

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเลิศของกองสรรพาวุธสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
Efficiency development approach to excellence of The Ordnance Corps Royal
Thai Police

ภริเดช ลิ่นปราชนา¹ และ กาญจนา โพธิ์วิชยานนท์²

Purided linprachya¹ and Kanjana Potivichayanont²

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Doctor of Philosophy Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ²jeerawat.kungsanan@gmail.com

Received: August 2, 2024

Revised: April 28, 2025

Accepted: April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 300 ตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก ประกอบด้วย ผู้บังคับการ ผู้กำกับการ สารวัตรหน่วยปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ และ 3) ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีลักษณะเป็นภาพแผนภูมิประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดเป็นฐานผลักดันอยู่ล่างสุด ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กรอยู่ตรงกลาง และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมอยู่ในระดับบนด้วย นอกจากนี้การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องประกอบด้วย การบริหารจัดการ การวางแผน การควบคุม ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร สามารถนำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นไปกำหนดประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์กรได้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ความเป็นเลิศ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

This research aims to 1) study the level of strategic management, personnel development, information technology use, organizational commitment, and efficiency development to excellence, 2) study the influence of strategic management, personnel development, information technology use, organizational commitment on efficiency development to excellence, and 3) study the approach to efficiency development to excellence of the Ordnance Division, Royal Thai Police. This research is a mixed quantitative and qualitative research. The quantitative research has a sample group of 300 civil servants working in the Ordnance Division, Royal Thai Police. The stratified random sampling method was used to collect data. The data was analyzed using a structural equation model. For the qualitative research, data was collected by in-depth interviews with 15 commanders, superintendents, and inspectors of the Royal Thai Police Operation Unit in Bangkok. The data was analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) efficiency development to excellence, information technology use, personnel development, and strategic management had the highest opinions. 2) personnel development had the highest causal influence on efficiency development to excellence, followed by information technology use and organizational commitment. and strategic management, respectively. 3) The development guidelines for efficiency towards excellence of the Royal Thai Police Ordnance Department are in the form of a diagram consisting of personnel development, which has the most influence as the driving force at the bottom, while the use of information technology, organizational commitment is in the middle, and strategic management promotes at the top. In addition, the development of efficiency towards excellence of the Royal Thai Police Ordnance Department must consist of management, planning, and control. The research results are useful to agencies involved in organizational development. The resulting knowledge can be used to determine strategic issues, objectives, strategies, policies, plans, and projects or activities related to organizational development.

Keywords: Efficiency, Excellence, Royal Thai Police

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนและสภาพแวดล้อมขององค์กร ทำให้องค์กรจำเป็นต้องหาวิธีที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมถึงเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยแนวคิดของ บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ (2562, น. 5) กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรจึงเป็นทางเลือกสำคัญที่จะดำรงสถานภาพทางการแข่งขัน ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างพอเพียงแก่ การปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และสร้างฐานองค์ความรู้ การจัดระบบการสื่อสาร การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม ทักษะคน และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ให้ทันกับการ

เปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและการรู้เท่าทันในโลกการแข่งขันอย่างสมบูรณ์และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ (Ducker, 1995)

ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ สำหรับในภาครัฐที่สำคัญจะมีการตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนในการที่จะผลักดันองค์กรให้กลายเป็นองค์กรที่เป็นเลิศให้ได้ สำหรับในภาครัฐนั้นได้เริ่มกล่าวถึงองค์กรแห่งความเป็นเลิศ หรือ HPO อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแต่มีชื่อหรือรู้จักในบริบทหรือการใช้คำที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะรู้จักกันในชื่อ “การปฏิรูประบบราชการ” โดยใช้เครื่องมือหรือแนวทางที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เป้าหมายสำคัญของกระบวนการดังกล่าวทั้งหมดคือ การสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจ บทบาท หน้าที่ของตนได้ ทั้งนี้ การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของระบบราชการ การปฏิรูประบบราชการนั้นเป็นเป้าหมายสำคัญ คือ การมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ทั้งในแง่ของวิธีการคิดตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) และวิธีการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ มีการทำงานเป็นเชิงรุกแบบบูรณาการ มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีขีดสมรรถนะและสร้างผลงานสูง (high performance) มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

วิธีการอันเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างหรือปรับเปลี่ยนให้ระบบราชการบรรลุซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวนี้ ได้กำหนดไว้ใน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยได้วางบทบาทเพื่อสร้างเงื่อนไขของการบริหารราชการแนวใหม่ดังกล่าวไว้หลายประการ เช่น การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันได้มีการนำกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการที่จะช่วยในการพัฒนาระบบราชการอย่างเป็นรูปแบบและจริงจัง โดยครอบคลุม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการคิดวางยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการคิดออกนอกกรอบและมองจากข้างนอกเข้ามาข้างใน (outside-in) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงเข้ากับยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ขั้นการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เน้นให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการและการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรงบประมาณประจำปีของภาครัฐ ประกอบกับการให้ความสำคัญต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนหรือข้อเสนอเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง (blueprint for change) และขั้นการทบทวนและติดตามประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการสร้างระบบการติดตามตรวจสอบ และทบทวนยุทธศาสตร์การทำงานของส่วนราชการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการใช้จ่ายเงินและการปฏิบัติราชการตามเป้าหมายและตัวชี้วัด นอกจากภาพการสร้างให้ระบบราชการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงแล้ว ในภาพระดับกระทรวง ได้แก่ กระทรวงพลังงาน มุ่งเน้นองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (public sector management quality award : PMQA) ซึ่งประกอบด้วย 7 มิติสำคัญ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

โดยเมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจยกฐานะกองพลการเป็นกองบัญชาการ ใช้ชื่อว่า สำนักงานส่งกำลังบำรุง ประกอบด้วย 6 กองบังคับการ คือ กองบังคับการอำนวยการ กองตำรวจสื่อสาร กองบินตำรวจ กองพลการ กองโยธาธิการ และกองสรรพาวุธ ต่อมาได้ถูกยกเลิก

ไปเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2548 โดยมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งเป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการใช้ชื่อว่า กองพลาธิการและสรรพาวุธ จนกระทั่งวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2552 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติยกเลิกกองพลาธิการและสรรพาวุธ และจัดตั้งสำนักงานส่งกำลังบำรุงเทียบเท่ากองบัญชาการขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วย 4 กองบังคับการ คือ กองบังคับการอำนวยการ กองพลาธิการ กองโยธาธิการ และกองสรรพาวุธ สำนักงานส่งกำลังบำรุงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการส่งกำลังบำรุงของสำนักตำรวจแห่งชาติให้เป็นมาตรฐานสากลเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถดำรงความยุติธรรมเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนบรรลุผลตามยุทธศาสตร์ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานส่งกำลังบำรุง, 2564)

กองสรรพาวุธ เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจชาติ เป็นหน่วยงานหลักในด้านฐานข้อมูลสรรพาวุธ สนับสนุน ให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการ จัดหา ควบคุม เก็บรักษา อาวุธ ยุทโธปกรณ์ ที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสรรพาวุธ 1 ฝ่ายสรรพาวุธ 2 และฝ่ายสรรพาวุธ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคลัง งานบัญชีคุมการรับจ่าย งานบัญชีคุมสถานภาพพัสดุประเภทสรรพาวุธของหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานกำหนดความต้องการ งานเก็บรักษาและบำรุงรักษา งานควบคุมและแจกจ่ายพัสดุ ขนส่ง ควบคุม เก็บรักษา แจกจ่ายพัสดุประเภทสรรพาวุธ งานตรวจสอบและซ่อมแซมบำรุงรักษาอาวุธยุทโธภัณฑ์ งานควบคุม เก็บรักษาอะไหล่และเครื่องมือซ่อมบำรุง งานผลิตอาวุธ กระสุนปืน และชิ้นส่วนอะไหล่ และงานที่ถือว่า เป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุด คือ งานถวายความปลอดภัย งานรักษาความปลอดภัย ทั้งงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย (กองสรรพาวุธ, 2564)

จากการสำรวจและสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า การปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่มักพบกับอุปสรรคอยู่เสมอ ทั้งที่เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติเอง และที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัญหาของแต่ละคนอาจแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาในด้านการบริหารจัดการ การจัดลำดับความสำคัญของงาน ไม่ถูกต้อง ขาดทักษะการสื่อสารหรือการใช้เทคโนโลยีที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าทำให้ภารกิจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และถ้าหากปล่อยปละละเลยโดยไม่ได้รับการแก้ไขก็อาจจะส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองและองค์กรมากยิ่งขึ้น จากสภาพอุปสรรคและปัญหาดังกล่าว หากได้ถูกนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา หรือเพิ่มพูนทักษะแก่บุคลากรให้เกิดความชำนาญ มีการบริหารจัดการงานอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดผลตามเป้าหมายตรงตามความต้องการขององค์กรมากยิ่งขึ้น

การที่จะทำให้กองสรรพาวุธ ประสบความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างความเข้าใจในการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ทันเหตุการณ์ และตอบสนองต่อการกิจตามนโยบายของรัฐบาล และสามารถบริหารจัดการกลยุทธ์องค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละเรื่องอย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล มีการนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร มีการทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการบูรณาการแนวทางการดำเนินงานของกระบวนการต่าง ๆ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ทั้งวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร รวมถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ หากมีการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สังคมและประเทศชาติต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดชื่อเรื่องในการวิจัยครั้งนี้คือ การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกำหนดตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ

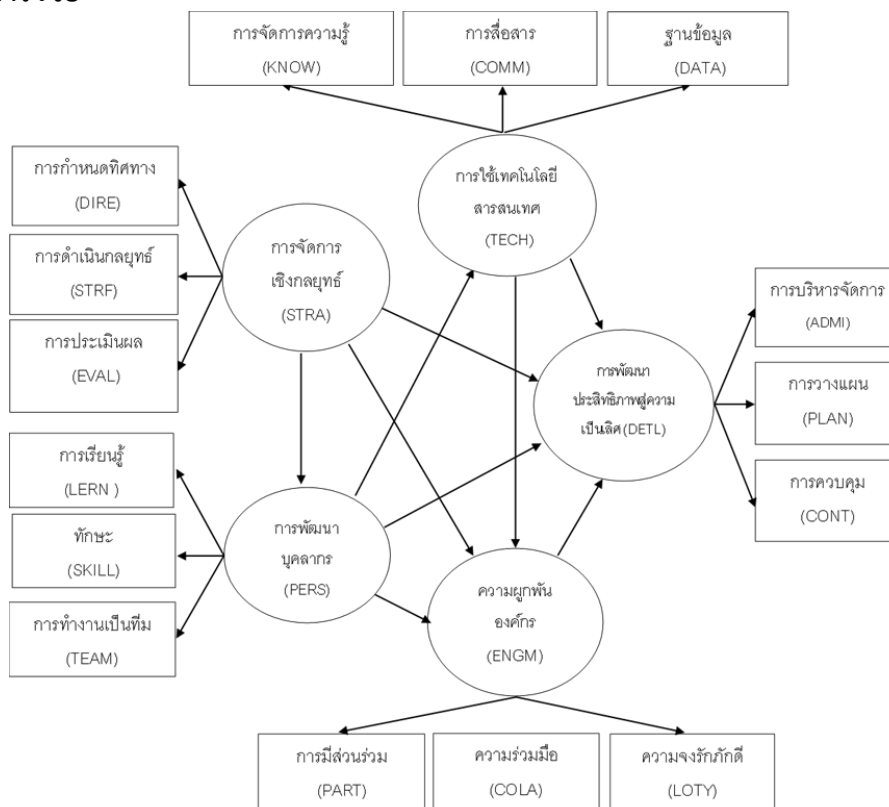
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และความผูกพันองค์กร (ENGM) ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ
4. ความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2562)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมจำนวน 2,760 คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้มี 15 ตัวแปร (15×20) กลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 300 คน (Grance J.B., 2008) และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บังคับการ ผู้กำกับการ สารวัตรหน่วยปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน

3. เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผ่านเกณฑ์ด้วยค่า 0.60-1.00 ทุกข้อคำถาม หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 -0.976 จึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอ้างอิง (Inferential) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวัดความตรง (Validity) ด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Source of Data) สำหรับความเชื่อมั่น (Reliability) ได้พิจารณาถึงแหล่งข้อมูลว่ามีความน่าเชื่อถือได้ (Credibility) การพึ่งพากับเกณฑ์อื่นๆ (Dependability) การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) และการไม่ลำเอียง (Bias) โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดเทปเพื่อให้ได้บทสรุปของข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.3 การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method) โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ค่าอิทธิพลรวม มีค่าน้อยเรียงลำดับที่เป็นจุดอ่อนของการวิจัยเชิงปริมาณ นำไปเป็นหัวข้อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อเป็นการปิดจุดอ่อนและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ ให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

1. ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของตัวแปรแฝงทุกตัว

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	$\bar{x}$	SD	ลำดับที่	การแปลค่า
การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ	4.35	0.29	1	มากที่สุด
การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.32	0.29	5	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.34	0.27	2	มากที่สุด
การพัฒนาบุคลากร	4.32	0.27	4	มากที่สุด
ความผูกพันองค์กร	4.33	0.29	3	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) จัดเป็นลำดับ 1 นอกนั้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดเป็นลำดับ 2,3,4 และ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงกันตามลำดับ ($\bar{x} = 4.34, 4.33, 4.32$ และ 4.32)

