

ตัวแบบการประยุกต์หลักการผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย

นุชนาด มีสมพีชน¹ ภัทรพล ชุ่มมี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย และ (2) พัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 760 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบโควตา (quota sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการแบบเจาะจง (purposive sampling) และจัดการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การตลาดภายในมีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\gamma = 0.86$) และความผูกพันต่อองค์กร ($\gamma = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อ ผลต่อผลดำเนินงาน ($\beta = 0.36$) และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อผลดำเนินงาน ($\beta = 0.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย พบว่า สาเหตุที่ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพราะสภาพปัญหาในปัจจุบันของผู้ตรวจสอบบัญชี เกิดจากการขาดแคลนผู้ตรวจสอบบัญชี มาตรฐานการสอบวัดที่สูงและเกิดภาวะสมองไหลหรือการย้ายออก ดังนั้นการพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย จำเป็นต้องมีการสร้างกลยุทธ์ เพื่อพัฒนา ทัศนคติ ความหวังและความศรัทธา ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และความหมายในการทำงานให้เพิ่มพูนขึ้น

คำสำคัญ : ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ; ผู้สอบบัญชี; บริษัทผู้สอบบัญชีในประเทศไทย

¹ บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180

อีเมล: aj.nutchanat@gmail.com

² หลักสูตรบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

A MODEL OF SPIRITUAL LEADERSHIP FOR AUDITORS OF AUDIT COMPANIES IN THAILAND

Nuchanat Meesompuch¹ Pattarapol Chummee²

Abstract

The purpose of this research is to (1) study the causal influence of the applied model of spiritual leadership. for auditors of Audit Companies in Thailand and (2) develop model of spiritual leadership. for auditors of Audit Companies in Thailand. This research used mixed methodology, questionnaires and Structured interviews as research instrument. The sample size of quantitative method were 760 sample and 5 key informants for qualitative one and Group Discussions to support the result of findings analysis

The researchers found that:

1. Spiritual Leadership and the spirit of work had no significant effect on job satisfaction and organizational commitment. But internal marketing had an effect on job satisfaction ($\gamma = 0.86$) and organizational commitment ($\gamma = 0.75$) with statistically significant. Meanwhile job satisfaction and organizational commitment have effect on performance ($\beta = 0.36$) and ($\beta = 0.40$) statistically significant.

2. The develop of the application on model of spiritual leadership for auditors of audit Companies in Thailand revealed the cause of no effect between spiritual leadership spirit of work and job satisfaction, organizational commitment. There are current problems of the shortage of auditors, high standard test and brain drain. Therefore, the develop application on model of spiritual leadership. for auditors of audit firm in Thailand need to develop strategies to develop vision, hope and faith as well as mutual love and increase meaning of the work.

Keywords : Spiritual Leadership; Auditors; Audit Companies in Thailand

¹ Ph.D. College of Innovation Management, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under Royal Patronage
Moo 20 Pahonyotin Road, Klong-Nueng, Klongluang, Pathumtani 13180
E-mail: aj.nuchanat@gmail.com

² Business Administration Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under Royal Patronage

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำเปรียบเสมือนเป็นหัวใจขององค์กร หากหัวใจเข้มแข็งก็ย่อมหมายถึงการที่องค์กรสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก จากการศึกษาทฤษฎีผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้นำส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ตามเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้จนสำเร็จ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ความเป็นผู้นำมิได้วัดเพียงการมีอำนาจที่เกิดจากอิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่แต่ลักษณะของผู้นำที่สำคัญ คือการส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญและความหมายของงาน การให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร นั่นหมายถึงการที่ผู้นำจะสามารถรับรู้ได้ถึงจิตวิญญาณในการทำงานทั้งของตนเองและพนักงานได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ซึ่งท้ายสุดย่อมนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (Duchon & Plowman, 2005) จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ที่เป็นทฤษฎีสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับการบริหารบุคคลนั้นสิ่งสำคัญคือผู้นำต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานที่แท้จริง โดยจิตวิญญาณจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของผู้นำ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นการสร้างค่านิยมหลักและแสดงถึงอัตลักษณ์เฉพาะของผู้นำที่แสดงออกมาในทางพฤติกรรมด้านศีลธรรม จรรยาบรรณ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Coleman, 2015; Mohla & Aggarwal, 2014) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิต

วิญญาณมีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและผู้นำในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย อีกทั้งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลทางบัญชีในการประเมินสถานะขององค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ นักบัญชีจึงมีบทบาทและความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร ส่งผลให้วิชาชีพบัญชียิ่งมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมีการตัดสินใจและวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อความสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันและเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว (Baotham, 2013; Supaprasert, Supachokenirun, & Chanittikul, 2017)

การดำเนินธุรกิจจากอดีตจนถึงปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นกับองค์กรในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความท้าทายและให้พนักงานเข้าใจถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติถือเป็นกลยุทธ์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21 (Fry, 2006) จากการดำเนินธุรกิจที่ผ่านมาในอดีตหลายองค์กรให้ความสำคัญเพียงเฉพาะการสร้างผลกำไร การเพิ่มยอดขาย การตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยการสร้างความพึงพอใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าซึ่งย่อมส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าในระยะยาว (external marketing) (Shahri-Pour & Andervazh, 2015) แต่แท้จริงแล้วองค์กรควรหันมาให้ความสำคัญกับพนักงานหรืออาจเรียกว่าเป็นลูกค้าภายในขององค์กร ควบคู่กับลูกค้าภายนอกที่ซื้อหรือใช้สินค้า/บริการจากองค์กรด้วย ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญ

สำคัญกับคนหรือพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น (Internal Marketing) โดยเฉพาะธุรกิจภาคบริการ เนื่องจากลูกค้าจะพึงพอใจหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพการให้บริการที่เกิดจากตัวของพนักงาน ผู้ให้บริการนั่นเอง กลยุทธ์การตลาดภายใน (Internal marketing strategy) จึงเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานที่เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานหรือที่เรียกว่าลูกค้าภายใน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานก็จะสามารถส่งความสุขกลับไปยังลูกค้าด้วยการให้ข้อมูลและบริการที่ดีมีคุณภาพ สร้างความประทับใจในบริการและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น (Aburoub, Hersh, & Aladwan, 2011)

แต่จากปัญหาในประเด็นของการให้ความสำคัญกับพนักงานนั้นยังไม่ได้มีการแก้ไขอย่างจริงจังซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของพนักงานโดยตรง รวมถึงยังเป็นปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมถึงผู้ประกอบการธุรกิจต่างหันมาให้ความสนใจในตัวของคุณค่าที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยหลักปัจจัยสำคัญคือผู้บริหาร (ผู้นำ) ที่จะต้องมีหลักการบริหารที่ดี มีความยุติธรรม โดยประเด็นสำคัญคือ องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันเพื่อให้พนักงานรู้สึกจงรักภักดีและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ประกอบกับ “จิตวิญญาณ” นับเป็นอีกปัจจัยสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร โดยการใช้ศักยภาพของบุคคลในองค์กรในการเพิ่มความผูกพัน ความพึงพอใจ และการเกิดแรงจูงใจภายในของตัวพนักงานผ่านมิติทางจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณยังช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ในงานที่ตนปฏิบัติ อีกทั้งยัง

ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร แต่องค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญทางด้านมิติทางจิตวิญญาณของบุคคล ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากที่ให้การยอมรับว่าบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจและความต้องการทางจิตวิญญาณจะมีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เรื่องดังกล่าวกลับได้รับความสนใจน้อยมาก โดยการแสดงออกทางจิตวิญญาณของพนักงานและผู้นำจะช่วยสร้างให้องค์กรมีโอกาสในการเปิดโลกที่กว้างขึ้นและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งจะนำมาสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย (Duchon & Plowman, 2005)

