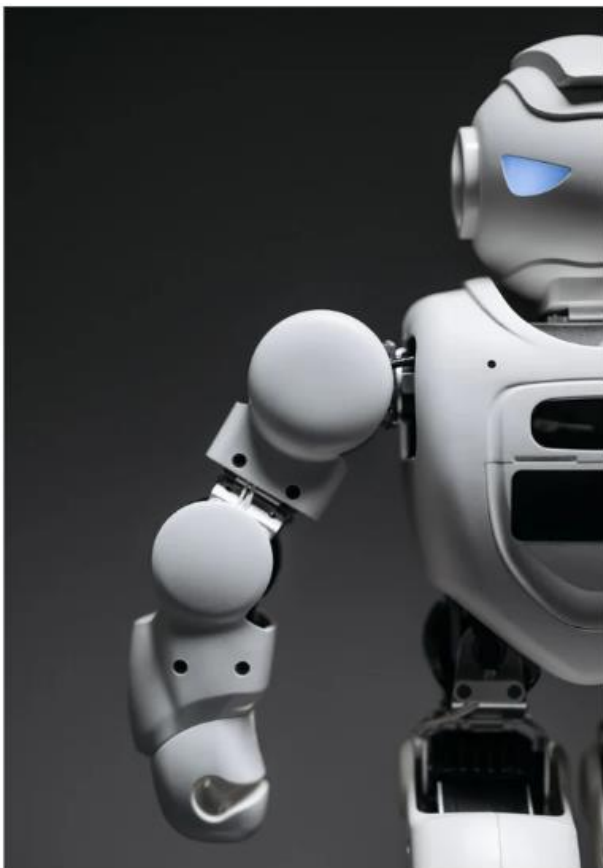




WAO ARTICLE

February 2024

หกบทเรียนความสำเร็จ
การเตรียมผู้ตรวจสอบของ สตง.
กลุ่มประเทศนอร์ดิก (Nordic SAls)
บทความสำคัญการต่างประเทศ
ลำดับที่ 62

หกบทเรียนความสำเร็จการเตรียมผู้ตรวจสอบของ สตง.กลุ่มประเทศนอร์ดิก (Nordic SAIs)

เมื่อวันที่ 30 ม.ค. ที่ผ่านมา Transparency International (TI) ได้เผยแพร่ดัชนีความโปร่งใสประจำปี หรือที่เรารู้จักในชื่อ Corruption Perception Index (CPI) ดัชนีดังกล่าวสะท้อนการรับรู้ต่อสภาพปัญหา การทุจริตคอร์รัปชันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ตลอดจนความเข้มแข็งของทุกองค์การในกลไก Accountability ที่จัดการปัญหาคอร์รัปชันประเทศนั้น ๆ

ปีนี้ค่าเฉลี่ย CPI ของ 180 ประเทศ อยู่ที่ 45 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ผู้เขียนคงไม่ลงรายละเอียดมากนัก ไว้มีโอกาสได้เขียนเรื่อง CPI 2023 ในคราวต่อไป

ประเด็นน่าสนใจเกี่ยวกับ CPI 2023 คือ บัลลังก์แชมป์ความโปร่งใสในปีนี้อย่างตกเป็นของ Denmark ได้คะแนน CPI สูงถึง 90 คะแนน อันดับสองเป็น Finland ได้ 87 ขณะที่ประเทศในกลุ่มนอร์ดิก (Nordic) อย่าง Norway Sweden และ Iceland ได้คะแนน 84 82 และ 72 ตามลำดับ

คำถามที่ "ชวนคิด" มานานแล้วว่า เพราะเหตุใดกลุ่มประเทศแถบยุโรปเหนือมีค่าคะแนนความโปร่งใสสูง ติดอันดับ Top Ten มาตลอดรวม 30 ปีที่จัดอันดับความโปร่งใส

คำตอบ คือ ระบบกฎหมายที่ชัดเจน มีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง จริงจัง ลงโทษจริง ขณะที่กลไก ตรวจสอบเน้นความโปร่งใสในการกระบวนการทำงานที่ได้ตามมาตรฐานสากล

ดังนั้น สภาพปัญหาประเภท "ลูปหน้าปะจมูก" จึงไม่ค่อยเจอนัก หรือแม้แต่ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน ที่ทำหน้าที่ช่วยสอดส่องเป็นหูตาให้กับสังคม ช่วยกันต่อต้านทุจริตอย่างเต็มที่ โดยไม่มีเบื้องหลัง แอบแฝง แต่อย่างใด

องค์กรตรวจเงินแผ่นดินของกลุ่มประเทศนอร์ดิก (Nordic SAIs) นับเป็นอีกหนึ่งองค์กรสำคัญที่ช่วยสร้าง ภูมิทัศน์ด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

