

พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข
องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
Organizational Behavior of Happiness
towards a Lifelong Learning Organization

พนัส จันทรศิริทอง^{1*}

Panus Junsrithong^{1*}

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

¹ Faculty of Education, Burapha University, Chonburi 20131

* Corresponding author: panus.ju@go.buu.ac.th

Received: September 29, 2024; Revised: December 16, 2024; Accepted: December 20, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอพฤติกรรมองค์การแห่งความสุข องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามการศึกษาค้นคว้าและทัศนะของผู้ประพันธ์ในเรื่อง พฤติกรรมองค์การ องค์การแห่งความสุข พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข การส่งเสริม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตสู่องค์การแห่งความยั่งยืน มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมองค์การนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ การแสดงออกของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ โดยเฉพาะการสำรวจปัจจัยต่าง ๆ ที่มี ผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างองค์การแห่งความสุข ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึก ผูกพันและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่พิจารณาในด้านผลตอบแทนทางการเงิน เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการให้ความสำคัญต่อความเป็นอิสระและโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การสามารถเสริมสร้างความร่วมมือและความสุขของบุคลากรได้ โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พนักงาน พฤติกรรมองค์การแห่งความสุขเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยพัฒนาองค์กรสู่การเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง สนับสนุนความรู้สึกลดภัยทางจิตใจ และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากร ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือและมีประสิทธิภาพในการการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์การควรปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพการเชื่อมโยงระหว่างการสร้างความสุขและการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างยั่งยืนจะช่วยเสริมแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรจึงสามารถสร้างความยั่งยืนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ กระบวนการที่เชื่อมโยงกันระหว่างการสร้างความสุขในองค์กรกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวต้องมุ่งเน้นทั้งการสร้างความสุขและการเรียนรู้ที่ยั่งยืนควบคู่กันไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์กร ความสุขขององค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Abstract

This academic article aims to present organizational behaviors that promote happiness in the workplace, fostering lifelong learning organizations. Based on the author's studies and perspectives, the discussion encompasses organizational behavior, happiness in organizations, positive organizational behaviors, fostering organizational citizenship behaviors, lifelong learning, and sustainable lifelong learning organizations. These elements play a critical role in enhancing employee performance and organizational effectiveness. The study emphasizes analyzing individual and group behaviors within organizations, focusing on factors that influence job satisfaction and productivity. Establishing a happy organization is highlighted as a key management strategy to foster employee engagement and workplace happiness. This approach extends beyond financial rewards to include providing autonomy and continuous development opportunities. Furthermore, promoting organizational citizenship behaviors enhances cooperation and employee satisfaction, particularly through fostering positive relationships among employees. Happy organizational behaviors serve as a foundation for developing

organizations into lifelong learning entities. Creating an open environment that supports psychological safety and positive interpersonal relationships is essential for a collaborative and productive workplace. To achieve lifelong learning, organizations must cultivate a learning culture through continuous skill development, training, knowledge sharing, and experiential learning. These efforts enable employees to adapt effectively to societal and economic changes. The integration of happiness creation and sustainable learning support strengthens employee motivation and commitment, contributing to organizational sustainability and competitiveness. Organizations that prioritize learning and skill development are better equipped to achieve long-term sustainability. The interplay between fostering happiness and enhancing employee potential underscores the necessity for organizations to balance both aspects for enduring success.

Keywords: Organizational behavior, Organizational happiness,
Lifelong learning organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยเกิดขึ้นส่งผลต่อการบริหารจัดการและความเสี่ยงซึ่งหากไม่ให้ความสำคัญ องค์การอาจไม่สามารถรักษาความอยู่รอดและการเติบโตในอนาคตได้ โดยปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ อาทิ ความสามารถในการแข่งขัน การดำเนินงานที่เป็นเลิศ เป็นต้น ทำให้การวางแผนองค์การ การจัดการองค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างราบรื่น องค์การในปัจจุบันอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการแข่งขันสูง ส่งผลให้เกิดแนวทางใหม่ด้านพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์การจ้างงาน การจัดการความขัดแย้ง การตั้งเป้าหมายและการบริหารจัดการ การเรียนรู้ในองค์การ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ความสุขของคนในองค์การ และอื่น ๆ อีกหลากหลายที่ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน (Daft, 2001; DeNisi, Hitt et al., 2003; Drucker, 1999; Grose, 1987; Rousseau, D. M., 1997) ซึ่งพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในยุคดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก โดยคนส่วนใหญ่ต้องการประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว ไม่ยึดติดกับองค์การ พร้อมเปลี่ยนงานเสมอ

