

ก้าวนำในโลก แห่งความเป็น จริงใหม่

ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26
ฉบับเอเชียแปซิฟิก

มกราคม 2566

ในเวลานี้ของปีที่แล้ว ความเชื่อมั่นเชิงบวกของซีอีโอในเอเชียแปซิฟิกแต่ละระดับสูงสุดเป็นประวัติการณ์ โดยมีความหวังว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวเนื่องจากประเทศส่วนใหญ่เริ่มกลับมาดำเนินธุรกิจได้อีกครั้ง ซึ่งนี่ยังถูกมองว่าเป็นสัญญาณที่ดีขึ้นของการเติบโตของเศรษฐกิจโลก โดยภูมิภาคนี้ได้รับแรงสนับสนุนจากอุปสงค์ภายในประเทศที่แข็งแกร่ง และการปรับสมดุลการค้าอย่างค่อยเป็นค่อยไป

อย่างไรก็ดี หนึ่งปีต่อมา เราพบว่า ความเชื่อมั่นนี้กลับตาลปัตรโดยสิ้นเชิง เนื่องจากความท้าทายที่ซับซ้อนหลายประการกำลังคุกคามโอกาสในการเติบโตของเศรษฐกิจ ทำให้เกิดสภาวะความไม่สมดุล (Disequilibrium) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นี่คือนิยามของ **สภาวะของโลกแห่งความเป็นจริงใหม่** ที่มีความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ที่เพิ่มสูงขึ้น เงินเฟ้อขึ้นรุนแรง ความเปราะบางของห่วงโซ่อุปทาน ความท้าทายด้านแรงงานรูปแบบใหม่ และแรงกดดันที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการดำเนินการในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG)

จากการสำรวจความคิดเห็นของซีอีโอกว่า 4,410 รายทั่วโลก โดยในจำนวนนี้มีซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จำนวน 1,634 ราย ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปีครั้งที่ 26 (26th Annual Global CEO Survey) ได้นำเสนอข้อมูลเชิงลึกซึ่งแสดงถึงมุมมองที่ชัดเจนว่า ซีอีโอกำลังเผชิญกับสองความท้าทายสำคัญ นั่นคือ การจัดการกับความเสี่ยงจากภายนอกในระยะสั้นเพื่อขับเคลื่อนความสามารถในการทำกำไรเพื่อความอยู่รอด ในขณะที่เดียวกัน ก็ต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อการเติบโตในระยะยาว

การจัดการกับสองความท้าทายสำคัญนี้ให้ไปสู่ความสำเร็จ ถือเป็นงานดำเนินการที่ซับซ้อน เนื่องจากธุรกิจจำเป็นต้องเร่งสร้างนวัตกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ต้องส่งมอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในระยะสั้น ผู้นำธุรกิจจึงจำเป็นต้องเข้าใจความท้าทาย จัดลำดับความสำคัญใหม่เกี่ยวกับการสร้างคุณค่า สร้างพลังของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และทำงานร่วมกันในระดับที่กว้างกว่าและลึกซึ้งกว่าที่เคยเป็น รวมถึงใช้ประโยชน์จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายในการขับเคลื่อนการเติบโตของกิจการ

การก้าวนำธุรกิจในเวลา นี้ จึงถือเป็นช่วงสำคัญที่สุดของซีอีโอที่จะต้องฟันฝ่ากระแสความท้าทายเพื่อการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก รวมทั้งสร้างนิยามใหม่ให้กับคุณค่าทางธุรกิจ และมรดกความสำเร็จที่จะถูกส่งต่อไปในอนาคต

เรย์มอนด์ ชาว

ประธาน PwC ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก
และสาธารณรัฐประชาชนจีน

สารบัญ

1 สรุปประเด็นสำคัญจากผลการสำรวจซีอีโอเอเชียแปซิฟิก 4

2 ความตึงเครียดในปัจจุบัน ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5

3 การจัดการกับสองความท้าทายสำคัญให้สำเร็จ 15

4 เกี่ยวกับผลสำรวจ 16

5 ติดต่อเรา 18

สรุปประเด็นสำคัญจากผลการสำรวจซีไอโอเอเชียแปซิฟิก

ในโลกแห่งความเป็นจริงใหม่ ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีความคิดเห็นและมุมมอง ดังนี้



... ความเชื่อมั่นเชิงบวกที่เคยมีต่อเศรษฐกิจโลกได้กลับตาลปัตรโดยสิ้นเชิง

- 69% ของซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เชื่อว่า การเติบโตของเศรษฐกิจโลกจะลดลง เปรียบเทียบกับปีก่อนที่ 76% มองว่าการเติบโตของเศรษฐกิจโลกจะปรับตัวดีขึ้น
- อย่างไรก็ตาม ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีมุมมองเชิงลบเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตของเศรษฐกิจโลกน้อยกว่า และมีมุมมองในเชิงบวกเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตของประเทศตนเองมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับซีไอโอทั่วโลก



... ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำกำไรระยะสั้น

- เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ความเสี่ยงสามอันดับแรกที่ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะให้ความสำคัญในช่วง 12 เดือนข้างหน้า ได้แก่ เงินเฟ้อ ความผันผวนของเศรษฐกิจมหภาค และความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ นอกจากนี้ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ ESG ก็ยังคงเป็นจุดสนใจในระยะยาว
- เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในระยะสั้น ซีไอโอเกือบครึ่งหนึ่งมุ่งเน้นไปที่การลดต้นทุนการดำเนินงาน การกระจายสัดส่วนของพอร์ตการลงทุนให้มีความหลากหลาย และการปรับราคาขึ้นในระยะสั้น ซึ่งตรงข้ามกับโครงการริเริ่มที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (~8-16%)



... จำเป็นต้องพลิกโฉมธุรกิจเพื่อความอยู่รอด

- 53% ของซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (มากกว่าซีไอโอทั่วโลก 14%) เชื่อว่า โมเดลธุรกิจปัจจุบันของพวกเขาจะไม่รอดในทศวรรษหน้า
- ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เล็งเห็นถึงความจำเป็นของ**สองความท้าทายสำคัญ** นั่นคือ การสร้างสมดุลระหว่างความสามารถในการทำกำไรระยะสั้น และการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อการเติบโตในระยะยาว



... มองเห็นความท้าทายด้านประสบการณ์และวัฒนธรรมของผู้คน

ซึ่งสอดคล้องกับซีไอโอทั่วโลก ดังต่อไปนี้

- มีเพียง 41% เท่านั้นที่เชื่อว่า พฤติกรรมของพนักงานในปัจจุบันส่วนใหญ่สอดคล้องกับค่านิยมและทิศทางขององค์กร
- ซีไอโอประมาณครึ่งหนึ่งมักไม่ส่งเสริมให้มีการถกเถียงโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และไม่ยอมให้เกิดความผิดพลาดในระดับเล็กน้อย
- 73% มักไม่สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับหน้าที่งานในฝ่ายหรือแผนกของตนได้อย่างเป็นอิสระ



... ให้ความสำคัญกับความร่วมมือในวงกว้างเพื่อขับเคลื่อนมูลค่าทางธุรกิจ

- เมื่อเทียบกับซีไอโอทั่วโลก ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีแนวโน้มที่จะจับมือเป็นพันธมิตรนอกเหนือจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่กำหนดไว้มากขึ้น 6%
- การเป็นพันธมิตรดังกล่าว มีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างแหล่งที่มาใหม่ ๆ ของมูลค่า มากกว่าที่จะแก้ปัญหาความท้าทายทางสังคม

เพื่อช่วยให้ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจัดการกับประเด็นความซับซ้อนที่เกิดขึ้น และขับเคลื่อนองค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ เราได้แนะนำห้าแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ผู้นำเข้าใจถึงแรงผลักดันในปัจจุบัน ที่กำหนดสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
2. ขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรดำเนินการ และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว และความสามารถในการฟื้นตัวของธุรกิจ
3. ใช้วิธีการแบบองค์รวมในการสร้างมูลค่าเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสามารถในการทำกำไร การพลิกโฉมองค์กร และการเติบโตของธุรกิจ
4. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อจัดการกับปัจจัยความกังวลต่าง ๆ และความต้องการของพนักงาน
5. เปิดรับแนวคิดการทำงานร่วมกัน และแสวงหาพันธมิตรเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ยั่งยืน



ความตึงเครียดในปัจจุบันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต

ผลการศึกษาซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจำนวน 1,634 รายของ PwC (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปีของเรา) เปิดเผยให้เห็นถึงความท้าทายต่าง ๆ ที่ทำให้ธุรกิจดำเนินมาถึงจุดเปลี่ยน โดยสองความท้าทายสำคัญ คือ การมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการทำอะไรให้เกิดขึ้น 'ตอนนี้ และ เวลานี้' ไปพร้อมกับการปรับการดำเนินงานธุรกิจเพื่อความอยู่รอดในอนาคต ทั้งนี้ การจัดการกับสองความท้าทายสำคัญนี้ให้ไปสู่ความสำเร็จ จะนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต

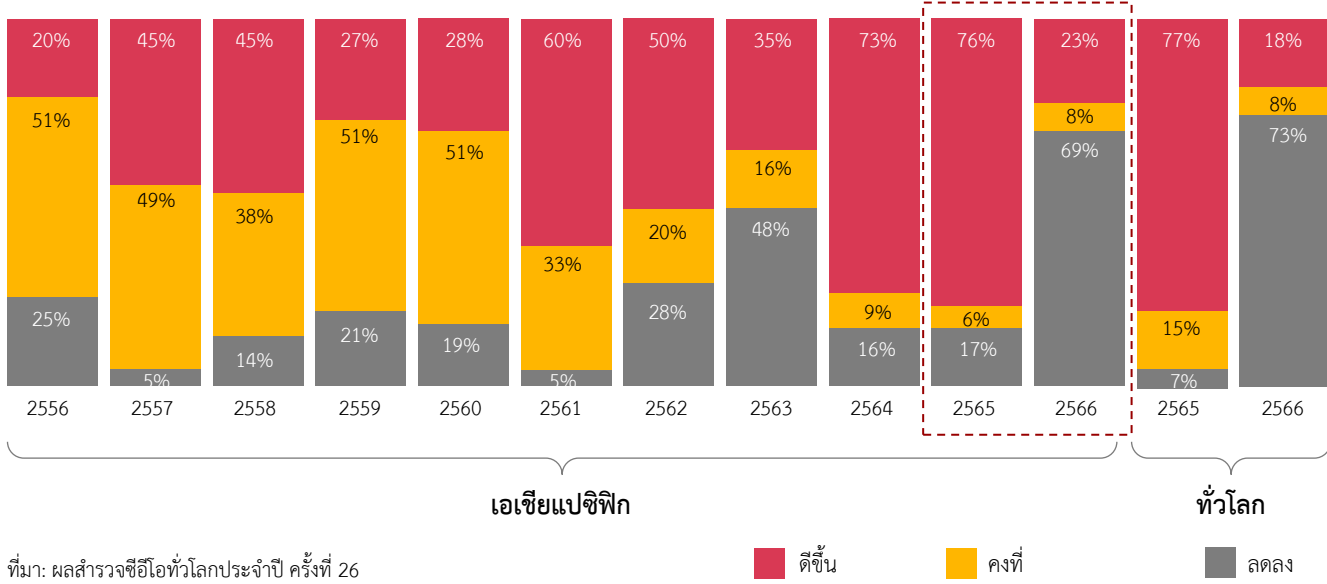
ซีอีโอทั่วโลกกำลังต่อสู้กับคำถามมากมายเกี่ยวกับการจัดการกับสองความท้าทายสำคัญนี้ให้สำเร็จ โดยภาพรวมของ [ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26 ฉบับเอเชียแปซิฟิก: ก้าวนำในโลกแห่งความเป็นจริงใหม่ \(26th Annual Global CEO Survey - Asia Pacific: Leading in the new reality\)](#) ของเรา ได้เผยให้เห็นถึงความท้าทายและโอกาสที่โดดเด่นสำหรับผู้บริหารธุรกิจภูมิภาค นอกจากนี้ เรายังให้ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ โดยอิงตามผลการวิจัยและประสบการณ์การทำงานของ PwC ในช่วยเหลือผู้บริหารต่าง ๆ

ความเชื่อมั่นเชิงบวกที่เคยมีต่อเศรษฐกิจโลกได้กลับตาลปัตรโดยสิ้นเชิง

ผู้ตอบแบบสำรวจในภูมิภาคของเราโดยรวมแล้ว มีมุมมองในเชิงลบต่อการเติบโตของเศรษฐกิจโลก โดย 69% เชื่อว่า การเติบโตของเศรษฐกิจโลกจะลดลงในอีก 12 เดือนข้างหน้า ผลสำรวจนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการพลิกผันของผลการสำรวจที่แตกต่างจากปีที่ผ่านมาโดยสิ้นเชิง ซึ่งสัดส่วนของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ (76%) คาดว่า การเติบโตของเศรษฐกิจทั่วโลกจะปรับตัวดีขึ้น

ความเชื่อมั่นเชิงบวกของซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีต่อการเติบโตของเศรษฐกิจโลกอยู่ในระดับต่ำที่สุดในรอบสิบปี

คำถาม: คุณคิดว่าการเติบโตของเศรษฐกิจโลก (เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ) จะเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดในอีก 12 เดือนข้างหน้า?



ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26

ซีอีโอในภูมิภาคของเรากำลังเตรียมพร้อมรับมือกับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกที่อาจเกิดขึ้น เงินเฟ้อที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และราคาสินค้าโภคภัณฑ์ที่มีความผันผวน อีกทั้งอุปสงค์ทั่วโลกที่อ่อนแอจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งเน้นการส่งออก เช่น เขตปกครองพิเศษฮ่องกง มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน และเวียดนาม นอกจากนี้ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งถือเป็นกลไกขับเคลื่อนการเติบโตของภูมิภาค มีแนวโน้มที่จะเติบโตช้ากว่าปกติ เนื่องจากนโยบายเศรษฐกิจมหภาคและนโยบายอื่น ๆ ในระยะปานยาวถึงระยะกลาง ด้วยเหตุนี้ [กองทุนการเงินระหว่างประเทศ \(IMF\)](#) จึงได้ปรับลดคาดการณ์การเติบโตของภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกก่อนหน้านี้ลง 0.8% เหลือ 4.3% ในปี 2566



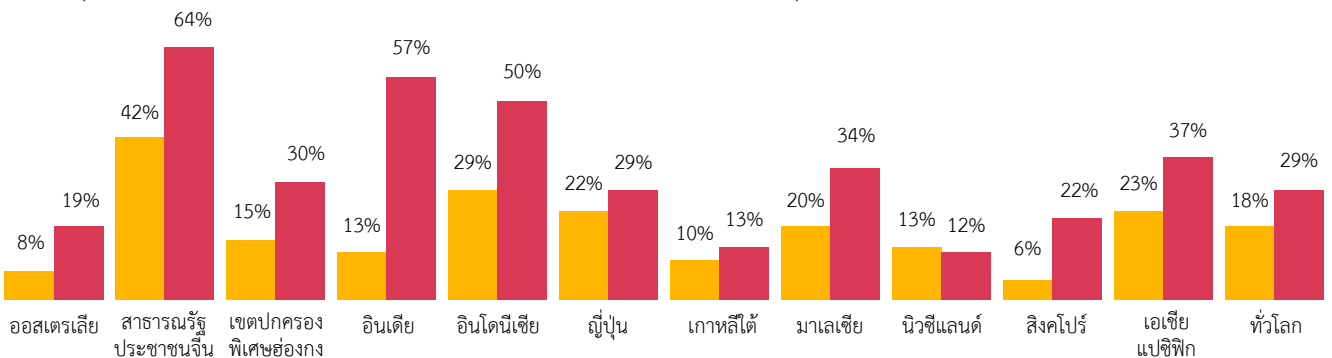
แม้ว่าความเชื่อมั่นของซีอีโอต่อเศรษฐกิจโลกจะลดลง แต่เอเชียแปซิฟิกยังคงเป็นหนึ่งในภูมิภาคที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการเติบโตของเศรษฐกิจโลกในระดับสูงสุด เทียบกับเศรษฐกิจเกิดใหม่อื่น ๆ ได้แก่ แอฟริกา และละตินอเมริกา ทั้งนี้ ระดับความเชื่อมั่นของแต่ละประเทศนั้นแตกต่างกันไป อันสะท้อนถึงความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและภาคธุรกิจที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจโดยประเทศที่มีมุมมองเชิงบวกสูงสุด ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน (42%) และอินโดนีเซีย (29%) โดยซีอีโอของทั้งสองประเทศดังกล่าวต่างเชื่อว่า เศรษฐกิจโลกจะกลับมาดีขึ้น ในขณะเดียวกัน ตลาดหลายแห่งในภูมิภาคนี้ ได้แก่ สิงคโปร์ (6%) ออสเตรเลีย (8%) เกาหลีใต้ (10%) นิวซีแลนด์ (13%) และอินเดีย (13%) แสดงมุมมองในเชิงลบมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงมุมมองของซีอีโอที่มีต่อผลกระทบอันต่อเนื่องยาวนานจากปัจจัยเศรษฐกิจมหภาคทั่วโลก

นอกจากนี้ ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ยังคงมีมุมมองเชิงลบเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตของประเทศตนเองน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับซีอีโอทั่วโลก ทั้งนี้ การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของประเทศที่เพิ่มขึ้นมากกว่าผลประโยชน์ของโลก แสดงให้เห็นถึงการเร่งตัวของแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยพื้นฐานของภูมิภาคยังคงได้รับแรงสนับสนุนจากการเปิดเสรีทางการค้า (ตัวอย่าง เช่น ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Regional Comprehensive Economic Partnership) และการเปิดรับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ)

ซีอีโอในประเทศขนาดใหญ่กว่าของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก แสดงมุมมองเชิงบวกในระดับสูงสุดต่อโอกาสการเติบโตทางเศรษฐกิจภายในประเทศของตนเอง เมื่อเปรียบเทียบกับทั่วโลก นำโดยสาธารณรัฐประชาชนจีน (64%) อินเดีย (57%) และอินโดนีเซีย (50%) โดยมาตรการเชิงนโยบายด้านสุขภาพและเศรษฐกิจของ **สาธารณรัฐประชาชนจีน** ยังส่งเสริมการฟื้นตัวของตลาดอย่างค่อยเป็นค่อยไปภายในช่วงครึ่งหลังของปี 2566 ไปจนถึงปี 2567 ในขณะเดียวกัน ประเทศที่มีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจจะได้รับผลกระทบที่น้อยกว่าจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก เนื่องจากประเทศเหล่านี้มีอุปสงค์ภายในประเทศปริมาณมากคอยรองรับอยู่ ซึ่งรวมถึงอินโดนีเซียและอินเดีย โดยอินเดียถูกมองว่าเป็น **ศูนย์กลางการผลิตเสริม** สำหรับภูมิภาคนี้มากขึ้นเรื่อย ๆ

แม้ว่ามุมมองเชิงลบต่อการเติบโตของเศรษฐกิจทั่วโลกจะอยู่ในระดับที่สูง แต่ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกก็ยังมั่นใจถึงโอกาสการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศของตน

คำถาม: คุณเชื่อว่า การเติบโตของเศรษฐกิจ (ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ) ในประเทศของคุณ จะเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดในอีก 12 เดือนข้างหน้า?



