

แนวคิดทุนปัญญา: การพัฒนาสำนักงาน บริการด้านวิชาชีพบัญชีไทย สมศรี เวินทอง*

Received: 13 July 2021 / Revised: 9 September 2021 / Accepted: 17 September 2021

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยจะสามารถดำเนินงานด้านวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้ด้วยแนวคิดทุนปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนโครงสร้างและทุนจิตวิญญาณ การนำทุนปัญญามาใช้ในการดำเนินการและการบริหารจัดการในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี โดยเริ่มจากบุคลากรในองค์กรที่ทำงานอย่างมีคุณภาพ (ทุนมนุษย์) มีการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพระหว่างบุคลากรภายในองค์กร (ทุนสังคม) ภายใต้การดูแลและควบคุมของบุคลากรทุกระดับในองค์กรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน (ทุนโครงสร้าง) ถ่ายทอดความรู้ที่ดีให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่จะสามารถนำไปใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง (ทุนจิตวิญญาณ) หากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยได้นำทุนปัญญามาปรับใช้กับองค์กรของตนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางวิชาชีพบัญชีได้

คำสำคัญ: สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนโครงสร้าง ทุนจิตวิญญาณ

* อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
E-mail: somsri.oud@gmail.com

Concept of Intellectual Capital: Development of the Office of Accounting Professional Services in Thai

*Somsri Woenthong**

Abstract

This paper studied the development of the office of accounting professional services with the concept of intellectual capital. It consists of four components: Human Capital, Social Capital, Structural Capital and Spiritual Capital. The use of intellectual capital in operations and management in the office of accounting professional services by starting from quality personnel organization (Human Capital) with exchange ideas of quality practices between personnel within the organization (Social Capital) under the supervision and control of personnel at all levels in the organization with clear responsibilities (Structural Capital) to transfer good knowledge and wisdom to other organizations that will be lead to the public interests (Spiritual Capital). If the office of accounting professional services in Thailand pay attention and determination to applied the intellectual capital for their organization, they will be able to increase the efficiency and be successful in operating the accounting profession.

Keywords: Office of Accounting Professional Services, Human Capital, Social Capital, Structural Capital, Spiritual Capital

* Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

E-mail: somsri.oud@gmail.com

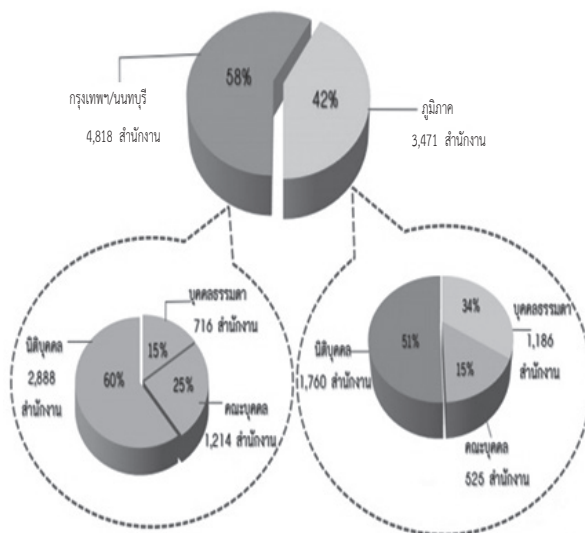
สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีหรือที่เราเรียกกันย่อ ๆ ว่า “สำนักงานบัญชี” เป็นองค์กรที่สำคัญซึ่งต้องรับผิดชอบในการให้บริการด้านจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน ตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อทั้งลูกค้า ผู้ลงทุน ผู้ใช้งบการเงินอื่น และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมสรรพากร กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ดังนั้นคุณภาพของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดทำบัญชีให้ถูกต้องครบถ้วนที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินที่แท้จริงของกิจการได้ตามมาตรฐานรายงานทางการเงินและกฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้น นั้นหมายถึงรายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นจะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในด้านการตัดสินใจ การลงทุน ซึ่งจะส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