และขึ้นชอบการทำงานในรูปแบบอิสระ ด้วยเหตุนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ จึงต้องมีการวางแผนอย่างชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ตรงกับความต้องการของบุคคลมากที่สุด การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การและผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความคาดหวังขององค์การ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อให้พฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การส่งผลต่อความสุขและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สงบ อินทรมณี, 2562; กัลยารัตน์ ชีรณชัยกุล, 2562)

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคการแข่งขันสูง การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบช่วยสร้างความสุขในการทำงานและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์การ พฤติกรรมองค์การที่ส่งผลถึงความเป็นองค์การแห่งความสุข และ องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นปัจจัยที่สำคัญเชื่อมโยงกันในการพัฒนาบุคคล พัฒนาองค์การให้เติบโตและประสบความสำเร็จในยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความสุขของบุคลากร และความยั่งยืนขององค์การ จำเป็นที่องค์กรต้องพิจารณาเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ต่อไป

พฤติกรรมองค์การ

พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) มาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกัน คือ "พฤติกรรม" และ "องค์การ" พฤติกรรม คือ การแสดงออกหรือแนวโน้มของปฏิกิริยาที่บุคคลจะแสดงออกในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ส่วน องค์การ หมายถึง หน่วยงานหรือองค์การที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น พฤติกรรมองค์การ มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ถึงความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

พจนีย์ จันทิ (2563) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่าเกิดจากการรวมคำสองคำคือ “พฤติกรรม” และ “องค์การ” ซึ่งหมายถึงการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ดังนั้น พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ ที่มีผลกระทบต่อการแสดงออก

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมองค์การ คือการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม เจตคติ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การ โดยพิจารณาผลกระทบที่องค์การและกลุ่มมีต่อมุมมอง ความรู้สึก และการกระทำของพนักงาน รวมถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนผลกระทบที่พนักงานมีต่อองค์การและควมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ

Lee Jarvis (2017) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่าเป็นการศึกษาประยุกต์เกี่ยวกับวิธีการที่บุคคลและกลุ่มดำเนินการภายในองค์การ โดยเน้นขอบเขตการศึกษาที่สำรวจผลกระทบของบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมในองค์การ จุดมุ่งหมายคือการใช้ความรู้ที่ได้มาเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ โดยการศึกษาพฤติกรรมในองค์การจะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การด้วย

Robbins (2003) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ คือ การตรวจสอบผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านบุคคล กลุ่มบุคคล และโครงสร้างภายในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภายในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ความรู้ที่ได้รับมาในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Moorhead and Griffin (1995) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ คือ การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ รวมถึงปฏิกิริยาที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของมนุษย์กับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การนั้น ๆ

Baron and Greenberg (1989) กล่าวถึง พฤติกรรมองค์การ ว่าเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ภายในองค์การ โดยมีการศึกษากระบวนการของปัจจัยบุคคล กลุ่ม และองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ความรู้นั้นในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์การ

ดังนั้น พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) คือการศึกษาเกี่ยวกับการแสดงออกของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ การศึกษาในด้านนี้จะครอบคลุมถึงเจต

คติและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงผลกระทบที่มีต่อองค์การและเป้าหมายต่าง ๆ การวิจัยจะเน้นการตรวจสอบผลกระทบจากบุคคลและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมในองค์การ การศึกษาเหล่านี้มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

องค์การแห่งความสุข

องค์การแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และความสุขในองค์การไม่เพียงส่งผลดีต่อพนักงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตโดยรวมขององค์การด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่องค์การแห่งความสุขที่ยั่งยืน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์การแห่งความสุขไว้ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ ผกามาต ปภาภัทร แสงแก้ว และ ปรางทิพย์ เสยกระโทก (2566) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์การแห่งความสุขเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์การ สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลและมีคุณภาพ

ภัทรพล สายแวว (2564) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขคือองค์การที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความรักและความผูกพันต่อการทำงานและองค์การ โดยมีการสร้างทัศนคติเชิงบวกและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน องค์การจะต้องสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การให้กับบุคลากรผ่านสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งทางกายภาพและสังคม รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านพลังงานและพลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในองค์การ

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562: 10) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข คือ แนวทางการพัฒนาสถานที่ทำงานที่มุ่งเน้นการสร้างความสุขให้กับบุคลากร โดยเฉพาะในวงการการศึกษา ซึ่งเน้นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือและสนับสนุนกันในงาน และการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการยอมรับกฎระเบียบขององค์การและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การพิจารณาในองค์การแห่งความสุขจะมุ่งเน้นที่สามด้านหลัก ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่

เดนมัย อาทิตยเจริญชัย (2558) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างมุ่งเป้าหมาย โดยมุ่งสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body), ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart), ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax), ด้านการหาความรู้ (Happy Brain), ด้านคุณธรรม (Happy Soul), ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money), ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family), และด้านความสุขขององค์การและสังคม (Happy Society) เป้าหมายคือการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

Melamed (2016) กล่าวว่า ความสุขในองค์กรนั้นไม่ได้หมายถึงเพียงแค่เงินเดือนของพนักงาน (แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่สำคัญ) แต่เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความเป็นอิสระ ซึ่งทำให้พนักงานมีความมั่นใจในงานที่ทำและรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง

Alayón (2015) กล่าวว่า ความสุขนั้นถูกกำหนดโดยความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในองค์กรและคุณภาพชีวิต และยังมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นและแรงจูงใจ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีในองค์กร

ดังนั้นองค์การแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยองค์การต้องสร้างบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและสังคม เพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ ความสุขในองค์กรไม่เพียงแต่เงินเดือน แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นอิสระและโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สุดท้ายคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข

พฤติกรรมองค์การแห่งความสุขเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยการสร้างความรักและความผูกพันต่อการทำงาน การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในองค์กร นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงพฤติกรรมองค์การแห่งความสุขไว้ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ ผกามาต (2566) กล่าวว่า การเสริมสร้างพฤติกรรมองค์การแห่งความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การ โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันและมีความสุขในองค์การ

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การแห่งความสุขเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงาน

Grant (2013) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข (Organizational Behavior of Happiness) เกี่ยวข้องกับการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การได้

Seligman (2011) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข (Organizational Behavior of Happiness) เกี่ยวข้องกับการใช้หลักการของจิตวิทยาบวกกับการเพิ่มความสุขในที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดและความท้าทายในงานได้ดี

Helliwell and Putnam (2004) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข หรือ กิจกรรมความสุขในองค์กรนั้นเกิดจากการสร้างเครือข่ายสังคมในที่ทำงานที่แข็งแกร่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Meyer and Allen (1991) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข คือ แนวทางที่เน้นความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กร

ดังนั้นพฤติกรรมองค์การแห่งความสุขเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสุขของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายในงานและการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการเรียนรู้ การเติบโต และความผูกพันในองค์กรผ่านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและทัศนคติเชิงบวกจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า โดยมีนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ ผกามาต (2566) กล่าวถึง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2562) กล่าวถึง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

สฎาญ ชีระวนิชตระกูล (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Grant (2013) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโต ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

Seligman (2011) พูดถึงการใช้หลักจิตวิทยาบวกเพื่อเพิ่มความสุขในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และสามารถรับมือกับความเครียดได้ดีกว่า

ดังนั้นการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันและความสุขของบุคลากรในองค์กร การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้รวมถึงการแสดงความเต็มใจในการทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่กำหนด และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

