

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความฉลาดรู้ทางสังคม ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

ชัยการ วาทะงาม^{1*}

วัลภา สบายยิ่ง²

นัยนา ดอorman³

บทคัดย่อ

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ซับซ้อนและหลากหลาย ความฉลาดรู้ทางสังคมเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสบการณ์การทำงาน และความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม จำนวน 153 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดประสบการณ์การทำงาน และแบบวัดความฉลาดรู้ทางสังคม มีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .87 และ .88 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม อยู่ในระดับมากที่สุด และความฉลาดรู้ทางสังคมข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม อยู่ในระดับมาก และ (2) ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดรู้ทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.68, p < .01$)

คำสำคัญ: ประสบการณ์การทำงาน, ความฉลาดรู้ทางสังคม, ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

Received: June 23, 2025, Revised: August 24, 2025, Accepted: August 29, 2025

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

*Corresponding author; email: cyn168w@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

³ พนักงานอาวุโส บริษัท ทรูมูฟ เอช ยูนิเวอร์แซล คอมมิวนิเคชั่น จำกัด

The Relationship Between Work Experience and Social Literacy of Police Officers in the Crime Suppression Division

Chaiyakarn Wathangam^{1*}

Wunlapa Sabaiying²

Naiyana Doramarn³

Abstract

The Police officers in the Crime Suppression Division are tasked with handling multifaceted and dynamic situations. Social literacy is a key attribute that significantly contributes to their operational effectiveness. The objectives of this study were to 1) study the levels of work experience and social literacy of police officers in the Crime Suppression Division; and 2) study the relationships between work experience and social literacy of police officers in the Crime Suppression Division. were 153 police officers from the Crime Suppression Division, selected by using stratified random sampling. The research instruments included a work experience scale and social literacy scale, with reliability coefficients of .88 and .87, respectively. The statistical methods employed in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. Research findings revealed that 1) the work experience of police officers in the Crime Suppression Division was at the highest level, while their social intelligence was at a high level and 2) work experience was significantly and positively correlated with social intelligence ($r=.68, p <.01$). ($r = .68$).

Key words: Work experience, Social literacy, Police officers in the Crime Suppression division

Received: June 17, 2025, **Revised:** July 24, 2025, **Accepted:** July 31, 2025

¹ M.A. student, School of Education Studies, Education Program in Guidance and Psychological, Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author; email: cyn168w@gmail.com

² Lecturer, Associate Professor, Ph.D., School of Education Studies, Education Program in Guidance and Psychological, Sukhothai Thammathirat Open University

³ Senior Associate, True Move H Universal Communication Co., Ltd.

บทนำ

ปัจจุบันกองบังคับการปราบปราม (Crime Suppression Division) เป็นหน่วยงานในสังกัดของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญ มีหน้าที่ในการถวายเป็นการอารักขา การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสร้างความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยในสังคม และปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน ผู้มีอิทธิพล มือปืนรับจ้าง อาวุธสงคราม และความผิดที่มีโทษทางอาญาอันเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบสุขแก่ประชาชนที่ต้องใช้กำลังปฏิบัติการเสริมเป็นจำนวนมาก สนับสนุนป้องกันปราบปรามการจลาจลและควบคุมฝูงชน ระวังเหตุฉุกเฉิน ปราบปรามการก่อการร้าย การก่อวินาศกรรม ทั่วราชอาณาจักร การจับกุมคนร้ายที่มีอาวุธร้ายแรง การรักษาความมั่นคงภายในและรักษาความสงบเรียบร้อย รวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมหรือช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่หรือหน่วยงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (กองบังคับการปราบปราม, 2567)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามนั้น ไม่ได้อาศัยเพียงความรู้เชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ประสบการณ์การทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์การทำงานจริงช่วยหล่อหลอมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามมีความชำนาญในงานสืบสวนสอบสวน สามารถรวบรวมพยานหลักฐาน วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการจับกุมผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวนี้เกิดจากการลงมือปฏิบัติงานซ้ำ ๆ จนเกิดความเข้าใจเชิงลึกและทักษะที่ยากจะได้อาจจากการเรียนรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว (Eraut, 2004) ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดและข้อจำกัดด้านเวลา เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานจะสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ตัดสินใจอย่างแม่นยำ โดยใช้การเชื่อมโยงสถานการณ์ปัจจุบันกับเหตุการณ์ที่เคยประสบมาในอดีต ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า “Recognition-Primed Decision” (RPD) ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่อาศัยรูปแบบความรู้เดิมมาช่วยเร่งกระบวนการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Klein, 1998) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามไม่ได้ทำงานเพียงลำพัง แต่ต้องร่วมมือกับทีมงานและประชาชน การมีประสบการณ์ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความฉลาดรู้ทางสังคม (Social literacy) สามารถเข้าหาผู้คนได้อย่างเหมาะสม เข้าใจความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง สร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ (Goleman, 2006) ความฉลาดรู้ทางสังคมนี้ยังช่วยให้ตำรวจสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่อ่อนไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาต่อรอง การคลี่คลายความขัดแย้ง หรือการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ประสบการณ์การทำงานยังเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ตำรวจที่มีประสบการณ์จะสามารถเปลี่ยนความผิดพลาดเป็นบทเรียน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เชิงสะท้อนคิด (Reflective Practice) นี้ ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ในเชิงลึกมากขึ้นและลดโอกาสเกิดความผิดพลาดซ้ำ (Schon, 1983) ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