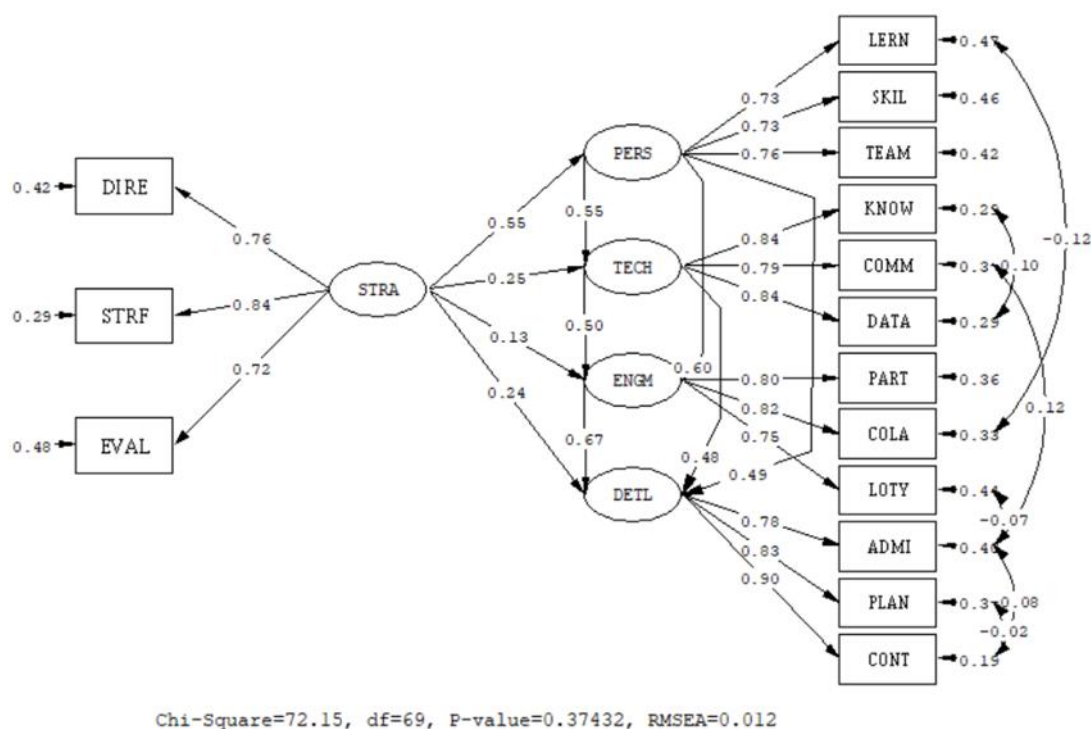
2. ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ

ตารางที่ 2 แสดงค่าการผ่านเกณฑ์มาตรฐานของแบบจำลองทางเลือก

รายการ	ค่าสถิติ	แบบจำลองตาม สมมติฐาน	แบบจำลอง ทางเลือก
χ^2	-	150.18	72.15
df	-	80	69
p-value	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	0.000	0.374
χ^2/df	< 2.00	1.88	1.05
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)	≥ 0.95	0.99	1.00
ค่าความสอดคล้องของดัชนีวัดระดับความ กลมกลืน (GFI)	≥ 0.95	0.94	0.97
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	≥ 0.95	0.91	0.95
ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ	< 0.05	0.054	0.012
ค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)			
ค่าดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR)	< 0.05	0.021	0.017
Largest standardized residual	2.00	3.67	1.91
Q-plot ต้องมีความชันมากกว่าเส้นในแนวทแยง	Slop > 1.00	น้อยกว่า 1	มากกว่า 1

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าของแบบจำลองทางเลือกที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมการโครงสร้างที่เป็นการจำลองทางเลือกที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลักจากปรับค่าต่างๆ ของโมเดลแล้ว



ภาพที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบทางเลือก (standardized solution)

จากภาพที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรประจักษ์มีค่าในเชิงบวกทุกตัว

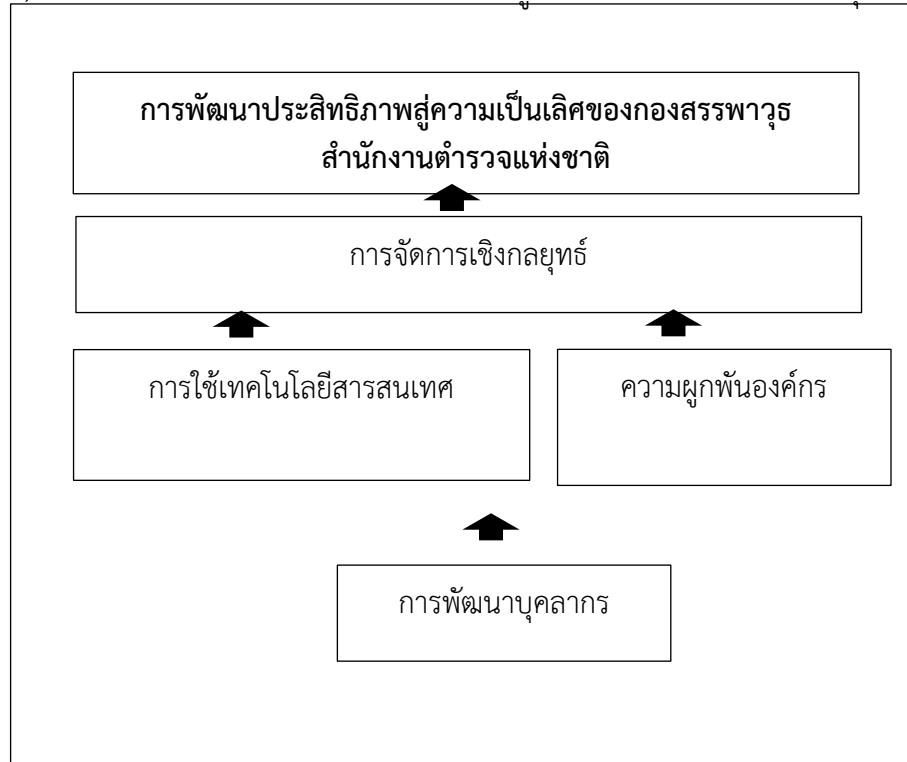
ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรแฝงจากค่า Beta และ Gamma