องค์ประกอบของการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

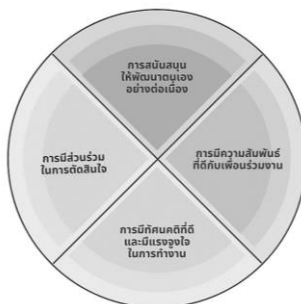
จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็นหลายด้าน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบที่สำคัญมีดังนี้ (Seligman, 2011; Grant, 2013; พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, 2566; อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และ มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2562; Meyer and Allen, 1991)

องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ : การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับองค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ

องค์ประกอบที่ 2 การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน: การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและร่วมมือกัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ และส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีผลต่อการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 การมีทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงาน: การสนับสนุนให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และการให้แรงจูงใจในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสุขในองค์การ

องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง: การสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสร้างความรู้สึถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน



ภาพที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ที่มา: (Seligman, 2011; Grant, 2013; พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2566;

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562; Meyer and Allen, 1991)

ดังนั้นการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากร โดยเริ่มต้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับองค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและร่วมมือกัน ส่งผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น การมีทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความสุขในองค์การ ในขณะเดียวกัน การพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์การด้วยเช่นกัน

การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งชีวิต ซึ่งไม่จำกัดเพียงแค่การศึกษาในระบบ การศึกษาแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ การทำงาน การอ่าน หนังสือ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเติบโตทางความคิดและทักษะต่าง ๆ ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองทั้งในด้านอาชีพและการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ได้เสนอแนวทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของบุคคลและสถานการณ์ในสังคม เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน

Jarvis, P. (2021) กล่าวถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน เน้นว่าผู้เรียนต้องสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ผ่านมาเข้ากับการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ ความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางสังคมในกระบวนการเรียนรู้

Knowles, M. S. (2020) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง และการเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นในบริบทของประสบการณ์ที่หลากหลาย

Candy, P. C. (2019) กล่าวถึง การเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งผู้เรียนจะต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาผ่านประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ทั้งในและนอกห้องเรียน การเรียนรู้เป็นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่มีความซับซ้อน

Schuller, T., & Watson, D. (2004) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางอาชีพ แต่ยังรวมถึงการพัฒนาความสามารถทางสังคมและการมีสุขภาพดี โดยเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ในชุมชนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ในชีวิตทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานได้

องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์การที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร เพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน แต่ยังส่งเสริมความยั่งยืนในทุกมิติของการดำเนินงาน ทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565) ได้อธิบายความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทย การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน

David Garvin (2016) กล่าวไว้ในหนังสือ Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work Garvin ได้กล่าวถึงแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้จะมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้มีความยั่งยืนในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Peter Senge (2006) กล่าวว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับจะทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Peter Cappelli (2008) กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่อง Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty Cappelli ถึงบทบาทของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการสร้างความยั่งยืนในองค์กร ซึ่งการลงทุนในการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างยั่งยืน

Michael Fullan (2007) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งผู้นำควรมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ในยุคสมัยใหม่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ที่การพัฒนาทักษะด้านอาชีพไม่เพียงพออีกต่อไป ต้องมีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจที่มีความซับซ้อน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรและชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการเรียนรู้ไม่เพียง

ช่วยเสริมสร้างทักษะทางอาชีพ แต่ยังเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมจากสมาชิกในองค์กรช่วยสร้างความยั่งยืน และทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น องค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในการพัฒนาทักษะของบุคลากรจะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยังสามารถกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่มีการแข่งขันสูง การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและสังคม และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาที่มีคุณภาพในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีและการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความเชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้งกับการพัฒนาพฤติกรรมองค์การแห่งความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรช่วยสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีทั้งในด้านการทำงานและการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจะมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องในขณะเดียวกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและการทำงาน การเรียนรู้ไม่เพียงแต่เกิดจากการอบรมในที่ทำงาน แต่ยังเกิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะในทุกระดับ จะช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพองค์การที่สามารถผสมผสานการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างความสุขในที่ทำงานได้โดยไม่เพียงแต่ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสามารถเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ความสุขในองค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยพัฒนาองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บทสรุป

