

News release

สำหรับเผยแพร่ทันที

อรรชตา ภควัตชัย

Brand, Marketing and Communications
099-2891792
Onrachata.Pakawatchai@th.ey.com

ดวงแก้ว ทองทวีผล

Brand, Marketing and Communications
084-0962085
Duangkaew.Thongtawepol@th.ey.com

ผลสำรวจของ ‘อวิวาย’ เผยความขัดแย้งของบทบาท CFO ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

กรุงเทพฯ, 27 กันยายน 2566: ธุรกิจเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ สถานะตลาดที่ท้าทาย และความคาดหวังใหม่ ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรับมือกับความท้าทายดังกล่าวทำให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน หรือซีเอฟโอ (CFO) ได้รับแรงกดดันให้ต้องเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านการเงิน เพื่อพลิกโฉมสู่ทีมการเงินแบบดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้การจัดทำรายงานการเงินเป็นไปอย่างรวดเร็วและเจาะลึกมากยิ่งขึ้น สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

รายงาน DNA of the CFO Survey: Southeast Asia Perspective 2023 ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของ CFO และผู้บริหารทางการเงินอาวุโสในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จำนวน 110 คนเกี่ยวกับเป้าหมายที่ขัดแย้งกันเอง 3 ประการหลัก ซึ่งเกิดจากบทบาทของ CFO ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ 1). การสร้างคุณค่าระยะสั้นกับระยะยาวแก่องค์กร 2). ความเสี่ยงกับการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก และ 3). บทบาทความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์กับทักษะความสามารถที่สนับสนุนการเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม โดยผลสำรวจได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำฝ่ายการเงินในภูมิภาครับมือความท้าทายเหล่านี้อย่างไร และในขณะเดียวกันก็แสดงความมุ่งมั่นจะเป็นพันธมิตรที่ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

วราพร ประภาศิริกุล หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบบัญชีและบริการให้คำปรึกษาด้านบัญชีการเงิน อวิวาย ประเทศไทย กล่าวว่า

“CFO สามารถจัดการความขัดแย้งดังกล่าวได้ด้วยการปรับแนวทางในแต่ละมิติ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับกรณีหน่วยงานการเงินประสิทธิภาพสูง ไม่เช่นนั้น การจัดการกับความขัดแย้งที่กล่าวมา และการทำงานได้อย่างดีเยี่ยมในฐานะ CFO ก็น่าจะเป็นเรื่องยาก”

การจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนระยะสั้นและการลงทุนระยะยาวอย่างสมดุล

38% ของผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่า พวกเขามีแนวโน้มที่จะลดการลงทุนด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นการลงทุนระยะยาวที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในระยะสั้น

นอกจากนี้ เกือบสองในสาม (65%) ของผู้ตอบแบบสำรวจกล่าวว่า มีความตึงเครียดและความขัดแย้งภายในทีมผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนระยะสั้นและระยะยาวอย่างสมดุล

วราพร กล่าวเสริมว่า “การจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนในระยะยาวและระยะสั้นให้สมดุลนั้นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของทีมผู้บริหารระดับสูง โดยการลงทุนระยะยาวต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน นวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนการลงทุนระยะสั้นต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตอบโจทยความต้องการด้านการดำเนินงาน การบรรลุเป้าหมายทางการเงิน และการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ในทันที ดังนั้น การทำงานร่วมกันช่วยให้ทีมผู้บริหารระดับสูงสามารถประเมินและจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

ทั้งนี้ คุณลักษณะสองอันดับแรกที่ CFO ต้องมีเพื่อให้โน้มน้าวการตัดสินใจของทีมผู้บริหารได้คือ ความสามารถในการใช้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกันได้กับนักลงทุนรายสำคัญหรือคณะกรรมการบริหาร

การบริหารความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก

แม้จะมีช่องโหว่ให้ปรับปรุงได้มากมาย กลับมี CFO เพียง 14% เท่านั้นที่สร้างการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอย่างจริงจังเพื่อพลิกโฉมฝ่ายการเงินให้รองรับการทำงานอนาคต โดย CFO ส่วนใหญ่ (63%) กลับเลือกใช้แนวทางที่มีความเสี่ยงปานกลาง โดยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหนึ่งถึงสองด้านของฝ่ายการเงินเท่านั้น

CFO ควรยกระดับความสำคัญกับเรื่องคน เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดย CFO ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนวัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะเลือกแนวทางสร้างความเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นและชัดเจนมากกว่า โดย 86% ของผู้ตอบแบบสำรวจเห็นพ้องว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของฝ่ายการเงินคือเรื่องสำคัญอันดับต้น ๆ ด้วยตระหนักว่าต่อให้ระบบดีเพียงใด ก็ไม่สามารถส่งมอบคุณค่าได้อย่างที่ตั้งใจ หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทีมการเงิน

นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานของฝ่ายการเงินที่เปลี่ยนไปย่อมทำให้ทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การนำเครื่องมือวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของภาพที่เข้าใจง่าย (Data-driven

visualization) มาใช้ อาจไม่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มมากนัก หากฝ่ายการเงินขาดบุคลากรที่สามารถตีความผลที่ออกมา และแปลงให้เป็นข้อมูลเชิงลึกที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้นำฝ่ายการเงินในภูมิภาคนี้จึงควรลงทุนกับการพัฒนาทักษะให้กับสมาชิกในทีมที่มีอยู่ และเปลี่ยนคุณสมบัติที่ต้องการจากพนักงานใหม่ที่จะว่าจ้าง เพื่อยกระดับทักษะความสามารถที่มีอยู่อย่างมีกลยุทธ์

การประสานบทบาทของ CFO ที่เปลี่ยนไปกับทักษะความสามารถแบบเดิมได้อย่างลงตัว

เมื่อ CFO ต้องมีบทบาทในเชิงกลยุทธ์และการสร้างมูลค่าเพิ่มในองค์กรมากขึ้น 42% ของผู้นำฝ่ายการเงินในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องอื่นนอกเหนือไปจากการเป็น CFO เพื่อเตรียมก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารระดับสูง หรือซีอีโอ (CEO) โดย CFO ในภูมิภาคนี้ระบุว่า ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสองประการของพวกเขาในการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ได้รับเลือกขึ้นดำรงตำแหน่ง CEO นั้น คือ “การหาเวลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญจากภายนอกและการเข้าถึงผู้นำทางความคิด” และ “การบริหารจัดการความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหลากหลายด้าน รวมถึงงานด้านไอทีและทรัพยากรบุคคล”

แนวโน้มที่พบเห็นได้มากขึ้นคือ CFO จะได้รับเลือกมารับตำแหน่งจากความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าความเชี่ยวชาญด้านการเงินเพียงอย่างเดียว กว่าสองในสาม (69%) ของผู้นำฝ่ายการเงินในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระบุว่า บริษัทของพวกเขายินดีที่จะแต่งตั้ง CFO ที่มีประสบการณ์ทางการเงินไม่มากนัก โดยขณะนี้ธุรกิจหลายแห่งพิจารณาผู้ที่เข้ามารับตำแหน่ง CFO จากบุคลากรในสายงานการพัฒนาธุรกิจ การลงทุน การวิเคราะห์ การบริหารจัดการดำเนินงาน หรือกฎหมายและการกำกับปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ในด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไป ผู้นำฝ่ายการเงินในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รู้สึกว่าคุณทำหน้าทีนี้ได้ดี โดยเฉพาะการเป็นที่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษา (Mentoring) โดย 64% กล่าวว่าพวกเขาให้เวลามากพอในการเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ที่ต้องการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารอาวุโสด้านการเงิน และสองในห้ากล่าวว่า พวกเขาระบุตัวพนักงานที่มีศักยภาพสูงตั้งแต่เริ่มเดินทางในสายอาชีพทางการเงิน และ 47% มีกระบวนการสำหรับการสืบทอดตำแหน่ง CFO อย่างเป็นทางการและมีประสิทธิภาพไว้พร้อมแล้ว

“ระหว่างที่ต้องรับมือกับเป้าหมายที่ขัดแย้งกันเอง 3 ประการ ซึ่งเกิดขึ้นจากบทบาทของ CFO ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น ผู้นำฝ่ายการเงินควรพิจารณาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลกระทบมากขึ้นใน 3 ระดับ ได้แก่ ผลกระทบทางธุรกิจ โดย

การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร *ผลกระทบในการทำงาน* โดยการผลักดันให้การทำงานของฝ่ายการเงินมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น และ *ผลกระทบส่วนบุคคล* โดยการพัฒนาว่าที่ CFO ในอนาคตเพื่อมุ่งสู่การก้าวขึ้นเป็น CEO
ต่อไป การสร้างผลกระทบดังกล่าวจะทำให้ CFO รับผิดชอบงานด้านกลยุทธ์ได้อย่างดีเยี่ยม และมีส่วนช่วยสร้าง
ความสำเร็จระยะยาวให้กับองค์กร” วราพร กล่าวปิดท้าย

-จบ-

Notes to Editors

About EY

EY exists to build a better working world, helping to create long-term value for clients, people and society and build trust in the capital markets.

Enabled by data and technology, diverse EY teams in over 150 countries provide trust through assurance and help clients grow, transform and operate.

Working across assurance, consulting, law, strategy, tax and transactions, EY teams ask better questions to find new answers for the complex issues facing our world today.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

This news release has been issued by EYGM Limited, a member of the global EY organization that also does not provide any services to clients.

APAC no. 15001209