

Audit Quality Focus

โดย..TSQC1

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพงานเป็นสำคัญ

คงไม่เข้าเกินไป สำหรับกล่าว สวัสดิ์ปีใหม่ 2557 ทางคณะทำงาน TSQC1 ขออาราธนาคุณศรีพระรัตนตรัย ดลบันดาลให้ผู้อ่าน สุขสมประสงค์ตั้งใจ คิด และสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัย ทั้งปวง

จากเนื้อหาที่แล้วได้กล่าวถึง หลักการเบื้องต้นขององค์ประกอบ TSQC1 ทั้ง 6 ด้าน ไปแล้ว สำหรับในปี 2557 นี้ จะเน้นถึงประเด็นสำคัญ ๆ ในแต่ละด้าน โดยฉบับแรกของปี 2557 ต้องรับปีมะเมีย จะพูดถึงประเด็นเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ที่อยู่ในองค์ประกอบความรับผิดชอบของผู้นำ ต่อคุณภาพภายในสำนักงาน

จากองค์ประกอบของ TSQC1 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบของผู้นำต่อ

คุณภาพภายในสำนักงาน ผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมาย รวมถึงเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดให้มีนโยบายและวิธีปฏิบัติ และคู่มือการควบคุมคุณภาพของสำนักงาน และดำเนินการด้านคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนโยบายนี้จะสื่อให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ **แล้ววัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นจากใคร ??? คำตอบ คือ เริ่มจาก**

“ผู้นำองค์กร (ผู้บริหารสำนักงาน หรือ ผู้สอบบัญชี)” ถ้าผู้นำในองค์กรมีลักษณะแบบใด องค์กรนั้นก็จะมีลักษณะแบบนั้น ดังนั้น ลำดับแรกที่สำคัญที่สุด คือ ผู้นำองค์กรต้องมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่เน้นเรื่องคุณภาพงานเป็นสำคัญ



คำถามต่อมา “วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพงาน” เป็นอย่างไร ???
เรามาดูตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพงาน ดังเช่น

- **ความรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบ (Responsibility & Accountability)**

กล่าวคือพนักงานในสำนักงานของท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สำนึกต่อความรับผิดชอบที่มีในตัวเองนั้น และมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพและมาตรฐานเป็นพื้นฐาน

- **ยึดถือระบบคุณธรรม (Merit System)**

เป็นการพิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลัก เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก ให้พิจารณาถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือการประเมินผลงานของพนักงาน พิจารณาถึงขีดความสามารถของพนักงานเป็นหลัก อีกทั้ง การยึดถือในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีอย่างเคร่งครัด

- **การสื่อสารภายในสำนักงาน (Communication)**

สำนักงานควรมีบรรยากาศที่เน้นการเปิดใจ (two-way communication) มีช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่พนักงานทุกคนในสำนักงานสามารถเข้าถึงข่าวสารของสำนักงานอย่างทั่วถึง

- **ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล (Human Resource)**

สำนักงานต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากตัวอย่างข้างต้น จะให้เกิดผลและเป็นรูปธรรม ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่าง (Role Model) จะกำหนดเป็นนโยบายหลักของสำนักงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งนำไปปฏิบัติ และมีการประเมินติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ท่านลองกลับไปประเมินสำนักงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร เน้นคุณภาพงานหรือไม่ ??? ซึ่งถือเป็นจุดแรกของการเตรียมพร้อมสำนักงานให้ปฏิบัติตาม TSQC1 และเป็นรากฐานอันแข็งแกร่งต่อการปฏิบัติตาม TSQC1 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลถึงการดำรงอยู่ของสำนักงานอย่างยิ่ง