



แนวคิดและมุมมอง บทบาทของผู้เชี่ยวชาญ กับการพัฒนากรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ จัดแบ่งออกได้ตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร อำนาจการ วิชาการ และทั่วไป จากข้อมูลของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564 อัตรากำลังข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีจำนวน 1,146 อัตรา แยกเป็น ตำแหน่งประเภทบริหาร 3 อัตรา ประเภทอำนาจการ 15 อัตรา ประเภทวิชาการ 1,083 อัตรา และประเภททั่วไป 45 อัตรา จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการคิดเป็นร้อยละ 94.50 ของอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด ในจำนวนดังกล่าว แยกเป็น ระดับเชี่ยวชาญ 19 อัตรา ระดับชำนาญการพิเศษ 208 อัตรา ระดับชำนาญการ 468 อัตรา และระดับปฏิบัติการ 388 อัตรา

เมื่อพิจารณากรอบตำแหน่งของระดับเชี่ยวชาญ ได้กำหนดจำนวนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำส่วนกลาง จำนวน 9 อัตรา และผู้เชี่ยวชาญประจำสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1-10 จำนวน 10 อัตรา ดังนี้

- ผู้เชี่ยวชาญด้านสอบบัญชี (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านวางระบบและพัฒนา (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจการเงินสหกรณ์ (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบการตรวจสอบกิจการสหกรณ์ (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร (กตส.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สบก.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนกลยุทธ์ (สผค.)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการสอบบัญชี (สศท.)

บริหาร 3 อัตรา	→	ขข. 19 อัตรา
อำนาจการ 15 อัตรา		ชพ. 208 อัตรา
วิชาการ 1,083 อัตรา		ชก. 468 อัตรา
ทั่วไป 45 อัตรา		ปก. 388 อัตรา

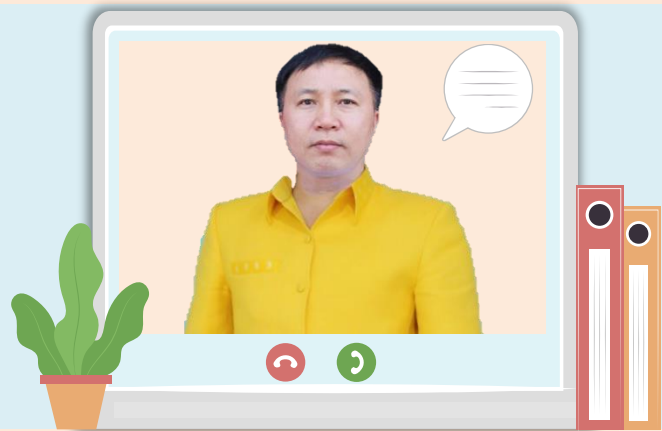


จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญนั้นว่าเป็นระดับสูงสุดของตำแหน่งประเภทวิชาการ บางครั้งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ และเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการและบริหารตามลำดับต่อไป

วันนี้เราจะมารับฟังแนวคิดและมุมมองของนักวิชาการรุ่นใหม่ไฟแรง 2 ท่านที่กำลังจะขึ้นเป็นผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับบทบาทของผู้เชี่ยวชาญกับการพัฒนากรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ...

ภาสกร เลาหวณิช

นักวิชาการตรวจสอบบัญชีชำนาญการพิเศษ
รักษาการผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการสอบบัญชี
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5



ช่วยเล่าประวัติคร่าวๆ

📖 จบการศึกษาปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต นิติศาสตร์ บัณฑิต และปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตด้านการจัดการทั่วไป (MBA)

📖 เริ่มรับราชการ 10 กุมภาพันธ์ 2546 ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 3 สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ชัยนาท ช่วงปี 57-59 เป็นหัวหน้ากลุ่มกำกับมาตรฐานการบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 และในช่วงปี 59-60 เข้ามาทำงานที่ส่วนกลางในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มกำกับมาตรฐานการบัญชี สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี ต่อมาได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์หนองบัวลำภู หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์สกลนคร และตำแหน่งสุดท้ายก่อนได้รับการคัดเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

