

การศึกษาผลกระทบของรูปแบบเครื่องแต่งกายต่อความพึงพอใจ ของพนักงาน: กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

A STUDY OF IMPACT OF UNIFORM STYLE ON EMPLOYEE SATISFACTION: CASE STUDY OF THE ROYAL THAI POLICE.

นพดล อินทร์จันทร์ / NOPPADOL INCHAN

วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

COLLEGE OF SOCIAL COMMUNICATION INNOVATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ / KANGWAN YODWISITSAK

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACULTY BUSINESS ADMINISTRATION FOR SOCIETY, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

Received : August 28, 2024

Revised : October 29, 2024

Accepted : October 31, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลกระทบของรูปแบบเครื่องแต่งกายต่อความพึงพอใจของพนักงาน :กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวนทั้งหมด 307 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในเชิงสถิติเพื่อศึกษาผลกระทบของรูปแบบเครื่องแต่งกายต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการพิจารณาแนวทางในการออกแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจในอนาคต ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40 พบว่าระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 คิดเป็นร้อยละ 70.20 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ ด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.73 คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมาคือ ด้านการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูด ค่าเฉลี่ย 3.49 คิดเป็นร้อยละ 69.80 ในขณะที่ด้านการห่อหุ้มร่างกาย มีค่าน้อยที่สุดคือ 3.29 คิดเป็นร้อยละ 65.80

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจในภาพรวมยืนยันได้ว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.558 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ แยกรายปัจจัยพบว่า ทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม โดยปัจจัยด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการห่อหุ้มร่างกาย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

ระดับความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความ พึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ พบว่าค่า VIF ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีค่าน้อยกว่า 10 และ ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.2 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงว่ากลุ่มองค์ประกอบไม่เกิดปัญหาทางความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร รูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งได้แก่ ด้านการ แสดงสถานภาพทางสังคม โดยระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ ด้านการ แสดงสถานภาพทางสังคมเพิ่ม 1 ระดับจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 0.662 ระดับ

คำสำคัญ: รูปแบบเครื่องแต่งกาย, ความพึงพอใจ

Abstract

This quantitative research investigates the impact of uniform design on employee satisfaction, focusing on police officers at the Royal Thai Police Headquarters. Data were collected through questionnaires from a purposive sample of 307 police officers. The primary objective was to assess the level of job satisfaction among police officers in the Bangkok Metropolitan area, examine the relationship between uniform design and job satisfaction, and provide insights for future uniform design considerations by the Royal Thai Police.

The findings revealed that overall job satisfaction was high, with a mean score of 3.92 (78.40%). Similarly, satisfaction with uniform design was also rated high, with a mean score of 3.51 (70.20%). Among the factors analyzed, the highest satisfaction was associated with uniforms as a representation of social status (mean = 3.73, 74.60%), followed by the attractiveness of the uniform (mean = 3.49, 69.80%), while the lowest satisfaction was linked to the aspect of body coverage (mean = 3.29, 65.80%). The study found a statistically significant moderate correlation ($r = 0.558$) between overall job satisfaction and satisfaction with uniform design. Among the factors, the representation of social status had the strongest correlation with job satisfaction. Additionally, no multicollinearity issues were detected, with all VIF values below 10 and Tolerance values above 0.2. The factor of social status representation was the only significant predictor of job satisfaction, where an increase in satisfaction with this aspect resulted in a 0.662 level increase in job satisfaction.