คำจำกัดความ “สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี” ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558 (ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2558) (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2558) “สำนักงานบัญชี” หมายถึง สำนักงานที่มีการให้บริการด้านการทำบัญชี ไม่ว่าจะจัดตั้งในรูปของนิติบุคคล คณะบุคคลหรือบุคคลธรรมดา “ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี” หมายถึง ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่แนบท้ายประกาศนี้ “หนังสือรับรอง” หมายถึง หนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าออกให้แก่สำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี “กรม” หมายถึง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ “อธิบดี” หมายถึง อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

วัตถุประสงค์ในการเขียนบทความนี้เพื่อให้สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยได้มีแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อปี 2550 กรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้มีโครงการการรับรองคุณภาพสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรองคุณภาพสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้าและมีการปรับปรุงเอกสารแนบท้ายประกาศอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง

เป็นหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ใช้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการประเมินคุณภาพจากผู้ประเมินภายนอกตามที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนดอีกด้วย

พบข้อมูลสถิติผู้ทำบัญชีของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562) ที่เป็นสถิติของสำนักงานบริการรับทำบัญชีในไทยทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 8,289 สำนักงาน (ข้อมูล ณ 31 กรกฎาคม 2562) ซึ่งได้แสดงตามภาพ muj 1 จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นว่าสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการรับรองให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพยังมีจำนวนน้อยมาก ถึงแม้ว่ากรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้มีการเริ่มโครงการมาตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 ได้มีการกำหนดทักษะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านปัญญา 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 3) ด้านการจัดการตนเอง และ 4) ด้านการจัดการองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของวิชาชีพบัญชี ตามที่ซลิดา ลีนจี และคณะ (2563) ซึ่งได้ศึกษาสอดคล้องกับสมศรี เว็นทอง (2562) เกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ยังพบปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเพิ่มของจำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพ (อารีรัตน์ สมานดุขฎี และคณะ, 2564) ได้แก่ 1) การประเมินคุณภาพสำนักงานมีความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระงานให้ 2) ต้นทุนเพิ่มขึ้นจากภาระค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมิน 3) การเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เพราะสำนักงานบัญชีมีลูกค้าเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว และ 4) สำนักงานบัญชีไม่เข้าใจกระบวนการหรือมีปัญหาในการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สำนักงานบัญชีไม่เล็งเห็นความสำคัญของการได้รับการรับรองเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ จึงปรากฏว่าจำนวนที่มีน้อยมากนั้นเอง อาจจะส่งผลกระทบต่อความสำคัญในการยกระดับสำนักงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีการยอมรับหรือไม่



ภาพที่ 1 สำนักงานบริการรับทำบัญชี ส่วนกลางและภูมิภาค
ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562)

จากภาพที่ 1 ข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าข้างต้น พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 160 สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.93 ของจำนวนสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 8,289 สำนักงาน ซึ่งสำนักงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในส่วนกลาง ในจำนวนนี้มีสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางเพียงจำนวน 83 สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.72 ของจำนวนสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยในส่วนกลาง จำนวน 4,818 สำนักงาน ซึ่งถือว่าจำนวนของสำนักงานบัญชีคุณภาพอยู่ในสัดส่วนที่ยังน้อยมาก

ในปี 2564 จำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 164 สำนักงาน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564) เมื่อเปรียบเทียบกับ

ปี 2562 มีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่มากนัก นายศพล ทังสุบุตร อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้กล่าวถึงการออกประกาศในเดือนกรกฎาคม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ.2564 ให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีแนบท้ายประกาศฯ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2015 เกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการสำนักงานบัญชี เครื่องหมายรับรองสำนักงานบัญชีคุณภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สำนักงานบัญชีไทยปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสู่มาตรฐานสากล ยกกระดับสู่การเป็นสำนักงานบัญชีดิจิทัล (Digital Accounting Firm) ซึ่งสิ่งที่สำนักงานบัญชีจะได้รับจากการรับรอง คือ 1) หนังสือรับรอง 2) การเผยแพร่ชื่อและที่ตั้งของสำนักงานบัญชีให้สาธารณชนทราบ 3) ใช้เครื่องหมายรับรองตลอดอายุของหนังสือรับรอง 3 ปี นับแต่วันที่ออกหนังสือรับรอง

