



แนวทางการบริหาร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ : กรณีศึกษา ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

Administrative guidelines for improving the efficiency of police officers music
department welfare department Royal Thai police*

ลลิตา ศรีผดผ่อง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศึกษาแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แนวทางในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ปัญหาและอุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม การวิจัยสนามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เน้นไปที่การพัฒนา ข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรีเน้นการวางนโยบายในการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยมีรูปแบบดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การวางนโยบายในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ 3) การสนับสนุนงบประมาณ 4) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5) สนับสนุนด้านการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ 1) ปัญหาด้านอัตรากำลังขาดแคลน 2) ปัญหาด้านงบประมาณ แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1) การเพิ่มอัตรากำลัง 2) ถ้าปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน 3)การวางแผนนโยบายในการพัฒนา 4) การอบรม5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การจัดกิจกรรมร่วมกัน

คำสำคัญ: ข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชา

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกๆด้านทั้งทางด้านสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจการเมือง และเทคโนโลยี รวมถึงการศึกษาและการบริหารในหน่วยงานต่างๆ ส่งผลให้ทุกด้านทุกมิติ ต้องปรับตัวหรือพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง แม้กระทั่งระบบราชการไทยที่ก็ต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ระบบบริหารงานบุคคลไม่มีความเท่าเทียมจึงทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ถ้ามองวิธีการที่เหมาะสมในการผลักดันความสามารถของตนเอง ข้าราชการยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้

องค์กรตำรวจไทยยังมีปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจถือเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะผลักดันให้หน่วยงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลง การที่องค์กรมีประสิทธิภาพสูงส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการสร้างคามพึงพอใจเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการจัดวางดุริยางค์ตำรวจขึ้นเป็นครั้งแรก ในช่วงนั้นพล.ต.อ.หลวงชาติตระการโกศล มีตำแหน่งเป็นอธิบดีตำรวจ ได้เห็นถึงความสำคัญถึงการจัดตั้งวง และได้ทำการแต่งตั้งวงดนตรีขนาดเล็กขึ้นมา มีชื่อว่า “วงขลุ่ย” ในสมัยนั้นประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีนโยบายเปิดประเทศมองเห็นถึงความก้าวหน้า เพื่อการยอมรับ การแลกเปลี่ยน มีการแข่งขันและพัฒนาไปพร้อมๆกัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมด้านการศึกษา ด้านศิลปะ และด้านดนตรี เพื่อให้ทันและทัดเทียมต่อประเทศอื่นๆ เพราะฉะนั้นดนตรี ก็มีความสำคัญต่อสังคมและวัฒนธรรมไทยที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นอัตลักษณ์ของชาติ ได้มีความให้ความสำคัญทางด้านดนตรีเช่นส่งเสริมให้มีสถาบันการศึกษาเฉพาะทาง รวมไปถึงหน่วยงานราชการที่เห็นถึงความสำคัญของดนตรีและให้ดนตรีเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานราชการ และกองทัพไทย อาทิเช่น กรมดุริยางค์ทหารบก กองทัพบก กองดุริยางค์ทหารเรือ กองทัพเรือ กองดุริยางค์ทหารอากาศ กองทหารอากาศ และกองดุริยางค์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ดุริยางค์ตำรวจ) หน้าที่หลักคือรับผิดชอบงานด้านดนตรี รวมถึงการบรรเลงดนตรีในงานราชพิธี กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเฉลิมพระเกียรติพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ งานรัฐพิธีและพิธีการที่สำคัญทั้งหมดของทางราชการ ฝ่ายดนตรีของสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขึ้นตรงกับกองสวัสดิการมีหน้าที่ดูแลงานสวัสดิการ โดยแสดงดนตรีให้กับหน่วยงานราชการข้าราชการตำรวจ เช่นงานภายในหน่วยงานต่างๆ งานด้านการป้องกันปัญหาสังคมในรูปแบบของงานวิชาการดนตรี งานประพันธ์เพลงและโรงเรียนดนตรี ที่ต้องการเสริมสร้างหลักคุณธรรมให้แก่ประชาชนและเยาวชนในรูปแบบของการใช้ดนตรีเป็นสื่อกลางการเรียนรู้ การส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนและเยาวชนที่สนใจในงานดนตรีเพื่อเป็นการใช้เวลาว่างในทางที่ดีให้เกิดประโยชน์ ส่งผลให้ลดความรุนแรงและอาชญากรรมในด้านต่างๆได้ เป็น ตัวแทนหน่วยงานหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการแสดงดนตรีและศักยภาพ ทางด้านดนตรีของหน่วยงานจึงมีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ ในปัจจุบันวง