ตัวแปรตาม	ความสัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ				R ²
		STRA	PERS	TECH	ENGM	
PERS	DE	0.55**	-	-	-	0.30
	IE	-	-	-	-	
	TE	0.55**	-	-	-	
TECH	DE	0.25**	0.55**	-	-	0.52
	IE	0.30**	-	-	-	
	TE	0.85**	0.55**	-	-	
ENGM	DE	0.13*	0.60**	0.50**	-	0.88
	IE	0.61**	0.27**	-	-	
	TE	0.74**	0.87**	0.50**	-	
DETL	DE	0.24**	0.49*	0.48**	0.67*	0.78
	IE	0.32**	0.45**	0.34**	-	
	TE	0.56**	0.94**	0.82**	0.67*	

Chi-Square= 72.15, df=69, p-value = 0.374, GFI=0.97, AGFI=0.95, RMR=0.017, RMSEA=0.012, CFI=1.00, CN=397.37

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรียงตามลำดับ 1 คือ การพัฒนาบุคลากร (PERS) มีค่า 0.94 ลำดับ 2 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) มีค่า 0.82 ลำดับ 3 คือ ความผูกพันองค์กร (ENGM) มีค่า 0.67 และลำดับที่ 4 คือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ (STRA) มีค่า 0.56 ทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ภาพที่ 3 ภาพแผนภูมิแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากภาพที่ 3 พบว่า ภาพแผนภูมิแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีลักษณะดังแผนภูมิภาพประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร ที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด เป็นฐานผลึกต้นอยู่ล่างสุด ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กรอยู่ตรงกลาง และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมอยู่ในระดับบนด้วย ทั้งนี้การกำหนดภาพแผนภูมิได้จากอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงทุกตัวที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อกัน

อภิปรายผล

การวิจัย แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผล โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

1.1 การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุม และด้านการวางแผนมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธนั้นการบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างมาก ผู้ปฏิบัติและผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจงานของตนเองโดยแต่ละฝ่ายได้กำหนดภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter (1999) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรโดยไม่ได้อำนาจของตัวเอง สอดคล้องกับ Dale (2010) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นการทำงานให้ลุล่วงสำเร็จไปโดยใช้ให้ผู้อื่นเป็นผู้กระทำ และสอดคล้องกับ ปิยะธิดา อภัยภักดิ์ (2559) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการออกแบบในการใช้ทรัพยากรที่อยู่ในองค์กรทั้งหมดของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้

1.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสื่อสาร ด้านฐานข้อมูล และด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติและผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการสื่อสารทั้งภายในกองสรรพาวุธและการสื่อสารระหว่างองค์กร เพราะการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจะนำพาการปฏิบัติและการบริหารไปสู่ความสำเร็จและความสำเร็จเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซึ่ง กองสุชาติศึกษากระทรวงสาธารณสุข (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ต่าง ๆ ภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างความไว้วางใจต่อกัน การสื่อสารการช่วยกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรและมีการประสานงานระหว่างกัน พร้อมทั้งทำงานสอดคล้องกันแม้ว่าจะต่างฝ่ายกันก็ตาม และการสื่อสารการช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) ที่กล่าวว่า การสื่อสารองค์กรเป็นเครื่องมือที่สมาชิกภายในองค์กรสร้างการรับรู้แก่กันและกันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

1.3 ความผูกพันองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าความผูกพันองค์กร ด้านความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วม และด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานั้นมีปัจจัยสำคัญคือด้านการให้ความร่วมมือแก่กันและกัน เพราะภาระหน้าที่งานของกองสรรพาวุธปฏิบัติทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก โดยงานดังกล่าวจะต้องได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของ Thomson & James (2006) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรทั้งความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยการเจรจา การทำความตกลง และการบริหารข้อตกลงร่วมกันซึ่งจะช่วยให้งานที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับ Smith & Van (1992) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่ตัวแสดงที่มีอิสระมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการเจรจาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสร้างกฎเกณฑ์โครงสร้างร่วมกัน รับผิดชอบในความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อกัน หรือตัดสินใจต่อประเด็นปัญหาร่วมกัน กระบวนการดังกล่าวเป็นการแบ่งปันแนวปฏิบัติและผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะ และด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานตรวจ ค้นหา พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ เคลื่อนย้าย ขนย้าย วัตถุระเบิด หรืองานในสถานที่ซึ่งได้รับแจ้งว่ามีเหตุขู่วางระเบิด เหตุวางระเบิด เหตุพบวัตถุต้องสงสัย งานตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุในสถานที่ซึ่งได้รับแจ้งว่ามีเหตุเกิดระเบิดขึ้น งานร่วมป้องกันการก่อวินาศกรรม หรือการก่อการร้ายด้วยวัตถุระเบิด และถ้าบุคลากรมีทักษะการปฏิบัติที่เชี่ยวชาญแล้วจะช่วยยกระดับงานขึ้นอีกขั้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่องานของกองสรรพาวุธในหลาย ๆ ฝ่าย และถ้าบุคลากรส่วนใหญ่แล้วมีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนทำสามารถจะนำพาพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในสายงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (1985) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กันมาร่วม

ปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทำโดยบุคคลเพียงคนเดียว สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin (2001) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลปัญหาและความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพและสภาพแวดล้อมในงานให้ดีขึ้น โดยทีมแก้ปัญหาจะมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็น และอาจจะช่วยผลักดันให้เกิดการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติต่อ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) ที่อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงานขององค์กร ของหน่วยงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดคุณค่า สมาชิกได้พัฒนาการทำงานเต็มศักยภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร การทำงานเป็นทีมในปัจจุบันถือเป็นตัวชี้วัดระบบการทำงานและความมีส่วนร่วมของคนในองค์กร รวมทั้งการทำงานเป็นทีมยังเป็นยุทธศาสตร์แห่งความสำเร็จของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร

1.5 การจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการประเมินผล และด้านการดำเนินกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การกำหนดทิศทาง ที่ชัดเจนจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและต้องตรงตามพันธกิจของกองสรรพาวุธในแต่ละฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nukulompratan (2020) ที่กล่าวว่า การกำหนดทิศทางหรือการตั้งเป้าหมายที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่การตั้งเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน หรือเป็นนามธรรมจนไม่เห็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายก็อาจกลายเป็นเป้าหมายที่ไร้ประสิทธิภาพได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Caldwell & Jim (1998) ที่กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษ ยิ่งกว่าธรรมดา ทั้งนี้ผู้นำจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในแต่ละวันขององค์กรได้

2. อิทธิพลของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า

2.1 การจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่งผลทางตรงกับการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ และความผูกพันองค์กร ตามลำดับ อธิบายได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทาง การประเมินผล และการดำเนินกลยุทธ์ ต้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทีมบุคคลมีทักษะความชำนาญในงานที่ทำ นอกจากนั้นทีมบุคคลแต่ละคนต้องมีความรู้หรือองค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำเนียง อนุพันธ์กุล และคณะ (2557) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิไลวรรณ อิศรเดช (2563) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับองค์กร เพื่อช่วยในการสรรหา รักษา พัฒนา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลงานอันมีคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร จึงเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 การพัฒนาบุคลากร ส่งผลทางตรงกับความผูกพันองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ อธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีม ทักษะความชำนาญ และการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศโดยมีความสำคัญที่สัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีขององค์กรกับบุคคลในองค์กร และระหว่างองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (ม.ป.ป.) ที่อธิบายว่า การประสานความร่วมมือเป็นการร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรโดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบของการประสานงานนั้นประกอบด้วย คน การสื่อสาร เวลา สถานที่ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามที่กำหนดไว้ ประหยัดเงิน เวลา ลดความขัดแย้ง และสอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2563) ที่ได้อธิบายว่า ความสำเร็จของหน่วยงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนเพื่อกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายทั้งขององค์กรและของบุคลากรนั้นจะต้องมีความสอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

2.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลทางตรงกับความผูกพันองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ และส่งผลทางอ้อมกับการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า การสื่อสาร การสร้างฐานข้อมูล และการจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของงานกองสรรพาวุธซึ่งเป็นงานที่ทำร่วมกับหลาย ๆ ฝ่าย หลาย ๆ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก โดยกองสรรพาวุธเป็นหน่วยงานหลักในด้านฐานข้อมูลสรรพาวุธ สนับสนุน ให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการ จัดหา ควบคุม เก็บรักษา อาวุธยุทโธปกรณ์ที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ การได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gubman (1998) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการทุ่มเทพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมายซึ่งพลังงานและพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นอกจากนั้นยังเพิ่มความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.4 ความผูกพันองค์กร ส่งผลทางตรงกับการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งอธิบายได้ว่า การให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อการบริหารจัดการ การควบคุม และการวางแผนงานในการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมของกองสรรพาวุธผู้บริหารและปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายต้องมีความเข้าใจในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งเรื่องการบริหารจัดการ การเข้าใจแผนงาน และการควบคุมงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พจน์ พจนพานิชย์กุล (2564) ที่กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมาพร ท่อชู (2559) ที่กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศคือเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ความผูกพันองค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่า

การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการ การวางแผน และการควบคุม ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารให้ความสำคัญที่งานการควบคุม เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการทำงาน มาตรฐานการทำงาน และการปรับปรุงแก้ไขงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สำหรับการใช้นโยบายสารสนเทศ ด้านการจัดการความรู้ การสื่อสาร และฐานข้อมูล มีความสัมพันธ์กันซึ่งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารหรือระดับผู้บังคับบัญชาเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการยกระดับในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีฐานข้อมูลที่สื่อสารรวดเร็วไวเข้าถึงได้ง่ายหรือสะดวก สำหรับความผูกพันองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญโดยผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศจะต้องอาศัยปัจจัยทั้งสามองค์ประกอบคนในกองสรรพาวุธมีความผูกพันกับกองบังคับการ มีความจงรักภักดี มีส่วนร่วมในกิจการหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีการร่วมมือกันจนงานประสบความสำเร็จ สำหรับการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ ทักษะ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเป็นทีม เพราะประสิทธิภาพสูงล้วนมาจากการทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยร่วม และสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทาง การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมินผล การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมีความสัมพันธ์กัน อธิบายได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินตามกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางและสุดท้ายต้องมีการประเมินผลงานดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

กรอบแนวทางการพัฒนากองสรรพาวุธเชิงระบบ (Systematic Development Framework) งานวิจัยได้พัฒนาโมเดลเชิงระบบที่ครอบคลุมการประเมินประสิทธิภาพตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหา การเก็บรักษา การกระจาย และการบำรุงรักษาอาวุธยุทธโศปกรณ์ เพื่อให้กองสรรพาวุธสามารถตอบสนองภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เกณฑ์และตัวชี้วัดความเป็นเลิศเฉพาะทางสำหรับงานสรรพาวุธ (Weaponry Excellence Indicators) มีการกำหนดตัวชี้วัดเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทของกองสรรพาวุธ เช่น ความพร้อมรบ (Readiness Rate), รอบเวลาในการซ่อมบำรุง (Maintenance Turnaround Time), และความพึงพอใจของหน่วยผู้ใช้อาวุธ

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงลึก (Strategic Talent Development for Armory Personnel) พบว่าความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น ความสามารถในการตรวจสอบและบำรุงรักษาอาวุธอย่างถูกต้อง, ความเข้าใจด้านกฎหมายอาวุธ และเทคโนโลยีสรรพาวุธสมัยใหม่ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางและระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายใน (Knowledge Management)

แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสรรพาวุธ (Digital Transformation for Armory Management) งานวิจัยเสนอการใช้ระบบฐานข้อมูลกลาง (Centralized Database) และเทคโนโลยี IoT หรือ RFID ในการติดตามสถานะอาวุธยุทธโศปกรณ์แบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบและลดความผิดพลาด

รูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพภารกิจ (Mission-Oriented Management) เสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ตรงตามภารกิจของตำรวจ เช่น การเตรียมความพร้อมอาวุธสนับสนุนภารกิจเฉพาะทาง (เช่น การปราบปรามจลาจล การกักขัง การปฏิบัติการพิเศษ)

สรุปองค์ความรู้ใหม่ จากงานวิจัยนี้ คือ การพัฒนารูปแบบการบริหารกองสรรพาวุธอย่างเป็นระบบที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อตอบสนองความ เป็นเลิศตามภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ข้อค้นพบสภาพของตัวแปร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการ การควบคุม และการวางแผนมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมากที่สุด การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารเข้าใจถึงแนวทางหรือระบบในงานจะทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรจัดลำดับความสำคัญในงานที่จะต้องให้ชัดเจนว่าสิ่งใดต้องทำก่อนหรือหลังของแต่ละฝ่าย โดยเฉพาะการนำปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานและบุคคล

1.2 ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์อิทธิพล

จากการวิเคราะห์พบอิทธิพลของการจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในทิศทางเดียวกันเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กรจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศนั้นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องรู้และเข้าใจถึงปัจจัยทางตรงและทางอ้อมอะไรหรืออย่างไรบ้างที่จะช่วยสนับสนุนงานให้บรรลุประสพผลสำเร็จไปตามพันธกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.3 ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์เนื้อหา

จากการวิเคราะห์เนื้อหาผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ความผูกพันองค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ การพัฒนาประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศของกองสรรพาวุธนอกจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เป็นเรื่องของการจัดการภายในองค์กรแล้วผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการจัดการงานภายนอกหน่วยงานด้วย เพราะโดยหน้าที่และความรับผิดชอบกองสรรพาวุธ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจชาติ เป็นหน่วยงานหลักในด้านฐานข้อมูลสรรพาวุธ สนับสนุน ให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการ จัดหา ควบคุม เก็บรักษา อาวุธ ยุทโธปกรณ์ ที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ เป็นต้น