จากการศึกษาองค์ประกอบของแนวคิดทุนปัญญาที่จะกล่าวในลำดับถัดไปพบว่ามีความสอดคล้องกับทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 รวมถึงเอกสารแนบท้ายประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี เรื่องข้อกำหนดการรับรองคุณภาพของสำนักงานบัญชีตามที่ได้มีการกล่าวไว้ในข้างต้นอีกด้วย ดังนั้นหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยได้มีการนำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของแนวคิดทุนปัญญามาประยุกต์ใช้กับองค์กรอาจจะทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไม่ใช่เรื่องยากแต่อย่างใดและยังสามารถพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ส่งผลต่อการบริหารองค์กรได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีจะไปได้ดีแค่ไหนขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร จึงทำให้เชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าแนวคิดทุนปัญญาอาจจะช่วยเพิ่มคุณค่าและคุณภาพให้กับองค์กร นอกจากนี้จะเพิ่มให้เห็นความสำคัญของการได้รับการรับรองเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎี

ทุนปัญญา (Intellectual Capital) Edvinsson และ Malone (1997) ได้ให้คำจำกัดความของทุนปัญญาว่าเป็นผลรวมของทุนมนุษย์และทุนโครงสร้าง รวมถึงประสบการณ์ที่นำมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับลูกค้า และทักษะเชิงวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านการแข่งขัน

แนวคิดเกี่ยวกับทุนปัญญา ตามที่ Chatzkel (2004) ได้กล่าวไว้ว่า “ความเป็นจริงองค์กรไม่มีอะไรมากไปกว่าการขยายขอบเขตความคิดของมนุษย์และการกระทำ นั่นคือ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมคุณค่าและมุ่งเน้นไปยังปัจจัยดึงดูด รักษา พัฒนา บำรุงรักษา ทุนมนุษย์ที่ได้แสดงความรู้ให้ประจักษ์ ซึ่งความรู้ของบุคคลจะรักษาและนำไปใช้โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ แต่สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงนั่นคือ ทุนสังคม ซึ่งเป็นวิถีทางที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาโดยผ่านการกระทำของบุคคลร่วมกัน Bontis และ Girardi (1998) ยังกล่าวถึงทุนปัญญาที่ถูกเก็บไว้เป็นคลังที่มีสาระสำคัญพร้อมที่จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ประสิทธิผลที่ดีขององค์กรขึ้นอยู่กับการนำความรู้ที่ดีซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนา จัดเก็บและแลกเปลี่ยน (การจัดการความรู้) เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ในการปฏิบัติ Daft และ Weick (1984) และ Fitz-Enj (2000) กล่าวว่า “ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ มีการบันทึก การจัดทำแนวปฏิบัติหรือคู่มือการปฏิบัติไว้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรหรือทุนมนุษย์ที่ยังอยู่กับองค์กร ถึงแม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะกลับบ้าน พนักงานลาออกไปก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงสุดหรือระดับรองลงมาที่มีความจำเป็นต้องเล็งเห็นความสำคัญในการใช้ทุนปัญญาในการวางกลยุทธ์เพื่อนำปัญญาแปลงไปสู่แผนงานและนำไปสู่ความรู้ร่วมกันในองค์กร ที่จะสามารถนำทางองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้นต้องมีความเข้าใจถึงแนวคิดทุนปัญญาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๆ ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

องค์ประกอบของทุนทางปัญญา (นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล, 2558) มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการในองค์กร

2. ทุนสังคม (Social Capital) คือ ความรู้ในเครือข่ายและวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้อุคคลสามารถเข้าถึงและพัฒนาทุนปัญญาที่ได้รับมาจากความเกี่ยวข้องกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ทุนโครงสร้าง (Organizational Capital) คือ ความรู้ในเชิงสถาบันที่องค์กรมีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือ แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น Youndt (2000) มักเรียกกันว่าเป็นทุนโครงสร้าง (Structured Capital) Edvinson และ Malone (1997) ทุนโครงสร้างจะช่วยให้เรื่องความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร

แนวคิดของภิญโญ รัตนพันธุ์ (2555) มีความน่าสนใจที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยกล่าวคือนอกจากแนวคิดทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านที่กล่าวมาข้างต้นแล้วควรมีทุนจิตวิญญาณ (Spiritual Capital) เพิ่มขึ้นอีกด้วย ฉะนั้นการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีควรต้องประกอบด้วยทุน 4 ด้าน คือ

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ บุคลากรในองค์กรที่มีทักษะและทัศนคติที่ดี มีทักษะการทำงานร่วมกัน

2. ทุนสังคม (Social Capital) คือ การพัฒนาองค์กร เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เข้ามามีบทบาท ซึ่งองค์กรเองต้องมึนโยบายที่จะรักษาคคน เพิ่มพูนความฝัน ความรู้ให้พนักงาน มีนโยบายและวิธีการทำงานที่ดี

3. ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) คือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ นโยบาย แนวทางสรรหา การคัดเลือก การว่าจ้าง การดูแลรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา

4. ทุนจิตวิญญาณ (Spiritual Capital) คือ การประยุกต์ใช้และพัฒนาความฉลาดของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบนำไปสู่ความเป็นตัวตนที่แตกต่างกันในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ กิจการงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (Zohar & Marshall, 2004)

ผู้เขียนในฐานะที่เคยเป็นทั้งพนักงานบัญชีในบริษัทมหาชนและปัจจุบันเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทำการสอนในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบัญชี เห็นด้วยกับแนวคิดของภิญโญที่จะนำทุนปัญญา ที่ประกอบไปด้วยทุนทั้ง 4 ด้าน มาใช้ในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีที่อาจจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นซึ่งจะขออธิบายเพิ่มเติมดังนี้

1. ทุนมนุษย์ การสร้างให้เกิดทักษะด้านวิชาชีพบัญชี โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง วัดผลจริง โดยการสอน การแนะนำ การจัดการความรู้

2. ทุนสังคม การส่งเสริมให้ผู้ที่มีทักษะด้านวิชาชีพบัญชี ที่มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีให้รู้จักกัน ช่วยเชื่อมโยงกันและกัน ให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอด เกิดเป็นกัลยาณมิตรกัน

3. ทุนโครงสร้าง การส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพได้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ ๆ เช่น การตลาด การแพทย์ วิศวกรรม การพัฒนาองค์กร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้กระทั่งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. ทุนจิตวิญญาณ การส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพที่มีประสบการณ์ ได้แบ่งปันประสบการณ์และให้ความรู้กับสังคม

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับทุนทางปัญญา ได้แก่

สมบัติ กุสุมาวดี (2553) ศึกษาเรื่องที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสำนักงานบัญชี ได้แก่ ทุนสร้างสรรค์ นั้นหมายถึงคนในองค์กรที่มีประสบการณ์จะเกิดทักษะด้านวิชาชีพบัญชีและสังคมที่สร้างสรรค์เกิดการเรียนรู้ สอนทักษะวิชาชีพให้ผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างคนในสำนักงานบัญชี ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์จะเกิดจากความผสมผสานทางความคิดของทุนปัญญาได้เร็วหรือช้าขึ้นขึ้นอยู่กับ

กับทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ของสำนักงานบัญชีว่าจะมีความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการสรรหา การคัดเลือก การว่าจ้าง การดูแลรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา ระบบสารสนเทศ ระบบการจัดการรวมถึงการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร สำหรับใช้ในการบริหารงานได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร (ทุนมนุษย์) ภายใต้อสภาพแวดล้อมและโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อแนวคิดทุนปัญญา (Intellectual Capital) สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงต้องประกอบด้วยทุนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนปัญญา ทุนโครงสร้างและทุนสร้างสรรค์