กล่าวได้ว่า เรื่องของจิตวิญญาณในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถใช้ประเมิณผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานที่ถูกต้องได้ ซึ่งตัวชี้วัดการรับรู้ของแต่ละบุคคลและความรู้สึกที่มีต่อแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในที่ทำงาน มาจากความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่รู้สึกถึงความหมายในการทำงาน การแสดงอารมณ์ การเชื่อมต่อของคนกับงาน และการขับเคลื่อนโดยพลังภายในของแต่ละบุคคล รวมถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยสิ่งเหล่านี้ควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น อีกทั้งควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว โดยจิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการ นักวิจัย และองค์กรมากมาย โดยเฉพาะในต่างประเทศที่ให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก แต่ในประเทศไทยยังคงต้องสร้างความเข้าใจและมุ่งเน้นให้เห็นและยอมรับถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรที่แท้จริง ซึ่งหากองค์กรมีการดำเนินงานด้วยจิตวิญญาณในการทำงานแล้วจะสามารถช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งการรับรู้ถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณยังสามารถช่วย

ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานและยังเป็นการดัดศักยภาพและความสามารถของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งในเรื่องของการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกมาเป็นนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เพิ่มมากขึ้น และการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานยังช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำในการดัดศักยภาพของทั้งผู้นำและผู้ตามออกมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยที่ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นความต้องการพื้นฐานของทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น ท้ายสุดคือเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง (Naidoo, 2014)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแบบการประยุกต์ใช้หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในประเทศไทย ซึ่งมีแนวคิดสำคัญคือเพื่อส่งเสริมให้องค์การในปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญกับบุคคลซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการดำเนินธุรกิจโดยใช้ตัวแบบหลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร ประกอบกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้จิตวิญญาณในการทำงานเป็นที่แพร่หลายในประเทศไทย และได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร (ผู้นำ) กับพนักงาน โดยผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณให้กับองค์กรในการสร้างจิตสำนึกที่เกิดจากจิตวิญญาณในการทำงานและแนวทางการสร้างความผูกพันให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในการทำงานและการตลาดภายในมากนัก ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วน

เป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานและลูกค้ารวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษากลุ่มธุรกิจบริการ คือกลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในประเทศไทย เนื่องจากหากผู้นำสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้แล้วนั้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้ลูกค้าได้รับบริการที่มีคุณภาพ สามารถสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าได้มากขึ้น และผลการดำเนินงานขององค์กรก็ย่อมดีขึ้นด้วยเช่นกัน อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงานอย่างแท้จริง และองค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสุขร่วมกันทั้งบุคคลและองค์กรต่อไปในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย

นิยามศัพท์

ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจและความรู้สึกของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตซึ่งถือเป็นลูกค้าภายในขององค์กร

ผู้สอบบัญชี หมายถึง ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ซึ่งจดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพบัญชี และปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในประเทศไทย

บริษัทผู้สอบบัญชีในประเทศไทย หมายถึง บริษัทตรวจสอบบัญชี ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการ ศึกษาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิต วิทยญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิง จิตวิทยญาณ ที่ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ (2) ความ หวังและศรัทธา (3) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (4) การ เป็นสมาชิก และ (5) ความหมายในการทำงาน จิต วิทยญาณในการทำงาน ที่ประกอบด้วย (1) ชีวิตจิตใจ (2) งานที่มีความหมาย และ (3) ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของชุมชน และการตลาดภายใน ที่ประกอบด้วย (1) การสื่อสารภายในองค์กร (2) การสร้างแรงจูงใจ (3) การฝึกอบรม (4) การพัฒนาขีดความสามารถ และ (5) รางวัล/สวัสดิการ

2. ตัวแปรคั่นกลาง มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความพึง พอใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย (1) ลักษณะงาน (2) ค่าตอบแทน และ (3) การส่งเสริม/สนับสนุน และ ความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย (1) ความ ผูกพันด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ (3) ความผูกพันทางบรรทัดฐาน