หมายเหตุ: แสดงเฉพาะคำตอบที่ระบุว่า 'ดีขึ้น' เท่านั้น | ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26



ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำกำไรในระยะสั้น



มุมมองเชิงลบของซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลงมือทำ ‘ณ เวลานี้ และ ตอนนี้’ นั่นคือ การรักษาความสามารถในการทำกำไรจากการดำเนินงานและการสร้างกระแสเงินสดทันที รวมถึงเลื่อนการสร้างมูลค่าในระยะยาวออกไป

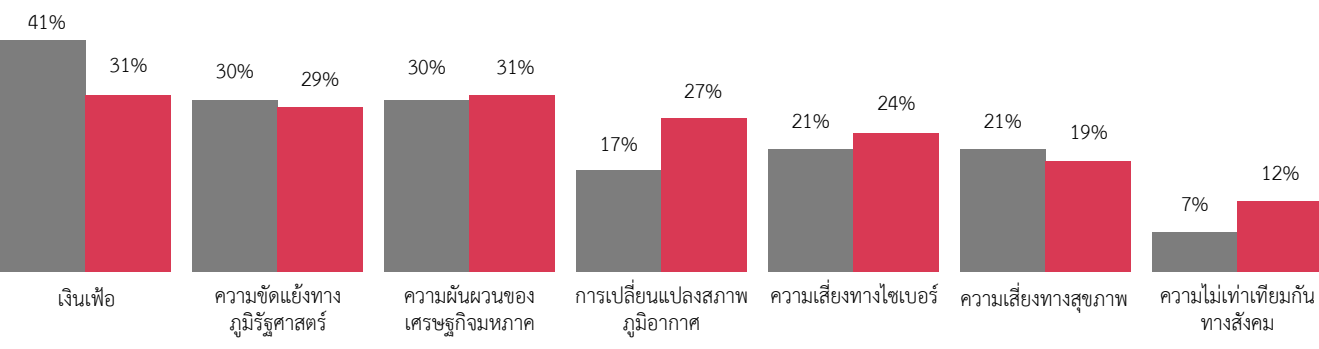
สำหรับคำถามเกี่ยวกับภัยคุกคามที่ซีอีโอในภูมิภาคนี้คิดว่าพวกเขาจะต้องเผชิญในอีก 12 เดือนข้างหน้า พบว่า คำตอบส่วนมาก คือ เงินเพื่อ ความผันผวนของเศรษฐกิจมหภาค และความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ ซึ่งคล้ายคลึงกับซีอีโอทั่วโลก อนึ่ง ซีอีโอในแต่ละภูมิภาครับรู้ถึงภัยคุกคามที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานะการเติบโตทางเศรษฐกิจ และความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในการรับรู้ดังกล่าว เห็นได้อย่างชัดเจนภายในภูมิภาคเดียวกัน ตัวอย่าง เช่น ซีอีโอในประเทศออสเตรเลียและญี่ปุ่น มีความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงทางไซเบอร์มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ในขณะที่ซีอีโอในสาธารณรัฐประชาชนจีน เขตปกครองพิเศษฮ่องกง และเกาหลีใต้มองว่า ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์เป็นภัยคุกคามอันดับแรก

ทั้งนี้ มุมมองต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปเมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงในระยะกลาง (ห้าปี) กล่าวคือ ประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย และนิวซีแลนด์มองว่า ความเสี่ยงทางไซเบอร์และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีความสำคัญมากกว่าประเด็นอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการหยุดชะงักของวงจรห่วงโซ่อุปทานและสินค้าคงคลัง

นอกจากนี้ เราเห็นได้อย่างชัดเจนว่า บริษัทขนาดเล็ก (ที่มีรายได้น้อยกว่า 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ) มองว่า ตนมีความเสี่ยงน้อยที่สุดในด้านสภาพภูมิอากาศและไซเบอร์ ทั้งในระยะสั้นและระยะกลาง เมื่อเทียบกับบริษัทขนาดใหญ่ และเมื่อพิจารณาจากความสามารถในการลงทุนของบริษัทขนาดเล็ก พบว่า บริษัทเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการทำกำไรของบริษัทให้เกิดขึ้น ‘ณ เวลานี้ และ ตอนนี้’ เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดต่อไปได้

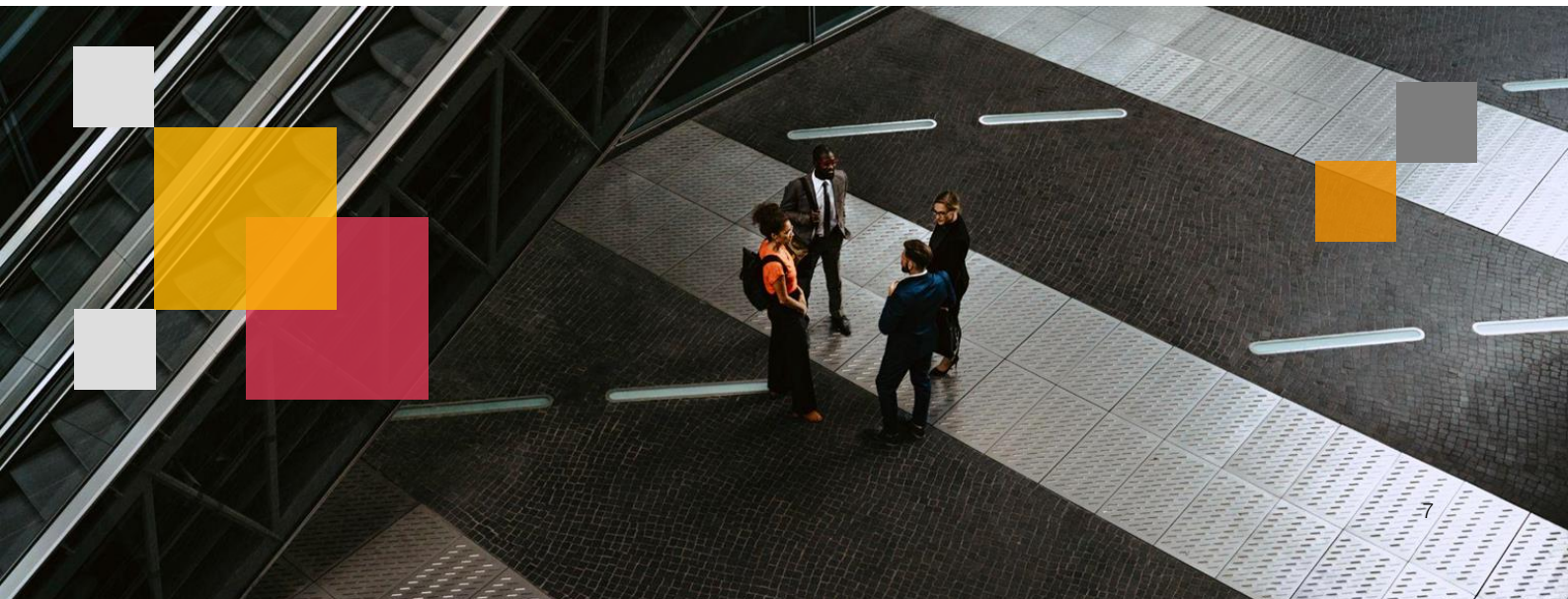
ความเสี่ยงที่ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกคาดไว้ในห้าปีข้างหน้าแตกต่างจากปัจจุบัน โดยความเสี่ยงด้านไซเบอร์และสภาพภูมิอากาศมีความสำคัญเพิ่มขึ้น

คำถาม: คุณคิดว่า บริษัทของคุณจะเผชิญกับภัยคุกคามที่สำคัญต่อไปนี้มากหรือน้อยแค่ไหน ในอีก (ก) 12 เดือนข้างหน้า (ข) ห้าปีข้างหน้า?



หมายเหตุ: แสดงผลรวมของคำตอบที่ระบุว่า ‘มีความเสี่ยงสูง’ และ ‘มีความเสี่ยงสูงมาก’
ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26

■ 12 เดือนข้างหน้า ■ ห้าปีข้างหน้า

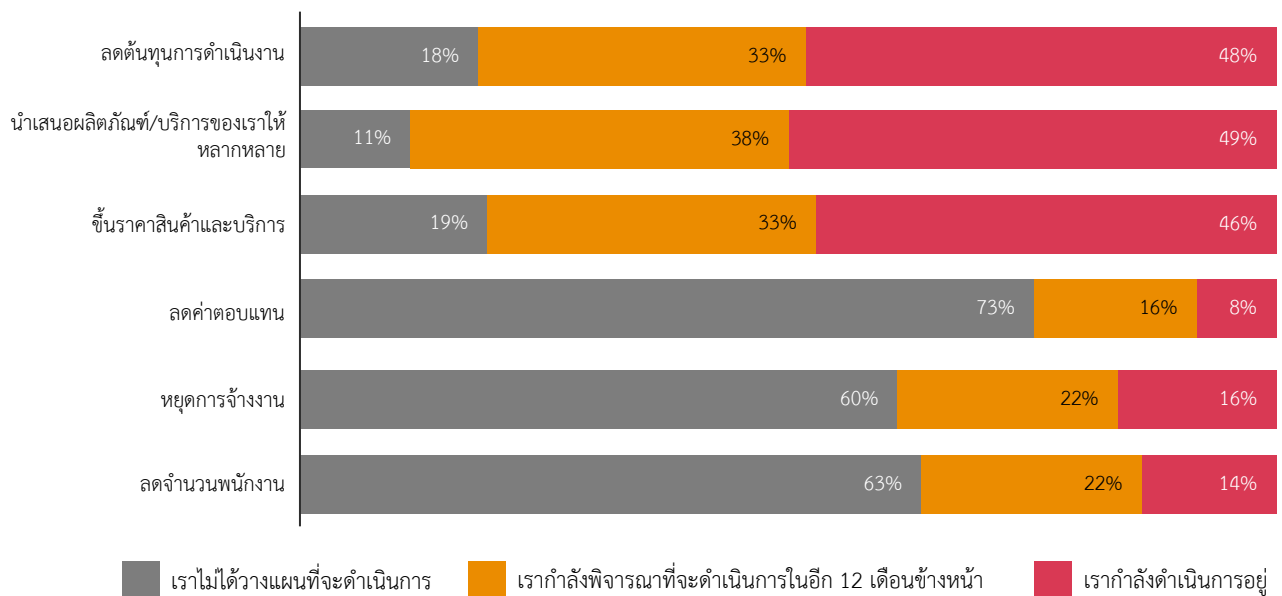




เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในระยะเวลายาวไกล ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีความตั้งใจที่จะ ‘เติบโต’ จากวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับซีอีโอทั่วโลก โดย 48% เริ่มลดต้นทุนการดำเนินงาน อีกทั้งพยายามที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย พร้อมขึ้นราคาสินค้าและบริการ ทั้งนี้ ซีอีโอส่วนใหญ่ ไม่ได้มีการจัดการกับต้นทุนผ่านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยพบว่า มีเพียง 8% เท่านั้น ที่ลดค่าตอบแทนพนักงานลง ในขณะที่ 14% ลดจำนวนพนักงาน ผลสำรวจนี้สะท้อนให้เห็นว่า ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการลดลงของจำนวนพนักงาน ซึ่งปัญหานี้คาดว่าจะยังคงอยู่ต่อไป อันมีสาเหตุมาจากปรากฏการณ์การลาออกครั้งใหญ่ (‘Great Resignation’)

ในการรับมือกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกได้ทำการลดต้นทุนและกระตุ้นการเติบโตของรายได้ แต่ส่วนใหญ่ไม่มีแผนที่จะลดกำลังแรงงาน

คำถาม: บริษัทของคุณกำลังพิจารณาที่จะลงมือทำสิ่งใด (หากมี) เพื่อบรรเทาความท้าทายและความผันผวนทางเศรษฐกิจในอีก 12 เดือนข้างหน้า?



