

Scan

**การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม**

นางณัฐพร จิระวัฒนากุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Analysis on Management Administration According to the Ten Perfections
Guideline of the Office of Ratchathewi District, Bangkok Metropolitan
Administration**

Mrs. Nutthaporn Jirawathanakul

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
 กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม
 ชื่อและนามสกุล นางณัฏฐพร จิระวัฒนากุล
 แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
 สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ
 2. อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....
 (อาจารย์ อุดร ต้นดิสุนทร)

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

.....
 (อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
 ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
 บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่....21...เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ.2551..

ชื่อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ผู้วิจัย นางณัฐพร จิระวัฒนากุล ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐปเกล้า
ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ (1) การบริหารจัดการ (2) ปัญหา และ (3) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้งนี้ ได้นำ การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้านมาเป็นกรอบแนวคิด ได้แก่ ทาน ศีล บริจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และ ความเที่ยงธรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.90 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวี จำนวน 1,100 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ได้ตอบแบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมกลับมาได้ 1,050 คน คิดเป็นร้อยละ 95.50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,100 คน) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมกลับมานั้น ได้ใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูง (2) ส่วนปัญหาสำคัญ คือ สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ บางหน่วยงานมีภารกิจมาก แต่จำนวนข้าราชการมีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน และ (3) สำหรับแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของที่สำคัญ คือ สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมในทุกด้าน และผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

คำสำคัญ การบริหารจัดการ แนวทางทศพิธราชธรรม กรุงเทพมหานคร

Thesis titles: The Analysis on Management Administration According to the Ten Perfections Guideline of the Office of Ratchathewi District, Bangkok Metropolitan Administration

Researcher: Mrs. Natthaporn Jirawatthanakul; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra

Dhupklum; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) the management administration, (2) problems, and (3) supporting guidelines on the management administration of Ratchathewi District Office, Bangkok Metropolitan Administration according to the Ten Perfections Guideline. The conceptual framework was applied consisted 10 factors: charity, morality, donation, honesty, gentleness, assiduity, no hard feeling, no exploitation, tolerance, and uprightness.

This research was a survey research with questionnaire. The questionnaire was tested for validity and reliability at level of 0.90. Samplings were 1,100 people inhabited in areas of the Ratchathewi District. The questionnaires were gathered back at the amount of 1,050 (95.50%) of the whole samplings (1,100). Computer was used for data analysis. Statistics applied for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The result of the research revealed that (1) the samples agreed at the medium level that the management administration of the Office of Ratchathewi District according to the Ten Perfections Guideline was at the high level; (2) the major problem was the improper division of authority, including, some sections were overloaded, but not enough personnel to service to people; and (3) the main supporting guideline on the management administration of Ratchathewi District Office was to pay more attention to promote management administration according to the Ten Perfections Guideline at all levels. The executive should also act as a good model.

Keywords: Management administration, the Ten Perfections Guideline,

Bangkok Metropolitan Administration

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช อาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ฐูปกล้า กรรมการที่ปรึกษา รอง อาจารย์อุตร ดันตีสุนทร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เจ้าหน้าที่ห้องสมุดสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และข้าราชการสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ที่อำนวยความสะดวก และประชาชนในเขตพื้นที่สำนักงานเขตราชเทวีทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามข้อมูลภาคสนาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณ นายสุพุทธิ จิระวัฒนากุล บุตรชายที่กำลังศึกษาอยู่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือด้านการพิมพ์และการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยความรักความห่วงใย จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกประการ

ณัฐพร จิระวัฒนากุล

ธันวาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริการจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ระยะเวลาการทำวิจัย.....	49
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง.....	54
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม.....	55
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่ม จากกลุ่มตัวอย่าง.....	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปการวิจัย.....	111
อภิปรายผล.....	118
ข้อเสนอแนะ.....	138
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	148
ประวัติผู้วิจัย.....	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประเภทของประชากร / กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เกี่ยวข้องได้จริง.....	42
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัด.....	44
ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ.....	50
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,050) แสดงค่าจำนวนและ ค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	54
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน.....	56
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล.....	57
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านบริจาค.....	58
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง.....	59
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อน โยน ..	60
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร.....	62
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ... ..	63
ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน.....	64
ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม.....	67
ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในภาพรวม จำแนกตามภาพรวมของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม.....	68
ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน.....	69
ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหาร จัดการ ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน.....	76
ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวม การบริหาร จัดการ ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น	80
ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มน การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนว ทางทศพิธราชธรรม.....	81
ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือเพศชายกับเพศหญิง.....	83
ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 สรุปค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนา การเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้ม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิชราชธรรม	94

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	5
ภาพที่ 2.1 ผังการบริหารงานสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร.....	39
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม.....	48
ภาพที่ 4.1 สรุปค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัญหาแนวทางการ การเสริมสร้างการพัฒนา การเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้ม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม.....	88
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหาสาเหตุและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยนำกรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเสริมสร้าง ที่เรียกว่า “กระบวนการ พิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้.....	122

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงหรือความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในบ้านเมือง และชุมชนทุกระดับอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน อีกทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีส่วนทำให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป และบางครั้งสับสนไร้ทิศทาง นอกจากนี้ ความเจริญด้านวัตถุได้ซึมซาบและเข้ามาแทนที่ความเจริญด้านจิตใจ ในเวลาเดียวกัน การบริหารจัดการที่ข้าราชการของรัฐ และ/หรือ หน่วยงานของรัฐ นำมาใช้ เช่น การบริหารจัดการที่เน้นความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความทันสมัย และการเพิ่มรายได้ ที่ล้วนให้ความสำคัญกับความเจริญด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้น และยิ่งความเจริญด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ย่อมทำให้ความเจริญด้านจิตใจยิ่งลดน้อยลงไปด้วย ไม่เพียงเท่านั้นปัญหาสำคัญที่ชาติบ้านเมืองและชุมชนประสบทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหายาเสพติด ปัญหาอบายมุข และปัญหาการขาดความยุติธรรม ล้วนมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดหลักธรรมหรือขาดทศพิธราชธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ หนทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทศพิธราชธรรมนั้นไม่ใช่เป็นหลักการปกครองของพระราชทานั้น แต่ข้าราชการของรัฐ และ/หรือ หน่วยงานของรัฐ สามารถนำมาปรับใช้ได้ด้วย

ในส่วนของสำนักงานเขตราชเทวี เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน สำนักงานเขตราชเทวีได้ประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการบางประการอันสืบเนื่องจากการมิได้นำการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาปรับใช้ เช่น ข้าราชการบางส่วนขาดความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความไม่โกรธ ความอดทน และความเที่ยงธรรม เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมาและความสำคัญของทศพิธราชธรรม รวมทั้งปัญหาด้านการบริหารจัดการอันสืบเนื่องมาจากการมิได้นำทศพิธราชธรรมมาปรับใช้ในสำนักงานเขตราชเทวี ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” โดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา

ประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ไม่เพียงจะเกิดแก่ตัวผู้ศึกษาเท่านั้น แต่ยังจะเกิดเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในเรื่องการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

2.2 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรมซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในอดีตและปัจจุบัน อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเสนอแนวทางการเสริมสร้าง การแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อไป

2.3 ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะต้องการศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการในลักษณะของแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม การศึกษาเรื่องนี้ไม่อาจสมบูรณ์ได้ถ้ามิได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ วัตถุประสงค์ส่วนนี้จึงมุ่งเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรมในอนาคตต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนนี้เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการศึกษาปัญหาหรือข้อเท็จจริงในอดีตและปัจจุบัน เช่นนี้ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีข้อมูลมากเพียงพอที่จะแสดงความคิดเห็นสำหรับอนาคตได้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยขึ้น โดยกำหนดให้ “การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” เป็น ตัวแปรอิสระ ส่วน “การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” เป็นตัวแปรตาม สำหรับทศพิธราชธรรม 10 ประการ ประกอบด้วย

3.1 ทาน เช่น

3.1.1 สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ

3.1.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

3.2 ศีล เช่น

3.2.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน

3.2.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม

3.3 บริจาค เช่น

3.3.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.3.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวียึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว

3.4 ความซื่อตรง เช่น

3.4.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริต และเสมอภาค

3.4.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

3.5 ความอ่อนโยน เช่น

3.5.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพ อ่อนโยน

3.5.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ

3.6 ความเพียร เช่น

3.6.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่ามีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการประชาชน

3.6.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

3.7 ความไม่โกรธ เช่น

3.7.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ

3.7.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส

3.8 ความไม่เบียดเบียน เช่น

3.8.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน ปีบคั้น กดขี่

3.8.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน

3.9 ความอดทน เช่น

3.9.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่ามีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก

3.9.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อโลก โกรธ หลง

3.10 ความเที่ยงธรรม เช่น

3.10.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง

3.10.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทาว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

ดั่งภาพที่ 1.1

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ ได้แก่

1. ทาน เช่น

1.1 สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ

1.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2. ศีล เช่น

2.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน

2.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม

3. บริจาค เช่น

3.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ซื่อหลักความไม่เห็นแก่ตัว

4. ความซื่อตรง เช่น

4.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริตและเสมอภาค

4.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

5. ความอ่อนโยน เช่น

5.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพอ่อนโยน

5.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ

6. ความเพียร เช่น

6.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการประชาชน

6.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

7. ความไม่โกรธ เช่น

7.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ดูแก่อำนาจ

7.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี อิมเข้ม แจ่มใส

8. ความไม่เบียดเบียน เช่น

8.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน บีบคั้น กดขี่

8.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัด

ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน

9. ความอดทน เช่น

9.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก

9.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อโลก โกรธ หลง

10. ความเที่ยงธรรม เช่น

10.1 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง

10.2 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่นินทาว่าร้าย ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด

การบริหาร
จัดการ
ของ
สำนัก
งาน
เขต
ราชเทวี
กรุงเทพ
มหานคร
ตาม
แนวทาง
ทศพิธ
ราชธรรม

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำ “การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้เพราะไม่เพียงจะมีส่วนช่วยให้การศึกษานี้เป็นวิชาการและระบบมากขึ้นเท่านั้น แต่การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ประการ ยังนำมาประยุกต์ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่น่าสนใจ ทันสมัย เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคที่ไม่สังกัดภาครัฐ และภาคประชาชน โดยบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังกล่าว นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขและความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่หน่วยงานและประชาชน

ในส่วนของข้อจำกัดของกรอบแนวคิด เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือรูปแบบใด ย่อมต้องมีข้อจำกัดหรือมีผู้โต้แย้งได้เสมอไม่มากก็น้อย เช่น ถึงแม้ว่ากรอบแนวคิดจะเหมาะสมมากในปัจจุบัน แต่ในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองขึ้น อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องได้บ้าง สำหรับกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษานี้ย่อมมีข้อจำกัดด้วยเช่นกันและไม่อาจนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ที่สุด ข้อจำกัดที่สำคัญ คือ มีเนื้อหาสาระด้านจิตใจที่กว้างขวางสามารถนำไปปรับใช้ได้กับการบริหารจัดการได้เกือบทุกเรื่องและจะใช้ได้ดียิ่งขึ้นกับผู้ที่มีความคิดเห็นตรงกันและเห็นว่ากรอบแนวคิดนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้ศึกษาจึงได้ปรับกรอบแนวคิดนี้ให้แคบลง เช่น ปรับข้อความหรือแบบสอบถามให้แคบลงและรัดกุม แต่ทั้งนี้ก็ยังคงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 3 ข้อ

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ครอบคลุมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม พร้อมกับศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ขอบเขตการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 บท โดยในแต่ละบทมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบเริ่มจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภท เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุมเรื่องแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการ ตลอดจน โครงสร้างอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวกับสำนักงานเขต

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย หรือระเบียบวิธีวิจัย กล่าวถึงวิธีการหรือกระบวนการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา โดยเฉพาะการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่อง (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (5) การวิเคราะห์ข้อมูล (6) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (7) แผนการดำเนินงาน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสนาม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับสำนักงานเขตราชเทวีเพราะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน โดยการยึดประชาชนเป็นหลัก

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษา คือ สำนักงานเขตราชเทวี

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่

4.3.1 ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายในเขตราชเทวีทั้งหมดซึ่งมีจำนวน 100,371 คน (ข้อมูลของสำนักงานเขตราชเทวี ณ เดือนกันยายน 2548)

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดในเขตราชเทวี จำนวน 1,100 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนนี้ ได้มาจากการคำนวณโดยใช้ สูตรของ ทาโรยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03

4.3.3 การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่าง ดังกล่าวข้างต้นซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่เป็นประชาชนเท่านั้น เพราะประชาชนผู้รับบริการสาธารณะเป็นบุคคลในพื้นที่ยอมใกล้ชิดกับปัญหาและมีส่วนได้เสียโดยตรง

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งข้อจำกัดในการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตของการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ศึกษาข้อมูลที่เป็นอดีต หรือศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์ (historical approach) มากนัก

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวีเพียงเขตเดียว ในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะคือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนเท่านั้น โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 1,100 คน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาและงบประมาณที่มีจำกัด

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เนื่องจากการให้ความหมายศัพท์หรือคำ ๆ หนึ่งนั้น เป็นเรื่องยากมากที่จะได้รับการยอมรับจากทุกคน ความคล้ายคลึงกันหรือความแตกต่างหลากหลายกันย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ แนวคิดและวัตถุประสงค์ของผู้รู้หรือผู้ให้ความหมายนั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ ศัพท์หรือคำต่าง ๆ ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษานี้ จึงจำเป็นต้องให้คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อป้องกันการสับสน เข้าใจผิด รวมทั้งเพื่อให้ผู้ศึกษาและผู้อ่านเข้าใจตรงกัน

สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดคำต่าง ๆ ข้างล่างนี้ ได้นำมาจากคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และจากกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

6.1 การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการและตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน

6.2 การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมที่ถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งของการบริหารจัดการหรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการประกอบด้วย 10 ประการ หรือ 10 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ทาน คือ กิริยาที่ให้ไม่ได้คิดเอาคืนกลับมา คือให้สิ่งของ เช่น ผ้าถุงหม้อข้าว น้ำที่อยู่อาศัย ให้กำลังกาย เช่น ช่วยขนของทำกิจการงาน ให้กำลังวาจา เช่น ช่วยพูดกิจการ ให้กำลังความคิด เช่น ช่วยคิดช่วยแนะนำในกิจการ ให้กำลังปัญญา คือให้ความรู้ด้วยกุศลเจตนามุ่งให้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เพื่อบูชาคุณก่ดี เพื่อช่วยสงเคราะห์ ชื่อว่าทาน ส่วนพัสดุที่พึงให้ คือ ทรัพย์สินกำลังกาย กำลังวาจา กำลังความคิด กำลังปัญญาเหล่านี้ เป็นวัตถุทาน สิ่งที่พึงให้ ในที่ทั่วไปวัตถุทาน ท่านมุ่งเอาพัสดุสิ่งของ โดยมากในที่บางแห่งจำแนกทานเป็น 2 คือวัตถุทานการให้พัสดุสิ่งของ และธรรมทานการให้ธรรม คือชี้แจงแสดงโอวาทหรือคำสั่งสอนแนะนำโดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

6.2.2 ศีลหรือ ศีลั้ง คือ ความประพฤติที่ดีงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่ายึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม

6.2.3 บริจาค หรือ บริจาคะ คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานก็ได้ เช่น การบริจาคทุนทรัพย์ ช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส และการเสียสละร่างกาย อวัยวะหลังตายแล้วเพื่อการศึกษา เป็นต้น โดยทั่วไปการเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็นการลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวียึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว

6.2.4 ความซื่อตรง หรือ อาหะระ คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นกลาง ความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น เช่น ไม่คิดคดทรยศต่อประเทศชาติและประชาชน หรือไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวงต่อทรัพย์สินหน่วยงานของตน แม้จะได้

ทรัพย์สิน ไปมากมาย แต่เงินบาปที่ได้ไปก็จะเป็นสิ่งอัปมงคล ที่ทำให้ผู้นั้นไม่เจริญก้าวหน้า ลูกคน
 รุมสาปแช่ง และแม้คนอื่นจะไม่รู้ แต่ตัวผู้กระทำย่อมรู้อยู่แก่ใจ และไม่มีวันจะมีความสุขกายสบาย
 ใจ เนื่องจากเกรงกลัวคนอื่นจะมารู้ความลับตลอดไป ผู้ที่ประพฤติดนด้วยความซื่อตรง แม้ไม่ร่ำรวย
 เงินทอง แต่จะมั่งคั่งด้วยมิตรที่จริงใจ ตายไปก็ตายตาหลับ ลูกหลานก็ภาคภูมิใจ เพราะไม่ต้องแบก
 รับความอับอายที่มีบรรพบุรุษเป็นคน โงงชาติบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของ
 สำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริตและเสมอภาค และ (2) ข้าราชการของ
 สำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์ส่วนราชการมา
 ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

6.2.5 ความอ่อนโยน หรือ มัทวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน มีอัชฌาศัย ไมตรี และ
 ไม่เย่อหยิ่ง ถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย เมื่อเป็นเช่นนี้ คนทั่วไปก็
 จะต้อนรับ เพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี
 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพอ่อนโยน และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติ
 หน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ

6.2.6 ความเพียร หรือ ตปะ คือ การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่าง
 ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดยอ ไม่ลดละ เบื่อหน่ายในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุมานะ ฝ่าฝืน
 อุปสรรคทั้งหลาย จนประสบความสำเร็จ ความเพียรนี้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่องานสำเร็จ
 และยังสอนให้สู้ชีวิต ไม่ถดถอย ท้อแท้ หรือยอมแพ้อะไรง่าย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการ
 ของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการ
 ให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่อ
 อุปสรรคในการให้บริการประชาชน

6.2.7 ความไม่โกรธ หรือ อักโกระ คือ การไม่โมโห หรือ โกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ
 ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำได้ยาก แต่ถ้าสามารถฝึกฝน ไม่ให้เป็นคนโมโหง่าย หน้าตาฟ้องใส
 ทำให้รักษามิตร ไมตรีกับผู้อื่นไว้ได้ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการ
 ของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ และ (2)
 ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส

6.2.8 ความไม่เบียดเบียน หรือ อวิหิงสา คือ การไม่บีบบังคับกดขี่ผู้อื่น รวมทั้งการ
 ไม่ใช้อำนาจไปบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย และนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยัง
 ไม่ควรเบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย มิฉะนั้น ผลร้ายจะย้อนกลับมาสู่ผู้
 เบียดเบียนและสังคม อย่างที่เห็นกันทั่วไปที่เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ไป
 เบียดเบียนธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ไม่เกิดการเบียดเบียนคนทั่วไป ก็ควรมีความกรุณา

แผ่ไปอย่างทั่วถึงด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน บีบคั้น กดขี่ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐ ร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน

6.2.9 ความอดทน หรือ ขันติ คือ การทนต่อ โลก โกรธ หลง ทั้งกาย วาจา ใจ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย ไม่หมดกำลังใจ กำลังใจ ที่จะดำเนินชีวิต และทำหน้าที่การทำงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำความดี ความอดทนจะทำให้ชนะอุปสรรคทั้งปวง ไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ และจะทำให้แกร่งขึ้น เข้มแข็งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อ โลก โกรธ หลง

6.2.10 ความเที่ยงธรรม หรือ อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่นไม่เอียงเอียง ห้วนไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด เป็นการทำอะไรด้วยความรอบคอบ ด้วยความถูกต้อง มิใช่ด้วยความถูกต้อง รวมตลอดถึงการยกย่องผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบ ขณะเดียวกัน ไม่นินทาหรือไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทาว່าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด

6.3 สำนักงานเขตรัฐ หมายถึง เขตพื้นที่หนึ่งในจำนวนทั้งหมด 50 เขตของกรุงเทพมหานคร โดยพื้นที่ทิศเหนือติดต่อกับเขตพญาไทและเขตดินแดง ทิศใต้ติดต่อกับเขตวัฒนาและเขตปทุมวัน ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตห้วยขวาง และทิศตะวันตกติดต่อกับเขตดุสิต

6.4 การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐ กรุงเทพมหานคร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้านี้จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.1 องค์ความรู้ใหม่ องค์ความรู้หมายถึง ตัวความรู้ที่กำหนดขอบเขตได้และระบุเฉพาะเจาะจงได้เป็นสิ่งที่สร้างผลผลิตและพัฒนาได้โดยการศึกษา สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจาก

การศึกษาครั้งนี้ คือ การได้ทราบและเข้าใจในเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยใช้กรอบแนวคิดทศพิธราชธรรม 10 ประการ

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

7.2.1 ช่วยให้ได้ทราบและเข้าใจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

7.2.2 ช่วยได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

7.2.3 ช่วยขยาย เพิ่มพูน และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเป็นสากล โดยแบ่งเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็น เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

7.2.4 เนื้อหาสาระของการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาจใช้เป็นพื้นฐานเพื่อศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยต่อไป

7.3 ประโยชน์ทางปฏิบัติ

7.3.1 หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วน จังหวัด และจังหวัดต่าง ๆ อาจใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อการเสริมสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงาน องค์การ ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ บังเกิดประ โยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

7.3.2 ในส่วนของประชาชนจะได้ประ โยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ หากนำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม เพิ่มมากขึ้นและอาจนำข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าควรจะสนับสนุน หรือคัดค้านหรือไม่เพียงใดในการให้บริการสาธารณะของสำนักงานเขตราชเทวีที่มีต่อการ ให้บริการประชาชน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ เช่น นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดแบบสอบถาม รวมทั้งเสนอแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการ เป็นต้น สำหรับการจัดแบ่งหรือกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย โดยครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

4. แนวคิดเกี่ยวกับ ความเป็นมา โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เป็นการผสมผสานระหว่างคำว่า “การบริหาร” (administration) และ “การจัดการ” (management) สำหรับคำว่า “การบริหาร” มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรือ อำนาจการ (direct) การบริหารหลาย ๆ ความหมายอาจสัมพันธ์ใกล้เคียงกับคำว่า “minister” หมายถึง การรับใช้ หรือผู้รับใช้ ความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer อาจกล่าวโดยย่อ ๆ ว่าเป็นการติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ และคำจำกัดความง่าย ๆ ที่ทันสมัยคือ “การทำงานให้สำเร็จ” สำหรับ “การจัดการ” มักนิยมใช้ในแวดวงธุรกิจเอกชน ซึ่งมุ่งแสวงหากำไร เป็นเป้าหมายหลัก ส่วนผลที่พึงตกแก่สาธารณะ (public) ถือเป็นเพียงเป้าหมายรองหรือผลพลอยได้ อย่างไรก็ตามการบริหารภาครัฐในระยะต่อมา ก็เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น อาทิ การให้บริษัทธุรกิจเอกชนเข้ามารับสัมปทานภาครัฐในเชิงธุรกิจ เช่น การให้สัมปทาน

โทรศัพท์ การสื่อสารต่าง ๆ และภาคธุรกิจเอกชนก็ได้เข้าไปรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นในลักษณะการคืนกำไรแก่สังคม เป็นต้น (พีระศิลป์ คำนวณศิลป์ 2541: 18-19)

นอกจากนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยเริ่มจากการนำผลงานที่เป็นความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการไทยเรียงตั้งแต่ปีเก่าสุด จนถึง ปีใหม่สุด จากนั้น จึงตามด้วยผลงานของนักวิชาการต่างประเทศจากปีเก่าสุด จนถึง ปีใหม่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ ในปี พ.ศ. 2543 (อ้างถึงในบทความเรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” วิรัช วิรัชนิภา วรณ, www.wiruch.com ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภา วรณ (2545) เรื่อง “การบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือ กระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร็บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick) และ ลินคอลลิน เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC)

วิรัช วิรัชนิภา วรณ (2548) เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 27 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่ง การบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมี

ความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ ข้าราชการของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่อง การนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้ง การพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549) เรื่อง “แนวคิดความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 27 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruchcom> ได้อธิบายไว้ว่าความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ และคำอื่นที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น การบริหารการพัฒนา ไว้ว่า แนวทางหรือวิธีการบริหารของหน่วยงานภาครัฐมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามยุคสมัย และเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ ปัจจัยภายนอก เช่น กระแสโลกหรืออิทธิพลของประเทศมหาอำนาจที่แพร่กระจายหรือส่งออกแนวทางหรือวิธีการบริหารงาน โดยส่วนหนึ่งเข้ามาทางวิชาการหรือตำราหนังสือที่นักวิชาการได้รับอิทธิพลหรือนำเข้ามาจากต่างประเทศ ส่วนปัจจัยภายใน เช่น หัวหน้ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญหรือยึดถือแนวทางหรือวิธีการใด ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ ในสมัยที่ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี ได้นำคำว่า “การบริหารจัดการ” มาใช้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

แนวทางหรือวิธีการบริหารงานที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้นั้น มีวิวัฒนาการพอสรุปได้ว่า ก่อนที่จะใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) มีคำหลายคำที่รัฐบาลได้นำมาใช้ เช่น การบริหารราชการแผ่นดินหรือการบริหารภาครัฐ (public administration) การบริหาร (administration) การพัฒนา (development) การพัฒนาชุมชน (community development) การพัฒนาชนบท (rural development) จากนั้นจึงมาใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) และยังใช้คำอื่น เป็นต้นว่า การพัฒนาแบบยั่งยืน (sustainable development) การพัฒนาแบบพอเพียง (sufficient development) การพัฒนาแนวพุทธ (Buddhistic development) การ

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) การจัดการ (management) การบริหารและการจัดการ (administration and management) ล่าสุด รัฐบาลภายใต้การนำของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ (management administration) มาใช้อย่างแพร่หลาย และในอนาคต อาจเกิดคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) ขึ้นมาอีก

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 28 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายไว้ว่าความหมายของการบริหารจัดการเพิ่มเติม โดยนำมาจาก บทความ เรื่อง “ผู้ว่าฯ ซีอีโอด้านลบ” ซึ่งเขียนไว้ในปี พ.ศ. 2546 บทความนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน หรือการบริหารจัดการของ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่าฯ ซีอีโอ ด้วย คำว่า ผู้ว่าฯ ซีอีโอ นั้น ได้ถูกรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ยกเลิกหรือไม่นำมาใช้ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2549 ภายหลังจากที่คณะทหารได้ยึดอำนาจการปกครอง ความหมายของการบริหารจัดการในบทความมีจำนวน 26 ประการ ดังต่อไปนี้

“.....ภายใต้รัฐบาลในปัจจุบันมีผลงานชิ้นโบว์แดงในระดับจังหวัดที่สามารถดำเนินงานสำเร็จโดยไม่ได้นำแนวคิดผู้ว่าฯ ซีอีโอไปใช้ เห็นได้อย่างชัดเจนและปฏิเสธได้ยาก คือ นโยบายปราบปรามยาเสพติดหรือยาบ้าในทุกจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์ชาติไทย ทำให้ได้รับการยกย่องทั้งจากภายในและต่างประเทศ ความสำเร็จดังกล่าวมิได้เกิดจากการนำแนวคิดผู้ว่าฯ ซีอีโอไปใช้แม้แต่น้อย เบื้องหลังความสำเร็จนี้เกิดจากผู้นำรัฐบาลหรือนายกรัฐมนตรีเป็นหลัก รวมทั้ง 3) กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าจะแล้วเสร็จภายในกี่วันกี่เดือน หลีกเลี่ยงการพูดว่าจะพยายามให้เร็วที่สุด โดยไม่ระบุเวลาเหตุผลเหล่านี้ แทนที่จะให้มีผู้ว่าฯ ซีอีโอในทุกจังหวัด ควรที่จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีอยู่เดิมนี้ปฏิบัติงานโดยยึดถือ วิสัยทัศน์หรือแนวทางการบริหารจัดการ 26 ประการ ของนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ธรรมดา (extraordinary person) แทน ก็น่าจะ ได้ผลไม่แตกต่างกันทั้ง 26 ประการมีดังนี้

1. มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพ ในทุกกิจกรรมหรือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
2. ปฏิบัติงานอย่างท้าทายด้วยการกำหนดนโยบายหลักหรืองานชิ้นโบว์แดง ที่ต้องทำ และพยายามทำให้สำเร็จ หรือปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาที่ได้ประกาศไว้
3. กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าจะแล้วเสร็จภายในกี่วันกี่เดือน หลีกเลี่ยงการพูดว่าจะพยายามให้เร็วที่สุด โดยไม่ระบุเวลา

4. ตั้งเป้าหมายหรือระบุจำนวนปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน เช่น จะสร้างบ้านเอื้ออาทร หรือสร้างโรงเรียนจำนวนเท่าใด จะสร้างกลุ่มพลังประชาชนจำนวนกี่กลุ่ม

5. มุ่งผลสำเร็จของงาน โดยเริ่มจากจิตใจที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จ (achievement consciousness) มิใช่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การครอบงำของระบบราชการ (bureaucracy consciousness) สำหรับการปฏิบัติงาน ต้องเป็นลักษณะมุ่งผลผลิต (product) เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดยึดอยู่กับกระบวนการ (process) หรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมากเกินไป พร้อมกันนั้นควรหลีกเลี่ยงการบริหารงานด้วยปากที่อ้างประชาชนพร่ำเพรื่อ โดยผลงานไม่ปรากฏชัดเจน และพยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำพูดดังต่อไปนี้ "การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง" แต่ไม่ได้บอกว่าทั้งหมดมีกี่ระดับ "เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องใช้เวลามากในการแก้ไขปัญหา" หรือบริหารงานด้วยการตั้ง "คณะกรรมการซื้อเวลา" ขึ้นมาเพื่อถ่วงเวลาหรือปล่อยให้ความเป็นผู้นำผู้แก้ไขปัญหาแทน

6. ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม เป็นเป้าหมายหลัก

7. แสดงลักษณะผู้นำที่กล้าได้กล้าเสีย ไม่แทงกั๊ก หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานแบบพบกันครึ่งทาง หรือมุ่งรับแต่ความชอบอย่างออกนอกหน้า โดยไม่กล้ารับผิดชอบเมื่อผิดพลาด กล้าให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้กระทำความดี เช่น ผู้แจ้งเบาะแส ผู้นำจับ และผู้เสียสละชีวิตเพื่อชาติ

8. กล้าคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดพิธีการ ตลอดจนติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งในช่วงเวลาวิกฤตด้วย

9. กล้าคิดและทำนอกกรอบ ซึ่งอาจยึดถือคำกล่าวที่ว่า "ประวัติศาสตร์ของชาติบ้านเมืองจำนวนไม่น้อยเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้แหกกฎ" (history is made by those who break the rules)

10. กล้าคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการแสดงความมั่นใจให้ปรากฏ

11. บริหารจัดการในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยความคิดริเริ่ม พร้อมนำเสนอสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยค่อย ๆ ปล่อยออกมาตามจังหวะเวลา

12. ประชาสัมพันธ์ผลงาน อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้มืออาชีพ (professional) มิใช่ใช้มือสมัครเล่น (amateur)

13. ตอบโต้หรือสวนผู้ต่อต้านอย่างทันทีทันควัน เพื่อสกัดกั้นและกำหลาบผู้ต่อต้าน ในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและตนเองด้วย

14. จัดตั้งทีมตรวจสอบและติดตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งทำวิจัย เพื่อตรวจสอบข้อมูล ความนิยม และความต้องการของประชาชน

15. เลือกผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีฝีมือและควบคุมสั่งการได้
16. วางตำแหน่งคนของตัวเองไว้ในตำแหน่งสำคัญและในทุกวงการ
17. ไม่เปิดโอกาสให้มีคู่แข่งหรือให้ใครมามีชื่อเสียงเทียบเท่า หรือมาทาบบารมี
18. นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างจริงจัง
19. มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ และมีอัธยาศัยดี
20. มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) โดยนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย
21. เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนส่วนใหญ่
22. มีความยืดหยุ่น (flexible) ซึ่งต้องเป็นการยืดหยุ่นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น
23. เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
24. ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
25. ให้เกียรติและยกย่องครอบครัว
26. คิดดี ไม่สรวย ไม่วางฟอร์ม วางก้าม ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง รู้จักพอและพร้อมที่จะลงจากตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็ตั้งความปรารถนาสำหรับอนาคตของตนเองไว้ด้วย เช่น มิได้มุ่งเป็นแค่รัฐบุรุษ (statesman) หรือเป็นผู้นำของประเทศเท่านั้น แต่ปรารถนาที่จะเป็นมหาบุรุษของโลก (the great man)”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายไว้ว่า คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration)

ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1. หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of Tennessee Valley Authority” เขียนโดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943

2. หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียนโดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

3. หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียนโดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์ โดย Lanham, Md. : Scarecrow Press, 2001

4. วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้รับความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5. มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น

5.1 Fairleigh Dickinson University ในแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

5.2 Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

5.3 Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

5.4 University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนตทิคัต สหรัฐอเมริกา

5.5 University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

5.6 University of Southwestern Medical Center ในดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส

สหรัฐอเมริกา

6. หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น

6.1 กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐแมริแลนด์

6.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

7. หน่วยงานของเอกชน ในสหรัฐอเมริกา

7.1 บริษัท Hewlet Packard

7.2 บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell

7.3 บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm

7.4 บริษัท Gemalto

7.5 บริษัท ViaNett

วิลเลียม ที กรีนวูด (William T. Greenwood) (1965 : 74-75 อ้างในสถาบันดำรงราชานุภาพกระทรวงมหาดไทย 2539 : 4) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการควรมีอย่าง

น้อย 7 ประการ คือ (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุสิ่งของ (Material) (4) อำนาจหน้าที่ (Authority) (5) เวลา (Time) (6) กำลังใจในการทำงาน (Will) และ (7) ความสะดวกต่างๆ (Facilities)

โรบบิ้น (Robbin) (2002 : pp.12 อ้างในประจักษ์ ผลเรื่อง 2546 : 34) ได้อธิบายว่า ได้แบ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่จะดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดไว้ดังนี้

1. Human Resource (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งได้แก่ผู้บริหารหรือพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นคนที่น่าเอาวัตถุดิบหรือทรัพยากรอื่น ๆ มาผลิตเข้ากระบวนการบริหารจัดการขององค์การให้เกิดผลผลิตตามเป้าประสงค์

2. Capital (Money) คือ ทุน ซึ่งอาจจะเงินลงทุน งบประมาณ หรือที่ดินซึ่งจำเป็นในการผลิต หรือดำเนินกิจกรรม

3. Raw Material คือ วัตถุดิบตั้งต้นที่จะนำเข้าสู่กระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิต หรืออาจจะเป็นวัสดุ เครื่องจักร ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการผลิต

4. Management หมายถึง กลุ่มกระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วย แผนการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ ทรัพยากรบุคคลจะเป็นตัวจักรสำคัญในการกระทำวัตถุดิบ โดยใช้ทุนเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์

5. Information คือ ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อองค์การ

จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างชาติดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน เช่น

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ (1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ (2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และ (3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มีความเห็นว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร็บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กูลิค (Luther Gulick) และ ลินคอล์น เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การจัดการคน (Staffing) (4) การอำนวยความสะดวก (Directing) (5) การประสานงาน (Coordinating) (6) การรายงาน (Reporting) และ (7) การงบประมาณ (Budgeting)

ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบังคับการ (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) และ (5) การควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC) วิลเลียม ที กรีนวูด (William T. Greenwood) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุสิ่งของ (Material) (4) อำนาจหน้าที่ (Authority) (5) เวลา (Time) (6) กำลังใจในการทำงาน (Will) และ (7) ความสะดวกต่างๆ (Facilities) สำหรับแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านรัชชย สันติวงษ์, วิชาญ วิชาญนิภาวรรณ, วิลเลียม ที กรีนวูด (William T. Greenwood) ผู้ศึกษาเห็นว่า วิชาญ วิชาญนิภาวรรณ ให้ความหมายการบริหารจัดการได้ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมเข้าใจง่าย ชัดเจนกว่าและสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานในปัจจุบันได้ ทั้งนี้การให้ความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการทั้งหลายล้วนมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ผู้ศึกษาได้นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิชาญ วิชาญนิภาวรรณ ดังกล่าวข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ว่า หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการและตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อ การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ สำหรับเหตุผลที่นำความหมายการบริหารจัดการของ วิชาญ วิชาญนิภาวรรณมาประยุกต์ใช้ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการให้ความหมายการบริหารจัดการที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมเข้าใจง่าย ชัดเจนอีกทั้งยังเป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม

เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ของนักวิชาการและผู้รู้ ดังต่อไปนี้

สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ พระสังฆราช (2530:4-11) ในหนังสือ “ทศพิธราชธรรม” อธิบายว่า

ทศพิธราชธรรม 10 ประการนี้ เป็นภษิตของบัณฑิตผู้เกิดนอกพุทธกาลมาก่อน ภายหลังจึงนำมาร้อยกรองเป็นคำสอนในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เพราะมี 10 อย่าง จึงเรียกว่าทศพิช,

เพราะเป็นธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ราชเจ้าผู้ปกครองประชาชน จึงเรียกว่า ราชธรรม (สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ พระสังฆราช “ทศพิธราชธรรม” สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล 5230)

ทศพิธราชธรรมนี้ เมื่อพิจารณาด้วยดีจักเห็นได้ว่า มิใช่เป็นธรรมเฉพาะท่าน ผู้ปกครองประชาชนชั้นสูงสุดเท่านั้น แต่เป็นธรรมสำหรับผู้ปกครองทั่วไป ตั้งแต่ส่วนใหญ่เช่นประมุขของประเทศชาติและรัฐบาล ตลอดถึงส่วนน้อย เช่น หัวหน้าครอบครัว ทั้งเป็นธรรมสำหรับผู้อยู่ในปกครองด้วย เพราะการปกครองจะดำเนินไปได้เรียบร้อยดี ผู้อยู่ในปกครองก็จำเป็นต้องประพฤติธรรมนี้ด้วยตามฐานะ เพราะฉะนั้น ราชธรรมนี้จึงเป็นธรรมสำหรับคนที่อยู่ด้วยกันเป็นหมู่เหล่า ตั้งแต่ครอบครัวหนึ่งจนถึงประเทศชาติหรือทั้งหมดพึงประพฤติต่อกันเพื่ออยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข และมีความเจริญ มั่นคงต่อตนเองและประเทศชาติ

1. ทาน คือ กิริยาที่ให้ไม่ได้คิดเอาคืนกลับมา คือให้สิ่งของ เช่น ฝ้ายนุ่งห่มข้าวน้ำที่อยู่อาศัย ให้กำลังกาย เช่น ช่วยขวนขวายทำกิจการงาน ให้กำลังวาจา เช่น ช่วยพูดกิจการ ให้กำลังความคิด เช่น ช่วยคิดช่วยแนะนำในกิจการ ให้กำลังปัญญา คือให้ความรู้ด้วยกุศลเจตนามุ่งให้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เพื่อบูชาคุณก็ดี เพื่อช่วยสงเคราะห์ ชื่อว่าทาน ส่วนพัสดุที่พึงให้ คือ ทรัพย์ กำลังกาย กำลังวาจา กำลังความคิด กำลังปัญญาเหล่านี้ เป็นวัตถุทาน สิ่งที่พึงให้ ในที่ทั่วไปวัตถุทาน ท่านมุ่งเอาพัสดุสิ่งของโดยมาก ในที่บางแห่งจำแนกทานเป็น 2 คือ วัตถุทานการให้พัสดุสิ่งของ และธรรมทานการให้ธรรม คือชี้แจงแสดง โอวาทหรือคำสั่งสอนแนะนำ

ท่านผู้เป็นหัวหน้าปกครองหมู่ชน เมื่อตั้งอยู่ในทาน จึงปกครองหมู่ชนให้เป็นไปด้วยดี เช่นประมุขของประเทศชาติและรัฐบาล จ่ายพระราชทรัพย์ให้แก่ข้าราชการและราษฎรผู้สมควรได้รับ ในคราวที่สมควร ตลอดถึงจ่ายบำรุงกิจการนั้น ๆ โดยความเป็นธรรม เพื่อให้ได้ความสะดวกและความสมบูรณ์แก่ราษฎร ในหมู่ที่เล็กลงมาจนถึงครอบครัวก็เช่นเดียวกัน เช่นมารดา บิดา พ่อบ้าน แม่บ้านให้สิ่งที่ควรให้แก่บุตร ธิดา และคนที่รวมกันอยู่ในครอบครัว แม้ผู้อยู่ในปกครอง ก็ต้องตั้งอยู่ในทาน เช่นราษฎรก็ต้องแบ่งทรัพย์ที่หามาได้ถวายเป็นราชพลี ด้วยเสียภาษีอากรตามพิกัด และให้ทรัพย์ให้กำลังกายเป็นต้น ช่วยราชการตามกิจตามสมัย ในครอบครัว บุตรธิดาเมื่อเติบโตใหญ่ ตั้งใจแสวงหาทรัพย์บำรุงเลี้ยงมารดาบิดาเป็นการตอบแทน เมื่อคนผู้รวมกันอยู่เป็นหมวดหมู่ต่างตั้งอยู่ในทาน ทั้งฝ่ายผู้ทำหน้าที่ปกครอง ทั้งฝ่ายผู้อยู่ในปกครองจึงอยู่ด้วยกันเป็นสุข ไม่เกิดความเร้นแค้นขัดข้อง

2. ศีล คือ เจตนาที่รักษาการมัจฉิกรมให้ตั้งเป็นปกติดี เว้นจากประพฤติชั่วทุจริต ชื่อว่าศีล ศีลในทางปกครอง คือการประพฤติตามกฎหมายจารีตประเพณีอันดีงาม ในทางพระพุทธศาสนาอย่างต่ำคือศีล 5 อันชนทั่วไปพึงสมาทานรักษา กล่าวรวมกันคือ เว้นจากผลาญชีวิตกันและกัน เว้นจากถือเอาทรัพย์ที่เจ้าของเขาไม่ยินยอมให้ เว้นจากประพฤติผิดในกามทั้งหลาย เว้น

จากพูดเท็จ เว้นจากคัมภีร์น้ำเมาคือสุรามรย์ อันเป็นฐานะแห่งความประมาท ศีล 5 ประการนี้มีมาเก่า ก่อนพุทธกาล ท่านแสดงว่าพระเจ้าจักรพรรดิ ผู้เป็นพระราชเอกแห่งแผ่นดินได้ทรงสมาทานรักษา และทรงประกาศแนะนำให้ราษฎรในจักรพรรดิมณฑลสมาทานรักษา ศีล 5 นี้จึงเป็นศีลหรือ กฎหมายในทางปกครองของพระเจ้าจักรพรรดิ แม้ในบัดนี้ ถึงมีกฎหมายอยู่มากแล้ว ก็ยังต้องอาศัย ศีลอุปการะ แต่บัญญัติผ่อนลงตามทีเห็นสมควร ราษฎรจึงจะอยู่เป็นสุขสงบ

