

ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัล Human Capital and Competency of Accountant in the Digital Age

อริวัฒน์ ขาวแสง,
ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ และ สุรสิทธิ์ บุญขุนนท์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
**Athiwat Khaosaeng,
Piyachat Jarutirasarn and Surasidh Boonchunone**
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, Email: tom0132@hotmail.com

บทคัดย่อ

โลกในยุคปัจจุบันซึ่งเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดดนั้น สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้เราก้าวสู่ “ยุคดิจิทัล” บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัล “ทุนมนุษย์” ซึ่งก็คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปรับตัว และประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์ มีทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และบางตัวเกิดมาจากการเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต อาชีพผู้ทำบัญชีถือว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งผู้ทำบัญชี ถือว่าเป็นบุคคลแรกที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อมูลทางการเงิน โดยข้อมูลที่ผู้ทำบัญชีได้จัดทำขึ้นนั้นจะถูกส่งต่อไปยังผู้สอบบัญชี ซึ่งเป็นผู้ที่ให้ความเชื่อมั่นและรับรองงบการเงินขององค์กร ดังนั้นผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัลจึงต้องมีทักษะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ 2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 3) ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 4) ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี 5) ด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถ้านักบัญชีมีความพร้อมซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติในทักษะด้านต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาจะช่วยเพิ่มคุณค่าสำหรับตัวผู้ทำบัญชี ให้เป็นผู้ทำบัญชีที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล เป็นคู่คิดทางธุรกิจซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรให้อยู่รอด ช่วยขับเคลื่อนทิศทางให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการแข่งขัน ที่มีความรุนแรงในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์; สมรรถนะ; ผู้ทำบัญชี; ยุคดิจิทัล

Abstracts

In the world this day, where technology is rapidly changing by leaps and bounds, the obvious thing is that technological progress has lead us to the “Digital Age” This academic aims to present human capital and the competency development of accountant in the digital age. "Human capital" is knowledge, skills, adaptability and various experiences of human beings that are ingrained from birth and some come from learning, training and development at different stages of life. The accountant profession is considered one of the professions that are important to the organisation. which the accountant considered the first person involved in the preparation of financial information. The information provided by the accountant will be forwarded to the auditor, who gives assurance and certifies the financial statements of the organisation. Therefore, accountant in the digital age must have 6 important skills: 1) Accounting professional knowledge and skills 2) Accounting professional ethics 3) English language skills 4) Accounting laws 5) Accounting analytical thinking and problem solving 6) Information technology If the accountant is ready, which includes qualifications in the various skills mentioned above, will increase the value for the accountant. To be a quality accountant in the digital age, being a business partner is an important part that helps lead the organisation to survive. Help drive the direction for business success and have the ability to compete. That is violent in a time of rapid technological changes.

Keywords: Human Capital; Competency; Accountant; Digital Age

บทนำ

ด้วยความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ส่งผลทำให้องค์กรทั่วโลกได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงนี้ รวมทั้งสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ธุรกิจ ซึ่งสถานการณ์ที่กล่าวมาเบื้องต้นนี้ เรียกว่า VUCA World โดยคำย่อของ VUCA มาจากคำว่า Volatility (ความผันผวน), Uncertainty (ความไม่แน่นอน), Complexity (ความสลับซับซ้อน), Ambiguity (ความคลุมเครือ) เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จในด้านการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับในแวดวงธุรกิจและสามารถต่อสู้กับคู่แข่งในทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูง สิ่งที่สำคัญที่สุดนั่นก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะที่สะสมมา ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ องค์กรควรต้องส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความพร้อมในการแข่งขันกับคู่แข่ง และต้องมีวิธีการคิดค้นหาศักยภาพและความสามารถของตนเองให้พบ เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะแข่งขันกับคู่แข่งอยู่ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มมูลค่า (Value Added) ให้กับตนเองด้วยการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือ การอ่าน