Keyword : Uniform style, satisfaction

บทนำ

ความพึงพอใจเป็นคำที่ได้ถูกใช้กันอย่างแพร่หลาย ในสังคมปัจจุบัน ทั้งในภาคราชการและภาคเอกชน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มีมุ่งเน้น การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไก สำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะ เห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการ พลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมี ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติ ราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนิน การให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมี คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ซึ่งนำไป สู่ความจำเป็นในการศึกษาเพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ ภารกิจของรัฐ

ในขณะเดียวกัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็น หน่วยงานของรัฐและกระบวนการยุติธรรม โดยมีภารกิจ หลักในการอำนวยความยุติธรรม รักษาความสงบเรียบร้อย

ของสังคม ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญาและกฎหมายอื่น ปฏิบัติตามกฎหมายพิจารณาความอาญา ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศและปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามนโยบายของรัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามอำนาจหน้าที่ โดยมี “ตำรวจ” ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดังที่ระบุไว้ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเผชิญกับปัญหาหลายด้าน รวมถึงความเสี่ยงต่อชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น จึงทำให้ตำรวจจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถในการงานที่ทำ มีคุณธรรม และต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากข้าราชการตำรวจขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือในมุมมองของสังคมและประชาชน ซึ่งสามารถส่งผลต่อไปยังปัญหาด้านความมั่นคงภายในประเทศต่อไปด้วย รูปแบบเครื่องแต่งกายของตำรวจถูกพัฒนาขึ้นมาอย่างยาวนาน เป็นเครื่องหมายที่บ่งชี้สถานภาพ อำนาจ บทบาทและหน้าที่ เรียงร้อยเป็นลำดับขั้นของการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ และถูกสร้างขึ้นเป็นมาตรฐานการแต่งกายอย่างเคร่งครัดของผู้ดำรงความยุติธรรมของสังคมไทย สิ่งเหล่านี้อยู่มายาวนานจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ

การออกแบบเครื่องแต่งกายของตำรวจได้ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงสถานภาพ อำนาจ และบทบาทหน้าที่ของผู้สวมใส่ โดยมีมาตรฐานการแต่งกายที่เคร่งครัด ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหลากหลายแง่มุม อย่างไรก็ตาม เครื่องแต่งกายตำรวจที่ใช้ในงานในปัจจุบันยังคงมีข้อจำกัดหลายประการที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้ตอบโจทย์การใช้งานได้ดียิ่งขึ้น เช่น การเลือกใช้วัสดุที่สะดวกสบาย ทนทาน และเหมาะสมกับ

การใช้งานในสภาพแวดล้อมของประเทศไทย

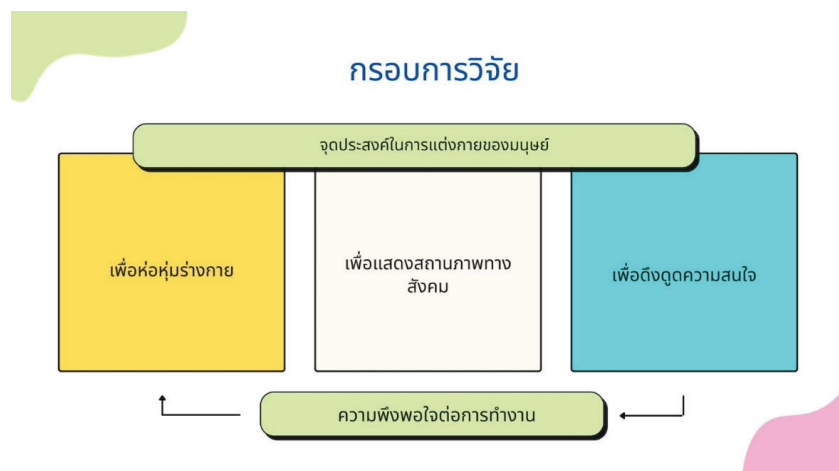
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาผลกระทบของรูปแบบเครื่องแต่งกายต่อความพึงพอใจของพนักงานตำรวจ ซึ่งอาจสะท้อนมาในลักษณะการสวมใส่ วัสดุความสะดวกสบายในแง่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เป็นประเด็นการศึกษาที่มีความน่าสนใจ เนื่องจากสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของประเทศและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทยได้อย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องแบบกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการพิจารณาแนวทางในการออกแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในเชิงสถิติเพื่อศึกษาผลกระทบของรูปแบบเครื่องแต่งกายต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวนทั้งหมด 307 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการห่อหุ้มร่างกาย ด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม และด้านการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารหนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้น ราชการ และสังกัดส่วนงาน โดยใช้ลักษณะแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close ended response question) เป็นลักษณะให้เลือกตอบ (Multiple choices question) และเป็นข้อมูลประจำตัว (Identification Information)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ และด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ จำนวน 26 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response question) ซึ่งใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 2 (ไม่เห็นด้วย) 3 (ไม่แน่ใจ) 4 (เห็นด้วย) และ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้ลักษณะแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended response question) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ

แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

4. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการตรวจสอบข้อคำถามว่าสามารถสื่อความหมายได้ตามความต้องการ หรือมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจันทางสังคมศาสตร์ (Statistics Packages for the Social Science: SPSS for Windows) วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือด้วยการวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) กำหนดให้มีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้คือแบบสอบถามนั้นจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชบัญชา, 2543) และหากข้อคำถามใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.7 ต้องทำการปรับปรุงข้อคำถามและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใหม่อีกครั้ง โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของ Cronbach ของตัวแปรตาม (Y) อยู่ที่ 0.962 เมื่อแยกรายด้านค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อยู่ที่ 0.837 - 0.954 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้อธิบายโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการทดสอบเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ รวมถึงศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันหรือตรงข้ามกัน อีกทั้ง ผู้วิจัยยังได้ใช้การพิจารณาเกณฑ์การใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้มาตราวัดแบบ
อันตรภาค (Interval scale)

2) ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง
(Multicollinearity) ซึ่งจะดูจากค่า VIF หรือ Variance
Inflation Factors) ค่า Tolerance แต่การใช้หลักเกณฑ์
ดังกล่าว ไม่มีนักวิชาการท่านใดกำหนดว่า ค่า VIF,
Tolerance ควรเป็นเท่าใด ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการเทียบ
เคียงจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยหลักการ คือ
ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance นั้น
ไม่ควรน้อยกว่า 0.2 มาเป็นเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรไม่
สัมพันธ์กันเอง (Hair et. al, 2014)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 307 คน เมื่อ
แยกกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามตามเพศ พบว่า
ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.15 ส่วนเพศหญิง คิดเป็น
ร้อยละ 34.85 มีอายุระหว่าง 24-42 ปี มากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 51.14 รองลงมามีอายุระหว่าง 42-56 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 34.20 เป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร คิดเป็น
ร้อยละ 52.44 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คิดเป็น
ร้อยละ 47.56 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 38.76 รองลงมามีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี
คิดเป็นร้อยละ 31.60 ปฏิบัติงานสังกัดส่วนป้องกันและปราบ
ปรามอาชญากรรม (กองบัญชาการตำรวจนครบาล/ตำรวจ
ภูธร) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.74 รองลงมาปฏิบัติงาน
สังกัดส่วนงานบริการ คิดเป็นร้อยละ 20.85

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 คิดเป็น
ร้อยละ 78.40

3. ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่อง แต่งกายของข้าราชการตำรวจ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบ
เครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับ
สูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 คิดเป็นร้อยละ 70.20 เมื่อพิจารณา
รายปัจจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกาย
ของข้าราชการตำรวจ ด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.73 คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมา
คือ ด้านการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูด ค่าเฉลี่ย 3.49 คิดเป็น
ร้อยละ 69.80 ในขณะที่ด้านการห่อหุ้มร่างกาย มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดคือ 3.29 คิดเป็นร้อยละ 65.80

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความ พึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่อง แต่งกายของข้าราชการตำรวจ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความ
พึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบ เครื่อง
แต่งกายของข้าราชการตำรวจในภาพรวม โดยพิจารณาค่า
สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation analysis: r)
ของค่าคะแนนที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัยมีผลการวิเคราะห์ที่
ยืนยันได้ว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.558 แสดงว่ามีความ
สัมพันธ์กันปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ

	ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกาย ของข้าราชการตำรวจในภาพรวม
ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม	0.558*

หมายเหตุ : * มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนน คือ

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.01 - 0.20$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.21 - 0.40$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.41 - 0.60$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.61 - 0.80$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมาก

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.81 - 1.00$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ แยกรายปัจจัย โดยพิจารณาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation analysis: r) พบว่า ทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม โดยปัจจัยด้านการแสดงสถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการห่อหุ้มร่างกาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ	ระดับความสัมพันธ์	
	ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม	
1. ด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม	0.604	✓
2. ด้านการห่อหุ้มร่างกาย	0.452	✓
3. ด้านการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูด	0.486	✓

หมายเหตุ : * มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนน คือ

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.01 - 0.20$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.21 - 0.40$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.41 - 0.60$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.61 - 0.80$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมาก

ระดับค่าความสัมพันธ์ $\pm 0.81 - 1.00$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ โดยการวิเคราะห์จากสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีเงื่อนไขของการวิเคราะห์ซึ่งใช้ค่า VIF และค่า Tolerance นั้น พบว่าค่า VIF ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 10 และ ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.2 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงว่ากลุ่มองค์ประกอบไม่เกิดปัญหาทางความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร ดังสมการพยากรณ์

$$Y_{JS} = 1.448 + 0.662X_1$$

เมื่อ Y_{JS} คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

X_1 คือ ปัจจัยด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม

จากสมการจะเห็นได้ว่า รูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งได้แก่ ด้านการแสดงสถานภาพทางสังคม โดยระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ ด้านการแสดงสถานภาพทางสังคมเพิ่ม 1 ระดับจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 0.662 ระดับ

อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจใน

การทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับสูง และเมื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ แยกรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านการแสดงสถานภาพทางสังคมมากที่สุด และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ พบว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจต่อรูปแบบเครื่องแต่งกายของข้าราชการตำรวจ แยกรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการแสดงสถานภาพทางสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านค่านิยมของไทย โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 เครื่องแต่งกายถูกออกแบบมาเพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดความสามัคคีกลมเกลียว มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ในทางกลับกันเครื่องแต่งกายก็สามารถบ่งบอกได้ถึงสถานภาพ บทบาท ลำดับชั้น หรือสถาบันหรือองค์กรของผู้สวมใส่ แต่เมื่อพิจารณาแล้วเครื่องแต่งกายยังเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ซึ่งแสดงให้เห็นจากความไม่เท่าเทียมในลำดับชั้นทางสังคม หรือความไม่เท่าเทียมในสายการบังคับบัญชา (McCoy, Galletta and King, 2007) ซึ่งความไม่เท่าเทียมหรือการแบ่งชนชั้นทางสังคมนี้ยังคงมีอยู่ในทุกวัฒนธรรมแต่มีระดับที่แตกต่างกันออกไป ถ้าเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง จะมีผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียวผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่งการทำงาน ไม่ตั้งแง่สงสัยและมักยอมรับอำนาจลักษณะนี้ ส่วนวัฒนธรรมที่มีลักษณะการยอมรับความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ จะยินดีรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุก ระดับ มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น (Hofstede, 1984) ซึ่งจากการศึกษาของ Greet Hofstede ในปี ค.ศ. 2001 ในมิติด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ผ่านมุมมองประเทศไทยนั้น พบว่า มีคะแนนอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าคนไทยยอมรับความไม่เท่าเทียมทางสังคม โดยจะเห็นได้จากคนไทยจะให้การเคารพนับถือผู้ใหญ่หรือผู้ที่อาวุโสเพราะมีความรู้ดีกว่าสามารถคุ้มครองตนได้

1.2 การให้ความสำคัญกับตนเอง (Ego Orientation) คนไทยส่วนมากไม่สามารถยอมรับข้อวิจารณ์