ผู้เขียนได้รวบรวม "หกบทเรียน" ความสำเร็จของการเตรียมผู้ตรวจสอบของ สตง.กลุ่มประเทศ Nordic SAIs โดยพยายามหาจุดร่วมกันที่สะท้อนการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีว่า สตง. ของประเทศเหล่านี้มีจุดร่วมของการพัฒนา คนอย่างไร



กลุ่ม Nordic ประกอบด้วย Sweden, Finland, Denmark, Norway, และ Iceland โดย สตง. ทั้งห้าประเทศ นับว่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชน เป็นองค์กรหลักที่ประชาชนพึงพิงได้

สตง.สวีเดน (The Swedish National Audit Office) มีชื่อสวีดิชเรียกว่า Riksrevisionen ขณะที่ สตง.นอร์เวย์ มีชื่อเป็นทางการว่า The Office of the Auditor General of Norway (Riksrevisjonen)

สตง.เดนมาร์ก หรือ The National Audit Office of Denmark มีชื่อเดนิชว่า Rigsrevisionen สตง.ฟินแลนด์ ภาษาอังกฤษเรียกว่า The National Audit Office of Finland (Valtiontalouden tarkastusvirasto) และ สตง.ไอซ์แลนด์ มีชื่อภาษาอังกฤษว่า The National Audit Office of Iceland (Ríkisendurskoðun)

ทั้งห้าองค์กรนี้นับเป็นกลุ่มประเทศที่ประสบความสำเร็จในหลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้เขียนได้สรุปบทเรียนการพัฒนาคนทั้งห้าองค์กรไว้หกบทเรียน กล่าวคือ

บทเรียนแรก **Future-Oriented Mindset** การเปิดโอกาสให้ผู้ตรวจสอบและ Staffs "คิดไปข้างหน้า" ด้วยเหตุที่โลกทุกวันนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง การคิดไปข้างหน้า หรือ Future-Oriented Mindset ทำให้ผู้ตรวจสอบมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ที่เมื่อถึงวันหนึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ต้องมาเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพวกเขามากในไม่ช้า

สตง.กลุ่ม Nordic สร้าง Future Skill ให้ผู้ตรวจสอบหลากหลายรูปแบบ เช่น ใช้วิธีการอบรมเชิงรุก (Proactive training) ที่หากผู้ตรวจสอบคนใด สนใจสามารถเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเองได้เลย อาจใช้วิธีการเรียน ตั้งแต่เรียนออนไลน์ E-learning หรือสรรหาคอร์สที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรตัวเอง

บทเรียนที่สอง **Continuous Learning Culture** องค์กรตรวจเงินแผ่นดินกลุ่ม Nordic สนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบและ Staffs มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Concept ของ Life Long Learning) กระจายโอกาสการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ยึดติดการกับเรียนรู้แต่ในห้องเรียน หรือ Class ฝึกอบรม หากแต่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตลอดเวลาด้วยตัวเอง เช่น เปิดโอกาสให้ทำ Audit Laboratory ในเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพให้ผู้ตรวจสอบและ Staffs ความเป็นมืออาชีพ (Professional Development)

ตัวอย่างน่าสนใจ คือ บทบาทของ สดง.สวีเดน ที่ปัจจุบันเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงสำคัญใน INTOSAI ที่เรียกว่า INTOSAI Capacity Building Committee หรือ CBC ซึ่งมีส่วนขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบทั่วโลกให้มีความเป็นมืออาชีพและพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบของ SAIs ให้เข้มแข็งมากขึ้น

บทเรียนที่สาม **Collaboration and Knowledge Sharing** การสร้างความร่วมมือและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ทั้งภายในองค์กรตรวจเงินแผ่นดินเองและภายนอกองค์กรโดยเฉพาะกับกลุ่มองค์กรวิชาชีพ (Professional bodies) สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่าง ๆ

การสร้างความร่วมมือเพื่อถ่ายทอดความรู้ระหว่างภาค Academic, Professional bodies และ SAIs ทำให้เกิดการผสมผสานศาสตร์งานตรวจสอบเข้ากับหลายศาสตร์ก่อนจะพัฒนามาทดลองปรับใช้กับองค์กรตรวจเงินแผ่นดิน

กรณีของ สดง.ฟินแลนด์ ที่เมื่อสิบกว่าปีก่อนมีการทำงานร่วมกับกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์จากสถาบันวิจัยในประเทศ จนกระทั่งเมื่อได้องค์ความรู้ที่ชัดเจน เหมาะสมแล้ว สดง.ฟินแลนด์จึงมาสร้าง Non-audit product ในรูปของ Fiscal Policy Monitoring Report ซึ่งเป็นรายงานการติดตามสถานการณ์นโยบายการคลังของรัฐบาล รายงานฉบับนี้ถูกเผยแพร่ปีละสองครั้ง และได้รับความสนใจจากสื่อและสาธารณชนอย่างมาก