ความฉลาดรู้ทางสังคม (Social literacy) เป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่ทำให้สังคมสงบสุข ยุติธรรม พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และสร้างเสริมความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืนและสงบสุข อันประกอบด้วย ความรู้ ความตระหนัก ค่านิยมและทักษะทางสังคม รวมทั้งความสามารถหรือสมรรถนะในการตัดสินใจที่เป็นคุณประโยชน์ต่อสังคม ความเป็นพลเมืองตื่นรู้ (Active citizen) มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความตระหนักรู้ทางสังคม เป็นความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกรู้ใจของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) ความสามารถในการบริหารสัมพันธ์ภาพ เป็นความสามารถในการผูกมิตรและรักษามิตรภาพ ความสามารถในการร่วมมือและการเป็นทีมงานที่ดี และความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น และ 3) การตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ เป็นการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจ การประเมินกลยุทธ์ในการรับมือกับแรงกดดันจากกลุ่มเพื่อนในกิจกรรมที่ไม่ปลอดภัยและขัดหลักคุณธรรม รวมทั้งการวิเคราะห์ผลของการตัดสินใจ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2562)

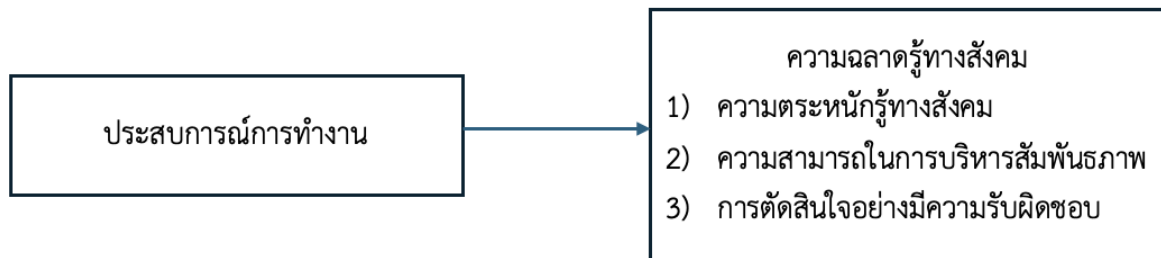
ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องศึกษา จากการทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่เน้นศึกษาแยกกันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และความฉลาดรู้ทางสังคม อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและความฉลาดรู้ทางสังคม ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและผลกระทบของประสบการณ์การทำงานต่อทักษะการปฏิบัติงาน (Erkut, 2004; Klein, 1998) และความฉลาดรู้ทางสังคมต่อความสำเร็จในการทำงาน (Goleman, 2006) อย่างไรก็ตาม ยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์การทำงาน กับความฉลาดรู้ทางสังคม ในบริบทของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ผู้วิจัยสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของตัวแปรทั้งสองที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อข้าราชการกองบังคับการปราบปราม การศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจมากขึ้นว่าประสบการณ์การทำงานส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสังคมอย่างไร และความฉลาดรู้ทางสังคมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประสบการณ์ในสถานการณ์จริงได้ โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสำหรับข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ของกองบังคับการปราบปรามต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสบการณ์การทำงานและความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้น คือ ประสพการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความฉลาดรู้ทางสังคม ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ทางสังคม ความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ และการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2562) ดังกรอบแนวคิดการศึกษาแสดง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ทั้งชั้นประทวนและสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการปราบปราม ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 กองกำกับการ คือ กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการ 1-6 และกองกำกับการสนับสนุน จำนวน 1,351 คน (กองบังคับการปราบปราม, 2567)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis) โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ (G*Power 3.1) โดยกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) ระดับกลาง เท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha=.05$) และอำนาจการทดสอบ (Power of test) เท่ากับ 0.95 (นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ และคณะ, 2562) โดยมีจำนวนตัวแปรทดสอบ (Number of tested predictors) 1 ตัวแปร และจำนวนตัวแปร ทำนายทั้งหมด (Total number of predictors) จำนวน 2 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 89 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 70 จำนวน 64 คน เพื่อป้องกันการขาดหายของข้อมูล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นจำนวน 153 คน การคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองกำกับการอำนวยการ	76	10
กองกำกับการ 1	260	29
กองกำกับการ 2	145	17
กองกำกับการ 3	135	15
กองกำกับการ 4	135	15
กองกำกับการ 5	135	15
กองกำกับการ 6	135	15
กองกำกับการสนับสนุน	330	37
รวม	1,351	153

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดความฉลาดรู้ทางสังคม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดรู้ทางสังคมของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2562) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม 2) ด้านความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ และ 3) ด้านการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ รวมข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุดทางซ้ายมือ คือ 5 จนถึงจริงน้อยที่สุดทางขวามือคือ 1 มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .31-.69 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .88

2. แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่จะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนตามบทบาท หน้าที่ และกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร และเชื่อมโยงกับแนวคิดหรือแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการพัฒนางานและบุคลากร อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรและสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงมากที่สุดทางซ้ายมือ คือ 5 จนถึงจริงน้อยที่สุดทางขวามือคือ 1 มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.74 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .87

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบวัดความรู้ทางสังคมและแบบวัดประสบการณ์การทำงาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงานและความรู้ทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงานและความรู้ทางสังคม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงานและความรู้ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงานและความรู้ทางสังคม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงานและความรู้ทางสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) นั้น เลือกใช้การหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็น อิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bartz, 1999) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยจะนำโครงร่างวิจัยเสนอต่อประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับการกองบังคับการปราบปราม เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว เมื่อผู้วิจัยได้พบกับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบพร้อมทั้งชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่างว่าการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้จะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง พร้อมทั้งให้ลงนามในเอกสารยินยอมในการเข้าร่วมงานวิจัย และแจ้งให้ทราบเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้วหากกลุ่มตัวอย่างต้องการหยุดหรือออกจากงานวิจัยสามารถทำได้ตลอดเวลา และข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างถือเป็นความลับและในการรวบรวมข้อมูล จะไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ส่วนผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้เผยแพร่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เข้าร่วมการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ระหว่างวันที่ 1-30 ธันวาคม 2567 เป็นระยะเวลา 30 วัน เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 153 คน ด้วยระบบออนไลน์ (Google Forms) แบบไม่ระบุนาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=153)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (153 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	114	74.5
หญิง	39	25.5
รวม	153	100.0
2. อายุ		
20-24 ปี	9	5.9
25-29 ปี	21	13.7
30-34 ปี	25	16.3

