

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” โดยใช้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาที่สำคัญ เป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี

กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

1.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี

กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

1.1.3 ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงาน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ประชากรในพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม จำนวน 1,100 ชุด แจกแบบสอบถามให้กับประชากรในพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวี และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1-30 กันยายน 2550 รวม 30 วัน สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 1,050 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.50 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ (1) ทาน (2) สีล (3) บริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม แบ่งเป็น 4 หัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ผู้ศึกษาได้ “สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ไว้ด้วย

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้ “สรุปผลการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi)

3.1.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และประกอบอาชีพรับจ้าง

3.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม สรุปได้ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน” กล่าวคือ

- 1) การบริหารจัดการด้านทาน ได้แก่ สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ รวมทั้งข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
- 2) การบริหารจัดการด้านศีล ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน รวมทั้งเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม
- 3) การบริหารจัดการด้านบริจาค ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว
- 4) การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริตและเสมอภาค รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- 5) การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพอ่อนโยน
- 6) การบริหารจัดการด้านความเพียร ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการประชาชน รวมทั้งเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน
- 7) การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส
- 8) การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน บีบบังคับ กดขี่ รวมทั้งร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัศทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน

9) การบริหารจัดการด้านความอดทน ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขต
 ราชเทวีมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก
 รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน โดยยึดถือ ขันติ ทนต่อโลก โกรธ หลง

10) การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงาน
 เขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง รวมทั้งปฏิบัติงานเป็น
 ทีมไม่นินทาว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

นอกจากนั้น ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า
 สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน

1.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการ
 บริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม สรุปได้
 ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า
 “สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม
 ทั้ง 10 ด้าน” ตัวอย่างเช่น

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ
 ปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้าน
 ทาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง และ (2)
 สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น บางหน่วยงานมีภารกิจมาก แต่
 ข้าราชการมีน้อยทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านศีล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ
 น้อย ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล 2
 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความประพฤติที่ไม่ดีในการ
 ให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ยึดหลักศีลธรรมใน
 การให้บริการประชาชน

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริจาค พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
 ระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้าน
 บริจาค 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความเสียสละในการ
 บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเห็นแก่ตัวในการ
 ให้บริการประชาชน

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย ไม่สุภาพอ่อนโยน

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความขยันหมั่นเพียร ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีจิตใจขาดความหนักแน่นและลุแก่อำนาจในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่เคารพในความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการ ไม่รับฟังปัญหา หรือไม่ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ไม่เสียสละเพื่อหน่วยงาน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความมานะ

อดทนในการปฏิบัติหน้าที่ และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรัฐบาลปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชน โดยไม่ยึดถือขนบ

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตรัฐบาลมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรัฐบาลปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง และไม่ความยุติธรรม และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรัฐบาลไม่ทำงานเป็นทีม นินทาว่าร้าย และสนับสนุนผู้กระทำผิด

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม สรุปได้ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ว่า “สำนักงานเขตรัฐบาล กรุงเทพมหานคร มีแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน” กล่าวคือ

- 1) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านทาน สำนักงานเขตรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ
- 2) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านศีล ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลควรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนที่ยึดถือ
- 3) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านบริจาค สำนักงานเขตรัฐบาลควรรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 4) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง สำนักงานเขตรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกข้าราชการในการให้บริการประชาชน ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน รวดเร็วและประทับใจ
- 6) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเพียร ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีจิตใจที่มั่นคงในการให้บริการประชาชน
- 7) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีในการให้บริการประชาชน

8) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน
ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนอย่างไม่เบียดเบียน ปีบคั้น กดซี่

9) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอดทน ข้าราชการของ
สำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงาม
ความดี

10) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม
ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง ไม่
สนับสนุนผู้กระทำความผิด

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้ “สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ
ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ไว้ด้วย สรุปได้ว่า

1) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
ระดับมาก พบว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต

2) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม กับสำนักงานเขตอื่น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ
มาก พบว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวม
การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนก
ตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทาน (2)
ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้าน
ความไม่โกรธ (8) ด้านความอดทน และ (9) ด้านความเที่ยงธรรม และมีความแตกต่างกันจำนวน 1
ด้าน ได้แก่ ด้านความไม่เบียดเบียน

4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวม
การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนก
ตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 10
ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน
(6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความไม่เบียดเบียน (9) ด้านความอดทน และ
(10) ด้านความเที่ยงธรรม

5) ภาพรวมแนวโน้มในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี

กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

6) ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี

กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งหัวข้อเป็น 2 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

2.2 การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้อภิปรายผล การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

2.1 การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อคำถามที่ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม รวม 10 ประการนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความเพียร และ (6) ด้านความไม่เบียดเบียน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความอ่อนโยน (2) ด้านความไม่โกรธ (3) ด้านความอดทน และ (4) ด้านความเที่ยงธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงนำความคิดเห็นดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ดังนี้

2.1.1 การบริหารจัดการด้านทาน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากสำนักงานเขตรราชเทวีไม่ได้ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากเพียงหน้าที่เดียว แต่สำนักงานเขตรราชเทวีมีการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนหลายด้าน จึงทำให้ไม่อาจให้บริการได้อย่างสมบูรณ์

2.1.2 การบริหารจัดการด้านศีล ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรราชเทวีเป็นผู้ไม่รักษาศีลและไม่อยู่ในศีลธรรม เช่น ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานราชเทวีมีกิริยาและวาจาไม่สุภาพในขณะที่ให้บริการประชาชน

2.1.3 การบริหารจัดการด้านบริจาค ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านบริจาค” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรราชเทวียังคงมีความเห็นแก่ตัว ไม่ยอมให้ความช่วยเหลือและไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อประชาชนผู้มารับบริการมากเท่าที่ควร

2.1.4 การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรราชเทวีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น นำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ของสำนักงาน ไปใช้ในงานส่วนตัว

2.1.5 การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน” เนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตรราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และน่าประทับใจ รวมตลอดถึงการที่ข้าราชการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่อ่อนโยน และมีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโส รวมทั้งอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของข้าราชการดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พ.อ. อนุชาติ บุนนาค “ทศพิธราชธรรมกับการปกครองบ้านเมือง” ค้นคืนวันที่ 1 ธันวาคม 2550 จาก <http://www.google.com> ที่ได้อธิบายพฤติกรรมของความอ่อนโยนไว้ว่า ความ

อ่อนโยนการเป็นผู้มีอหฺยาศยออ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโส และอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า

2.1.6 การบริหารจัดการด้านความเพียร ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรราชเทวีเป็นผู้มีจิตใจไม่มั่นคง ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน ปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งอกตั้งใจ และไม่ขยันขันแข็ง

2.1.7 การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ” เนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตรราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความอิม่เข้ม แจ่มใส และระงับความโกรธได้ดี รวมตลอดถึงการที่ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่แสดงกริยาที่ไม่แสดงความโกรธออกมาให้ปรากฏและไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่นด้วย ในเรื่องการมีพฤติกรรมที่ไม่โกรธนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ พระสังฆราช (2530: 4-11) ในหนังสือ “ทศพิธราชธรรม” ได้อธิบายไว้ว่า ความไม่โกรธ คือ กริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิด ก็ทำตามเหตุผล ไม่ทำด้วยอำนาจความโกรธ

2.1.8 การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรราชเทวียังใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

2.1.9 การบริหารจัดการด้านความอดทน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “สำนักงานเขตรราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน” เนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตรราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก รวมทั้งมีกริยาและวาจาที่อดทนต่อโลกะ โทสะ โมหะ ตลอดจนอดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวหาด้วยพฤติกรรมดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ “ผลงานวิจัยทศพิธราชธรรม” คั่นคั่นวันที่ 29 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.google.com> ที่ว่า ขันติ คือ กริยาที่อดทน ต่อโลกะ โทสะ โมหะ ไม่แสดงกริยาวาจาอันชั่วร้าย ตามอำนาจ โลกะ โทสะ โมหะ และอดทนต่อทุกขเวทนา อดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวช้วไม่เป็นที่ชอบใจ

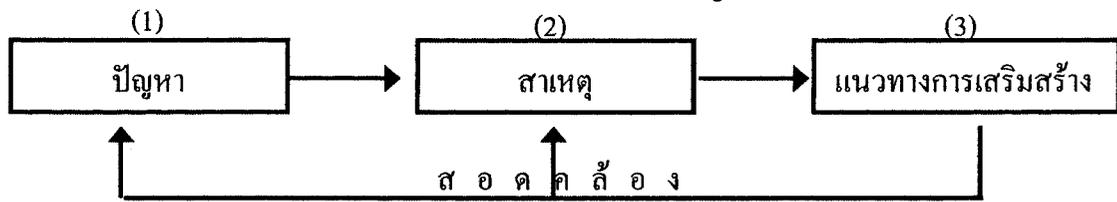
2.1.10 การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากว่า “สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม” เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบและความถูกต้อง พร้อมกับนำการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมในเรื่องความเที่ยงธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตน โดยทำความคิดความเห็นให้ถูกต้อง เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 21-23) ในหนังสือ “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ที่เขียนอธิบายไว้ว่า ความเที่ยงธรรม เป็นการนำการจัดการตามแนวทางคุณธรรมในเรื่องความเที่ยงธรรมไปใช้กับการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน อาจดำเนินการโดยแต่ละคนพยายามทำความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หรือการที่ทุกคนมีความคิดความเห็นถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล

2.2 ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นว่า สำนักงานเขตราชเทวีมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน และในแต่ละด้านมีหลายปัญหา ตัวอย่างเช่น ปัญหาด้านทานอาจแบ่งเป็น ปัญหาด้านการให้ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง และปัญหาด้านการแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม ก็ได้ เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้เลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน มาศึกษาวิเคราะห์เท่านั้น โดยปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ผู้ศึกษาได้นำมาจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 4 ตารางที่ 4.13 ที่มีเครื่องหมาย * ในเวลาเดียวกัน ผู้ศึกษาได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการเสริมสร้าง” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วย โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29) มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ข้างต้นนี้ โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเสริมสร้าง โดยแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1 ต่อไปนี้