มาราศรี มีโชค และอมรรัตน์ วัฒนารธร (2554) ได้ศึกษาเรื่องทุนปัญญากับการพัฒนาเด็กไทยซึ่งพบว่าทุนปัญญาเป็นความสามารถที่มีในตัวบุคคล สามารถเรียนรู้จากตนเองและคนอื่น นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและการปฏิบัติงานในองค์กรได้ การทำความเข้าใจกับความหมายและความสำคัญ ตลอดจนผลที่เกิดจากการพัฒนาทุนปัญญาซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความจำเป็นต่อการพัฒนาให้กับผู้เรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับโดยเน้นการจัดการเรียนการสอนให้มีกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม ผสมผสานกับศาสตร์สาขาวิชาและรายวิชาที่เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเอง ตลอดจนสังคมประเทศชาติต่อไป ซึ่งหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีนำแนวคิดทุนปัญญามาใช้ในองค์กรก็อาจจะทำให้มีการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

ณัฐชาและจุฑามาน (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ พบว่าวิชาชีพบัญชีของไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นไปจะสามารถแข่งขันกับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศทั้งในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและในระดับสากล การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ เช่น 1) การกำหนดมาตรฐานการบัญชี การสอบบัญชีและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การเข้าร่วมเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศเพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ 3) การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชีโดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การให้คำแนะนำ

ในการจัดทำบัญชีแกวีสากกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นฐานธุรกิจที่สำคัญของไทย และ 5) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านวิชาชีพการบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อช่วยในการยกระดับศักยภาพบัญชีสำหรับบัณฑิตทางด้านบัญชีของไทย การศึกษานี้มีความสอดคล้องกับสมศรี เว็นทอง (2562) และชลิดา ลิ่นจี และคณะ (2563) ที่ว่าศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศกำหนดในการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวสามารถทำได้โดยการนำแนวคิดทุนปัญญามาประยุกต์ใช้นั่นเอง

สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนจิตวิญญาณของความฉลาดทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการนำเอาความฉลาดทางจิตวิทยา (Psychological Intelligence) มาประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมอย่างเป็นระบบในการแสดงออกทางพฤติกรรมไปสู่บุคลิกภาพมนุษย์ บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกถึงความฉลาดทางจิตวิทยาในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ การคิด การรับรู้ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การแสดงออกทางอารมณ์ การวิเคราะห์ที่ตรงตรง การแก้ไขปัญหา (Rossiter, 2006) ซึ่งการแสดงออกทางความฉลาดทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วยความฉลาดทางปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และความฉลาดจิตวิญญาณ (SQ) ของมนุษย์ (Zohar & Marshall, 2004) ความฉลาดทางจิตวิทยาจึงเป็นทุนจิตวิญญาณ (Spiritual Capital)

ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า 1) ความคิดเห็นด้านบุคคล สำหรับบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพไม่แตกต่างกัน และ 2) ความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ทราบว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเล็งเห็นความสำคัญของทุนมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาต่อไปได้

บุญทวารณ วิงวอน และชุตินันต์ ละสอง (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการองค์กร ทุนปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนส่วนมากจะให้ความสำคัญกับผู้ประกอบการขององค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการมุ่งเน้นด้านทุนปัญญา ความร่วมมือของสมาชิกและผลการดำเนินงาน ยังพบว่าความสัมพันธ์ความเป็นผู้ประกอบการองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนปัญญามากที่สุด ทุนทางปัญญามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานจากผลของความสัมพันธ์ดังกล่าวทำให้ทราบว่าทุนปัญญามีความสำคัญต่อองค์กร

วนิดา สุวรรณนิพนธ์ (2560) ศึกษาเรื่องศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งผลของการทดสอบสมมติฐานพบว่าศักยภาพทุนมนุษย์ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถเชิงพลวัตและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถการแข่งขัน รวมทั้งความสามารถเชิงพลวัตส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในด้านทุนปัญญา