เกี่ยวกับ “หน้าตา” และ “ศักดิ์ศรี” ได้ เพราะเหมือนเป็นการดูถูก ดังนั้น จึงส่งผลให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรมหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น “การรักษาหน้า” “การไม่ยอมเสียหน้า” เพื่อหลีกเลี่ยงการโดนวิจารณ์ อีกทั้งสำหรับคนไทยนั้น เรื่องของหน้าตาและความเชื่อมั่นในตัวเองเป็นสิ่งที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการรักษาหน้าของกันและกันเหมือนเป็นกฎพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม (Komin, 1990) ซึ่งค่านิยมดังกล่าวสามารถสะท้อนออกมาในลักษณะและรูปแบบเครื่องแต่งกายได้ นอกจากรูปแบบเครื่องแต่งกายจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกของผู้สวมใส่แล้วนั้น ยังแสดงถึงรสนิยม บ่งบอกถึงภาพลักษณ์และสถานภาพทางสังคมของผู้สวมใส่ รวมทั้งยังช่วยสร้างความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เพราะรูปแบบเครื่องแต่งกายจะเป็นสิ่งแรกที่สร้างความพึงพอใจ ความสนใจ ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจได้อีกด้วย

จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจต่อการทำงานและรูปแบบเครื่องแต่งกายที่สวมใส่ในระดับสูง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่มีความสำคัญเนื่องจากสามารถบ่งชี้ถึงบทบาทที่สำคัญของเครื่องแต่งกายในฐานะที่เป็นเครื่องมือทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเองและบทบาทหน้าที่ในองค์กร การที่เครื่องแต่งกายสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันของปัจจัยทางจิตวิทยาและวัฒนธรรมที่ซับซ้อน ซึ่งควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบในการออกแบบนโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่าง ๆ

1. การแสดงสถานภาพทางสังคมและความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ การที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการแสดงสถานภาพทางสังคมมากที่สุด สะท้อนถึงบทบาทของเครื่องแต่งกายในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและการรักษาลำดับชั้นในองค์กร การศึกษาของ Hofstede (2011) ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางอำนาจในวัฒนธรรมไทย สามารถชี้ให้เห็นว่า สังคมที่มีการยอมรับความแตกต่างของสถานภาพและอำนาจอย่างชัดเจนมักจะให้ความสำคัญกับสัญลักษณ์ทางสังคม เช่น เครื่องแต่งกาย ที่สามารถสะท้อนถึงบทบาทและสถานภาพของบุคคลในสังคมนั้น ๆ ในกรณีของข้าราชการตำรวจไทย ความสำคัญของการแสดงสถานภาพทางสังคมผ่านเครื่องแต่งกายนั้น ไม่เพียงแค่แสดงถึงลำดับ

ชั้นภายในองค์กร แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลได้รับการยอมรับ และรับการเคารพจากผู้ที่อยู่ในลำดับชั้นต่ำกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Komin (1990) ที่ระบุว่าค่านิยมเรื่องความเคารพและการรักษาหน้าเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักของวัฒนธรรมไทย การที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญกับการรักษาสถานภาพทางสังคมผ่านเครื่องแต่งกายจึงไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่ แต่นับเป็นการตอกย้ำถึงความสำคัญของการรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมที่มีการจัดลำดับชั้นอย่างชัดเจน เครื่องแต่งกายที่สามารถแสดงถึงสถานภาพทางสังคมได้อย่างชัดเจนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของวัฒนธรรมไทย การศึกษาของ Tsui, Nifadkar และ Ou (2007) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการรักษาสถานภาพและบทบาทในองค์กร โดยเฉพาะในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง เช่น สังคมไทย การแสดงสถานภาพผ่านเครื่องแต่งกายสามารถช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความภาคภูมิใจในบทบาทของตน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความสะดวกสบายและการใช้งานของเครื่องแต่งกาย แม้ว่าปัจจัยด้านการแสดงสถานภาพทางสังคมจะได้รับความสำคัญมากที่สุด แต่ความสะดวกสบายในการสวมใส่เครื่องแต่งกาย ก็นับเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การศึกษาโดย Bailey และ Madden (2017) ชี้ให้เห็นว่าความสะดวกสบายในการแต่งกายในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานอย่างมาก โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย เช่น การทำงานในสภาพอากาศร้อนชื้นของประเทศไทย ความไม่สะดวกสบายที่เกิดจากการสวมใส่เครื่องแต่งกายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพอากาศ อาจทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกไม่สบายใจ และลดความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาของ van der Lugt, Kortmann, และ Verbeek (2020) พบว่าการปรับปรุงรูปแบบ และวัสดุที่ใช้ในเครื่องแต่งกายให้สอดคล้องกับสภาพอากาศ และความต้องการในการใช้งานของบุคลากร สามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ การที่เครื่องแต่งกายต้องตอบสนองต่อทั้งความต้องการในการแสดงสถานภาพทางสังคม และความสะดวกสบายในการใช้งาน จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญ การออกแบบเครื่องแต่งกายที่สามารถสร้างความสะดวกสบายได้โดยไม่ลดทอนการ