หมายเหตุ สำหรับปัญหาในแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ได้นำมาจากตารางที่ 4.13 ที่มีเครื่องหมาย *

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. ด้านทาน

สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง

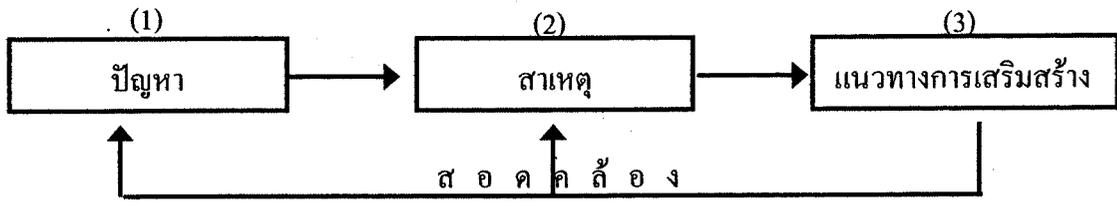
1.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ

1.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ

1.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกหรือการเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของ นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

1.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ และควรประเมินผลด้วยว่า ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่ก็น้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



2. ด้านศีล

ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีไม่ยึด
หลักศีลธรรมในการให้บริการ
ประชาชน

2.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาด
จิตสำนึกหรือไม่เห็น
ความสำคัญของการนำหลัก
ศีลธรรมมาใช้ในการให้บริการ
ประชาชน

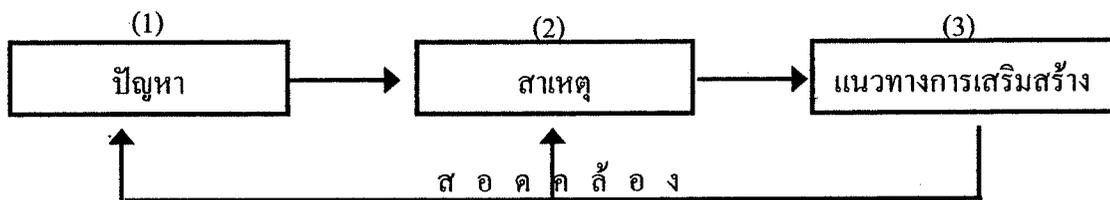
2.2 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาดการ
ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถในเรื่องการนำ
หลักศีลธรรมมาใช้ในการ
ให้บริการประชาชน

เช่น สื่อมวลชนและประชาชน
เข้ามามีส่วนร่วมในการ
ตรวจสอบการบริหารจัดการ
ตามแนวทางทศพิธราชธรรม
ด้านการให้ทานของข้าราชการ
ของสำนักงานเขตราชเทวี
เพื่อให้ประชาชนได้รับการ
อำนวยความสะดวกและบริการ
สาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.1 สำนักงานเขตราชเทวีควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการ
ทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึก
หรือการเห็นความสำคัญของ
การนำหลักศีลธรรมมาใช้ในการ
ให้บริการประชาชน
นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับ
ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีใน
เรื่องดังกล่าวด้วย

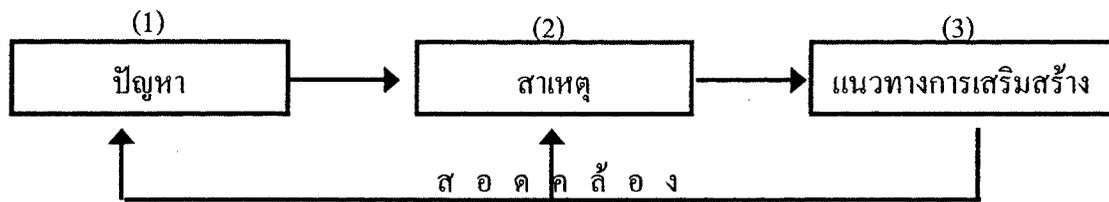
2.2 สำนักงานเขตราชเทวีควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ของข้าราชการทุกระดับใน
เรื่องการนำหลักศีลธรรมมาใช้
ในการให้บริการประชาชน
และควรประเมินผลด้วยว่า

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



<p>3. ด้านบริจาค ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีขาดความ เสียสละในการบริการ ประชาชน</p>	<p>3.1 ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีขาด จิตสำนึกหรือไม่เห็น ความสำคัญของการเสียสละใน การให้บริการประชาชน</p>	<p>ข้าราชการที่เข้ารับการ ฝึกอบรมได้นำความรู้จากการ ฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มาก น้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้ หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีลของข้าราชการของ สำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ ประชาชนได้รับการอำนวย ความสะดวกและบริการ สาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย</p> <p>3.1 สำนักงานเขตราชเทวีควร พัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการ ทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึก หรือการเห็นความสำคัญของ การเสียสละในการให้บริการ ประชาชน นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ดังกล่าวด้วย</p>
--	---	---

