

บทที่ 1

บทนำ



ปัญหา ที่มา และเหตุผลที่ทําวิจัย

EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN ("ESOP")* เป็นแนวความคิดรูปแบบหนึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทนายจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเรียกรวมๆกันว่ากองทุนเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง (Employee Benefit Plan) รูปแบบอื่นของกองทุนเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่ กองทุนเงินบำนาญ (Pension Plan) กองทุนการแบ่งส่วนกำไร (Profit Sharing Plan) กองทุนหุ้นโบนัส (Bonus Stock Plan) ฯลฯ ซึ่งแนวความคิดนี้กำเนิดจากสหรัฐอเมริกาซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่มีระบบสวัสดิการสังคมที่ดีที่สุดประเทศหนึ่งในโลก และได้รับการยอมรับและแพร่หลายที่สุดอันหนึ่ง จากจำนวนที่มีไม่ถึง 300 กองทุนในปี 1974 ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนมากกว่า 10,000 กองทุนในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ESOP ได้อำนวยความสะดวกดังนี้

1. ESOP เป็นเครื่องมือในการกระจายการถือกรรมสิทธิในทุน (Diversification of Capital Ownership) ของบริษัทนายจ้างให้แก่บรรดาลูกจ้างทั่วไป ทำให้บรรดาลูกจ้างเหล่านั้นได้มีส่วนเป็นเจ้าของในกิจการของบริษัทนายจ้างโดยมีผลประโยชน์ในหุ้นของบริษัทนายจ้าง และการกระจายหุ้นเหล่านั้นให้แก่บรรดาลูกจ้างก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ลูกจ้างในการทำงานให้กับบริษัทนายจ้างเป็นผลให้ข้อพิพาทแรงงานระหว่างบริษัทนายจ้างและลูกจ้างน้อยลง อีกทั้งเป็นหลักประกันอนาคตของบรรดาลูกจ้างเมื่อต้องเกษียณอายุจากงานที่ทํา และองค์กรธุรกิจมีลักษณะเป็นมหาชนยิ่งขึ้น

2. ESOP เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการระดมเงินออมระยะยาวของภาคเอกชนซึ่งมีผลทําให้เงินออมในระบบที่รัฐสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศมีมากยิ่งขึ้น

* ในประเทศอังกฤษใช้คำว่า "share" แทนคำว่า "stock" แต่ตัวอักษรย่อใช้ "ESOP" เหมือนกัน

อีกทั้งส่งเสริมให้ลูกจ้างมีนิสัยและวินัยในการออมมากยิ่งขึ้น

3. ESOP เป็นเครื่องมือทางการเงิน (Corporate Finance) อย่างหนึ่งของบริษัทนายจ้างที่ใช้เพื่อระดมเงินทุนมาใช้ในการขยายกิจการของตน

4. ESOP เป็นส่วนหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security) เนื่องจากมีลักษณะเป็น "กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)" รูปแบบหนึ่ง และเป็นสวัสดิการที่ให้ลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงาน

เนื่องจากปัจจุบันนี้ องค์การธุรกิจต่าง ๆ ของไทยมีการกระจายการถือกรรมสิทธิ์ในทุนออกไปน้อยมาก ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการของเจ้าของคนเดียว (Sole Proprietorship) หรือเป็นบริษัทในครอบครัว จะเห็นได้ว่าขณะนี้ยังมีจำนวนบริษัทมหาชนอยู่น้อยมาก แม้จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัดแล้วก็ตาม อีกทั้งปัจจุบันระดับเงินออมระยะยาวของภาคเอกชนในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย ปัจจุบันมีเพียงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการประกันชีวิตเท่านั้น ซึ่งเป็นผลให้ช่องว่างระหว่างการออมในประเทศไทยกับการลงทุนมีแนวโน้มสูงขึ้น ในปี พ.ศ. 2534 ประเทศไทยขาดแคลนเงินออมประมาณ 193,100 ล้านบาท ในปีพ.ศ. 2535 ประเทศไทยขาดแคลนเงินออมถึง 239,000 ล้านบาท และคาดว่าในอีก 5 ปีข้างหน้าเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) จะขาดแคลนเงินออมถึง 1,100,000 ล้านบาท¹ ซึ่งผลที่ตามมาคือรัฐขาดเงินทุนที่จะนำไปใช้พัฒนาประเทศ ทำให้ต้องไปพึ่งเงินตราต่างประเทศทั้งการกู้ยืมและการลงทุนจากต่างประเทศซึ่งอาจทำให้รัฐขาดอิสรภาพในการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจเพราะต้องพึ่งพาต่างประเทศเป็นหลัก นอกจากนี้บรรดาองค์กรธุรกิจก็ยังขาดช่องทางในการระดมเงินทุนมาใช้ในการกิจการของตนซึ่งปัจจุบันนี้มีเพียงวิธีการกู้ยืมจากแหล่งเงินกู้หรือเพิ่มทุนโดยระดมเงินทุนจากผู้ถือหุ้นเดิมเท่านั้น และจากการที่สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยร้อยละ 10.5 ต่อปี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530- 2534) เป็นผลให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ปัญหาการแย่งตัวบุคคลากรที่มีความสามารถและปัญหาข้อพิพาทแรงงานก็สูงขึ้นเป็นเงา

¹ ฝ่าวิชาการศึกษาการธนาคารนครธน. "ปัญหาช่องว่างระหว่างเงินออมและการลงทุน (Saving - investment)". สยามรัฐ (วันที่ 10 มกราคม 2536):8.

ตามตัว การจัดการให้บุคคลากรเหล่านั้นมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย จะเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ปัญหาดังกล่าว

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ESOP จะเป็นช่องทางหนึ่งในการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับการที่ประเทศไทยได้พัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Country - NIC) ทำให้ภาคเอกชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานบนพื้นฐานของประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในปัจจุบันได้มีบริษัทนายจ้างบางแห่งของไทยได้จัดให้ลูกจ้างถือหุ้นในบริษัทของตนตามแนวคิดของ ESOP แต่เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจนแน่นอนจึงทำให้มีอุปสรรคในทางปฏิบัติ กฎหมายไทยที่มีอยู่และใกล้เคียงที่สุดคือ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 นั้นก็ไม่สามารถรับใช้กับเรื่องของ ESOP ได้ทุกกรณี เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ไม่มีการกระจายการถือกรรมสิทธิ์ในหุ้นของบริษัทนายจ้างออกไปให้แก่ลูกจ้าง และขาดสิทธิประโยชน์จูงใจบรรดาผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) และฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ที่มุ่งส่งเสริมการเร่งระดมเงินออมในภาคเอกชนและเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนของตลาดการเงิน (Financial Market) ในประเทศ การกระจายรายได้ และจัดให้มีการกระจายหุ้นสู่พนักงานมากขึ้น²

ดังนั้นจึงสมควรที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของ ESOP เพื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงแนวความคิดและลักษณะพื้นฐานทั่วไปของ ESOP เพื่อทำความเข้าใจถึงกระบวนการ (Process) ของ ESOP จะได้ทราบถึงแนวความคิด และพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งมีอยู่มาปรับใช้ว่าสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องเพียงพหรือไม่ หากกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสมเพียงพอแล้วจะได้พิจารณาเสนอรูปแบบของ

²สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539), (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ยูไนเต็ดยุโรปดักชั่น, 2535) หน้า 34-40, 133-142.