บทความ เข้ารับการฝึกอบรม การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ และการฝึกฝนทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและองค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ ในภาษาไทย ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า “Human Capital” ซึ่งได้ปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1961 ในบทความที่ชื่อว่า “Investment in Human Capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกาชื่อ Theodore W. Schultz ได้ตีพิมพ์บทความในวารสารที่มีชื่อว่า “American Economic Review” ซึ่งชูลท์ซ ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้ว่า “ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ที่อยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมความรู้สม่ำเสมอตลอดเวลา และแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ ลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นลักษณะที่มีคุณค่า โดยคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม” (นิสตาร์ก เวชยานนท์. 2551 : 2)

Becker (1992 : 38-56) ได้อธิบายคำว่า ทุนมนุษย์ เพิ่มเติมว่า คนส่วนใหญ่จะนึกถึงคำว่าทุนในรูปแบบของ ตัวเงินหรือเงินในบัญชีธนาคาร แต่ทุนอีกรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหรือทักษะทางด้านต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นทุนเช่นเดียวกัน

Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal (2003 : 251) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสองท่านนี้ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วยส่วนผสมของ 3 สิ่ง ดังนี้

ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว ทักษะและประสบการณ์ที่บุคคลได้สะสมเอาไว้ รวมถึงความรู้ที่อยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งเรียกว่า Tacit Knowledge

ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วย เครือข่ายความสัมพันธ์ของสิ่งเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง ช่วยสร้างโอกาสที่นำไปสู่การสร้างคุณค่าในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ

ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วย คุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) และความยืดหยุ่น (Resilience)

“ทุนมนุษย์” นั้น จึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับ “คน” หรือ “มนุษย์” ในยุคปัจจุบันที่ได้มองว่าคนเป็นทรัพย์สิน หรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดสำหรับทุก ๆ องค์กร เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าแต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่มีความแตกต่างจากทรัพย์สินอื่น ๆ ดังนี้

1. เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) โดยปกติแล้วทรัพย์สินจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น รถยนต์ บ้าน เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ และ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ค่าความนิยมในทางการค้า (Goodwill) ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง (Image) ความน่าเชื่อถือขององค์กร ฯลฯ

2. ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น เนื่องจาก “มนุษย์” จะมีมูลค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไปยิ่งนานวัน นานเดือน นานปี จะเห็นได้ว่ามนุษย์มีทั้งความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

3. สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่น ๆ นั้น เมื่อนำมาใช้ งานก็จะทำงานไปตามกำลังความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ แต่ “มนุษย์” เป็นทรัพย์สินที่ไม่ได้มีการทำงานแบบเครื่องจักร องค์กรสามารถพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ให้มี “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ

จากคำอธิบายที่ได้กล่าวมานั้นจึงพอสรุปความหมายของทุนมนุษย์ ได้ว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งทำให้องค์การนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้

ความสำคัญของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องหาวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กรให้มีสมรรถนะที่สามารถสู้กับคู่แข่งได้ ดังนั้นความสำคัญของทุนมนุษย์ในองค์กรจึงมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยที่บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบโดยใช้ศักยภาพความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะที่ตัวเองมีอยู่ ประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจนนำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

2. ปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ทำให้เป็นข้อได้เปรียบสามารถสู้กับคู่แข่งได้

3. ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเพื่อให้อยู่รอด และประสบความสำเร็จ

การพัฒนาทุนมนุษย์

เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถพร้อมปฏิบัติตามหน้าที่ที่องค์กรได้มอบหมายภารกิจนั้นให้ปฏิบัติ บุคคลจะต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ฉะนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญ พร้อมทั้งจะผลักดันให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อที่บุคลากรในองค์กรจะได้นำความรู้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป เครื่องมือที่ใช้สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่า โดยวิธีนี้ทำให้ได้ผลงานและการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในองค์กรให้มากที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยผ่านการกำหนดเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Target of Human Resource Management) เป็นหลักพื้นฐานตามแนวคิด “RDMU” ซึ่งมีเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1) สรรหา (Recruitment and selection) 2) พัฒนา (Development) 3) รักษา (Maintenance) และ 4) ประโยชน์ (Utilization)

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเปิดโอกาสให้คนทั่วโลกได้ติดต่อเพื่อทำธุรกิจร่วมกัน มีการค้าขายกันอย่างเสรี มีการแข่งขันเพื่อเป็นผู้นำทางการตลาด ส่งผลกระทบทำให้องค์การต่าง ๆ จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าและศักยภาพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นในกระบวนการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ จะต้องอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์ถึงคุณสมบัติสมรรถนะ (Competency) ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และจะต้องปลูกฝังทรัพยากรบุคคลผ่านกระบวนการจัดทำแผนที่นำทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ทำให้บุคคลใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะได้อย่างเชี่ยวชาญและมีประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