ศรียางค์ตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการขยายวง และเพิ่มวงต่างๆอีกมากมายเพื่อให้ครอบคลุมต่อหน้างานและภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี เช่นวงโยธาวิทิต วงหัตถดนตรี วงดนตรีไทย วงปี่สก็อต และวงแชมเบอร์ แตรเดี่ยว เป็นต้น

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแนวคิดที่จะพัฒนางวงศรียางค์ตำรวจให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในหลายๆด้าน ทั้งในเรื่องงบประมาณ เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีรูปแบบวิธีการอย่างไร รัชศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและประสิทธิภาพของบุคลากรฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูล ถึงปัญหาอุปสรรคใน และแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่างๆโดยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา และวารสารสิ่งพิมพ์
2. การวิจัยสนาม ลงพื้นที่โดยการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้คำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์ทุกคน

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไว้ จำนวน 10 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 10 คน ได้แก่

1ผู้กำกับ (ผกก.)

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน1คน

2รองผู้กำกับการ (รอง ผกก.)

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 1คน

3 สารวัตร (สว.)

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1คน

4 รองสารวัตร (รอง สว.)

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1 คน

5 ผู้บังคับหมู่ (ผบ. หมู่)

ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 6 คน

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 10 คน
2. งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆอย่างละเอียด
3. เอกสารของทางราชการเป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ
4. แบบสอบถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ
5. หนังสือทั่วไป เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงวารสารสิ่งพิมพ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกอง ดุริยางค์ตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
3. ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้นำมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยมีขั้นตอนใน การวิเคราะห์ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แยกเป็นประเด็นคำถาม นำมาดำเนินการตามขั้นตอนและ เปรียบเทียบกับ ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องได้แก่แนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบ ถึงลักษณะที่มีความ คล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน
2. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกเป็นประเด็นคำถาม นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูล ของผู้วิจัยในแต่ละบุคคล
3. นำข้อมูลจาก ผู้ที่ให้การสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูล ทั้งแนวคิด และทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ แล้วสรุปผลการวิจัย เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการ บริหารเพื่อพัฒนาการเพิ่ม ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนา

ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย ด้านเอกสารพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และสังคม สิ่งที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น คือการพัฒนา หรือการ สร้างความรู้ใหม่ การเพิ่มทักษะ และทัศนคติ รวมไปถึงการเพิ่มสมรรถนะของข้าราชการตำรวจฝ่าย

ดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาให้มีศักยภาพได้มากที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นบุคลากรขององค์กรเอง องค์กรจะเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ย่อมมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ตลอดจนถึงการปรับตัวและพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีการทบทวนหลักการแนวทาง และรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ส่งเสริมต่อการพัฒนาตนเองเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของหน่วยงาน ปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรนั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ๆ รวมไปถึงการมีความคิดริเริ่มของบุคลากรภายในองค์กร ผ่านกระบวนการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาซึ่งองค์กรจะเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือดำเนินการด้วยตัวบุคคลนั่นเอง ในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรนั้น จะครอบคลุมกับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กร เพื่อเรียนรู้ถึงงานในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