แสดงออกถึงสถานภาพและบทบาททางสังคมเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังในกระบวนการออกแบบ และผลิตเครื่องแต่งกายสำหรับข้าราชการตำรวจ การเลือกใช้วัสดุที่สามารถระบายอากาศได้ดีและมีความทนทานในสภาพอากาศร้อนชื้นเป็นตัวอย่างหนึ่งของแนวทางที่สามารถนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้

3. การรักษาหน้า และศักดิ์ศรีในวัฒนธรรมไทย

ในบริบทของวัฒนธรรมไทย การรักษาหน้าและศักดิ์ศรีเป็นค่านิยมที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรม และการตัดสินใจของบุคคล (Komin, 1990) การที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญกับการรักษาหน้า และศักดิ์ศรีผ่านการสวมใส่เครื่องแต่งกายสะท้อนถึงการเชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาของ Lee และ Van Rensselaer (2019) พบว่าการแต่งกายที่สอดคล้องกับความคาดหวังทางสังคมสามารถส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจและมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงการเชื่อมโยงระหว่างเครื่องแต่งกายและการยอมรับในสังคม ในสังคมไทย การรักษาศักดิ์ศรีและภาพลักษณ์ผ่านการแต่งกายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรที่มีการจัดลำดับชั้นอย่างชัดเจน เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การสวมใส่เครื่องแต่งกายที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพของผู้สวมใส่ แต่ยังสามารถสร้างความประทับใจและเพิ่มความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้อื่นได้อีกด้วย (Schneider, Smith, & Paul, 2021) การวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่าการที่เครื่องแต่งกายสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม และเสริมสร้างศักดิ์ศรีให้กับผู้สวมใส่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความท้าทายในการออกแบบเครื่องแต่งกายสำหรับอนาคต

จากผลการวิจัยนี้ ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ การออกแบบเครื่องแต่งกายสำหรับข้าราชการตำรวจ ควรคำนึงถึงทั้งความสะดวกสบายในการใช้งาน และการแสดงสถานภาพทางสังคม การออกแบบที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพอากาศของประเทศไทย จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ van der Lugt และคณะ (2020) แสดงให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น วัสดุที่สามารถปรับอุณหภูมิได้ตามสภาพแวดล้อม สามารถช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและลดความเครียดในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายได้ นอกจากนี้ การพัฒนาเครื่องแต่งกายที่สามารถ

ปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพอากาศ หรือสถานการณ์เฉพาะเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการออกแบบเครื่องแต่งกาย สำหรับข้าราชการตำรวจในอนาคต การใช้วัสดุที่ระบายอากาศได้ดี และมีความยืดหยุ่นสูงจะช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกอึดอัด (Bailey & Madden, 2017) การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายในแง่ของวัสดุที่สึกซึ้น รวมถึงการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การศึกษาของ Deci และ Ryan (2008) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายใน เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าและบทบาทของตนในองค์กร สามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ การเชื่อมโยงระหว่างความสะดวกสบายในการสวมใส่และการแสดงสถานภาพทางสังคมผ่านเครื่องแต่งกายจึงเป็นหัวข้อที่ควรได้รับการวิจัยเพิ่มเติม การออกแบบเครื่องแต่งกายที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งสองนี้จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

จากผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางหลัก ๆ ที่จะนำไปปรับใช้ได้ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัสดุที่ใช้ในเครื่องแต่งกายของตำรวจ วัสดุควรมีคุณสมบัติระบายอากาศได้ดีและเหมาะสมกับสภาพอากาศร้อนชื้นของประเทศไทย การเลือกวัสดุที่สามารถทนต่อการซักบ่อยครั้ง มีความทนทาน และคงรูปเดิมได้นาน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถสวมใส่ได้อย่างสบายตลอดทั้งวัน การพัฒนานี้จะไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย แต่ยังเป็นการลดต้นทุนในระยะยาวเนื่องจากวัสดุมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน การออกแบบเครื่องแต่งกายควรมีความยืดหยุ่นในการแสดงสถานภาพทางสังคม เพื่อสื่อถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละระดับชั้นในองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งอาจทำได้โดยการใช้สี สัญลักษณ์ หรือการออกแบบที่สะท้อนตำแหน่ง และลำดับชั้นของพนักงานตำรวจ การแสดงสถานภาพที่ชัดเจนนี้จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตำรวจ อีกทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์ของ

หน่วยงานให้น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลบวกต่อการยอมรับของสังคมที่มีต่อองค์กรตำรวจ

ความสะดวกสบายในการสวมใส่เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ เครื่องแต่งกายที่ออกแบบอย่างใส่ใจในรายละเอียดการใช้งาน จะช่วยให้ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและไม่รู้สึกอึดอัด โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องใช้การเคลื่อนไหวและการปฏิบัติงานที่ต้องการความรวดเร็ว การออกแบบนี้ยังช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับตำรวจในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลให้พวกเขามีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เครื่องแต่งกายยังควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งาน วัสดุที่สามารถป้องกันอันตรายบางประการ เช่น วัสดุสะท้อนแสง สำหรับการปฏิบัติงานในเวลากลางคืน หรือวัสดุที่มีคุณสมบัติทนต่อการเสียดสี จะช่วยลดความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเพิ่มความปลอดภัยให้กับตำรวจในสถานการณ์ที่เสี่ยงภัย การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในเครื่องแต่งกายนี้สะท้อนถึงการดูแลและใส่ใจในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงาน

การออกแบบเครื่องแต่งกายที่สามารถสะท้อนถึงศักดิ์ศรีและความเป็นมืออาชีพของตำรวจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเครื่องแต่งกายเป็นภาพลักษณ์ภายนอกที่ประชาชนเห็นเป็นอันดับแรก การออกแบบที่สื่อถึงคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ตำรวจรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง และส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตัวเจ้าหน้าที่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ในอดีตเครื่องแต่งกายนั้นเหมือนเป็นเครื่องบ่งบอกสถานะ และลำดับชั้นทางสังคม อย่างไรก็ตาม เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเครื่องแต่งกายก็ย่อมเปลี่ยนไปจากเดิม และถึงแม้กระแสโลกในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของบุคคล แต่แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายในกลุ่มวิชาชีพบางวิชาชีพก็ยังคงสะท้อนให้เห็นถึงสถานะและลำดับชั้นทางสังคมอยู่ที่แตกต่างกันอยู่ ดังนั้น เพื่อให้เครื่องแต่งกายสามารถปรับแนวคิดให้มีความเท่าทันกับกระแสโลกหรือกระแสสังคมในปัจจุบัน ผู้ที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์จึงอาจจะต้องลดรูปแบบความเป็นทางการลง แต่หากองค์กรใดก็ตามที่ต้องการใช้