คำว่า “สมรรถนะ” เป็นภาษาไทย ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Competency สมรรถนะ เป็นความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสังคม และวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย (ราชบัณฑิตยสภา, 2564 : 129) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland ทั้งหมด 5 ประการ (McClelland, 1973 : 152) ได้แก่ 1) ทักษะ (Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลทำได้ดี และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของแต่ละบุคคล รู้เฉพาะในสิ่งที่ต้องรู้ 3) แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เป็นทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของบุคคล 4) บุคลิกประจำตัว (Trait)

เป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และ 5) แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงขับภายใน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้

สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่จำเป็นในยุคดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นวิชาชีพใดก็แล้วแต่จำเป็นต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีลักษณะเฉพาะด้านแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของงาน วิชาชีพบัญชีเช่นเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องมีความรู้เฉพาะ พรสิริ สุขผ่อง และนัยนา แคล้วเครือ (2565 : 146-156) กล่าวว่า สมรรถนะผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี 3) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี และ 4) ด้านการปรับตัวพัฒนาตนเองและสมรรถนะต่าง ๆ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเราจะได้ยินคำศัพท์ใหม่ ๆ ในวงการเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Big Data, AI, Machine Learning, Internet of Things เป็นต้น ผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัลจะต้องมีทักษะที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ไม่สามารถทำงานแทนเราได้ เช่น ทักษะทางด้านสติปัญญา (Intellectual Skill) ทักษะทางด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ (Technical Skill) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skill) ทักษะในการสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Organization and Business Management Skills) ผู้ทำบัญชีจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และทักษะที่สำคัญมีดังนี้

1. ทักษะทางด้านธุรกิจ (Business Skill) ในอดีตจนถึงปัจจุบันผู้ทำบัญชีมีหน้าที่ในการจัดเตรียมข้อมูล วิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลทางบัญชีและจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อตอบรับกับ Digital Transformation ผู้ทำบัญชีควรพัฒนาทักษะทางด้านธุรกิจดังนี้

1.1 ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจ (Data Analytical Skill)

1.2 ทักษะในการจัดการ (Administrative Skill)

2. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skill) ในปัจจุบันนี้การประกอบธุรกิจหรือทำอาชีพใด ๆ จะต้องมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง วิชาชีพบัญชีก็เช่นกัน ในการทำงานหลาย ๆ อย่าง ก็ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญ เช่น ในการบันทึกบัญชีตลอดจนการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อเสนอต่อผู้บริหารก็ต้องใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการจัดทำข้อมูล ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. ทักษะเชี่ยวชาญทางวิชาชีพบัญชี (Deep Technical Skill) ประกอบด้วย 3 เรื่องที่สำคัญ คือ บัญชีและการเงิน (Financial Accounting) ภาษี (Tax) และการบัญชีบริหาร (Managerial Accounting) ซึ่งผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเรื่องของบัญชีการเงินและภาษีเป็นหลัก

4. ทักษะทางสังคม (Soft Skill) ทักษะนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากได้นำเอาเทคนิคทางด้านบัญชีและดิจิทัลรวมกัน ทำให้การทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัล

1. **ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ (Professional Skills)** หมายถึง ความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม จริยธรรม และแนวคิดทางวิชาชีพ ค่านิยมภายใต้สภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ดังนั้น ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะจำนวนหนึ่ง ทักษะเฉพาะด้านและทักษะในการทำงาน ตลอดจนทักษะในการพิจารณาเหมือนผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เช่น ทักษะในการใช้สติปัญญา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ชลิต ผลอินทร์หอม และ ไกรวิทย์ หลีกภัย, 2564 : 585-597) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายฝน อุไร (2565: 49-68) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม

2. **ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี** ผลการศึกษาของ ผกามาศ บุตรสาลี สุพัตรา รักการศิลป์ และ เอมอร แสงวโรตม์ (2565 : 28-44) พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชี ซึ่งตรงตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 กำหนดให้สภาวิชาชีพบัญชีฯ จัดทำจรรยาบรรณเป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564 : 19-20)

3. **ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ** ผลการศึกษาของ ธนวรรณ แฉ่งขำโหม และยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2562: 78-91) พบว่า ทักษะด้านภาษาอังกฤษสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ถ้าหากผู้ทำบัญชีมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการพูด และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษที่ดี เป็นการสร้างมูลค่าให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสามารถเข้าไปทำงานทางด้านบัญชีในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ และผลการศึกษาของ กาญจนนาพร รุจิโหม (2561 : 199-210) ได้ศึกษาความสำคัญของการสื่อสารภาษาอังกฤษ และการนำเสนอแนวทางในการใช้ภาษาอังกฤษ กับทักษะในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างและพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะในการดำเนินชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4. **ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี** ผลการศึกษาของ รัฐพงศ์ กาพย์เกิด และคณะ (2563 : 82-99) ผู้ทำบัญชีควรมีความรู้ในหลักภาษีตามประมวลรัษฎากร มีการทำแผนที่ภาษีอากร (Tax Mapping) และความรู้เกี่ยวกับระบบภาษีและเอกสารธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การคำนวณภาษี ยื่นแบบภาษี การวางแผนภาษี ภาษีของกิจการต่างประเทศที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย และผลการศึกษาของ ญัฐวุฒิ สันเคราะห์ และพรทิวา แสงเขียว (2565 : 1-15) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีอิทธิ

ผลเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานด้านบัญชีนิติเวชของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี คำมา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ และวราพร เปรมพาณิชย์ นกุล (2561 : 53-62) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะความรู้ด้านกฎหมายมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

5. ด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา ผลการศึกษาของ Barac, Plant, Kunz and Kirstein (2021: 908-928) พบว่า ทักษะทั่วไปที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ ทักษะองค์การ และทักษะด้านธุรกิจ เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากสำหรับผู้ทำบัญชีระดับเริ่มต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุขรา จันทรล้อย, ชนนวริน โฆษิตคณิน และนิกชนิภา บุญช่วย (2565 : 139-152) พบว่า ผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพตามท้องถื่นหรือหน่วยงานคาดหวังนั้น ผู้ทำบัญชีควรมีทักษะและความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เช่น ความรู้หรือทักษะในวิชาชีพบัญชี คุณค่าแห่งวิชาชีพ และ เจตคติในวิชาชีพ ทักษะดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด ทั้งด้านความเข้าใจได้และด้านความครบถ้วน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและด้านความทันเวลา

