องกันยาเสพติด	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
6) ผู้ที่มีบัตรประกันสุขภาพ	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
7) ผู้ที่ไม่ป่วยเรื้อรัง	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-95% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 95% ของคนทั้งหมด
8) ผู้ที่ไม่ขาดสารอาหาร	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
9) ผู้ที่ไม่พิการ	น้อยกว่า 50 % ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด

2. การศึกษา

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) ผู้ที่รู้หนังสือ	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30 % ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
2) ผู้ที่เรียนจบการศึกษา ภาคบังคับ (ป.1 - ป.6)	น้อยกว่า 50% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75 % ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
3) ผู้กำลังเรียนการศึกษา นอกโรงเรียน	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30 % ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
4) ผู้กำลังเรียน ม.1 - ม.3	น้อยกว่า 50% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75 % ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
5) ผู้กำลังเรียน ม.4 – ม.6	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-50% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนทั้งหมด
6) ผู้กำลังเรียนสายอาชีพ	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด
7) ผู้กำลังเรียน ปริญญาตรี	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนทั้งหมด
8) ผู้กำลังเรียนสูงกว่า ปริญญาตรี	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนทั้งหมด

3. ชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) นักศึกษาจบใหม่	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	น้อยกว่า 20% ของ คนทั้งหมด
2) ผู้ใหญ่	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	น้อยกว่า 20% ของ คนทั้งหมด
3) วางงานชั่วคราว (ไม่เกินครั้งละ 3 เดือน)	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	น้อยกว่า 20% ของ คนทั้งหมด
4) วางงาน 1 ปีขึ้นไป	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	น้อยกว่า 20% ของ คนทั้งหมด
5) วางงานได้รับการฝึกฝนอาชีพ	น้อยกว่า 20% ของคนว่างงาน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของคนว่างงาน ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนว่างงาน ทั้งหมด

4. สิ่งแวดล้อมและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) ผู้ที่ไม่ถูกคุกคามจากการ ลักขโมย	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30 % ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
2) ผู้ที่ไม่ถูกคุกคามจากภัย ยาเสพติด	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30 % ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
3) ผู้ที่ไม่เผาขยะในที่โล่ง	น้อยกว่า 20% ของครัวเรือน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของครัวเรือน ทั้งหมด	มากกว่า 30% ของครัวเรือน ทั้งหมด

5. ครอบครัว

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) ครอบครัวที่ไม่ได้หย่าร้าง	น้อยกว่า 20% ของครัวเรือน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50 % ของครัวเรือน ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของครัวเรือน ทั้งหมด
2) เด็กที่ไม่ได้กำพร้า	น้อยกว่า 20% ของเด็ก ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50 % ของเด็ก ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของเด็ก ทั้งหมด
3) คนชราที่ได้รับการดูแล	น้อยกว่า 20% ของคนชรา ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของคนชรา ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนชรา ทั้งหมด
4) ผู้พิการที่ได้รับการดูแล	น้อยกว่า 20% ของผู้พิการ ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของผู้พิการ ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของผู้พิการ ทั้งหมด

6. การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกัน

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อปพร. – อสม.)	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-60% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 60% ของคนทั้งหมด
2) แกนนำของหมู่บ้าน	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-60% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 60% ของคนทั้งหมด
3) แกนนำที่ทำแผนชุมชนได้	น้อยกว่า 20% ของแกนนำ ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของแกนนำ ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของแกนนำ ทั้งหมด
4) ผู้ที่อนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-60% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 60% ของคนทั้งหมด
5) เครือข่ายการช่วยเหลือกัน	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-60% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 60% ของคนทั้งหมด
6) ผู้ที่ไปศึกษาดูงานนอก สถานที่	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-60% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 60% ของคนทั้งหมด
7) ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้จาก การศึกษาดูงาน	น้อยกว่า 20% ของผู้ที่ไปศึกษา ดูงานนอก สถานที่ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของผู้ที่ไปศึกษา ดูงานนอกสถานที่ ทั้งหมด	มากกว่า 50% ของผู้ที่ไปศึกษา ดูงานนอก สถานที่ทั้งหมด

7. วัฒนธรรมประเพณี

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) มีปราชญ์ชาวบ้าน	มีปราชญ์ ชาวบ้าน 1 ด้าน	มีปราชญ์ชาวบ้าน 2 ด้าน	มีปราชญ์ ชาวบ้าน 3 ด้าน
2) ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอด ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-75% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 75% ของคนทั้งหมด

มิติด้านเศรษฐกิจ

1. ด้านรายได้และการกระจายรายได้

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) อาชีพเกษตรกรรมพืชสวน	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
2) อาชีพเกษตรกรรมพืชไร่	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
3) อาชีพเกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-50% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนทั้งหมด
4) อาชีพค้าขาย	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-50% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 50% ของคนทั้งหมด
5) อาชีพรับจ้าง	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-70% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 70% ของคนทั้งหมด
6) อาชีพข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
7) ผู้ได้รับความรู้เสริมด้าน อาชีพ	น้อยกว่า 30% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-60% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 60% ของคนทั้งหมด
8) ผู้ที่ไม่มีหนี้สินใน ครัวเรือน	น้อยกว่า 20% ของคนทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 21-30% ของคนทั้งหมด	มากกว่า 30% ของคนทั้งหมด
9) ผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอใน ครัวเรือน	มากกว่า 60% ของครัวเรือ ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-60% ของครัวเรือทั้งหมด	น้อยกว่า 30% ของครัวเรือ ทั้งหมด

2. พื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัย

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน		
	1	2	3
1) การมีเอกสารสิทธิในที่ ทำกิน	น้อยกว่า 50% ของครัวเรือน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของครัวเรือน ทั้งหมด	มากกว่า 75% ของครัวเรือน ทั้งหมด
2) การมีเอกสารสิทธิใน ที่อยู่อาศัย	น้อยกว่า 50% ของครัวเรือน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 51-75% ของครัวเรือน ทั้งหมด	มากกว่า 75% ของครัวเรือน ทั้งหมด
3) การเช่าที่อยู่อาศัย	มากกว่า 50% ของครัวเรือน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-50% ของครัวเรือน ทั้งหมด	น้อยกว่า 30% ของครัวเรือน ทั้งหมด
4) การเช่าที่ทำกิน	มากกว่า 50% ของครัวเรือน ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง 31-50% ของครัวเรือน ทั้งหมด	น้อยกว่า 30% ของครัวเรือน ทั้งหมด

เกณฑ์การประเมิน

1. การผ่านเกณฑ์ของแต่ละตัวชี้วัดจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนรวม
2. นำเอาศักยภาพของคนที่ผ่านมาเกณฑ์ในแต่ละตัวชี้วัดมาจัดลำดับเป็น ดีเยี่ยม ดี และปานกลาง
3. การวัดศักยภาพในภาพรวมของมิติทั้ง 2 ด้านว่าผ่านหรือไม่จะพิจารณาจากคะแนนรวมของทุกตัวชี้วัดว่าจะต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนรวมทั้งหมด