📖 การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ผมได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Reader) รุ่น 20 จัดโดย สำนักงาน ก.พ. หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง รุ่น 67 จัดโดย สถาบันเกษตรกรการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หลักสูตร ผู้นำยุคใหม่เครือข่ายอาเซียน รุ่น 8 จัดโดย มูลนิธิพัฒนาข้าราชการ ร่วมกับศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสอบบัญชี ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี



กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ



📝 ในภาพรวมคิดว่าบทบาทของผู้เชี่ยวชาญต่อ การพัฒนากรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นอย่างไร

ด้วยพันธกิจตามกฎหมายของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีหน้าที่ในการตรวจสอบบัญชีและกำกับการสอบบัญชี กำหนดระบบบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชี ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์ ซึ่งในทุกๆ พันธกิจผู้เชี่ยวชาญทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคล้วนมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการทำงานให้บรรลุแผนปฏิบัติการของกรม นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการพัฒนาผลงานวิชาการในฐานะเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการสำหรับนักวิชาการตรวจสอบบัญชีในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

📝 ผู้เชี่ยวชาญควรมีคุณลักษณะอย่างไร

ในความคิดเห็นของผม ผู้เชี่ยวชาญควรมีคุณลักษณะที่เรียกว่า “SHARE”

- **Study** เรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด
- **Hard working** ทำงานหนักให้เป็น
- **Accuracy** ความแม่นยำในวิชาการ
- **Reliable** มีความน่าเชื่อถือ
- **Ethics** เป็นคนดีมีจริยธรรม



📝 บทบาทของผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนา ด้านวิชาการ

ที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนที่สุด คือ การจัดทำผลงานวิชาการของแต่ละท่านเสนอต่อท่านอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และนำเสนอผลงานในวันสัมมนาวิชาการประจำปี ซึ่งทุกๆ ปี จะมีการนำเสนอประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานงานสอบบัญชี รวมทั้งระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ที่มีการปรับปรุงแก้ไข

📝 การเพิ่มบทบาทของผู้เชี่ยวชาญ

ควรสร้าง connection กับองค์กรภายนอกมากขึ้น เช่น การแสวงหาช่องทางเข้าเป็น คณะกรรมการสภาวิชาชีพบัญชี เป็นต้น

📝 ผู้เชี่ยวชาญควรมีการเตรียมความพร้อมอย่างไร เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

🏠 **Economy of scale** ใช้ทรัพยากรของรัฐที่มีอยู่ในเกิดการประหยัดโดยขนาด

🏠 **Economy of speed** พัฒนางานบริการของรัฐให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้เร็วขึ้น

🏠 **Economy of scope** พัฒนาขอบเขตการทำงานร่วมกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

💡 ข้อคิดเห็นหรือฝากบอกอะไรสำหรับผู้ที่ต้องการจะขึ้นสู่ระดับเชี่ยวชาญ

“ทำงานให้สนุก เป็นสุขขณะทำงาน”

“ทำงานเพื่อให้ได้งาน ทำงานเพื่อช่วยผู้อื่น อย่าทำงานเพื่อหวังตำแหน่ง”



วนิดา เอี่ยมบุญชู



นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
รักษาการผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารกลาง

ช่วยเล่าประวัติให้ผู้อ่านได้รับทราบ

ดิฉันรับราชการที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในตำแหน่งบุคลากร 4 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม โดยใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผ่านกระบวนการสอบภาค ก ของ ก.พ. การนำรายชื่อมาคัดเลือกทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ ผลออกมาได้ลำดับที่ 2

โปรดนึกถึงภาพและเสียงเล็ก ๆ น่ารักของพี่อ้อย (มะลิวัลย์) ลอยมาตามสายโทรศัพท์ “น้องวนิดา สอบได้ลำดับที่ 2 นะคะ” เสียงใส ๆ นั้นทำดิฉันสตันไป 3 วิ วางหูโทรศัพท์ทางไกลจากราชบุรีเพื่อเอาเหรียญห้าบาทสุดท้ายที่หยอดตู้คืนมาเกือบไม่ทัน แม้มิดหวังแต่ยังหวัง ผ่านไปไม่กี่วัน พี่เหมา (สุภาภรณ์) โทรตามให้มาเป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลูกน้องพี่กล้วย (ศิริรัตน์) ลูกศิษย์พี่ปุ้ม (โสภา) น้องที่สอบได้ลำดับที่ 1 สละสิทธิ์ น้องเขาเก่ง ตอนนี้เป็นดอกเตอร์อยู่ที่ มอ.

ที่เล่าสู่กันฟังนี้เพื่อที่จะบอกว่า จบมาได้อย่างไร เก่งมาจากไหน แพ้ได้ มิดหวังได้ ขึ้นอยู่กับโชคชะตาฟ้าลิขิต อย่าท้อ อะไรเกิดกับเรานั้น ต้องมีหวัง และเมื่อโชคชะตาฟ้าลิขิต ใช้โอกาสนั้นทำหน้าที่ให้ดีที่สุด มันก็จะเป็นเช่นนั้นเอง

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ไม่ได้หมายความว่าดิฉันเป็นหรือไม่เป็นทั้งหมดนะคะ ทุกวันนี้ยังคงต้องพินิจพิเคราะห์และเลือกสรรมาปรับใช้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและผู้คนที่เปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา



จากวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 มาถึงวันนี้ รวมระยะเวลาเกือบ 18 ปี นับว่าเป็นช่วงจังหวะชีวิตที่ดีที่ได้มีโอกาสเริ่มต้นเปิดประสบการณ์ชีวิตการทำงานราชการ ในห้วงเวลาของการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. 2545 และได้มีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนและการทำงานก่อนหน้านี้ในตำแหน่งผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ สังกัดหนังสือพิมพ์ Thailand Times ในเครือบริษัท วัฏจักร จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการผู้จัดการฝ่ายการเงิน (Temporary) ในสังกัดบริษัท โททาล เอ็กส์โพลเรชั่น แอนด์โปรดักส์ จำกัด ในเครือบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม (ลูกจ้างชั่วคราว) ของสำนักงานโบราณคดีและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติที่ 1 (ราชบุรี) กรมศิลปากร มาปรับใช้ได้อย่างหลากหลาย



ความรู้และประสบการณ์จากการเรียนและการทำงานในแต่ละแห่ง มีเอกลักษณ์เฉพาะที่แตกต่าง ซึ่งได้ให้บทเรียนและประสบการณ์ที่มีคุณค่า ทั้งด้าน Hard Skill และ Soft Skill อาทิ ความรู้และทักษะด้านภาษา สมรรถนะด้านการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ ความกล้า กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ความขยัน ความอดทน ความมีเหตุผล ความเสียสละ เป็นต้น ส่วนสิ่งที่ไม่ดีและไม่ดีไม่มีประโยชน์ เก็บไว้เป็นบทเรียนที่มีค่าด้วยเช่นกัน และพยายามลดละเลิก อาทิ อึดตา อารมณ์ ความอ่อนแอ ความอ่อนไหว ความเห็นแก่ได้ การไม่ปล่อยวาง การไม่ดูแลสุขภาพ เป็นต้น

การกำนวนด้านวิชาการทั้งในอดีต ปัจจุบัน และที่วางแผนไว้ในอนาคต

จากขอบเขตของงานบริหารทรัพยากรบุคคล นอกเหนือจากงานประจำ 3R ได้แก่ Recruit (สรรหา) Retain (รักษา) Retire (ให้พ้นไป) รวมทั้งงานบริการและงานเอกสารแล้ว การได้ทำงานด้านการพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ทำให้มีโอกาสเรียนรู้เครื่องมือทางการบริหารใหม่ๆ การออกแบบวิธีการ การสื่อสารทำความเข้าใจ และการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เสน่ห์ของงาน คือ การได้เปิดรับมุมมองใหม่ๆ และความสำเร็จของงาน คือ ความท้าทาย

การทำงานด้านวิชาการในอดีต เน้นการอธิบายหลักเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ การดำเนินการ และผลลัพธ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และกรมฯ กำหนด เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นคู่มือให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

การทำงานด้านวิชาการในปัจจุบัน เน้นการศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ การดำเนินการ และผลลัพธ์ รวมถึงปัญหาและอุปสรรค ตามกรอบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และ กรม ฯ วางไว้ เพื่อคิดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุง พัฒนางาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับ **การทำงานด้านวิชาการในอนาคต** ที่เน้นการนำผลสำเร็จ/ความล้มเหลวของงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน หรือการนำเครื่องมือที่ทันสมัย/ประเด็นที่น่าสนใจสอดคล้องกับสถานการณ์ มาดำเนินการผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ด้วยหลักตรรกะเหตุผลและระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง โดยอาศัยความรู้ลึกและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน รวมทั้งความรู้รอบในกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม กลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาเชิงนโยบาย ให้แก่หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่เกี่ยวข้อง



บทบาทของผู้เชี่ยวชาญต่อการพัฒนาระบบตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาพรวม

ที่ผ่านมาผู้เชี่ยวชาญมีการสร้างและพัฒนาผลงานเชิงวิชาการที่ส่งต่อการพัฒนาระบบตรวจบัญชีสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผลงานวิชาการด้านการเงินและการบัญชี หลายเรื่องได้รับคำชมเชยว่าเขียนได้ดีและมีประโยชน์มาก หรือแม้แต่การที่ ก.พ. มีมติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สายงานวิชาการตรวจสอบบัญชี รับราชการต่อไปได้ สิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะสายงานการเงินและการบัญชี ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและมีประโยชน์

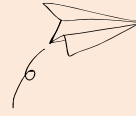
แต่เนื่องจากลักษณะงานผู้เชี่ยวชาญมักจะถูกกลืนหายไป กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการผลิตงานที่มาจากกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ ค้นคว้า เอกสาร อ่านตำรับตำรา จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ในขณะที่งานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ได้เสริมบทบาทของผู้เชี่ยวชาญให้โดดเด่นมากนัก เมื่อเทียบกับผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ ซึ่งหลายท่านก็เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้เชี่ยวชาญมาก่อน **ผู้เชี่ยวชาญจึงมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกจับตามองและการถูกตั้งคำถามถึงบทบาทในการพัฒนาระบบตรวจบัญชีสหกรณ์มาโดยตลอด**

ดิฉันขออธิบายโดยใช้มุมมองของนักทรัพยากรบุคคล ถึงสาเหตุ 2-3 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตำแหน่งของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งที่มีเส้นทางความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญภายใต้สำนัก/สำนักงาน จึงมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นภารกิจเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญต้องตระหนักในการบริหารสัดส่วนการสร้างและพัฒนาทางด้านวิชาการกับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ ต้องมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้เชี่ยวชาญ ในลักษณะการจัดทำข้อตกลง/การตั้งเป้าหมายเชิงรุกร่วมกัน มิเช่นนั้นแล้ว บทบาทของผู้เชี่ยวชาญต่อการพัฒนาระบบก็จะลดน้อยถอยลงไปโดยปริยาย

กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ



2. ปัจจัยเอื้อ

ในกระบวนการสร้างและพัฒนาผลงานเชิงวิชาการ นอกจากจำเป็นต้องอาศัยความรู้ลึกและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน รวมทั้งความรู้รอบในกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังมีปัจจัยเอื้อที่สำคัญ 4 ปัจจัย คือ **CLAP**

- ความกล้า (Courage) ที่จะเริ่มต้น/ถูกปฏิเสธ/ล้มเหลว
- อิสระทางความคิด (Liberty)
- ประโยชน์แก่ส่วนรวม (Advantage)
- แรงผลักดันในตัวเอง (Passion)



3. บรรยากาศ

นอกจากการสร้างและพัฒนางานด้านวิชาการตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้เชี่ยวชาญที่ต้องมีอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกลไกการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งที่กรม ฯ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี แล้ว **การสร้างบรรยากาศแวดล้อมเชิงวิชาการ** ในองค์กร อาทิ การสอดแทรก CLAP ไว้ในกระบวนการประเมินผลงานวิชาการ เชื่อมโยงไปถึง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาทางด้านวิชาการ ในโอกาสต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น บรรยากาศเหล่านี้ มีน้อยและขาดเจ้าภาพหลัก

เมื่ออธิบายมาถึงจุดนี้ ดิฉันคงต้องย้อนกลับมาพิจารณาหน้าที่ ความรับผิดชอบและบทบาทบทบาทของตนเอง ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเรื่องของโครงสร้างและการบริหาร ตำแหน่ง ปัจจัยและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนา ผลงานเชิงวิชาการภายในองค์กร รวมถึงการสร้าง Mind Set ในเรื่องของความกล้า (Courage) อิสระทางความคิด (Liberty) ประโยชน์แก่ส่วนรวม (Advantage) และแรงผลักดันในตัวเอง (Passion)

บทบาทของผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนา



ทางด้านวิชาการ

ด้วยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มุ่งหวังให้ ภายในปี 2565 สหกรณ์และเกษตรกร มีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชี ที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ โดยมุ่งสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับ สหกรณ์ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นในระบบ สหกรณ์แก่บรรดาสมาชิก กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงจำเป็นต้อง เสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นแก่สหกรณ์และเกษตรกร ด้วยเช่นกัน

สำหรับประเด็นการสร้างและพัฒนาทางด้านวิชาการที่น่าสนใจ อาทิ การศึกษาเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาเครื่องมือการบริหารความเสี่ยง การพัฒนา Cyber Auditor การปรับปรุงแบบการให้บริการงานสอบบัญชี ภายใต้ในสภาวะวิกฤติ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมจากผลการประเมิน ITA เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ปัจจัยเอื้อหนุนที่สำคัญในการสร้างและพัฒนา งานด้านวิชาการ ซึ่งดิฉันขอตั้งชื่อว่า **CLAP** คือ

Courage ความกล้าที่จะเริ่มต้น กล้าต่อการถูกปฏิเสธ กล้าเผชิญความล้มเหลว เพื่อการสร้างและพัฒนางานที่มีความยากมาก

Liberty อิสระในการคิด พูด ทำ เพื่อไม่ให้ท้อต่อปัญหา และอุปสรรค ในการสร้างและพัฒนางาน

Advantage มุ่งประโยชน์แก่ส่วนรวม เพื่อให้เกิดแรง สนับสนุนในองค์กรต่อการสร้างและพัฒนางานภายใต้บรรยากาศ ที่ไม่เอื้ออำนวย

Passion แรงผลักดันในตัวเอง เพื่อไม่ให้หมดไฟไปกับการสร้าง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้เชี่ยวชาญที่ดีควรมีคุณสมบัติหรือลักษณะอย่างไร

ดิฉันตอบไม่ได้ชัดเจนและไม่ขอตัดสินว่า คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีที่เหมาะสมกับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ควรเป็นอย่างไร เพราะทุกคนมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการทำงาน (Performance) แต่แต่ละด้านแตกต่างกัน ประกอบกับสมรรถนะ (Competency) เฉพาะบุคคล มีหลากหลาย รวมทั้ง ผลงานที่ผ่านกระบวนการคิด พุด และทำ เป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เอกสาร ผลงานวิชาการ และจับต้องไม่ได้ อาทิ การให้คำปรึกษา แนะนำ การสื่อสารทำความเข้าใจ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นต้น

ดิฉันจะขอทดลองใช้วิธีการตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยการนำคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ มาจำแนกตามตำแหน่งระดับต่าง ๆ ตั้งเป็นโจทย์ให้ทุกคนประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง หรือไม่ อย่างไร

ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ผลผลิตของงาน (Performance) ออกมาเป็นชิ้นๆ (Piece) การทำงานอาศัยความรู้ระดับต้นที่มีอยู่และไม่แตกต่างกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันมากนัก ความโดดเด่นอยู่ที่พื้นฐานสมรรถนะ (Competency) ของแต่ละบุคคล บางคนขยันแต่ทำงานชู้ย บางคนทำงานละเอียดแต่เกียจคร้าน รวมทั้งคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการทำงานอื่น ๆ อีกมากมาย จึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมประสบการณ์และความชำนาญในงานแต่ละชิ้น ด้วยการสอนงาน และแก้ไขข้อผิดพลาด ด้วยการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ผลสำเร็จของงานออกมาเป็นชิ้นงานที่ถูกต้องครบถ้วนตามลำดับขั้นตอนวิธีการและกระบวนการซึ่งกำหนดไว้แล้ว (Output) การแก้ไขปัญหาการทำงานมีมาตรฐานและแนวปฏิบัติชัดเจน การทำงานอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมในระดับมาก มีความพยายามในการปรับสมรรถนะส่วนบุคคลให้เกิดความสมดุลมากขึ้น สามารถปรับปรุงงานของตนเองและพัฒนาตนเองได้ รวมถึงสามารถถ่ายทอดความรู้ในกระบวนการงานที่ปฏิบัติให้แก่ผู้ร่วมงานได้ โดยการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ผลสัมฤทธิ์ของงานคือ การบริหารงานตามภารกิจ/งานสำคัญที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Outcome) การจัดการและแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยากและซับซ้อนในระดับสูง เพื่อให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาขั้นตอนวิธีการ กระบวนการ ระบบงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่สั่งสมในระดับสูง ตามกรอบกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสามารถกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้างานได้

ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ผลงานเชิงวิชาการ ที่ผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ด้วยหลักตรรกะเหตุผลและระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง อาศัยความรู้ลึกและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน รวมทั้งความรู้รอบในกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ที่ได้เกิดแก่ส่วนรวมและในวงกว้าง (Impact) รวมทั้ง การถ่ายทอดสิ่งที่คิดสิ่งที่ทำออกมาเป็นองค์ความรู้เชิงวิชาการ และการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงนโยบาย ที่มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับเป้าหมายพันธกิจขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ผลการประเมินตนเองข้างต้น ออกมาเป็นอย่างไรไม่สำคัญ สำคัญตรงที่ว่าเราได้ตรวจสอบตนเอง รู้สถานภาพของตนเอง แล้วเราจะปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง/พัฒนาตนเอง เพื่อให้เรามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งอย่างไร





ผู้เชี่ยวชาญควรมีการเตรียมความพร้อมอย่างไร เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต



ภายใต้สภาวะวิกฤติในปัจจุบัน วิกฤติ COVID-19 ถือเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีใหม่ หรือ New normal ในองค์กร ที่ยังคงท้าทายต่อการบริหารจัดการของรัฐบาล และการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการสำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในและนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พบว่างานวิชาการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้เชี่ยวชาญ ถือเป็นลักษณะงานในลำดับต้นๆ ที่ถูกมองว่า สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งตามปกติของส่วนราชการได้

ผู้เชี่ยวชาญจึงต้องปรับบทบาทเพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพงาน ด้วยการจัดทำข้อตกลง/การตั้งเป้าหมายเชิงรุกและท้าทาย ร่วมกันกับส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อประกันปริมาณงานและคุณภาพงานด้านวิชาการ ในระหว่างการทำงาน from Home ควบคู่ไปกับการผลิตงานด้านวิชาการ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง อาทิ การสร้างและพัฒนาแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่เข้าถึงและเข้าใจง่าย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หรือการให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนตามภารกิจหลักที่สำคัญของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ การปรับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ในสภาวะวิกฤติทั้งในปัจจุบันและอนาคต



นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังพบว่า งานวิชาการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ถือเป็นลักษณะงานในลำดับต้นๆ ที่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีทดแทน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือทดแทนกำลังคนได้ในอนาคต นั่นหมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญและผลผลิตของงานด้านวิชาการ จะถูกแทนที่ด้วยระบบเทคโนโลยีที่เชื่อกันว่าฉลาดกว่า แม่นยำกว่า เที่ยงตรงกว่า เข้าถึงได้ง่ายกว่า ทุกที่ทุกเวลา ผู้เชี่ยวชาญจึงต้องปรับบทบาทเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ที่มีชีวิต องค์ความรู้จากประสบการณ์จริง ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร โดยอาจนำผลของความสำเร็จ/ความล้มเหลวของงานด้านวิชาการ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาทบทวนใหม่ ผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ด้วยระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง บทบาทของ Life Coach หรือผู้สร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัย เป็นบทบาทที่น่าจับตามองมาก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อคิดเห็นหรือฝากบอกอะไรสำหรับผู้ที่ต้องการจะขึ้นสู่ระดับเชี่ยวชาญ



ทุกๆ ตำแหน่งในองค์กรมีคุณค่า

ในที่นี่ไม่ได้หมายถึงค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง หรือลาภ ยศ สรรเสริญตามระดับตำแหน่ง

แต่หมายถึง คุณเป็นคนสร้างค่าให้ตำแหน่ง ด้วยการครองตำแหน่ง ครองตน ครองคน ครองงาน ได้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

เวลาจะเป็นเครื่องพิสูจน์คุณและคุณค่าในตัวคุณ ...

