

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของ
ผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย

Spiritual Leadership to develop the Spirituality Workplace
of the auditor in Thailand

นุชนาถ มีสมพีชน¹ ภัทรพล ชุ่มมี² และชาคริต ศรีทอง³

Nutchanat Meesompuch¹ , Pattarapol Chumme² and Charcrit Sritong³

¹ นักศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของผู้สอบบัญชี (2) เพื่อศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และ (3) เพื่อนำทฤษฎีมาพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย เนื่องจากวิชาชีพผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ถึงแม้เป็นวิชาชีพที่อิสระแต่ถูกกดดันด้วยเรื่องงานและระยะเวลาที่จำกัดจนเกิดเป็นภาวะความเครียด ผสมกับปัญหาการลาออกของผู้สอบบัญชีในบริษัทตรวจสอบบัญชี ที่ต้องการงานที่ทำทายต้องการความก้าวหน้าในชีวิตจึงส่งผลให้ปัจจุบันผู้สอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน จากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้นำจึงเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการคิดหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นทฤษฎีสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเชิงบวก กล่าวคือภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวช่วยในการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น และพัฒนาผู้สอบบัญชีให้รู้ถึงคุณค่า ความสำคัญ และความหมายในงานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหากศึกษาเฉพาะด้านผู้นำโดยไม่ศึกษาเข้าไปถึงจิตวิญญาณความเป็นผู้นำแล้วนั้นถือว่าเป็นการศึกษาด้านผู้นำที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับผู้สอบบัญชี ในประเทศไทยนั้น ผู้นำต้องมีการสื่อสารที่ดี สร้างความเชื่อมั่น คอยสนับสนุนให้ผู้สอบบัญชีเกิดความศรัทธาต่อวิชาชีพอย่างแท้จริง ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้สอบบัญชี

คำสำคัญ : ผู้สอบบัญชี, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, จิตวิญญาณในการทำงาน, ผู้นำในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this article is 1) to study current situation of the auditor 2) to study spiritual leadership theory and application and 3) to apply the theory to the Spirituality Workplace of the auditor in Thailand. Certified Public Accountant (CPA) although a flexible job, It come with pressure from working process and strict duration. Result in stressed and resignation of passionate auditor who seek for challenging and advancement in their career. This made a huge vacancy in CPA position. Leader take an important role in solving this problem according to Spiritual Leadership theory, Which is a theory for leader in 21st Century that help move an organization in to a positive direction. Spiritual Leadership made a better working environment and develop a sense of value, importance and meaning of a given task individually. This help produce more effective result. If you studies only in Leadership without understanding Spiritual, That is not a complete Leadership at all. Applying the theory of spiritual leadership to the auditors in Thailand, the leaders have good communication, Building confidence, support auditors to faithful in the profession and good role model for an auditor.

Keywords : Auditors, Spiritual Leadership, Spirituality Workplace, Leader in 21st Century

ความสำคัญและปัญหา

“ผู้สอบบัญชี” นับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก และแทบทุกองค์การจำเป็นต้องมีบุคคลากรในตำแหน่งนี้ เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ทุกบริษัทจะต้องมีการจัดทำบัญชีและตรวจสอบบัญชีอย่างสม่ำเสมอ แต่ปัจจุบันองค์การทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งทุกองค์การต่างต้องมีผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบและลงลายมือชื่อเพื่อรับรองงบการเงินหรือแสดงความเห็นในงบการเงิน แต่ในทางตรงกันข้ามจำนวนองค์การมีปริมาณที่เยอะขึ้นแต่จำนวนผู้สอบบัญชีกลับมีอัตราที่ลดลง จึงส่งผลให้แรงงานในสายวิชาชีพสอบบัญชีค่อนข้างที่จะขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ด้วยลักษณะงานที่มีแรงกดดันจากปริมาณงานที่มากและเนืองานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบในเวลาจำกัด ผู้สอบบางรายไม่สามารถรับแรงกดดันได้จึงส่งผลให้เกิดความรู้สึกเชิงลบ มีความคิดที่จะลาออก ผู้สอบบางรายอาจเปลี่ยนสายวิชาชีพหรือเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่องค์การอื่นยื่นข้อเสนอมา ซึ่งหากเป็นบริษัทต่างชาติค่าตอบแทนก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย หากผู้สอบไม่ได้มีใจรักในวิชาชีพผู้สอบบัญชีอย่างแท้จริง อาจเกิดการลาออกได้ในที่สุด (อาภากร, อายะวดี. สัมภาษณ์, 2560) สาเหตุหลักอีกประการที่ค้นพบคือการที่ผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสมต่องาน ซึ่งผู้นำหลายท่านมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและมีความคล่องตัวในการเรียนรู้แต่กลับมีจิตวิญญาณในการเป็นผู้นำที่ดำในด้านการนำบุคคลมุ่งแต่งงาน และผลลัพธ์ขององค์การที่จะได้รับ (อาภากร. สัมภาษณ์, 2560) ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังคงเป็นปัญหาสำคัญขององค์การที่ยังต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

โดยจากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำในอดีตจะให้ความสำคัญทางด้านจิตใจรวมถึงองค์ประกอบด้านอารมณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การแต่ละเลยเรื่องขององค์ประกอบทางจิตวิญญาณ (Fry, 2003) และจากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้นำส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์การและต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ตามเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้จนสำเร็จ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน การพัฒนาองค์การในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำในรูปแบบใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในเรื่องของความคิด (Mind-sets) กล่าวคือ ผู้นำต้องมีการคิดเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์คิดแบบบูรณาการ ครอบคลุมทุกด้าน มีมุมมองใหม่ๆ อยู่เสมอ มีสัญชาตญาณในการคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการคิดแบบองค์รวม และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงในเรื่องของจิตใจ (Heart- sets) กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความรัก มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการสร้างค่านิยมเชิงบวก การตระหนักในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีจิตสำนึก และมีการค้นหาความหมายและคุณค่าในการทำงานอยู่เสมอ โดยลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของบุคคลภายในองค์การล้วนแต่เกิดจากจิตวิญญาณของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำและองค์การในการใช้จิตวิญญาณในการทำงานด้วยเช่นกัน โดยเมื่อบุคคลเกิดปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ ผู้นำที่มีจิตวิญญาณที่แท้จริงจะเป็นผู้คอยดูแล ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง ซึ่งก็ย่อมส่งผลให้บุคคลมีกำลังใจและความสุขกับการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้นำที่มีจิตวิญญาณอย่างแท้จริงนั้นจะช่วยในการพัฒนารูปแบบการทำงาน และพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ (Karakas, 2009) มากกว่าการมองว่านี่คือภาระงานที่ต้องทำให้สำเร็จเท่านั้น จากแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ซึ่งเป็นทฤษฎีสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การในศตวรรษที่ 21 ถูกพัฒนาด้วยรูปแบบการสร้างให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน อีกทั้งการสนับสนุนให้บุคคลมีคุณภาพชีวิต

และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายคือบุคคลเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นนั่นเอง แต่การพัฒนาารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนับเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับทุกองค์กร ประกอบกับบุคคลถือเป็นส่วนหนึ่งในระบบการจัดการ ดังนั้นการตัดสินใจและการกระทำของผู้นำไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจและการคงอยู่ของบุคคล ผู้นำจึงต้องมีการวิเคราะห์และตระหนักถึงการรับรู้ของบุคคล เช่นเดียวกับที่ต้องรับรู้เกี่ยวกับสภาวะทางจิตใจของบุคคลแต่ละคน สิ่งสำคัญคือการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ในบริบทของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ต้องมีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การเป็นองค์การที่ดีต่อไป ประกอบกับคุณค่าทางจิตวิญญาณเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบเชิงบวกในด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคคลในองค์การให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความรับผิดชอบในงาน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย (Dehaghi, Goodarzi & Arazi, 2012) จะเห็นได้ว่าการเติบโตของจิตวิญญาณในที่ทำงานถือเป็นการพัฒนาารูปแบบใหม่ในการดำเนินธุรกิจขององค์กรในปัจจุบัน โดยจิตวิญญาณจะส่งผลกระทบเชิงบวกในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขเมื่อเกิดการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Jurkiewicz & Giacalone, 2004)