ผู้ปกครองที่ไม่ตั้งอยู่ในศีล ย่อมประพฤตินุจริต ทำผู้อยู่ในปกครองให้เดือดร้อนด้วย อธรรม ปราศจากเมตตากรุณา ฝ่ายผู้อยู่ในปกครองที่ปราศจากศีล ก็ทำตนให้เป็นคนชั่วเป็นผู้ร้าย ก่อ ความเดือดร้อนต่าง ๆ ทั้งแก่ผู้อยู่ในปกครองด้วยกัน ทั้งแก่ผู้ปกครอง ไม่เป็นอันประกอบอาชีพให้ เจริญ เพราะฉะนั้น ศีลจึงจำเป็นสำหรับคนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมวดหมู่ทุกฝ่าย ถ้าต่างตั้งมั่นอยู่ ในศีล บ้านเมืองก็จักถึงความสงบสุขราบคาบปราศจากโจรภัยและทุจริตภัยทั้งปวง

3. บริจาค คือ กิริยาที่สละบริจาคสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือมีประโยชน์น้อยกว่า แคน กว่า เพื่อสิ่งที่มีประโยชน์ใหญ่กว่า กว้างกว่า เพื่อบรรเทาความตระหนี่ ดังสุภาษิตที่ว่า “ผู้มีปัญญา เมื่อเห็นสุขไพบุลย์พึงสละสุขพอประมาณเสีย” และว่า “พึงสละทรัพย์เพราะเหตุ อวัยวะอัน ประเสริฐ เมื่อรักษาชีวิตก็พึงสละอวัยวะ เมื่อระลึกถึงธรรมก็พึงสละอวัยวะ ทรัพย์ และแม้ชีวิต ทั้งสิ้น” ชื่อว่า บริจาค

คนผู้คุมกันอยู่เป็นหมวดหมู่ เมื่อตั้งอยู่ในบริจาค คือถึงคราวที่สละทรัพย์เป็นต้น จนถึงชีวิตเลือดเนื้อ เพื่อรักษาธรรมตามหน้าที่ของตน หมู่จึงดำรงอยู่ได้ดี คนผู้ทำหน้าที่ปกครองพึง เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนเฉพาะตนหรือพวกพ้องของตน ถ้าไม่ปฏิบัติเช่นนั้นด้วย ชักกลับ เอาประโยชน์ส่วนรวมมาเพื่อประโยชน์เฉพาะตนและพวกพ้องด้วย ผู้อยู่ในปกครองก็เช่นเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้หมู่ที่เป็นอยู่ร่วมกันก็ตั้งอยู่ไม่ได้ แม้เฉพาะคนที่อาศัยอยู่ในส่วนรวมก็ตั้งอยู่ไม่ได้ด้วย แต่ที่ยังตั้งอยู่ได้ ก็เพราะอาศัยส่วนรวมที่ยังมีคนคืออยู่มาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าทุกฝ่ายยอมสละ ประโยชน์ส่วนเฉพาะตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่นเมื่อถึงคราวที่จำเป็น พระเจ้าแผ่นดินก็ทรง ยอมสละ ราษฎรก็ยอมสละแม้ชีวิตถวายเป็นราชพลีร่วมกับพระเจ้าแผ่นดินเพื่อรักษาประเทศชาติ ต่างตั้งอยู่ในบริจาคจะนี้ จึงรักษาหมู่ให้ดำรงอยู่และให้เจริญยิ่งขึ้น

4. ความซื่อตรง คือ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยตรง คือปฏิบัติซื่อตรงทั้งฝ่ายผู้ปกครอง ทั้ง ฝ่ายผู้อยู่ในปกครอง ปราศจากมายาสาไถย ไม่ปฏิบัติลวงกันหรือหลีกเลียงแอบแฝง ชื่อว่า อาชวะ คนผู้อยู่ร่วมกันเป็นหมวดหมู่ ถ้าปฏิบัติไม่ตรงในการงานตามหน้าที่ ไม่ซื่อตรงต่อกัน และกัน ก็จะเกิดความระแวงไม่เชื่อถือไว้วางใจกัน จะกระด้างกระเดื่องแตกร้างกัน แม้ในหมู่ญาติ และหมู่มิตรก็เช่นกัน แต่ถ้าปฏิบัติตรงต่อกัน ก็จะไว้วางใจและกลมเกลียวกัน อยู่เป็นสุขด้วยกัน

5. ความอ่อนโยน คือ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ดึงคือด้วยอำนาจถัมกะ มีความอ่อนโยนไปตามเหตุผลตามความสมควร ดังที่เรียกว่า การฉวสีกะ เป็นไปในอำนาจแห่งเหตุที่ควรดำเนิน และมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า วางตนสม่ำเสมอ ไม่กระด้างคูหมิ่นผู้อื่นด้วยอำนาจมานะเพราะชาติ โศคร ยศ ทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งอะ มัทวะ คุณชื่อนี้ทำให้ผู้ใหญ่และผู้ย่อยเป็นที่นับถือของกันและกัน ยังหมู่ให้ดำเนินไปได้โดยสวัสดิ์

6. ความเพียร คือ ตะปะ หรือ ตปะ โดยพยัญชนะแปลว่าแผดเผา โดยมากท่านใช้เป็นชื่อของความเพียร จึงแปลว่าความเพียรเป็นเครื่องแผดเผา ใช้เป็นชื่อธรรมอื่นอีกบ้าง ทางลัทธิปราหฺมณแสดงว่า ตปะของกษัตริย์ คือการคุมครองไพร่ฟ้าประชาชน มีคำเป็นคาถาหนึ่งแสดงว่า พระอาทิตย์มีตปะ ในกลางวัน พระจันทร์มีตปะในกลางคืน ตามนัยเหล่านี้ ตปะหมายถึงการตั้งใจกำจัดความเกียจคร้านและทำการผัดหน้าที มุ่งทำกิจอันเป็นหน้าที่ที่พึงทำอันเป็นกิจดีกิจชอบ ให้สม่ำเสมอและให้ยิ่งขึ้น ผู้บำเพ็ญตปะให้บรรลุถึงความสำเร็จ ย่อมเป็นผู้มีตปะ ปราภฏเป็นผู้มีสง่าเป็นที่ยำเกรง ดังที่พูดกันว่า “มีตปะเตชะ”

คนผู้รวมกันอยู่เป็นหมู่ ต้องมีตปะ คือใครมีหน้าที่ฐานะอย่างใด ก็ปฏิบัติไปอย่างนั้นให้ดีให้เหมาะสมแก่หน้าที่ฐานะ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ผู้ปกครอง ก็ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปกครองให้ดี ให้บริบูรณ์ เมื่อเป็นผู้อยู่ในปกครอง ก็ปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในปกครองให้ดีให้บริบูรณ์ เมื่อปฏิบัติดีอยู่ด้วยกัน ก็เป็นผู้มีตปะอยู่ด้วยกัน เป็นที่ยำเกรงของกันและกัน แต่ถ้าตรงกันข้าม คือผู้มีหน้าที่ปกครองไม่ประพฤติให้ดีตามหน้าที่ ก็เป็นที่คูหมิ่นของผู้ปกครอง รวมความว่า ผู้มีหน้าที่ฐานะอย่างใด ไม่ปฏิบัติให้สมกับหน้าที่ฐานะอย่างนั้น ย่อมเป็นที่คูหมิ่นดูแคลน หมคความนับถือ ต้องเสื่อมจากเกียรติที่ดิจจนถึงตกจากฐานะของตน

7. ความไม่โกรธ คือ กิริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงไม่พยาบาทมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิด ก็ทำตามเหตุผล ไม่ทำด้วยอำนาจความโกรธ ชื่อว่า อัก โกรชะ

คนผู้รวมกันอยู่เป็นหมู่ ย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เมื่อข่มใจไว้ไม่ได้ เกิดโกรธขึ้นต่อกันขึ้นและผูกโกรธไว้ ก็เป็นสมมติฐานให้เกิดโทษความประทุษร้ายกันทางใจก่อน แล้วก็ประทุษร้ายกันทางกายทางวาจาสืบไป ทำให้อยู่ด้วยกันไม่เป็นสุข ต่อเมื่อรักษาใจข่มใจไว้ไม่เกิดโกรธขึ้น หรือเมื่อเกิดโกรธขึ้นในใจ ก็ระงับไว้ไม่แสดงออกมาให้ปรากฏ ไม่ปฏิบัติอำนาจแห่งความโกรธ จึงจักอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นสุข ความไม่โกรธจักมีได้ก็เพราะเมตตาหวังความสุขความเจริญแก่ตนและต่อกันและกัน คนที่เป็นหัวหน้าปกครองก็ตาม เป็นผู้อยู่ในปกครองก็ตาม เมื่อแสดงความโกรธออกมาให้ปรากฏ ก็แสดงว่า ตนเองลู่อำนาจของความโกรธ กิริยาที่แสดงความโกรธออกมานั้นก็ไม่งดงาม น่าเกลียดน่าชัง

8. ความไม่เบียดเบียน คือ กิริยาที่ไม่เบียดเบียนให้ลำบาก คือความไม่ก่อกุศลชอกแก่ผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์ ด้วยเห็นเป็นสวของตน เพราะอำนาจโมหะ เช่นทำร้ายคนและสัตว์อื่นเล่นชื่อว่า อวิหิงสา

คนผู้รวมกันอยู่เป็นหมู่ ทั้งผู้ปกครอง ทั้งผู้อยู่ในปกครอง จะอยู่ด้วยกันได้เป็นสุข ก็เพราะไม่เบียดเบียนกัน โดยเฉพาะผู้ปกครอง ถึงจำเป็นต้องอาศัยเก็บภาษีอากรจากราษฎรผู้อยู่ในปกครองเพื่อจ่ายบำรุงประเทศ และต้องเกณฑ์กำลังแรงงานบ้างในคราวที่จำเป็น แต่ถ้าเก็บและเกณฑ์รุนแรงอันเป็นการรีดเกินสมควร ราษฎรผู้อยู่ในปกครองก็เดือดร้อน ระส่ำระสายอยู่ไม่เป็นสุข มีเรื่องครั้งโบราณกาลว่า ผู้อยู่ในปกครองถูกผู้ปกครองเบียดเบียน ต่างอพยพไปอยู่ต่างถิ่นก็มี ความไม่เบียดเบียนจักเป็นไปได้ ก็ต้องอาศัยกรุณาเป็นเบื้องต้น

9. ความอดทน คือ กิริยาที่อดทนต่อโลภะ ความอยากได้บ้าง ต่อโทสะ ความโกรธเคืองจนถึงพยายาบ มุ่งร้ายบ้าง ต่อโมหะ ความหลงมกมายบ้าง เพราะได้ประสบอารมณ์ที่ชั่วให้เกิดขึ้นเมื่อมีอารมณ์มาประสบชั่วให้เกิดอยากได้ อยากล้างผลาญ อยากเบียดเบียน ก็อดทนไว้ ไม่ยอมแสดงวิกลจริตอันชั่วร้ายทางกายวาจาออกไป ตามอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ และอดทนต่อทุกขเวทนามีเย็นร้อนเป็นต้น อดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวชั่ว ไม่เป็นที่ชอบใจ ชื่อว่าขันติ

คนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ ต้องประสบอารมณ์ต่างๆมาก ถ้าไม่ตั้งอยู่ในขันติ ยอมให้โลภะ โทสะ โมหะ จุกซกไป ก็จะเกิดวิวาทแก่งแย่งและวุ่นวายอย่างอื่นอีกมาก ไม่อยู่ด้วยกันด้วยสงบสุขเรียบร้อยเป็นสุข ถ้าตั้งอยู่ในขันติ ก็ได้ผลตรงกันข้าม คืออยู่ด้วยกันด้วยความสงบเป็นสุข ผู้มีขันติจึงงามเพราะมีอาการสงบ เมื่อรวมกันเข้าเป็นหมู่ก็เป็นหมู่ที่งาม เพราะมีความสงบสุข

10. ความเที่ยงธรรม คือ ความไม่ผิด ชื่อว่า อวิโรธนะ ธรรมชั้นนี้ควรหมายความว่า รู้ว่าผิดแล้วไม่คือขึ้นทำคือ ไม่ยอมทำผิดทั้งรู้ๆ ผิดในที่นี้ หมายถึงผิดจากข้อที่ถูกที่ควรทุกอย่าง เช่นผิดจากความยุติธรรมด้วยอำนาจอคติ ผิดจากปกติ คือเมื่อประสบความเจริญหรือความเสื่อม ก็รักษาอาการกายวาจาไว้ให้คงที่ ไม่ให้ขึ้นลงเพราะยินดียินร้าย

คนสามัญทั่วไป ในชั้นต้น ยังทำผิดอยู่ เพราะไม่รู้ว่าผิด ถ้ายอมปล่อยไปเช่นนั้น ไม่ศึกษา ก็จักเป็นผู้ไม่รู้จักชอบ ไม่รู้จักผิด ไม่อาจปฏิบัติถูกได้ ผู้ปกครองผู้เป็นหัวหน้าเมื่อทำผิดด้วยอำนาจชอบรักบ้าง ด้วยอำนาจชังบ้าง ด้วยอำนาจกลัวบ้าง ด้วยอำนาจหลงบ้าง ผู้อยู่ในปกครองก็เดือดร้อนอยู่เป็นทุกข์ แต่ถ้าผู้ปกครองผู้เป็นหัวหน้ามีใจกอบปรึด้วยธรรม มุ่งความถูก พยายามศึกษาพิจารณาให้รู้จักผิดและชอบแล้ว พยายามทำการงานให้ถูกต้องตามคลองธรรมไม่ให้ผิด และแนะนำพร่ำสอนผู้อยู่ในปกครองก็พยายามทำให้ถูกต้องตามคลองธรรมไม่ให้ผิด ต่างฝ่ายต่างรู้จักอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุข

ธรรม 10 ประการนี้ ท่านแสดงว่า พระเจ้าจักรพรรดิทรงมีบริบูรณ์ในพระองค์ จึงเป็นผู้ปกครองที่ดี ไม่รุกรานผู้อื่นด้วยอำนาจ เพราะปกครองดีด้วยมีธรรมเหล่านี้เป็นอุบาย ประเทศทั้งหลายจึงสวามิภักดิ์ยอมเข้าอยู่ในปกครอง ที่ท่านเรียกว่าปกครอง โดยธรรม ไม่ใช่โดยอำนาจ และต่างก็มีสุขมีความเจริญร่วมกันทั้งหมด

เมื่อพระมหากษัตริย์เจ้า ทรงดำรงทศพิธราชธรรมนี้ ให้ตั้งบริบูรณ์ด้วยดีในพระองค์ ฝ่ายพระราชวงศานุวงศ์ ข้าทูลละอองธุลีพระบาท และอาณาประชาราษฎร์ ข้าขอบขัณฑสีมา ก็ย่อมมีความสวามิภักดิ์นับถือรักใคร่ ตั้งใจประกอบราชกิจฉลองพระเดชพระคุณ เต็มกำลังกาย เต็มกำลังความคิด ซื่อสัตย์สุจริตมิได้คิดทรยศ ช่วยบำรุงรัฐชนบทให้สมบูรณ์มั่งคั่ง สมดังพระราชประสงค์ เบื้องหน้าแต่นั้น เมื่อทรงพิจารณาด้วยพระปรีชาญาณถึงวุฒิสถูปผล ก็จะทรงเห็นกุศลธรรมส่วนชอบ 10 ประการนี้ ซึ่งตั้งอยู่ด้วยดีในพระองค์ ว่าเป็นเหตุมีกำลังกล้าสามารถให้เกิดผล ได้ถึงเพียงนั้น ก็จะทรงพระปิติโสมนัสเป็นอันมาก

พ.อ. อนุชาติ บุนนาค เรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการปกครองบ้านเมือง” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.google.com> ทศพิธราชธรรมประกอบด้วย 10 ประการ

1. ทานัง หรือการให้หมายถึงการพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ การทรงเสียดละพระกำลังในการปกครองแผ่นดินการพระราชทานพระราชดำริอันก่อให้เกิดสติปัญญาและพัฒนาชาติ การพระราชทานเสรีภาพอันเป็นหัวใจแห่งมนุษย์
2. ศีลัง หรือการตั้งและทรงประพฤติพระราชจรรยาวัตรพระกายพระวาจาให้ปราศจากโทษทั้งในการปกครองอันได้แก่กฎหมายและนิติราชประเพณีและในทางศาสนาอันได้แก่เบญจศีลมาเสมอ
3. ปริจาคัง หรือการบริจาคอันได้แก่ การที่ทรงสละสิ่งไม่เป็นประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยเพื่อสิ่งที่ดีกว่าเมื่อถึงคราวก็สละได้ แม้พระราชทรัพย์ ตลอดจนพระโลหิตหรือแม้แต่พระชนม์ชีพ เพื่อรักษาธรรมและพระราชอาณาจักรของพระองค์
4. อาชชะวัง หรือความซื่อตรงอันได้แก่การที่ทรงซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครองดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อพระราชสัมพันธมิตรและอาณาประชาราษฎร์
5. มัททะวัง หรือทรงเป็นผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยนเคารพในเหตุผลที่ควรทรงมีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสและอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า
6. ตะปัง หรือความเพียรที่แผดเผ่าความเกียจคร้านคือการที่พระมหากษัตริย์ทรงตั้งพระราชอุตสาหะปฏิบัติพระราชกรณียกิจให้เป็นไปด้วยดี โดยปราศจากความเกียจคร้าน

7. อักโกระ หรือความไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่นแม้จะลงโทษผู้ทำผิดก็ทำความเหตุผลและสำหรับพระมหากษัตริย์นั้นต้องทรงมีพระเมตตาไม่ทรงก่อเวรแก่ผู้ใด ไม่ทรงพระพิโรธ โดยเหตุที่ไม่ควรและแม้จะทรงพระพิโรธก็ทรงข่มเสียให้สงบได้

8. อะวีหิสัญจะ คือทรงมีพระราชอัธยาศัย กอปรด้วยพระมหากุณา ไม่ทรงก่อนทุกข์หรือเบียดเบียนผู้อื่นทรงปกครอง ประชาชนดั่งบิดาปกครองบุตร

9. ชันติญจะ คือการที่ทรงมีพระราชจริยานุวัตรอันอดทนต่อสิ่งทั้งปวง รักษาพระราชหฤทัยและพระอาการพระกายพระวาจาให้เรียบร้อย

10. อะวิโรธะนัง คือการที่ทรงตั้งอยู่ในชาติติยราชประเพณีไม่ทรงประพฤติดิฉินจากพระราชจริยานุวัตรนิคตศาสตร์ ราชศาสตร์ ไม่ทรงประพฤดิให้คลาดจากความยุติธรรม ทรงอุปถัมภ์ยกย่องคนที่มีความชอบ ทรงบารอบคนที่มีความผิดปราศจากอำนาจอคติ 4 ประการและไม่ทรงแสดงให้เห็นด้วยพระราชหฤทัย ยินดียินร้าย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม : แนวคิดปัญหาและการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายไว้ว่า ทศพิธราชธรรม เดิม ทศพิธราชธรรม หมายถึง ธรรมของพระราชาหรือราชธรรม ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มีพุทธดำรัสไว้ในพระไตรปิฎก มหาสังฆคค อันประกอบด้วย 10 ประการ

แม้ในอดีต ทศพิธราชธรรมจะได้ชื่อว่าเป็นหลักธรรมที่พระราชาหรือผู้นำประเทศจะพึงปฏิบัติ และบางคนอาจคิดว่า ทศพิธราชธรรมเป็นของสูงหรือไกลตัว ควรจะเป็นเรื่องของพระราชาหรือผู้นำประเทศเท่านั้น แต่ต่อมา ได้มีการขยายขอบเขตการนำทศพิธราชธรรมไปปรับใช้ให้กว้างขวางขึ้น โดยนักบริหารจัดการและสามัญชนก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้เช่นกัน ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมในการจัดการในชุมชนและการดำรงชีวิต 10 ประการที่ผู้บริหารหน่วยงานในชุมชนควรยึดถือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง หลักทั้ง 10 ประการของทศพิธราชธรรมถือว่า เป็นหลักการสำคัญของการจัดการตามแนวทางคุณธรรมในชุมชน

ทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ทาน คือ การให้ นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้ว อาจจะให้น้ำใจแก่ผู้อื่น ได้ด้วย เช่น ให้กำลังใจแก่ผู้ตกอยู่ในห้วงทุกข์ ให้ข้อแนะนำที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ให้รอยยิ้ม และปิยวาจาแก่ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ เป็นต้น

2. คีต หรือ คีลิ่ง คือ ความประพฤติที่ดีงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

3. บริจาค หรือ ปริจาคะ คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานก็ได้ เช่น การบริจาคทุนทรัพย์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการเสียสละร่างกาย อวัยวะหลังตายแล้วเพื่อการศึกษา เป็นต้น โดยทั่วไป การเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็นการลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น

