

## จ่ายหุ้นให้พนักงาน....ทางออกหรือทางเลือกในการบริหาร



บทความโดย : ณรงค์วิทย์ แสนทอง

อีเมล : narongwit\_s@hotmail.com

เรามักจะได้ยินข่าวอยู่เสมอๆว่าบริษัทใหญ่ๆโดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติมักจะจูงใจพนักงานโดยจ่ายหุ้นให้พนักงาน แทนการจ่ายเป็นเงินโบนัสหรือ Incentive ประเภทอื่น และแนวโน้มการจ่ายหุ้นให้กับพนักงานนี้ดูเหมือนจะมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เหตุผลสำคัญที่ทำให้บริษัทต่างๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการจ่ายหุ้นให้กับพนักงานคือ ต้องการจูงใจพนักงานในระยะยาวและให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัท อีกทั้งบริษัทยังไม่ต้องจ่ายเงินออกไปเป็นก้อนครั้งเดียวเหมือนกับการจ่ายโบนัสหรือ Incentive อื่นที่เป็นตัวเงิน

การจ่ายหุ้นให้กับพนักงานจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

### 1. จ่ายเป็นหุ้นจริง (Stock)

เป็นการจ่ายหุ้นให้กับพนักงานไปเลย หมายความว่าพนักงานสามารถนำหุ้นนี้ไปขายได้ตลอดเวลาไม่ว่าหุ้นนั้นจะราคาเท่าไร เพราะพนักงานได้มาฟรีๆ ไม่ต้องจ่ายเงินซื้อหุ้นไปก่อน แบบนี้มีข้อดีสำหรับพนักงานคือได้เงินแน่ๆ แต่จะได้มากหรือได้น้อยเท่านั้น ข้อเสียคืออาจจะไม่จูงใจให้พนักงานถือหุ้นไว้ในระยะยาวมากนัก วิธีแก้ส่วนมากมักจะกำหนดระยะเวลาในการถือหุ้นก่อนที่จะขาย เช่น ต้องถือไว้อย่างน้อย 2 ปี

### 2. จ่ายเป็นสิทธิในการซื้อหุ้น (Stock Option)

สิทธิส่วนมากแล้วมักจะให้ในลักษณะที่เรียกกันว่า "ทางเลือก (Option)" หมายถึง การให้สิทธิพนักงานในซื้อหุ้นของบริษัทได้เท่ากับจำนวนและราคาที่จะระบุไว้ในใบแสดงสิทธิ พูดง่ายๆก็คือ พนักงานถือกระดาษเปล่าหนึ่งใบที่ระบุว่าสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทจำนวนเท่าใด ในราคาเท่าไร พนักงานก็จะคอยติดตามดูว่าหุ้นในตลาดสูงกว่าราคาหุ้นที่ถือสิทธิอยู่เล็กน้อยเพียงใด ถ้าราคาหุ้นในตลาดต่ำกว่าก็ไม่จำเป็นต้องขาย แต่ในกรณีที่ราคาสูงกว่าราคาที่ได้ไว้และต้องการขายพนักงานจะได้เพียงส่วนต่างของราคาหุ้นที่ขายจริงกับราคาของหุ้นที่ถือสิทธิอยู่ บางบริษัทพนักงานสามารถขายได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินไปก่อน แต่บางบริษัทอาจจะให้พนักงานเอาเงินมาซื้อหุ้นที่ถือสิทธิอยู่จากบริษัทไปก่อน แล้วนำไปขายต่อในตลาด วิธีการจ่ายสิทธิในการซื้อหุ้นนี้ ส่วนมากแล้วมักจะจ่ายหุ้นให้ในจำนวนที่มากพอสมควร เพื่อให้ผู้ถือเกิดแรงจูงใจและความหวังว่าถ้าหุ้นในอนาคตขึ้นแล้ว จะได้เงินเป็นกอบเป็นกำ ข้อเสียของมันคือถ้าระดับการเปลี่ยนแปลงของราคาหุ้นในบริษัทนั้นไม่หวือหวามากนัก ก็อาจจะไม่ค่อยจูงใจเพราะอาจจะเกิดส่วนต่างน้อย

**การเปลี่ยน Incentive** รูปแบบที่เคยเห็นกันทั่วๆไปมาเป็นการจ่ายเป็นหุ้นหรือสิทธิในการซื้อหุ้นนี้ เริ่มจากการที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การแย่งชิงและซื้อตัวผู้บริหารที่เก่งๆกันมากขึ้น การให้หุ้นถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดึงให้ผู้บริหารอยู่กับบริษัทนานๆ แต่สิ่งที่ย้อนอยู่ก็คือว่าเมื่อไหร่ก็ตามที่พนักงานถือหุ้นอยู่ในมือ เขาเหล่านั้น