3. ตัวแปรตาม มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ผลการดำเนิน งาน ที่ประกอบด้วย (1) มุมมองด้านผลประกอบการ (2) มุมมองด้านลูกค้า (3) มุมมองด้านกระบวนการ ภายใน และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ขอบเขตด้านประชากร การกำหนดประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหารในกลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในประเทศไทย

กลุ่มที่ 2 คือผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในประเทศไทย

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้จะใช้ ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2559 - มีนาคม 2560 บนพื้นฐานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ เป็นการยืนยันทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าสามารถนำไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การได้จริงใน บริบทของประเทศไทยทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา โดยไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ องค์การขนาดใหญ่เท่านั้น

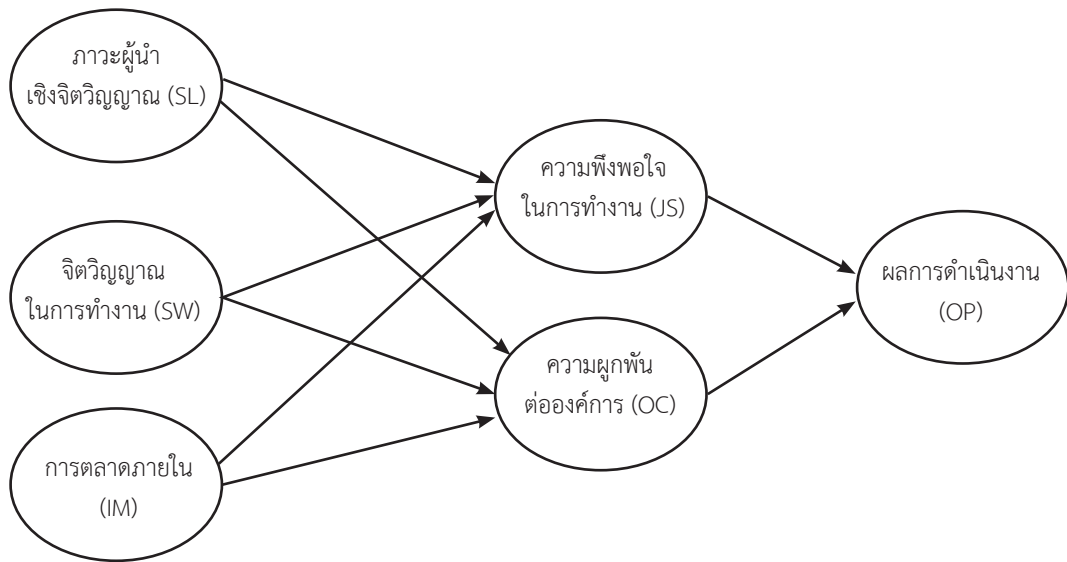
2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถนำผลการวิจัยไปต่อยอดองค์ความรู้ในการ ศึกษาเชิงลึก เพื่อส่งเสริมให้องค์การในปัจจุบันหันมา ให้ความสำคัญกับบุคคลซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ จิตวิทยญาณในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสามารถ ใช้ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและส่งเสริม การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ คือการรักษา คนดีคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาวอีกทั้ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานเกิด จิตวิทยญาณในการทำงานอย่างแท้จริงและสามารถ ทำงานร่วมกันได้โดยมุ่งเน้นที่การบรรลุวิสัยทัศน์ (เป้าหมายองค์กร) ร่วมกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยการศึกษาวิจัยของ Fry (2003) ซึ่งนับว่าเป็น ผู้บุกเบิกในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณในลำดับต้นๆ โดยได้มีการอธิบายถึงตัวแปร ด้านวิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา ความรักที่ เห็นแก่ผู้อื่น การเรียกร้องและการเป็นสมาชิก ที่ส่งผล ต่อความผูกพันและผลผลิต ซึ่งเป็นแนวคิดตั้งต้นหลัก ของทฤษฎีนี้ ต่อมา Yusof and Mohamad (2014) ได้ศึกษาตามแนวทางทฤษฎีของ Fry (2003) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานและมีผลกระทบ ทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผ่านจิตวิญญาณ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในเชิงลึก โดยสรุปได้ว่าการบริหารบุคคลในองค์การสิ่งสำคัญ คือผู้นำต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานที่แท้จริง (Sangsunt, Reangwarakon, & Somthong, 2017) โดยจิตวิญญาณจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งก็ต้องเกิดจากแรงผลักดันที่เกิดจากจิตวิญญาณ ภายในที่แท้จริงนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณเป็นตัวช่วยในการปรับสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้ดีขึ้น และพัฒนาบุคคลที่อยู่ในองค์การ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น จากนั้นผู้วิจัยนำมาต่อยอดกับการศึกษาตาม กรอบแนวคิดของ Anderson (2015) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ ความผูกพันต่อ องค์การและแสดงเจตจำนงที่จะอยู่ในหมู่ผู้บริหาร ระดับจูเนียร์ โดยตัวแปรที่ศึกษาคือ รูปแบบผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยของ Jeon (2011) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณ จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความ พึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง

เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลงานวิจัยของ Masouleh (2013) พบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์, ความไม่เห็นแก่ ตัว, ความหวัง, ความหมาย การเป็นสมาชิก, ความ ผูกพัน และผลสะท้อนกลับมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น โดยปัจจัยด้าน ความผูกพันเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รวมถึงงานวิจัย ของ Fanggidae (2016) พบว่า จิตวิญญาณในการ ทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน จากนั้นผู้วิจัยทำการศึกษา งานวิจัยของ Nikbin, Saad, & Ismail (2010) พบว่า ตัวแปรการตลาดภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์การ ท้ายสุดผู้วิจัยทำการศึกษาตัวแปรเพื่อหา คำตอบว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงาน ที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ องค์การที่สูงขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพนักงานคงอยู่ กับองค์การแล้วสิ่งที่มีผลตามมาคือประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานก็ดีขึ้น และผลการดำเนิน งานที่ดีขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากพนักงานมีความสุข กับการทำงานมากขึ้นนั่นเอง ซึ่งจากผลการวิจัยของ Ahmad, Komal-Javed, & Hamad (2014) พบ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยเชิง ประจักษ์ที่เชื่อมโยงถึงเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้อธิบายไว้ในบทที่ 2 หัวข้อ ที่ (8) อิทธิพลระหว่างกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ และจาก การศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ ในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจากการศึกษากรอบแนวคิดดัง กล่าวเป็นการเชื่อมโยงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการศึกษากรอบแนวคิดของ ผู้วิจัยที่ได้ประยุกต์ขึ้นมา ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในการทำงาน และการตลาดภายในมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกกับผลการดำเนินงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบของการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methodology) โดยใช้หลักการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) ผู้บริหารของผู้สอบบัญชี และใช้หลักการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริษัทสอบบัญชี ใน

เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในประเทศไทย โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key-informant interview) คือ ผู้บริหารบริษัทละ 1 คน รวม 5 คน ซึ่งใช้เป็นตัวแทนของผู้บริหารในการให้ข้อมูลประกอบการให้สัมภาษณ์ ด้วยวิธีการแบบเจาะจง (purposive sampling) คือผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริษัทสอบบัญชี ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ทั้งนี้การสัมภาษณ์ในส่วนของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มาจากผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน (work performance) ซึ่งได้ข้อมูลมาจากแผนกบุคคลของบริษัท โดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงาน รวมถึงประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ

จัดการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบ

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในประเทศไทยที่จดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพบัญชี กลุ่มบริษัทสอบบัญชี ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,112 คน โดยข้อมูลจำนวนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) อ้างอิงจากข้อมูลนิติบุคคลที่ให้บริการด้านการสอบบัญชี อ้างถึงหนังสือที่ ศธ 0551.12/346 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2559 สภาวิชาชีพบัญชีแจ้งข้อมูลซึ่งเปิดเผยเกี่ยวกับจำนวนนิติบุคคลในประเทศไทยที่ให้บริการด้านการสอบบัญชีซึ่งจดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพบัญชีแล้ว ณ วันที่ 30 เมษายน 2559 มีจำนวน 1,765 คน