4. ความซื่อตรง หรือ อาชาวะ คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นคนตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น เช่น ไม่คิดคดทรยศต่อประเทศชาติและประชาชน หรือ ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลา ทรัพย์สินของหน่วยงานตน แม้จะได้ทรัพย์สิน ไปมากมายน แต่เงินบาปที่ได้ไปก็จะเป็นสิ่งอัปมงคลที่ทำให้ผู้นั้นไม่เจริญก้าวหน้า ถูกคนรุมสาปแช่ง และแม้คนอื่นจะไม่รู้ แต่ตัวผู้กระทำย่อมรู้อยู่แก่ใจ และไม่มีวันจะมีความสุขกาย สบายใจ เนื่องจากเกรงกลัวคนอื่นจะมารู้ความลับตลอดไป ผู้ที่ประพฤติตนด้วยความซื่อตรง แม้ไม่ร่ำรวยเงินทอง แต่จะมั่งคั่งด้วยมิตรที่จริงใจ ตายไปก็ตายตาหลับ ลูกหลานก็ภาคภูมิใจ เพราะไม่ต้องแบกรับความอับอายที่มีบรรพบุรุษเป็นคนโกงชาติบ้านเมือง

5. ความอ่อนโยน หรือ มัทวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรี และไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่ติดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย เมื่อเป็นเช่นนี้ คนทั่วไปก็จะต้อนรับเพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ

6. ความเพียร หรือ ตปะ คือ การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อไม่ทอดถอย ไม่ลดละเบื่อง่ายในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ ความเพียรนี้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ และยังสอนให้สู้ชีวิต ไม่ถดถอย ท้อแท้ หรือยอมแพ้อะไรง่าย ๆ

7. ความไม่โกรธ หรือ อักโกธะ คือ การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำได้ยาก แต่ถ้าสามารถฝึกฝน ไม่ให้เป็นคนโมโหง่าย และพยายามระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ จะเป็นประโยชน์หลายอย่าง เช่น ทำให้สุขภาพจิตดี หน้าตาผ่องใส ทำให้รักษามิตรไมตรีกับผู้อื่นไว้ได้ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

8. ความไม่เบียดเบียน หรือ อวิหิงสา คือ การไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย และนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยังไม่ควรเบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย มิฉะนั้น ผลร้ายจะย้อนกลับมาสู่ผู้เบียดเบียนและสังคม อย่างที่เห็นกันทั่วไปที่เกิดภัยธรรมชาติต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ไปเบียดเบียน

ธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ไม่เบียดเบียนคนทั่วไป ก็ควรมีความกรุณาแผ่ไปอย่างทั่วถึงด้วย

9. ความอดทน หรือ ขันติ คือ การทนต่อ โลก โกรธ หลง ทั้งกายวาจาใจ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย และไม่หมดกำลังกาย กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต และทำหน้าที่การทำงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำความงามความดี ความอดทนจะทำให้ชนะอุปสรรคทั้งปวงไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ และจะทำให้แข็งแรงขึ้น เข้มแข็งขึ้น

10. ความเที่ยงธรรม หรือ อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใด เป็นการทำอะไรด้วยความรอบคอบ ด้วยความถูกต้อง มิใช่ด้วยความถูกใจ รวมตลอดถึงการยกย่องผู้ประพฤติกิประพฤติชอบ ขณะเดียวกัน ให้นินทาหรือไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่อง “ทศพิธราชธรรม” ค้นคืนวันที่ 29

พุดศกิกายน 2550 จาก <http://www.google.com>

ประการแรก ในด้านวัฒนธรรมการปกครอง ดั้งเดิมมีความคิดที่ว่า กษัตริย์เป็นหัวหน้าคอยปกครองรักษาระเบียบของสังคม ในสมัยสุโขทัยจะเห็นได้จากรึก และกัมภีร์ไตรภูมิพระร่วงว่า มีวิวัฒนาการในความเชื่อว่า กษัตริย์จะสามารถนำสังคมไปในทางศีลธรรมขึ้นได้ เพราะกษัตริย์ไม่ใช่มีหน้าที่เป็นผู้ปกครองอย่างเดียว แต่เป็นผู้นำทางศีลธรรมด้วย กล่าวคือ จะบำเพ็ญบารมีจนบรรลุพระโพธิญาณ และชี้แนะทางแก่บุคคลอื่นด้วยความคิดนี้ทำให้สมัยอยุธยาและรัตน โกสินทร์ คำว่า “บารมี” เป็นคำที่ใช้กับพระมหากษัตริย์ และเลยมายังบุคคลสำคัญ

ประการที่สอง ถือว่า ความคิดเรื่องบารมีก่อให้เกิดประเพณีการสวดและเทศน์มหาชาติเป็นต้น

ประการที่สาม ในด้านศิลปะ การบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์เป็นแรงบันดาลใจให้ช่างเขียนภาพประกอบเป็นจิตรกรรมฝาผนังออกในรูปแบบต่าง ๆ ตามความคิดของช่างคิด เรื่องการบำเพ็ญบารมีของพระเวสสันดรในมหาชาติ ยังคงสืบทอดมา มีธรรมเนียมการสวดและเทศน์มหาชาติอย่างใหญ่โต เป็นงานพระราชพิธี มีการแต่งมหาชาติคำหลวงเพิ่มเติม สำนวนกรุงเก่าที่ขาดหายไป รวมทั้งแต่งรายยาวมหาเวสสันดรชาดก สำหรับการเทศน์มหาชาติ ถ้าพิจารณาแล้ว จะเห็นแนวทางสัมพันธ์ระหว่างบารมีในทางพุทธศาสนา (ทศบารมี) และบารมีของพระมหากษัตริย์ กล่าวคือ พระมหากษัตริย์ในประเทศไทยส่วนแต่มีพระราชหฤทัยศรัทธาเลื่อมใสในพระบวรพุทธศาสนา นอกจากจะทรงบำเพ็ญพระราชกุศลหวังผลในทางพุทธศาสนา เช่น หวังพระโพธิญาณ ดังได้กล่าวแล้วในข้างต้น พระมหากษัตริย์ไทยยังต้องยึดหลักปฏิบัติ ที่เรียกว่า ทศพิธราชธรรม หรือธรรม 10 ประการ ของพระมหากษัตริย์ ดังนี้

1. ทาน คือ การให้สิ่งของ ให้กำลังกาย ให้กำลังความคิด ให้กำลังปัญญา จำแนกทาน เป็นสองประการคือ วัตถุทาน การให้พัสดุสิ่งของ และธรรมทาน การให้ธรรม คือชี้แจงแสดง โอวาท หรือคำสั่งให้สิ่งของนอกกาย ชั้นกลางให้อวัยวะ ส่วนสูงสุดให้ชีวิต

2. ศิล คือ เจตนาที่จะรักษาภพกรรม วชิกรรม ให้เป็นปกติ เว้นจากประพฤติชั่ว พุจริต ทศพิธราชธรรม เป็นศีลในด้านการปกครอง ก็จะต้องประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายจารีต ประเพณีของบ้านเมือง และหมายรวมถึงศีล 5 ในทางพุทธศาสนาถือว่าผู้ปกครองที่ตั้งอยู่ในศีล ย่อม ทำให้ผู้อยู่ในปกครองอยู่เป็นสุข ไม่เดือดร้อน ศีลจึงจำเป็นสำหรับคนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมวดหมู่ สำหรับศีลবারมีนั้น เห็นว่ามุ่งให้ผู้บำเพ็ญรักษาภพ วาจาให้เรียบร้อยเป็นปกติ

3. ขันติ คือ กริยาที่อดทน ต่อ โลกะ โทสะ โมหะ ไม่แสดงกริยาว่าจันชั่วร้าย ตาม นาง โลกะ โทสะ โมหะ และอดทนต่อทุกขเวทนาอดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวขู่ไม่เป็นที่พอใจ

4. บริจาค หมายถึง การเสียสละเช่นเสียสละประโยชน์หรือความสุขส่วนตน พระมหากษัตริย์หรือผู้ปกครองควรมีธรรมะในการประพฤติปฏิบัติทั้งปวง เพื่อประโยชน์สุขของคนหมู่มาก

5. อาชวะ หมายถึง ความเป็นผู้มีอัธยาศัยซื่อตรง ไม่ประพฤติหลอกลวง หลีกเลียง แอบแฝง คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่ ถ้าปฏิบัติไม่ตรงในงานหน้าที่ ไม่ซื่อตรงต่อกันและกัน จะเกิดการแตกร้าง อยู่เป็นสังคมที่สงบสุขไม่ได้

6. มัททวะ หมายถึง ความเป็นผู้อ่อนโยน ไม่ดิ่งคือ มีความโอบอ้อม มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ ผู้เจริญ อ่อน โยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า วางตนสม่าเสมอ ไม่กระด้าง กระเดื่องดูหมิ่นผู้อื่น

7. ตบะ หมายถึง ความตั้งใจ กำจัดความเกียจคร้าน และการผัดผ่อนที่ มุ่งทำกิจอันเป็นหน้าที่ที่พึงกระทำ อันเป็นกิจดี กิจชอบ จะต้องมีความเพียร ตบะของพระมหากษัตริย์ หรือ ผู้ปกครอง คือการคุมครองไพร่ฟ้าประชาชน พระมหากษัตริย์จะมีสง่าเป็นที่ยำเกรงของคนทั่วไป พระมหากษัตริย์จะต้องมีความเพียร ทำหน้าที่โดยไม่เกียจคร้าน เทียบได้กับวีริยะบารมี

8. อักโกธะ คือ การทำกริยาที่ไม่แสดง โกรธให้ปรากฏ ไม่ทำด้วยอำนาจความ โกรธ ไม่ทำร้ายผู้อื่น ไม่พยายาทมุ่งร้ายคนอื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามเหตุผล ไม่ทำด้วยอำนาจ ความโกรธ พระมหากษัตริย์ จะต้องอัธยาศัย ประกอบด้วยเมตตา ไม่ปรารธนาถ่วงอภัยกับผูใด

9. อวิหิงสา คือ การไม่ก่อทุกข์ยากแก่ผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น พระมหากษัตริย์ทรงมีอัธยาศัยประกอบด้วยพระมหากรุณา ไม่เบียดเบียนผูใด ทรงปกครอง ประชาชน ดังบิดาปกครองบุตร

10. อวิโรธนะ คือ การไม่ทำผิดทำนองคลองธรรม มีความยุติธรรม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ลงโทษคนที่ทำความผิด

สรุปได้ว่า จากการศึกษาความหมายของทศพิธราชธรรม ของนักวิชาการ สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ พระสังฆราช, พ.อ.อนุชาติ บุนนาค, วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และหน่วยงานข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับความหมายของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่กล่าวว่า ทศพิธราชธรรมประกอบด้วย 10 ประการ ได้แก่ (1) ทาน (2) ศีล (3) บริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับความหมายของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ดังกล่าว เนื่องจากทศพิธราชธรรมไม่ใช่เรื่องไกลตัวหรือเป็นหลักธรรมของพระราชาหรือผู้นำประเทศเท่านั้น นักบริหารจัดการและสามัญชนก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงามความสุขความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำความหมายดังกล่าวมาใช้ในการศึกษารั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยตรงแทบจะไม่มีหรือน้อยมาก ในที่นี้ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานอื่นหรือของนักวิชาการอื่นมาเทียบเคียง ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> กล่าวไว้ว่า

ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้น มี 10 ประการ ดังนี้

หนึ่ง ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และ ไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต

สอง เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

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

สี่ มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ
มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน

หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง
นิินทา และประณาม

สำหรับคนดี มีลักษณะดังนี้

1. คนดีจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะจำเพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องซื่อสัตย์ ต้องสุจริต
ต้องเสียสละ ต้องรู้จักคำว่าจงรักภักดีทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม และต่อชาติบ้านเมือง
ต้องรู้จักคำว่า ตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน นอกจากนี้ ความดีที่อยู่ในตัวของคนดีเท่านั้นยังไม่พอ คน
ดีดังกล่าวจะต้องดูแลครอบครัวให้มีความซื่อสัตย์สุจริตด้วยถึงจะเป็นคนดีที่สมบูรณ์ ถ้าไม่เช่นนั้น
คนนั้นก็จะเป็นคนดีที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ดีจริง อีกทั้งการทำความดีนั้น บางครั้งอาจทำในลักษณะปิด
ทองหลังพระ คือ ไม่บอกให้ใครรู้ ไม่จำเป็นต้องประกาศ หรือไม่ทำความดีเพื่อความเด่นดัง แต่เป็น
การทำความดีที่ทำเพราะอยากทำ ทำแล้วภาคภูมิใจ

2. คนดีต้องทำความดีพร้อมกันทั้งกายและทั้งใจ และมีใช้คิดแต่ตัวเองเท่านั้น แต่
จะต้องคิดถึงสังคมและรู้จักตอบแทนบุญคุณแผ่นดินด้วย

3. คนดีต้องมีจิตวิญญาณ ซึ่งหมายถึง พลังจิตที่มีอยู่ในตัวบุคคลและช่วยผลักดันให้
ประกอบกิจกรรมหรือการแสดงออกที่โดดเด่นเกินมาตรฐานของคนทั่วไป จิตวิญญาณนี้เกิดขึ้นใน
ตัวเราเองได้ หรือว่าอบรมสั่งสอนให้เกิดขึ้นก็ได้

4. คนดีต้องส่งเสริมสนับสนุนและสร้างคนดีด้วยกัน เพื่อให้มีและเกิดขึ้นในบ้านเมือง
ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ สำหรับวิธีสร้างคนดี ต้องยกย่องคนดีให้ปรากฏชัดเจน และเผยแพร่ให้
กว้างไกล คนดีจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการทำมาดี และรักษาความดีให้
ดำรงอยู่ต่อไป ไม่ดีแตก

ส่วนการดำเนินการกับคนไม่ดี มีดังนี้

1. ต้องไม่ยกย่อง นิินทา หรือประณามคนไม่ดี
2. ต้องตีแผ่คนไม่ดีให้รู้ว่าเป็นคนไม่ดี
3. ต้องไม่คบหาสมาคมกับคนไม่ดี

4. ต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับคนไม่ดี

5. ต้องกีดกันคนไม่ดี ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวาย หรือป้องกันไม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่จะสร้างความเดือดร้อนเสียหายได้

6. พึงระลึกอยู่เสมอว่า ต้องไม่เคารพยกย่องคนไม่ดีที่มีฐานะ ร่ำรวย โดยได้ทรัพย์สินเงินทองมาโดยมิชอบ ทรัพย์สินเงินไม่ใช่ตัวชี้วัดของความดี คนที่ทำไม่ดีบางคนจะไม่ได้รับกรรมหรือถูกลงโทษทาง “กฎหมาย” ซ้ำมาก เช่น ทำผิดขึ้นศาลและกว่าศาลจะลงโทษก็ใช้เวลานาน แต่ผลของการทำชั่วจะเกิดขึ้นในใจของคนประพาศชั่วในทันทีทันใด และจะถูก “กฎหมายสังคม” ถูกสังคมหรือคนทั่วไปดูถูกเหยียดหยาม นอกจากนั้น คนทำไม่ดีจิตใจจะหดหู่ กลัวคนอื่นรู้ กลัวลูกหลานจะเสียชื่อ เข้าลักษณะพวกหน้าขึ้นนอกกรม อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อยกเว้น เฉพาะคนทำชั่วบางคนที่มีความแข็งแรงแรงมากสามารถจะทนต่อการกระทำสิ่งไม่ดีได้ แต่คนไม่ดีพวกนี้ ก็จะต้องเผชิญกับความไม่ดีทั้งทางกายและใจตลอดไป และในที่สุด ก็จะต้องพบกับ “กฎแห่งกรรม” คือ ถ้าทำดีก็ยอมได้ดี แต่ถ้าทำชั่วก็ยอมได้ชั่ว

แปด มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ

เก้า บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่กล่าวว่า A leader without leadership is not a leader สำหรับคนดี มีลักษณะดังนี้

กล่าวได้ว่า การประพาศตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารทั้ง 10 ประการข้างต้นนี้ บางประการเป็นส่วนหนึ่งของ “ทศพิธราชธรรม” หรือหลักธรรมในการบริหารจัดการและในการดำรงชีวิต 10 ประการที่ผู้บริหารหน่วยงานควรยึดถือและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และควรนำมากล่าวไว้ในที่นี้ด้วย ทศพิธราชธรรมนี้ บางคนอาจคิดว่าเป็นของสูง หรือ ไกลตัว ควรจะเป็นเรื่องของ พระราชา หรือผู้นำประเทศเท่านั้น โดยแท้จริงแล้วแม้ทศพิธราชธรรมจะได้ชื่อว่าเป็นหลักธรรมหรือคุณสมบัติที่พระราชาหรือผู้นำประเทศจะพึงปฏิบัติแต่ผู้บริหารจัดการและบุคคลสามัญธรรมดา ก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้เช่นกัน ทั้ง 10 ประการ

พระราชทานมุนี (2542 : 21-22) ในบทความ เรื่อง “ปาฐกถาธรรม เรื่อง ธรรมกับการเมือง” (พิมพ์เผยแพร่โดย อุดร ดันตีสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ได้

เสนอแนวทางการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหารและประชาชน ได้อธิบายไว้ว่า เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกันถ้าเรือไปถึงฝั่งเราก็ไปถึงฝั่งด้วยกันทุกคนจะต้องรู้จักหน้าที่ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม และประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่งคือความสุขความเจริญของทุกคนตามที่เราปรารถนา

สิ่งที่เราต้องการในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกันไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักของพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องปฏิญาณตนว่า เราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์ สิ่งใดอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่เพื่อนมนุษย์แก่ประเทศชาติ เราจะไม่ส่งเสริมสิ่งนั้นแต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่งนั้น ไม่ให้เจริญงอกงามขึ้นในชาติบ้านเมืองของเรา นี่คือ อุดมการณ์และหน้าที่ของผู้บริหารประเทศชาติและของประชาชน เราทุกคนจึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุดกำลัง อย่าเมินเฉยนั่งดูเฉย ไม่เอาใจใส่ ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกันนึก ให้ยื่นเรียงแถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าวไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่งทั้งปวง ให้เกิดความสุขความเจริญแก่ชาติบ้านเมืองของเรา

สรุปได้ว่า จากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร ตามแนวทางทศพิธราชธรรมที่ได้รวบรวมผ่านมานี้ ผู้ศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และใช้ในบทที่ 5 อภิปรายผล

4. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นมา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร

กรุงเทพมหานคร

หัวข้อนี้แบ่งย่อยเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) ความเป็นมา และ (2) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

4.1 ความเป็นมา

4.1.1 ที่มาของชื่อ

"ราชเทวี" เป็น พระนามของสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดาศจีพระราชเทวี ซึ่งเป็นพระนางเธอของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5)

กรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งพื้นที่เขตพญาไท และตั้งเขตราชเทวีขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตพญาไท เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 โดยกำหนดให้ เขตราชเทวี มีพื้นที่การปกครองรวม 7.725 ตารางกิโลเมตร และมีพื้นที่การบริหารรวม 4 แขวง ประกอบไปด้วย แขวงทุ่งพญาไท, แขวงถนนเพชรบุรี, แขวงถนนพญาไท, และแขวงมักกะสัน ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมกับการปกครอง การบริหาร และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการติดต่อใช้บริการของกรุงเทพมหานคร แม้ว่าเขตราชเทวีจะมีพื้นที่ไม่กว้างขวางนัก แต่ถือว่ามีค่าสำคัญเนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่เขตชั้นในของกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจ แต่เนื่องจากพื้นที่ของเขตราชเทวีในอดีตเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ จึงทำให้มีโบราณสถานที่มีความสำคัญและความสวยงามของสถาปัตยกรรมแฝงอยู่ท่ามกลางความเจริญของเมืองกรุง และตึกสูงระฟ้ามากมายดังคำขวัญของเขตที่ว่า “นามราชเทวีศรีสง่า ล้ำคุณค่าวังพญาไท อนุสาวรีย์ชัยทหารหาญ ศิลปะ โบราณวังสวนผักกาด เค้นผงาดโบหยดตึกระฟ้า งามจับตาผ้าไหมที่บ้านครัว”

สำนักงานเขตราชเทวี เป็นสำนักงานเขตแรกในการนำระบบ การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop services) มาใช้ให้บริการ แก่ประชาชน เพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกรวดเร็ว สำหรับประชาชน

4.1.2 สถานที่ตั้ง และสภาพภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตราชเทวี เลขที่ 10 ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 เป็นอาคารสูง 10 ชั้น ตั้งอยู่บนที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แม้ว่าเขตราชเทวีจะมีพื้นที่ไม่กว้างขวางนัก แต่ถือว่ามีค่าสำคัญเนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่เขตชั้นในของกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจ แต่เนื่องจากพื้นที่ของเขตราชเทวีในอดีตเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ จึงทำให้มีโบราณสถานที่มีความสำคัญและความสวยงามของสถาปัตยกรรมแฝงอยู่ ท่ามกลางความเจริญของเมืองกรุง และตึกสูงระฟ้ามากมาย อาณาเขตติดต่อ มีพื้นที่ทิศเหนือติดต่อกับเขตพญาไทและเขตดินแดง ทิศใต้ติดต่อกับเขตวัฒนาและเขตปทุมวัน ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตห้วยขวาง ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตคูสิต พื้นที่ มีประมาณ 7.725 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรทั้งหมด 100,371 คน เป็นชาย 48,956 คน และหญิง 51,415 คน (ข้อมูลประชากร เดือนกันยายน พ.ศ. 2548)

4.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานการปกครองท้องที่ การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ การ

ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแล โรงเรียนประถมศึกษา การดูแลและรักษาการให้ เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตราชเทวีเป็นเขตหนึ่งในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร โดย แบ่งส่วนราชการดังนี้

