การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานอย่างสื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าจากหน่วยงาน ซึ่งทุกคนต่างมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายทำให้ได้เรียนรู้มากขึ้น หน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลข้าราชการและลูกจ้างทุกคนจึงมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและยังมีความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นอย่างดี

ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chakkrit Suriyoprakarn, 2554) พบว่า ข้าราชการครูเป็นผู้อบรมถ่ายทอดจิตวิญญาณที่ดีให้แก่ศิษย์ เป็นบุคคลที่ดีของสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพที่สังคมยอมรับนับถือและนำไปสู่คุณภาพที่ได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของสังคม ฉะนั้นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักของกระทรวงศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและสังคม (2) ด้านความรู้ประสบการณ์วิชาชีพ มีความสามารถทางวิชาชีพครู จัดการเรียนการสอน (3) ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู ประกอบด้วย ความถึงพร้อมด้านสุขภาพ อารมณ์ เชาว์ปัญญา เผชิญฟันฝ่ากับอุปสรรค และ (4) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่า มีความพึงพอใจในการตอบรับด้านการบริการของกรุงเทพมหานครว่าบริการดีมีน้ำใจใส่ใจต่อประชาชน ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kriangkraiyod Phanthai, 2552) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์การ ความสำเร็จของแต่ละองค์การสามารถเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการสร้างผลกำไรเพิ่มขึ้นและสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์การเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วนการออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการไปกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การเพื่อให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดการสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์การ จึงจะทำให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยที่กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตระหนักว่าพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงาน ทำให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้าง