

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

สิงหาคม 2565

## WEPS IN ACTION



หลักการที่ 1 เปิดโอกาสสู่การเป็นผู้นำสูงสุดของ  
องค์กรของคนทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน

### เนื้อหา

1. บทเรียนที่ได้รับ
2. บริบท
3. แนวทางการปฏิบัติ
4. ความท้าทาย
5. ผลลัพธ์
6. ข้อเสนอแนะ

## CASE STUDY: บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

สร้างความเชื่อมั่น แสดงให้ดูเป็นตัวอย่าง แปรผลอย่างเป็นรูปธรรม ในการสร้างความเสมอภาค

### บทเรียนที่ได้รับ

- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่มีอคติทางเพศมาปิดกั้น คือกฎแห่งความสำเร็จ
- การส่งเสริมด้านความเสมอภาคทางเพศควรได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในองค์กร ทั้งผู้บริหาร และพนักงาน การสื่อสารภายในองค์กรให้ทั่วถึงจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ
- องค์กรสามารถเปิดโอกาสให้คู่ค้าได้ทบทวนนโยบายเพื่อความเท่าเทียมในองค์กรของตน และสร้างคุณค่าในการทำงานแบบเดียวกันได้

### บริบท

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจมากว่า 50 ปี ตั้งอยู่ใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ภายใต้คำว่า ‘รจ ทย หรือรวมใจ เราอยู่’ ความหมายเบื้องหลังของปรัชญานี้คือการอยู่ร่วมกันด้วยการยอมรับความแตกต่างและความเสมอภาค และความสำเร็จขององค์กรนั้นเกิดขึ้นจากการยอมรับความแตกต่าง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน คำนึงถึงสิทธิของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข เปรียบเสมือนหาดทิพย์เป็นบ้านหลังที่สอง

“เราผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมตะวันตกและตะวันออก เราวัดกันที่ผลงาน แต่ในขณะเดียวกันก็อ่อนน้อมและเคารพกันตามธรรมเนียมและประเพณี” พลตรีพัชร รัตกุล ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) กล่าวถึงหัวใจของวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ทุกคนประสบความสำเร็จในแบบ

ของตัวเอง และความรู้ความสามารถคือปัจจัยหลักในการประสบความสำเร็จ

ในขณะเดียวกัน หาดทิพย์เชื่อว่าการดูแลพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด และคุณภาพชีวิตที่ดีหมายถึงความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความสุข ซึ่งยังสร้างขวัญกำลังใจที่ดีที่จะสร้างผลงานและเพิ่มผลผลิตอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้พนักงานมีรายได้ที่ดีในการดูแลตนเองและครอบครัว การสร้างมาตรฐานแรงงานที่ดีจึงเป็นภารกิจหลักขององค์กรมาโดยตลอด

นอกจากนั้น เพื่อไม่ให้อคติหรือความไม่เท่าเทียมทางเพศเกิดขึ้นภายในองค์กร หาดทิพย์จึงยึดเป็นหลักปฏิบัติว่า จะไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของความแตกต่างในด้านใดทั้งสิ้น ตั้งแต่ในการการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

พลตรี พชร ยังย้ำว่า ในฐานะที่องค์กรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติก็ยังมี ความจำเป็นที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น และเป็นแนวคิดที่ปลูกฝังมาตลอด 52 ปี ของการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นนอกเหนือจากการให้คุณค่ากับพนักงาน

## แนวทางการปฏิบัติ

### เปิดโอกาสการทำงานที่หลากหลายให้คนทุกเพศ

ก่อนหน้าที่จะเข้าร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และศักยภาพสตรีภายใต้หลักการ Women's Empowerment Principles (WEPs) หาดทิพย์ก็ได้มีการสนับสนุนความเสมอภาคทางเพศและ บทบาทของผู้หญิงในที่ทำงานเสมอมา โดยทางบริษัทมีอัตราส่วนพนักงานระดับ อำนาจการเป็นผู้หญิงถึงร้อยละ 47

หากพิจารณาจากสัดส่วนนี้และบริบทในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับสูงอาจเห็นว่า เรื่องอคติทางเพศไม่เป็น ประเด็นมากนัก แต่องค์กรก็ยังมีพนักงานตำแหน่ง พรอนท์ไลน์ เช่น พนักงานส่งของ และพนักงานในคลังสินค้า ในอัตราส่วนเป็นผู้ชายมากกว่า จึงต้องปรับเปลี่ยน การดำเนินงาน ส่งเสริมการย้ายตำแหน่งงาน เพื่อเปิด โอกาสให้คนทุกเพศอย่างเท่าเทียม



