



## 🔍 เจาะลึกหลักสูตร Fundamental Practice for CFO

หลักสูตรนี้ ได้จัดในปี 2558 เป็นรุ่นแรกและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี เมื่อเข้าสู่ปี 2559 จึงไม่พลาดที่จะไปเจาะลึกว่าหลักสูตรนี้จะมีเนื้อหาอะไร เข้มข้นอย่างไร และผู้ทรงคุณวุฒิท่านใดให้เกียรติมาเป็นวิทยากรบ้าง ครั้งนี้จะเล่าสู่กันฟังในเรื่องเนื้อหาหลักสูตรก่อน ซึ่งมีที่น่าสนใจกว่า 10 เรื่อง อาทิเช่น

- การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management)
- แนวโน้มมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่ออกใหม่ (TFRS)
- การจัดการโซ่อุปทาน (Supply chain management)
- การบริหารความเสี่ยง (Risk management)
- การวางแผนกลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy)
- การวิเคราะห์งบการเงิน (Financial Statement Analysis) ฯลฯ



โดย FAP Newsletter ฉบับนี้จะขอให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ว่ามีความสำคัญอย่างไร และมีรายละเอียดเบื้องต้นในเรื่องบ้าง

# Human Capital Management

## เทคนิคดีๆ สำหรับผู้บริหารมือใหม่

“บุคลากรถือเป็นทุนสำคัญของทุกองค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่ต้องทำงานร่วมกับนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และต้องยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ง่ายไม่ยึดติดที่วิธีการ แต่ควรมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าจึงจะประสบผลสำเร็จ”

บุคลากรถือเป็นทุนสำคัญซึ่งทุกองค์กรจะต้องลงทุนหรือมีค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากทักษะและความรู้ความสามารถของบุคลากรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ หรือจะเรียกอีกอย่างว่า “**ทุนมนุษย์ = Human Capital**”

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะเริ่มตั้งแต่การวางแผนและกำหนดความสามารถที่เหมาะสม (Talent Analytics) แล้วจึงเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection) ต่อไปจนถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้แสดงศักยภาพสูงสุด (Performance Management) และการมุ่งใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร (Career development) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่ต้องทำงานร่วมกับนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพอันจะนำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน

ผู้บริหารควรเข้าถึงทุกเรื่องตั้งแต่การวางแผนกำลังคน ออกแบบโครงสร้างองค์กร และกำหนดคุณสมบัติหรือความสามารถของบุคลากร และมุ่งคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติหรือความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางและความคาดหวังขององค์กร แล้วส่งเสริมบุคลากรนั้นให้พัฒนาทักษะ ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะด้านโดยผ่านการวิเคราะห์คุณลักษณะอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรที่บริหารความรู้ซึ่งผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีบทบาทมากขึ้นในฐานะผู้แนะนำ (Coacher)

นอกจากนี้การจัดสรรผลตอบแทนและสวัสดิการก็ควรออกแบบเพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการมุ่งใจเฉพาะบุคคล (Personal Package) เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน หากกำหนดผลตอบแทนแบบกลุ่มเพื่อความสะดวกหรือตามแนวคิดเสมอภาคและความยุติธรรมก็จะไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจได้ แรงจูงใจสามารถจัดการได้หลากหลายรูปแบบ อาจจะเป็นการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับสูง การปรับให้พนักงานสามารถตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคนรุ่นใหม่ และการให้ค่าชมเชยหรือให้ความไว้วางใจโดยมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคนี้ต้องยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ง่าย ไม่ยึดติดที่วิธีการ แต่ควรมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่า จึงจะประสบผลสำเร็จ

### 3 แรงจูงใจที่ช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

- **สร้างโอกาส** องค์กรต้องให้โอกาสเพื่อก้าวหน้าในสายงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ หรือให้โอนย้ายหน้าที่ภายในองค์กร
- **สื่อสารการพัฒนา** หัวหน้างานควรสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับทักษะและความสามารถที่พนักงานได้พัฒนาขึ้น และสิ่งนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไร
- **ตั้งเป้าหมายชัดเจน** หัวหน้างานและพนักงานควรร่วมกันกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน และกระตุ้นให้พนักงานมุ่งเพื่อบรรลุความคาดหวังหรือเป้าหมายนั้น

ที่มา: Extract from CGMA Magazine

### Asia's Best Multinational Workplaces 2015



The Best Workplaces in Asia list recognises organisations in the Asia region that are dedicated to sustaining high-trust cultures for their employees. These workplaces are distinguished by their extraordinary levels of trust, pride, and camaraderie. Putting their people first is a key priority for these companies and it is this commitment to providing strong, caring, and innovative cultures that we celebrate with our Best Workplaces in Asia list.



โดย..ฝ่ายนักวิชาการสาขาวิชาชีพบัญชี  
คณะกรรมการวิชาชีพด้านการบัญชีบริหาร