2. การตั้งเป้าหมายและนโยบาย องค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีทิศทางวิสัยทัศน์ และภารกิจไปในทางเดียวกันว่าจะดำเนินไปอย่างไร มีเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร และเป้าหมายและนโยบายที่ดีจะต้องกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิด แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีด้วยกันหลายประเภท เช่น ค่าตอบแทน รางวัลในการทำงานดี หรือการให้ความไว้วางใจในการรับมอบหมายงาน แม้กระทั่งการชื่นชมยกย่อง ซึ่งการสร้างแรงจูงใจก็ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการพัฒนาตนเองนั้นก็必将นำไปสู่ความสำเร็จส่งผลให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จไปด้วย

4. การพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นความรู้เฉพาะที่ทำงานเสมอไป แต่เราควรหาความรู้ในด้านอื่นๆ ที่เรายังไม่รู้ อีกทั้งบุคคลที่มีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่ายหาทางออกของปัญหาได้มากขึ้น

ในการบริการงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการ ให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เหนื่อยงานหรือองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ผลการวิจัยสนาม

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติเน้นไปที่การพัฒนา โดยมีรูปแบบดังนี้

- 1) การจัดการฝึกอบรมความรู้ การจัดการฝึกอบรมความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะปฏิบัติ ทราบถึงทัศนคติของบุคลากร พัฒนาทักษะหรือเพิ่มความชำนาญการ ให้มีการพัฒนาขึ้น เป็นตัวช่วยในการสร้างเสริมประสบการณ์และนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตัวเอง ในการฝึกอบรมนี้ สามารถทำให้เราเห็นถึงความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรได้ เพราะเราเข้าใจในบุคลากรเราก็จะสามารถรู้ถึงปัญหาและการแก้สถานการณ์ของบุคลากรภายในหน่วยงานได้ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรมก็จำเป็นมากทั้งในเรื่องหัวข้อวิชาเนื้อหาสาระหรือแนวทางในการอบรม หรือแม้กระทั่งเทคนิคและวิธีการอบรม การอบรมส่งผลให้ผู้เข้ารับอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้และด้านพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น
- 2) การวางนโยบายในการบริหาร การวางนโยบายในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ผู้นำหรือหัวหน้าคนจัดวางนโยบายในการ ทำงาน สร้างกรอบและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสอนงานและเสนอแนะในการปรับปรุงผลงานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คนจัดกิจกรรมหรือมีโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพัฒนาอยู่เสมอ ควรมีการจัดแผนพัฒนาส่วนบุคคล และติดตามการประเมินผล และผลสำเร็จ นโยบายจะต้องมีแนวทางดำเนินเดียวกันกับงานของหน่วยงาน มีทิศทางและขอบเขตที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการชักนำความคิดและกำหนดแนวทางในการปฏิบัตินโยบาย และการบริหารนโยบายที่ดีควรยึดหลักระบบคุณธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้และความสามารถทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนเอง นโยบายในการบริหารถือเป็นหนึ่งเรื่องสำคัญขององค์กร เพราะทุกองค์กรจะต้องสร้างความโดดเด่นเฉพาะตัวเหนือกว่าคู่แข่งในสายงานเดียวกัน นโยบายจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรดำเนินตามนโยบายและกรอบที่วางเอาไว้เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายในที่สุด
- 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม สถานที่และสภาพแวดล้อมนั้นส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานและภารกิจในที่ทำงาน เพราะฉะนั้นสถานที่และสภาพแวดล้อมจึง เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องความพร้อมของสถานที่ สถานที่และสภาพแวดล้อมจึงจะ

ต้องเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์ผลงานออกมา เพราะฉะนั้นสถานที่และสภาพแวดล้อม จึงทำให้องค์กรก้าวหน้ามากขึ้น ถ้าหากสภาพแวดล้อมมีความน่าดึงดูดและสะดวกสบายต่อการ ปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนก็จะสบายใจและช่วยเพิ่มพลังบวกในการทำงานสามารถสร้างสรรค์ผลงาน ที่ดีออกมาได้