➡ ผู้สนใจโปรดดู <https://www.vtv.fi/en/publications/fiscal-policy-monitoring-report-2023>

บทเรียนที่สี่ **Technology Embrace** หรือ การนำเทคโนโลยีมาใช้นำมาพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร การลงทุนกับ Digital Infrastructure ที่เพียงพอ ทำให้ผู้ตรวจสอบกลุ่ม Nordic SAIs สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความยืดหยุ่น ทำงานที่ใดก็ได้ จัดระเบียบชีวิตได้ดี สร้าง Work life balance ให้ชีวิต

กรณีของ สตง.เดนมาร์ก เปิดให้ผู้ตรวจสอบและ Staffs เลือกทำงานที่บ้านได้หนึ่งวันต่อสัปดาห์ นโยบาย Work from Home ของ สตง.เดนมาร์ก ใช้มาตั้งแต่ช่วงการระบาดของ COVID-19 ทั้งนี้ การเตรียมพร้อม Digital Infrastructure ให้เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานยุค Digital

บทเรียนที่ห้า **Focus on Soft Skill** นับตั้งแต่ปี 2019 เป็นต้นมา เราพบคำว่า Soft Skill บ่อยขึ้น สาเหตุหนึ่งมาจากปัจจัยด้านความเครียดและแรงกดดันที่ผู้ตรวจสอบทั่วโลกต้อง "แบกรับ" ทำให้การสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมอารมณ์ การรับมือกับสภาพความเครียดจากงานของเหล่าผู้ตรวจสอบทั่วโลก ต่างมีปัญหา

ขณะเดียวกันการพัฒนาทักษะการคิดทั้งในเชิง Logical thinking, Systematic thinking, Critical thinking หรือแม้แต่ Design thinking นับเป็นทักษะที่กลุ่ม สตง. Nordic ให้ความสำคัญ

บทเรียนที่หก **Tailor Approach** หรือ ตัดชุดให้เหมาะกับตัวเอง พุดง่าย ๆ คือ สตง.กลุ่ม Nordic รู้ดีว่าพวกเขาต้องการองค์ความรู้แบบใดในกระแสโลกสมัยใหม่ พวกเขาต้องปรับตัวอย่างไร และต้องหาคณะมาแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้กันที่ไหน

แนวทาง Tailor Approach ไม่ใช่สูตรสำเร็จเหมือนซื้อเสื้อยืดโหลมาใส่ หากแต่ สตง.กลุ่ม Nordic ต้องประเมินก่อนว่าองค์ความรู้แบบใด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับพวกเขา ทันต่อสถานการณ์โลกสมัยใหม่ หรือยังคงยึดติดกับโลกยุคเก่า การพัฒนาแบบเก่าอยู่

กลุ่ม สตง.นอร์ดิก มักเป็นต้นแบบนำในหลายเรื่องทั้งในระดับยุโรปและระดับโลก โดยเฉพาะเรื่อง การพัฒนาการตรวจสอบประเด็น SDGs ที่วันนี้พวกเขาไปไกลจนกระทั่งมีบทบาทต่อการให้คำแนะนำกับรัฐบาลเรื่องทำอะไรให้ประเทศตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ผู้สนใจรายละเอียดเพิ่มเติมอ่านบทความภาษาอังกฤษของผู้เขียนได้ที่ <https://medium.com/@sutthisun/six-key-lessons-from-modern-sais-enhancing-staff-preparation-reskilling-and-upskilling-45b1ea2360ef>

เนื้อหาโดย

ดร.สุทธิ สุนทรานุรักษ์

ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ

010224

Keyword Tags: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การสร้างความร่วมมือและแบ่งปันความรู้

Level 1: Audit Knowledge

คำแนะนำในการอ่าน IAO Article

- IAO Article เป็นบทความวิชาการด้านการตรวจเงินแผ่นดินต่างประเทศ ซึ่งสำนักการต่างประเทศได้จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการตรวจเงินแผ่นดินต่างประเทศสำหรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดินไทย
- IAO Article ประกอบด้วยสามส่วน ได้แก่ (ก) ส่วนเนื้อหาบทความ (ข) Keyword tag ที่นำเสนอคำสำคัญ และ (ค) ระดับของบทความ (Level)
- ระดับของบทความ (Level) ประกอบด้วยสามระดับ ได้แก่ **Level 1 : Audit Knowledge** เป็นการอ่านเพื่อทราบความรู้ด้านการตรวจเงินแผ่นดินต่างประเทศ **Level 2: Case Study** เป็นการนำเสนอกรณีศึกษาการตรวจสอบขององค์กรตรวจเงินแผ่นดินต่างประเทศ และ **Level 3: Audit Implementation** เป็นการนำเสนอแนวคิดเพื่อนำไปต่อยอด ผลักดันได้ในอนาคต