หลักการที่ 2

### ดูแลพนักงานที่ตั้งครรภ์และครอบครัว

ทีมผู้บริหารหาดทิพย์ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาด้านความเสมอภาคทางเพศเป็นอย่างมาก และได้ริเริ่มโครงการอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็น ดังกล่าวภายในองค์กร เช่น การดูแลพนักงานหญิงที่กำลังตั้งครรภ์ด้วยการ จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย จัดการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อน คลอดบุตร จัดสรรเวลาให้พนักงานจัดเก็บนมให้บุตรได้ระหว่างเวลาทำงาน สำหรับพนักงานชายที่มีความจำเป็นต้องดูแลภรรยาที่คลอดบุตร บริษัทให้สิทธิ์ ในการลาอีก 15 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามเดิม รวมถึงนโยบายที่ประสานกับ เนอร์สเซอร์รี่เพื่อฝากบุตรในบริเวณใกล้เคียง เพื่อให้ผู้ปกครองที่มีลูกเล็กสามารถ นำบุตรมาทำงานด้วยได้

การให้ความช่วยเหลือพนักงานหญิงในการดูแลบุตร นอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภาระแล้ว ยังช่วยสร้าง สมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและการทำงานมากขึ้นอีก ด้วย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้กับ พนักงานหญิงมากขึ้น



หลักการที่ 2

หาดทิพย์ยังพยายามที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างคุณค่าให้กับชุมชน และ ปรับตัวองค์กรให้มีความยั่งยืนมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงโดย ยึดหลัก 'รวมใจ เราอยู่' เสมอมา

### เพิ่มศักยภาพคู่ค้าที่เป็นผู้ประกอบการหญิง

นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 หาดทิพย์ยังมีการ สนับสนุนให้จัดกิจกรรม 5by20 โครงการธุรกิจยั่งยืนกับ โคคา-โคลา เพื่อเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ ให้แก่ผู้หญิงในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) จำนวน 5 ล้านคนภายในปีพ.ศ. 2563 โดยหาดทิพย์ได้เข้าไปช่วย ผู้ประกอบการหญิงเจ้าของร้านค้าใน 14 จังหวัดภาคใต้ ในเรื่องธุรกิจ เช่น การนับสต็อก และการจัดการเงิน เป็นต้น<sup>1</sup>



หลักการที่ 5

### สื่อสารกับพนักงานอย่างชัดเจนเรื่องความเสมอภาคทางเพศ

รวมถึงมีการร่วมทำกิจกรรม Orange The World ที่เชิญชวนพนักงานจากทุกแผนกและทุกตำแหน่ง มาร่วมกันแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ด้วยการเดินรณรงค์ ภายในพื้นที่องค์กรและชุมชนโดยรอบ เพื่อแสดงออกว่า หาดทิพย์ไม่สนับสนุนความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก และ เชื่อในความเสมอภาคทางเพศ พร้อมจัดตั้งวงสนทนาขึ้น เพื่อสำรวจปัญหาภายในองค์กร ซึ่งนโยบายอย่างการ สร้างที่จอดรถให้กับสตรีมีครรภ์หรือการลาคลอดก็เป็น ผลมาจากการเสวนานี้ด้วย<sup>2</sup>



หลักการที่ 6



# TIMELINE

**2016**  
(พ.ศ. 2559)

ริเริ่มโครงการ 5by20  
โครงการธุรกิจยั่งยืนกับโคคา-โคลา  
พร้อมตั้งเป้าหมายในการเพิ่ม  
ศักยภาพทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้หญิง  
ในห่วงโซ่อุปทาน จำนวน 5 ล้านคน  
ภายในปี พ.ศ. 2563

**2019**  
(พ.ศ. 2562)

ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน  
การจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงาน  
อย่างเป็นธรรม

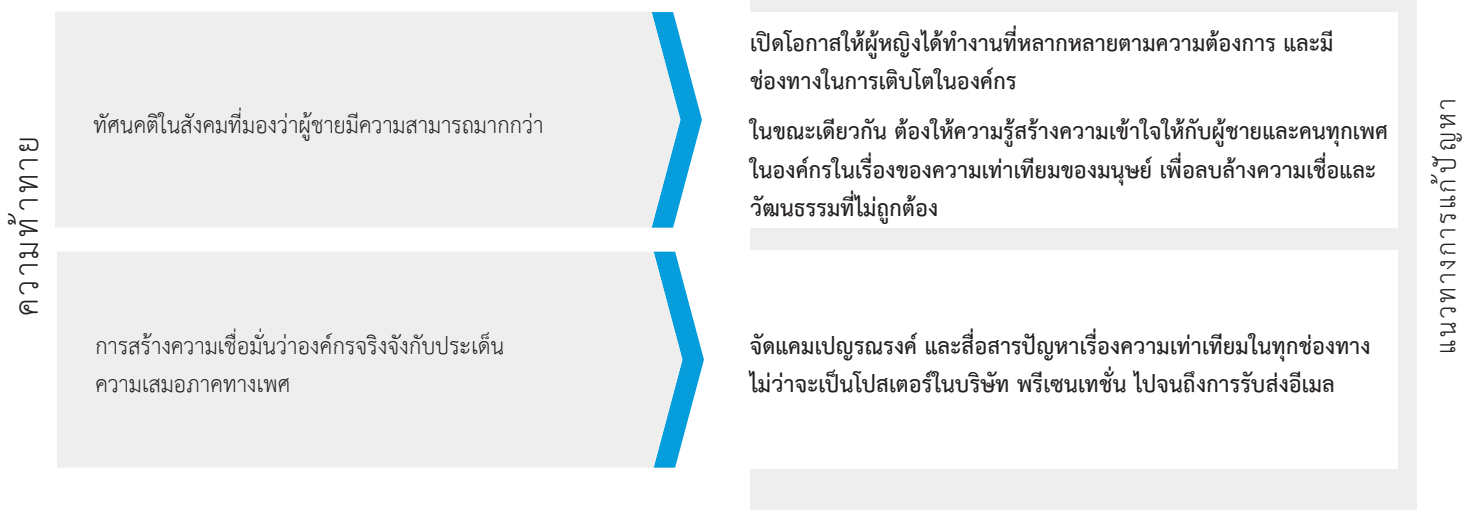
**2021**  
(พ.ศ. 2564)

ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2  
ของ UN Women 2021 Thailand  
WEPs Awards สาขา Leadership  
Commitment ผู้นำองค์กรที่ส่งเสริม  
ความเสมอภาคทางเพศ  
ในระดับประเทศ

## ความท้าทาย

หาดทิพย์ยอมรับว่า ด้วยบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในองค์กรจึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่างานบางตำแหน่งถูกมองว่าเหมาะกับเพศชายมากกว่า ความท้าทายของหาดทิพย์แบ่งออกเป็น 2 เรื่อง คือ

- 1) ทักษะคิดในสังคมที่มองว่าผู้ชายมีความสามารถมากกว่า
- 2) การสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจริงจังกับประเด็นความเสมอภาคทางเพศ



## ผลลัพธ์

ในปี พ.ศ. 2562 หาดทิพย์สามารถทำกำไรโตสูงสุดร้อยละ 77 หากไม่นับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ก็พบว่ามีการเติบโตที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด 10 ปีที่ผ่านมา พลตรี พัชร รัตตกุล กล่าวว่า ถ้ามองในภาพรวมการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่เกี่ยงเพศ เชื้อชาติ หรือศาสนา ก็ทำให้มีการเติบโตในแบบที่หาดทิพย์ไม่เคยเห็นมาก่อน ณ ปัจจุบัน หาดทิพย์มี

อัตราส่วนของผู้บริหารชายร้อยละ 53 และหญิงร้อยละ 47 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มีความสมดุลมากขึ้น

ในปี พ.ศ. 2564 หาดทิพย์ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ของ UN Women 2021 Thailand WEPs Awards สาขา Leadership Commitment

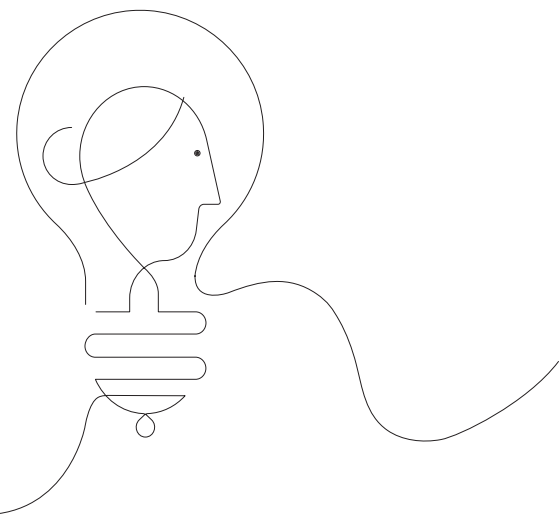
ผู้นำองค์กรที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในระดับประเทศ<sup>3</sup> รวมถึงได้รับการคัดเลือกให้เป็นหนึ่งในบริษัทกลุ่มหลักทรัพย์ ESG 100 เป็นปีที่ 5 ในปี พ.ศ. 2565 จาก 803 บริษัทจดทะเบียนที่มีการดำเนินงานที่โดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล โดยสถาบันไทยพัฒนา<sup>4</sup> นอกจากนี้ ชาติทิพย์ยังเป็นองค์กรที่อยู่ในหุ้นยั่งยืน หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ประจำปี พ.ศ. 2563<sup>5</sup> รวมถึงได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2563 ของ

