

โดย ฝ่ายส่งเสริมความยั่งยืน
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

เนื่องในโอกาสวันสตรีสากล วันที่ 8 มีนาคมของทุกปี ทำให้เดือนมีนาคมนับเป็นสัญลักษณ์ที่เน้นย้ำความสำคัญของบทบาทสตรีและความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งหลายหน่วยงานจากทั้งภาครัฐและเอกชนจะร่วมจัดกิจกรรมเป็นประจำทุกปี ก.ล.ต. ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลและพัฒนาตลาดทุนไทยก็ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม Ring the Bell for Gender Equality 2025 โดยร่วมกับองค์การเพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 มีนาคมที่ผ่านมา ตามแผนดำเนินการเพื่อเพิ่มบทบาทสตรีในตลาดทุนไทยของ ก.ล.ต. และนอกจากความมุ่งมั่นในการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นให้กับสตรีและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างเหมาะสมแล้ว แนวทางการขับเคลื่อนของแผนยังเน้นเรื่องการเพิ่มบทบาทสตรีในระดับผู้นำองค์กร โดยเฉพาะกรรมการและผู้บริหารในบริษัทจดทะเบียน¹ ซึ่งประเด็นเรื่องความหลากหลายในองค์ประกอบของคณะกรรมการ (Board Diversity) เป็นส่วนหนึ่งของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับสากล สำหรับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับสากลได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารหญิง เช่น G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023 (OECD CG Principles) ฉบับล่าสุดขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development)² ได้เพิ่มประเด็นที่เน้นความสำคัญของความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) ในระดับคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงว่ามีส่วนช่วยลดการคิดแบบคล้อยตาม หรือ Groupthink ทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม นำไปสู่ทางเลือกหรือคำตอบที่เป็นประโยชน์ และสามารถทำให้มีผลประโยชน์ที่ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับบทความของ McKinsey³ ที่ได้สำรวจ 1,265 บริษัทใน 23 ประเทศ พบว่า บริษัทที่มีสัดส่วนกรรมการหญิงมากกว่าร้อยละ 30 มีผลประโยชน์ทางการเงินดีกว่าบริษัทที่มีสัดส่วนกรรมการหญิงน้อยกว่าร้อยละ 30 นอกจากนี้การมีผู้นำสตรีจะสามารถช่วยสะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กรที่เน้นแนวคิดความหลากหลาย ความเท่าเทียม

¹ สามารถอ่านรายละเอียดของแผนดำเนินการเพื่อเพิ่มบทบาทสตรีในตลาดทุนไทยเพิ่มเติมได้ที่ Gender Corner microsite <https://www.sec.or.th/TH/Pages/GenderCorner/about.aspx>

² OECD (2023), G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023 หรือสามารถอ่านเพิ่มเติมในบทความ G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023: กรอบการกำกับดูแลกิจการสากลที่เน้นความสำคัญของความยั่งยืน ได้ที่ <https://www.sec.or.th/TH/Template3/Articles/2567/230567.pdf>

³ Why diversity matters even more | McKinsey

และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equality and Inclusion) ซึ่งเป็นปัจจัยสังคมที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น สอดรับกับรายงานของ World Economic Forum⁴ ที่พบว่า พนักงาน Gen Z จะไม่ทำงานในองค์กร ที่ไม่มีความหลากหลายในระดับผู้นำ ในส่วนแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและยกระดับความหลากหลายทางเพศ ในคณะกรรมการ บางประเทศได้กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้องมีสัดส่วนกรรมการหญิงตามเกณฑ์กำหนด (Gender Quota) เช่น สหภาพยุโรปได้ออก Gender Balance on Corporate Boards Directive⁵ ให้บริษัท จดทะเบียนพิจารณากำหนดสัดส่วน underrepresented gender (ชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มีกลุ่มมองข้าม) เป็นร้อยละ 40 ของกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร หรือร้อยละ 33 ของคณะกรรมการภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569 และ Bursa Malaysia ก็ได้กำหนดให้ทุกบริษัทจดทะเบียนต้องมีกรรมการหญิงอย่างน้อย 1 คน ในขณะที่ UK Financial Conduct Authority กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนเปิดเผยข้อมูลสำหรับสัดส่วน กรรมการหญิงที่บริษัทจดทะเบียนควรจะมีอย่างน้อยร้อยละ 40 รวมถึงการมีผู้บริหารระดับสูงเป็นเพศหญิง อย่างน้อย 1 คน และหากไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้างต้น ต้องอธิบายเหตุผลประกอบ⁶

