



โดย ดร.ปรีชา สวน

คณะทำงานศูนย์พัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถสำหรับผู้สอบบัญชี
ภายใต้คณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการสอบบัญชี

บุคลากร “บอังกายาก” คัดเลือกให้ดีแล้วรักษาไว้ให้นาน ๆ ใต้อย่างไร

“ผู้สอบบัญชี” อาชีพในฝันของคนจบบัญชี อีสาระ ก้ากาย
ต้นตอและได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ตลอดเวลา สามารถสร้างรายได้ และความมั่นคง
ด้านการเงินให้จำนวนไม่น้อย แล้ว **“สำนักงานสอบบัญชีในฝัน”**
ของคนที่ต้องการเป็นผู้สอบบัญชีเป็นอย่างไร

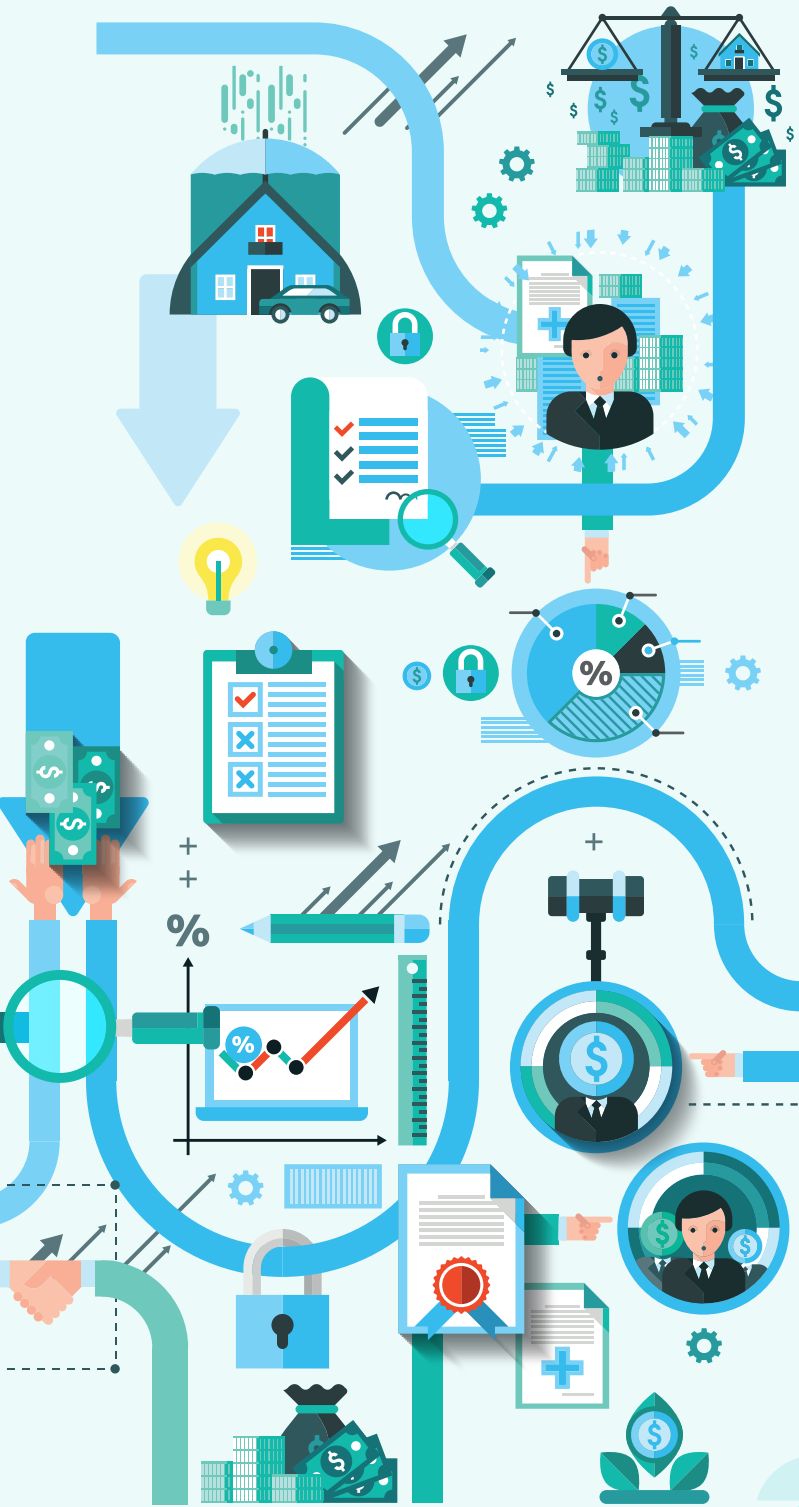
“บุคลากร” ของสำนักงานสอบบัญชี
คือ พันธุ์เพื่อสำคัญสำหรับความสำเร็จของ
สำนักงานสอบบัญชี สร้างงาน สร้างความน่าเชื่อถือ
ความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับสำนักงาน
สอบบัญชี การรับและรักษาบุคลากรที่มี
ความสามารถให้ทำงานกับเราต้องทำอย่างไรนั้น
เชื่อว่าเป็น **“ปัญหาใหญ่”** สำหรับสำนักงาน
สอบบัญชีมาโดยตลอด สำนักงานสอบบัญชี
จึงต้องพยายามคัดเลือกรักษาบุคลากรที่มี
ความสามารถและดึงศักยภาพของบุคลากร
ให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึง
รักษาบุคคลที่มีความสามารถไว้ให้นานที่สุด
ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานส่วนใหญ่พยายามยกระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น
และดีขึ้น เพื่อลดปัญหาเรื่องการลาออกจาก
งานในระยะยาว

การคัดเลือกบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ
เริ่มแรกสำนักงานต้องเลือกคนที่ใช่และนำมาพัฒนา
ฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติ ทำเป็นกรณีศึกษา
มีตัวอย่างให้ฝึกทำจริง ๆ ไม่ใช่การเรียนการสอน
แบบเดิม ๆ อีกต่อไป ตลอดจนมีเครื่องมือสนับสนุน
ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
และรวดเร็ว รวมถึงสำนักงานควรคำนึงว่าจะต้อง
จัดเตรียมบุคลากรแบบใดเพื่อพัฒนาและตอบสนอง
ต่อความคาดหวังขององค์กรในระยะยาว

“งานหนัก คือ ประสบการณ์”
ช่างตรงกันข้ามกับความคิดคนรุ่นใหม่เสียเหลือเกิน
เด็กรุ่นใหม่ต้องการอะไรที่ง่าย ๆ เร็ว ๆ ไม่จำเจ
ไม่ชอบอะไรที่อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอะไรที่ถูกบังคับ
ไม่ชอบการตอบกลับ ไม่ชอบการทำงานตามเวลา
08.30 น. เริ่มงาน 17.30 น. เลิกงาน เด็กรุ่นใหม่
ต้องการประสบความสำเร็จแบบทันด่วน ใช้เวลาน้อย ๆ
แต่อาชชีพผู้สอบบัญชีมีชั่วโมงการทำงานไม่แน่นอน
มีกรอบเวลาในการทำงานตั้งแต่ต้นจนงานเสร็จ
(ลงลายมือชื่อในงบการเงิน) ที่ชัดเจน ซึ่งอาจจะ
ไม่ตรงกับความต้องการในการทำงานคนรุ่นใหม่
ทำให้อาชชีพสอบบัญชีเลยไม่ค่อยอยู่ในสายตา
คนรุ่นใหม่เอาเสียเลย จึงเป็นความท้าทายของ
สำนักงานสอบบัญชีเป็นอย่างมาก

เมื่อ “คนรุ่นใหม่” ชอบใช้ชีวิตอิสระ ไม่ชอบการถูกบังคับ ห้องทำงานอยู่ทุกที่ ทำงานได้ทุกเวลา ชอบรวมกลุ่มกัน
เพื่อทำงานที่ชอบ ทั้งหมดทั้งหลาย คือ “ความสุข” ของคนรุ่นใหม่ เมื่อสำนักงานสอบบัญชีทราบความต้องการของคนรุ่นใหม่
และปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขแล้ว จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิต (Work Life Balance) ที่ส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำงานสอบบัญชีได้
อย่างมีคุณภาพ เกิดความผูกพันกับองค์กร และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับการสร้างความสุขในชีวิต
ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ





สำนักงานสอบบัญชีต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลในชีวิต (Work Life Balance) เพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากร โดยปัจจัยสนับสนุนที่สำนักงานสอบบัญชีต้องให้ความสำคัญ ได้แก่



การให้ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล



การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างเหมาะสม



การให้ความสำคัญกับเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน



การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี



การสร้างแรงบันดาลใจและมีความชัดเจนในการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญและความเชื่อมั่นกับบุคลากรในการเติบโตด้วยกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้สนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานสอบบัญชีมีสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารของสำนักงานสอบบัญชีสามารถนำปัจจัยต่างๆ ข้างต้นไปปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงส่งเสริมการสร้างสมดุลของงานกับชีวิตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุข และยังสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

สุดท้ายนี้ ความท้าทายของสำนักงานสอบบัญชี เช่น ปัญหาการลาออก ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน อาจจะแตกต่างกันในรายละเอียด แต่ปัญหาที่สำคัญได้แก่ การรับบุคลากรใหม่ และการรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนาน ๆ ทำให้สำนักงานต้องดูแลเอาใจใส่ สืบหาความพึงพอใจบุคลากรอยู่เสมอ โดยนำผลสำรวจที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นนโยบายของสำนักงานและนำไปปฏิบัติเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรต่อไป

