

ซ้ำและ “วัฒนธรรมตรวจสอบ” [Audit Culture]

รากเหง้าวัฒนธรรมตรวจสอบ

Shore (2008) กล่าวว่า Audit Culture หมายถึงรูปแบบใหม่ของการปกครองที่ใช้อำนาจครอบงำสังคม (hegemonic governance) ที่กำลังสร้างขึ้นผ่านระบบการตรวจสอบและความรับผิดชอบโดยการขึ้นของผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินและการบัญชี อำนาจของกฎเกณฑ์ทางการเมืองมักจะดำรงอยู่ในระบบการจำแนกประเภท (classificatory systems) ที่ดูเป็นเรื่องปกติวิสัยและซ่อนเร้นอยู่ในวิธีปฏิบัติและไม่ถูกตั้งคำถาม Bourdieu (1977) กล่าวว่ากฎระเบียบมักจะทำให้ความเด็ดขาดแม่นยำกลายเป็นเรื่องที่เคยชิน ทำให้การปฏิบัติตามกฎเป็นเรื่องสามัญ แต่สิ่งนี้อยู่บนมาตรฐานและการตรวจสอบความถูกต้องที่ใช้ตัวเลขเป็นเครื่องมือตัดสิน ส่งผลให้การบริหารจัดการมนุษย์มุ่งไปที่ความสำเร็จเชิงปริมาณที่แข็งกระด้าง ดังนั้น เป้าหมายของการตรวจสอบทางการเงินคือการควบคุมให้องค์กรและหน่วยงานมีการใช้เงินอย่างถูกต้องตามแผนและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

รากเหง้าของการตรวจสอบทางการเงิน เกิดขึ้นมาในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยวิศวกรชาวอเมริกันชื่อ Frederick W. Taylor ได้ริเริ่มการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ควบคุมและตรวจสอบการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยหวังว่าจะทำให้สายพานการผลิตสินค้าสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด การควบคุมนี้ถือเป็นวิธีที่จะเพิ่มศักยภาพของแรงงานและการเติบโตของอุตสาหกรรมซึ่งได้รับความนิยมมากในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 ประกอบกับการสร้างเกณฑ์และมาตรการของบริษัทรถยนต์ฟอร์ด (Ford's automobile) ที่ใช้วิธีการคำนวณผลผลิตเชิงคณิตศาสตร์จากเครือข่ายของบริษัทในเครือข่ายข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้เกิดการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของแรงงาน ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัทฟอร์ดจึงต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดเพื่อทำให้งานดำเนินไปตามแผน (task-driven) Foucault (1977) อธิบายประเด็นนี้ว่าการควบคุมคือการทำให้ระเบียบวินัยเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน ซึ่งรัฐจะใช้เป็นกลไกสำหรับการบริหารและอบรมบ่มเพาะประชาชนให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับระเบียบ เมื่อประชาชนทำตามกฎอย่างสม่ำเสมอก็จะกลายเป็นมนุษย์ที่อ่อนน้อมง่าย สิ่งสำคัญคือรัฐสามารถควบคุมพลเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จ

ในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 การขยายตัวอำนาจของเสรีนิยมใหม่ซึ่งพยายามจัดระเบียบชีวิตให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ (Peck & Tickell, 2002) โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจจำนวนมากมุ่งเน้นการแข่งขันและการเพิ่มรายได้ หน่วยงานภาครัฐได้นำวิธีการแบบธุรกิจมาปรับใช้กับระบบราชการ ทำให้การควบคุมและตรวจสอบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ จะต้องเน้นความถูกต้องโปร่งใส ปรากฏการณ์ทางสังคมในช่วงทศวรรษ 1980-2000 เป็นช่วงที่รัฐสมัยใหม่ที่ใช้ระบบทุนนิยมเป็นหลักในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ กำลังเผชิญความผันผวน

และความไม่แน่นอนของปัญหาเงินเฟ้อ การตกงานและการเป็นหนี้ของประชาชน และความไม่มีเสถียรภาพทางการเงิน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนเห็น “ความเสี่ยง” ที่รัฐอาจไม่สามารถสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของชาติได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาความเสี่ยง (Beck et al., 1994; Beck, 2000) มาตรการสำคัญคือ การควบคุมตรวจสอบที่เข้มงวด โดยป้องกันมิให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน และสร้างวิธีประกันคุณภาพ (quality assurance)