- 4) การส่งเสริมในด้านการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ ทั้งการเรียนในตำรา และการ เรียนนอกสถานที่ ถือเป็นเรื่องที่ดีในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะปัจจุบันโลกและ สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจึงเป็น สิ่งจำเป็นที่จะทำให้เรารับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาในตัวเองอยู่ เสมอ
- 5) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรโตขึ้นคือบุคลากรที่ดี มีความสามารถและ พุ่มพเพให้กับงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพุ่มพเพให้กับงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้องค์กรนั้น โตขึ้นเมื่อบุคลากรพุ่มพเพกับงาน หน่วยงานก็จะสามารถพัฒนาและมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน การทำ ให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานนั้นควรรับฟังความคิดเห็นของพวกเขาและนำมารวบรวม เป็นนโยบายแนวทางในการดำเนินงานต่อไป การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานดี ถือเป็นแรงจูงใจ อย่างหนึ่งที่ทำให้พวกเขาขยันและมุ่งให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นเหมือน ตัวกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ การแก้ไขสถานการณ์ และความ รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้เป็นเหมือนครอบครัว จะต้องเริ่มจากการใส่ใจ และรู้ ปัญหาทั้งปัญหาด้านการงานและปัญหาส่วนตัว ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจและสบายและรักในองค์กรที่ได้ ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
- 6) การจัดกิจกรรมกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมกลุ่มเป็นการผลักดันให้พนักงานมีความ สามัคคีกัน ให้รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ ถ้าบุคลากรภายใน องค์กรมีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันก็จะสามารถผลักดันให้มีประสิทธิภาพไปตามๆกัน
- 7) กฎระเบียบและข้อบังคับ กฎระเบียบและข้อบังคับจะเป็นไปตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด แต่ไม่มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบให้เหมาะสมกับรูปแบบการปฏิบัติงานของฝ่ายดนตรี เช่นระยะเวลา ในการทำงาน การเข้างานและการเลิกงาน ฝ่ายดนตรีจะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจตามที่มิหนั่งสือของ วงดนตรี เวลาในการทำงานจึง ไม่ใช่เวลาปกติของเวลาราชการ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนของเรื่อง เวลา จึงควรปรับและบริหารการเข้างานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ยืดหยุ่นและเห็นใจ บุคลากร

การวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคของแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจ ฝ่าย ดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ปัญหาด้านอัตรากำลังและงบประมาณ อัตรากำลังและงบประมาณมีผลต่อการพัฒนาองค์กร ฝ่าย ดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังขาดอัตรากำลังคนและงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อ ความต้องการ เนื่องจาก ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ใช่หน่วยงานหลักของ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีเพียงแค่ปฏิบัติงานเฉพาะทางด้านดนตรี เป็นเพียงหน่วยงานย่อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่เหมือนกับฝ่ายดนตรีเหล่าทัพอื่นๆที่มีโรงเรียนดนตรีผลิตข้าราชการเฉพาะทาง จึงทำให้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทางด้านงบประมาณยังไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในด้านต่างๆ มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี เนื่องด้วยค่าเครื่องดนตรีหรือครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีราคาที่สูง จึงต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในการซื้อ ฝ่ายดนตรีเป็นหน่วยงานย่อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน้าที่หลักมีเพียงแค่บริการทางด้านดนตรี ผู้บัญชาการระดับสูงจึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญและให้งบประมาณมาเฉพาะแค่ภารกิจต่อภารกิจ ไม่ได้ประจำเป็นรายปี จึงไม่สามารถบริหารงบประมาณได้เอง

2. ด้านปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน ด้วยปริมาณงานที่มากและระยะเวลาในการทำงานที่ยาว ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า หหมดกำลังใจในการทำงาน
3. นโยบายในการบริหารพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการยังขาดความชัดเจน ขาดเป้าหมายและการติดตาม การไม่วางกรอบการทำงาน หรือการฝึกซ้อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ
4. การขาดแคลนอุปกรณ์และครุภัณฑ์ดนตรีในการปฏิบัติงาน ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังขาดเครื่องดนตรีที่เป็นมาตรฐานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
5. งบประมาณ การขาดงบประมาณ มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ เนื่องด้วยค่าเครื่องดนตรีหรือครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีราคาที่สูง จึงต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในการซื้อ ฝ่ายดนตรีเป็นหน่วยงานย่อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน้าที่หลักมีเพียงแค่บริการทางด้านดนตรี ผู้บัญชาการระดับสูงจึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญและให้งบประมาณมาเฉพาะแค่ภารกิจต่อภารกิจ ไม่ได้ประจำเป็นรายปี จึงไม่สามารถบริหารงบประมาณได้เอง
6. ปัญหาด้านความสามัคคี ในสถานการณ์โรคระบาดโควิด19 ในช่วงนี้ขาดการทำงานร่วมกัน มีเพียงแค่ภารกิจเฉพาะตัวบุคคล

การวิจัยพบว่าฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

1. เปิดรับบุคลากรที่มีความสามารถเพิ่มโดยการทำเรื่องเสนอขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการขอรับอัตรากำลังเพิ่ม อธิบายให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับและโดดเด่น ให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและเป็นอำนาจการต่อรองได้
2. ด้านปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน ควรจัดสรรและวางแผนการจัดตารางงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร วางแผนการรับงานให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน

3. ควรวางแผนนโยบายในการพัฒนา การวางแผนนโยบายในการฝึกซ้อม และปฏิบัติหน้าที่ที่ดีถือเป็นการควบคุมคุณภาพอย่างหนึ่งให้องค์กรมีรูปแบบที่มีคุณภาพ จัดแผนการซ้อมเป็นเวลา ฝึกให้มีการแสดงศักยภาพให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ จัดทำโครงการที่สร้างแรงจูงใจให้มีไฟในการพัฒนาตนเอง

4. การอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ การอบรมมีประโยชน์เป็นอย่างมากที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคคลเองและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ให้ทำงานอย่างมีความก้าวหน้า การอบรมในส่วนนี้อาจเป็นการฝึกอบรมเฉพาะทางหรือเป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่ใหม่ๆ ที่บุคลากรยังไม่ถนัดก็จะช่วยส่งเสริมทักษะ และความรู้ให้ดียิ่งขึ้นไป

5. สร้างแรงจูงใจ จัดหาแรงจูงใจให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่มากขึ้น คำชมเชยหรือขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แรงบันดาลใจเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกรักในหน่วยงานพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานเต็มที่

6. จัดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน การจัดกิจกรรมที่ต้องลงมือทำร่วมกันถือเป็นการสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่น อยากร่วมกันทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ กิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดความสามัคคีควรเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และสอดคล้องหน้าที่ภายในหน่วยงาน

7. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ให้แสดงความคิดเห็นที่ประชุมรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของลูกน้อง เพราะทุกความคิดเห็นนำมาไปซึ่งการแก้ไข และพัฒนา อาจช่วยให้ทีมงานมองเห็นทางออก หรือเห็นมุมมองใหม่ๆ ที่ดีกว่า ควรจัดประชุมเพื่อพบประพุดคุยในเรื่องปัญหาเป็นประจำ เพราะการเสนอความคิดเห็น การรับรู้ถึงปัญหานั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เป็นการต่อยอดให้กับองค์กรและบุคลากรในหน่วยงาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและอภิปรายผลได้ดังนี้

เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นว่าแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังต่อไปนี้

แนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจนั้นมีด้วยกันหลายแนวทาง ประเด็นหลักคือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการเพิ่มทักษะ เพิ่มความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร ความพร้อมในการปฏิบัติงานต้องเอื้ออำนวยกับความสะดวกสบายของบุคลากร ทั้งในเรื่องของครุภัณฑ์ต่างๆ รวมถึงงบประมาณที่จะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีด้วยกันหลายประการ

1) การจัดการฝึกอบรมความรู้ การจัดการฝึกอบรมความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะปฏิบัติเป็นตัวช่วยในการสร้างเสริมประสบการณ์และนำมา

ประยุกต์ใช้ในงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตัวเอง วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรมก็จำเป็นมาก ทั้งในเรื่องหัวข้อวิชาเนื้อหาสาระหรือแนวทางในการอบรม หรือแม้กระทั่งเทคนิคและวิธีการอบรม การอบรม ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้และด้านพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่ปัญหาได้รับการแก้ไขลุกล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น

2) การวางนโยบายในการบริหาร การวางนโยบายในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ผู้นำหรือหัวหน้าคนจัดวางนโยบายในการทำงาน สร้างกรอบและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง เป็นเหมือนตัวชี้แนะแนวทางในการขับเคลื่อนขององค์กร ให้บุคลากรรู้หน้าที่ ชี้ทางเดินให้บุคลากรเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยมีนโยบายและแผนการที่ชัดเจน นโยบายที่ตั้งขึ้น ต้องเป็นนโยบายที่ทำได้จริง สอดคล้องกับภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ หรือไม่ก็อาจเป็นเชิงสร้างสรรค์ สอนให้รู้จักคิดบวก สามารถรับมือได้ทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ มัลลิกา ต้นสอน (2554, หน้า10) การบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม สถานที่และสภาพแวดล้อมนั้นส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานและภารกิจในที่ทำงาน เพราะฉะนั้นสถานที่และสภาพแวดล้อมจึง เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องความพร้อมของสถานที่ สถานที่และสภาพแวดล้อมจึงจะ ต้องเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์ผลงานออกมา เพราะฉะนั้นสถานที่และสภาพแวดล้อมจึงทำให้องค์กรก้าวหน้ามากขึ้น ถ้าหากสภาพแวดล้อมมีความน่าดึงดูดและสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนก็จะสบายใจ และช่วยเพิ่มพลังบวกในการทำงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ตีออกมาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 38-39) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารจากทุกๆหน่วยงาน ส่วนผสมหลักที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรคือเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในความร่วมมือที่ดีและช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกันเอาใจใส่ความสำคัญของพวกเรา งานอย่างใกล้ชิด ทำให้บรรยากาศในองค์กรเหล่านี้ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความผูกพันซึ่งจะทำให้การทำงานดีเลิศให้เกิดกับตนเองและองค์กร

4) การส่งเสริมในด้านการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยการให้ทุน หรือศึกษาในตำราและสถานที่ เพิ่มทักษะ หล่อหลอมให้รักการเรียนรู้โดยใช้แรงจูงใจเป็นที่ดึงดูด เพื่อรับมือปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะทางด้านดี ไร้ทางด้านลบ ก็จะช่วยให้ผู้มีความรู้สามารถเอาตัวรอด และผลักดันองค์กรให้ไปอยู่ในจุดที่เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งจะแข่งขันกับคู่แข่งในสายอาชีพเดียวกันได้

5) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร แรงจูงใจเป็นเหมือนศาสตร์อย่างหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรสามารถที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรได้ เป็นเหมือนตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรพยายามที่จะพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมายเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นค่าตอบแทนที่มากขึ้น รางวัลของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่วัฒนและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นแรงจูงใจที่จะให้ส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรได้

6)การจัดกิจกรรมกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมกลุ่มเป็นการผลักดันให้พนักงานมีความสามัคคีกัน ให้ความสำคัญความคิดเห็นของกันและกัน และเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ ถ้าบุคลากรภายในองค์กรมีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันก็จะสามารถผลักดันให้มีประสิทธิภาพไปตามๆกัน

7)กฎระเบียบและข้อบังคับ กฎระเบียบและข้อบังคับจะเป็นไปตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด แต่ไม่มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบให้เหมาะสมกับรูปแบบการปฏิบัติงานของฝ่ายดนตรี เช่นระยะเวลาในการทำงาน การเข้างานและการเลิกงาน ฝ่ายดนตรีจะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจตามที่มีหนังสือขอใช้วงดนตรีนอกเวลาราชการ เวลาในการทำงานจึง ไม่ใช่เวลาปกติของเวลาราชการ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนของเรื่องเวลา จึงควรปรับและบริหารการเข้างานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ยืดหยุ่นและเห็นใจบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาส ทองอ่อน (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการวงออร์เคสตราของฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ : กรณีศึกษาพบว่า การปรับเวลาทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปได้อย่างมีความคุณภาพ

เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคของแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังต่อไปนี้

- 1.ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ใช่หน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจ ด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีเพียงแค่ปฏิบัติงานเฉพาะทางด้านดนตรี เป็นเพียงหน่วยงานย่อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่เหมือนกับฝ่ายดนตรีเหล่าทัพอื่น ๆ ที่มีโรงเรียนดนตรีผลิตข้าราชการเฉพาะทาง จึงทำให้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลยา วงษ์รักษา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ใจที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงาน : กรณีศึกษาพบว่า การขาดแคลนพนักงานล้วนแล้วแต่ทำให้องค์กรเติบโตได้ช้าลง
- 2)ด้านปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน ด้วยปริมาณงานที่มากและระยะเวลาในการทำงานที่ยาว ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า หหมดกำลังใจในการทำงาน
- 3)นโยบายในการบริหารพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการยังขาดความชัดเจน ขาดเป้าหมายและการติดตามการไม่วางกรอบการทำงาน หรือการฝึกซ้อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธ พงษ์พานิช (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 : กรณีศึกษาพบว่า นโยบายในการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางกรอบแนวทางปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 4)การขาดแคลนอุปกรณ์และครุภัณฑ์ดนตรีในการปฏิบัติงาน ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังขาดเครื่องดนตรีที่เป็นมาตรฐานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
- 5)งบประมาณ การขาดงบประมาณ มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ เนื่องด้วยค่าเครื่องดนตรีหรือครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีราคาที่สูง จึงต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในการซื้อ ฝ่ายดนตรีเป็นหน่วยงานย่อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน้าที่หลักมี

เพียงแค่บริการทางด้านดนตรี ผู้บัญชาการระดับสูงจึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญและให้งบประมาณมาเฉพาะแค่ภารกิจต่อภารกิจ ไม่ได้ประจำเป็นรายปี จึงไม่สามารถบริหารงบประมาณได้เอง

6) ปัญหาด้านความสามัคคี ในสถานการณ์โรคระบาดโควิด19 ในช่วงนี้ขาดการทำภารกิจร่วมกัน มีเพียงแค่ภารกิจเฉพาะตัวบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณจันทร์โต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาสาเหตุความขัดแย้ง ในการทำงาน กรณีศึกษาพบว่า : ความสามัคคีต้องยอมรับว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความเชื่อมั่น บุคลากรจะสามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสงบสุข สอดคล้องกับวิถีชีวิตและจารีตประเพณีอันงดงาม ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน และเสริมสร้างพลังอำนาจขององค์กรทุกด้านเป็นแรงผลักดันที่จะนำพาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าสร้างโอกาสในการแข่งขันกับนานาประเทศ หรือคู่แข่งทางสายงาน

เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การวิจัยพบว่าฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

- 1) เปิดรับบุคลากรที่มีความสามารถเพิ่มโดยการหาเรื่องเสนอขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในการขอรับอัตรากำลังเพิ่ม อธิบายให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับและโดดเด่น ให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและเป็นอำนาจการต่อรองได้
- 2) ด้านปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน ควรจัดสรรและวางแผนการจัดตารางงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร วางแผนการรับงานให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน
- 3) ควรวางแผนนโยบายในการพัฒนา การวางแผนนโยบายในการฝึกซ้อม และปฏิบัติหน้าที่ที่ดีถือเป็นการควบคุมคุณภาพอย่างหนึ่งให้องค์กรมีรูปแบบที่มีคุณภาพ จัดแผนการซ้อมเป็นเวลา ฝึกให้มีการแสดงศักยภาพ ให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ จัดทำโครงการที่สร้างแรงจูงใจให้มีไฟในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายกันผลิต กรณีศึกษาพบว่า : การวางแผนนโยบายในการพัฒนาเป็นการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารขององค์กรและการจะทำวิธีหรือแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้
- 4) การอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ การอบรมมีประโยชน์เป็นอย่างมากที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคคลเองและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ให้ทำงานอย่างมีความก้าวหน้า การอบรมในส่วนนี้อาจเป็นการฝึกอบรมเฉพาะทางหรือเป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่ใหม่ๆ ที่บุคลากรยังไม่ถนัดก็จะช่วยส่งเสริมทักษะ และความรู้ให้ดียิ่งขึ้นไป