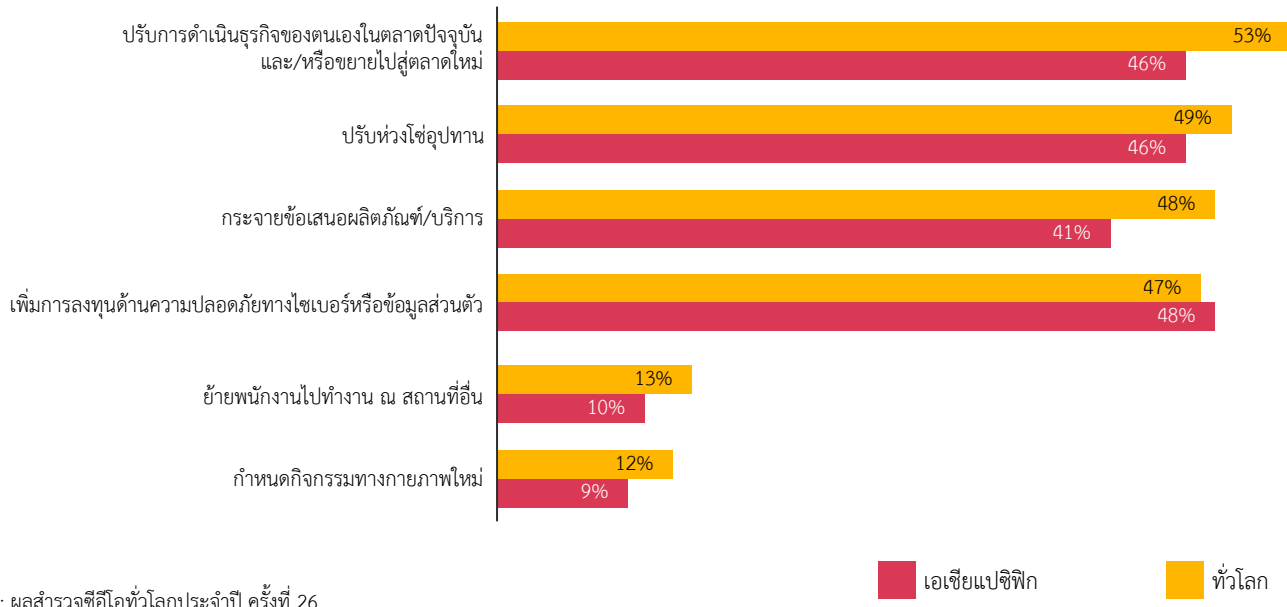
ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26



เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความเสี่งด้านภูมิรัฐศาสตร์ ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจึงกำลังวางแผนที่จะปรับการดำเนินธุรกิจของตนเองในตลาดปัจจุบันและ/หรือขยายไปสู่ตลาดใหม่ (53%) ปรับห่วงโซ่อุปทาน (49%) และกระจายข้อเสนอทางธุรกิจ (48%) เพื่อผลักดันความสามารถในการทำกำไรระยะสั้น ตรงกันข้ามกับซีอีโอทั่วโลกที่ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนตัว เพื่อจัดการกับความเสี่งด้านดิจิทัล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกนั้นให้ความสำคัญกับการป้องกันผลกระทบทางเศรษฐกิจในระยะสั้น

ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกกำลังปรับการดำเนินธุรกิจของตนเองในตลาดปัจจุบัน ปรับห่วงโซ่อุปทาน และกระจายข้อเสนอทางธุรกิจ เพื่อรับมือกับความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์

คำถาม: บริษัทของคุณกำลังพิจารณาที่จะลงมือทำสิ่งใด (หากมี) เพื่อบรรเทาผลกระทบจากความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ ในอีก 12 เดือนข้างหน้า?





พลิกโฉมธุรกิจเพื่อความอยู่รอด

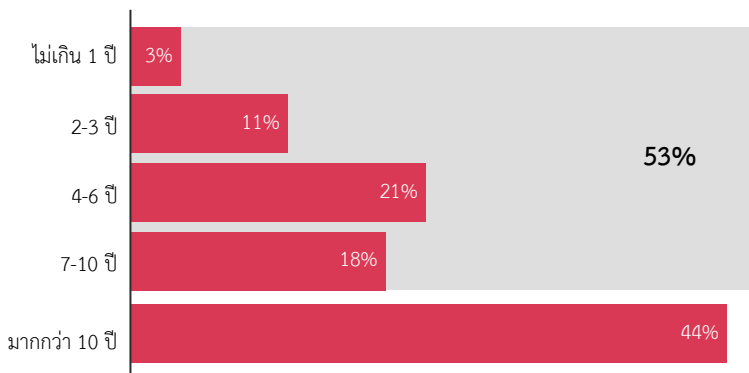
สำหรับภัยคุกคามในระยะใกล้ ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ เพื่อให้ยังคงอยู่รอดท่ามกลางการหยุดชะงักครั้งใหญ่ และเติบโตในโลกที่มีความท้าทายด้านสภาพภูมิอากาศ นั่นหมายความว่า ซีอีโอในภูมิภาคนี้กำลังเผชิญกับสองความท้าทายสำคัญ นั่นคือ การสร้างสมดุลระหว่างความสามารถในการทำกำไรในระยะสั้น และการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อการเติบโตในระยะยาว

ผลการสำรวจของเราแสดงให้เห็นว่า 53% ของซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เชื่อว่า บริษัทของพวกเขาจะไม่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจในทศวรรษข้างหน้า หากยังคงดำเนินการเฉกเช่นปัจจุบัน (มากกว่าซีอีโอทั่วโลก 14%) อีกทั้ง มากกว่าหนึ่งในสามของซีอีโอเชื่อว่า ธุรกิจของพวกเขาจะไม่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจภายในหกปี

ทั้งนี้ การกิจเร่งด่วนนี้ ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สาธารณรัฐประชาชนจีน และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง ซึ่งซีอีโอราวสามในสี่มีความรู้สึกเช่นนี้

53% ของซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเชื่อว่า บริษัทของพวกเขาจะไม่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจในทศวรรษข้างหน้า หากยังคงดำเนินการเฉกเช่นปัจจุบัน

คำถาม: หากบริษัทของคุณยังคงดำเนินการเฉกเช่นปัจจุบัน คุณคิดว่าธุรกิจของคุณจะมีศักยภาพทางเศรษฐกิจไปอีกนานแค่ไหน?



ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26

นอกจากนี้ ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกยังมีความเข้าใจด้วยว่า เส้นทาง การเปลี่ยนแปลงองค์กรของพวกเขา ต้องรับมือกับแรงขับเคลื่อนที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในหลากหลายมิติ ดังนั้น พวกเขาจะต้องก้าวให้ทันลูกค้า (56%) ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงานกำกับดูแล (54%) และจัดการปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน/ทักษะ (50%)

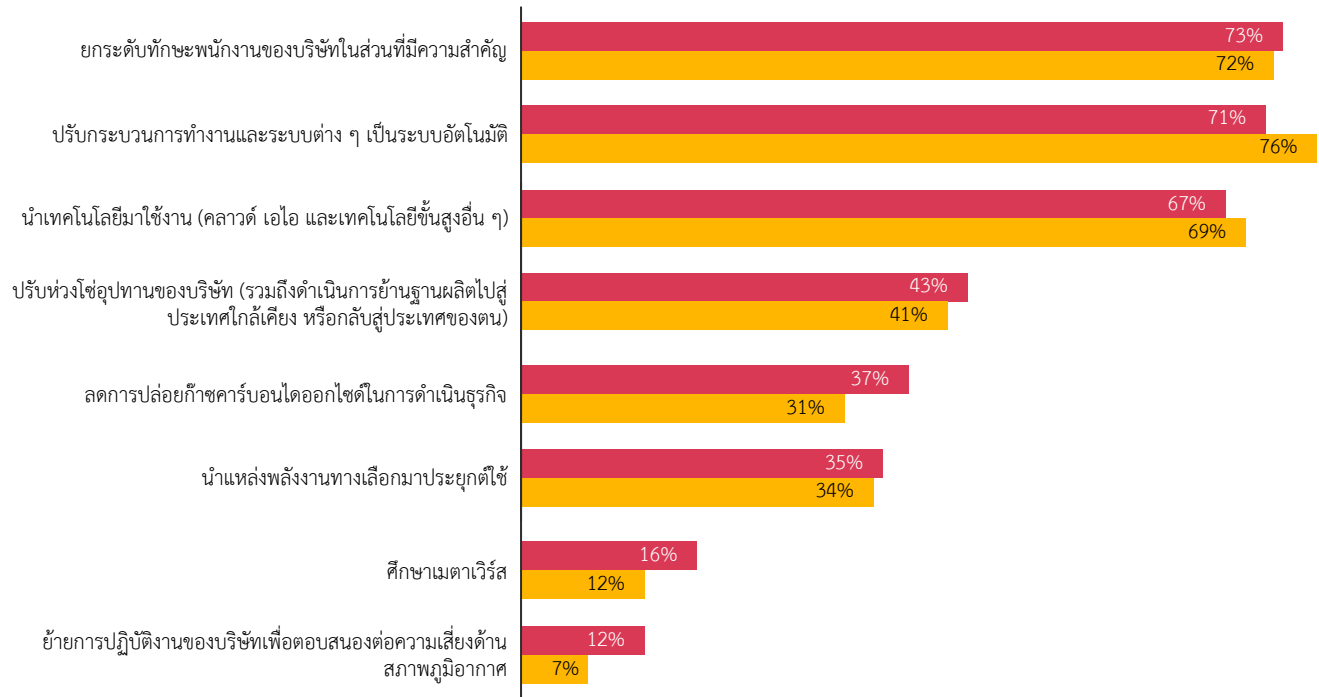
อีกสิ่งหนึ่งที่เน้นย้ำถึงความสำคัญในการพลิกโฉมองค์กร คือ การที่ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจัดสรรเวลาที่มีเพื่อจัดการกับเรื่องนี้ โดยพวกเขาใช้เวลามากที่สุดไปกับการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน (24%) และหากมีโอกาสที่สามารถออกแบบตารางเวลาในอุดมคติของตนเองได้ พวกเขาก็ปรารถนาที่จะใช้เวลามากขึ้นในการพัฒนาธุรกิจ และกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต (25%)



การกระทำที่สมคูลนี้ ครอบคลุมตั้งแต่ตารางเวลาทำงาน รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร ไม่เพียงเท่านั้น ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ยังให้การลงทุนด้านการยกระดับทักษะของพนักงาน (73%) เป็นภารกิจสำคัญอันดับแรก ตามด้วยระบบอัตโนมัติ (71%) และการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ (67%) นอกจากนี้ ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีแนวโน้มลงทุนด้านมาตรการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเมตาเวิร์ส มากกว่าซีอีโอทั่วโลก แม้จะเป็นภารกิจสำคัญรองลงมาก็ตาม

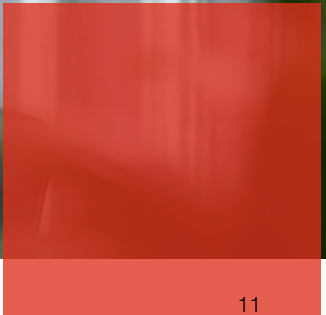
ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ให้การลงทุนด้านการยกระดับทักษะเป็นภารกิจสำคัญอันดับแรก

คำถาม: บริษัทของคุณกำลังจะลงทุนในส่วนใดต่อไปนี้ (หากมี) ในอีก 12 เดือนข้างหน้า?



ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26

■ เอเชียแปซิฟิก ■ ทั่วโลก





ความท้าทายด้านประสิทธิภาพและวัฒนธรรมของผู้คน



เพื่อให้การจัดการกับสองความท้าทายสำคัญนี้ไปสู่ความสำเร็จ ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเข้าใจว่า พวกเขาต้องให้ความสำคัญกับ ‘คน’ ในการเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจ ซึ่งเห็นได้จากการให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะ (Upskilling) ทั้งนี้ ซีไอโอสามารถทำอะไรได้อีกบ้าง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน?

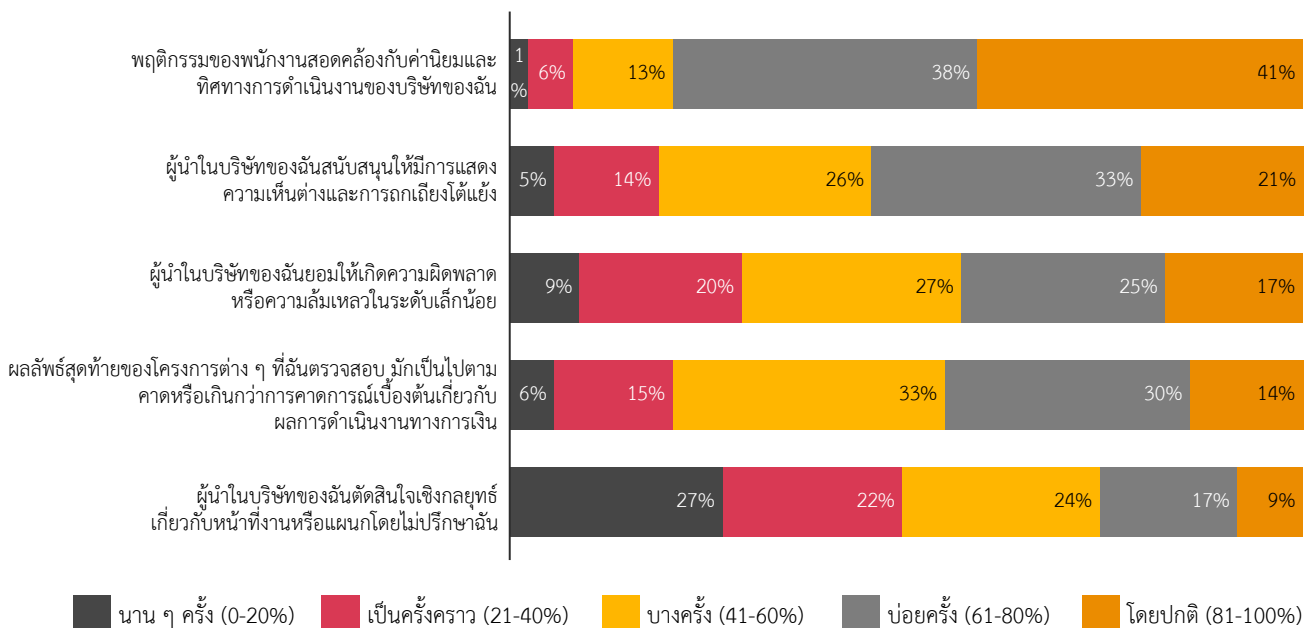
ผลสำรวจในปีนี้ ชี้ให้เห็นสัญญาณเตือนบางอย่าง รวมถึงโอกาสที่เด่นชัดด้วยเช่นกัน โดยน้อยกว่าครึ่ง (41%) ของซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่ทำการสำรวจมองว่า พนักงานของพวกเขาปฏิบัติตนได้อย่างสอดคล้องกับค่านิยมและทิศทางของการดำเนินงานขององค์กร (ความถี่อยู่ที่ 81-100%) ซึ่งคล้ายคลึงกับซีไอโอทั่วโลก สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานยังคงรู้สึกขาดการเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างบริษัทเอกชน (38%) กับบริษัทมหาชน (46%) ยังเป็นการเน้นย้ำถึงการขาดการเชื่อมโยงดังกล่าว สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า บริษัทขนาดเล็กมีวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานที่ค่อนข้างไม่เป็นมาตรฐานสำหรับการบริหารจัดการประสิทธิภาพของผู้คนและวัฒนธรรมในองค์กร เมื่อเทียบกับบริษัทขนาดเดียวกันที่ได้รับการตรวจสอบและติดตามอย่างใกล้ชิดมากกว่า

สำหรับพนักงานในปัจจุบันนี้ ความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่ได้รับผลตอบแทนทางการเงินที่เป็นธรรมเท่านั้น โดยผลสำรวจแรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Workforce survey) ล่าสุดของเรา เน้นย้ำในประเด็นนี้ว่า คนทำงานในภูมิภาคนี้ต้องการงานที่มีความหมายมากขึ้น และต้องการที่จะแสดงตัวตนที่แท้จริงของตนเองผ่านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตน

นอกจากนี้ ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกยังมีคำถามในเรื่องขอบเขตของการให้อำนาจพนักงานในการได้คิดและตัดสินใจเอง (Empowerment) โดยประมาณครึ่งหนึ่งของซีไอโอ มักไม่ส่งเสริมให้มีการถกเถียงโต้แย้ง และไม่ยอมให้เกิดความผิดพลาดหรือความล้มเหลวในระดับเล็ก ๆ น้อย ๆ และ 73% ชี้ว่า ผู้นำองค์กรของพวกเขา มักไม่สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับหน้าที่งานหรือแผนกของตนได้อย่างเป็นอิสระ อีกทั้งพบว่า ในหลาย ๆ องค์กรไม่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่เอื้อให้ผู้จัดการและพนักงานต่าง ๆ สามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ หรือตอบสนองต่อภัยคุกคามที่เข้ามาสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันได้โดยอิสระ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative leadership)

ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีคำถามในเรื่องขอบเขตการให้อำนาจพนักงานในการได้คิดและตัดสินใจเอง รวมถึงการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

คำถาม: โปรดระบุว่าข้อความต่อไปนี้เกิดขึ้นในบริษัทของคุณบ่อยเพียงใด



ที่มา: ผลสำรวจซีไอโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26



การขับเคลื่อนมูลค่าทางธุรกิจต้องอาศัยความร่วมมือในวงกว้าง

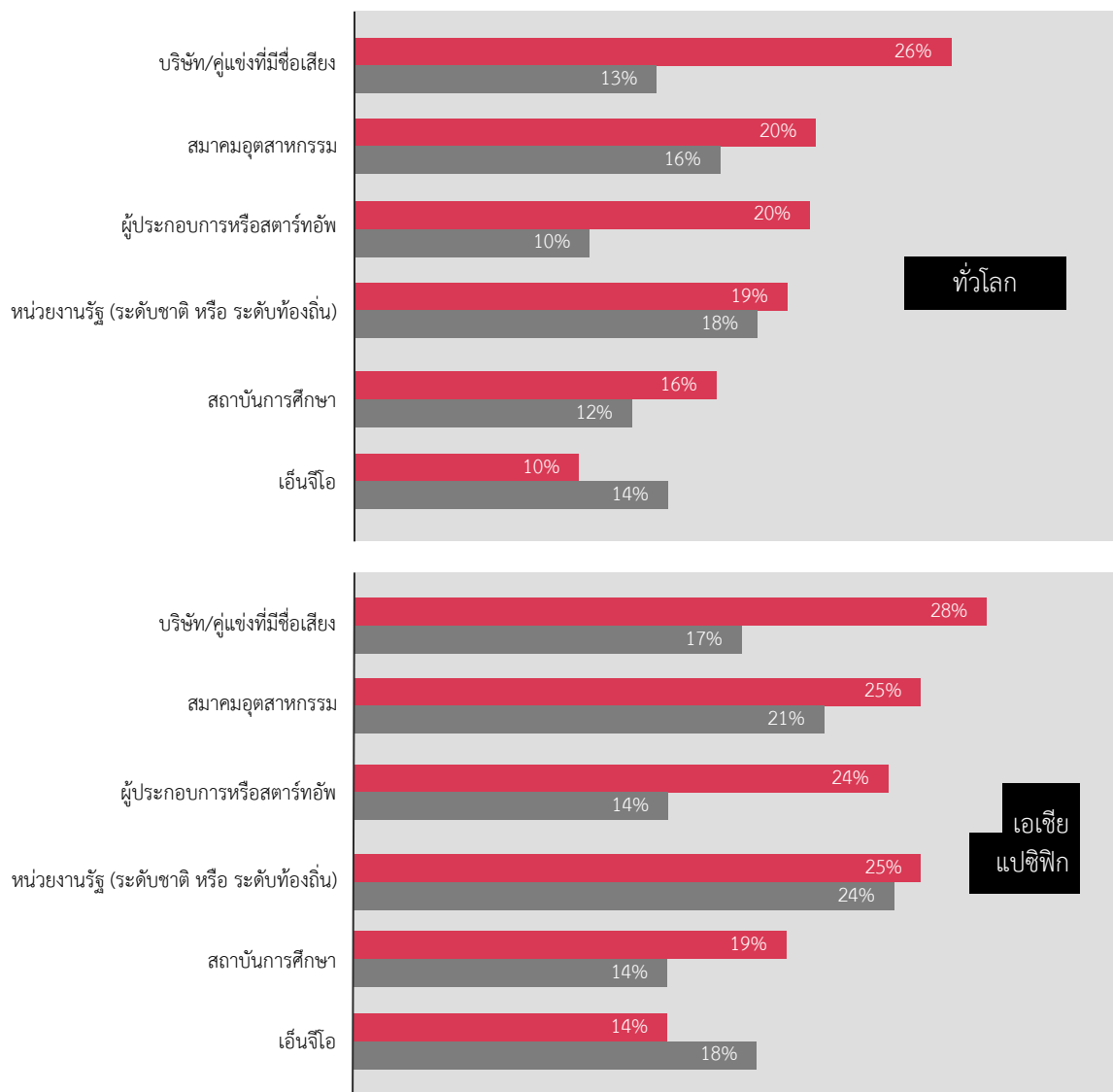
ความหลากหลายและความซับซ้อนของความท้าทายทางธุรกิจในปัจจุบัน สร้างความพิเศษให้กับความสามารถในการทำงานร่วมกันแบบข้ามขอบเขตทั่วไป โดยซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกต่างเห็นด้วย และยินยอมที่จะสร้างความร่วมมือที่นอกเหนือจากพันธมิตรทางธุรกิจในปัจจุบันมากกว่าซีไอโอทั่วโลกถึง 6% โดยเป้าหมายของความร่วมมือระหว่างกัน คือ การสร้างแหล่งที่มาใหม่ของมูลค่า มากกว่าที่จะแก้ปัญหาคความท้าทายทางสังคม โดยมีข้อยกเว้นที่เด่นชัดหนึ่งประการ นั่นคือ การร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (เอ็นจีโอ)