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (153 คน)	ร้อยละ (100.0)
35-39 ปี	37	24.2
40-44 ปี	25	16.3
45-49 ปี	15	9.8
50-54 ปี	16	10.5
55-59 ปี	5	3.3
รวม	153	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมปลาย/ ปวช.	35	22.9
ระดับปวส./ อนุปริญญา	12	7.8
ระดับปริญญาตรี	80	52.3
ระดับปริญญาโท	25	16.3
ระดับปริญญาเอกหรือสูงกว่า	1	.7
รวม	153	100.0
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	20	13.1
6-10 ปี	23	15.0
11-15 ปี	36	23.5
16-20 ปี	24	15.7
21-25 ปี	19	12.4
26-30 ปี	22	14.4
31-35 ปี	4	2.6
36-40 ปี	5	3.3
รวม	153	100.0
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
งานป้องกันปราบปราม	30	19.6
งานสืบสวนและวิเคราะห์ข่าว	52	34.0
งานสอบสวน	19	12.4
งานเครื่องมือพิเศษ	14	9.2
งานอำนวยความสะดวกหรือธุรการ	17	11.1
หน่วยปฏิบัติการพิเศษ	21	13.7
รวม	153	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 35-39 ปี มากที่สุด จำนวน 37 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นานที่สุด 11-15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสับสวนและวิเคราะห์ข่าว จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและระดับของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปร	Min	Max	M	SD	แปลผล
ตัวแปรต้น					
ประสบการณ์การทำงาน	3.5	5	4.51	.35	มากที่สุด
รวมประสบการณ์ทำงาน	2.3	5	4.51	.35	มากที่สุด
ตัวแปรตาม					
ความฉลาดทางสังคม					
ความตระหนักรู้ทางสังคม	2.6	5	4.30	.51	มากที่สุด
ความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ	2.0	5	3.89	.34	มาก
การตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ	1.0	5	4.31	.52	มากที่สุด
รวม	1.87	5	4.16	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมของประสบการณ์การทำงานและความฉลาดรู้ทางสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 (SD=.35) และความฉลาดรู้ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD=.46) และเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยแยกจำแนกรายด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดของตัวแปรความฉลาดรู้ทางสังคม พบว่า ด้านการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (SD=.52) ความตระหนักรู้ทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (SD=.51) และด้านความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD=.34)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานและความฉลาดรู้ทางสังคม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานและความฉลาดรู้ทางสังคม

ตัวแปร	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
ประสพการณ์การทำงาน (X)	1				
ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Y ₁)	.62**	1			
ด้านความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ (Y ₂)	.53**	.64**	1		
ด้านการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ (Y ₃)	.57**	.53**	.57**	1	
ความฉลาดรู้ทางสังคม (Y)	.68**	.86**	.82**	.84**	1

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรประสพการณ์ทำงาน (X) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ทางสังคมโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 ($p < .01$) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ทางสังคมด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Y₁) อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .62 ($p < .01$) ความฉลาดรู้ทางสังคมด้านความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ (Y₂) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .53 และความฉลาดรู้ทางสังคมด้านการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ (Y₃) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .57 ($p < .01$)

สรุปว่า ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามสามารถนำมาอภิปรายผล โดยเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับของประสพการณ์การทำงานและความฉลาดรู้ทางสังคมอยู่ในระดับที่ต่างกัน โดยประสพการณ์การทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดและความฉลาดรู้ทางสังคมอยู่ในระดับมากผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

ประสพการณ์การทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับมากที่สุด และความฉลาดรู้ทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุดแต่ยังมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสพการณ์การทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยลักษณะงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่ต้องอาศัยประสพการณ์สูง ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและท้าทายสูง เช่น การสืบสวนสอบสวนและวิเคราะห์ข่าวกรอง การควบคุมสถานการณ์และตัดสินใจ

ภายใต้แรงกดดัน การเจรจาต่อรองและบริหารความสัมพันธ์กับประชาชนหรือหน่วยงานอื่น การทำงานในลักษณะนี้ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Experiential Learning (Kolb, 1984) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะทางปัญญาและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดการที่ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามมีประสบการณ์ทำงานสูงช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ลดข้อผิดพลาด และคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Social Intelligence (Goleman, 2006) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะสามารถรับรู้และเข้าใจบริบททางสังคมได้ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ความตระหนักรู้ทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามทำให้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสังคมในหลากหลายมิติ ซึ่งช่วยพัฒนาความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความต้องการ และพฤติกรรมของผู้อื่นสอดคล้องกับแนวคิด Emotional Intelligence (Salovey & Mayer, 1990) ที่ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นและปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก แม้ว่าค่านี้จะต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามบางส่วนยังคงให้ความสำคัญกับงานเชิงเทคนิคมากกว่าการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างไรก็ตาม แนวคิด Social Learning Theory (Bandura, 1986) ระบุว่า ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นสามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะด้านการบริหารสัมพันธภาพได้มากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดรู้ทางสังคมในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตระหนักรู้ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงานในระดับสูง ($r = .62$) (Bartz, 1999) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีประสบการณ์ทำงานมากขึ้นมักจะสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจบริบททางสังคมได้ดียิ่งขึ้น อาจเป็นเพราะการทำงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้เผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2006) ที่ระบุว่าความฉลาดรู้ทางสังคมสามารถพัฒนาได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการฝึกฝนตนเองในการรับรู้บริบททางสังคม