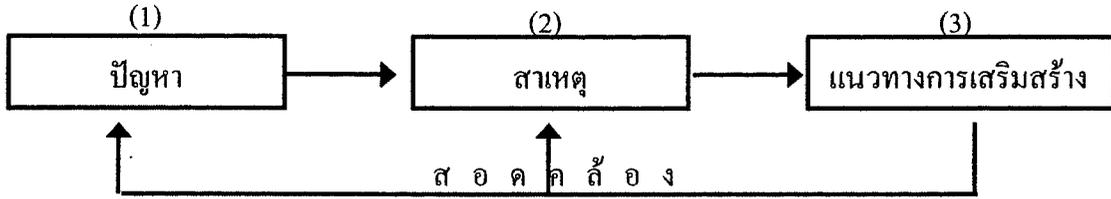
กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



3.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการเสียดสในการให้บริการประชาชน

3.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการเสียดสในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่อย่างน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขตรควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านบริจาคของข้าราชการของสำนักงานเขตรราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



4. ด้านความซื่อตรง

ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาดความ
ซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการ
ให้บริการประชาชน

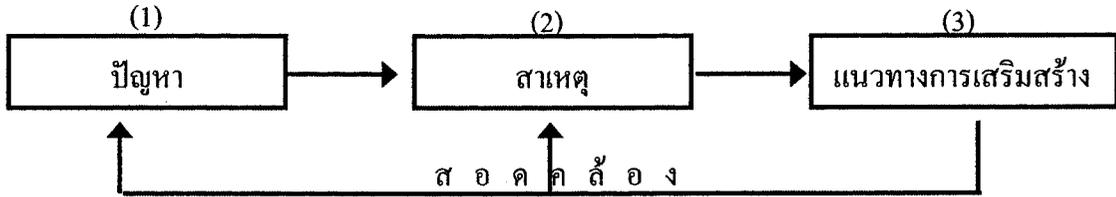
4.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาด
จิตสำนึกหรือไม่เห็น
ความสำคัญของความซื่อสัตย์
สุจริต ขยัน อดทนในการ
ให้บริการประชาชน

4.2 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาดการ
ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถในเรื่องความ
ซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทนใน
การให้บริการประชาชน

4.1 สำนักงานเขตราชเทวีควร
ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
หรือฝึกอบรมเพื่อปลูก
จิตสำนึกข้าราชการทุกระดับ
ในเรื่องความซื่อสัตย์ ขยัน
อดทน ในการให้บริการ
ประชาชน นอกจากนั้น
ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัว
เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง
ดังกล่าวด้วย

4.2 สำนักงานเขตราชเทวีควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการ
ทุกระดับในด้าน ความซื่อสัตย์
ขยัน และ อดทน ในการ
ให้บริการประชาชน และควร
ประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่
เข้ารับการฝึกอบรมได้นำ
ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้
จริงหรือไม่มากนักเพียงใด
ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขต
ควรสนับสนุนให้หน่วยงาน
และบุคคลภายนอก เช่น
สื่อมวลชนและประชาชน เข้า
มามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ
การบริหารจัดการตามแนวทาง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5. ด้านความอ่อนโยน

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน

5.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน

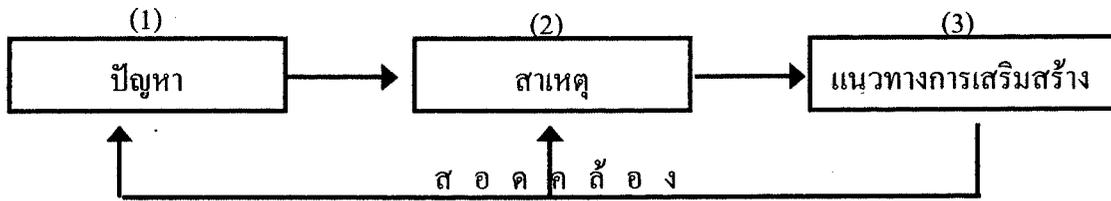
5.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน

ทศพิชราชธรรมด้านความซื่อตรงของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

5.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

5.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่า ข้าราชการที่เข้ารับการ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านความเพียร

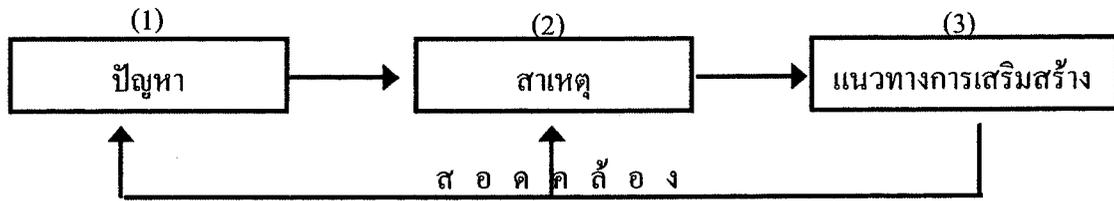
ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความขยันหมั่นเพียร ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

6.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของความขยันหมั่นเพียรและการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

ฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตราชเทวีสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอ่อนโยนของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

6.1 สำนักงานเขตราชเทวี ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน นอกจากนั้นผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