บุญเลิศ กมลชนกกุล (2560) ได้กล่าวถึงนักบัญชีวิชาชีพอาเซียน (ASEAN CPA) ว่าเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ถูกให้ความสำคัญในการเปิดเสรีทางวิชาชีพอาเซียน ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของไทยจัดว่ามีคุณภาพสูงแต่หากเทียบกับนักบัญชีของประเทศต่าง ๆ ในระดับอาเซียนยังคงต้องมีส่วนที่ต้องปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นไป เช่น เรื่องภาษาอังกฤษ เพราะการไปทำงานต่างประเทศต้องมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ดีพอ คุณบุญเลิศ กมลชนกกุล ประธานคณะกรรมการงานด้านต่างประเทศสภาวิชาชีพบัญชีได้ให้สัมภาษณ์พิเศษในวารสาร CPA & Account ฉบับเดือนกรกฎาคม 2560 ว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่อาจจะทำงานอิสระหรือเป็นลูกจ้างในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ในอดีตไม่มีข้อบังคับให้ทดสอบวัดความรู้ใด ๆ

เพียงแต่จบปริญญาตรีด้านบัญชีก็สามารถไปขึ้นทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ แต่ตามหลักสากลแล้วการจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยอาจไม่เพียงพอต่อการเข้าสู่วิชาชีพบัญชีจึงมีความจำเป็นต้องเก็บประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีอย่างน้อย 3 ปี เพื่อเข้าสู่ความเป็นเลิศและการทดสอบเป็นนักบัญชีวิชาชีพอาเซียน จึงนับเป็นโอกาสดีที่จะทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในไทยได้มีการยกระดับและพัฒนาความรู้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยอาจยังไม่ทราบถึงกฎหมายและภาษีที่เป็นเรื่องเฉพาะในแต่ละประเทศ นับว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี

Philip และ Stephen (2001) ได้ศึกษาเรื่องการวัดเชิงประจักษ์และทุนปัญญาทางด้านการบัญชี ทำให้ทราบถึงการประยุกต์ใช้การวัดที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงแรม กระแสเงินสดและชื่อเสียงขององค์กรส่วนใหญ่มาจากสินทรัพย์ทุนปัญญา (IC) มีการมุ่งเน้นการวัดองค์กรที่เป็นโรงแรมซึ่งเป็นงานบริการที่จับต้องไม่ได้ ในทางปฏิบัติองค์กรจะปฏิบัติเช่นเดียวกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนที่มีการจัดการอย่างชัดเจน ส่วนกระแสเงินสดที่จับต้องไม่ได้นั้นสามารถวัดได้จากการประมาณมูลค่าทางธุรกิจและมูลค่าผู้ถือหุ้น แสดงให้เห็นว่ามุมมองกระบวนการจัดการขององค์กรมีการจัดทุนโครงสร้างให้เหมาะสมที่จะสามารถวัดและกำหนดขนาดให้เหมาะสมได้

Irina และ Elvira (2013) ได้ศึกษาเรื่องทุนปัญญาและมูลค่าของบริษัท พบว่าวิธีการประเมินมูลค่าของบริษัทแบบดั้งเดิมจำนวนมากสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในอดีต ซึ่งตามความเป็นจริงควรจะต้องมีการพิจารณามูลค่าที่อยู่นอกงบดุลและการเติบโตที่เป็นไปได้อีกด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตลาดขนาดของบริษัทและมูลค่าทางบัญชี โดยสิ่งเหล่านี้สามารถอธิบายได้จากทุนปัญญา ซึ่งมีการตรวจสอบเชิงประจักษ์ของผลกระทบของทุนปัญญาต่อมูลค่าของบริษัท ได้ผลลัพธ์เป็นเชิงบวกที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์ มูลค่าเพิ่มทางปัญญาและมูลค่าของบริษัทอีกด้วย แสดงให้เห็นว่าทุนปัญญาสามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้นั่นเอง