Power (2004) กล่าวว่า การตรวจสอบที่เข้มขึ้น มาจากความไม่ไว้วางใจให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานได้อย่างอิสระ ทำให้ต้องสร้างกฎระเบียบที่มีมาตรฐานเดียวสำหรับควบคุมหน่วยงานทุกประเภท สิ่งนี้สะท้อนวิกฤตของความไว้น้อยเชื่อใจ (crisis of trust) การตรวจสอบจึงมาพร้อมกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการปฏิรูประบบราชการที่แพร่หลายในสังคมตะวันตกตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา การตรวจสอบการทำงานในหน่วยงานของรัฐถูกนิยามว่าเป็น “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่พยายามใช้วิธีการแบบเอกชนมาปฏิบัติ ประกอบกับประชาชนรู้สึกว่าการทำงานขององค์กรราชการทั้งหลายไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนที่เดือดร้อน มีการเล่นพรรคเล่นพวก และการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลให้รัฐบาลความน่าเชื่อถือ ประชาชนต้องการตรวจสอบการทำงานที่จับต้องได้ และองค์กรรัฐต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เงื่อนไขเหล่านี้นำไปสู่การใช้ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่นอกองค์กรรัฐเข้ามาทำงานตรวจสอบ ทำให้เกิดมาตรการจัดระเบียบและการควบคุมที่ใช้ความรู้ทางการบัญชีเป็นหลักคิดสำคัญ (O’Neill, 2002) อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดมาตรการตรวจสอบขึ้น ผู้เชี่ยวชาญกลับมองข้ามและไม่ฟังเสียงประชาชน แต่เน้นการตรวจสอบความถูกต้องทางการเงินและกระทำการโดยคนไม่กี่คนเท่านั้น (Power, 1994)

การเติบโตของวัฒนธรรมตรวจสอบ

ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา กฎระเบียบทางการเงินกลายเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการตรวจสอบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีภาระหน้าที่ต่างกัน การตรวจสอบจะเป็นมาตรการประเมินผลและควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรเหล่านั้น ทำให้เกิดหน่วยงานที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผล เกิดการสร้างกลไกที่เป็นกิจวัตรเพื่อทำการเก็บข้อมูลและตรวจสอบเอกสารประเภทต่าง ๆ เป้าหมายเพื่อทำให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนและระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้วางอยู่บนหลักคิดที่วางงานสำเร็จอย่างมีคุณภาพตรงเวลาและใช้เงินอย่างคุ้มค่า การตรวจสอบที่เข้มขึ้นส่งผลให้องค์กรพยายามจัดระบบบริหารจัดการและสั่งการให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ เพื่อส่งข้อมูลสำหรับการตรวจสอบ สิ่งนี้เรียกว่า “การกำกับดูแลตนเองภายใต้การควบคุมตรวจสอบ”(regulated self-regulation) ตัวอย่างในประเทศอังกฤษ โรงเรียนทุกแห่งมีการทดสอบความรู้ของนักเรียนหลายครั้ง ทำให้ครูใช้เวลามากสำหรับการเตรียมการทดสอบและประเมินผลการเรียน จนไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน (Gill, 2004)

Power (1994) กล่าวว่าอังกฤษกลายเป็นสังคมของการตรวจสอบ (audit society) ที่เจ้าหน้าที่ในองค์กรรู้สึกว่าการดำเนินงานเต็มไปด้วยเงื่อนไขและงานของตนเองคือเป้าสำหรับการตรวจเช็คความผิด สภาวะดังกล่าวทำให้มนุษย์มีมุมมองเกี่ยวกับตนเองต่างไปจากเดิม กล่าวคือ บุคคลจะสนใจว่าการทำงานของตนจะถูกจัดวางในระดับไหน อะไรที่เป็นตัวชี้วัดผลงานและการทำงาน กระบวนการตรวจสอบทำให้มนุษย์เปลี่ยนสถานะเป็น “ผู้เข้ารับการตรวจ” (auditee) ซึ่งจะมีคนภายนอกเข้าตรวจเช็คและประเมินผลในเชิงตัวเลข เพื่อให้บุคคลทราบว่าการดำเนินงานของตนอยู่ในระดับไหน จะเห็นว่ามนุษย์ในสังคมแห่งการตรวจสอบจะมองคุณค่าของตัวเองด้วยการอ้างอิงระดับความสามารถที่คิดเป็นคะแนน ผลก็คือคนทำงานจะรู้สึกเครียดกับการทำงานหนัก ในขณะที่องค์กรสมัยใหม่เชื่อมั่นว่าการตรวจสอบคือการยืนยันการทำงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส แต่ปัญหาที่พบคือ การทำให้ “ความรับผิดชอบ” (accountability) เป็นเรื่องเดียวกับ “การตรวจสอบทางบัญชี” (accountancy) ความต้องการที่จะทำให้องค์กรน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากประชาชนกลับกลายเป็นการแสดงข้อมูลทางการเงิน

