

# กรรมการผู้หญิง ในยุค New Normal



การส่งเสริมบทบาทผู้หญิงให้มีความเท่าเทียมกับผู้ชายกัน  
ถือว่าไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในสังคม และนับวันจะยิ่งทวี  
ความสำคัญในยุค New Normal นอกจากจะเป็นพื้นฐานเรื่อง  
สิทธิมนุษยชนแล้ว ยังเป็นหนึ่งใน 17 เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ย้อนไปกว่าศตวรรษประเด็นเหล่านี้ก็เคยได้รับการแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้สตรีมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมบุรุษ ตัวอย่างเช่น  
กฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ที่อนุญาตให้สุภาพสตรีมีสิทธิเลือกตั้งได้ในปี 1893 ก่อนที่ประเด็นนี้จะแผ่ขยายไปทั่วโลก จนเรียก  
ได้ว่าปัจจุบันมีเพียงไม่กี่ประเทศเท่านั้นที่ยังจำกัดสิทธิผู้หญิง

นอกเหนือจากความเท่าเทียมกันในระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรเรื่องของสุภาพสตรีก็ยังได้รับการส่งเสริมมิใช่เพียงแต่ในประเด็น  
เรื่องของสิทธิ แต่ยังรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ของคณะกรรมการได้ดียิ่งขึ้น ข้อมูลจาก **OECD Corporate  
Governance Factbook 2021** ระบุว่าผู้หญิงมีความรอบคอบ **มีความเป็นอิสระ ไม่ได้รับอิทธิพลจากความคิดของคนส่วนใหญ่**  
**(Groupthink)** และยังสามารถช่วยยกระดับการทำหน้าที่ติดตามดูแล (Monitoring Function) ของคณะกรรมการ





## คำถามจึงเกิดขึ้นว่าควรมีสัดส่วนกรรมการผู้หญิงเท่าใดจึงจะเหมาะสม ทฤษฎี Critical mass ได้ระบุว่า **“สัดส่วนผู้หญิง 30%”** เป็นสัดส่วนขั้นต่ำที่จะส่งผลการบริหารจัดการที่สามารถสร้างความแตกต่างได้

ข้อมูลจาก Research Institute, Credit Suisse, The CS Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion พบว่า **ปัจจุบันบริษัทจากทั่วโลกมีกรรมการผู้หญิงคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 24** เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากเดิมในปี 2015 ที่มีสัดส่วนร้อยละ 15.1 อย่างไรก็ตาม ตัวเลขนี้ถูกขับเคลื่อนโดยบริษัทในทวีปยุโรปและอเมริกาเหนือ (ร้อยละ 34.4 และ 28.6 ตามลำดับ) ที่มีสัดส่วนสูงกว่าภูมิภาคอื่นๆ ของโลก

สำหรับประเทศไทย มีจำนวนกรรมการผู้หญิงในปี 2021 อยู่ที่ร้อยละ 16.2 สูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่หากเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้ว สัดส่วนดังกล่าวยังคงตามหลังเวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ (ร้อยละ 30.2, 27.4, 20.1 และ 16.9 ตามลำดับ)

ในปี 2021 หลายประเทศยังคงผลักดันเรื่องของกรรมการผู้หญิง ตัวอย่างเช่น หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของมาเลเซียสนับสนุนให้บริษัทจดทะเบียนมีสัดส่วนกรรมการผู้หญิง 30% ในฮ่องกงอยู่ในระหว่างการรับฟังความคิดเห็นให้บริษัทที่ไม่มีกรรมการผู้หญิงจะต้องกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการแก้ไขในเรื่องดังกล่าว หรือแม้แต่ผู้ลงทุนก็ให้ความสนใจประเด็นดังกล่าวเช่นกัน อย่างเช่น บริษัท Fidelity International ผู้ให้บริการด้านการลงทุนได้กำหนดนโยบายการลงคะแนนเสียงในการประชุม AGM ว่าจะลงคะแนน “ไม่เห็นด้วย” ในบริษัทที่มีสัดส่วนกรรมการผู้หญิงต่ำกว่า 15%-30% แล้วแต่กรณี

สำหรับประเทศไทย การส่งเสริมเรื่องของกรรมการผู้หญิงนั้นมีมาอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 ของสำนักงาน ก.ล.ต. ที่ระบุไปในทิศทางเดียวกันว่าโครงสร้างคณะกรรมการมีความหลากหลาย ครอบคลุมทักษะ ประสบการณ์ อายุ และเพศ

ในขณะที่แบบการสำรวจโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนหรือ CGR ปัจจุบัน ซึ่งใช้ประเมินบริษัทจดทะเบียนไทยมาตั้งแต่ 2557 ได้ระบุว่า “คณะกรรมการมีกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงอย่างน้อย 1 คน” ซึ่งปัจจุบันมีบริษัทจดทะเบียนไทยดำเนินการได้แล้วถึง 57% ของบริษัทจดทะเบียนทั้งหมดในปี 2564

## **ดังนั้นแล้ว เพื่อเป็นการส่งเสริมบทบาทของผู้หญิง แบบการสำรวจโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนใหม่ที่จะนำมาใช้ประเมินในปี 2566 จึงได้กำหนดเกณฑ์ประเมินให้มีกรรมการผู้หญิงอย่างน้อย 2 คน และ/หรือ มีสัดส่วนอย่างน้อย 30%**

การยกระดับจำนวนกรรมการผู้หญิงในครั้งนี้ถือเป็นการผลักดันสตรีให้มีบทบาทมากยิ่งขึ้น สอดรับกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั้งของไทยและสากลที่ให้ความสำคัญในประเด็นความหลากหลายของคณะกรรมการ (Board Diversity) ยกเว้นการทำหน้าที่ของคณะกรรมการให้มีความรอบคอบ มองความเสี่ยงอย่างรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันยังช่วยเพิ่มมุมมองที่หลากหลายเพื่อสร้างโอกาสและความยั่งยืนให้กับธุรกิจในระยะยาว

### อ้างอิง

- Research Institute, Credit Suisse, The CS Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion
- หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555
- หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560
- แบบการสำรวจโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนใหม่ในปี 2566 (new CGR)