



โดย พศ. ดร.อนุรัตน์ สิริสร

คณะทำงานพัฒนาและศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อการทำบัญชี  
ภายใต้คณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการทำบัญชี

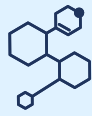


# มาเป็นนักบัญชีพันธุ์ใหม่ที่มี DIGITAL DNA กันเถอะ



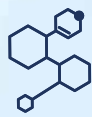
“เราอยู่ในโลกที่ถูกเปลี่ยนแปลง (Disrupt) ด้วยดิจิทัล (Digital) และเทคโนโลยี (Technology) มาแทนแล้ว ตอนนี้สิ่งที่ควรจะต้องพูดถึงกันคือตัวเราเองและองค์กรของเราจะปรับตัว (Transform) อย่างไร” พูชิยนเคยกล่าวประโยคนี้ในโครงการ KU DNA (Data & Analytics) เมื่อปีที่แล้ว และเมื่อถูกชวนให้เขียนบทความเพื่อนักบัญชีเกี่ยวกับ Accounting Digital and Technology จึงอยากใช้โอกาสนี้เชิญชวนนักบัญชีและผู้ประกอบการทุกท่าน “มาเป็นนักบัญชีพันธุ์ใหม่ที่มี Digital DNA กันเถอะ”

ในยุคที่ทุกอย่างรอบตัวเต็มไปด้วย Digital ไม่ว่าจะในชีวิตประจำวันหรือในภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีผลกระทบจากสถานการณ์ Covid-19 ทำให้ทุกท่านต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การทำบัญชี หรือการสอบบัญชี นอกจากนี้ ยุคนี้ยังเป็นยุคที่ข้อมูลคือพลังใหม่ (Digital and Data - Driven World) การอยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Digital Ecosystem) ที่เปลี่ยนไปอย่างก้าวกระโดด หรือแม้กระทั่งการเติมเต็มศักยภาพในการแข่งขัน หรือการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ธุรกิจในทุกอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้



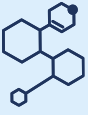
## ท่านจะเริ่ม Digital Transformation ได้อย่างไร ?

ท่านต้องเริ่มจากการสร้างกรอบความคิด (Digital Mindset) โดยเชื่อว่า “เทคโนโลยีง่ายนิดเดียว” และพร้อมที่จะก้าวออกจาก Comfort Zone เดิม ๆ ของตนเอง ไม่ยึดติดกับรูปแบบ Business Model เดิม ๆ มีความพร้อมและคล่องตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Be Agile) ที่กำลังจะถาโถมมายังทุกท่าน ไม่ว่าท่านจะต้องการหรือไม่ ไม่ว่าท่านจะพร้อมหรือไม่ ดังนั้น น่าจะเป็นการดีกว่า ถ้าท่านเตรียมพร้อมเริ่มทำตั้งแต่ตอนนี้ และเชื่อเสมอว่าท่านทำได้



## ท่านจะอย่างไร ในเมื่อท่านเป็นนักบัญชี ไม่ใช่ไอที (IT) ?

ท่านต้องทราบบทบาทของตัวท่านเอง ในฐานะผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร และเป็นผู้ที่เข้าใจการเดินทางของข้อมูลและหลักการควบคุมภายในที่ดี ไซเคะ บทบาทนี้สำคัญมากสำหรับองค์กร (ตั้งแต่ยุคก่อน Digital จนถึงปัจจุบัน) และเมื่อผนึกกำลังกับ IT ที่เข้มแข็ง องค์กรของท่านก็จะขับเคลื่อนไปได้ ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital หากธุรกิจ Digital Transform โดยใช้แค่ IT นำ จะได้โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี (IT Infrastructure) ที่ล้ำสมัย แต่หากองค์กรปรับตัวโดยใช้ธุรกิจนำ จะได้รูปแบบทางธุรกิจ (Business Model) ใหม่ ๆ ที่สามารถเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้และความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร

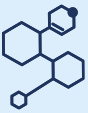
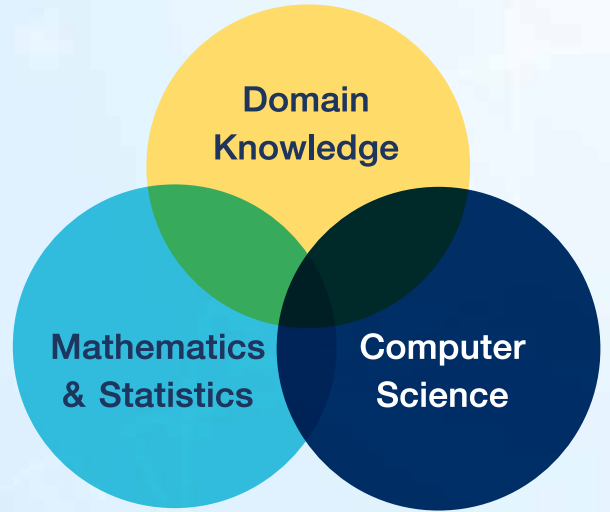


## ทักษะอะไรบ้างที่เป็นที่ต้องการในยุค Digital ?

ทักษะในยุค Digital มักถูกแสดงด้วยวงกลมสามวงที่ทับซ้อนกัน ซึ่งประกอบด้วย

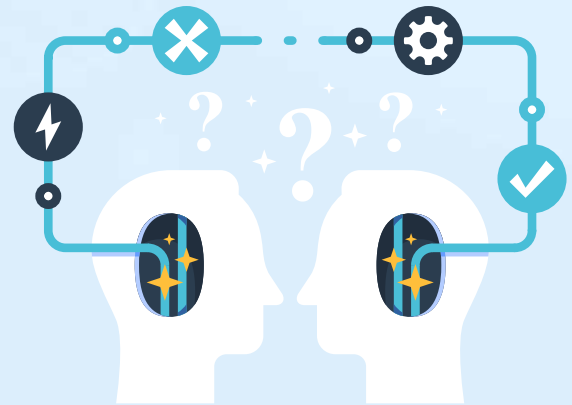
- 1) ทักษะด้านธุรกิจ (Domain Knowledge)
- 2) ทักษะทางคณิตศาสตร์และสถิติ (Mathematics and Statistics) และ
- 3) ทักษะทางวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (Computer Science)

ซึ่งเป็นทักษะ 3 ด้านหลัก ๆ ที่ถ้ารวมอยู่ในคนเดียว คน ๆ นั้น จะกลายเป็น Super Person ขึ้นมาทันที นั่นแสดงว่า ถ้าท่านในฐานะ นักบัญชีที่มีทักษะด้านธุรกิจตามบทบาทของท่านแล้ว ท่านอาจจะ Reskill โดยการเพิ่มพูนทักษะ 2 ด้านที่เหลือเพิ่มเติม หรือท่านอาจจะ Upskill โดยการปรับเปลี่ยนงานเดิม ๆ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งไม่ว่าจะ Reskill หรือ Upskill ท่านควรเริ่มสร้างความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Robotics Process Automation (RPA), Blockchain, Data and Analytics, Artificial Intelligence (AI) เป็นต้น



## Soft Skill อะไรบ้างที่น่าสนใจ ?

นอกเหนือจากทักษะข้างต้น ซึ่งถือเป็น Hard Skill อีกมิติของทักษะที่จำเป็นในการสร้าง Digital DNA คือ ทักษะในเชิง ปฏิสัมพันธ์ หรือ Soft Skill ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะตัว ไม่สามารถ หยิบยืมจากผู้อื่นได้ เช่น ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร ทักษะการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการบริหารเวลาและ บริหารโครงการ ทักษะการนำเสนอข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลที่ซับซ้อน ทักษะการเจรจาต่อรอง หรือทักษะการคิดเชิงระบบและการคิด เชิงออกแบบ (Design Thinking)



## ในมุมมองของคุณจะสร้าง Digital DNA ได้อย่างไร ?

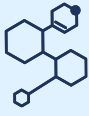
การจัดลำดับความสำคัญขององค์กรโดยยึดวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้ และเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการการสร้าง Digital DNA องค์กรต้องอาศัย 3 ปัจจัย คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) พนักงานที่มีศักยภาพ และ (3) การออกแบบขององค์กร กล่าวคือ องค์กรต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความรู้และทักษะ มีกรอบความคิดแบบ Digital และแสดง เป็นพฤติกรรมที่ชี้แนะองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ผนวกกับพนักงาน ที่มีศักยภาพ ซึ่งไม่ใช่แค่ศักยภาพในเชิงเทคนิค แต่เป็นศักยภาพ ที่พร้อมเรียนรู้ พัฒนา ร่วมมือร่วมใจ และพร้อมจะลงมือทำให้กับ องค์กร และนำมาใช้ผ่านการออกแบบองค์กร โดยองค์กรควรลงทุน ไม่เพียงแต่ทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ควรพิจารณาลงทุนในเทคโนโลยี และกระบวนการ เพราะพนักงานไม่สามารถทำงานได้โดยปราศจาก เครื่องมือและทรัพยากรที่เหมาะสม รวมถึงให้เวลาพนักงาน ในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าว และจัดให้มีกลไก การดำเนินงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวย

### 1 ภาวะผู้นำ

### 2 พนักงานที่มีศักยภาพ

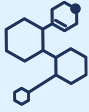
### 3 การออกแบบองค์กร





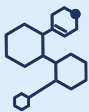
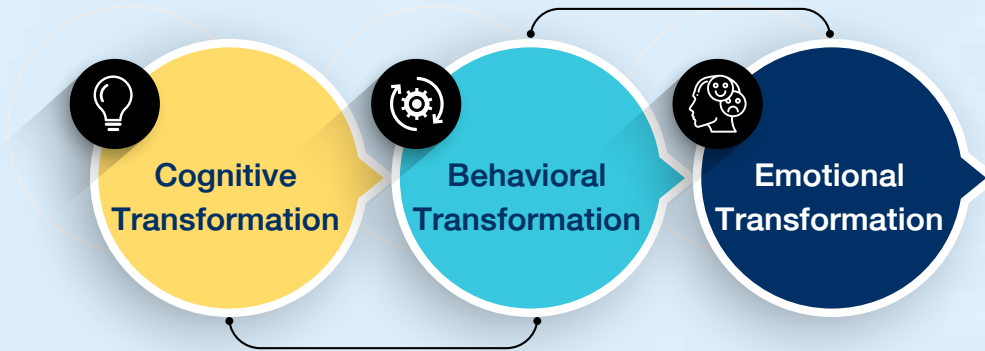
## วัฒนธรรมองค์กรสำคัญแค่ไหน ในการสร้าง Digital DNA ?

การปรับองค์กรสู่ยุค Digital ควรมีการปรับความคิดของคนในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกัน ทำให้คนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน ไม่ใช่เพียงแต่การลงทุนในเทคโนโลยี การสร้างแบบอย่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset Culture) แต่วัฒนธรรมองค์กรควรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และเข้าใจว่าพนักงานแต่ละคนไม่เหมือนกัน ไม่เร่งไม่กดดันให้ทุกคนปรับตัวและรับ Digital Culture อย่างปัจจุบันทันด่วน ควรเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อให้คนที่พร้อมไปก่อน และคนที่พร้อมน้อยกว่าค่อยตามกันไป



## การปรับเปลี่ยนควรเริ่มจากเปลี่ยนความคิด หรือเปลี่ยนพฤติกรรม ?

จากความคิดที่เปลี่ยนไป จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป เพราะฉะนั้นควรเริ่มต้นจาก Cognitive Transformation โดยสร้าง Digital Mindset ที่คิดต่าง ทำต่าง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ จะนำไปสู่ Behavioral Transformation ที่ปรับรูปแบบการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับส่วนต่าง ๆ มีความทนต่อความล้มเหลว และพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น จนกระทั่งกลายเป็น Emotional Transformation ที่มีความพร้อมและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยากจะคาดเดา และกล้าเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร



## หากจะเริ่มสร้าง Digital DNA สามารถเรียนรู้ได้จากช่องทางไหนบ้าง ?

การเรียนรู้ในปัจจุบันมีหลากหลายมาก ท่านสามารถเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับตัวท่านเอง ทั้งในแง่ของวิธีการและความสะดวก ซึ่งอาจเป็นการศึกษาแบบเป็นทางการในห้องเรียนที่ได้วุฒิ การฝึกอบรมระยะสั้น การอ่านบทความ หรือการศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook Live, Podcasts, Clubhouse นอกจากนี้ ทางสภาวิชาชีพบัญชีได้อำนวยความสะดวกให้กับนักบัญชี โดยจัดหัวข้อต่าง ๆ ที่น่าสนใจผ่านช่องทางการสื่อสารของสภาวิชาชีพบัญชีอยู่เสมอ ซึ่งมีทั้งที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีค่าใช้จ่าย ฝากติดตามกันด้วยนะคะ

สุดท้ายนี้ พี่ชัยนขอร่วมเป็นแรงใจให้กับนักบัญชีทุกท่าน ก้าวผ่าน “Digital Disruption” ครั้นนี้ โดยรู้จัก รู้กัน และปรับ (Transform) ตนเอง และองค์กรได้อย่างเหมาะสมค่ะ

### ข้อมูลอ้างอิง:

Davenport, T.H. & Harris, J.G. 2007, *Competing on Analytics: The New Science of Winning*, Harvard Business School Press, Boston, Mass.

Davenport, T.H. & Patil, D.J. 2012, ‘Data Scientist: The Sexiest Job Of the 21st Century’, *Harvard Business Review*, vol. 90, no. 10, pp. 70-6.

McAfee, A. & Brynjolfsson, E. 2012, ‘Big Data: The Management Revolution’, *Harvard Business Review*, vol. 90, no. 10, pp. 60-8.

Tambe, P. 2014, ‘Big Data Investment, Skills, and Firm Value’, *Management Science*, vol. 60, no. 6, pp. 1452-69.

Fenlon M. & McEaney S. 2018, ‘How We Teach Digital Skills at PwC’, *Harvard Business Review*, viewed 26 April 2021, <<https://hbr.org/2018/10/how-we-teach-digital-skills-at-pwc>>

Deloitte, ‘Building Your Digital DNA – Digital Transformation in Progress’, viewed 26 April 2021, <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Technology/gx-technology-building-your-digital-dna.pdf>>