ตัวอย่างการตรวจสอบมหาวิทยาลัย ซึ่งเดิมมีหลักคิดว่าเป็นสถาบันความรู้เปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรที่ต้องส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและผลิตคนเข้าไปทำงานในบริษัทเอกชน ทำให้มีการเปิดหลักสูตรที่เน้นการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อทำงาน เน้นวิธีปฏิบัติมากกว่าพัฒนาวิธีคิดเชิงวิพากษ์ มหาวิทยาลัยจึงแข่งขันเพื่อเปิดหลักสูตรที่สนองความต้องการตามกระแสธุรกิจ มหาวิทยาลัยจึงมีลักษณะบริษัททางการค้ามากขึ้นเรื่อย ๆ กลไกบริหารงานของมหาวิทยาลัยจึงเต็มไปด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ (Spakes, 2007) รวมทั้งการจ้างงานบุคลากรที่เป็นนักวิชาการในระยะสั้น ซึ่งคนเหล่านั้นต้องแข่งขันเพื่อสร้างผลงานที่ต่อเนื่องและมีจำนวนมากพอเพื่อการต่อสัญญาหรือได้รับการบรรจุให้เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ Cooper (2001) กล่าวว่าในระบบของการตรวจสอบ มหาวิทยาลัยจะขาดอิสระทางวิชาการและมีการแทรกแซงจากอำนาจรัฐ เช่นการกำหนดประเด็นวิจัยที่ตอบสนองนโยบายเศรษฐกิจและการแข่งขันระหว่างประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างความรู้จะหดหายไปและไม่มีงบประมาณสนับสนุน

องค์กรระดับชาติและนานาชาติในปัจจุบันจะมีเกณฑ์เพื่อตรวจสอบและประเมินความสำเร็จที่แตกต่างหลากหลาย เช่น องค์กรทรัพย์สินทางปัญญาแห่งสหประชาชาติมีการจัดทำดัชนีนวัตกรรมระดับโลก (Global Innovation Index) นิตยสารฟอร์จูนจัดทำการประเมินบริษัทที่ได้รับการยกย่องมากที่สุด (Most Admired Companies) บริษัทผลิตถุงยางยี่ห้อดูเร็กซ์ทำการสำรวจสุขภาวะทางเพศ (sexual wellbeing survey) เพื่อประเมินว่าแต่ละประเทศมีประชากรที่มีเช็กส์สัปดาห์ละกี่ครั้ง เป็นต้น การสร้างดัชนีและตัวชี้วัดขององค์กรเหล่านี้ถูกนำมาเป็นเป้าหมายเพื่อให้องค์กรทำงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่จะส่งผลให้เกิดการประเมินผล แต่ตัวชี้วัดอาจมิใช้วิธีแก้ปัญหาก็ได้ แต่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดปัญหาเพราะงานบางประเภทที่ประเมินผลไม่ได้ จะทำให้คนที่

ทำงานมีผลคะแนนที่ไม่ตรงความจริง (Power, 1994) เนื่องจากฐานคิดที่ใช้สร้างตัวชี้วัดมาจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน (labour productivity)