เปรียบเสมือนเจ้าของเงินคนหนึ่ง เขาจะพยายามหาทางทำให้ราคาหุ้นของบริษัทเขามีราคาสูงขึ้น เพื่อจะได้ขายได้ในอนาคต ถือเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนราคาหุ้นให้สูงขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

ในขณะที่ผู้ถือหุ้นจริง (นักลงทุน) พยายามสร้างคุณค่าของหุ้นในตลาดให้นักลงทุนรายอื่นเห็นว่าหุ้นของบริษัทมีอนาคตน่าลงทุน พนักงานที่อยู่ในองค์กรจะพยายามบริหารงานให้มีกำไร เพื่อช่วยสะท้อนให้นักลงทุนภายนอกเห็นว่าบริษัทมีศักยภาพที่จะแข่งขันในตลาดได้ ดังนั้น การจ่ายหุ้นหรือสิทธิในการซื้อหุ้นกับพนักงานถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหุ้นของบริษัทในลักษณะ **"สองแรงบวก"**

การจ่ายหุ้นให้กับพนักงานน่าจะเหมาะสมกับพนักงานระดับบริหารมากกว่าพนักงานในระดับล่างๆ ลงมา เพราะความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน พนักงานระดับสูงต้องการผลตอบแทนในระยะยาว ต้องการชื่อเสียงในการบริหาร ต้องการการยอมรับจากแวดวงนักบริหารด้วยกัน แต่ในขณะที่พนักงานระดับล่างๆ ต้องการผลตอบแทนที่เป็นเงินสดหรือสิ่งที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ทันที เนื่องจากเขาจำเป็นต้องใช้เงินในการดำรงชีพเป็นรายวัน รายเดือนหรือรายปีเท่านั้น เขายังไม่จำเป็นต้องคิดถึงอนาคตที่ไกลเท่ากับผู้บริหารระดับสูง

การจ่ายหุ้นหรือสิทธิในการซื้อหุ้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านจำนวนหุ้น มูลค่าหุ้น และเงื่อนไขในการซื้อขายที่บริษัทกำหนดไว้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของตลาดหุ้นด้วย ถ้าสถานการณ์ของตลาดหุ้นไม่ดี ไม่น่าลงทุน ระดับแรงจูงใจของพนักงานที่ถือหุ้นอยู่ก็ต่ำ ดังนั้น บริษัทจะอาศัยเครื่องมือตัวนี้ใช้ในการจูงใจพนักงานเพียงอย่างเดียวคงไม่ดีนัก เพราะอาจจะเสี่ยงเกินไปกับการที่ไปผูกติดกับตลาดหุ้นที่เอาแน่เอานอนไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดหุ้นในปัจจุบันนี้

ผมคิดว่าการจ่ายหุ้นหรือสิทธิในการซื้อหุ้นไม่น่าจะเป็นทางออกที่ดีสำหรับการแข่งขันในสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งสำหรับบางบริษัทที่เจอทางตันเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานในระยะยาว แต่อย่างไรก็ตามการบริหารผลตอบแทนเพื่อการจูงใจในระยะยาวนั้น ควรจะทำหลายรูปแบบควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อลดระดับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และกลยุทธ์เหล่านี้ต้องมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันก็จะต้องพิจารณาแรงจูงใจของคนในองค์กรด้วยว่าจริงๆ แล้วคนในแต่ละระดับเขาต้องการแรงจูงใจประเภทไหน ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้มีทางเลือกมากขึ้น เพราะพนักงานก็เปรียบเสมือนลูกค้าที่มีความต้องการหลากหลาย ถ้าสินค้ามีความหลากหลาย (Differentiation) โอกาสที่ทุกคนจะเข้ามาซื้อสินค้าของเราก็มีมากยิ่งขึ้น บริษัทใดคิดจะจ่ายหุ้นหรือสิทธิในการซื้อหุ้นให้กับพนักงานในตอนนี้จะต้องคิดให้รอบคอบนะครับ เพราะสิ่งที่เป็นแพชชั่นและกำลังฮึดอยู่นั้น ใช่ว่าจะเหมาะสมกับเราเสมอไป ถ้านำมาใช้โดยไม่ไตร่ตรองให้รอบคอบ สิ่งนั้นอาจจะเป็นปัญหาหัวใจของบริษัทของท่านตลอดไปนะครับ