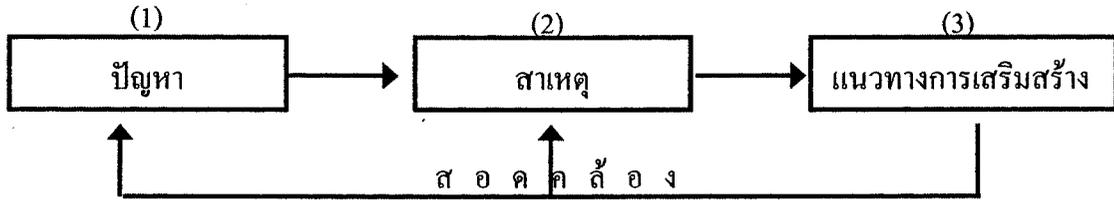
กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องความขยันหมั่นเพียรและการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

6.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องความขยันหมั่นเพียรและการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเพียรของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)

**7. ด้านความไม่โกรธ**

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่เคารพในความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการ ไม่รับฟังปัญหา หรือไม่ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

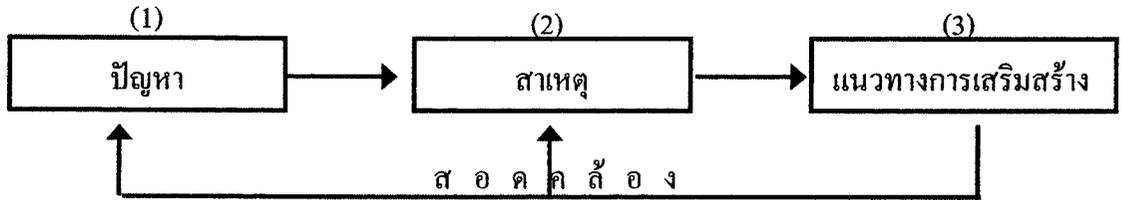
7.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการเคารพในความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ การรับฟังปัญหา และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

7.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการเคารพในความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ การรับฟังปัญหา และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

7.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการเคารพความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

7.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการเคารพในความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ การรับฟังปัญหา และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่อย่างน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา (ต่อ)



8. ด้านความไม่เบียดเบียน

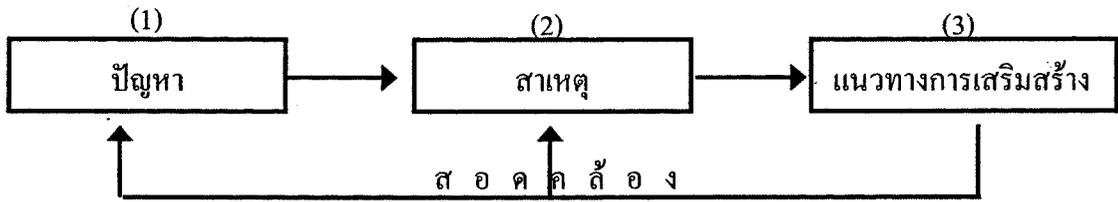
ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

8.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่โกรธของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

8.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน นอกจากนั้นผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

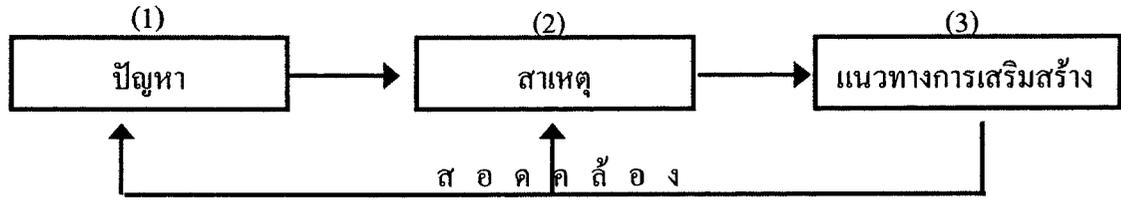
กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



8.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

8.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนัก เพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียนของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



9. ด้านความอดทน

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยไม่ยึดถือชั้นดี

9.1 ข้าราชการบางส่วนของ

สำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดถือชั้นดี

9.2 ข้าราชการบางส่วนของ

สำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดถือชั้นดี

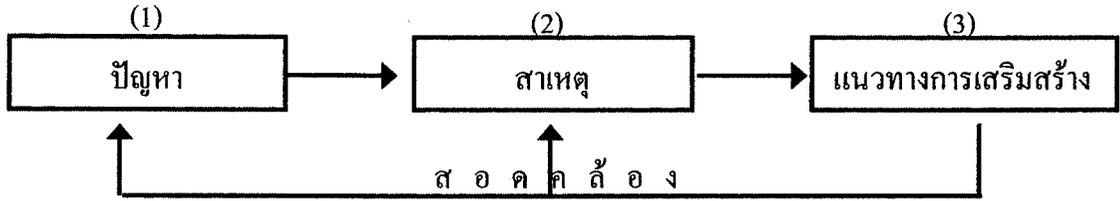
9.1 สำนักงานเขตราชเทวีควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดถือชั้นดี นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

9.2 สำนักงานเขตราชเทวีควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดถือชั้นดี และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านความเที่ยงธรรม

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ทำงานเป็นทีม นินทาว่าร้าย และสนับสนุนผู้กระทำผิด