นอกจากนี้ ความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงานในระดับปานกลาง ($r = .53$) บ่งชี้ว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Mayer et al. (2008) ที่เสนอว่าความสามารถด้านการบริหารสัมพันธภาพสามารถพัฒนาได้ผ่านประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลาย

สำหรับความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน ($r = .57$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบและความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลจากการได้รับบทเรียนจากประสบการณ์ทำงานและการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีต ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Rest et al. (1999) ที่อธิบายว่าการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบต้องอาศัยทั้งประสบการณ์และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีจะใช้กระบวนการคิด การตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งอารมณ์และประสบการณ์ทำงานร่วมกันในการกำหนดรูปแบบการตัดสินใจ Oliveira et al. (2023) ซึ่งส่งผลต่อความฉลาดรู้ทางสังคม

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความฉลาดรู้ทางสังคมในหลายมิติ ทั้งด้านความตระหนักรู้ทางสังคม ความสามารถในการบริหารสัมพันธภาพ และการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ความฉลาดรู้ทางสังคมสามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์จริงในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Boyatzis et al., 2017) ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาความฉลาดรู้ทางสังคมผ่านการทำงานและการฝึกฝนในสถานการณ์จริง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยที่พบว่า “ประสบการณ์การทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความฉลาดรู้ทางสังคม” สามารถใช้กำหนดนโยบายและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาทักษะผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์จริง เวิร์กช็อปด้านการสื่อสาร และการฝึกตัดสินใจในภาวะวิกฤติ เพื่อเพิ่มพูนความตระหนักรู้ทางสังคม การบริหารความสัมพันธ์ และการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ

นอกจากนี้ควรมีระบบพี่เลี้ยงและการทำงานแบบข้ามรุ่น เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างรุ่น ช่วยเสริมสร้างทีมที่เข้มแข็งและเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน การบูรณาการผลวิจัยนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพงานบริการและพัฒนาศักยภาพเชิงจิตวิทยาของข้าราชการตำรวจอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดรู้ทางสังคมของข้าราชการให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างออกไปจากข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามไปยังกลุ่มข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ หรือกลุ่มอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง อันจะนำไปสู่ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางการอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละบริบทได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

นอกจากนี้ ควรมีการออกแบบการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเจาะลึกถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดรู้ทางสังคมในระดับลึก ทั้งในด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล เจตคติ หรือกระบวนการคิดและการปรับตัวของบุคคลในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสามารถในการปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจ หรือรูปแบบภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่รอบด้านและนำไปสู่แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการปราบปราม. (2567). *กองบังคับการปราบปราม*. <https://www.csdpolice.com/>
- นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วัชรพร साตร์เพชร, และญาดา นภาอารักษ์. (2562). การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*POWER. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 5(1), 496–507.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, กองธรรมศาสตร์และการเมือง. (2562). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ชุดความฉลาดรู้ (literacy)*. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>.
- Goleman, D. (2006). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Review*, 84(9), 74–81.
- _____. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam.
- Klein, G. (1998). *Sources of power: How people make decisions*. MIT Press.

- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- _____. (2005). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice - Hall.
- Oliveira, R. F., Cruz, G., Pereira, M., & Esteves, F. (2023). *Exploring the relationship between decision-making styles and emotion regulation among police officers*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1182440. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1182440>.
- Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schon, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.