

ฝ่ายส่งเสริมธรรมาภิบาลและความยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

โลกในปัจจุบันกำลังถูกท้าทายอย่างมากด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity: VUCA) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม คณะกรรมการบริษัทจดทะเบียนจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันซึ่งจะนำไปให้บริษัทบรรลุเป้าหมายการดำเนินธุรกิจในระยะยาว สร้างคุณค่าให้แก่กิจการและเติบโตได้อย่างยั่งยืน หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้คณะกรรมการสามารถขับเคลื่อนองค์กรก้าวผ่านความท้าทายต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จได้ คือ การมีองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย หรือ board diversity ที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร¹ ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะด้าน รวมทั้งเพศและอายุ เนื่องจาก board diversity จะช่วยให้คณะกรรมการในองค์กรมีมุมมองที่หลากหลาย รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลในเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันที่เป็นประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น²

ความหลากหลายของคณะกรรมการที่ได้รับความสนใจในระดับสากลประเด็นหนึ่ง คือ ความหลากหลายทางเพศ หรือ gender diversity ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนระดับโลก เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ) และ La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth (2019 - 2030) ในประเด็นการได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้นำในระดับที่มีการตัดสินใจ โดยผลวิจัยจากหลายหน่วยงานระบุว่า คณะกรรมการที่ประกอบด้วยกรรมการที่มีความหลากหลายทางเพศจะช่วยสร้างมูลค่าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่บริษัทได้³ นอกจากนี้รายงานของ UNDP⁴ ชี้ว่า บริษัทที่คณะผู้บริหารที่มีความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มจะสร้างผลกำไรได้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และผลการศึกษาที่ทำร่วมกันของ DDI,⁵ the Conference Board และ Ernst & Young (EY)⁶ ระบุว่า การเพิ่มสัดส่วนของสตรีในระดับผู้นำจะทำให้บริษัทมีผลกำไรเติบโตขึ้นอย่างน้อยปีละ 1.4 เท่า

¹ ตามแนวปฏิบัติของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code)

² J. Wingard, 'Diverse Boards Propel Successful Companies - Three Strategies To Expand Pipelines', Forbes, 21 February 2019.

³ International Finance Corporate, 'Board Gender Diversity in ASEAN', 2019.

⁴ United Nations Development Programme, 'Gender Diversity and Inclusion for a Fair Business Environment', 2021.

⁵ Development Dimensions International, Inc. หรือ DDI เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ผู้นำ การบริหารผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร และกลยุทธ์การสืบทอดตำแหน่ง มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา

⁶ บทความ Global Leadership Forecast 2018 ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลความหลากหลายทางเพศ (gender diversity demographic data) ของ 2,400 องค์กร จาก 54 ประเทศ

สำหรับประเทศไทยเองนับว่ามีจุดแข็งในเรื่องการให้ความสำคัญกับบทบาทสตรี โดยผลวิจัยของ บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation: IFC) รายงานว่า คณะกรรมการ บริษัทจดทะเบียนไทยมีสัดส่วนกรรมการที่เป็นสตรีที่ร้อยละ 20.4 ซึ่งสูงที่สุดในประเทศอาเซียน (ค่าเฉลี่ยของอาเซียน คือ ร้อยละ 14.9) อย่างไรก็ตาม IFC มีข้อสังเกตว่า หากบริษัทแต่งตั้งสตรีเป็นกรรมการเพียงเพื่อให้ได้สัดส่วนกรรมการสตรีตามที่ผู้ลงทุนคาดหวังหรือเพื่อสร้างภาพลักษณ์ บริษัทจะไม่ได้ประโยชน์จากการมีมุมมองของสตรีในคณะกรรมการอย่างเต็มที่ ขณะที่ตามทฤษฎีมวลวิกฤติ หรือ critical mass theory⁷ พบว่า การที่บริษัทมีกรรมการสตรีอย่างน้อย 1 ใน 3 หรือร้อยละ 30 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด จะเป็นสัดส่วนเริ่มต้นที่ทำให้กรรมการสตรีกล้าแสดงความคิดเห็นได้อย่างแท้จริง ตรงไปตรงมา และนำไปสู่การหารือร่วมกันของคณะกรรมการให้ได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ได้ ดังนั้น **หากบริษัทเพิ่มจำนวนกรรมการสตรี โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเป็นหลัก ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มและความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร**

แม้บริษัทจดทะเบียนไทยจะมีความโดดเด่นมากในเรื่อง gender diversity เมื่อเทียบกับกลุ่มอาเซียน แต่การให้ความสำคัญและการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ผู้บังคับการที่เป็นสตรีมีบทบาทอย่างแท้จริงในการร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างเท่าทันและยั่งยืน เป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจมองข้าม โดยคำนึงถึงแต่เพียงสัดส่วนของผู้นำสตรีเท่านั้น สำนักงาน ก.ล.ต. ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ สำนักงาน ก.ล.ต. ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ โดยเมื่อเดือนมีนาคม 2564 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นเดือนแห่งการระลึกถึงการเสริมสร้างพลังสตรี (women empowerment)⁸ จึงได้จัดงาน Women CEO Dialogue โดยมีผู้เข้าร่วมงานจากภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้บริหารระดับสูงสุดที่เป็นสตรีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อให้งานดังกล่าวถือเป็นก้าวแรกในการขับเคลื่อนการเพิ่มบทบาทสตรี ในองค์กรธุรกิจในตลาดทุนอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงาน ก.ล.ต. จะเป็นแกนกลางในการนำข้อเสนอเรื่องการเสริมสร้างบทบาทสตรีให้สามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสูงและกรรมการไปผลักดันให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป โดยจะร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องผลักดันการเพิ่มจำนวนกรรมการสตรีในตลาดทุน และสอดคล้องกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guideline Principles on Business and Human rights: UNGPs) ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนตลาดทุนไทยให้เป็นตลาดทุนที่ยั่งยืน อันจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจของตลาดทุนไทยในระดับสากล

ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

⁷ collective action สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อผู้ร่วมขบวนการมีจำนวนมากเพียงพอ (critical mass) หรือผ่าน threshold ที่เป็นจุดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม (P. Oliver, G. Marwell, and R. Teixeira, 'A Theory of the Critical Mass. I. Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action', *American Journal of Sociology*, vol. 91 no. 3, 1985, p. 522 – 556.)

⁸ วันสตรีสากล (International Women's Day) ตรงกับวันที่ 8 มีนาคม