ตาราง 1

จำนวนผู้สอบบัญชีที่ได้รับใบอนุญาต (CPA) ที่จดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพ กลุ่มบริษัทสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จังหวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	จำนวนผู้สอบบัญชีที่ได้รับใบอนุญาต (CPA) ที่จดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. กรุงเทพมหานคร	867	593
2. นครปฐม	17	12
3. นนทบุรี	123	84
4. ปทุมธานี	39	27
5. สมุทรปราการ	58	39
6. สมุทรสาคร	8	5
รวม	1,112	760

เพื่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือที่สอดคล้องกันในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการดำเนินการวิจัยในรูปแบบพร้อมกัน (convergent parallel design) คือ เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยทั้ง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ตามข้อเสนอของ Hair, Anderson, Black, Babin, and Anderson (2010) ที่ได้เสนอให้ใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 เท่าต่อ 1 พารามิเตอร์ หรือจำนวนตัวแปรที่ต้องประมาณค่า ซึ่งโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 38 พารามิเตอร์ ดังนั้นจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย 380-760 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบโควตา (quota sampling) โดยผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทตรวจสอบบัญชี ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ปทุมธานี, สมุทรสาคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี และ นครปฐม) ในประเทศไทย (ดูตาราง 1)

ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพไปพร้อมๆ กัน โดยให้ความสำคัญการวิจัยทั้งสองรูปแบบเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการวิจัยที่แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนโดยช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักด้วยการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อ

ตอบปัญหาการวิจัย และต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น และในช่วงของแปลผลก็จะนำผลของทั้งสองรูปแบบมารวมกัน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หรือทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (Creswell, 2009, Ngamvichaikit, 2015)

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

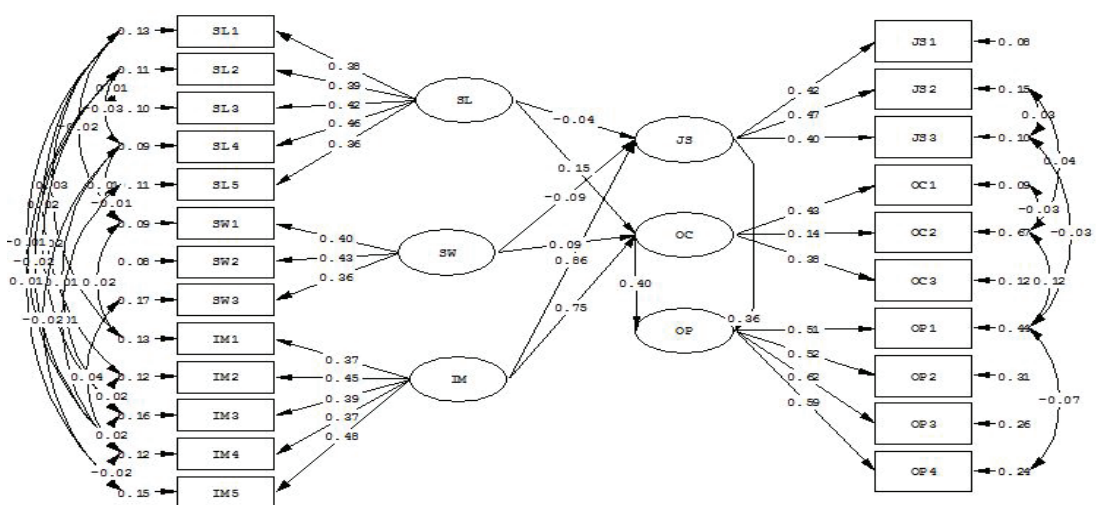
2. การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม LISREL

3. การพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทยโดยการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสรุปร่วมกัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.58 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.58 มีสถานภาพสมรส สมรส คิดเป็นร้อยละ 49.61 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.47 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 52.36 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ตั้งแต่เริ่มขึ้นทะเบียนเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.92 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตนับเฉพาะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.21

2. ผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง พบว่าสามารถนำเสนอได้ดังตารางหลังปรับความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การตลาดภายในมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($\gamma = 0.86$) และความผูกพันต่อองค์กร ($\gamma = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อผลต่อผลดำเนินงาน ($\beta = 0.36$) และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อผลดำเนินงาน ($\beta = 0.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย พบว่า สาเหตุที่ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพราะสภาพปัญหาในปัจจุบันของผู้ตรวจสอบบัญชีเกิดจากการขาดแคลนผู้ตรวจสอบบัญชี มาตรฐานการสอบวัดที่สูงและเกิดภาวะสมองไหลหรือการย้ายออก ดังนั้นการพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย จำเป็นต้องมีการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธาความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และความหมายในการทำงานให้เพิ่มพูนขึ้น

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาถึงขนาดความสัมพันธ์จากสมการตัวแบบที่ได้รับ นั้นพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (JS) ที่ไม่สูงมากคือ -0.04 และความผูกพันต่อองค์กร (OC) คือ -0.09 อาจเป็นเพราะบริบทของคนในสังคมไทยรักความเป็นอิสระและการเป็นตัว

ของตัวเองสูง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าเป็นความเป็นไปได้ที่จะเกิดค่าความสัมพันธ์เป็นลบขึ้น เนื่องจากความเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นบริบทที่ค่อนข้างใหม่ต่อคนไทย การรับรู้หรือการปฏิบัติอาจมีความคลาดเคลื่อนไม่ถูกต้อง หรืออาจขึ้นอยู่กับบริบทสภาพแวดล้อมของสังคมไทยเองที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังอาจเกิดขึ้นจากลักษณะงานของผู้ตรวจสอบบัญชี ที่มีลักษณะงานแบบเป็นอิสระ ถึงกดดันด้วยงาน แต่ก็ไม่ถูกตีกรอบการเข้า-ออกเหมือนราชการหรือเอกชน เมื่อโดนกฎระเบียบหรือการจำกัดกรอบในการปฏิบัติงาน หรือทำงานภายใต้ผู้นำที่มีลักษณะจู้จี้จุกจิก ก็อาจจะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจขึ้นและกระทบต่อการปฏิบัติงานในที่สุดซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงตามมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hunsaker (2012) ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์จากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ในบริบทของเกาหลีใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีผลเชิงลบกับความพึงพอใจในการใช้ชีวิต เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. จากผลการพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย ผู้วิจัยนำมาสร้างกลยุทธ์การพัฒนาตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่มบริษัทผู้สอบบัญชี ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักเรียงตามลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ตามตัวแบบ LISREL ที่ได้รับ คือ การเป็นสมาชิก ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ความเชื่อและความศรัทธา วิสัยทัศน์ และความหมายในการทำงาน โดยแบ่งรูปแบบการพัฒนาออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ส่วนการพัฒนาทัศนคติภายในองค์กร

ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพื้นฐานทางด้านแนวคิดและทัศนคติของบุคคล จำเป็นต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนผ่านแผนการพัฒนาระยะกลางถึงระยะยาว เพื่อปลูกฝังแนวคิดที่ถูกต้องและเหมาะสมให้เกิดเป็นนิสัยที่พึงปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และ (2) ส่วนการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยการใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับเข้ามาเป็นตัวควบคุม ซึ่งการพัฒนาในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาที่รวดเร็วผ่านแผนพัฒนาระยะสั้น โดยกฎระเบียบที่สร้างขึ้นต้องไม่สร้างปัญหาหรือเพิ่มภาระต่อพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. องค์กรที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ควรเริ่มพัฒนาในด้านการเป็นสมาชิกและความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเป็นอย่างแรก โดยต้องทำการพิจารณาถึงระดับการมีส่วนร่วมในองค์กรของสมาชิกในองค์กรเป็นต้น ว่ามีความเพียงพอหรือไม่ หากคิดว่าจะมีความเพียงพอจึงทำการพัฒนาในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานต่อไป