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม และรางวัลอื่น ๆ อีกมากมาย<sup>6</sup> การปฏิบัติตามหลักการของ WEPs เป็นสิ่งที่ทำให้ชาติทิพย์ได้ย้อนกลับมามองที่ตัวองค์กรว่าสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาส่วนไหนให้ดียิ่งขึ้นได้ สิ่งสำคัญคือการมีโอกาสได้เรียนรู้การจัดการเรื่องความเท่าเทียมทางเพศจากองค์กรอื่นที่สามารถนำมาทริบทกลับมาพัฒนาตัวบริษัทเองได้เช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

ชาติทิพย์มองว่า หลักการที่สำคัญในการสร้างความเสมอภาคทางเพศในองค์กรอยู่ 3 ประการ 1) สร้างความเชื่อมั่น 2) หัวหน้างานต้องปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่างในทุกประเด็นที่องค์กรให้ความสำคัญ 3) ให้รางวัลแก่พนักงานที่ให้ความร่วมมือเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่พนักงานท่านอื่น โดยต้องดำเนินการปฏิบัติตาม 3 หลักการนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในท้ายที่สุด

นอกจากนี้ หากต้องการให้ธุรกิจยั่งยืน ทุกภาคส่วน ทุกคนในสังคมต้องมีที่ยืนเป็นของตัวเอง ดังนั้นการทำงานเรื่องความเสมอภาคจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะชาติทิพย์มองว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรปฏิบัติ การทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรเท่านั้น แต่มีผลไปถึงความยั่งยืนของสังคมด้วย ยิ่งในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่เร็วกว่าทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา ก็ต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการของโลก



## บทบาทของ WEPs








ในภายภาคหน้า หาดทิพย์พยายามที่จะชักชวนทุกภาคส่วนในห่วงโซ่อุปทานในการปฏิบัติตามหลักการ WEPs ซึ่งทางบริษัทมองว่า 7 หลักการของ WEPs เป็นกรอบในการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถแปรผลลัพธ์ออกมาในลักษณะของรายงานซึ่งสามารถวัดผลได้ชัดเจน


ที่ผ่านมาหาดทิพย์เคยเข้าร่วมโครงการองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อร่วมกระตุ้นให้องค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ เห็นถึงความสำคัญและเคารพในหลักการสิทธิมนุษยชนซึ่งหาดทิพย์ยึดหลักปฏิบัติ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำธุรกิจ เมื่อผนวกกับการนำหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรีหรือ WEPs มาเป็นแนวทางปฏิบัติ ก็เป็นการตอกย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืนต่อไป


## ENDNOTES


---

1. See <https://www.coca-colacompany.com/faqs/what-is-5by20> (accessed on 12 July 2022).
2. See <https://www.haadthip.com/th/newsroom/company-news/41009/orange-the-world-การต่อต้านความรุนแรง-ความเท่าเทียมกันทางเพศ> (accessed on 12 July 2022).
3. See <https://www.haadthip.com/en/our-pride/244/หาดทิพย์-รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ-2-un-women-2021-thailand-weps-awards> (accessed on 12 July 2022).
4. See <https://www.thaipr.net/finance/3206859> (accessed on 12 July 2022).
5. See <https://www.haadthip.com/th/newsroom/company-news/20714/หาดทิพย์-htc-ได้รับคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน-thsi-thailand-sustainability-investment-ประจำปี-2563> (accessed on 12 July 2022).
6. See <https://www.haadthip.com/en/newsroom/company-news/14366/หาดทิพย์ภาคเอกชน-แห่งเดียวในภาคใต้-รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน-ประจำปี-2563> (accessed on 12 July 2022).

- หลักการที่ 1  เปิดโอกาสสู่การเป็นผู้นำระดับสูงขององค์กรให้กับทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน
- หลักการที่ 2  ปฏิบัติต่อผู้หญิงและผู้ชายในสถานที่ทำงานอย่างเป็นธรรม เคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติ
- หลักการที่ 3  คำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานผู้หญิงและผู้ชายทุกคน
- หลักการที่ 4  ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ
- หลักการที่ 5  สนับสนุนการใช้แผนพัฒนาองค์กร เครื่องมือห่วงโซ่อุปทานและการตลาดที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพสตรี
- หลักการที่ 6  รณรงค์และปลูกฝังแนวคิดเรื่องความเสมอภาคทางเพศในองค์กร/ชุมชน
- หลักการที่ 7  วัดผลและรายงานความคืบหน้าต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศ

 [weps.org](http://weps.org)

 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

 [WEPs](#)

 [@UNWomenAsia](#)

สนับสนุนการเงินโดย



European Union

ผลิตโดย



เพื่อเป็นการสนับสนุน

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office