5)สร้างแรงจูงใจ จัดหาแรงจูงใจให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่มากขึ้น คำชมเชยหรือขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แรงบันดาลใจเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกรักในหน่วยงานพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานเต็มที่

6)จัดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน การจัดกิจกรรมที่ต้องลงมือทำร่วมกันถือเป็นการสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่น อยากที่จะทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ ผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ กิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดความสามัคคีควรเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และสอดคล้องหน้าที่ภายในหน่วยงาน

7)เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ควรจัดประชุมเพื่อพบปะพูดคุยในเรื่องปัญหาเป็นประจำ เพราะการเสนอความคิดเห็น การรับรู้ถึงปัญหานั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เป็นการต่อยอดให้กับองค์กรและบุคลากรในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ทองเรือง ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร กรณีศึกษาพบว่า : ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะผ่านทางคำพูดหรือการกระทำที่บ่งบอกถึงให้เกียรติ ผู้นำไม่ใช่แค่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ควรให้เขาได้โชว์ศักยภาพและความคิดส่งผลให้องค์กรในอนาคตไปถึงเป้าหมายได้ ก่อให้เกิดการเติบโตและพัฒนาทักษะที่ได้อยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี สวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1.การบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ควรมีนโยบายในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อจะผลักดันให้องค์กรไปถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นจากผู้นำในการชี้แนวทาง

2.ส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากร การส่งเสริมด้านการศึกษา ถือเป็นการเพิ่มทักษะ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ให้เกิดไอเดียใหม่ๆอยู่เสมอ เป็นเรื่องที่ดีในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะปัจจุบันโลกและสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เรารับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาในตัวเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจฝ่ายดนตรี สวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1.การบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ควรมีนโยบายในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อจะผลักดันให้องค์กรไปถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นจากผู้นำในการชี้แนวทาง

2. ส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากร การ ส่งเสริมด้านการศึกษา ถือเป็น การเพิ่มทักษะ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ให้เกิดไอเดียใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นเรื่องที่ดีในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะปัจจุบันโลกและสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้เพิ่มเติมหรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เรารับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาในตัวเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย แนวทางการรับอัตราค่าจ้างเพิ่ม การรับอัตราค่าจ้างเพิ่มจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้นไปได้ ช่วยในองค์กร มีมาตรฐานและมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
 2. ควรมีการศึกษาวิจัย แนวทางการจัดหางบประมาณการจัดหางบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานเป็นเรื่องที่ยากต่อการเข้าถึงของหน่วยงานดังนั้นแนวทางการจัดหางบประมาณจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพื่อพัฒนาได้ต่ออย่างมีประสิทธิภาพ
- เอกสารอ้างอิง**

กฤตภาส ทองอ่อน. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการของฝ่ายคนตรี กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชลิดา ศรมณี. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพ

วันชัย มีชาติ. (2552). *การบริหารจัดการองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการขององค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการขององค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยกรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*.

เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการข้อช่วยและแนวคิด*

เชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
ยศธนา ชูศรี. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการตระหนักถึงผลในอนาคต
ของบุคลากรกลับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัย*. การค้นคว้า
อิสระ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร, ไทยวัฒนา
พานิช