ส่วนราชการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

1. ฝ่ายทะเบียน
2. ฝ่ายโยธา
3. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล
4. ฝ่ายเทศกิจ
5. ฝ่ายปกครอง
6. ฝ่ายรายได้
7. ฝ่ายรักษาความสะอาดสวนสาธารณะ
8. ฝ่ายการศึกษา
9. ฝ่ายการคลัง
10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

นอกจากนั้น ยังมีส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ เช่น

11. สำนักงานสรรพากรเขต
12. หน่วยสถิติเขต

แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. **ฝ่ายทะเบียน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการ ทะเบียนราษฎร ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไป ได้แก่ ทะเบียนครอบครัว และ พิณัยกรรม ทะเบียนชื่อตัวชื่อสกุล ทะเบียนมุลนิธิ การทะเบียนมัสยิดอิสลาม และทะเบียนศาลเจ้า การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตลอดจนการดำเนินการแก่ผู้กระทำผิดพระราชบัญญัติ ทะเบียนราษฎร และพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. **ฝ่ายโยธา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการก่อสร้างซ่อมแซมและปรับปรุง โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และสิ่งสาธารณะประโยชน์ต่างๆ ให้เป็นไปตามงบประมาณ ประจำปี การสำรวจเพื่อวางแผนก่อสร้าง การปรับปรุงระบบระบายน้ำ การบำรุงรักษาคลองและ ท่อระบายน้ำ การป้องกันน้ำท่วม การควบคุมบังคับการหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่า ด้วยการควบคุมอาคาร ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลรักษาที่สาธารณะ ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา

เมือง วางผังปรับปรุงบริเวณเฉพาะแห่งหรือบริเวณที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตรวจสอบและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามมาตรฐานผังเมืองรวมกรุงเทพมหานคร รวมทั้งวางแผนด้านงบประมาณ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสุขภาพอาหาร การสุขภาพสถานที่ประกอบกิจการที่เป็นอันตรายแก่สุขภาพ การสุขภาพตลาดและการสุขภาพสิ่งแวดล้อม การสุขภาพทั่วไปให้ได้มาตรฐานทางสุขภาพและถูกสุขลักษณะ การจัดระเบียบหาบเร่ แผงลอย ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข การพัฒนาควบคุมและรักษาสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเผยแพร่ อบรมประชาสัมพันธ์ด้านการสุขภาพและการสาธารณสุข และระงับเหตุรำคาญในที่สาธารณะหรือที่เอกชน การอนุญาตให้ใช้เครื่องขยายเสียง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ฝ่ายเทศกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองและบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การวางแผนปฏิบัติงาน การชี้แจงประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับข้าราชการตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณและธุรการทั่วไป การเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคคล การปกครองท้องที่ การประชาสัมพันธ์ การรับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์และอุบัตินัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน กิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) การจัดทำแผนพัฒนาเขต งานด้านสารสนเทศ การดูแลรักษาสถานที่และยานพาหนะส่วนกลาง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. ฝ่ายรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เช่น ค่าอากรฆ่าสัตว์ ค่าเช่าทรัพย์สิน ฯลฯ รับแบบแจ้งรายการเพื่อชำระค่าภาษีตรวจสอบขนาดและประโยชน์การใช้สอยของโรงเรือนและที่ดิน ตรวจสอบขนาดและประเภทของป้ายเพื่อประเมินประกอบการประเมินภาษี ติดตามเร่งรัดผู้รับการประเมินภาษีที่ไม่ยื่นแบบตามกำหนด และดำเนินคดีแก่ผู้ค้างชำระภาษีโดยรวบรวมเอกสารส่งกองกฎหมายและคดี รวบรวมและจัดทำสถิติการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม และการรายงานการจัดเก็บภาษีและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

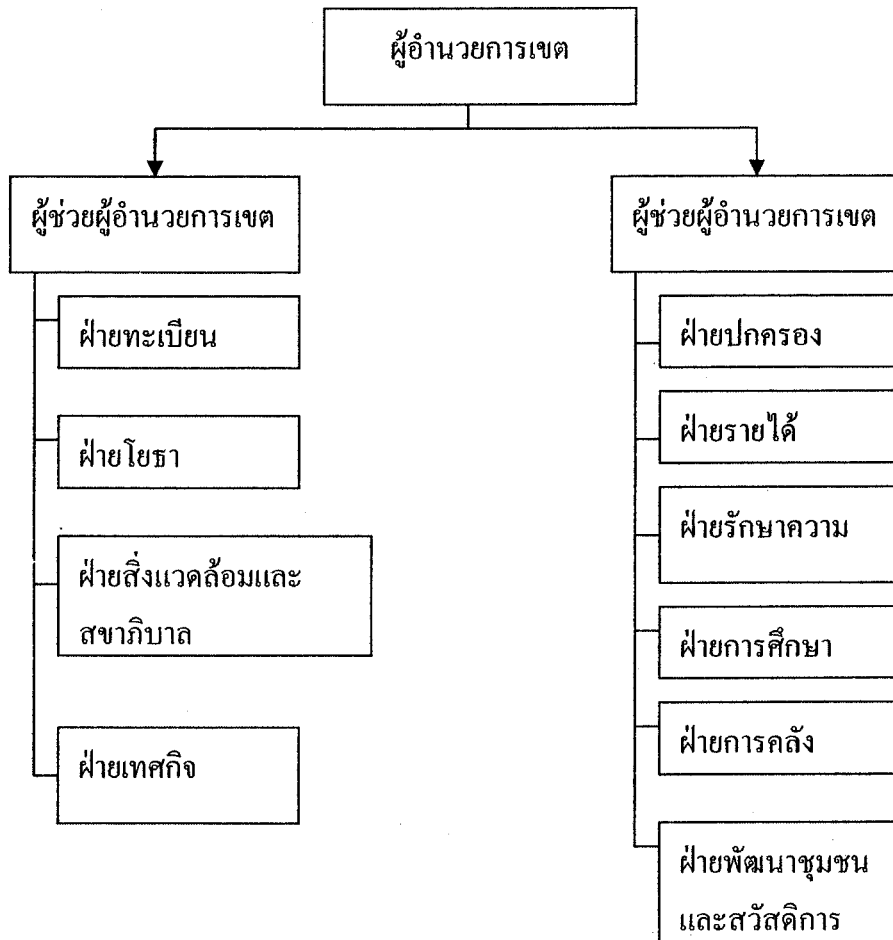
7. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การลดมลพิษและรักษาสภาวะสิ่งแวดล้อม การบริการขนถ่ายสิ่งปฏิกูล การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ให้สวยงามร่มรื่นตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

8. ฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ได้แก่ สำรองเด็กเพื่อการเกณฑ์เด็กเข้าเรียน ผ่อนผันยกเว้นเด็กเข้าเรียนตาม เกณฑ์ ควบคุมเด็กในเกณฑ์บังคับ ติดตามเด็กขาดเรียน จำหน่ายเด็ก เป็นต้น การขอเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อ สกุล นั้ดเรียน การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวมและเปลี่ยนแปลง โรงเรียน การกำหนดชื่อ โรงเรียน งาน กิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา ตรวจสอบโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการข้าราชการของข้าราชการ ครูและลูกจ้างของโรงเรียนและข้าราชการในงานศึกษาธิการ การเลือกตั้ง อนุกรรมการ ข้าราชการ ครู การเลือกตั้งกรรมการคณาจารย์ การนิเทศการศึกษา ประเมินผลการส่งเสริมคุณลักษณะ โรงเรียน งานนิเทศและตรวจสอบ งานสนับสนุนวิชาการ วิจัย งานสนับสนุนวิชาการ วิจัย ประเมินผล โครงการและเผยแพร่งาน งานข้อมูลทางการศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่การประสานงาน วิชาการระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

9. ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานและควบคุมเกี่ยวกับการ รับเงินในสำนักงานด้วยเครื่องแคชรียีสเตอร์ (cash register) และการรับเงินประเภทอื่น ๆ การจัดทำ บัญชีแยกประเภท การจัดทำทะเบียนผลประโยชน์ การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของส่วนราชการต่าง ๆ การจัดทำงบประมาณประจำปี และควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ การจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายและตรวจสอบหลักฐานให้ถูกต้องตาม ระเบียบการปฏิบัติงานตามระบบคอมพิวเตอร์ของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ พัฒนาชุมชนทั้งทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัยและคุณภาพชีวิตในชุมชนแออัดที่ กรุงเทพมหานครกำหนดขึ้น โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการประสานงาน กับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ความร่วมมือในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ในเรื่องที่อยู่ นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน การปรับปรุง แก้ไขระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการรักษาภาวะแวดล้อมภายในชุมชน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาจิตใจ ส่งเสริมการกีฬา วัฒนธรรม และเสริมสร้างความสามัคคีภายในชุมชน การจัดอบรมให้ คำปรึกษา แนะนำให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชน การ ส่งเสริมอาชีพของประชาชน การส่งเสริมอาชีพเกษตร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อการเกษตร และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 2.1 ฟังการบริหารงานสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนทำให้การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ เป็นสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย จะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) การศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่ง แบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่

1.1 ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายในเขตราชเทวีทั้งหมดซึ่งมีจำนวน 100,371 คน (ข้อมูลของสำนักงานเขตราชเทวี ณ เดือนกันยายน 2548)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดในเขตราชเทวี จำนวน 1,100 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนนี้ ได้มาจากการคำนวณโดยใช้ สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03

หัวข้อกลุ่มตัวอย่างนี้ ยังแบ่งย่อยเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากรในพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวีทั้งหมด 100,371 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,100 คน ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า จากสูตร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{100,371}{1 + 100,371(0.03)^2} \\ &= 1,100 \text{ คน} \end{aligned}$$

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ 1,100 ดังกล่าวนั้น ผู้ศึกษานำไปสุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยแขวงจำนวน 4 แขวง ได้แก่ แขวงทุ่งพญาไท แขวงถนนพญาไท แขวงถนนเพชรบุรี และแขวงมักกะสัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้กระจายไปตามแขวงต่าง ๆ ทั้ง 4 แขวงนั้น

ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ซึ่งประชากรของทุกแขวงมี โอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ได้จากสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละแขวง ทั้ง 4 แขวง ว่าเป็นสัดส่วนอย่างไรกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,100 คน ซึ่งสามารถคำนวณสัดส่วนออกมาได้ ดังนี้

1) แขวงทุ่งพญาไท มีประชากรทั้งหมด	51,557 คน
เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	565 คน
2) แขวงถนนพญาไท มีประชากรทั้งหมด	10,155 คน
เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	111 คน
3) แขวงถนนเพชรบุรี มีประชากรทั้งหมด	17,989 คน
เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	197 คน
4) แขวงมักกะสัน มีประชากรทั้งหมด	20,670 คน
เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	227 คน
รวม	1,100 คน

หลังจากแจกแบบสอบถามจำนวน 1,100 ชุด ได้รวบรวมกลับมาได้ 1,050 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.5 ของแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,100 คน) ดังมีรายละเอียดสรุปได้ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประเภทของประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง

ประชากร/กลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวมได้จริง(คน)
1. ประชาชนแขวง ทุ่งพญาไท	51,557	$(51,557 \times 1,100)/100,371=565$	545
2. ประชาชนแขวง ถนนพญาไท	10,155	$(10,155 \times 1,100)/100,371=111$	100
3. ประชาชนแขวง ถนนเพชรบุรี	17,989	$(17,989 \times 1,100)/100,371=197$	189
3. ประชาชนแขวง มักกะสัน	20,670	$(20,670 \times 1,100)/100,371=227$	216
รวม	100,371	1,100	1,050 * (คิดเป็นร้อยละ 95.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด)

หมายเหตุ * คือตัวเลขจำนวนที่จะนำไปใช้เป็นค่า n ในบทที่ 4

จากตารางการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของเขตราชเทวีทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยประชาชนในพื้นที่ จำนวน 4 แขวง ได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องการรวม จำนวน 1,100 คน และเก็บข้อมูลได้จริง จำนวนรวม 1,050 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,100 คน)

1.3 การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์ที่เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

เหตุผลที่ศึกษาเฉพาะประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนเท่านั้น เนื่องจากสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว เสมอภาค และประทับใจ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการต้องได้มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและทศพิธราชธรรมตามที่หน่วยงานกำหนด โดยมีเวลาและงบประมาณจำกัด ผู้ศึกษาจึงเลือกเฉพาะประชาชนเนื่องจากเป็นผู้รับบริการสาธารณะทั้งหลายเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาเฉพาะประชาชนของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษา หรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิง ปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษานี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ เห็นได้จากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า เดลไฟล์ (Delphi) ด้วย การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็น เครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม หัวข้อเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถาม และการทดสอบ แบบสอบถาม

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างคำถาม สำหรับหลักเกณฑ์การสร้างคำถามเพื่อใช้ใน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาใน ครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎี ในการตั้งคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถหรือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ จำนวน 2 คน นอกจากนั้น ได้ขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ข้อสอบถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะของแบบสอบถาม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าในการรวบรวมข้อมูลจากการ วิจัยภาคสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยเลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประเมินค่า (rating scale) ที่แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วน ประเมินค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ โดยจัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มี ความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผลมีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบด้วยกัน 3 ระดับ ใน

ส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อได้ใช้การคำนวณช่วงการวัดตามแนวความคิดของ เบสส์ (Best 1977: 174) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน	2.33 – 3.00	คะแนน
2 เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน	1.37 – 2.32	คะแนน
1 เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.66	คะแนน
เห็นด้วยมาก	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด		
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง		
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย		
ค่าตอบที่ใช้ในแบบสอบถามมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้			

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัด

ระดับความพร้อม	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมาก	3
เห็นด้วยปานกลาง	2
เห็นด้วยน้อย	1

เหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับ มีดังนี้

1. ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง และเกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก ทำให้เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญ

ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับพอเหมาะ ที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

2. ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตัดสินใจได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาไปอ่าน
5. ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจายเวลาเขียนบรรยายข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก เกินความจำเป็น
6. ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7. ในทางปฏิบัติบ่อยครั้งที่เริ่มแรกได้กำหนดไว้ 5 – 6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน แต่ละระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ

8. มีนักวิชาการใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลายและยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ถัดดาวัลย์ รอดมณี และ ไพฑูรย์ ภักดี, ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2539: 377) (สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสต์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18 -19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่ม หรือ ระดับที่ต้องการแบ่ง

ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงประกอบขึ้นด้วย ข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทน หรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเนื้อหาและสาระที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน นอกจากนั้น ยังได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในเรื่องปัญหา ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วจากการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยแบบสอบถามประกอบขึ้นด้วย ข้อคำถามปิด และ ข้อคำถามเปิด

สำหรับแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ (1) ทาน (2) ศีล

(3) บริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 31 ข้อคำถาม **ส่วนที่สาม** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ ดังกล่าว ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 31 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับอดีตที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม กับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ลักษณะใกล้เคียงกัน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม ท้ายสุด เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามเปิดเพียงข้อเดียวของแบบสอบถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม เมื่อสร้างข้อคำถามหรือแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือช่วยในการทำการวิจัยสนาม โดยผู้ศึกษาได้สร้าง หรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้จะต้องมีความเที่ยงตรง (validity) และมีความเชื่อถือได้ (reliability) โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.3.1 ยกร่าง แบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัย

2.3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดย

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน คือ (1) นายรัชชัย วรรณนิตย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร และ (2) นางรวงทอง พลฤษะวรรณ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อคำถามที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จำนวน 2 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และอาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ฐูปกล้า เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

2.3.3 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวนั้นมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อถือได้จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าว น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ทั้งนี้ อาจคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right)$$

a = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

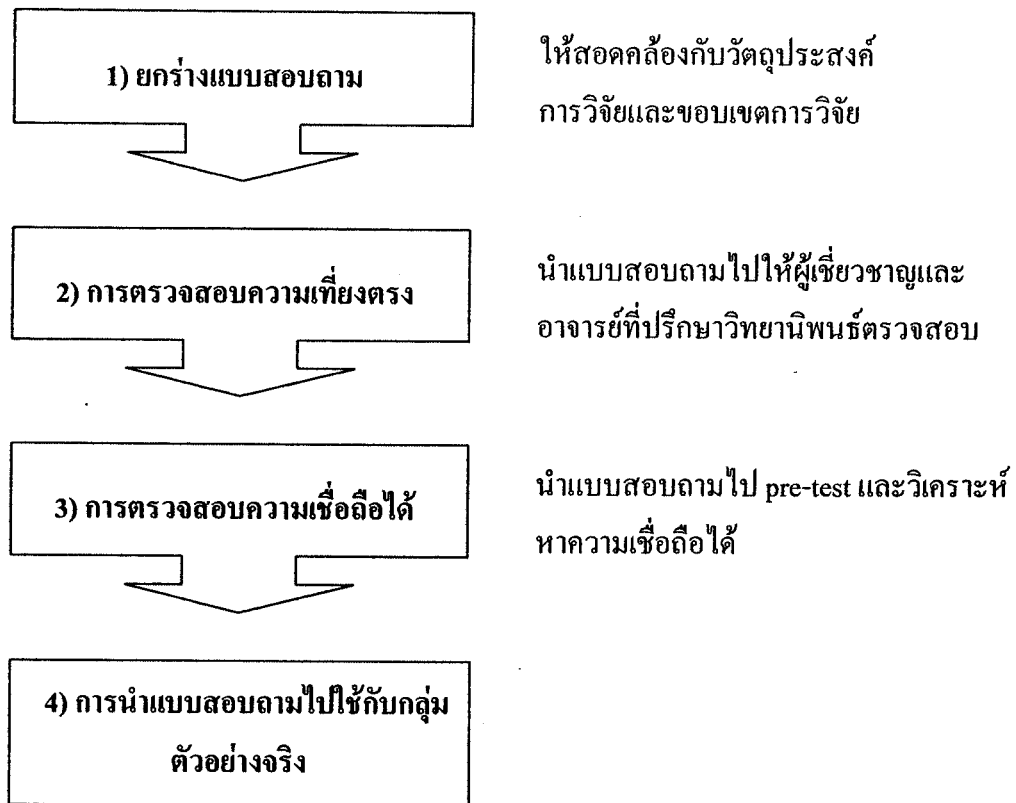
n = จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบทดสอบ

จากสูตรข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด ดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

2.3.4 การนำคำถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ทั้งนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการศึกษาหลายวิธี คือ การศึกษาจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ (documentary research) การวิจัยสนาม (field research) ดังนั้นวิธีเก็บข้อมูลจึงมี 2 วิธี คือ

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ และเอกสารต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นการทบทวนผลงานศึกษาหรือวิจัย ตลอดจนหนังสือ เอกสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมที่เกี่ยวข้อง

3.2 การรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างภาคสนาม ได้จากการแจกแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบแล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบ นอกจากนั้นแล้ว เมื่อกกลุ่มตัวอย่างกรอกเสร็จสมบูรณ์แล้ว ผู้ศึกษาและผู้ช่วยจะมาเก็บภายหลัง

การรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ กระทำในช่วงวันที่ 1-30 กันยายน 2550 โดยผู้ศึกษาและผู้ช่วยได้แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลหรือเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิธีการประมวลผลข้อมูล ก่อนที่จะวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ประมวลผลข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนาม

4.1.2 ตรวจสอบแบบสอบถามทุกชุดเพื่อดูความถูกต้อง และความสมบูรณ์

4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่ม และเป็นหมวดหมู่ รวมทั้งให้รหัส (code) คำตอบ

4.1.4 ใส่รหัสคำตอบจากข้อ 4.1.3 ลงในแผ่นรหัส (coding form) จนครบทุกชุด พร้อมกับทำคู่มือให้รหัส (coding book)

4.1.5 พิมพ์รหัสจากแผ่นรหัสทั้งหมดลงในแผ่นดิสก์ (diskette) ของเครื่องคอมพิวเตอร์ ฉะนั้น ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดจึงอยู่ในแผ่นดิสก์ในรูปแบบของรหัส

4.1.6 จากนั้นได้ทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง (contingency analysis)

รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์พรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที่ (t-test) ตามความเหมาะสม

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษานี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2550 ถึง วันที่ 31 มกราคม 2551 รวมระยะเวลา 8 เดือน โดยแบ่งแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ ดังนี้

5.1 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2 เดือน

5.2 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 3 เดือน

5.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน

5.4 เสนอผลการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 2 เดือน

6. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการศึกษาซึ่งใช้เวลาประมาณ 8 เดือน มีดังนี้

ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ	ระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลเอกสาร เช่น เอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป รวมทั้งสถิติ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	←→							
2. วิจัยสนามถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์การวิจัย				←→				
3. ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล				←→				
4. เสนอแนวทางแก้ไขและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม							←→	

หมายเหตุ ได้มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มตลอดเวลา

สรุป แนวทางการวิจัยที่สมบูรณ์ควรเป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปกับหลักวิชาการ หรือหลักการและทฤษฎี ทั้งนี้เพราะข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วนนี้มีความสำคัญเท่าเทียมกัน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตลอดจนปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับ “ความคิดเห็นของประชาชนมีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” เป็นหลักซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง

1,100คน ไม่เพียงแต่เท่านั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงได้มีการให้ความสำคัญกับ “หลักการและทฤษฎี” การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบทที่ 2 อันเป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ข้อมูลทั้งจากความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ดังกล่าวนี มีส่วนสำคัญและมีความจำเป็นยิ่งในการนำเสนอการศึกษาเรื่องนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน และระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และยังเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประชาชนอีกด้วย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” เป็นการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม (2) ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม และ (3) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้งนี้ โดยใช้ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ซึ่งประกอบด้วย 10 ประการ หรือ 10 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่สำนักงานเขตราชเทวี จำนวน 1,050 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,100 คน) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้น จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีบรรยายประกอบตาราง

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
2. \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
3. S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. t-test แทน การทดสอบค่าที

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ได้แก่ ทาน, ศีล, บริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และความเที่ยงธรรม แบ่งเป็น 4 หัวข้อ

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ศึกษาฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มนำในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน อีกด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการ การเปรียบเทียบภาพรวมและภาพรวมแนวโน้มนำในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ประชาชนในพื้นที่สำนักงานเขตราชเทวี ซึ่งมีจำนวน 1,050 คน ผู้ศึกษาได้ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,050) แสดงค่าจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	n = 1,050	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	303	28.9
	1.2 หญิง	747	71.1
	รวม	1,050	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	71	6.8
	2.2 31 – 40 ปี	242	23.0
	2.3 41 – 50 ปี	426	40.6
	2.4 51 ปีขึ้นไป	311	29.6
	รวม	1,050	100.0
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	408	38.9
	3.2 ปริญญาตรี	587	55.9
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	55	5.2
	รวม	1,050	100.0
4. อาชีพ	4.1 รับจ้าง	526	50.1
	4.2 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	121	11.5
	4.3 พนักงานบริษัทเอกชน	174	16.6
	4.4 นักเรียนนักศึกษา	19	1.8
	4.5 อื่น ๆ โปรดระบุ	210	20.0
	รวม	1,050	100.0

จากการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.1) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 28.9) เป็นชาย
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.6) อายุ 41-50 ปี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 29.6) อายุ 51 ปีขึ้นไป, (ร้อยละ 23.0) อายุ 31-40 ปี, และที่เหลือ (ร้อยละ 6.8) อายุต่ำกว่า 30 ปี
3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.9) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 38.9) มีการศึกษิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, และที่เหลือ (ร้อยละ 5.2) มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี
4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.1) ประกอบอาชีพรับจ้าง, (ร้อยละ 20.0) รองลงมาประกอบอาชีพทั่วไป, (ร้อยละ 16.6) เป็นพนักงานบริษัทเอกชน, (ร้อยละ 11.5) เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจและกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.8) เป็นนักเรียนนักศึกษา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น ดังจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ประกอบด้วย 11 หัวข้อ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สำนักงานเขตราชเทวีให้ความ ช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ	354 33.7	651 62.0	45 4.3	1,050 100.0	2.29	0.54	ปานกลาง
2. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีให้บริการ โดยไม่หวังสิ่ง ตอบแทน	445 42.4	548 52.2	57 5.4	1,050 100.0	2.37	0.59	มาก
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านทานสูง	375 35.7	604 57.5	71 6.8	1,050 100.0	2.29	0.58	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.32	0.57	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทุกตารางมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 และระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| 1. เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนนระหว่าง | 2.33-3.00 | คะแนน |
| 2. เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนนระหว่าง | 1.67-2.32 | คะแนน |
| 3. เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนนระหว่าง | 1.00-1.66 | คะแนน |

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย

ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านทานสูง
สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านทาน พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.32)

**2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล แสดงไว้ในตารางที่ 4.3**

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องใน การให้บริการประชาชน	443 42.2	567 54.0	40 3.8	1,050 100.0	2.38	0.56	มาก
5. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ใน ศีลธรรม	322 30.7	631 60.1	97 9.2	1,050 100.0	2.21	0.60	ปานกลาง
6. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการด้านศีลสูง	358 34.1	591 56.3	101 9.6	1,050 100.0	2.24	0.61	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.28	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง
ทศพิธราชธรรม ด้านศีล มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า ข้าราชการ
ของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่าง
เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ใน

ศีลธรรม ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านศีลสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านศีล พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านบริจาคน แสดงไว้ใน ตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านบริจาคน

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านบริจาคน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
7. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	405 38.6	589 56.1	56 5.3	1,050 100.0	2.33	0.57	มาก
8. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวี ยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว	391 37.2	562 53.5	97 9.2	1,050 100.0	2.28	0.62	ปานกลาง
9. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้าน บริจาคนสูง	377 35.9	570 54.3	103 9.8	1,050 100.0	2.26	0.62	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.29	0.60	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านบริจาคน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านบริจาคนสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านบริจาคน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.29)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. ข้าราชการของสำนักงานเขตราช เทวีให้บริการประชาชนด้วยความ สุจริตและเสมอภาค	378 36.0	611 58.2	61 5.8	1,050 100.0	2.30	0.57	ปานกลาง
11. ข้าราชการของสำนักงานเขตราช เทวีปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วน ราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	344 32.8	628 59.8	78 7.4	1,050 100.0	2.25	0.58	ปานกลาง
12. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรงสูง	447 42.6	531 50.6	72 6.9	1,050 100.0	2.36	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม					2.30	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริตและเสมอภาค และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ใน ส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.30)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน แสดงไว้ ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อน โยน

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
13. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือ ความสุภาพอ่อนโยน	463 44.1	545 51.9	42 4.0	1,050 100.0	2.40	0.57	มาก
14. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็ม ใจ รวดเร็วและประทับใจ	516 49.1	463 44.1	71 6.8	1,050 100.0	2.42	0.62	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
15. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความ อ่อน โยนสูง	458	512	80	1,050			
	43.6	48.8	7.6	100.0	2.36	0.62	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.39	0.60	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อน โยน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่าข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพอ่อน โยน ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความอ่อน โยนสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อน โยน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.39)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
16. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหา ในการให้บริการประชาชน	386 36.6	610 58.1	56 5.3	1,050 100.0	2.31	0.57	ปานกลาง
17. ข้าราชการของสำนักงานเขตราช เทวีเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคในการให้บริการประชาชน	341 32.5	640 61.0	69 6.6	1,050 100.0	2.26	0.57	ปานกลาง
18. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความ เพียรสูง	407 38.8	598 57.0	45 4.3	1,050 100.0	2.34	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม					2.30	0.57	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการประชาชนและ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ข้าราชการ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความเพียรสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยรวม 2.30)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ แสดงไว้
ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
19. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีให้บริการประชาชนด้วย จิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ	410 39.0	561 53.4	79 7.5	1,050 100.0	2.32	0.61	ปานกลาง
20. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีให้บริการประชาชนด้วย มิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส	493 47.0	495 47.1	62 5.9	1,050 100.0	2.41	0.60	มาก
21. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความ ไม่โกรธสูง	413 39.3	547 52.1	90 8.6	1,050 100.0	2.31	0.62	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.35	0.61	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง
ทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า
ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และ (2)
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี
ให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย

ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความไม่โปร่งใส

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โปร่งใส พบว่า อยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยรวม 2.35)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
22. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน โดยไม่เบียดเบียน บิบบิ้น กคช	391	567	92	1,050	2.28	0.62	ปานกลาง
23. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน	405	547	98	1,050	2.29	0.63	ปานกลาง
24. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความไม่เบียดเบียนสูง	421	571	58	1,050	2.35	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม					2.31	0.61	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน บีบคั้น กดขี่ ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความไม่เบียดเบียนสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.31)

2.1.9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
25. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก	432	578	40	1,050	2.37	0.56	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
26. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ ประชาชนโดยยึดถือ จันดี ทนต่อ โลก โกรธ หลง	440 41.9	526 50.1	84 8.0	1,050 100.0	2.34	0.62	มาก
27. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความ อดทนสูง	461 43.9	532 50.7	57 5.4	1,050 100.0	2.38	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม					2.36	0.59	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ จันดี ทนต่อโลก โกรธ หลง ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความอดทนสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านอดทน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.36)

2.1.10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม แสดง
ไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
28. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีพัฒนางานให้บริการ ประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง	435 41.4	583 55.5	32 3.0	1,050 100.0	2.38	0.55	มาก
29. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทา ว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด	390 37.1	617 58.8	43 4.1	1,050 100.0	2.33	0.55	มาก
30. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการด้านความ เที่ยงธรรมสูง	447 42.6	549 52.3	54 5.1	1,050 100.0	2.37	0.58	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.36	0.56	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง
ทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า
ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความ
ถูกต้อง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราช
เทวีปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทาว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความเที่ยงธรรมสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.36)

2.1.11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในภาพรวม แสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในภาพรวม จำแนกตามภาพรวมของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม

การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
31. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตราชเทวีมีการ บริหารจัดการสูง ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านทาน, ศีล, บริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อน โยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ, ความ ไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และ ความเที่ยงธรรม	500 47.6	474 45.1	76 7.2	1,050 100.0	2.40	0.62	มาก
รวม					2.40	0.62	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรม ในภาพรวม มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน ทาน, สีล, บริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และความเที่ยงธรรม

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในภาพรวม พบว่า อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

ปัญหาการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ด้านทาน							
32. สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง	151 14.4	422 40.2	477 45.4	1,050 100.0	1.69	0.71	ปานกลาง
33. สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่ง อำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น บางหน่วยงานมีภารกิจมาก แต่ ข้าราชการมีน้อยทำให้ไม่เพียงพอ ต่อการให้บริการประชาชน	140 13.3	535 51.0	375 35.7	1,050 100.0	1.78	0.66	ปานกลาง*
รวม					1.74	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. ด้านศีล							
34. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์มีความ ประพฤติกี่ไม่ดีในการให้บริการ ประชาชน	94	490	466	1,050			
	9.0	46.7	44.4	100.0	1.65	0.64	น้อย
35. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ไม่ยึดหลัก ศีลธรรมในการให้บริการ ประชาชน	91	504	455	1,050			
	8.7	48.0	43.3	100.0	1.65	0.63	น้อย*
	รวม				1.65	0.64	น้อย
3. ด้านบริจก							
36. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ขาดความ เสี่ยสละในการบริการประชาชน	103	488	459	1,050			
	9.8	46.5	43.7	100.0	1.66	0.65	น้อย*
37. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์มีความเห็น แก่ตัวในการให้บริการประชาชน	159	367	524	1,050			
	15.1	35.0	49.9	100.0	1.65	0.73	น้อย
	รวม				1.66	0.69	น้อย
4. ด้านความซื่อตรง							
38. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ขาดความ ซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการ ให้บริการประชาชน	127	467	456	1,050			
	12.1	44.5	43.4	100.0	1.69	0.68	ปานกลาง*

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
39. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงาน เขตราชเทวีขจัดสิ่งที่ดีในการให้ บริการ เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	127	427	496	1,050			
	12.1	40.7	47.2	100.0	1.65	0.69	น้อย
รวม					1.67	0.69	ปานกลาง
5. ด้านความอ่อนโยน							
40. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้นในการ ให้บริการ	101	539	410	1,050			
	9.6	51.3	39.0	100.0	1.71	0.63	ปานกลาง*
41. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย ไม่สุภาพอ่อนโยน	115	498	437	1,050			
	11.0	47.4	41.6	100.0	1.69	0.66	ปานกลาง
รวม					1.70	0.65	ปานกลาง
6. ด้านความเพียร							
42. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีขาดความ วิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่	126	475	449	1,050			
	12.0	45.2	42.8	100.0	1.69	0.67	ปานกลาง
43. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีขาดความ ขยันหมั่นเพียร ย่อท้อต่ออุปสรรค ในการให้บริการประชาชน	130	483	437	1,050			
	12.4	46.0	41.6	100.0	1.71	0.67	ปานกลาง*
รวม					1.70	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7. ด้านความไม่โกรธ							
44. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์จิตใจขาด ความหนักแน่นและดูแลอำนาจใน การให้บริการประชาชน	97	532	421	1,050			
	9.2	50.7	40.1	100.0	1.69	0.63	ปานกลาง
45. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ไม่เคารพใน ความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการไม่ รับฟังปัญหา หรือไม่ให้คำแนะนำ ที่ถูกต้อง	137	488	425	1,050			
	13.0	46.5	40.5	100.0	1.73	0.68	ปานกลาง*
	รวม				1.71	0.66	ปานกลาง
8. ความไม่เบียดเบียน							
46. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ใช้อำนาจ หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วน ตน ไม่เสียสละเพื่อหน่วยงาน	152	467	431	1,050			
	14.5	44.5	41.0	100.0	1.73	0.70	ปานกลาง
47. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตรักษาพันธุ์ใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่าง ไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า และไม่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	125	529	396	1,050			
	11.9	50.4	37.7	100.0	1.74	0.66	ปานกลาง*
	รวม				1.74	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
9. ด้านความอดทน							
48. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีขาดความ มานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่	128	438	484	1,050	1.66	0.68	น้อย
49. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติ หน้าที่ในการบริการประชาชน โดยไม่มียึดถือขันติ	123	459	468	1,050	1.67	0.68	ปานกลาง*
	รวม				1.67	0.68	ปานกลาง
10. ด้านความเที่ยงธรรม							
50. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติ หน้าที่ไม่ถูกต้อง และไม่ความ ยุติธรรม	90	475	485	1,050	1.62	0.64	น้อย
51. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตราชเทวีไม่ทำงาน เป็นทีม นินทาว่าร้าย และ สนับสนุนผู้กระทำผิด	104	454	442	1,000	1.66	0.66	น้อย*
	รวม				1.64	0.65	น้อย
	เฉลี่ยรวม				1.69	0.67	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม โดยรวมแยกออกเป็น 10 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.78) ว่า สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น บางหน่วยงานมีภารกิจมาก แต่ข้าราชการมีน้อยทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง (2) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) เห็นว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.73) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ไม่เสียสละเพื่อหน่วยงาน (3) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.73) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่เคารพในความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการไม่รับฟังปัญหา หรือไม่ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีจิตใจขาดความหนักแน่นและลุแก่อำนาจในการให้บริการประชาชน (4) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย ไม่สุภาพอ่อนโยน (5) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความขยันหมั่นเพียร ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ (6) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (7) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.67) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยไม่ยึดถือ

ขันติ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ (8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริจาค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความเสียสละในการบริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเห็นแก่ตัวในการให้บริการประชาชน (9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านศีล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความประพฤติที่ไม่ดีในการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่มียึดหลักศีลธรรมในการให้บริการประชาชน และ (10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ทำงานเป็นทีม นินทาว่าร้าย และสนับสนุนผู้กระทำผิด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.62) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง และไม่มีความยุติธรรม

สรุป ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.69)

หมายเหตุ ปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมซึ่งประกอบด้วย 10 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะ “ปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน” เพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้าง

สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก “ปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน” (รวม 10 ด้าน) ในตารางที่ 4.13 มีดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน อีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.13 ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ด้านทาน							
52. สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาค	531	490	29	1,050	2.48	0.55	มาก
	รวม				2.48	0.55	มาก
2. ด้านศีล							
53. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนที่ยึดถือ	491	501	58	1,050	2.41	0.59	มาก
	รวม				2.41	0.59	มาก
3. ด้านบริจาค							
54. สำนักงานเขตราชเทวีควรรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	523	479	48	1,050	2.45	0.58	มาก
	รวม				2.45	0.58	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างการบริหาร จัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. ด้านความซื่อตรง							
55. สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึก ข้าราชการในการให้บริการ ประชาชน ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรม	538	454	58	1,050			
	51.2	43.2	5.5	100.0	2.46	0.60	มาก
	รวม				2.46	0.60	มาก
5. ด้านความอ่อนโยน							
56. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ สุภาพอ่อน โยน รวดเร็วและประทับใจ	552	446	52	1,050			
	52.6	42.5	5.0	100.0	2.48	0.59	มาก
	รวม				2.48	0.59	มาก
6. ด้านความเพียร							
57. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความวิริยะอุตสาหะ มีจิตใจที่ มั่นคงในการให้บริการประชาชน	550	432	68	1,050			
	57.8	37.6	4.6	100.0	2.46	0.62	มาก
	รวม				2.46	0.62	มาก
7. ด้านความไม่โกรธ							
58. ข้าราชการของสำนักงานเขตราช เทวีควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ในการให้บริการประชาชน	547	445	58	1,050			
	52.1	42.4	5.5	100.0	2.47	0.60	มาก
	รวม				2.47	0.60	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างการบริหาร จัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
8. ด้านความไม่เบียดเบียน							
59. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีควรให้บริการประชาชน อย่างไม่เบียดเบียน บิบบัน กคจี	547	444	59	1,050			
	52.1	42.3	5.6	100.0	2.46	0.60	มาก
	รวม				2.46	0.60	มาก
9. ด้านความอดทน							
60. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีควรให้บริการประชาชน ด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อท้อ ต่อการทำคุณงามความดี	598	405	47	1,050			
	57.0	38.6	4.5	100.0	2.52	0.58	มาก
	รวม				2.52	0.58	มาก
10. ด้านความเที่ยงธรรม							
61. ข้าราชการของสำนักงานเขต ราชเทวีควรให้บริการประชาชน ด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง ไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด	626	371	53	1,050			
	59.6	35.3	5.0	100.0	2.55	0.59	มาก
	รวม				2.55	0.59	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.47	0.59	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรมโดยรวมแยกออกเป็น 10 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) แนวการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ย 2.55) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง ไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด (2) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี (3) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านทาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาค (4) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน รวดเร็วและประทับใจ (5) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีในการให้บริการประชาชน (6) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกข้าราชการในการให้บริการประชาชน ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม (7) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเพียร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีจิตใจที่มั่นคงในการให้บริการประชาชน (8) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนอย่างไม่เบียดเบียน บีบบังคับ กดขี่ (9) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านบริจาค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (10) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านศีล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนที่ยึดถือ

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.47)

ผู้ศึกษาฯ ยังได้ศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น

2.3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

2.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

2.3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
62. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	557	469	24	1,050	2.51	0.54	มาก
63. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น	435	585	30	1,050	2.39	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม					2.45	0.54	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.51) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.45)

2.3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มนโยบายการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มนโยบายการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มนโยบายการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
64. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคด มีแนวโน้มนโยบายที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น	591	421	38	1,050	2.53	0.57	มาก
65. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคด มีแนวโน้มนโยบายที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	595	415	40	1,050	2.53	0.57	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.53	0.57	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.53)

2.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตราช เทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,050)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 303)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 747)	S.D.		
1. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านทานสูง	2.28	0.60	2.29	0.58	-0.32	0.70**
2. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านศีลสูง	2.29	0.63	2.23	0.61	1.42	0.75**
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านบริจาคสูง	2.31	0.61	2.24	0.63	1.63	0.16**
4. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรงสูง	2.40	0.59	2.34	0.61	1.44	0.95**
5. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความ อ่อนโยนสูง	2.38	0.60	2.35	0.63	0.65	0.47**
6. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความเพียรสูง	2.35	0.53	2.34	0.57	0.07	0.07**
7. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความไม่ โกรธสูง	2.36	0.62	2.29	0.62	1.63	0.36**

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตราช เทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,050)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย (n = 303)		หญิง (n = 747)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความไม่ เบียดเบียนสูง	2.37	0.61	2.34	0.57	0.83	0.02*
9. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการ ด้านความอดทนสูง	2.38	0.61	2.39	0.58	-0.07	0.22**
10. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความ เที่ยงธรรมสูง	2.39	0.59	2.37	0.58	0.66	0.44**
เฉลี่ยรวม	2.35	0.60	2.32	0.60	0.79	

หมายเหตุ

- การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig.(2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้)
- t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
- Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐานว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5. * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) < α)

6. ** หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 9 ด้าน มีดังนี้ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความอดทน และ (9) ด้านความเที่ยงธรรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.70, 0.75, 0.16, 0.95, 0.47, 0.07, 0.36, 0.22, และ 0.44 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 9 ด้าน ดังกล่าว

ส่วน (1) ด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.02) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้านจำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตราช เทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,050)				t	Sig. (2- tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี \bar{X} (n = 408)	S.D.	ปริญญา ตรี \bar{X} (n = 587)	S.D.		
1. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านทานสูง	2.29	0.58	2.29	0.59	0.21	0.83**
2. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านศีลสูง	2.22	0.61	2.27	0.62	-1.29	0.20**
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านบริจาคสูง	2.25	0.64	2.27	0.62	-0.37	0.71**
4. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรงสูง	2.34	0.61	2.36	0.61	-0.58	0.56**
5. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความ อ่อนโยนสูง	2.34	0.64	2.37	0.61	-0.93	0.35**
6. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการ ด้านความเพียรสูง	2.34	0.58	2.35	0.56	-0.28	0.78**
7. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการ ด้านความไม่โกรธสูง	2.30	0.63	2.31	0.62	-0.17	0.86**

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตราช เทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,050)				t	Sig. (2- tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญา	S.D.	ปริญญา ตรี \bar{X} (n = 587)	S.D.		
8. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการ ด้านความไม่ เบียดเบียนสูง	2.39	0.56	2.32	0.60	1.87	0.06**
9. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมี การบริหารจัดการ ด้านความอดทนสูง	2.42	0.57	2.37	0.60	1.20	0.23**
10. ในภาพรวม สำนักงานเขตราช เทวีมีการบริหารจัดการ ด้านความ เที่ยงธรรมสูง	2.38	0.57	2.37	0.59	0.16	0.87**
เฉลี่ยรวม	2.33	0.60	2.33	0.60	-0.02	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.18 เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน มีดังนี้ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความไม่เบียดเบียน (9) ด้านความอดทน และ (10) ด้านความเที่ยงธรรม พบว่า ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.83, 0.20, 0.71, 0.56, 0.35, 0.78, 0.86, 0.06, 0.23, และ 0.87 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 10 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรีและศึกษาระดับปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม แสดงรายละเอียดในภาพที่ 4.1