ทั้งนี้ ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกต้องการขยายความร่วมมือกับภาครัฐและพันธมิตรในอุตสาหกรรมให้กว้างยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนคุณค่าและแก้ไขปัญหาทางสังคม (มากกว่า 5-6%) เมื่อเปรียบเทียบกับซีไอโอทั่วโลก

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทใหญ่ที่มีรายได้ระหว่าง 1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ถึง 1 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีรายได้ 1 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐขึ้นไป มีความเต็มใจที่จะร่วมมือในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม มากกว่าบริษัทที่มีรายได้น้อยกว่า 100 ล้าน ดอลลาร์สหรัฐถึง 7-22% นอกจากนี้ บริษัทเอกชนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ยังแสดงความเต็มใจมากยิ่งขึ้นที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะกับภาครัฐ เอ็นจีโอ และบริษัทที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ (มากกว่า 4-7%) เมื่อเทียบกับบริษัทมหาชน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการเข้าถึงเงินทุนและทรัพยากรที่มีข้อจำกัดมากกว่า จากมุมมองของบริษัทเอกชน

ซีไอโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีแนวโน้มที่จะสร้างความร่วมมือมากกว่าซีไอโอทั่วโลก

คำถาม: บริษัทของคุณร่วมมือกับกลุ่มต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดเพื่อ: ก) สร้างแหล่งที่มาใหม่ของมูลค่า? ข) แก้ไขปัญหาทางสังคม?



หมายเหตุ: แสดง % ในระดับสูง + ในระดับสูงมาก
ที่มา: ผลสำรวจซีไอโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26

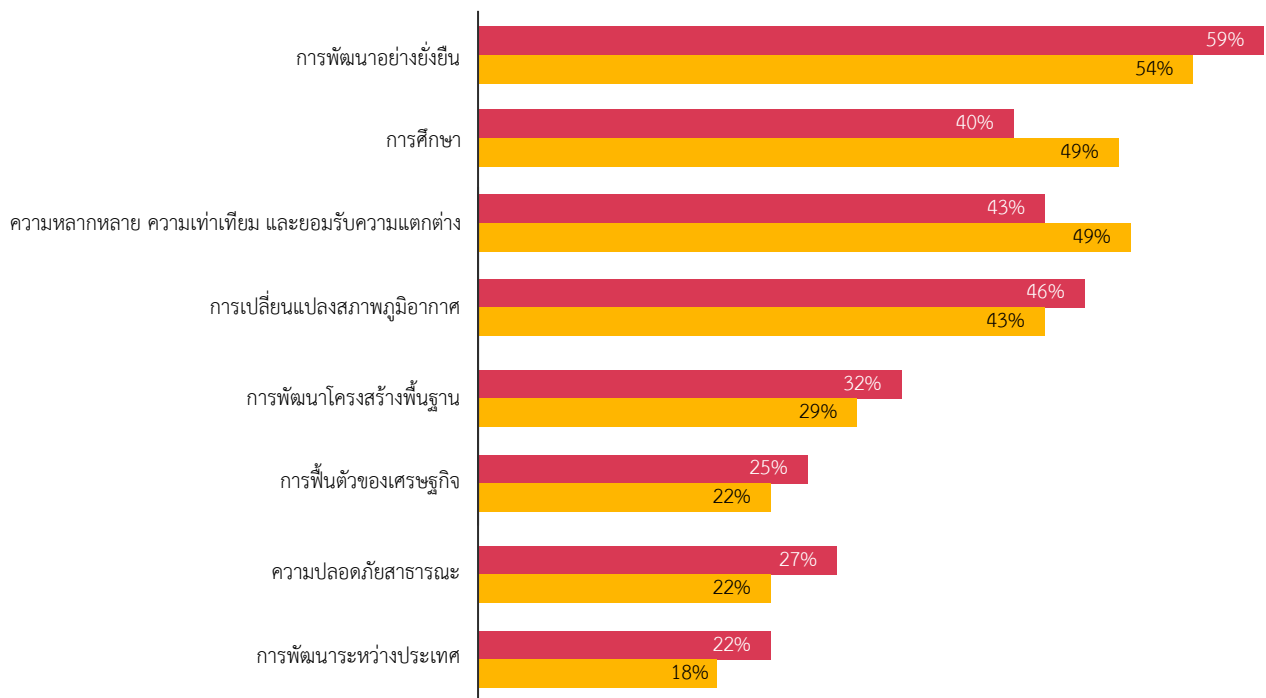
■ สร้างแหล่งที่มาใหม่ของมูลค่า ■ แก้ไขปัญหาทางสังคม



ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (มากกว่าซีอีโอทั่วโลก 3%) มากกว่าการศึกษา (น้อยกว่าซีอีโอทั่วโลก 9%) เมื่อมีการร่วมมือกับองค์กรที่ไม่ใช่ธุรกิจ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนที่สุดในประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ และสิงคโปร์ ไม่เพียงเท่านั้น ซีอีโอของบริษัทมหาชนในภูมิภาคนี้ ยังให้ความสนใจกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มากกว่าบริษัทเอกชนถึง 17% ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแข่งขันเพื่อไปสู่เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero)

ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กำลังร่วมมือกับองค์กรที่ไม่ใช่ธุรกิจ เพื่อดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเด็น DE&I* และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

คำถาม: บริษัทของคุณร่วมมือกับองค์กรที่ไม่ใช่ธุรกิจ (ภาครัฐ เอ็นจีโอ หรือสถาบันการศึกษา) ในด้านใดต่อไปนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม?



*DE&I คือ ความหลากหลาย (Diversity) ความเท่าเทียม (Equity) และยอมรับความแตกต่าง (Inclusion) | ที่มา: ผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26

โดยภาพรวมแล้ว ข้อมูลข้างต้นบ่งชี้ถึงศักยภาพในเชิงพาณิชย์ของประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการตามหลัก ESG ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยตัวเร่งความก้าวหน้าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การร่วมมือ ซึ่งจากการทำงานเพื่อ [การพัฒนากลยุทธ์ ESG](#) ของ PwC ชี้ให้เห็นว่า องค์กรต่าง ๆ จะสามารถสร้างคุณค่าทางธุรกิจและสังคมควบคู่กันไปได้ดีที่สุด เมื่อมีการร่วมมือกันในการสร้างระบบนิเวศอย่างเคร่งครัดและประณีต หากความร่วมมือที่เกิดขึ้นมีการเตรียมการและวางแผนอย่างดี ตลอดจนสอดคล้องกับความสามารถทางธุรกิจ ก็จะช่วยเร่งศักยภาพในการจัดการกับความท้าทายได้อย่างเป็นระบบ

การจัดการกับสองความท้าทายสำคัญให้สำเร็จ



ลักษณะเฉพาะของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ถือเป็นปัจจัยที่สร้างความโดดเด่นให้กับซีอีโอในภูมิภาคนี้ โดยนับตั้งแต่การสำรวจครั้งล่าสุดของเรา กิจกรรมทางเศรษฐกิจและการค้า ยังคงช่วยยกระดับความสำคัญของภูมิภาคนี้ในเวทีโลกอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บทบาททางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นในสังคม ยังเพิ่มแรงกดดันในการดำเนินธุรกิจให้กับซีอีโอในภูมิภาคนี้อีกด้วย

ประเด็นทั้งหมดในช่วงต้นเป็นส่วนหนึ่งของคำถามต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสอดคล้องกับความท้าทายต่าง ๆ ที่ซีอีโอทั่วโลกต้องเผชิญ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกไม่ได้มาจากแนวทางแบบ ‘One-size-fits-all’ (สูตรสำเร็จสูตรเดียว) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรดำเนินการทั้งห้าข้อต่อไปนี้ เพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งมอบผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