วัฒนธรรมตรวจสอบในโลกปัจจุบันคือเทคโนโลยีของการสร้างกฎระเบียบ (disciplinary technologies) (Foucault, 1980) เป็นการนำวิธีคิดเรื่องการตรวจสอบมาใช้ในการทำงานของผู้คน ทำให้คนจำนวนมากต้องใช้เวลาไปกับการสร้างผลงานให้ตรงกับตัวชี้วัด ซึ่งทำให้คุณค่าของการใช้ชีวิตแวดล้อมด้วยการแข่งขันและการพิสูจน์ตัวเอง สิ่งนี้คือสภาวะของ “การขับเคลื่อนตัวเอง” (self-driven) และการปกครองตัวเอง (Rose & Miller, 1992) ดังนั้น การย้ายอยู่กับที่จะเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ การยกระดับความสามารถให้สูงขึ้นคือเป้าหมายชีวิต สิ่งเหล่านี้สะท้อนระบอบอำนาจของเสรีนิยมใหม่ที่สร้างการควบคุมมนุษย์แบบมองไม่เห็น แต่รู้สึกได้ด้วยการประเมินผลและตรวจสอบศักยภาพของบุคคล คนแต่ละคนถูกจับแยกออกจากกันเพื่อทำให้กลายเป็น “ตัวตนที่กระตือรือร้น” (active subjects) “ตัวตนที่ควบคุมได้” (governable subjects) และ “ตัวตนที่บริหารตนเอง” (self-managing subjects) ที่รองรับการอยู่ในองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ตรวจสอบและสร้างตัวชี้วัดที่เข้มข้น (Rose, 1999) ปรากฏการณ์นี้คือการรวมตัวกันระหว่างการบริหารธุรกิจในระบบทุนนิยมกับการบริหารราชการในรัฐสมัยใหม่ (Shore, 2008)

ความเป็นมนุษย์ในวัฒนธรรมตรวจสอบ

การแข่งขันเพื่อประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลเพื่อยืนยันในความเป็นเลิศหรือความยอดเยี่ยมในผลงานและการทำงาน สถานการณ์เหล่านี้ สะท้อนว่าสังคมเต็มไปด้วย “การคำนวณ” เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าของคน (Merry, 2011) ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาล สถานีตำรวจ เทศบาล โรงเรียน โรงแรม สายการบิน โรงงานอุตสาหกรรม และองค์กรธุรกิจ ล้วนนำมาตรการตรวจสอบไปใช้บริหารและมีการประเมินเพื่อจัดอันดับความสามารถขององค์กร คำว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคม” และ “ความโปร่งใส” ถูกใช้เป็นเป้าหมายในการบริหารยุคใหม่ ขณะที่การควบคุมภายในองค์กรจะมุ่งเน้น “ศักยภาพ” “ความสามารถ” “ประสิทธิภาพ” และ “ผลสัมฤทธิ์” Strathern (2000) กล่าวว่าวัฒนธรรมตรวจสอบกลายเป็น “จริยธรรมใหม่” ที่ตัดสินความดีงามของมนุษย์ด้วยการให้คะแนนผลงานที่ปัจเจกแต่ละคนรับผิดชอบต่อ ตระกะนั้นคือการตอกย้ำความเป็นเหตุเป็นผลในการกระทำของมนุษย์ ทุกสิ่งที่มีมนุษย์ลงมือทำจึงต้องอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้เท่านั้น การกระทำที่อยู่นอกมาตรฐานและกฎเกณฑ์จึงไม่ถูกคำนวณเป็นความสามารถของคน ๆ นั้น

ภายใต้ระบอบความรับผิดชอบต่อ (regimes of accountability) องค์กรต่าง ๆ ต้องยึดกฎเกณฑ์ประสิทธิภาพและความโปร่งใส (efficiency and transparency) ซึ่งทำให้เกิดวิธีการประเมินคนทำงานด้วยทฤษฎีตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลัก (key performance indicators - KPIs) โดยคนทำงานต้องทำตามเกณฑ์ แผนงาน ระยะเวลา และงบประมาณที่ส่งผลให้เกิด

ความสำเร็จและคุณภาพตามเป้า เมื่อคนทำงานกลายเป็นผู้เข้ารับการตรวจ ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือการเปลี่ยนลักษณะการทำงานที่เน้นความสำเร็จและการจัดลำดับชั้นของผลงาน รวมทั้งการนิยามผลงานที่เป็นสูตรตายตัว โดยไม่คำนึงถึงคุณลักษณะของงานที่แตกต่างหลากหลาย เมื่อตัวชี้วัดถูกใช้เป็นไม้กายสิทธิ์ที่เสกงานทุกประเภทให้เป็นมาตรการเดียวกัน คนทำงานที่ตอบตัวชี้วัดก็ย่อมถูกประเมินในแบบเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำลายความสามารถของคนทำงานโดยปริยาย มาตรฐานกลางของการตรวจสอบและประเมินผลกลายเป็นระบอบการควบคุมที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ เลือกรงานบางอย่างที่เข้ากับเกณฑ์ตัวชี้วัดมาตรวจสอบ ในขณะที่งานบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดจะไม่ถูกนับรวม