10.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

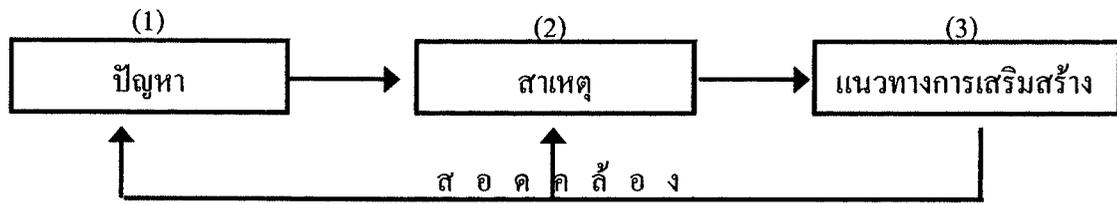
10.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการทำงานเป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

ตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอดทนของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

10.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด นอกจากนั้นผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

10.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการทำงานเป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด และควร

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



ประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่
 เข้ารับการฝึกอบรมได้นำ
 ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้
 จริงหรือไม่อย่างน้อยเพียงใด
 ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขต
 ควรสนับสนุนให้หน่วยงาน
 และบุคคลภายนอก เช่น
 สื่อมวลชนและประชาชน เข้า
 มามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ
 การบริหารจัดการตามแนวทาง
 ทศพิธราชธรรมด้านความเที่ยง
 ธรรมของข้าราชการของ
 สำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้
 ประชาชนได้รับการอำนวย
 ความสะดวกและบริการ
 สาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขต
 ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา
 สาเหตุ และแนวทางการเสริมสร้าง ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้อภิปรายผล การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต” เนื่องจาก ในปัจจุบันได้มีการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจัดอบรมข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

2. การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม กับสำนักงานเขตอื่น ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น” เนื่องจากสำนักงานเขตราชเทวีให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในการให้บริการประชาชน เป็นอย่างมาก รวมทั้งมีแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี ทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความอดทน และ (9) ด้านความเที่ยงธรรม และที่เหลือแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความไม่เบียดเบียน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน (ร้อยละ 90.00) และแตกต่างกัน 1 ด้าน (ร้อยละ 10.00) ดังกล่าวนั้น ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล

(3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความไม่เบียดเบียน (9) ด้านความอดทน และ (10) ด้านความเที่ยงธรรม

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้ง 10 ด้าน (ร้อยละ 100.00) ดังกล่าวนั้น ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

5. ภาพรวมแนวโน้มการบริการจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี

กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน” เนื่องจากสำนักงานเขตราชเทวีมีการจัดอบรมข้าราชการ รวมทั้งพัฒนาการให้บริการในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การบริการเข้าถึงประชาชนเพิ่มขึ้น

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้ สรุปผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ นายรัชชัช วรรณนิษฐ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 เวลา 10.00 น. ถึง 10.45 น. รวม 45 นาที

นายรัชชัช วรรณนิษฐ์ ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน มีการบริหารจัดการสูงอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาบางด้าน สำนักงานเขตราชเทวีควรนำแนวทางการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีให้ดียิ่งขึ้น

2. การสัมภาษณ์ นางรวงทอง พุกษะวรรณ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 เวลา 10.45 น. ถึง 11.30 น. รวม 45 นาที

นางรวงทอง พุกษะวรรณ ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน มีการบริหารจัดการสูงอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาอยู่บางด้าน เช่นด้านความเพียร สำนักงานเขตราชเทวีควรมีแนวทางการเสริมสร้าง โดยนำการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาใช้ รวมทั้งควรพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการให้มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับรายละเอียดของการสัมภาษณ์แนวลึกของทั้ง 2 คน ได้แสดงไว้ในภาคผนวก

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นอกจากข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดตามแนวทางทศพิธราชธรรม

เนื่องจากการศึกษารครั้งนี้ได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงได้ ดำเนินการตามกรอบแนวคิดนี้ ดังนี้

1) การบริหารจัดการด้านทาน สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านการให้ทาน ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกหรือการเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของ (2) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการให้ทาน และ (3) นอกเหนือจากการจัดระบบงานของสำนักงานเขตให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้แล้ว สำนักงานเขตควร สนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการให้ทานของข้าราชการของ สำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 78 (4) ที่บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

2) การบริหารจัดการด้านศีล สำนักงานเขตราชเทวีควรบริหารจัดการด้านศีล ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกหรือการเห็นความสำคัญของการนำหลักศีลธรรมมาใช้ในการให้บริการประชาชน (2) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องศีลธรรม และ (3) ส่งเสริมให้ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีนำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการให้บริการประชาชน

3) การบริหารจัดการด้านบริจาค สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านบริจาค ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกหรือการเห็นความสำคัญของการ

เสียสละในการให้บริการประชาชน (2) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการให้บริการ และ (3) การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมส่วนรวมการให้ความรู้การให้ความสะดวกการให้สิ่งทีประชาชนต้องการเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นด้วย

4) การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง สำนักงานเขตราชเทวีควรบริหารจัดการด้านความซื่อตรง ตัวอย่างเช่น (1) ควรให้ความสำคัญกับฝึกอบรมภาวะการเป็นผู้นำเพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการทุกระดับในเรื่องความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ในการให้บริการประชาชน (2) ยกย่องข้าราชการที่มีความซื่อตรงและลงโทษข้าราชการที่มีเจตนาทำผิด ในเรื่องความซื่อตรง และ (3) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อตรงเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะที่ดีเพิ่มมากขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรหรือข้าราชการทุกระดับหรือทุกฝ่ายนั้น พลเอกศิริพันธ์ ฐูปกล้า (2548: 42) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกสาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรีไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลายรวมทั้งไม่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย และ (2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ

6) การบริหารจัดการด้านความเพียร สำนักงานเขตราชเทวีควรบริหารจัดการด้านความเพียร ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน ในเรื่องความเพียรและการพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ รวงทอง พงุทกะวัน เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 (ดังแสดงไว้ในหัวข้อ 2. อภิปรายผล และในภาคผนวก) ที่กล่าวไว้ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรมีแนวทางการเสริมสร้างโดยนำบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาใช้ (2) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความเพียร และ (3) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันต่อปัญหาและอุปสรรคจนประสบความสำเร็จอย่างภาคภูมิใจในการให้บริการประชาชน

7) การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ สำนักงานเขตราชเทวีควรบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการเคารพความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยหน้าตาพ่องใส ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมิตรไมตรีกับประชาชน ไม่เป็นคนโมโหหรือโกรธง่าย

8) การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน สำนักงานเขตราชเทวีควร
 บริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการ
 ใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประ โยชน์สูงสุดต่อ
 หน่วยงาน (2) การไม่เบียดเบียนข้าราชการด้วยกัน เช่น การใช้อำนาจไปบังคับบีบบังคับหรือหา
 เหตุกลั่นแกล้งเพื่อนร่วมงาน และไม่เบียดเบียนประชาชนโดยการรับสินบน และ (3) ข้าราชการของ
 สำนักงานเขตราชเทวีควรร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการไม่เบียดเบียนธรรมชาติด้วยการช่วยกัน
 อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

9) การบริหารจัดการด้านความอดทน สำนักงานเขตราชเทวี ควรบริหาร
 จัดการด้านความอดทน ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ใน
 การบริการประชาชน โดยยึดถือขันติ อดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ อดทนต่อคำตำหนิของประชาชน
 ผู้รับบริการและต่อผู้ร่วมงาน (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน
 ต่อ โลก โกรธ หลง ทั้งกาย วาจา ใจ อดทนต่อความยากลำบาก ไม่ที่้อออยไม่หมดกำลังกายกำลังใจ
 ในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำความงามความดี และ (3) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัว
 เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการความอดทนด้วย

10) การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม สำนักงานเขตราชเทวีควร
 บริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม ตัวอย่างเช่น การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการทำงาน
 เป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด (2) นอกเหนือจากการจัดระบบงาน
 ของสำนักงานเขตให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้แล้ว สำนักงานเขตควรตั้ง
 คณะกรรมการจากภายนอกและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลสนับสนุนให้
 หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการ
 บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเที่ยงธรรมของข้าราชการของสำนักงานเขต
 ราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย และ
 (3) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความเที่ยงธรรม เฉพาะในส่วนที่ผู้บริหาร
 ทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548)
 “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 2 ธันวาคม 2550 จาก
<http://www.wiruch.com> ที่ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
 ในการบริหารจัดการในทิศทางที่เป็นประ โยชน์ต่อส่วนรวม โดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
 ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้น มี 10 ประการ ดังนี้

หนึ่ง ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่าง
 เต็มขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้

เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์
ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต

สอง เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

สาม ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมี
จรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือ
ผลประโยชน์ในทางมิชอบ

สี่ มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความ
สุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีธรรมาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจาก
ประชาชน

หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยก
ย่อง นินทา และประณาม

สำหรับคนดี มีลักษณะดังนี้

(1) คนดีจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะจำเพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้อง
ซื่อสัตย์ ต้องสุจริต ต้องเสียสละ ต้องรู้จักคำว่าจงรักภักดีทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม และ
ต่อชาติบ้านเมือง ต้องรู้จักคำว่า ตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน นอกจากนั้น ความดีที่อยู่ในตัวของคนดี
เท่านั้นยังไม่พอ คนดีดังกล่าวจะต้องดูแลคนรอบข้างให้มีความซื่อสัตย์สุจริตด้วยถึงจะเป็นคนดีที่
สมบูรณ์ ถ้าไม่เช่นนั้นคนนั้นก็จะเป็นคนดีที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ดีจริง อีกทั้งการทำความดีนั้น บางครั้ง
อาจทำในลักษณะปิดทองหลังพระ คือ ไม่บอกให้ใครรู้ ไม่จำเป็นต้องประกาศ หรือไม่ทำความดี
เพื่อความเด่นดัง แต่เป็นการทำความดีที่ทำเพราะอยากทำ ทำแล้วภาคภูมิใจ