สภาพปัจจุบันของผู้สอบบัญชีในประเทศไทย

วิชาชีพบัญชีถือเป็นส่วนหนึ่งของงานด้านการให้บริการ ซึ่งเป็นงานที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ (อาภากร, สัมภาษณ์, 2560) ปัจจุบันวิชาชีพผู้สอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน ผู้สอบบัญชีมีจำนวนลดลงและไม่เพียงพอต่อการให้บริการจากบริษัทหรือหน่วยงานที่มีอยู่ในประเทศไทยซึ่งมีอยู่จำนวนมาก โดยสามารถสรุปประเด็นปัญหาของผู้สอบบัญชีที่ค้นพบได้ 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ (อาภากร, อายะวดีและสุชาติ, สัมภาษณ์, 2560)

1. นักศึกษาที่เรียนจบในหลักสูตร/สาขาบัญชีส่วนใหญ่มักจะไม่นิยมสอบเป็นผู้สอบบัญชี เนื่องจากสนใจที่จะทำงานราชการหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวมากกว่าและไม่ชอบงานผู้สอบบัญชี แต่ที่เลือกเรียนบัญชีเพราะโอกาสในการได้งานมีมากกว่าสาขาอื่น

2. การเข้าตรวจสอบบัญชีในแต่ละบริษัทที่มีรูปแบบการทำธุรกิจที่แตกต่างกัน เช่น โรงงาน ธุรกิจบริการ เป็นต้น ผู้สอบบัญชีต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจในบริบทของบริษัทแต่ละแห่งก่อนเข้าตรวจสอบ จึงเกิดเป็นความท้าทาย แต่ด้วยแรงกดดันจากระยะเวลาที่จำกัดในการศึกษาบริบทรวมถึงเอกสารที่ใช้ประกอบการตรวจสอบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้สอบบัญชีเกิดภาวะความเครียดและแรงกดดัน จนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ

3. เกิดการเปลี่ยนสายวิชาชีพหรือเปลี่ยนงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การทำบัญชี ซึ่งผู้สอบบัญชีมีองค์ความรู้ในการทำบัญชีอยู่แล้วและด้วยลักษณะงานที่ไม่ต้องรับแรงกดดันมากเหมือนงานผู้สอบบัญชี รวมถึงบริษัทอื่นอาจมีการยื่นข้อเสนอด้วยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงกว่า

4. การเติบโตในสายวิชาชีพผู้สอบบัญชีนั้นใช้ระยะเวลานานในการสะสมประสบการณ์ อาจส่งผลให้ผู้สอบบัญชียังไม่เห็นความก้าวหน้าชัดเจน จึงอาจเลือกที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานที่เห็นถึงความก้าวหน้าที่เป็นรูปธรรมมากกว่าและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า

5. ลูกจ้างบางแห่งที่ผู้สอบบัญชีเข้าตรวจยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงในการตรวจสอบบัญชี ซึ่งส่วนใหญ่เข้าใจว่าตรวจสอบเพื่อจับผิดแต่แท้จริงแล้วเป็นการให้ข้อเสนอแนะชี้แนวทางในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งประเด็นดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้สอบบัญชีในเชิงลบ

รวมถึงเงื่อนไขและข้อสอบมีความเข้มข้นมากขึ้นจึงทำให้มีผู้ผ่านการสอบและขึ้นทะเบียนในแต่ละปีเพียงไม่กี่คน (สุชาติ. สัมภาษณ์, 2560) อีกทั้งรูปแบบการทำงานในสายวิชาชีพบัญชียังต้องมีความทุ่มเทและใช้เวลามากในการตรวจสอบบัญชีในแต่ละบริษัทให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่จำกัดและให้เป็นไปตามกำหนดระยะเวลา รวมถึงแนวคิดของผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยที่ต้องการเป็นเจ้าของกิจการเอง (รับตรวจสอบบัญชีเองหรือเปิดบริษัทเป็นของตนเอง) ย่อมส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนบุคคลที่มีประสบการณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่ปรึกษาและตรวจสอบบัญชี (อาภากร. สัมภาษณ์, 2560) การเปิดเสรีของกลุ่มประเทศอาเซียน (AEC) ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่น่าไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในหลายอาชีพ รวมถึงวิชาชีพบัญชีซึ่งเป็นอีกวิชาชีพที่เกิดปัญหาภาวะสมองไหลตามมาอีกด้วย จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นในตลาดแรงงานปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่างหาแนวทางในการรักษาผู้สอบบัญชีให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว แต่จากปัญหาที่กล่าวในช่วงต้นผู้สอบบัญชีที่เคยมีประสบการณ์ย่อมมีช่องทางและมีโอกาสในการโยกย้ายงานมากกว่า จึงถือว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในการหาแนวทางเพื่อทำให้ผู้สอบบัญชีที่มีทัศนคติเชิงลบกลับมามีทัศนคติเชิงบวก เกิดความจงรักภักดี ผูกพันและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการที่องค์กรจะรักษาผู้สอบบัญชีให้คงอยู่ในระยะยาวด้วยการสร้างเพียงความสุขในการทำงานให้กับบุคคลนั้นไม่ใช่แนวทางการบริหารองค์กรได้ด้วยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่ต้องเป็นการบริหารเพื่อส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ โดยการดูแลให้ครอบคลุมครบทุกมิติทั้งทางกาย จิตและวิญญาณ อีกทั้งอัตราการคงอยู่และอัตราการลาออกของบุคคลยังใช้เป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

“จิตวิญญาณ” พื้นฐานในการดำรงชีวิตที่นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน

ในศตวรรษที่ 21 เรื่องของผู้นำ จริยธรรม และจิตวิญญาณ กลายเป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งที่ผ่านมามนุษย์ต่างมีความต้องการที่จะนำเรื่องของจิตวิญญาณมาปรับใช้กับการทำงาน แต่กลับมีการแยกระหว่างเรื่องของชีวิตการทำงานออกจากชีวิตทางจิตวิญญาณ (ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ) ซึ่งส่งผลให้บุคคลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Khanifar, Jandaghi & Shojiae, 2010) จิตวิญญาณจึงเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามาช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ในงานที่ตนปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร (Choerudin, 2014) ประกอบกับทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดซึ่งหลายองค์กรต่างพยายามที่จะพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและจิตวิญญาณองค์กรเพื่อปลูกฝังให้บุคคลเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติโดยการดึงศักยภาพของตนเองออกมาแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานด้านจริยธรรมและเพื่อให้บุคคลเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แต่ก็ถือว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในปัจจุบันด้วยเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับ “จิตวิญญาณ” นับเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่กว่าด้านพฤติกรรมที่ศึกษากันในองค์กร โดยประเด็นสำคัญคือองค์กรต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของบุคคลแต่ละคนในองค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนย่อมมีที่มาและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน แต่สิ่งเหล่านี้จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม ดังนั้นผู้นำจึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบการทำงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร (Mohla and Aggarwal, 2014) โดยที่องค์กรต้องทำความเข้าใจอีกว่าบุคคลไม่ได้ต้องการเพียงแค่ว่าปัจจัยภายนอกเท่านั้น แต่มีความเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยภายใน นั่นคือสภาพจิตใจด้วย การศึกษาวรรณกรรมทางด้านการบริหารจัดการในปัจจุบันจึงต่างมุ่งเน้นการศึกษาถึงการรับรู้ทางจิตวิญญาณของบุคคลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรในเชิงบวกและรู้สึกว่างานที่ตนเองทำนั้น

มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล ดังนั้นเรื่องของจิตวิญญาณจึงเป็นประเด็นที่ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในองค์การนั่นเอง (Grzeda & Assogbavi, 2011) โดยที่จิตวิญญาณจะแสดงถึงอีกแง่มุมที่อยู่ภายในของบุคคล จึงสามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (Gupta, Kumar & Singh, 2014) โดยแนวโน้มในการบริหารจิตวิญญาณในการทำงานดูเหมือนจะมีความแตกต่างที่เด่นชัดจากแนวทางการทำงานในการบริหารจัดการในองค์การแบบเดิมๆ ซึ่งก็เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ Usman and Danish (2010) พบว่า จิตวิญญาณเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการส่งเสริมและเพิ่มระดับความสำเร็จขององค์การ แต่เป็นเรื่องน่าเสียดายที่บุคคลส่วนใหญ่รับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในทางลบ เนื่องจากพวกเขาขาดจิตวิญญาณในการทำงานหรือขาดการรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานนั่นเอง องค์การจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณเข้ากับรูปแบบการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นอีกปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้ (Middlebrooks & Noghiu, 2010)

จึงกล่าวสรุปได้ว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นแนวคิดใหม่ในการศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงด้านการสรรหาและผลผลิตขององค์การที่เกิดจากบุคคล ซึ่งเป็นความเชื่อที่ว่า การส่งเสริมทางด้านจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (Salarzehi, Aramesh, & Mohammadi, 2011) อีกทั้งองค์การต้องมีการตรวจสอบด้านจิตวิญญาณในการทำงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เหตุเพราะจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังทำให้บุคคลมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้หากบุคคลมีจิตวิญญาณในการทำงานอย่างแท้จริงแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกได้ถึง “ชีวิตจิตใจ” นั่นคือการทำงานที่ทำด้วยใจไม่ใช่เพียงเพราะหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง รวมถึงจะช่วยให้บุคคลเกิดการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การมากยิ่งขึ้น เกิดการยอมรับจากสังคมในองค์การ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และยอมส่งผลให้บุคคลคงอยู่กับองค์การในระยะยาว แต่ในทางกลับกันหากบุคคลหมดกำลังใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลเชิงลบต่อองค์การ เช่น การขาดงาน ความเบื่อหน่าย การเจ็บป่วย ความเครียด เกิดทัศนคติเชิงลบ ซึ่งก็ย่อมส่งผลให้บุคคลไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและอาจส่งผลให้บุคคลลาออกจากองค์การได้ในที่สุด (Nasina, Pin & Pin, 2011)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ความเป็นผู้นำมิได้วัดเพียงการมีอำนาจที่เกิดจากอิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่แต่ลักษณะของผู้นำที่สำคัญคือการที่ผู้นำต้องหมั่นตรวจสอบพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาดูแล มีความเห็นอกเห็นใจและอุทิศตนต่อส่วนรวม เป็นต้น สำหรับบทบาทสำคัญของผู้นำอีกประการคือการให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความมีภาวะผู้นำที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน ความภักดีให้แก่บุคคลได้ (Anderson, 2015) ประกอบกับการบริหารบุคคลนั้นสิ่งสำคัญคือผู้นำต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานที่แท้จริงก่อน โดยจิตวิญญาณจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของผู้นำซึ่งต้องเกิดจากแรงผลักดันที่เกิดจากจิตวิญญาณภายในที่แท้จริงนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวช่วยในการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น และพัฒนาบุคคลที่อยู่ในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากศึกษาเฉพาะด้านผู้นำโดยไม่ศึกษาเข้าไปถึงจิตวิญญาณความเป็นผู้นำแล้วนั้นถือว่าเป็นการศึกษาด้านผู้นำที่ยังไม่สมบูรณ์

ปัจจุบันหลายองค์การอาจมีการให้การยอมรับเรื่องของจิตวิญญาณ แต่กลับต้องล้มเหลวในเรื่องของคุณค่าทางจิตวิญญาณที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตวิญญาณมากกว่าความเชื่อทางจิตวิญญาณ ซึ่งจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ไม่ยากนัก เช่น บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการใช้ชีวิตที่มีความสมดุลไปพร้อมกับชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความรู้สึกในการเป็นสมาชิกและเพิ่มความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การได้ อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกของบุคคล ซึ่งนำไปสู่อัตราการคงอยู่ที่เพิ่มขึ้น จึงถือเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การในปัจจุบันนี้ (Reave. 2005; Coleman. 2015) ประกอบกับความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้สูงสุด

จากการศึกษากรอบแนวคิดของ Fry (2003) ซึ่งเป็นบุคคลที่ริเริ่มในการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ได้ถูกนำมาศึกษาอย่างกว้างขวางในฐานะทฤษฎีต้นแบบที่เป็นการศึกษาถึงลักษณะของผู้นำประเภทหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งไม่ใช่ผู้นำทางศาสนา (Coleman. 2015) โดยเรื่องของศาสนาและจิตวิญญาณนั้นมีความแตกต่างกันเนื่องจากศาสนาเป็นพื้นฐานของการดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน แต่จิตวิญญาณเป็นความจริงที่อยู่ภายในของบุคคลและยากที่จะเข้าถึงได้ (Gupta, Kumar and Singh. 2014) ซึ่งหากจะนำหลักการทางศาสนามาใช้กับองค์การคงเป็นไปได้ยากแต่หากประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดในการทำงานอาจจะเป็นที่ยอมรับได้มากกว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นการสร้างค่านิยมหลักและแสดงถึงอัตลักษณ์เฉพาะของผู้นำที่แสดงออกมาในทางพฤติกรรมด้านศีลธรรมและจรรยาบรรณ (Mohla and Aggarwal, 2014; Coleman, 2015)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณยังเป็นทฤษฎีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจภายในขององค์การ ปัจจัยนั้นคือ “ผู้นำ” ที่ถูกพัฒนาจากจิตใจภายใน (จิตสำนึก ความเป็นผู้นำ) อย่างแท้จริง โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความหวัง/ความศรัทธา คุณค่าในความรักและการเห็นใจผู้อื่น โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อให้ผู้นำได้ตระหนักถึงคุณค่า ทศนคติ การส่งเสริมและการให้การสนับสนุนบุคคลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลและความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การในเชิงบวกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การ โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ยังเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นให้บุคคลเกิดการทำงานร่วมกันเป็นชุมชนภายในองค์การและช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคคล (Javanmard. 2012) โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจจากภายใน ผ่านความหวังและความศรัทธา เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันทั้งองค์การพร้อมทั้งการดูแล ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด โดยวัตถุประสงค์หลักของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือการตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งของผู้นำและผู้ตามผ่านการเรียกร้องและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานในทุกระดับมากยิ่งขึ้น (Reave. 2005 ; Middlebrooks and Noghiu. 2010 ; Chegini and Nezhad. 2012) ประกอบกับผลงานวิจัยของ Roberts (2013) ยังเป็นการสนับสนุนอีกว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะช่วยลดระดับความเครียดจากการทำงาน ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การได้มากขึ้น และช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้นด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสำคัญต่อองค์การในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและผู้นำในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์การอีกด้วย โดยในปัจจุบันองค์การต่างกำลังมองหาจิตวิญญาณความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน, แรงบันดาลใจ, ศีลธรรม, จริยธรรม และคุณค่าของการเห็นแก่ผู้อื่น ที่จะนำพาองค์การ

ไปสู่ความสำเร็จจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยหากองค์การมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถปรับสภาพการทำงานของบุคคลให้เหมาะสมได้เอง (Usman and Danish, 2010)

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในต่างประเทศ แต่ประเทศไทยยังไม่ได้นำมาปรับใช้อย่างแพร่หลายมากนักและด้วยลักษณะงานของผู้สอบบัญชีที่ต้องมีความละเอียดรอบคอบ อีกทั้งปริมาณงานที่มีจำนวนมากและต้องทำงานแข่งกับเวลา ผู้สอบบัญชีจึงต้องทำความเข้าใจในบริบทของแต่ละองค์การในเวลาที่จำกัดทั้งยังต้องมีทัศนคติเชิงบวกเนื่องจากอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกในเชิงลบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่อสภาพจิตใจ จากผลงานวิจัยของ Hunsaker (2012) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเกิดจากผลกระทบทางสังคมและพฤติกรรมของคนในองค์การบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีประสิทธิภาพจะสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรักและเห็นแก่ผู้อื่น สามารถช่วยสร้างวิสัยทัศน์และความเป็นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่จะช่วยให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงความรู้สึกทางจิตวิญญาณที่แท้จริง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การที่ต้องการคือการสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และผลการดำเนินงานในทิศทางที่ดีขึ้น แต่เมื่อนำมาปรับใช้ในบริบทของประเทศไทย ผู้นำในลักษณะนี้อาจไม่ตรงกับความต้องการของผู้สอบบัญชีมากนัก เนื่องจากความต้องการหลักของผู้สอบบัญชีคือค่าตอบแทนแต่ผู้นำลักษณะดังกล่าวเป็นการนำเอาจิตใจไปเสริมแทนการพัฒนาผู้สอบบัญชีในด้านของการยอมรับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดของผู้สอบบัญชีที่คิดว่างานที่ทำนั้นยาก กลายเป็นงานที่สนุก และปรับแนวความคิดให้เห็นว่าเรื่องของจิตใจมีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทน (อายุะวดี.สัมภาษณ์. 2560)