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วยร้อยละ			+	ข้อสรุป	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านทาน								
1. สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ	33.7	62.0	4.3	+	1. การบริหารจัดการด้านทาน	35.7	57.5	6.8
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	42.4	52.2	5.4					
2. ด้านศีล								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน	42.2	54.0	3.8	+	2. การบริหารจัดการด้านศีล	34.1	56.3	9.6
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม	30.7	60.1	9.2					
3. ด้านบริจาค								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	38.6	56.1	5.3	+	3. การบริหารจัดการด้านบริจาค	35.9	54.3	9.8
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว	37.2	53.5	9.2					

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วยร้อยละ			+	ข้อสรุป	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
4. ด้านความซื่อตรง								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ให้บริการประชาชนด้วยความสุจริต และเสมอภาค	36.0	58.2	5.8	+	4. การ บริหาร จัดการ ด้านความ ซื่อตรง	42.6	50.6	6.9
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมา ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	32.8	59.8	7.4					
5. ด้านความอ่อนโยน								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพ อ่อนโยน	44.1	51.9	4.0	+	5. การ บริหาร จัดการ ด้านความ อ่อนโยน	43.6	48.8	7.6
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ	49.1	44.1	6.8					
6. ด้านความเพียร								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี มีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการ ประชาชน	36.6	58.1	5.3	+	6. การ บริหาร จัดการด้าน ความเพียร	38.8	57.0	4.3
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็น ผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใน การให้บริการประชาชน	32.5	61.0	6.6					
7. ด้านความไม่โกรธ								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนัก แน่น ไม่อู้อี้	39.0	53.4	7.5	+	7. การ บริหาร จัดการ ด้านความ ไม่โกรธ	39.3	52.1	8.6
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้ม แย้ม แจ่มใส	47.0	47.1	5.9					

การบริหาร
จัดการของ
สำนักงาน
เขตราชเทวี
กรุงเทพ
มหานคร
ตาม
แนวทาง
ทศพิศ
ราชธรรม

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม แนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วยร้อยละ			+	ข้อสรุป	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
8. ด้านความไม่เบียดเบียน								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน ปีบคั้น กคชี่	37.2	54.0	8.8	+	8. การ บริหาร จัดการด้าน ความไม่ เบียดเบียน	40.1	54.4	5.5
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน	38.6	52.1	9.3					
9. ด้านความอดทน								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก	41.1	55.0	3.8	+	9. การ บริหาร จัดการด้าน ความ อดทน	43.9	50.7	5.4
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อโลก โกรธ หลง	41.9	50.1	8.0					
10. ด้านความเที่ยงธรรม								
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง	41.4	55.5	3.0	+	10. การ บริหาร จัดการ ด้านความ เที่ยงธรรม	42.6	52.3	5.1
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่นินทาว่าร้าย ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด	37.1	58.8	4.1					

การบริหาร
จัดการของ
สำนักงาน
เขตราชเทวี
กรุงเทพ
มหานคร
ตามแนวทาง
ทศพิศ
ราชธรรม

ภาพที่ 4.1 สรุปค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

1. การบริหารจัดการด้านทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าสำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านทาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน นอกจากนั้นแล้ว กลุ่ม

ตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้าน ทานสูง

2. การบริหารจัดการด้านศิลป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านศิลป 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราช เทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี เป็นผู้รักษาศิลปะในศิลปกรรม กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงาน เขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านศิลปสูง

3. การบริหารจัดการด้านบริจาค พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านบริจาค 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงาน เขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (2) ข้าราชการของ สำนักงานเขตราชเทวี ยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว นอกจากนั้นแล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านบริจาคสูง

4. การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของ สำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริตและเสมอภาค และ (2) ข้าราชการของ สำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมา ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต ราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง

5. การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับสูง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน 1 เรื่อง ว่า ข้าราชการของสำนักงาน เขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ และ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง 1 เรื่อง ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพ อ่อนโยน นอกจากนั้นแล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต ราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยนสูง

6. การบริหารจัดการด้านความเพียร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความเพียร 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของ สำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการ ประชาชน และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการ ให้บริการประชาชน นอกจากนั้นแล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความเพียรสูง

7. การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส นอกจากนี้แล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธสูง

8. การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน โดยไม่เบียดเบียน บีบบังคับ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน นอกจากนี้แล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง

9. การบริหารจัดการด้านความอดทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความอดทน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อ โลก โกรธ หลง นอกจากนี้แล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความอดทนสูง

10. การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทาว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด นอกจากนี้แล้ว กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน ตัวอย่างเช่น สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการบริจาคสิ่งของและให้กำลังใจ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (1) ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว (2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ (3) เป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

(4) ให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ (5) ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน บีบบังคับ กดขี่ (6) มีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก และ (7) ปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทาว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำผิดเหล่านี้ เป็นต้น

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวี มีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการ การเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม แบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อย เรียงตามลำดับได้แก่

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น

3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้งนี้ ได้สรุปทั้ง 4 หัวข้อข้างต้นเรียงลำดับไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 สรุปค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการ
เสริมสร้างการบริหารจัดการ การเปรียบเทียบภาพรวมและภาพรวมแนวโน้ม
การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง
ทศพิธราชธรรม

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
I. การบริหารจัดการด้านทาน											
1. สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาค	33.7	62.0	4.3	1. สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง	14.4	40.2	45.4	1. สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการบริจาค และการให้กำลังใจ	50.6	46.7	2.8
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	42.4	52.2	5.4	2. สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น บางหน่วยงานมีภารกิจมาก แต่ข้าราชการมีน้อยทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน	13.3	51.0	35.7				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหาร จัดการของ สำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
2. การบริหารจัดการด้านศิลป											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีให้ คำแนะนำที่ ถูกต้องในการ ให้บริการ ประชาชน	42.2	<u>54.0</u>	3.8	1. ข้าราชการ บางส่วนของ สำนักงานเขต ราชเทวีมีความ ประพฤติกี่ไม่ดี ในการ ให้บริการ ประชาชน	9.0	<u>46.7</u>	44.4	1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีควร ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ในศีลธรรมตาม หลักศาสนา ของแต่ละคนที่ ยึดถือ	46.8	<u>47.7</u>	5.5
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีเป็น ผู้รักษาศีลอยู่ ในศีลธรรม	30.7	<u>60.1</u>	9.2	2. ข้าราชการ บางส่วนของ สำนักงานเขต ราชเทวีไม่ยึด หลักศีลธรรม ในการ ให้บริการ ประชาชน	8.7	<u>48.0</u>	43.3				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
3. การบริหารจัดการด้านบริจาค											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความ เสียสละเพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวม	38.6	<u>56.1</u>	5.3	1. ข้าราชการ บางส่วน ของ สำนักงานเขต ราชเทวีขาด ความเสียสละ ในการบริการ ประชาชน	9.8	<u>46.5</u>	43.7	1. สำนักงาน เขตราชเทวีควรร ณรงค์ให้ ข้าราชการมี จิตสำนึกในการ เสียสละเพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวม	<u>49.8</u>	45.6	4.6
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ยึด หลักความไม่ เห็นแก่ตัว	37.2	<u>53.5</u>	9.2	2. ข้าราชการ บางส่วน ของ สำนักงานเขต ราชเทวีมี ความเห็นแก่ตัว ในการ ให้บริการ ประชาชน	15.1	35.0	<u>49.9</u>				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
4. การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ให้บริการ ประชาชนด้วย ความสุจริตและ เสมอภาค	36.0	<u>58.2</u>	5.8	1. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวี ขาด ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทนใน การให้บริการ ประชาชน	12.1	<u>44.5</u>	43.4	1. สำนักงาน เขตราชเทวีควร ให้ความสำคัญ กับการปลูก จิตสำนึก ข้าราชการใน การให้บริการ ประชาชน	<u>51.2</u>	43.2	5.5
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติตาม มาตรฐานทาง คุณธรรมและ จริยธรรม ไม่ นำทรัพย์สินส่วน ราชการมาใช้ เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว	32.8	<u>59.8</u>	7.4	2. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวี ขาด จิตสำนึกที่ดีใน การให้บริการ เช่น เห็นแก่ ประโยชน์ส่วน ตน	12.1	40.7	<u>47.2</u>	ปฏิบัติตาม มาตรฐานทาง คุณธรรมและ จริยธรรม			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
5. การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือความ สุภาพอ่อนโยน	44.1	<u>51.9</u>	4.0	1. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ ล่าช้า ขาดความ กระตือรือร้น ในการ ให้บริการ	9.6	<u>51.3</u>	39.0	1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความ สุภาพอ่อนโยน รวดเร็วและ ประทับใจ	<u>52.6</u>	42.5	5.0
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็ม ใจ รวดเร็วและ ประทับใจ	<u>49.1</u>	44.1	6.8	2. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึด ติดกับระบบ ข้อมูลฯ ไม่ สุภาพอ่อนโยน	11.0	<u>47.4</u>	41.6				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
6. การบริหารจัดการด้านความเที่ยร											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีมี ความเที่ยรที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความไม่ย่อ ห่อต่อปัญหาใน การให้บริการ ประชาชน	36.6	<u>58.1</u>	5.3	1. ข้าราชการ บางส่วนขอ สำนักงานเขต ราชเทวีขาด ความวิริยะ อุตสาหะในการ ปฏิบัติหน้าที่	12.0	<u>45.2</u>	42.8	1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีควร ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มี จิตใจที่มั่นคง ในการ ให้บริการ ประชาชน	<u>57.8</u>	37.6	4.6
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีเป็นผู้ มีจิตใจมั่นคงไม่ ย่อห่อต่อ อุปสรรคในการ ให้บริการ ประชาชน	32.5	<u>61.0</u>	6.6	2. ข้าราชการ บางส่วนขอ สำนักงานเขต ราชเทวีขาด ความ ขยันหมั่นเพียร ย่อห่อต่อ อุปสรรคใน การให้บริการ ประชาชน	12.4	<u>46.0</u>	41.6				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
7. การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ให้บริการ ประชาชนด้วย จิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ	39.0	<u>53.4</u>	7.5	1. ข้าราชการ บางส่วนของ สำนักงานเขต ราชเทวีจิตใจ ขาดความหนัก แน่นและลุแก่อำนาจ ในการ ให้บริการ ประชาชน	9.2	<u>50.7</u>	40.1	1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวีควร เป็นบุคคลที่มี สุขภาพจิตดีใน การให้บริการ ประชาชน	<u>52.1</u>	42.4	5.5
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ให้บริการ ประชาชนด้วย มิตรไมตรี อิ่ม ยิ้ม แจ่มใส	47.0	<u>47.1</u>	5.9	2. ข้าราชการ บางส่วนของ สำนักงานเขต ราชเทวีไม่ เคารพในความ คิดเห็นของผู้มา ใช้บริการ ไม่รับ ฟังปัญหา หรือ ไม่ให้คำแนะนำ ที่ถูกต้อง	13.0	<u>46.5</u>	40.5				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
8. การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการ ประชาชนโดย ไม่เบียดเบียน บีบบังคับ กคช	37.2	<u>54.0</u>	8.8	1. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวีใช้ อำนาจหน้าที่ แสวงหา ผลประโยชน์ ส่วนตัว ไม่เสียสละ เพื่อ หน่วยงาน	14.5	<u>44.5</u>	41.0	1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ให้บริการ ประชาชนอย่าง ไม่เบียดเบียน บีบบังคับ กคช	<u>52.1</u>	42.3	5.6
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ร่วมกันรณรงค์ ให้ข้าราชการ ช่วยกัน ประหยัด ทรัพยากร ธรรมชาติและ พลังงาน	38.6	<u>52.1</u>	9.3	2. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวีใช้ ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุ สำนักงาน อย่างไม่ ประหยัด และไม่คุ้มค่า และไม่เกิด ประโยชน์ สูงสุดต่อ หน่วยงาน	11.9	<u>50.4</u>	37.7				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
9. การบริหารจัดการด้านความอดทน											
1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก	41.1	<u>55.0</u>	3.8	1. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่	12.2	41.7	<u>46.1</u>	1. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อถ้อต่อการทำคุณงามความดี	<u>57.0</u>	38.6	4.5
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อโลก โกรธ หลง	41.9	<u>50.1</u>	8.0	2. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยไม่ยึดถือขันติ	11.7	43.7	<u>44.6</u>				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			หนึ่ง ปัญหาการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)			สอง แนวทางการ เสริมสร้างการ บริหารจัดการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
10. การบริหารจัดการด้านเที่ยงธรรม											
1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี พัฒนางาน ให้บริการ ประชาชนด้วย ความรอบคอบ ความถูกต้อง	41.4	<u>55.5</u>	3.0	1. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติ หน้าที่ไม่ ถูกต้อง และ ไม่ ความยุติธรรม	8.6	45.2	<u>46.2</u>	1. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ให้บริการ ประชาชนด้วย ความรอบคอบ ความถูกต้อง ไม่สนับสนุน ผู้กระทำผิด	<u>59.6</u>	35.3	5.0
2. ข้าราชการ ของสำนักงาน เขตราชเทวี ปฏิบัติงานเป็น ทีมไม่นินทาว่า ร้ายไม่ สนับสนุน ผู้กระทำผิด	37.1	<u>58.8</u>	4.1	2. ข้าราชการ บางส่วน ของสำนักงาน เขตราชเทวี ไม่ ทำงานเป็น ทีม นินทาว่าร้าย และสนับสนุน ผู้กระทำผิด	10.4	<u>45.4</u>	44.2				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การบริหาร จัดการของ สำนักงานเขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร คร ตาม แนวทาง ทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)									
	มาก	ปาน กลาง	น้อย							
สาม การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับสำนักงานเขตอื่น										
1. ในภาพรวม การบริหาร จัดการของ สำนักงานเขต ราชเทวี ใน ปัจจุบันสูงกว่า ในอดีต	<u>53.0</u>	44.7	2.3							
2. ในภาพรวม การบริหาร จัดการของ สำนักงานเขต ราชเทวี สูงกว่า สำนักงานเขต อื่น	41.4	<u>55.7</u>	2.9							

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีดังนี้

- 1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านทาน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ความช่วยเหลือประชาชน ไม่ทั่วถึง และ (2) สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น บางหน่วยงานมีภารกิจมาก แต่ข้าราชการมีน้อยทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
- 2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านศีล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านศีล 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความประพฤติที่ไม่ดีในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ยึดหลักศีลธรรมในการให้บริการประชาชน
- 3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริจาค พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านบริจาค 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความเสียสละในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเห็นแก่ตัวในการให้บริการประชาชน
- 4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความซื่อตรง 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- 5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอ่อนโยน 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 สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่โกรธ 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีจิตใจขาดความหนักแน่นและดูแลอำนาจในการให้บริการประชาชน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่เคารพในความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการ ไม่รับฟังปัญหา หรือไม่ให้ความสำคัญที่ถูกต้อง

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่เบียดเบียน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ไม่เสียสละเพื่อหน่วยงาน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอดทน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยไม่ยึดถือจรรยาบรรณ

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเที่ยงธรรม 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง และไม่ความยุติธรรม และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ทำงานเป็นทีม นินทาว่าร้าย และสนับสนุนผู้กระทำความผิด

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีดังนี้

1) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านทาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรมด้านทาน 1 เรื่อง ได้แก่ สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาค

2) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านศีล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านศีล 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนที่ยึดถือ

3) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านบริจาค พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านบริจาค 1 เรื่อง ได้แก่ สำนักงานเขตราชเทวีควรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความซื่อตรง 1 เรื่อง ได้แก่ สำนักงานเขตราชเทวีควรให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกข้าราชการในการให้บริการประชาชน ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

5) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอ่อนโยน 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน รวดเร็วและประทับใจ

6) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเพียร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเพียร 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีจิตใจที่มั่นคงในการให้บริการประชาชน

7) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่โกรธ 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีในการให้บริการประชาชน

8) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตาม

แนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่เบียดเบียน 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ควรให้บริการประชาชนอย่างไม่เบียดเบียน บิบบัน กคจี

9) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอดทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอดทน 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี

10) แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานเขตราชเทวีควรเสริมสร้างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเที่ยงธรรม 1 เรื่อง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ควรให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง ไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ใน

1) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต

2) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม กับสำนักงานเขตอื่น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความอดทน และ (9) ด้านความเที่ยงธรรม และมีความแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความไม่เบียดเบียน

4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 10 ด้าน

3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวีในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

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 แจกแบบสอบถามให้กับ ประชากรในพื้นที่ของสำนักงานเขตราชเทวี 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 รวมทั้งใช้ รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการนำข้อมูลมาเขียน บรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี 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 และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขต ราชเทวี 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
 ทีม ไม่นินทาว่าร้าย ไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

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) ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริจาต พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
 ระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตราชเทวีมีปัญหาในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้าน
 บริจาต 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 และสนับสนุนผู้กระทำความผิด

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 รวมตลอดถึงการที่ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่แสดงกริยาที่ไม่แสดงความโกรธออกมาให้ปรากฏและไม่พยาบาทมุ่งร้ายผู้อื่นด้วย ในเรื่องการมีพฤติกรรมที่ไม่โกรธนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ พระสังฆราช (2530: 4-11) ในหนังสือ “ทศพิธราชธรรม” ได้อธิบายไว้ว่า ความไม่โกรธ คือ กริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงไม่พยาบาทมุ่งร้ายผู้อื่น 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 อดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวหาไม่เป็นที่ชอบใจ

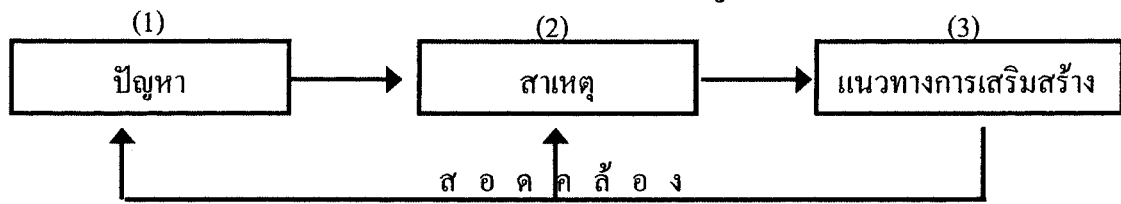
2.1.10 การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากว่า “สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม” เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตราชเทวีพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบและความถูกต้อง พร้อมกับนำการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมในเรื่องความเที่ยงธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตน 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

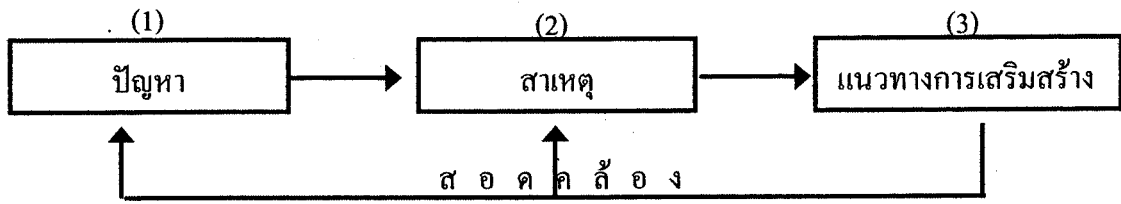
1.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ

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

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ยึดหลักศีลธรรมในการให้บริการประชาชน

2.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการนำหลักศีลธรรมมาใช้ในการให้บริการประชาชน

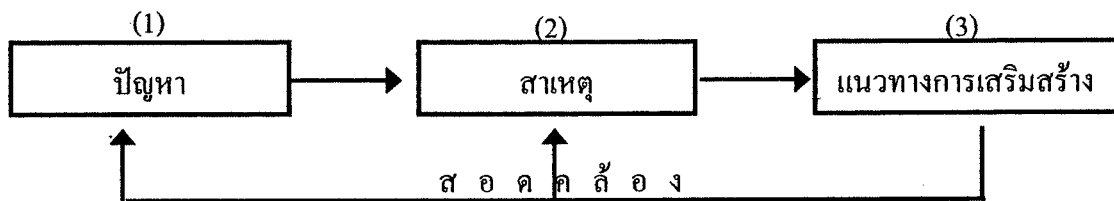
2.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการนำหลักศีลธรรมมาใช้ในการให้บริการประชาชน

เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการให้ทานของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกหรือการเห็นความสำคัญของการนำหลักศีลธรรมมาใช้ในการให้บริการประชาชน นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

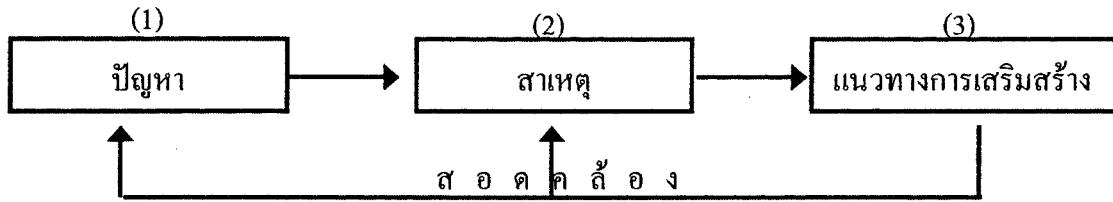
2.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการนำหลักศีลธรรมมาใช้ในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่า