พฤติกรรมองค์การแห่งความสุขและองค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การสร้างองค์การแห่งความสุขเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางกายภาพและสังคม เพื่อส่งเสริมความผูกพันและความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและความร่วมมือระหว่างบุคลากร ความสุขในองค์การไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนทางการเงิน แต่ยังรวมถึงโอกาสในการพัฒนาและการทำงานอย่างอิสระ การสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การจะเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเป้าหมายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้า ในขณะเดียวกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงาน โดยการเรียนรู้เกิดขึ้นไม่เพียงแต่จากการอบรมในที่ทำงาน แต่ยังจากประสบการณ์ชีวิตประจำวัน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การช่วยให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรและอุตสาหกรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กรและสร้างความสามารถในการปรับตัวอย่างยั่งยืน พฤติกรรมองค์การแห่งความสุข และ องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกลไกที่เสริมสร้างความสามารถในการทำงานของบุคลากร และช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน องค์การที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างความยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพความสุขในองค์การ การเรียนรู้ตลอดชีวิตการเรียนรู้ในที่ทำงานเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์การให้เติบโตไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืน การสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากรโดยการจัดการฝึกอบรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับการประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัตินั้นควรเริ่มจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุขทั้งในด้านอาชีพและส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมอบหมายภารกิจที่ท้าทาย แต่สามารถทำได้ นอกจากนี้ องค์การควรสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร และสนับสนุนการเรียนรู้นอกห้องเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2562). **พฤติกรรมองค์การ และการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ปภาภัทร แสงแก้ว, พงษ์ศักดิ์ ผกามาต และ ปรางทิพย์ เสยกระโทก. (2023). แนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย: องค์การแห่งความสุขสถาบันการอาชีวศึกษา ประเทศไทย. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา**, 7(1), 78–88.
- พจนิษฐ์ จันทิ. (2563). **พฤติกรรมการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี** (รายงานการวิจัย). กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษายุคใหม่. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, 4(1), 45–60.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). **แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ เทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 16(1), 353–360.
- สญา ชีระวณิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา**, 16(1), 15–28.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2562). **การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนอง ฝ่าย**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Alayón, I. (2015). **Happiness and business accomplishments. Diploma Work.** (Diploma in Senior Management). Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. From <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13664/2/FELICIDAD%20Y%20LOG>.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work** (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Candy, P. C. (2019). **Lifelong learning: A new perspective on adult learning.** New York, NY: Routledge.
- Cappelli, P. (2008). **Talent on demand: managing talent in an age of uncertainty.**
- Daft, R. L. (2015). **Organization theory and design.** Cengage Learning Canada Inc.
- DeNisi, A. S., Hitt, M. A., & Jackson, S. E. (2003). The knowledge-based approach to sustainable competitive advantage. **Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management, 21.**
- Drucker, P. (1999). **Management challenges for the 21st century.** New York: Harper Business.
- Fullan, M. (2007). **Leading in a culture of change.** John Wiley & Sons.
- Garvin, D. A. (2016). **Learning in action: A guide to putting the learning organization to work.** Harvard Business Review Press.
- Grant, A. M. (2013). **Give and take: Why helping others drives our success.** Viking.
- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2013). Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability. **Journal of Organizational Behavior, 34**(2), 230–252.
- Grose, V. L. (1987). **Managing risk.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. **Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences.**
- Jarvis, P. (2021). **Adult learning in the social context.** London: England Routledge.

- Knowles, M. S. (2020). **The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development**. New York, NY: Routledge.
- Lee C. Jarvis. (2017). Fringed versus felt: Feigning behaviors and the dynamics of Institutional logics. **Academy of Management Review**, 42(2).
- Lyubomirsky, S. (2007). **The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want**. Penguin Press.
- Melamed, A. (2016). **When a good salary is not enough to stay**. Claflo.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61–89.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. **Annual review of psychology**, 48(1).
- Schuller, T., & Watson, D. (2004). **The benefits of learning: The impact of education on health, family life and social capital**. London, England: Routledge.
- Seligman, M. E. (2011). **Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being**. Simon and Schuster.
- Senge, P. M. (2006). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. Broadway Business.