บทสรุป

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นการศึกษาแนวทางที่ช่วยในการพัฒนากระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยเป็นการศึกษาความต้องการพื้นฐานของทั้งผู้นำและผู้ตามที่ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในด้วยการสร้างแรงบันดาลใจผ่านความหวัง ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์องค์การผ่านการเรียกร้องในการทำงานคือการที่บุคคลเข้าใจถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ทำเพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีด้วยการที่บุคคลเข้าใจถึงความสำคัญ คุณค่าในงานที่ทำอย่างแท้จริง ท้ายสุดคือการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่อยู่บนพื้นฐานของความรักและการเห็นใจผู้อื่น เพื่อเพิ่มความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ทั้งนี้หากบุคคลมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจต่อการใช้ชีวิตคือเกิดความสมดุลที่มาจากการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของตนเองย่อมส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้นซึ่งจะสามารถช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ผลการดำเนินงานก็ย่อมดีขึ้นและยังสามารถรักษามูลค่าขององค์การได้ในระยะยาว รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงมีอิทธิพลมากกว่าผู้นำทั่วไปที่ใช้เพียงแค่อำนาจในการสั่งการ ดังนั้นรูปแบบการทำงานที่น่าสนใจในยุคของศตวรรษที่ 21 คือการผสมผสานจิตวิญญาณในการทำงานแทรกลงไปในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้สอบบัญชีได้รู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันอย่างแท้จริง (Mohla and Aggarwal, 2014, Ahlijah Godwin, 2014) ประกอบกับลักษณะงานของผู้สอบบัญชี เป็นลักษณะงานเฉพาะที่ผู้สอบต้องมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ช่างสังเกต มีความตั้งใจและใส่ใจในรายละเอียดของเอกสารและที่มาที่ไปของตัวเลข เนื่องจากลูกค้านี้จะมีความหลากหลายและความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ

ขนาดของบริษัทที่รับตรวจสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีจึงต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ในการตรวจสอบบัญชีอย่างมาก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในการปรับเปลี่ยนมุมมองและความคิดที่จากเดิมที่อาจมองว่างานตรวจสอบบัญชีเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายจนเกิดเป็นภาวะความเครียดและแรงกดดัน กลับให้มีความรู้สึกรักและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งงานของผู้สอบบัญชีเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและหากงานนั้นสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดก็จะรู้สึกภูมิใจในตนเอง ทั้งยังช่วยให้ผู้สอบบัญชีเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

ท้ายสุดองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกละพฤติกรรมของผู้สอบบัญชี และส่งเสริมให้ผู้สอบบัญชีมีจิตวิญญาณในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพในระยะยาว (Nasinda, Pin & Pin, 2011) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานได้รับความสนใจจากแวดวงนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่ประเทศไทยยังไม่ได้รับการแพร่หลายมากนัก แต่หากองค์การนำทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทย่อมส่งผลต่อองค์การในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น สร้างความพึงพอใจให้แก่องค์การและผู้ตาม ผลผลิตดีขึ้น และบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้นซึ่งจะช่วยให้้องค์การสามารถเก็บรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การในระยะยาว และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลอื่นที่ดีจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

บริษัทตรวจสอบบัญชีหรือองค์การทั่วไปสามารถนำทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไปประยุกต์ใช้ได้ แต่จำเป็นต้องตั้งอยู่บนความพอดี ต้องมีการวางวัตถุประสงค์/เป้าหมายร่วมกัน ดูความต้องการทั้ง 2 ฝ่าย เนื่องจากความต้องการหลักของผู้ประกอบวิชาชีพผู้สอบบัญชีมักเป็นผลตอบแทนมากกว่าการเอาใจใส่ของหัวหน้างาน การจะปรับแนวคิดผู้นำเชิงจิตวิญญาณได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์การเกี่ยวกับผู้สอบบัญชานั้น จึงต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้สอบบัญชีอย่างค่อยเป็นค่อยไป

