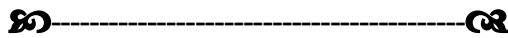


การส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ*

PROMOTION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR EFFECTIVE PERFORMANCE



นิชาพัฒน์ คำดี

Nichaphat kumdee

บริษัท พรหมไทยคุณ จำกัด

Prom Thai Koon Company Limited

Corresponding Author E-mail: nichaphat.kumdee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้การนำเสนอแนวคิดในการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบายด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทุกคนต้องมีความสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับทำความเข้าใจรับรู้ ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร รูปแบบแสดง ได้ดังนี้ 1. ลักษณะเฉพาะบุคคล 2. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม 3. แรงสนับสนุนจากองค์กร และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล

การส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง 1) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 2) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 3) ตัวบุคคล บุคลิกภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล

คำสำคัญ: การส่งเสริมหลักพุทธธรรม; การปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพ

Abstract

This article presents an idea to promote Buddhist principles for effective performance. These include the *TiSikkha*, the threefold Training principle, consisting of precepts, concentration, and wisdom, applied to work. Efficient work of personnel depends on many factors such as: Administrative Policy the external environment of the organization organizational structure, various sciences used in the organization and operations of the management Everyone must be consistent in assigning roles and responsibilities so that a person will perform any role when people come to work in the organization. They must understand their roles. by trying to accept, understand, and recognize the assigned role acknowledgment of the role assigned. The promotion of personnel performance affected the performance of both individuals and organizations. Aim for personnel to have effective performance, therefore Each person's performance depends on their individual characteristics. Work effort sponsored by the organization; the format can be shown as follows. as follows: 1. Individual characteristics 2. Level of motivation, level of effort 3. Organizational support and components within the individual.

The promotion of Buddhist principles for effective performance was: 1) the culture, traditions, and aspirations of the society in which the person occupies the position 2) the nature of the organization in which the person occupies the position 3) the person, personality, and individual needs or specific needs of the individual.

Keywords: Promotion of Buddhist principles; Promotion of the Work; Efficiency

บทนำ

การที่บุคคลในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องของการทำงานจะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดีการปฏิบัติงานที่ทำด้วยใจมีความตระหนักรู้งาน

ที่ทำอยู่จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกทำงานช่วยให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานความกระตือรือร้นการที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีผลต่อการทำงานที่ต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำการได้ทำงานเป็นความสุขเรียกได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรงและการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้นแต่ปัจจัยที่สำคัญ ยิ่งกว่าประการหนึ่งคือการปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น

การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบายด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทุกคนต้องมีความสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบและบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับ ทำความเข้าใจรับรู้ ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ การปฏิบัติงาน คือ การกระทำที่มีต่อ “กิจ” หรือ “ภารกิจหน้าที่” ฉะนั้นการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจ จึงโยงถึงปัญหาว่าเพราะอะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้น สิ่งใดทำให้คนแสดงการกระทำนั้น ๆ เกิดขึ้น ดำเนินไปอย่างไร จากการศึกษาพบว่า แรงขับ คือสิ่งกระตุ้นให้เกิดการกระทำของมนุษย์ แรงขับนำทางหรือเป็นช่องทางเป็นเหตุผลที่จะทำให้เกิดการไปสู่เป้าหมายรวมทั้งการเรียนรู้ระบบที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือการกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอครั้งแล้วครั้งเล่าตราบที่คนยังดำรงชีวิตอยู่ แม้อารมณ์ก็ถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง (มัลลิกา คณานุรักษ์, 2547)

การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร รูปแบบแสดง ได้ดังนี้ 1. ลักษณะเฉพาะบุคคล 2. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม 3. แรงสนับสนุนจากองค์กร และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจสามารถใช้ความความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน และที่สำคัญมุ่งเน้นในเรื่องของสมรรถนะหลัก 5 ประการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