เครื่องแต่งกายเป็นกลไกในการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร องค์กรแห่งนั้นก็อาจยังคงต้องออกแบบเครื่องแต่งกายที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะเครื่องแต่งกายจะยังคงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงระยะเวลาและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรกลุ่มดังกล่าวให้กับองค์กร ในอนาคต ควรมีการศึกษาเชิงลึกกว่า เพราะเหตุใดปัจจัยด้านการห่อหุ้มร่างกายและปัจจัยการใช้เพื่อเป็นเครื่องดึงดูดจึงไม่สามารถใช้เป็นปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของวิชาชีพตำรวจได้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้บุคคลเลือกสวมใส่เครื่องแต่งกายเช่นกัน โดยเหตุผลดังกล่าว

อาจจะเกิดได้จากหลายสาเหตุ และสามารถนำไปสู่แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เช่น ผู้ออกแบบอาจจะต้องปรับหรือออกแบบรูปแบบเครื่องแต่งกายให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดและเป็นที่สะดุดตาแก่ผู้พบเห็น รวมทั้งเครื่องแต่งกายได้รับอิทธิพลมาจากโลกตะวันตก ซึ่งอาจทำให้มีรูปแบบหรือวัสดุที่ใช้ในการตัดเย็บที่ไม่เหมาะสมกับสภาพอากาศของประเทศไทย จึงอาจส่งผลให้เกิดความไม่สะดวกสบายในการสวมใส่ได้ ดังนั้น จึงอาจจะต้องปรับรูปแบบและวัสดุที่ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพอากาศ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น. (2559), “ความผูกพันต่อระบบราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (Thai Civil Servants’ Engagement to the Public Sector)”, สำนักงาน ก.พ.
- กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น. (2560), “ความผูกพันต่อระบบราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (The Study on the Engagement of Thai Civil Servant : A Case Study in Talented Officer)”, สำนักงาน ก.พ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2543). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขและเพิ่มเติม) กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิ ปิยะพันธุ์ ทองฟู ศิริวงศ์ พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9 (2), 153 - 162.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547, (2547, 14 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนที่ 18 ก หน้า 3.
- พระราชบัญญัติเครื่องแบบตำรวจ พ.ศ. 2477, (2478, 5 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 51 ตอนที่ 480 หน้า 480 - 496.
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: Temporality and the experience of meaningful work. *Work, Employment and Society*, 31 (1), 72 - 89. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0950017015624390>
- Currie, D. (2003). *Managing employee well-being*. (2nd ed.). London: Spiro Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49 (3), 182 - 185. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Hofstede, G. (1984). The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *The Academy of Management Review*, 9 (3), 389 - 398. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/258280>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1), 8 - 10. Retrieved from <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Komin, S. (1990). Culture and work-related values in Thai organizations. *International Journal of Psychology*, 25 (3-6), 681 - 704. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/00207599008247921>

- McCoy, S., D. F. Galletta & W. R. King. 2007. "Applying TAM across Cultures: The Need for Caution." *European Journal of Information Systems*, 16, 81 - 90.
- Laver, James. (2002). *Costume and Fashion: A Concise History (World of Art)* New York: Thames & Hudson.
- Lee, S., & Van Rensselaer, C. (2019). Dress for success: The impact of employee appearance on customerperceptions. *Journal of Business Research*, 103, 341 - 348. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.08.032>
- Schneider, S. K., Smith, D. B., & Paul, L. (2021). The effect of uniform on organizational identity and job satisfaction: A meta - analytic review. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 164, 187 - 202. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.07.004>
- Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross - national, cross - cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33 (3), 426 - 478. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0149206307300818>
- van der Lugt, R., Kortmann, R., & Verbeek, P. (2020). Adaptive clothing design: Enhancing comfort and usability in extreme environments. *Design Studies*, 71, 1 - 22. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.destud.2019.11.001>