เอกสารอ้างอิง

- สุชาติ ศศิวิมลวิทย์. (2560). **ตัวแทนผู้สอบบัญชี**. กรุงเทพฯ : สัมภาษณ์โดย นุชนาด มีสมพินันท์.
- อาภากร สมรรถนเรศวร. (2560). **ตัวแทนหัวหน้าผู้สอบบัญชี**. กรุงเทพฯ: สัมภาษณ์โดย นุชนาด มีสมพินันท์.
- อายะวดี ชันประสิทธิ์. (2560). **อาจารย์หลักสูตรบัญชีบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: สัมภาษณ์โดย นุชนาด มีสมพินันท์.
- Ahlijah, G. K. (2014). **Exploring the Effectiveness of Spiritual Leadership in Entrepreneurial Firms in Ghana**. Doctor of Philosophy in Organizational Leadership. Regent University.
- Anderson, L. E. (2015). **Relationship between Leadership, Organizational Commitment, and Intent to Stay Among Junior Executives**. Doctor of Business Administration. Walden University.
- Bindlish, P., Dutt, P., & Pardasani, R. (2012). "From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory. *Journal of Spirituality*". **Leadership and Management**, 6(1). 3–22.

- Chegini, M. G., & Nezhad, Z. F. (2012). "The effect of spiritual leadership and other elements on employees' empowerment of Iran's bank: Case study of Guilan Province". **African Journal of Business Management**, 6 (28), 8420–8434.
- Choerudin, A. (2014). "The relationship between spirituality and work attitude: A empirical study. International". **journal of management research and review**, 4 (3). 455–463.
- Coleman, P. H. (2015). **A Phenomenological Study of Spiritual Leadership**. Doctor of Philosophy in Leadership. Doctor of Philosophy, University of Central Arkansas.
- Dehaghi, M., R., Goodarzi, M., & Arazi, Z., K. (2012). "The effect of spiritual values on Employees' organizational commitment and its models". **Procedia–Social and Behavioral Sciences**, 62. 159–166.
- Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". **Leadership Quarterly**, 14(6), 693–727.
- Grzeda, M., & Assogbavi, T. (2011). "Spirituality in Management Education and Development: Toward an Authentic Transformation". **The Journal of American Academy of Business, Cambridge**, 16(2). 238–244.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). "Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India)". **Journal of business ethics**, 122(1), 79–88.
- Hunsaker, W. D. (2012). **Spiritual Leadership as a Universal Construct: An Empirical Study of Fry's (2003) Model of Spiritual Leadership in a South Korean Context**. Doctoral dissertation of Philosophy in Organizational Leadership. Regent University.
- Javanmard, H. (2012). "The impact of spirituality on work performance". **Indian journal of science and technology**, 5(1), 1961–1966.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). "A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance". **Journal of Business Ethics**, 49, 129–142.
- Karakas F. (2009). "New Paradigms in Organization Development: Positivity, Spirituality, and Complexity". **Organization Development Journal**, 27(1). 11–26.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). "Organizational consideration between spirituality and professional commitment". **European Journal of Social Sciences**, 12(4), 558–571.
- Middlebrooks, A., & Noghiu, A. (2010). "Leadership and spiritual capital: Exploring the link between individual service disposition and organizational value". **International Journal of Leadership Studies**, 6(1), 67–85.
- Mohla, C & Aggarwal, S. (2014). "Spiritual Leadership and its Potential Danger at Workplace: a Review a Article". **International Journal of Organizational Behavior & Management Perspectives**. 3(3). 1076–1086.
- Nasina, M. D., Pin, D., & Pin, K. (2011). "The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter?". **Journal of global management**, 2(1) 216–226.

- Reave, L. (2005). "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness". **The leadership quarterly**, 16(5), 655–687.
- Roberts, G. E. (2013). "Leadership coping skills: Servant leader workplace spiritual intelligence". **Journal of Strategic Leadership**, 4(2), 52–69.
- Salarzahi, H., Aramesh, H., & Mohammadi, M. (2011). "Organizational Spirituality and Its Impact on Consumption Model of Employees in Governmental Organizations in Iran (Case Study)". **International Journal of Business and Management**, 6(1), 137–144.
- Usman, A., & Danish, R. Q. (2010). "Leadership spirituality in banking professionals and its impact on organizational commitment". **International Journal of Business and Management**, 5(3), 185–193