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษาของ ประสุตา และคณะ (2564 : 19-32) พบว่า ผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญกับทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอันดับแรกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jackson, Michelson and Munir (2022 : 548-568) พบว่า ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญเป็นอย่างมากกับผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัลผลการศึกษาของ นันทวรรณ บุญช่วย (2563 : 15-26) พบว่า ผู้ทำบัญชียุคใหม่ต้องประยุกต์ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล (Analytic Tool) และเทคโนโลยีต่าง ๆ อาทิเช่น ระบบอัตโนมัติ (Robotic Process Automation) การนำเอาเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) เพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพให้งานบัญชีส่งเสริมคุณค่า ช่วยลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abdennadher, Grassa, Abdulla and Alfasasi (2022 : 53-71) พบว่า บล็อกเชนส่งผลดีต่อผู้ทำบัญชีในด้านของการบันทึกและการจัดเก็บข้อมูลทางด้านบัญชี เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดต้นทุน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Leitner-Hanetseder, Lehner, Eisl and Forstenlechner (2021 : 539-556) พบว่า ในอีก 10 ปีข้างหน้าทักษะสำคัญในการประกอบอาชีพบัญชีก็คือทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล งานบางอย่างยังจะต้องใช้ทักษะของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงาน และงานบางอย่างจะต้องใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทำแทน ดังนั้นผู้ทำบัญชีจะต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรอบรู้และเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนนั่นคือ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทุกอาชีพล้วนถูกแทรกแซงด้วยระบบดิจิทัล ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร หากได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและสม่ำเสมอจะช่วยให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ การบัญชีเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการและความสามารถของยุคปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ผู้ทำบัญชีจะต้องอัปเดตข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัญชีอยู่เสมอมีความเข้าใจในหลักการบัญชีเป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องทันเวลา และต้องมีความคิดแบบนักธุรกิจ ผู้ทำบัญชีจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจขององค์กรยังสามารถใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชีในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงินผ่านเทคโนโลยีในการประมวลผลข้อมูล เพื่อสนับสนุนข้อมูลทางการบัญชีใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้นอาชีพผู้ทำบัญชีเป็นอาชีพหนึ่งที่เป็นส่วนสำคัญ ซึ่งทางผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและพร้อมที่จะผลักดันให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ ผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัลจะต้องพัฒนาทักษะที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่สามารถทำงานแทนผู้ทำบัญชีได้ เช่น ด้านความรู้ทักษะทางด้านวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี ด้านการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อที่ผู้ทำบัญชีในองค์กรจะได้นำความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญไปพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร รุจิโณม. (2561). การสื่อสารภาษาอังกฤษของคนไทยกับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21. *วารสารศิลปการจัดการ*. 2 (3), 199-210.
- ชลิต ผลอินทร์หอม และ ไกรวิทย์ หลีกภัย. (2564). โมเดลการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศทางการบัญชีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล 4.0 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 18 (1), 585-597.
- ณัฐวุฒิ สันเคราะห์ และ พรทิพา แสงเขียว. (2565). อิทธิพลของทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานด้านบัญชีนิติเวชของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 4 (3), 1-15.
- ธนวรรณ แฉ่งขำโณม และ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2562). ตัวแบบการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 13 (2), 78-91.

- นิสดารัก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นันทวรรณ บุญช่วย. (2563). ยุคพลิกผันทางเทคโนโลยีกับการพัฒนานักบัญชีนวัตกรรม. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 3 (1), 15-26.
- บุษรา จันทร์ลอย, ชนนวริน โฆษิตคณิน และนิชฌิภา บุญช่วย. (2565). ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในธุรกิจนำเข้าและส่งออกที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 3 (1), 139-152.
- ประสุตา นาดี และคณะ. (2564). สมรรถนะของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ; ทักษะการปรับตัวในโลกที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ*. 8 (2), 19-32.
- ปราณี สคำมา, ญัฐภูมิ ตันติเศรษฐ และวราพร เปรมพาณิชย์กุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 5 (2), 53-62.
- ผกามาศ บุตรสาดี, สุพัตรา รักการศิลป์ และเอมอร แสงวโรตม์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของนักบัญชีที่คาดหวังและการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับคุณภาพข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 6 (1), 28-44.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2564). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- รัฐพงศ์ กาพย์เกิด, นวลละออ แสงสุข, อรทัย ชั่วเจริญ และวันชัย ปานจันทร์. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบัญชีภาษีอากรสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. 6 (2), 82-99.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). *คู่มือประมวลจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรวมถึงมาตรฐานระหว่างประเทศเรื่องความอิสระ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด
- สายฝน อุไร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 14 (1), 49-68.
- สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์

- Abdennadher, S., Grassa, R., Abdulla, H., & Alfalasa, A. (2022). The effects of blockchain technology on the accounting and assurance profession in the UAE : an exploratory study. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 20 (1), 53-71.
- Barac, K., Plant, K., Kunz, R. & Kirstein, M. (2021), "Generic skill profiles of future accountants and auditors – moving beyond attributes", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. 11 (4), 908-928.
- Becker, S. G. (1992). "*The economic way of looking at life.*" Noble Lecture : (38-56).
- Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2022). New technology and desired skills of early career accountants. *Pacific Accounting Review*. 34 (4), 548-568.
- Leitner-Hanetseder, S., Lehner, O.M., Eisl, C. & Forstenlechner, C. (2021), "A profession in transition: actors, tasks and roles in AI-based accounting", *Journal of applied Accounting Research*. 22 (3), 539-556.
- Lynda Graton & Sumantra Ghoshal. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the "Volunteer" Employee. *European management Journal*. 21 (1), February 2003. Printed in Great Britain.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. New Jersey: American Psychologist.
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.