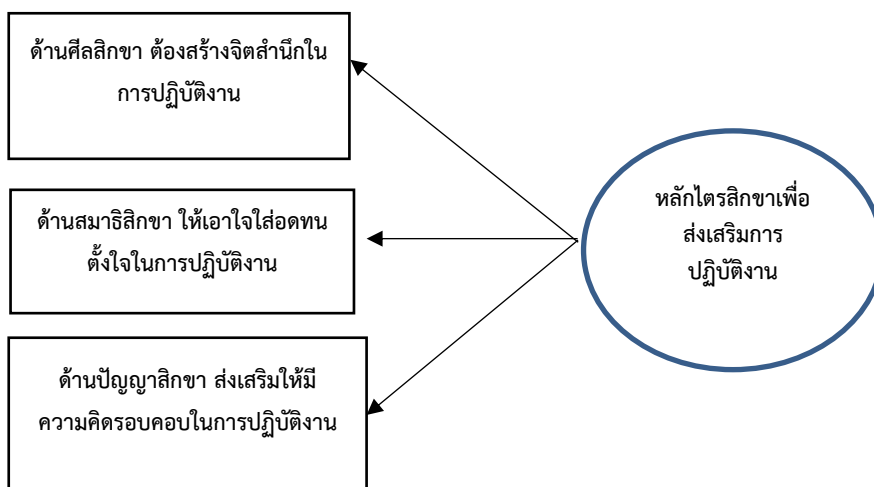
การส่งเสริมหลักพุทธธรรม

การปฏิบัติงานตามหลักพุทธศาสนาเป็นความพยายามในการผสมผสานเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบูรณาการใช้หลักไตรสิกขาหรือ ศีลสมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานหลักพุทธธรรมคำสอนความรู้สมัยใหม่ ๆ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551) ศีล ในไตรสิกขา ครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ ส่วนความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีพฤติกรรมดังามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ โดยตั้งอยู่ในวินัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีอาชีพสุจริต ไม่ใช้กายวาจาและอาชีพนทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายดำเนินชีวิตที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ศีล ในไตรสิกขา ครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม หลักไตรสิกขาในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่พึงประสงค์ 3 ด้าน เพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข

1. ด้านศีลสิกขา ต้องสร้างจิตสำนึกค่านิยมเคารพกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ความประพฤติสุจริตทางกายวาจาใจส่งเสริมปลูกฝังสนับสนุนค่านิยมการนำหลักศีลธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านสมาธิสิกขา ให้เอาใจใส่อดทนตั้งใจปฏิบัติงานมีความเพียรทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีความพยายามอดทน มุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ มีความกล้าหาญ กตัญญูรู้คุณ มีจิตใจเมตตา กรุณาโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านปัญญาสิกขา ส่งเสริมให้มีความคิดเห็น ความเชื่อถือ ทศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ที่ดีงาม มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง มีความไตร่ตรองพิจารณาอย่างรอบคอบ มีความเสียสละหวังดีมีไมตรี สร้างทักษะความรู้และอุปนิสัยในการเรียนรู้ที่ดี ใฝ่รู้ ใฝ่คิด มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). 2553) สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานเป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตามรวมทั้งที่มีอยู่ภายนอกและการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล (สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, 2547) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร (J.W. Getzels, 1957) และในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

1. วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
2. ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
3. ตัวบุคคล บุคลิกภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล

(J.W. Getzels, 1957)

เพราะการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรจะต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลูกลงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของอาชีพนั้น ๆ แล้ว

มันยังน้อยเกินไปที่จะรู้จักตนเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น (พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ), 2543) การปฏิบัติงานยังเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกรู้สึก คิดเห็นที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเป็นความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ดารณี จุนเจริญวงศ์, 2543) เพราะการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทางงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2549) และที่สำคัญที่มองข้ามไม่ได้ นั่นก็คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อประชาชนเอง การที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กรและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สิ่งที่เป็นสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง 1) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 2) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 3) ตัวบุคคล บุคลิกภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และเทคนิควิธีทางงานต่าง ๆ

สรุป

การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบายด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทุกคนต้องมีความสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบและบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับทำความเข้าใจรับรู้ ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ การปฏิบัติงาน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของ

บุคลากรนั้นส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร รูปแบบแสดง ได้ดังนี้ 1. ลักษณะเฉพาะบุคคล 2. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม 3. แรงสนับสนุนจากองค์กร และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล

การส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง 1) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 2) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 3) ตัวบุคคล บุคลิกภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์คือการศึกษาค้นคว้าความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และเทคนิควิธีทางงานต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ดารณี จุนเจริญวงศา. (2548). *การจัดการความรู้*. ชลบุรี: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2553). *ธรรมานุชิต* (พิมพ์ครั้งที่ 122). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). (2543). *คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- มัลลิกา คณานุรักษ์. (2547). *จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา*. หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง. (2562). *ตัวแบบทฤษฎีการนโนบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(1), 95-116.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- J.W. Getzels. (1957). *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*. New York: Wiley.