2. องค์กรที่จะนำตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไปประยุกต์ ต้องระวังเรื่องระดับการนำไปใช้ประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม ไม่ควรปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วจนเกิดความต่อต้านจากพนักงานขึ้น และควรพิจารณาถึงแนวทางความเป็นไปได้ที่องค์กรสามารถปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์ที่นำเสนอ ก่อนการลงมือปฏิบัติตามทุกครั้ง เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และไม่เกิดผลกระทบกับการดำเนินงานที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาถึงตัวอย่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ประเทศ อาชีพ หรือตำแหน่ง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ หรือผลลัพธ์ในการนำภาวะผู้นำไปใช้เมื่อบริบทสภาพแวดล้อมแตกต่างกันว่าได้ผลลัพธ์เหมือนกันหรือไม่

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเพิ่มเติมการวิเคราะห์เกี่ยวกับการมองในเชิงบวก หรือสุนทรียสาธก (SOAR) ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบความคิดในเชิงบวกและการสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

Reference

- Aburoub, A. S., Hersh, A. M., & Aladwan, K. (2011). Relationship between internal marketing and service quality with customers' satisfaction. *International Journal of Marketing Studies*, 3(2), 107-118.
- Ahmad, N., Komal-Javed, N. I., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Anderson, L. E. (2015). *Relationship between leadership, organizational commitment, and intent to stay among junior executives*. (Doctoral dissertation). Walden University, Minnesota.
- Ngamvichaikit, A. (2015). Mixed methods approach: Qualitative and quantitative research design. *Modern Management Journal*, 13(1), 1-12. [In Thai]
- Baotham, S. (2013). The relationships between perception of job meaningfulness, professional commitment, and professional organizational citizenship behavior of tax auditors in Thailand. *Journal of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University*, 30(1), 115-141. [In Thai]
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Coleman, P. H. (2015). *A Phenomenological Study of Spiritual Leadership*. (Doctoral dissertation). University of Central Arkansas.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Fanggidae, E. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and Job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W. (2006). *Spiritual Leadership as an integrating paradigm for servant leadership*. Retrieved January 1, 2017, from <http://iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTPositive LeaderDev.pdf>
- Hair, J. F., Anderson, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis with readings*. (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 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). Regent University, Virginia.

- Jeon, K. S., (2011). *The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, workplace spirituality, and learning organization culture in the Korean context*. (Doctoral dissertation). The Pennsylvania State University.
- Masouleh, S. A. (2013). Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction. *Human Resource Management*, 56, 13476-13480.
- Mohla, C & Aggarwal, S. (2014). Spiritual Leadership and its Potential Danger at Workplac: A Review article. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 3(3). 1076-1086.
- Naidoo, M. (2014). The potential of spiritual leadership in workplace spirituality. *Koers*, 79(2), 1-8
- Nikbin, D., Saad, N. N., & Ismail, I. (2010). The relationship between internal marketing and implementation of strategic orientations in Malaysian service industry. *International Journal of Business and Management Science*, 3(1), 17-37.
- Sangsunt, P., Reangwarakon, K., & Somthong, N. (2017). The relationship between the comparative performance evolution using accounting variable, economic measure and market-base measure of agricultural and food Industry businesses listed in Thailand Stock Exchange. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 7(2)107-121. [In Thai]
- Shahri-Pour, S. B., & Andervazh, L. (2015). Investigating the impact of internal marketing on customer orientation. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3), 546-552.
- Supaprasert, W., Supachokenirun, C., & Chanittikul, N. (2017). The Relationship between accounting expertise of management and earnings management in Nong Khaem District, *Journal of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University*, 4(1), 74-82. [In Thai]
- Yusof, J. M., & Mohamad, M. (2014). The influence of spiritual leadership on spiritual well-being and job satisfaction: A conceptual framework. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1948-1957.