ระบอบการตรวจสอบมองเห็นมนุษย์เป็นเพียงวัตถุที่ถูกใช้เพื่อสร้างผลผลิต (objectification of human labour) สถานการณ์ดังกล่าวทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ในมาตรการตรวจสอบเชิงตัวเลข Sauder and Espeland (2009) กล่าวว่าบุคคลที่เชื่อมั่นและลุ่มหลงอยู่กับการจัดอันดับและการประเมินผลเชิงตัวเลข มักจะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีส่วนกับการทำงานที่วุ่นวายซับซ้อนที่อยู่นอกกฎเกณฑ์ที่วางไว้ อย่างไรก็ตาม ทิศทางของการตรวจสอบมุ่งที่จะตอบสนองตัวชี้วัดที่จับต้องได้และมีหลักฐานชัดเจน (hard evidence) ทำให้องค์กรมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่ถูกใช้เป็นตัวชี้วัดเท่านั้น ดังนั้น ไม่ว่าคนทำงานจะมีทักษะและความสามารถแบบอื่นหรือไม่ องค์กรก็จะพัฒนาเฉพาะทักษะที่ตรงตามตัวชี้วัด (Shore & Wright, 2015) สิ่งนี้ ทำให้องค์กรเบียดขับและบ่อนทำลายคุณค่าของคนทำงาน ในปัจจุบัน ชนชั้นผู้มีความรู้วิชาการที่เป็นราชการหรือกลุ่มนักวิชาการเชิงเทคนิคในองค์กรเอกชน (technocrats) จะมีบทบาทสำคัญในการควบคุมและกำหนดมาตรการกลางเพื่อตรวจสอบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ คนกลุ่มนี้ใช้ความรู้คณิตศาสตร์สร้างสูตรการคำนวณตัวชี้วัดที่ละทิ้งความแตกต่างกันของการทำงาน

ผู้เขียน

ดร.นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ

ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและส่งเสริมวิชาการ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

เอกสารอ้างอิง

Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1994). *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice* (trans. Richard Nice). Cambridge: Cambridge University Press.

Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Harmondsworth: Penguin.



- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972–1977* (edited by Colin Gordon). New York: Pantheon Books.
- Gill, P. (2004). Mathematics. in J. White, (ed.). *Rethinking the School Curriculum: Values, Aims and Purposes*, (pp. 104–16). London: Routledge.
- Merry, S. E. (2011). Measuring the world. *Current Anthropology*, 52 (3), S83-S95.
- O’Neill, O. (2002). *A Question of Trust: The BBC Reith Lectures of 2002*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Peck, J.& Tickell, A. (2002). The Urbanization of Neoliberalism: Theoretical Debates on Neoliberalizing Space. *Antipode*, 34(3), 380–404.
- Power, M. (1994). *The Audit Explosion*. London: Demos.
- Power, M. (2004). *The Risk Management of Everything: Rethinking the Politics of Uncertainty*. London: Demos.
- Rose, N. (1999). *Powers of Freedom: Reframing Political Thought*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rose, N. & Miller, P. (1992). Political Power beyond the State: Problematics of Government. *British Journal of Sociology*, 43(2), 173–205.
- Sauder, M. & Espeland, W.N. (2009). The discipline of rankings: tight coupling and organisational change. *American Sociological Review*, 74(1), 63–82.
- Shore, C. (2008). Audit Culture and Illiberal Governance: Universities and the Politics of Accountability. *Anthropological Theory*, 8(3), 278–298.
- Shore, C., & Wright, S. (2015). Audit culture revisited: rankings, ratings, and the reassembling of society. *Current Anthropology*, 56(3), 421–444.
- Sparkes, A. (2007). Embodiment, Academics, and the Audit Culture: A Story Seeking Consideration. *Qualitative Research*, 7(4), 521–50.
- Strathern, M. (ed.). (2000). Audit cultures. anthropological studies in accountability, ethics and the academy. (Pp 1-18). (EASA Series). London: Routledge