David และ Michele (2013) ได้ชี้แจงแนวคิดเรื่องทุนจิตวิญญาณไว้ว่า ความคิดเรื่อง “ทุนจิตวิญญาณ” เป็นหัวข้อที่น่าสนใจมาก ได้อ้างอิงการทบทวนทางวิชาการ วรรณกรรม การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มที่ดำเนินการกับผู้นำและอาสาสมัครมากกว่า 15 องค์กร มีการพัฒนาองค์กรเอกชนและกลุ่มชุมชนในฮ่องกง มาเก๊าและไต้หวันมีการนำเสนอกรอบแนวคิดทุนจิตวิญญาณดังนี้ 1) ทุนจิตวิญญาณเป็นรูปแบบของค่านิยมที่ไม่เป็นอิสระเป็นเพียงส่วนหนึ่งของทุนสังคม วัฒนธรรม หรือศาสนา 2) ทุนจิตวิญญาณตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแท้จริง 3) ทุนจิตวิญญาณสร้างขึ้นและเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางสังคมและวัตถุซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถส่วนบุคคลและกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายที่แท้จริง

Rezvan และ Karim (2016) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจผลกระทบของทุนปัญญาในการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ของเตหะราน วัตถุประสงค์หลักที่ถูกกำหนดคือการรายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ ลูกจ้าง องค์กรของรัฐ และประชาชนทั่วไปที่จะสามารถใช้ในการตัดสินใจ องค์ประกอบของทุนปัญญามีอิทธิพลต่อการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินประจำปีของบริษัท ประชากรที่ศึกษาในช่วงปี 2010-2014 จำนวน 120 บริษัท พบว่าองค์ประกอบทุนปัญญาและองค์ประกอบของทุนโครงสร้างบ่งบอกถึงความคิดที่ว่า องค์ประกอบของทุนปัญญาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญกับการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินคือทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์นั่นเอง

องค์ความรู้ใหม่หรือแนวคิด หรือผลการวิเคราะห์สังเคราะห์

แนวคิดทุนปัญญาเป็นแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นและอาจจะเป็นอีกทางเลือกหรือแนวทางที่จะสามารถใช้ในการพัฒนาและยกระดับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยให้มีประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน โดยจะสร้างให้เกิดความพร้อมและความมั่นใจที่จะก้าวสู่ในระดับอาเซียนและระดับสากล รวมถึงอาจจะทำให้สำนักงานบัญชีคุณภาพในไทยมีจำนวนที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีได้นำแนวคิดทุนปัญญามาประยุกต์ใช้กับองค์กรอาจจะทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจน

มากขึ้น มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ง่ายขึ้น ผู้เขียนในฐานะอาจารย์ผู้สอนที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีโดยตรงจะได้มีโอกาสในการถ่ายทอดองค์ความรู้นี้ให้กับนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีเมื่อจบการศึกษาและได้นำไปปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้หากหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใดมีระบบสหกิจศึกษาซึ่งนักศึกษาต้องมีการปฏิบัติงานที่สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ส่วนอาจารย์จะมีหน้าที่ไปนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีเหล่านั้น จะเป็นโอกาสอันดียิ่งที่อาจารย์นิเทศจะได้นำองค์ความรู้นี้ไปเผยแพร่แนะนำแก่องค์กรเหล่านั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ เพิ่มคุณภาพให้กับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีให้เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านวิชาชีพบัญชีต่อไป

บทสรุป

แนวคิดทุนปัญญาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยเริ่มตั้งแต่ทุนมนุษย์ คือ บุคลากรในองค์กรที่ต้องพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชีกำหนด ซึ่งต้องตระหนักถึงการนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงทักษะที่มีที่ได้รับจากการปฏิบัติเหล่านั้นมาเล่าบอกกล่าวหรือแลกเปลี่ยนให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีได้นั้นคือทุนสังคม พร้อมกับการรวบรวมวิธีการเหล่านั้นให้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยจัดทำเป็นคู่มือ นโยบาย โดยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้เกิด ความชัดเจน เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องจะทำให้ประสิทธิภาพตามมาได้นั้นหมายถึงทุนโครงสร้าง หากองค์กรพบว่าแนวทางปฏิบัติที่ใช้นั้นก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรควรที่จะมีการเผยแพร่วิธีการเหล่านั้นให้กับองค์กรอื่น ๆ เพื่อได้ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้กว้างขึ้น ในลำดับถัดไปส่วนนี้จะเรียกว่าทุนจิตวิญญาณ ทุนทั้งหมดที่กล่าวมานั้นรวมเรียกว่า “ทุนปัญญา” ซึ่งแนวคิดทุนปัญญานี้ น่าจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยโดยใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางในการทำให้เกิดศักยภาพต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและยังสามารถต่อยอดดำเนินการวิจัยใน

การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาคุณภาพให้กับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพในไทยเพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการจัดทำบทความในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2558). ประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/download/account_file/dbd_law_account_office2558.pdf
- _____. (2562). รายชื่อสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=441
- _____. (2562). สถิติของผู้ทำบัญชี[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=433
- _____. (2564). หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2564 [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469420467
- ชลิตา ลันจี, กนกมณี หอมแก้ว และสุภาพร บุญเอี่ยม. (2563). ความรู้และทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*. 4(1), 34-45.
- ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC). *วารสารคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, 10(2): 71-88.

- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิพลวนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. *วารสารนักบริหาร*, 32(3): 16 - 25.
- นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล. (2558). *ทุนทางปัญญา พัฒนาการไม่จืดจาง (Intellectual Capital)*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- บุญทวรรณ วิงวอน และชุดิมนต์ สะสอง (2559). อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการ องค์การ ทุนทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบน 1 ของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพายัพอีสเทอร์น*, 10(4): 145-160.
- บุญเลิศ กมลชนกกุล. (2560). นักบัญชีวิชาชีพอาเซียน. *วารสาร CPD & Account*, 14(163): 15-18.
- ภิญโญ รัตนพันธุ์. (2555). สร้างความได้เปรียบ เพื่อไม่เอาเปรียบ. Appreciative Inquiry. GotoKnow.[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560, จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/510317>
- มาราศี มีโชค และอมรรัตน์ วัฒนาธร. (2554). ทุนทางปัญญากับการพัฒนาเด็กไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2), 139-148.
- วนิดา สุวรรณนิพนธ์. (2560). ศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3): 1-20.
- สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์. (2557). ต้นทุนทางจิตวิญญาณของความฉลาดทางจิตวิทยา.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2553). ทุนความสร้างสรรค์มาจากคนสร้างสรรค์และสังคมที่สร้างสรรค์. *for Quality*, 16(149): 101-104.
- สมศรี เวินทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(2): 310-323.
- อารีรัตน์ สมานคุณิณี, ปิยวรา พานิชวิทิตกุล และดาระณี สุรินทร์เสรี. (2564). แนวทางการส่งเสริมสำนักงานบัญชีเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพในจังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 13(1): 71-89.

- Bontis, N. & Girardi, J. (1998). *Teaching Knowledge Management and Intellectual Capital Lessons : an Empirical Examination of the Tange Simulation*. 3rd World Congress on Intellectual Capital, McMaster University, Canada.
- Chatzkel, J. (2004). Greater Phoenix as a knowledge capital. *Journal of Knowledge Management*, 8(5): 61-72.
- Daft, R. L. & K. E. Weick. (1984). Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems. *Academy of Management Review*, 9(2): 284-295.
- David, A. & Michele, W. (2013). *Clarifying the Concept of Spiritual Capital*. The Chinese University of Hong Kong, 10-13 July 2013.
- Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital*. London: Piatkus.
- Fitz-Enj, J. (2000). *The ROI of human capital*. American management Association, New York: pp. 20 - 22.
- Irina Berzkalnea, I. & Elvira Zelgalvea, E. (2013). *Intellectual capital and company value*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 110 (2014) 887 - 896.
- Philip, K. & Stephen, P. (2001). Accounting, empirical measurement and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3): 246-260.
- Rezvan, Z. & Karim, R. (2016), The survey of the effect of intellectual capital on the financial statement reporting acceleration in the companies accepted in Tehran's securities exchange market. *International Journal of Humanities and International Cultural Studies*: 2082-2089.
- Rossiter, A. (2006). *Developing spiritual intelligence*. New York: O Books.
- Youndt, M. (2000). *Human Resource configurations and value creation: The mediating role of intellectual capital*. Paper presented at the 2000 Academy of Management Conference, Toronto, Ontario, Canada.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual Capital*. Berrett-Koehler Publishers, Inc., California.