- 1** **รวบรวมข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ผู้นำเข้าใจถึงแรงผลักดันในปัจจุบัน ที่กำหนดสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น** ในช่วงปีที่ผ่านมาได้มีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการตระหนักถึงความเสี่ยง ความท้าทาย และปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและครบถ้วน หากซีอีโอสามารถปรับสมดุลระหว่างมุมมองเชิงลบและเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้ความเข้าใจว่า ความท้าทายเรื่องใดเป็นเรื่องใหม่ เรื่องใดที่จะคงอยู่อย่างยาวนาน และเรื่องใดที่สามารถ ‘เลื่อนดำเนินการ’ ออกไปก่อนได้ โดยในทางปฏิบัติ ก็คือ การขยายระดับและขอบเขตของข้อมูลเชิงลึกสำหรับผู้บริหารระดับ c-suite ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นอกจากนี้ ความเข้าใจตรงกันจะช่วยผลักดันให้มีการจัดการในเรื่องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยเรื่องความผันผวนเฉพาะภาคส่วน ความอ่อนไหวทางภูมิรัฐศาสตร์ต่อห่วงโซ่อุปทาน ตลอดจนความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า และผลกระทบทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้น
- 2** **ขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรดำเนินการและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว และความสามารถในการฟื้นตัวของธุรกิจ** ความท้าทายเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นในภูมิภาคนี้ มีแนวโน้มที่จะคงอยู่และเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหน่วยธุรกิจและหน้าที่ทางธุรกิจต่าง ๆ ทำให้ซีอีโอต้องมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติในระยะยาวที่มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ผู้นำระดับ c-suite จำเป็นต้องนำข้อมูลเชิงลึกแบบเรียลไทม์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้วยความรวดเร็ว (เช่น ประเด็นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการต่าง ๆ) โดยการได้รับแรงสนับสนุนจากซีอีโอและคณะกรรมการ สามารถช่วยกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้นำระดับ c-suite ในการใช้ความเป็นผู้นำและมุมมองต่าง ๆ ที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่า การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระยะยาวและความสามารถในการฟื้นตัวของธุรกิจ
- 3** **ใช้วิธีการแบบองค์รวมในการสร้างมูลค่าเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสามารถในการทำกำไร การพลิกโฉมองค์กร และการเติบโตของธุรกิจ** กล่าวคือ การนำมุมมองเกี่ยวกับศักยภาพมาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการในการจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนในปัจจุบัน (เช่น การกระจายผลิตภัณฑ์และห่วงโซ่อุปทาน) และจุดที่ไม่ควรลดต้นทุน หรือกำลังการผลิต (เช่น โครงสร้างพื้นฐานและพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งมีความเสี่ยงในระดับวิกฤต) ปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้การเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความเสี่ยงได้ ทั้งนี้ กฎเกณฑ์สำคัญในการปรับปรุงและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ คือ การพิจารณาเกี่ยวกับสังคม ESG และผลกระทบต่อด้านภาษี/การจัดโครงสร้างภาษีในแบบองค์รวม นอกเหนือไปจากการกำหนดราคา รวมถึงการยกระดับผลิตภัณฑ์และต้นทุน ซึ่งได้รับการจัดลำดับความสำคัญในระยะสั้น วิธีการแบบองค์รวมนี้มีประโยชน์อย่างมากสำหรับซีอีโอที่สามารถนำวิธีการดังกล่าวไปใช้กับการตัดสินใจในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ
- 4** **ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อจัดการกับปัจจัยความกังวลต่าง ๆ และความต้องการของพนักงาน** แรงกดดันและวิกฤตที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกันเผยให้เห็นถึงความเปราะบางในการบริหารจัดการขององค์กร อันส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องระหว่างความประพฤติของพนักงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งผลให้การตัดสินใจของซีอีโอได้รับความไว้วางใจลดน้อยลง อีกทั้งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ซึ่งมีภูมิหลัง มุมมอง และประสบการณ์ที่หลากหลายเป็นอย่างมาก ซีอีโอในภูมิภาคนี้จึงควรใช้ปัจจัยสำคัญเหล่านี้ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมรูปแบบใหม่ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีความสามารถ (ได้แก่ แนวทางจริมในการสร้างศักยภาพของบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร) และปรับกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับการเติบโตและความยืดหยุ่นขององค์กร (โดยใช้ศักยภาพของบุคลากรเป็นฐานสำคัญ) โดยในทางปฏิบัติการดำเนินการเหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้ หากมีแนวทางริเริ่มที่มีความหมาย ซึ่งจะช่วยให้พนักงานในการคิดและตัดสินใจเอง การยอมรับความแตกต่าง และความไว้วางใจ (รวมถึงการใช้ประโยชน์จากการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid))
- 5** **เปิดรับแนวคิดการทำงานร่วมกันและแสวงหาพันธมิตรเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ยั่งยืน** ความเชื่อมั่นต่อเศรษฐกิจในเชิงบวกของภูมิภาค ทั้งในปีที่แล้วและปีนี้ บางส่วนได้รับแรงผลักดันมาจากปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน โดยเงินทุนจำนวนมากได้ไหลเข้าสู่ภูมิภาคจากแหล่งต่าง ๆ ตลอดจนมีการเร่งสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดทั้งภายในและตลอดทั่วทั้งภูมิภาค รวมถึงการเพิ่มศักยภาพของธุรกิจให้มีความหลากหลาย ด้วยเหตุนี้ ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จึงจำเป็นต้องขยายขอบเขตของพันธมิตรให้ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ได้แก่ เทคนิค การเงิน ความสามารถพิเศษ และเทคโนโลยี และเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้เข้ากับความสามารถขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาการดำเนินธุรกิจให้เกิดผลดีที่สุดและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการเตรียมการให้ธุรกิจมุ่งสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและสามารถบ่งชี้ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระยะยาว

ภารกิจสำหรับซีอีโอเป็นงานที่มีความท้าทาย โดยหากสามารถปรับสมดุลระหว่างสองความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการทำกำไรในระยะสั้น และการปรับเปลี่ยนมุมมองด้านคุณค่า พันธมิตร และวัฒนธรรมซึ่งช่วยสนับสนุนการเติบโตในระยะยาว ก็จะช่วยช่วยให้เห็นมุมมองในภาพรวมเกี่ยวกับโอกาสและความท้าทายได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้นำที่สามารถสร้างสมดุลดังกล่าวได้ จะมีโอกาสที่ดีที่สุดในการสร้างธุรกิจที่น่าเชื่อถือ มีความยืดหยุ่น และทำกำไรได้ในอนาคต ดังนั้น ถึงเวลาแล้วที่ซีอีโอจะแสดงความเป็นผู้นำในโลกแห่งความเป็นจริงใหม่นี้

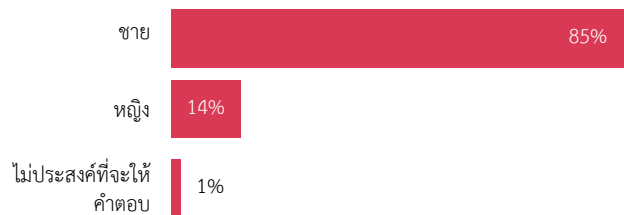
เกี่ยวกับผลสำรวจ

PwC ได้เชิญซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในผลสำรวจซีอีโอทั่วโลกประจำปี ครั้งที่ 26 ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงพฤศจิกายน 2565 ซึ่งเรารวบรวมคำตอบจากซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จำนวน 1,634 ราย

ผลสำรวจครอบคลุมอาณาเขต ออสเตรเลีย บังคลาเทศ กัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนจีน เขตบริหารพิเศษฮ่องกง อินเดีย อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย เมียนมาร์ นิวซีแลนด์ ฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ ศรีลังกา สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ไทย และเวียดนาม

เกี่ยวกับซีอีโอที่ตอบผลสำรวจ

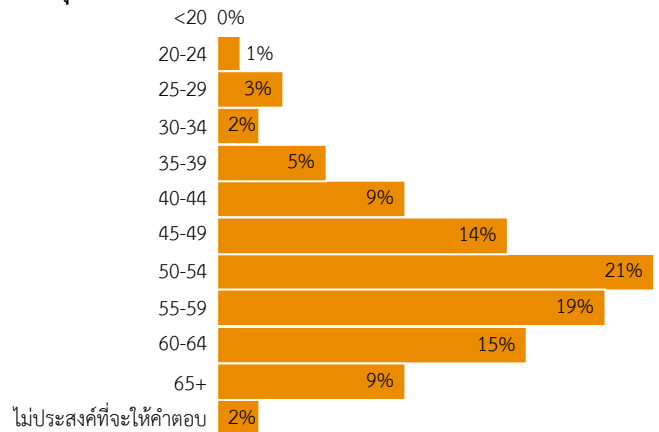
เพศ



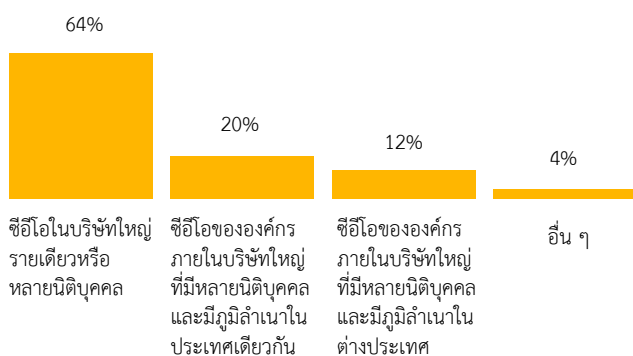
หมายเหตุเกี่ยวกับการตีความแผนภูมิ:

ในรายงานฉบับนี้ ตัวเลขทั้งหมดในแผนภูมิแท่งและแผนภูมิแท่งแบบเรียงซ้อนอาจไม่ได้แสดงตัวเลขถึง 100% อันเป็นผลมาจากการปัดเศษเปอร์เซ็นต์ และการตัดลिनใจในบางกรณีที่ไม่แสดงคำตอบ เช่น 'ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง/ไม่' 'อื่น ๆ' 'ไม่' 'ตรงกับข้างต้น' และ 'ไม่รู้'

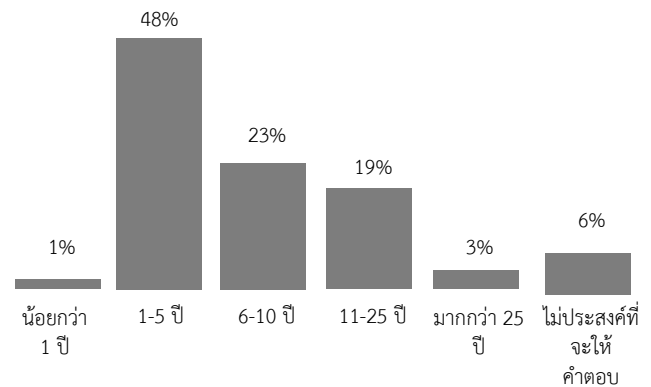
อายุ

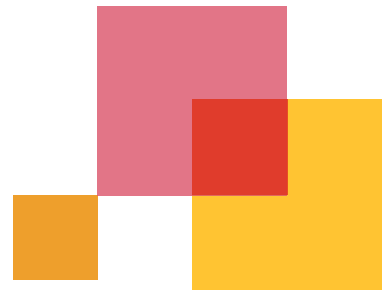


คำบรรยายลักษณะหน้าที่ / บริษัทใหญ่และบริษัทย่อยที่มีภูมิสำเนาในประเทศเดียวกัน



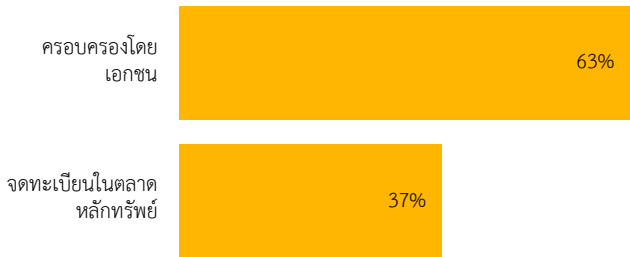
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง



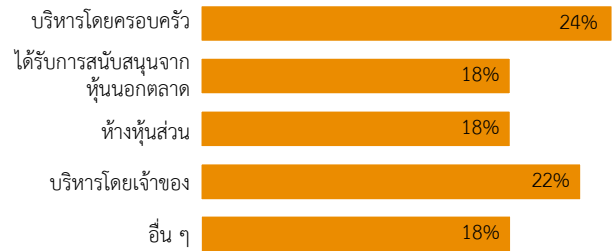


เกี่ยวกับบริษัทที่ตอบผลสำรวจ

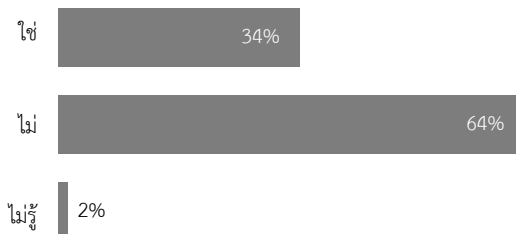
ประเภทกรรมสิทธิ์



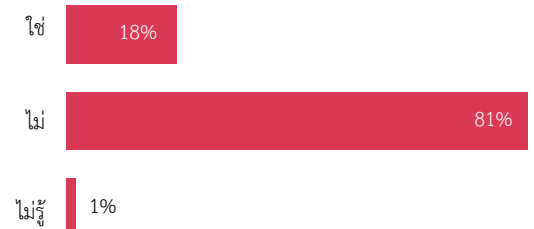
การบริหารของธุรกิจ



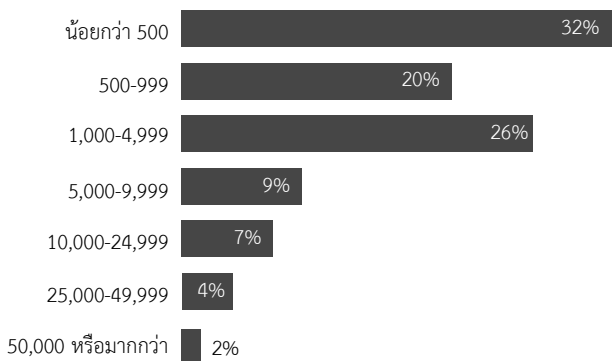
มากกว่า 32% ของสิทธิในการออกเสียงในบริษัทของคุณถือโดยสมาชิกครอบครัว



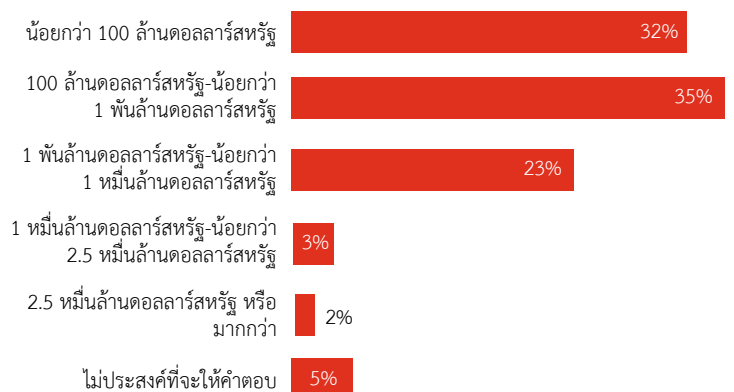
รัฐบาลถือกรรมสิทธิ์หรือเป็นผู้สนับสนุน



จำนวนพนักงาน



รายได้





ติดต่อเรา

ผู้เขียนนำรายงาน

Neel Bhattacharjee

Director, Strategy &
Asia Pacific Strategy
neel.n.bhattacharjee@pwc.com

Mai Chu

Manager, Asia Pacific Markets
chu.thi.huong.mai@pwc.com

เอเชียแปซิฟิก

Raymund Chao

PwC Asia Pacific and China Chairman
raymund.chao@cn.pwc.com

Christopher Kelkar

PwC Asia Pacific Vice Chairman,
Operations and Global Alignment
Leader
christopher.s.kelkar@hk.pwc.com

Sridharan Nair

PwC Asia Pacific Vice Chairman,
Markets
sridharan.nair@pwc.com



ติดต่อเรา



ออสเตรเลีย

Tom Seymour
Chief Executive Officer
tom.seymour@pwc.com

Pete Calleja
Markets Leader
pete.calleja@pwc.com

David McKeering
Markets Leader
david.mckeering@pwc.com

Kristin Stubbins
Markets Leader
kristin.stubbins@pwc.com

สาธารณรัฐประชาชนจีน และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง

Raymund Chao
Chairman
raymund.chao@cn.pwc.com

Thomas Leung
Markets Leader
thomas.w.leung@cn.pwc.com

อินเดีย

Sanjeev Krishan
Chairman
sanjeev.krishan@pwc.com

Vivek Prasad
Markets Leader
vivek.prasad@pwc.com

อินโดนีเซีย

Eddy Rintis
Territory Senior Partner
eddy.rintis@pwc.com

Ay Tjhing Phan
Markets Leader
ay.tjhing.phan@pwc.com

ญี่ปุ่น

Koichiro Kimura
Group Chairman
koichiro.kimura@pwc.com

Yukinori Morishita
Markets Leader
yukinori.morishita@pwc.com

มาเลเซีย

Soo Hoo Khoon Yean
Territory Senior Partner
khoon.yean.soo.hoo@pwc.com

Sundara Raj
Markets Leader
sundara.raj@pwc.com

นิวซีแลนด์

Mark Averill
Chief Executive Officer
mark.averill@pwc.com

Joanne Robinson
General Manager, Markets
jo.n.robinson@pwc.com

ฟิลิปปินส์

Roderick Danao
Chairman
roderick.danao@pwc.com

Mary Jade Roxas
Markets Leader
jade.roxas@pwc.com

สิงคโปร์

Marcus Lam
Chairman
marcus.hc.lam@pwc.com

Kok Weng Sam
Markets Leader
kok.weng.sam@pwc.com

เกาหลีใต้

Hoonsoo Yoon
Chief Executive Officer, Samil PwC
hoonsoo.yoon@pwc.com

Daniel (Sang-Soo) Yoo
Markets Leader, Samil PwC
sang-soo.yoo@pwc.com

สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

Joseph Chou
Chairman & Chief Executive Officer
joseph.chou@pwc.com

Patrick Tuan
Markets Leader
patrick.tuan@pwc.com

ไทย

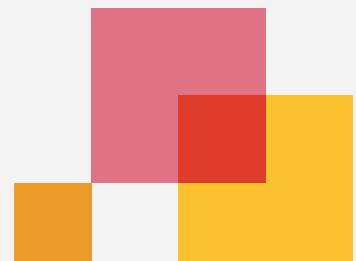
Chanchai Chaiprasit
Chief Executive Officer
chanchai.chaiprasit@pwc.com

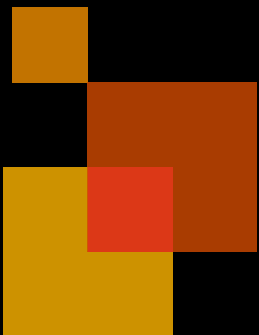
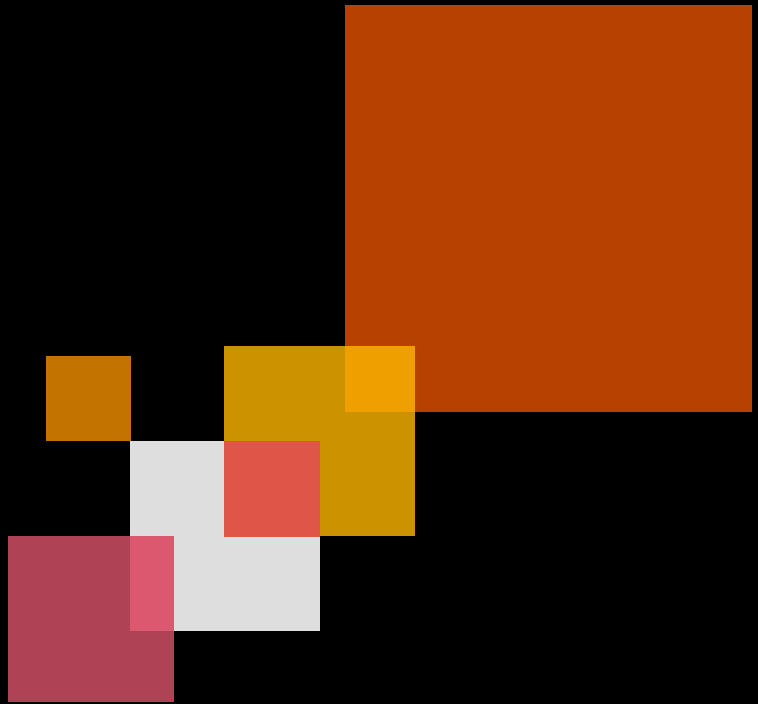
Paiboon Tunkoon
Markets Leader
paiboon.tunkoon@pwc.com

เวียดนาม

Van Dinh Thi Quynh
Country Senior Partner
dinh.quynh.van@pwc.com

David Tay
Markets Director
david.tay@pwc.com





© 2023 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details. This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

At PwC, our purpose is to build trust in society and solve important problems. We're a network of firms in 152 countries with nearly 328,000 people who are committed to delivering quality in assurance, advisory and tax services. Find out more and tell us what matters to you by visiting us at www.pwc.com.