1.4 ข้อค้นพบข้อเสนอแนะและความคิดเห็น จากแบบสอบถามเชิงปริมาณ

- 1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับเปลี่ยนงานไปตามระบบราชการที่รวดเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติที่พอจะมีความชำนาญก็ย้าย
- 2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญยังมีน้อย
- 3) ภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากกว่าคน
- 4) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจนั้น ๆ ควรจะต้องกับการพัฒนาและฝึกอบรมให้มีพัฒนาการที่ดีด้านทักษะหรือองค์ความรู้
- 5) ควรมีระบบที่มารองกับการในสร้างฐานข้อมูลที่ดี
- 6) การติดต่อสื่อสารหรือการประสานกับหน่วยงานภายนอกยังต้องมีพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง
- 7) ควรมีบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในงานที่ทำนั้น จำนวนมากพอกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน
- 8) งานถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะเป็นงานที่มีเกียรติ
- 9) งานเก็บกู้วัตถุระเบิดควรต้องมีวัสดุอุปกรณ์ใช้หรือป้องกันตัวที่ทันสมัย ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีความเชื่อมั่นที่ทำให้เกิดความปลอดภัย
- 10) งานถวายความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยเป็นถือเกียรติและศักดิ์ศรีของงานกองสรรพาวุธ
- 11) งานวิชาการและฝึกอบรมด้านสรรพาวุธถือเป็นหน้าตาของกองสรรพาวุธ
- 12) บุคลากรของกองสรรพาวุธแต่ละฝ่าย
- 13) กองสรรพาวุธถือว่าเป็นหน่วยงานหลักในฐานข้อมูลสรรพาวุธ สนับสนุน ให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการ จัดหา ควบคุม เก็บรักษา อาวุธยุทโธปกรณ์ ที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ แต่บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญยังมีไม่มากพอ
- 14) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มในการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการจัดการ เพราะการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นไม่อาจจะปฏิเสธปัจจัยดังกล่าวได้
- 15) ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรตำรวจทุกคนได้มีโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตรวจ ค้นหา พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ เคลื่อนย้าย ขนย้าย วัตถุระเบิด

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (IT) ข้อมูลอาชญากรรมเกี่ยวกับอาวุธและวัตถุระเบิด เพื่อให้บริการข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือส่วนราชการอื่นให้มีมาตรฐาน
- 2) การจัดทรวาสต ุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ประเภทยุทธภัณฑ์ต้องที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการใช้งาน และตรงกับความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 3) การให้คำปรึกษา สนับสนุน และพัฒนางานด้านสรรพาวุธบรรลุตามแผนที่กำหนด
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพความพร้อมในงานหลักด้านฐานข้อมูลสรรพาวุธ สนับสนุน ให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการ จัดหา ควบคุม เก็บรักษา อาวุธยุทโธปกรณ์ ที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ

5) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อการใช้ประโยชน์ มีความสะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูลและสามารถพัฒนาให้เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก

6) ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญมีจำนวนมากยิ่งขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตรวจ ค้นหา พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ เคลื่อนย้าย ขนย้าย ทำให้ปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องกระสุน วัตถุระเบิด

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ

1) พัฒนาระบบงานและกระบวนการของแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

2) นำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3) พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตรวจ ค้นหา พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ เคลื่อนย้าย ขนย้าย ทำให้ปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องกระสุน วัตถุระเบิด

4) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดถือศักดิ์ศรี จริยธรรมและหลักภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม

5) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐาน

2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานควรสร้างเกณฑ์มาตรฐานการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานตรวจ ค้นหา พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ เคลื่อนย้าย ขนย้าย ทำให้ปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องกระสุน วัตถุระเบิด

2) สร้างคู่มือการให้คำปรึกษาผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาในสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทางด้านเทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน และทำหน้าที่ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานที่ร้องขอ หรือตามที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น หรือตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดให้มีการอบรมหลักสูตรทางด้านสรรพาวุธ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

3.1 แนวทางการพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (IT) ข้อมูลอาชญากรรมเกี่ยวกับอาวุธ และวัตถุระเบิด เพื่อให้บริการข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือส่วนราชการอื่น

3.2 แนวทางการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ประเภทยุทธภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการใช้งานตรงกับความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพงานศูนย์ข้อมูลอาชญากรรมเกี่ยวกับอาวุธและวัตถุระเบิด งานตรวจ พิสูจน์วัตถุระเบิด งานช่างอาวุธ งานผลิตกระสุนของกองสรรพาวุธสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.4 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพงานการพัสดุประเภทสรรพาวุธของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แก้วผุดผ่อง. (2558). สภาพการใช้ ปัญหา และความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 2, 9-15.
- เกริกยศ ชลาชนเดชะ. (2552). *การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลทัต หงส์ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา (ม.ป.ป.). *การสร้างและการบริหารเครือข่าย*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนนิภาต์ บุญยะประทีป. (2564). *ฐานข้อมูลเบื้องต้น*. บุรีรัมย์ : โรงเรียนภัทรบพิตร.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2559). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2559). *การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคคลกรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adler, P.A. & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletes. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Arnstein, S.R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Planning Association*, 35(4), 216-224.
- Bennett, A. (2010). Employee voice initiatives in the public sector: views from the workplace. *International Journal of Public Sector Management*, 23(5), 444-455.
- Berlo, D.K. (1960). *The Process of Communication; an introduction to theory and practice*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Blanchard, K. (2007). *Leading at a higher level*. Blanchard Management Corporation: Prentice Hall Pearson Education.