สำหรับประเทศไทย ก.ล.ต. ได้จัดทำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ที่มีหลักและแนวปฏิบัติครอบคลุมเรื่อง Board Diversity ซึ่งแนะนำให้กรรมการบริษัทจัดทำ skills matrix หรือตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ เพื่อคัดเลือกกรรมการที่มีคุณสมบัติ สอดคล้องกับเป้าหมายและลักษณะธุรกิจ ช่วยให้คณะกรรมการสามารถกำหนดทิศทางธุรกิจในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น⁷ และต่อมา ก.ล.ต. ได้จัดทำคำแนะนำประเด็นความหลากหลายทางเพศ ของคณะกรรมการ (Gender Diversity) เพื่อเสริมแนวปฏิบัติของ CG Code ซึ่งแนะนำให้คณะกรรมการ พิจารณาสัดส่วนกรรมการหญิงให้เป็นอย่างน้อยร้อยละ 30 โดยกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายหรือตัวชี้วัด ตลอดจนจัดทำรายงานความคืบหน้า โดยสามารถนำคำแนะนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจตน⁸

⁴ The Future of Jobs Report 2023 | World Economic Forum

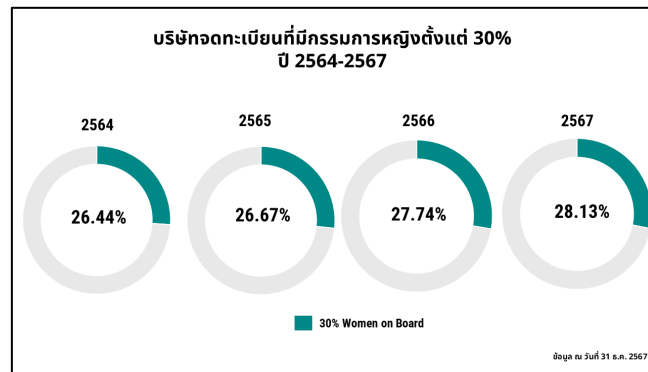
⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_22

⁶ <https://www.fca.org.uk/news/press-releases/fca-finalises-proposals-boost-disclosure-diversity-listed-company-boards-executive-committees>

⁷ CG Code แนวปฏิบัติที่ 3.1.1 คณะกรรมการควรดูแลให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะด้าน ตลอดจนเพศและอายุ ที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยจัดทำตารางองค์ประกอบ ความรู้ความชำนาญของกรรมการ (skills matrix) เพื่อให้มั่นใจว่า จะได้คณะกรรมการโดยรวมที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้ sec.or.th/TH/Documents/CompanyHandbooksandGuidelines/CGcode2560_th.pdf

⁸ ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ [Guidance on Gender Diversity on Boards.pdf](#)

ทั้งนี้ จากข้อมูลของ ก.ล.ต. พบว่า ณ สิ้นปี 2567 มีบริษัทจดทะเบียน 242 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 28 ของบริษัทจดทะเบียนทั้งหมดที่มีสัดส่วนกรรมการหญิงตั้งแต่ร้อยละ 30 ซึ่งเป็นตัวเลขสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2564 ที่ ก.ล.ต. ได้จัดทำแผนดำเนินการเพื่อเพิ่มบทบาทสตรีในตลาดทุนไทย⁹



นอกจากนี้ รายงาน Gender Equality in Corporate Leadership: G20 and Regional Analysis 2024 ที่จัดทำโดย UN Sustainable Stock Exchanges Initiative และ International Finance Corporation พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนผู้บริหารหญิงระดับสูงของบริษัทจดทะเบียนในไทยกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า บริษัทจดทะเบียนไทยมีสัดส่วน CEO หญิงที่ร้อยละ 12 ซึ่งสูงที่สุดในภูมิภาค และสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (ร้อยละ 8) นอกจากนี้ บริษัทจดทะเบียนไทยมีสัดส่วน CFO หญิงมากที่สุด (ร้อยละ 49) จากตลาดทุนทั้งหมด 35 ประเทศ¹⁰

แม้ข้อมูลที่น่าเสนอข้างต้นสะท้อนได้ว่า จำนวนสตรีไทยในระดับผู้นำองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอยู่ในระดับที่ดีเมื่อเทียบกับสากล อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนล่าสุดในปี 2567 (Corporate Governance Report) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย พบว่า บริษัทจดทะเบียนไทยที่เปิดเผยมูลข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานด้านความหลากหลายในคณะกรรมการยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 22)¹¹ ดังนั้น บทบาทของกรรมการหญิงจึงเป็นประเด็นที่บริษัทจดทะเบียนยังสามารถพัฒนาต่อไปได้ โดยนำมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ คณะกรรมการ เพื่อทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและรอบด้าน ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและบทบาทของคณะกรรมการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อไป

⁹ สามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ Gender Corner microsite [Thai Dashboard](#)

¹⁰ [Gender equality in corporate leadership-G20 & Regional Analysis 2024](#) โดยเก็บรวบรวมจาก top 100 บริษัทจดทะเบียนของ 35 ตลาดหลักทรัพย์ทั่วโลก โดยประเทศในกลุ่มภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มี 5 ประเทศ ได้แก่ 1. มาเลเซีย 2. สิงคโปร์ 3. ฟิลิปปินส์ 4. ไทย และ 5. อินโดนีเซีย

¹¹ <https://thai-iod.com/imgUpload/CGR%20Announcement%202024.pdf>