กฎหมายที่เหมาะสมสำหรับ ESOP ในการนำมาใช้ในประเทศไทย เพื่อมิให้เกิดการเอาเปรียบ
เอาเปรียบกัน และเป็นที่ยอมรับและพอใจด้วยกันทุกฝ่าย

สมมติฐาน แนวความคิด และทฤษฎี

เนื่องจากความสำเร็จในการจัดตั้ง ESOP นี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐที่จะสนับสนุน
ในรูปแบบของกฎหมายที่ให้สิทธิประโยชน์จูงใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงตั้งอยู่ภายใต้
สมมติฐานที่ว่า "นโยบายของรัฐที่สนับสนุนการจัดตั้ง ESOP ในประเทศไทยย่อมมีความสัมพันธ์
ต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของ ESOP อันจะมีผลเป็นการส่งเสริมให้องค์กรธุรกิจ
ในรูปแบบที่มีลักษณะเป็นมหาชนมากยิ่งขึ้น"

ขอบเขตของการวิจัยและการนิสฺจนสมมติฐาน

จะได้ศึกษาถึงขบวนการของ ESOP โดยย้อนหลังไปถึงแนวคิดเบื้องต้นจนวิวัฒนาการ
มาเป็นรูปแบบปัจจุบัน เพื่อเข้าใจถึงแนวความคิด (Concept) และประโยชน์ ของ ESOP
ศึกษาปัญหากฎหมายที่สำคัญและเกี่ยวข้อง เช่น เปรียบเทียบ ESOP กับ พรบ. กองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 การคุ้มครองสิทธิของฝ่ายบริหารนายจ้างและลูกจ้าง มาตรการของรัฐ
ในการส่งเสริมและควบคุม ESOP ความเป็นมหาชนขององค์กรธุรกิจใน พรบ. บริษัทมหาชน
จำกัด พ.ศ. 2535

วิธีการวิจัยและการนิสฺจนสมมติฐาน

ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยค้นคว้าข้อมูลจากตำราและ
หนังสือเรื่องนี้ ตัวบทกฎหมายของต่างประเทศและของไทย เอกสารการสัมมนา เอกสาร
เผยแพร่ บทความ วารสารและข่าวทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ ESOP ทักษะการวิเคราะห์ วิจัยและ
วิจารณ์เรื่องราวต่างๆ แนวปฏิบัติโดยเฉพาะของ ESOP ไปตามลำดับที่เป็นปรากฏการณ์
หลักเกณฑ์ของทฤษฎีกฎหมาย หลักกฎหมายของต่างประเทศและของไทย ตลอดจนความเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักกฎหมายและประสบการณ์ในเรื่องนี้จากต่างประเทศ เป็น
พื้นฐานในการวิจัยและนิสฺจนสมมติฐานดังกล่าว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อทราบถึงปรัชญา แนวคิด หลักเกณฑ์โดยเฉพาะ วิธีปฏิบัติและเงื่อนไขต่างๆ ของ ESOP
- 2) จะได้เข้าใจถึงประเด็นต่างๆ ตลอดจนปัญหาของเรื่องได้ชัดเจน บนพื้นฐานของความรู้ทางกฎหมาย สามารถปรับใช้กฎหมายที่มีอยู่ได้ถูกต้อง
- 3) นักการวิจัยมาเป็นข้อพิจารณาประกอบการตัดสินใจต่อผู้ต้องเกี่ยวข้องกับ ESOP ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อส่งเสริมการทำงานบนพื้นฐานแห่งผลประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างบริษัทนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจว่า รัฐบาลจะส่งเสริมหรือแทรกแซงเพียงใด หรือเอกชนควรรีความสนใจสนับสนุนที่จะเข้ามาร่วมจัดตั้ง ESOP หรือไม่เพียงใด
- 4) เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยและพัฒนามาตรฐานในเรื่องราวต่างๆ ของ ESOP และที่เกี่ยวข้องให้มีลักษณะเป็นกฎแห่งความจริง มีคุณธรรมในตัวเอง และช่วยจัดระเบียบสังคมให้อยู่รอดในลักษณะที่เป็นกลุ่มในภายหน้าต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย