

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารของหน่วยงานใดก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารคน (man) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” จัดว่าเป็นต้นทุนทางสังคมหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนา และเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกัน หากในสังคมมีทรัพยากรมนุษย์ไร้คุณภาพ สังคมนั้นจะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ เช่นสังคมไทย กำลังเผชิญอยู่ ขณะนี้ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องรีบเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้สังคมไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพการพัฒนา “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งทวีมากขึ้นในอนาคต หากเรามาดูแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบันโดยมองว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้ ความสนใจ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์การอย่างแท้จริง

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัวล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เพื่อทรัพยากรมนุษย์ ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้ และความดีแล้วจะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปในทางที่ดี

ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยหนึ่งการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง โดยที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งในการจัดระบบการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง

ในทางที่ถูกต้องจะทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายประเภทอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษนั้นหรือการศึกษา คือการเรียนรู้ ผึกฝน พัฒนาตนเอง ฉะนั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการศึกษา ผึกฝน อบรม หรือได้รับการพัฒนาแล้ว การเรียนรู้ที่ดี ที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ความรู้สึกนึกคิดนั้นเป็นปัจจัย กำหนดการดำเนินชีวิตของมนุษย์ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะดำเนินชีวิตอย่างไร ในทุกวันนี้ มนุษย์ยังไม่สามารถจัดระบบชีวิตและสังคมให้เกิดความสมดุลเกิดความสุขในสังคมได้ เพราะการเรียนรู้มีการพัฒนาไปในแนวทางที่ไม่ถูกต้องซึ่งการศึกษาในศิลปะวิทยาการ ความรู้ ในยุคปัจจุบันด้วย ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ไม่เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ไม่รู้จักวิธีการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างถูกต้องดีงาม มีแต่จะนำเอาวิชาความรู้หรือศาสตร์ที่ร่ำเรียนมาใช้ เป็นเพียงเครื่องมือ ใช้เป็นอาวุธ ในการต่อสู้ แ่งแย่งช่วงชิงกัน ฉะนั้นสังคมจึงเต็มไปด้วยการแข่งขัน แย่งชิงกันในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงในสังคมเพิ่มมากขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ระบบทุนนิยม แบบบริโภคนิยมทำให้คนส่วนใหญ่ในสังคม และคนรวย ซึ่งมีความสามารถในการแสวงประโยชน์จากทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมกันย่อมทำให้เกิดช่องว่าง เกิดเป็นประชาชน ๒ ฝ่ายขึ้น ขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งมีกำลังในการแย่งชิงทรัพยากรได้มากกว่าอีกฝ่าย ที่ด้อยกว่าก็จะต่อสู้คัดค้านความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ปัจจุบันรูปแบบ โครงสร้างของการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการไทย ได้มีการจัดแบ่งองค์กรตาม ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔ ซึ่งได้กำหนด ระเบียบบริหารราชการออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ๒) ระเบียบบริหาร ราชการส่วนภูมิภาค ๓) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและได้นำหลักการรวมอำนาจมาใช้ผสม กับหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัดการระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ใช้หลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัด ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ใช้หลักการรวมอำนาจบริหารซึ่งการรวมศูนย์ อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการ จัดระเบียบกับการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง^๑ องค์กรการบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่ การปกครองของประเทศโดยแท้จริงมีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทาง ทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์กรบริหาร ส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูง ในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทจึงนำถึงปัญหาความต้องการ ที่แท้จริงทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดีจึงส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมอีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการ ปกครองตนเอง^๒ ในระบอบประชาธิปไตยซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของ ภาครัฐได้อย่างทั่วถึง

^๑ชาญชัย แสวงศักดิ์, **องค์การมหาชน**, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, ๒๕๔๒), หน้าที่ ๒๑.

^๒วันนี้ นนทศิริ, “การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะสังคมศาสตรมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๒.

ผู้วิจัยเห็นว่าหลักไตรสิกขาจะสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ บุคลากรขาดคุณภาพ ขาดการวิเคราะห์ ขาดการวางแผนด้านการพัฒนาการบริหารต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเอาหลักธรรมไตรสิกขา ๓ มาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หลักไตรสิกขาประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา สามารถนำมาใช้ กับกฎระเบียบการตรงต่อหน้าที่การงานไม่ละเลยงานที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานขององค์กรและพัฒนางานองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ว่าแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจจะมีปัญหาและอุปสรรคกับการทำงานอย่างไรบ้าง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมไตรสิกขาทางพระพุทธศาสนาในครั้งนี้นำไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๒. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๔. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร

๑.๓.๒. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

๑.๓.๓. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร

๑.๓.๔. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตในการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยใช้หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ตามหลักไตรสิกขา แบ่งออกได้ ๓ ประการ ดังนี้ ๑) ศील ๒) สมภาติ ๓) ปัญญา

๑.๔.๒ ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ประการ ได้แก่ ๑) ศील ๒) สมภาติ ๓) ปัญญา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (population) ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตองผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอยู่ ๑ เทศบาลกับ ๓ อบต. มีบุคลากรทั้งหมด ๑๕๙ คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน ๑๔ รูป/ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมดจำนวน ๑๓ องค์กรผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ ๔ องค์กรได้แก่๑) เทศบาลตำบลยุหว่า ๒) อบต. สันกลาง ๓) อบต.มะขามหลวง ๔) อบต.น้ำบ่อหลวง

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยเรื่อง เรื่อง"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่" ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความเห็นต่อเรื่อง การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรมีหน้าที่ส่วนงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรมีอาชีพที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนา หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าของชุมชนในทางที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ เป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการของปัจจุบันโดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดความสามารถของเขาในการที่จะสนองความต้องการของเขาเอง

๑.๖.๒ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงมนุษย์ที่มีในสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง

๑.๖.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการดำเนินให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยมีวิธีการ

๑.๖.๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหาร อบต. ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ อบต. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่น จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มากกว่ารัฐบาลกลาง จึงสามารถตัดสินใจใช้งบประมาณได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากกว่า

๑.๖.๕ หลักไตรสิกขา หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาตนเอง ๓ ชั้น ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นวิถีทางของการดำเนินชีวิตที่พึงามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติตามได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้นประกอบด้วย

ศีล หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านร่างกาย จิตใจให้ผู้เรียนเลือกกระทำผิดหรือถูก ในการตอบสนองสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนดให้ ซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันด้วยดีกับผู้อื่น และสังคม อย่างเกื้อกูลต่อกัน ไม่ทำร้ายเบียดเบียนกัน ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

สมาธิ หมายถึง การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมต่อกันและกัน ก็คือการฝึกฝนพัฒนา ตนเองให้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี มีความอดทนต่อเพื่อนฝูงในชั้นเรียน มีความสามารถ มีความพร้อม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้ทำ และการพัฒนาตนเองในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดปัญญา

ปัญญา หมายถึง การฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ เสมอมีสติกำหนดรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถพัฒนาตนเองในการใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถแก้ไขปัญหในชีวิตประจำวันได้ หรือที่เรียกว่า จะต้องมึญมึญกันตนเอง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการดูจากตัวอย่างที่ดี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงการพัฒนาศักยภาพคนตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพคนตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๓ ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๔ ได้แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่