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



<p>3. ด้านบริจาด 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>
--	---	---

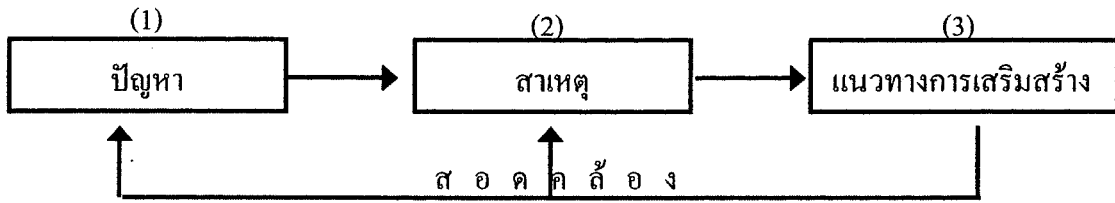
กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



3.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการเสียดสในการให้บริการประชาชน

3.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการเสียดสในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่อย่างน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขตรควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านบริจจาคของข้าราชการของสำนักงานเขตรราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



4. ด้านความซื่อตรง

ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาดความ
ซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการ
ให้บริการประชาชน

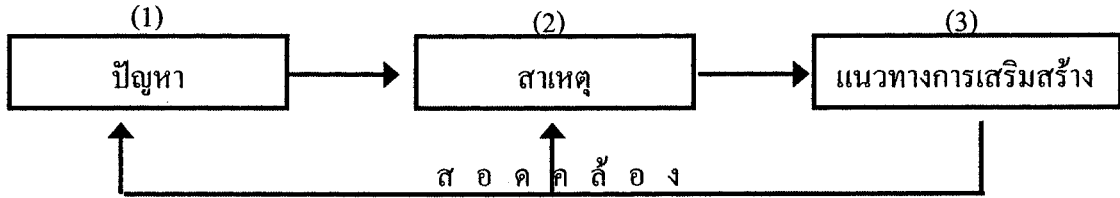
4.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตราชเทวีขาด
จิตสำนึกหรือไม่เห็น
ความสำคัญของความซื่อสัตย์
สุจริต ขยัน อดทนในการ
ให้บริการประชาชน

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

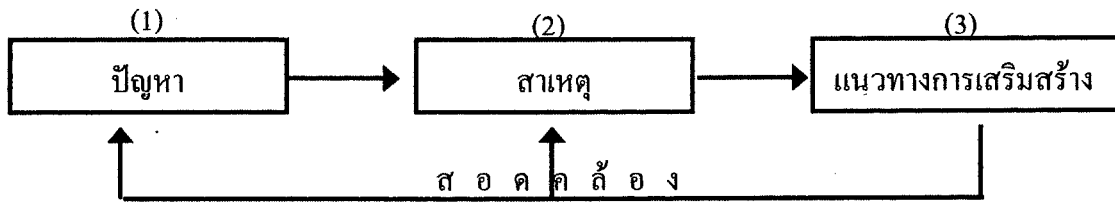
5.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน

ทศพิชราชธรรมด้านความซื่อตรงของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

5.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

5.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่า ข้าราชการที่เข้ารับการ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านความเพียร

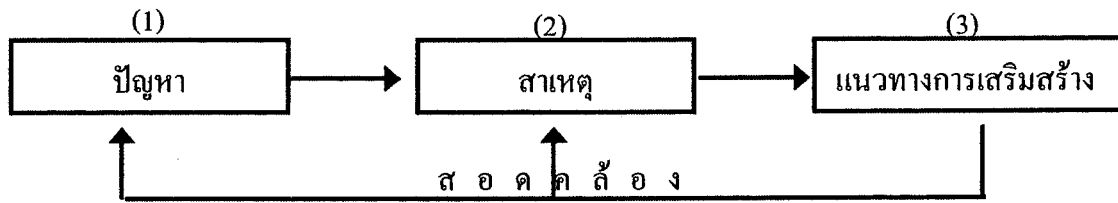
ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความขยันหมั่นเพียร ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

6.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของความขยันหมั่นเพียรและการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

ฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตราชเทวีสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอ่อนโยนของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

6.1 สำนักงานเขตราชเทวี ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน นอกจากนั้นผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

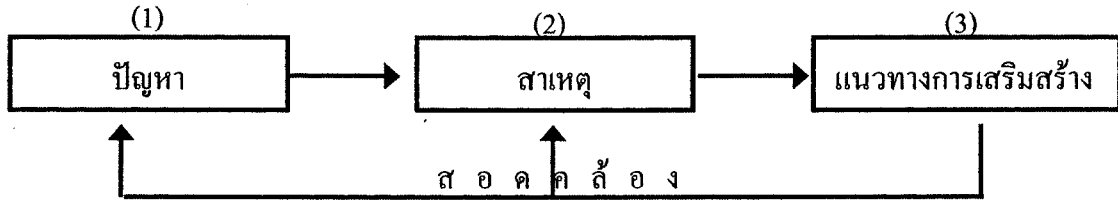
กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องความขยันหมั่นเพียรและการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน

6.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องความขยันหมั่นเพียรและการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเพียรของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)

**7. ด้านความไม่โกรธ**

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่เคารพในความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการ ไม่รับฟังปัญหา หรือไม่ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

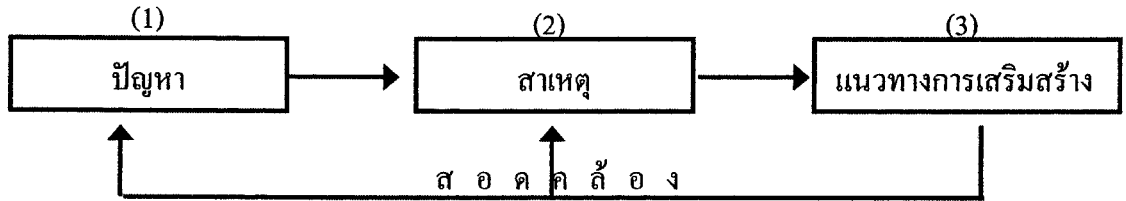
7.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการเคารพในความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ การรับฟังปัญหา และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

7.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการเคารพในความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ การรับฟังปัญหา และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

7.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการเคารพความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

7.2 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการเคารพในความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ การรับฟังปัญหา และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่อย่างน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้น สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา (ต่อ)



8. ด้านความไม่เบียดเบียน

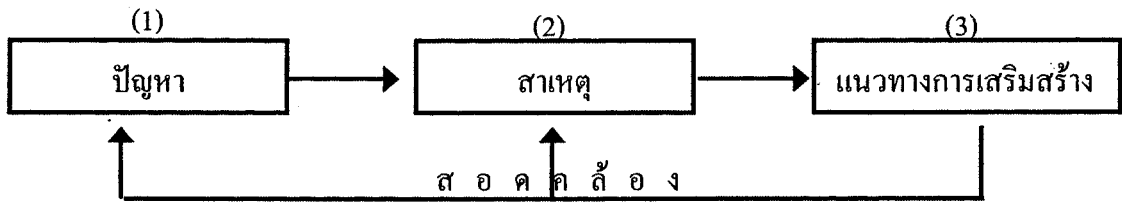
ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

8.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่โกรธของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย

8.1 สำนักงานเขตราชเทวีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

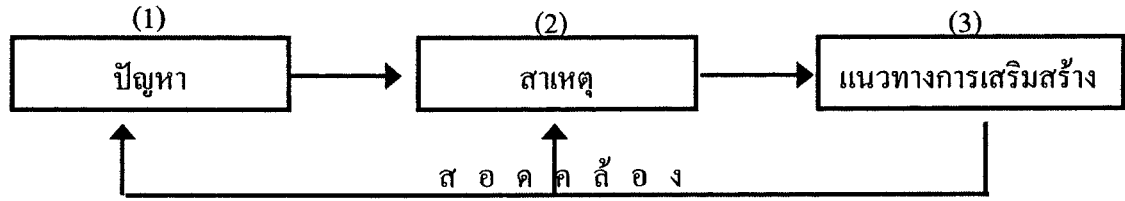
กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



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

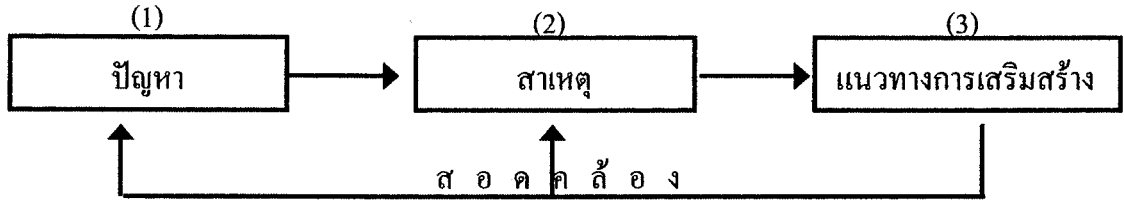
9.1 สำนักงานเขตราชเทวีควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดถือชั้นดี นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย

9.2 สำนักงานเขตราชเทวีควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดถือชั้นดี และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ไม่เพียงเท่านั้นสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านความเที่ยงธรรม

ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ทำงานเป็นทีม นินทาว่าร้าย และสนับสนุนผู้กระทำผิด

10.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกหรือไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

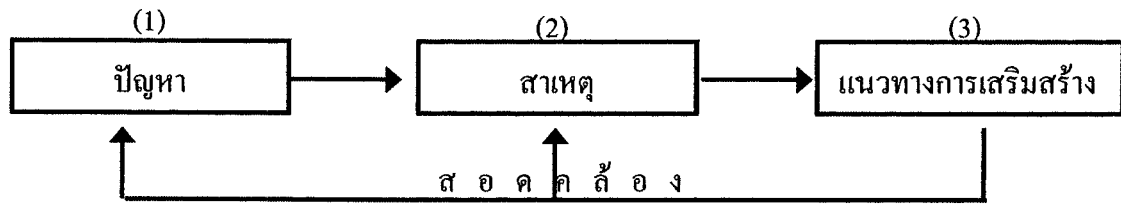
10.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องการทำงานเป็นทีม การไม่นินทาว่าร้าย และการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

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 สำนักงานเขตราชเทวีควรมีแนวทางการเสริมสร้างโดยนำการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาใช้ 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 สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการให้ทานของข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นด้วย 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 สำนักงานเขตรัฐมนตรีว่าการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง ตัวอย่างเช่น (1) ควรให้ความสำคัญกับฝึกอบรมภาวะการเป็นผู้นำเพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการทุกระดับในเรื่องความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ในการให้บริการประชาชน (2) ยกย่องข้าราชการที่มีความซื่อตรงและลงโทษข้าราชการที่มีเจตนาทำผิด ในเรื่องความซื่อตรง และ (3) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อตรงเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะที่ดีเพิ่มมากขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรหรือข้าราชการทุกระดับหรือทุกฝ่ายนั้น พลเอกศิริพันธ์ ฐปกล้า (2548: 42) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกสาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

6) การบริหารจัดการด้านความเพียร สำนักงานเขตรัฐมนตรีว่าการบริหารจัดการด้านความเพียร ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน ในเรื่องความเพียรและการพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ รวงทอง พงกษะวัน เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 (ดังแสดงไว้ในหัวข้อ 2. อภิปรายผล และในภาคผนวก) ที่กล่าวไว้ว่า สำนักงานเขตรัฐมนตรีว่าการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมาใช้ (2) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความเพียร และ (3) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐมนตรีว่าการบริหารจัดการด้านความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันต่อปัญหาและอุปสรรคจนประสบความสำเร็จอย่างภาคภูมิใจในการให้บริการประชาชน

7) การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ สำนักงานเขตรัฐมนตรีว่าการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ ตัวอย่างเช่น (1) การมีจิตสำนึกในการให้ความสำคัญต่อการเคารพความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ และ (2) ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐมนตรีว่าการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธด้วยหน้าตาพองใส 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 และ ไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต

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 คนที่ไม่ดีบางคนจะไม่ได้รับกรรมหรือถูกลงโทษทาง “กฎหมาย” ซ้ำมาก เช่น ทำผิดขึ้นศาลและกว่าศาลจะลงโทษก็ใช้เวลานาน แต่ผลของการทำชั่วจะเกิดขึ้นในใจของคนประพฤติชั่วในทันทีทันใด และจะถูก “กฎหมายสังคม” ถูกสังคมหรือคนทั่วไปดูถูกเหยียดหยาม นอกจากนั้น คนที่ไม่ดีจิตใจจะหดหู่ กลัวคนอื่นรู้ กลัวลูกหลานจะเสียชื่อ เข้าลักษณะพวกหน้าขึ้นอกตรม 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 ศึกษาวิจัยแนวลักษณะผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาวิจัยแนวเฉพาะลักษณะด้าน 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

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) องค์การและการบริหารการพิมพ์ ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 78 (4)
พระราชทานทุนนี้ (2542) ธรรมเนียมกับการเมือง พิมพ์เผยแพร่โดยอุคร ดันตีสุนทร กรุงเทพมหานคร
บริหารการพิมพ์
- พ.อ. อนุชาติ บุญนาค ทศพิชราชธรรมกับการปกครองบ้านเมือง ค้นคืนวันที่ 3 กรกฎาคม 2550
จาก <http://www.google.com>
- พ.อ. อนุชาติ บุญนาค ทศพิชราชธรรมกับการปกครองบ้านเมือง ค้นคืนวันที่ 1 ธันวาคม 2550
จาก <http://www.google.com>
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545) การบริหารจัดการ ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก
<http://www.wiruch.com>
- _____ (2548) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหารการ
พัฒนาและการบริหารจัดการ ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก
<http://www.wiruch.com>
- _____ (2548:25-29) กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา
- _____ (2548) แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์การประยุกต์ และการพัฒนา ค้นคืนวันที่
2 ธันวาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ (2549) แนวคิดความหมายและความสำคัญของการบริหารพัฒนา ค้นคืนวันที่
25 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ (2550) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหาร
การพัฒนาและการบริหารจัดการ ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก
<http://www.wiruch.com>
- สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ พระสังฆราช (2530:4-11) ทศพิชราชธรรม กรุงเทพมหานคร
มหามกุฏราชวิทยาลัยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ทศพิชราชธรรม
ค้นคืนวันที่ 29 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.google.com>
- Cronbach,L.J (1951) Coefficient alpha and internal structure of tests. Psychometrika (16)
: 297-334
- F.e. Kast and J.E Rosenzweig, Organization and management : A System Approach (NewYork :
McGraw-Hill, 1970X pp.340-341

Spendolini, M.J. (1992) *The benchmarking book*. New York : AMACOM

Yamane, Taro (1967) *Statistics; an introductory analysis*. 2nd ed New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาต้องการทราบข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางแก่สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อท่าน และต่อสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ในอนาคต ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

- | | | | | | |
|------------------|--|---|--|--|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> (1) ชาย | <input type="checkbox"/> (2) หญิง | | | |
| 2. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> (3) สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | |
| 3. อายุ | <input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> (2) 31-40 ปี | <input type="checkbox"/> (3) 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> (4) 51 ปีขึ้นไป | |
| 4. อาชีพ | <input type="checkbox"/> (1) รับจ้าง | <input type="checkbox"/> (2) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ | <input type="checkbox"/> (3) พนักงานบริษัทเอกชน | <input type="checkbox"/> (4) นักเรียน/นักศึกษา | <input type="checkbox"/> (5) อื่น ๆ โปรดระบุ |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม
แนวทางทศพิธราชธรรม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ข้อละเครื่องหมายเดียว

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการตาม
แนวทางทศพิธราชธรรม (10 ด้าน) ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามความ
คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
2.1 การบริหารจัดการด้านทาน			
1. สำนักงานเขตราชเทวีให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และการบริจาคสิ่งของ			
2. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน			
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านทานสูง			
2.2 การบริหารจัดการด้านศีล			
4. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการ ให้บริการประชาชน			
5. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้รักษาศีลอยู่ในศีลธรรม			
6. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านศีลสูง			
2.3 การบริหารจัดการด้านบริจาค			
7. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม			
8. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวี ยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัว			
9. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านบริจาคสูง			

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
2.4 การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง			
10. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยความสุจริตและเสมอภาค			
11. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ไม่นำทรัพย์สินส่วนราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว			
12. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง			
2.5 การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน			
13. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพอ่อนโยน			
14. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็วและประทับใจ			
15. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยนสูง			
2.6 การบริหารจัดการด้านความเพียร			
16. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการให้บริการประชาชน			
17. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีเป็นผู้มีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน			
18. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความเพียรสูง			
2.7 การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ			
19. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยจิตใจหนักแน่น ไม่ลุแก่อำนาจ			
20. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีให้บริการประชาชนด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้ม แจ่มใส			
21. ในภาพรวม สำนักงานเขตราชเทวีมีการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธสูง			

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
2.8 การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน			
22. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เบียดเบียน บีบคั้น กดขี่			
23. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลร่วมกันรณรงค์ให้ข้าราชการช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน			
24. ในภาพรวม สำนักงานเขตรัฐบาลมีการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง			
2.9 การบริหารจัดการด้านความอดทน			
25. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อถ้อต่อความยากลำบาก			
26. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ ขันติ ทนต่อ โลก โกรธ หลง			
27. ในภาพรวม สำนักงานเขตรัฐบาลมีการบริหารจัดการด้านความอดทนสูง			
2.10 การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม			
28. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลพัฒนางานให้บริการประชาชนด้วยความรอบคอบ ความถูกต้อง			
29. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐบาลปฏิบัติงานเป็นทีมไม่นินทาว่าร้ายไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด			
30. ในภาพรวม สำนักงานเขตรัฐบาลมีการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง			
31. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาลมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านทาน, ศีล, บริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และความเที่ยงธรรม			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตาม
แนวทางทศพิธราชธรรม

ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย
3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านทาน			
32. สำนักงานเขตราชเทวีได้ให้ความช่วยเหลือประชาชนไม่ทั่วถึง			
33. สำนักงานเขตราชเทวีจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น บาง หน่วยงานมีภารกิจมาก แต่ข้าราชการมีน้อยทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ประชาชน			
3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านศีล			
34. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความประพฤติที่ไม่ดีใน การให้บริการประชาชน			
35. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่ยึดหลักศีลธรรมในการ ให้บริการประชาชน			
3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริจาค			
36. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความเสียสละในการ บริการประชาชน			
37. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีมีความเห็นแก่ตัวในการ ให้บริการประชาชน			
3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง			
38. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความซื่อสัตย์ ขยัน อดทนในการให้บริการประชาชน			
39. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดจิตสำนึกที่ดีในการ ให้บริการ เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน			

ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน			
40. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ			
41. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่โดยยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย ไม่สุภาพอ่อนโยน			
3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร			
42. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่			
43. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความขยันหมั่นเพียร ย่อท้อต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน			
3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ			
44. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีจิตใจขาดความหนักแน่น และดูแก่อำนาจในการให้บริการประชาชน			
45. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีไม่เคารพในความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการไม่รับฟังปัญหา หรือไม่ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง			
3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน			
46. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ไม่เสียสละเพื่อหน่วยงาน			
47. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีใช้ทรัพยากร เช่น กระดาษ วัสดุสำนักงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน			
3.9 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน			
48. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีขาดความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่			
49. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตราชเทวีปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยไม่ยึดถือขันติ			

ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐมนตรี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
3.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม			
50. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง และไม่ความยุติธรรม			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐมนตรี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม

แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐมนตรี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
4.1 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านทาน			
52. สำนักงานเขตรัฐมนตรีควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการบริจาคและการให้กำลังใจ			
4.2 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านศีล			
53. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐมนตรีควรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนที่ยึดถือ			
4.3 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านบริจาค			
54. สำนักงานเขตรัฐมนตรีควรรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม			
4.4 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง			
55. สำนักงานเขตรัฐมนตรีควรให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกข้าราชการในการให้บริการประชาชน ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม			
4.5 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน			
56. ข้าราชการของสำนักงานเขตรัฐมนตรีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน รวดเร็วและประทับใจ			

แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี ตามแนวทางทศพิธราชธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย
4.6 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเพียร			
57. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มีจิตใจที่มั่นคงในการให้บริการประชาชน			
4.7 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ			
58. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรเป็นบุคคลที่มีสุภาพจิตใจดีในการ ให้บริการประชาชน			
4.8 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน			
59. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนอย่างไม่ เบียดเบียน บีบบังคับ กดขี่			
4.9 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความอดทน			
60. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความ มานะอดทน ไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี			
4.10 แนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม			
61. ข้าราชการของสำนักงานเขตราชเทวีควรให้บริการประชาชนด้วยความ รอบคอบ ความถูกต้อง ไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อเปรียบเทียบภาพรวมและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตรัฐบาลตามแนวทางทศพิธราชธรรม

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
62. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาล ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
63. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาล สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น			
การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ			
64. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น			
65. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตรัฐบาลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางณัฐพร จิระวัฒนากุล
วัน เดือน ปีเกิด	10 ตุลาคม 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศศบ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2535
สถานที่ทำงาน	สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหาร 4