(2) คนดีต้องทำความดีพร้อมกันทั้งกายและทั้งใจ และมีใจคิดแต่ตัวเอง
เท่านั้น แต่จะต้องคิดถึงสังคม และรู้จักตอบแทนบุญคุณแผ่นดินด้วย

(3) คนดีต้องมีจิตวิญญาณ ซึ่งหมายถึง พลังจิตที่มีอยู่ในตัวบุคคลและ
ช่วยผลักดันให้ประกอบกิจกรรมหรือการแสดงออกที่โดดเด่นเกินมาตรฐานของคนทั่วไป จิต
วิญญาณนี้เกิดขึ้นในตัวเราเองได้ หรือว่าอบรมสั่งสอนให้เกิดขึ้นก็ได้

(4) คนดีต้องส่งเสริมสนับสนุนและสร้างคนดีด้วยกัน เพื่อให้มีและ
เกิดขึ้นในบ้านเมืองให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ สำหรับวิธีสร้างคนดี ต้องยกย่องคนดีให้ปรากฏ
ชัดเจน และเผยแพร่ให้กว้างไกล คนดีจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการทำความดี
และรักษาความดีให้ดำรงอยู่ต่อไป ไม่ดีแตก

ส่วนการดำเนินการกับคนไม่ดี มีดังนี้

- (1) ต้องไม่ยกย่อง นินทา หรือประณามคนไม่ดี
- (2) ต้องตีแผ่คนไม่ดีให้รู้ว่าเป็นคนไม่ดี
- (3) ต้องไม่คบหาสมาคมกับคนไม่ดี
- (4) ต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับคนไม่ดี
- (5) ต้องกีดกันคนไม่ดี ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวาย หรือป้องกัน

ไม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่จะสร้างความเดือดร้อนเสียหายได้

(6) พึงระลึกอยู่เสมอว่า ต้องไม่เคารพยกย่องคนไม่ดีที่มีฐานะ ร่ำรวย โดยได้ทรัพย์สินเงินทองมาโดยมิชอบ ทรัพย์สินเงินไม่ใช่ตัวชี้วัดของความดี คนที่ทำไม่ดีบางคนจะไม่ได้รับกรรมหรือถูกลงโทษทาง “กฎหมาย” ซ้ำมาก เช่น ทำผิดขึ้นศาลและกว่าศาลจะลงโทษก็ใช้เวลานาน แต่ผลของการทำชั่วจะเกิดขึ้นในใจของคนประพฤติชั่วในทันทีทันใด และจะถูก “กฎหมายสังคม” ถูกสังคมหรือคนทั่วไปดูถูกเหยียดหยาม นอกจากนั้น คนทำไม่ดีจิตใจจะหดหู่ กลัวคนอื่นรู้ กลัวลูกหลานจะเสียชื่อ เข้าลักษณะพวกหน้าขึ้นอกตม อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อยกเว้น เฉพาะคนทำชั่วบางคนที่มีความแข็งแกร่งมากสามารถจะทนต่อการกระทำสิ่งไม่ดีได้ แต่คนไม่ดีพวกนี้ ก็จะต้องเผชิญกับความไม่ดีทั้งทางกายและใจตลอดไป และในที่สุด ก็จะต้องพบกับ “กฎแห่งกรรม” คือ ถ้าทำดีก็ย่อมได้ดี แต่ถ้าทำชั่วก็ย่อมได้ชั่ว

แปด มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ

เก้า บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่กล่าวว่า A leader without leadership is not a leader

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สำนักงานเขตราชเทวีควรนำการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ประการมาปรับใช้ เช่นนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ รัชชัช วรรณินต์ย์ เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 (ดังได้แสดงไว้ในหัวข้อ 2. อภิปรายผล และในภาพผนวก) สรุปได้ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรนำแนวทางการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาเดียวกัน สำนักงานเขตควรนำการบริหารจัดการ

ตามแนวทางอื่นมาปรับประยุกต์กับแนวทางทศพิธราชธรรม ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ สำนักงานเขตราชเทวีอาจเลือกนำหลักใดหลักหนึ่งหรือหลายหลักดังกล่าวมาประยุกต์ตามความเหมาะสม การที่ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้นำการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับประยุกต์กับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมที่เน้นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตนั้น พอเทียบเคียงได้กับ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 78 (4) ที่บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรมครั้งต่อไป ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหาของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ทำให้สามารถเข้าใจปัญหา แนวทางการเสริมสร้างตลอดจนการเปรียบเทียบภาพรวมและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างชัดเจนมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ (1) ทาน (2) ศีล (3) บริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นเครื่องยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างยิ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ศึกษาวิจัยแนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาวิจัยแนวเจาะลึกเฉพาะด้าน เช่น ด้านความอดทน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความอดทนต่อความ โลก โกรธ หลง ทั้งกาย วาจา ใจ ใน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนอย่างยิ่ง

3.2.3 ศึกษาวิจัยหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจควบคู่กับการ สังเกตหรือสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ของสำนักงานเขต ราชเทวี

3.2.4 ศึกษาวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบว่าผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในระดับจังหวัดและระดับชาติต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

3.2.6 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง