

สรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การจัดตั้ง ESOP ได้อำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในแง่ของการมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการของบริษัทนายจ้างซึ่งมีผลทำให้องค์กรธุรกิจ (บริษัทนายจ้าง) มีลักษณะเป็นมหาชนมากยิ่งขึ้น และเป็นหลักประกันรายได้แก่ลูกจ้างเมื่อต้องเกษียณอายุหรือออกจากงาน หรือฝ่ายบริษัทนายจ้างในแง่ของแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานของบริษัทนายจ้างดีขึ้น และเป็นช่องทางหนึ่งในการระดมทุนมาใช้ในการขยายกิจการตลอดจนผลประโยชน์ที่ตกแก่รัฐในแง่ของการระดมเงินออมระยะยาวของภาคเอกชนที่รัฐสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป

จากประสบการณ์ในต่างประเทศ ความสำเร็จของการดำเนินงานของ ESOP นั้น เกิดจากการสนับสนุนของรัฐโดยการออกกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนและแน่นอน ตลอดจนการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นบริษัทนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ถือหุ้นของบริษัทนายจ้าง ตลอดจนสถาบันการเงินที่ให้กู้ยืมเงินแก่ ESOP เพื่อใช้ในการจัดตั้ง เพื่อเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้การจัดตั้ง ESOP นี้แพร่หลายออกไปมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม บริษัทที่จะจัดตั้ง ESOP นั้นควรจะเป็นบริษัทที่มีผลประกอบการที่ค่อนข้างดี และเน้นการใช้แรงงานบุคคลเป็นจำนวนมาก (labour-intensive) เพราะสามารถจูงใจลูกจ้างในการทำงานได้เป็นมาก และเปิดโอกาสให้บริษัทนายจ้างสามารถใช้สิทธิประโยชน์ในทางภาษีได้มากยิ่งขึ้น

ปัญหาสำหรับประเทศไทยในขณะนี้คือ ยังไม่มีกฎหมายรองรับในเรื่อง ESOP นี้ไว้แต่ประการใด ประกอบกับกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของ ESOP ในบางประการ อีกทั้งยังขาดสิทธิประโยชน์จูงใจแก่คู่กรณีที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้ง ESOP นอกจากนี้กลุ่มบริษัทนายจ้างยังมีลักษณะที่หวงก้นอำนาจและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจอยู่ และฝ่ายลูกจ้างเองก็ยังคงขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ ESOP และยังไม่มั่นใจว่าตนเองควรจะลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทนายจ้างของตนหรือไม่

เป็นที่น่ายินดีว่าในขณะที่ได้มีประกาศของหน่วยงานที่มีบทบาทอย่างสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจของประเทศกล่าวถึงแนวคิดในเรื่อง ESOP นี้ไว้ คือประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทจดทะเบียนลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2536 ข้อ 8(6)(ง) ซึ่งกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนไม่ต้องจัดทำรายงานและเปิดเผยการตกลงเข้าทำรายการต่อตลาดหลักทรัพย์ในกรณีที่บริษัทจดทะเบียนได้ออกหลักทรัพย์ใหม่ให้แก่ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและญาติสนิทของบุคคลดังกล่าวตาม "โครงการออกหลักทรัพย์ให้แก่พนักงานหรือผู้บริหาร" ซึ่งถึงแม้ว่าประกาศดังกล่าวไม่ได้ระบุรายละเอียดของโครงการออกหลักทรัพย์ให้แก่พนักงานหรือผู้บริหารไว้ก็ตาม แต่ผู้เขียนเชื่อว่าแนวคิดและหลักการของโครงการออกหลักทรัพย์ให้แก่พนักงานหรือผู้บริหารจะใกล้เคียงหรือคล้ายกับ ESOP เป็นอย่างมาก นับเป็นนิมิตหมายที่ดีสำหรับการเผยแพร่แนวความคิดของ ESOP ต่อไปในอนาคต

5.2 ข้อเสนอแนะ

การนำ ESOP มาใช้ในประเทศไทยโดยมีนโยบายของรัฐที่จะสนับสนุนในรูปแบบของกฎหมายนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีแนวทางดังต่อไปนี้

5.2.1 มาตรการในระยะสั้น

ในกรณีนี้เห็นควรให้เน้นหลักการเกี่ยวกับการจัดการกองทุนรวม (Mutual Fund) ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 มาตรา 117-132 มาปรับใช้กับกรณีของ ESOP แต่ทั้งนี้โดยหลักของ ESOP แล้ว กองทุนรวมดังกล่าวจะต้องจัดตั้งขึ้นมาเพื่อลงทุนในหุ้นของบริษัทนายจ้างเป็นเบื้องต้น ดังนั้นกองทุนรวมในกรณีนี้จะจัดตั้งขึ้นโดยบริษัทนายจ้างมีหน้าที่จ่าย เงินสมทบในรูปแบบของ เงินสดหรือหุ้น เข้ากองทุนรวมดังกล่าวเพื่อลูกจ้างของตน กองทุนดังกล่าวจะเป็นประเภท open-end (คือกองทุนประเภทที่สมาชิกสามารถถอนหน่วยลงทุนของตนได้ก่อนสิ้นอายุของกองทุนที่กำหนดไว้) โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะสามารถถอนหุ้นจากกองทุนได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างผู้นั้นเกษียณอายุหรือออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ผู้จัดการผลประโยชน์ของ ESOP กรณีนี้ก็คือผู้ดูแลผลประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ มาตรา 121 (ธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินที่มีคุณสมบัติตามที่สำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด) ซึ่งมีหน้าที่บริหาร

กองทุนรวม (ESOP) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

ในกรณีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของ ESOP จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีคือ เงินส่วนแบ่งกำไรหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากกองทุนรวม จะได้รับการลดหย่อนภาษีในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามประมวลรัษฎากร มาตรา 47(1)(จ) ส่วนสิทธิประโยชน์อื่นๆ ในทางภาษีแก่คู่กรณีที่เกี่ยวข้องนั้นผู้เขียนเห็นว่าขึ้นกับนโยบายของรัฐที่จะให้การสนับสนุนแค่ไหนเพียงไร

5.2.2 มาตรการในระยะยาว

ในกรณีนี้เห็นควรให้มีการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติสำหรับ ESOP โดยเฉพาะหรืออาจออกกฎหมายในลักษณะที่เปิดกว้าง เช่น พระราชบัญญัติการประกันรายได้ของลูกจ้างผู้เกษียณอายุ โดยบัญญัติถึงโครงการที่เป็นสวัสดิการและหลักประกันสำหรับรายได้ของลูกจ้างไว้ในลักษณะกว้างๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับเพราะว่า ESOP เป็นเพียงโครงการหนึ่งในหลายโครงการที่มีลักษณะเป็นสวัสดิการและหลักประกันสำหรับรายได้ของลูกจ้าง (โครงการอื่นๆ) เช่น โครงการออกหุ้นโบนัส เป็นต้น รายละเอียดของ ESOP อาจจะระบุไว้ในรูปของกฎกระทรวงเพื่อที่ว่าการออกกฎหมายเพื่อรองรับโครงการอื่นๆ ที่เป็นสวัสดิการและหลักประกันสำหรับรายได้ของลูกจ้างสามารถทำได้ง่าย และสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น สามารถใช้งานได้ทันเวลาตามต้องการโดยรูปแบบของ ESOP ควรเป็นดังนี้

5.2.2.1 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ESOP ESOP จะต้องจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันรายได้ของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ หรือออกจากงานที่ทำงานกับบริษัท นายจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ

5.2.2.2 การขอจัดตั้ง ESOP การขอจัดตั้ง ESOP นั้นจะต้องเกิดขึ้นจากเจตจำนงอันแน่วแน่ของบริษัทนายจ้างในอันที่จะให้หลักประกันรายได้ของลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ในข้อ 5.2.1 ข้างต้น

"บริษัทนายจ้าง" คือบริษัทที่ตกลงจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน และบริษัทนายจ้างนี้จะต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในรูปของบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดเท่านั้น

"ลูกจ้าง" คือบุคคลผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนและ

ไม่จำกัดว่าจะมีสัญญาว่าจ้างเป็นหนังสือหรือไม่ และในการเป็นสมาชิกของ ESOP นั้นลูกจ้างผู้นั้นจะต้อง (1) ทำงานให้กับบริษัทนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนและจะต้องมีชั่วโมงทำงานไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมงในระหว่างนั้น และ (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 21 ปี

"ผู้รับผลประโยชน์" คือบุคคลผู้ที่ลูกจ้างระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นผู้รับประโยชน์จากผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างตามที่จัดสรรให้แก่ตนโดย ESOP

"ผลประโยชน์" คือเงินสดหรือหุ้นของบริษัทนายจ้างซึ่งจัดสรรและโอนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้รับผลประโยชน์โดย ESOP

บริษัทนายจ้างที่ประสงค์จะจัดตั้ง ESOP จะต้องยื่นคำขอจดทะเบียน ESOP ต่อกระทรวงการคลัง ในตราสารจัดตั้งควรมีรายการดังต่อไปนี้

1. จะต้องมีการจัดซื้อ ESOP โดยให้มีคำว่า "กองทุนเพื่อกรรมสิทธิในหุ้นโดยลูกจ้าง" นำหน้า และมีคำว่า "ซึ่งจดทะเบียนแล้ว" ต่อท้าย เช่น "กองทุนเพื่อกรรมสิทธิในหุ้นโดยลูกจ้าง บริษัท ก. จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว" เป็นต้น
2. จะต้องระบุที่ตั้งสำนักงานให้ชัดเจน
3. จะต้องระบุวัตถุประสงค์ในการขออนุมัติจัดตั้ง ESOP
4. จะต้องระบุระเบียบวิธีการรับสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ
5. จะต้องระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนคณะกรรมการ ESOP วิธีการเลือกตั้งและแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของคณะกรรมการ ESOP
6. จะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสมทบของบริษัทนายจ้างในรูปเงินสดหรือหุ้นและเงินสมทบของฝ่ายลูกจ้าง (ถ้ามี) ที่จะต้องจ่ายเข้า ESOP ในอัตราที่แน่นอนในแต่ละปี
7. จะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับอำนาจและเงื่อนไขในการกู้ยืมเงินของ ESOP เพื่อจัดตั้ง ESOP
8. จะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือผู้รับผลประโยชน์จะได้รับ
9. จะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาในการจ่ายเงินหรือหุ้น เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ หรือเมื่อมีการเลิก ESOP
10. จะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของ

ESOP ที่บริษัทนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ

11. จะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการกองทุน
12. อาจมีการกำหนดให้ต้องมีการระบุนายการอื่นเพิ่มเติม

เมื่อได้มีการอนุมัติรับจดทะเบียน ESOP ก็จะมีการออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนให้แก่ ESOP และ ESOP ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้วจะถือเป็นนิติบุคคล

5.2.2.3 องค์ประกอบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติของ ESOP

5.2.2.3.1 บริษัทนายจ้าง-ลูกจ้าง

ESOP ซึ่งจัดตั้งโดยบริษัทนายจ้าง จะประกอบด้วยเงินสมทบของฝ่ายบริษัทนายจ้างในรูปของเงินสดหรือหุ้น เงินที่ฝ่ายลูกจ้างจ่ายสมทบ (ถ้ามี) อาจรวมถึงเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีมูลค่าคืนและผลประโยชน์จากเงินและทรัพย์สินดังกล่าว

สำหรับลูกจ้าง ถ้าหากมีการจ่ายเงินสมทบแล้ว บริษัทนายจ้างสามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง ESOP โดยอาจหักเป็นรายปีหรือรายเดือนก็ได้

ส่วนบริษัทนายจ้าง ให้จ่ายเงินสมทบเข้า ESOP ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง ESOP เป็นรายปีแต่ไม่เกินร้อยละ 15 (15%) ของค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมดที่เป็นสมาชิกของ ESOP

บริษัทนายจ้างจะต้องแยกบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของตนออกจากบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของกองทุนโดยเด็ดขาด มิฉะนั้นจะต้องระวางโทษตามที่กำหนดไว้

5.2.2.3.2 คณะกรรมการ ESOP เมื่อ ESOP ประกอบด้วยฝ่ายบริษัทนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายจึงกำหนดให้มีการจัดตั้ง "คณะกรรมการ ESOP" ขึ้นซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง
2. ผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยบริษัทนายจ้าง

คณะกรรมการ ESOP นี้มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของ ESOP มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของ ESOP ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก

คณะกรรมการ ESOP สามารถมอบหมายเป็นหนังสือให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนได้

5.2.2.3.3 ผู้จัดการผลประโยชน์ การบริหาร ESOP นั้นโดยหลักการแล้วคณะกรรมการไม่สามารถบริหารงานเองได้จะต้องแต่งตั้งผู้จัดการผลประโยชน์ขึ้นเพื่อจัดการ ESOP ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้จัดการผลประโยชน์ควรมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านจัดการกองทุนซึ่งได้แก่ ธนาคาร บริษัทเงินทุน บริษัทประกันชีวิตที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักรบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการลงทุนหรือบุคคลที่มีความรู้และความสามารถตามที่ฝ่ายบริหารนายจ้างเห็นชอบ เมื่อแต่งตั้งผู้จัดการผลประโยชน์แล้ว คณะกรรมการ ESOP จะต้องนำไปจดทะเบียนภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ของผู้จัดการผลประโยชน์ ได้แก่

1. จัดการบริหาร ESOP อันได้แก่นำเงินกองทุนไปลงทุนตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อผลประโยชน์แก่สมาชิกของ ESOP
2. จะต้องเป็นผู้จัดทำรายการแสดงยอดเงินสมทบของลูกจ้าง (ถ้ามี) เงินสมทบของบริษัทนายจ้าง พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่ลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับ และแจ้งให้ลูกจ้างดังกล่าวทราบอย่างน้อยปีละครั้ง
3. รายงานหรือแสดงเอกสารตามที่กำหนด ผู้จัดการผลประโยชน์จะต้องทำคำชี้แจงเพื่ออธิบายขยายความตามรายงานหรือเอกสารนั้นอย่างครบถ้วนและตรงความจริง รวมทั้งจะต้องจัดทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของ ESOP ตามแบบที่กำหนด และต้องเก็บเอกสารประกอบบัญชี เพื่อแสดงความถูกต้องของบัญชีนั้นไว้ด้วย
4. จัดให้มีการสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ของสมาชิก ESOP ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับตั้งแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของ ESOP และเมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลแล้ว ต้องส่งสำเนาชุดหนึ่งให้แก่ทางราชการภายในระยะเวลาที่กำหนดนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง และต้องแสดงไว้ที่สำนักงาน ESOP เพื่อให้ลูกจ้างได้ตรวจสอบได้ด้วย
5. ต้องโอนกรรมสิทธิ์ในหุ้นของบริษัทนายจ้างจาก ESOP เมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่การเลิก ESOP ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในตราสารจัดตั้ง ESOP โดยให้จ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียวหรือหลายหลายครั้ง ภายในเวลาที่

กำหนดนับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ

การจัดการ ESOP ของผู้จัดการผลประโยชน์นั้นจะได้รับค่าตอบแทน จากบริษัทนายจ้าง

กรณีผู้จัดการผลประโยชน์จัดการ ESOP ในลักษณะที่อาจจะนำความเสียหายมาสู่ ESOP ได้ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจรับผิดชอบมีอำนาจสั่งให้ผู้จัดการผลประโยชน์แก้ไข ระเบียบการกระทำนั้น หรือสั่งถอดถอนผู้จัดการผลประโยชน์ก่อนครบกำหนดสัญญาได้

การพ้นจากการเป็นผู้จัดการก่อนครบกำหนดสัญญา นอกจากการถูกถอดถอนโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจแล้ว ยังอาจเกิดขึ้นจาก การขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ บริษัทนายจ้างหรือผู้จัดการผลประโยชน์เองบอกเลิกสัญญา และการยกเลิก ESOP ซึ่งในกรณีเหล่านี้ ผู้จัดการผลประโยชน์จะต้องส่งมอบเงินหรือทรัพย์สินอื่นของ ESOP พร้อมทั้งบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ ESOP ภายในระยะเวลาที่กำหนด นับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง และให้คณะกรรมการ ESOP แต่งตั้งผู้จัดการผลประโยชน์ใหม่ (ยกเว้นกรณียกเลิก ESOP) ภายในระยะเวลาที่กำหนดนับตั้งแต่วันที่ผู้จัดการกองทุนเดิมพ้นจากตำแหน่ง เมื่อแต่งตั้งผู้จัดการผลประโยชน์ใหม่ได้แล้วให้คณะกรรมการ ESOP แจ้งการแต่งตั้งนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดนับแต่วันแต่งตั้ง

บทกำหนดโทษต่อผู้จัดการผลประโยชน์ ควรมีบัญญัติไว้ดังนี้

1. ต้องระวางโทษปรับ กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือไม่โอนกรรมสิทธิในหุ้น และ/หรือเงินสดให้กับลูกจ้างภายในเวลาที่กำหนดเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพด้วยเหตุอื่นซึ่งมิใช่การยกเลิก ESOP
2. ต้องระวางโทษปรับ กรณีจัดการ ESOP โดยมิได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
3. ต้องระวางโทษปรับ กรณีไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือจัดการ ESOP ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้
4. ต้องระวางโทษปรับ กรณีไม่ส่งมอบเงิน ทรัพย์สินอื่นของกองทุนพร้อมทั้งบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ นับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง
5. ต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายทางแพ่งที่เกิดขึ้นจากกรณี 1-4

ข้างต้น

5.2.2.3.4 การจัดการเงินของ ESOP ผู้จัดการผลประโยชน์จะต้อง

เก็บรักษาบัญชี ดังต่อไปนี้

1. บัญชีเงินสมทบของบริษัทนายจ้าง เป็นบัญชีเงินสดหรือหุ้นที่จ่ายสมทบโดยบริษัทนายจ้างและยังอยู่ในความดูแลของผู้จัดการผลประโยชน์ ก่อนที่จะจัดสรรให้ลูกจ้างแต่ละคน

2. บัญชีของลูกจ้าง เป็นบัญชีเงินสดหรือหุ้นที่ลูกจ้างได้รับการจัดสรรในแต่ละปีรวมทั้งเงินสมทบของฝ่ายลูกจ้างเองด้วย (ถ้ามี) และอยู่ในความดูแลของผู้จัดการผลประโยชน์ก่อนที่จะโอนให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน

3. บัญชีการลงทุนของ ESOP เป็นรายการที่ผู้จัดการกองทุนนำทรัพย์สินของ ESOP ไปลงทุนโดยมีหลักประกันที่มั่นคง ทรัพย์สินที่นำไปลงทุนจะเป็นทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแลของผู้จัดการผลประโยชน์ก่อนที่จะมีการโอนให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน

การจัดการเงินของ ESOP นั้นผู้จัดการผลประโยชน์จะเป็นผู้จัดสรรเงินเพื่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นได้หลังจากที่ได้นำเงินสมทบดังกล่าวไปซื้อหุ้นของบริษัทนายจ้างแล้วตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังนี้

1. เงินกองทุนจะเก็บไว้เป็นเงินสด หรือฝากธนาคารในบัญชีที่มีชื่อประเภทฝากประจำก็ได้

2. เงินกองทุนส่วนที่เหลือจากการจัดการดังกล่าว ให้ผู้จัดการกองทุนนำไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรของรัฐบาล พันธบัตรขององค์การของรัฐบาล ตั๋วเงินคลังอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

3. เงินกองทุนส่วนที่เหลือจากการจัดการดังกล่าว ผู้จัดการอาจนำไปจัดการได้ดังต่อไปนี้

(ก) ฝากประจำในธนาคาร หรือลงทุนในตั๋วแลกเงินหรือตั๋วสัญญาใช้เงินที่สลับหลัง อาวัลหรือรับรอง

(ข) ลงทุนในตั๋วแลกเงินที่บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยรับรอง

(ค) ลงทุนในตั๋วสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก หรือในตั๋วสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออก

(ง) ลงทุนในหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเทศไทย นอกเหนือจากหลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรขององค์การของรัฐ หรือ ลงทุนในหุ้นกู้ของบริษัทจดทะเบียนที่กำหนดเงื่อนไขในหนังสือชี้ชวนให้ต้องนำหุ้นกู้นั้นไปจดทะเบียนเป็นหลักทรัพยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การซื้อขายหลักทรัพย์จดทะเบียนตามที่กำหนดในข้อนี้ ให้กระทำในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

(จ) ลงทุนในหน่วยลงทุน

(ฉ) ลงทุนในหุ้นกู้ที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นผู้ออก หรือ

คำสั่งสัญญาใช้เงินที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นผู้ออกหรือหลักทรัพย์อย่างอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

การตีราคาหลักทรัพย์เพื่อประโยชน์ในการลงทุนของ ESOP ให้ถือราคาทุนรวมทั้งค่านายหน้าที่ยจ่ายไปเพื่อให้ได้หลักทรัพย์นั้นมา

นอกจากนี้ผู้จัดการผลประโยชน์สามารถจัดการกับทรัพย์สินของ ESOP ได้ตามข้อกำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง ซึ่งต้องไม่ขัดต่อกฎระเบียบที่บัญญัติไว้ หากการจัดการทรัพย์สินนอกเหนือจากที่กำหนดผู้จัดการผลประโยชน์จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการ ESOP อันได้แก่ เรื่อง

1. ขาย แลก เปลี่ยน ขายฝาก จำนอง ปลดจำนองให้แก่ผู้จำนอง หรือโอนสิทธิจำนองสิ่งอาหาริมทรัพย์หรือสิ่งอาหาริมทรัพย์ที่อาจจำนองได้
2. ก่อตั้งหรือระงับทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งทรัพย์สินอันเกี่ยวกับสิ่งอาหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่น
3. จำหน่ายหรือทำข้อผูกพันที่จะทำให้จำหน่ายไปซึ่งสิทธิ เรียกร้อง ที่มุ่งจะก่อตั้งหรือโอนไปซึ่งทรัพย์สินสิทธิในที่ดิน หรือที่จะให้ที่ดินปลอดจากทรัพย์สินสิทธิดังกล่าว
4. ให้เช่าอสังหาริมทรัพย์เกินสามปี หรือให้เช่าซื้ออสังหาริมทรัพย์
5. ขายหรือแลกเปลี่ยนอสังหาริมทรัพย์ที่มีทะเบียนแสดงกรรมสิทธิ์ หรือ เอกสารแสดงกรรมสิทธิ์

ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้จัดการผลประโยชน์จัดการ ESOP ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ผู้จัดการผลประโยชน์จะต้องรับผิดชอบแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ค่าใช้จ่ายในการจัดการ ESOP ค่าใช้จ่ายในการจัดการได้แก่

1. ค่าตอบแทนผู้จัดการผลประโยชน์
2. ค่าธรรมเนียม และค่าอากรแสตมป์
3. ค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพย์สิน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

ในข้อบังคับของ ESOP

การยื่นแสดงรายงานของผู้จัดการผลประโยชน์ การจัดการ ESOP

โดยผู้จัดการผลประโยชน์นำเงินไปลงทุนเพื่อหาผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ผู้จัดการผลประโยชน์จะต้องทำรายงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ยื่นรายงานแสดงฐานะการเงินของ ESOP และรายงานแสดงผลการดำเนินงานของ ESOP ต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเป็นประจำทุกปี ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
2. ยื่นรายงานแสดงการจัดการ ESOP และรายงานแสดงรายละเอียดประกอบรายงานแสดงการจัดการ ESOP ต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด

5.2.2.3.5 การจ่ายเงินและ/หรือหุ้นจาก ESOP การจ่ายเงินและ/หรือหุ้นจาก ESOP เป็นหน้าที่ของผู้จัดการผลประโยชน์ต้องเป็นผู้จัดสรรการจ่ายเงินจาก ESOP จะกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. กรณีลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเล็ก ผู้จัดการผลประโยชน์จะต้องจ่ายเงินและ/หรือหุ้นจาก ESOP ให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในตราสารจัดตั้ง โดยให้จ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียวหรือหลายครั้ง ภายในเวลาที่กำหนดไว้นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ

หากลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะถึงแก่ความตาย และมีได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินและ/หรือหุ้นจาก ESOP ไว้โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการผลประโยชน์หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินและ/หรือจาก ESOP แก่บุคคลตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) บุตรที่ได้รับสองส่วน ถ้ามีบุตรสามคนขึ้นไปให้ได้รับ

สามส่วน

- (2) สามีนหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (3) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

หากผู้ตายไม่มีบุคคลดังกล่าว หรือมีแต่ได้ตายไปก่อน ให้แบ่งเงิน และ/หรือหุ้นที่บุคคลนั้นมีสิทธิจะได้รับให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ตามส่วน และหากผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจาก ESOP หรือไม่มีทายาทตามกฎหมาย เงินและ/หรือหุ้นดังกล่าวก็จะตกเป็นของ ESOP เพื่อจัดการตามที่กำหนดในตราสารจัดตั้ง

2. กรณีเป็นรายจ่ายในการจัดการ ESOP อันได้แก่
 - (1) ค่าธรรมเนียม และค่าอากรแสตมป์
 - (2) ค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพย์สิน ตามที่กำหนดไว้ใน

ตราสารจัดตั้ง

5.2.2.3.6 การจ่ายเงินสมทบเข้า ESOP ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินเข้า ESOP (ถ้ามีกำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง) และบริษัทยายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้า ESOP ตามที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง แต่จะต้องไม่เกินร้อยละ 15 (15%) ของค่าจ้าง และต้องจ่ายเงินสมทบเข้า ESOP ภายในระยะเวลาที่กำหนดในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายเงินสมทบเข้า ESOP นั้น ต้องเป็นไปตามอัตรารายปีที่แน่นอน เป็นรายตัวลูกจ้างและเงินดังกล่าวจะต้องไม่กลับมาอยู่ในความครอบครองของบริษัทยายจ้างอีก ไม่ว่าด้วยวิธีใด

5.2.2.3.7 การจัดสรรหุ้นของ ESOP ให้แก่ลูกจ้าง ผู้จัดการผลประโยชน์ เมื่อได้รับเงินสมทบจากบริษัทยายจ้างในรูปของเงินสดจะต้องใช้เงินดังกล่าวเข้าซื้อหุ้นของบริษัทยายจ้าง หรือถ้าได้รับเงินสมทบในรูปของหุ้นจากบริษัทยายจ้าง หลังจากนั้นจะต้องจัดสรรหุ้นดังกล่าวเข้าบัญชีของลูกจ้างแต่ละคนตามสูตรที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง สูตรดังกล่าวอาจคำนวณจากจำนวนปีที่ทำงานมาแล้วของลูกจ้างหรืออาจคำนวณจากอัตราเงินเดือนของลูกจ้าง หรือโดยวิธีการอื่นที่เห็นสมควรก็ได้ ผู้จัดการจะต้องเริ่มจัดสรรเงินสมทบเข้าบัญชีของลูกจ้างทันทีที่ได้รับเงินสมทบจากบริษัทยายจ้างไม่ว่าจะในรูปของหุ้นหรือเงินสดและในกรณีที่ ESOP ได้จัด

ตั้งโดยใช้เงินกู้ยืมเพื่อซื้อหุ้นของบริษัทนายจ้าง ผู้จัดการจะต้องจัดสรรหุ้นให้แก่ลูกจ้างตามส่วน
ของเงินกู้ที่ ESOP ได้ผ่อนชำระไป

ผู้จัดการกองทุนจะต้องโอนกรรมสิทธิ์ในหุ้นดังกล่าวให้กับลูกจ้างเมื่อ
ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุหรือไม่ว่าด้วยเหตุใด

5.2.2.3.8 การร้องขอให้บริษัทนายจ้างซื้อหุ้นคืนจากลูกจ้าง เมื่อได้รับ
การร้องขอจากลูกจ้าง บริษัทมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องรับซื้อหุ้นดังกล่าวคืนจากลูกจ้างใน
ราคาตลาดที่เป็นธรรม จากนั้นบริษัทนายจ้างจะนำหุ้นที่ซื้อคืนดังกล่าวจัดส่งเป็นเงินสดเข้า
ESOP เพื่อจัดสรรให้ลูกจ้างรายอื่นๆ ต่อไปหรืออาจขายต่อให้แก่บุคคลใดตามที่บริษัทเห็นสมควร
ก็ได้

5.2.2.3.9 การออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของหุ้นที่ถือโดย ESOP ใน
กรณีดังกล่าวควรจะได้มีการกำหนดไว้ดังนี้

1. กรณีที่หุ้นยังไม่ได้จัดสรรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของ ESOP
กรณีนี้ควรให้ผู้จัดการผลประโยชน์ของ ESOP ออกเสียงหุ้นในส่วนนี้ไปตามสัดส่วนเดียวกันกับหุ้น
ในส่วนที่ได้จัดสรรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของ ESOP ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับหุ้นในส่วน
ที่ได้จัดสรรให้ลูกจ้างดังกล่าวแล้วแต่ผู้จัดการผลประโยชน์ไม่ได้รับคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรจาก
ลูกจ้างผู้นั้นว่าจะให้ออกเสียงเป็นประการใด
2. กรณีที่หุ้นได้จัดสรรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของ ESOP แล้ว
กรณีนี้ลูกจ้างดังกล่าวจะมีสิทธิออกเสียงในหุ้นดังกล่าวได้ทุกกรณีโดยไม่มีข้อจำกัด โดยให้
ลูกจ้างมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังผู้จัดการผลประโยชน์ว่าจะให้ออกเสียงเป็นประการใด
3. กรณีที่หุ้นได้จัดสรรและโอนกรรมสิทธิ์ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็น
สมาชิกของ ESOP แล้ว กรณีนี้ลูกจ้างดังกล่าวมีฐานะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทนายจ้างคนหนึ่ง จึง
สามารถออกเสียงหุ้นในส่วนของตนได้โดยตรงตามปกติ เช่นเดียวกับผู้ถือหุ้นรายอื่นๆ ของบริษัท
นายจ้าง

5.2.2.3.10 การตีราคาค่าหุ้นของบริษัทนายจ้าง ควรจะได้กำหนดให้

มีการตีราคาค่าหุ้นของบริษัทนายจ้างทุกปีโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อจะได้ทราบถึงมูลค่าที่บริษัทนายจ้างจะต้องจ่ายสมทบทุกปีในรูปแบบของหุ้นหรือเงินสดให้แก่ ESOP และทำให้ทราบถึงมูลค่าของหุ้นที่ลูกจ้างมีอยู่แล้วใน ESOP หรือที่ได้รับโอนกรรมสิทธิ์เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ของลูกจ้างดังกล่าว

5.2.2.3.11 การกำหนดเบี้ยปรับในทางภาษีกรณีลูกจ้างออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ควรจะได้กำหนดเบี้ยปรับในทางภาษีสำหรับกรณีนี้เพื่อป้องกันกรณีที่ลูกจ้างเปลี่ยนงานบ่อยๆ เพื่อเข้าเป็นสมาชิก ESOP ในบริษัทอื่นๆ เพราะต้องการผลประโยชน์ในรูปแบบของหุ้น

5.2.2.3.12 การเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัทนายจ้างโดยบรรดาลูกจ้าง ควรจะได้กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง ESOP โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมการบริหารงานในบริษัทนายจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลและปัญหาในการดำเนินงานของบริษัทนายจ้าง และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทางธุรกิจของบริษัทนายจ้างซึ่งย่อมจะมีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้าง

5.2.2.3.13 สิทธิประโยชน์ทางภาษีของ ESOP สิทธิประโยชน์ทางภาษีของ ESOP ควรจะกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1. เงินสมทบที่จ่ายโดยบริษัทนายจ้างสามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายเท่ากับเงินที่บริษัทนายจ้างได้จ่ายสมทบ แต่ไม่เกินอัตราร้อยละที่กำหนดของค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมดที่เป็นสมาชิกของ ESOP
2. เงินปันผลที่บริษัทนายจ้างจ่ายให้แก่หุ้นที่ถือโดย ESOP สามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทนายจ้างในการคำนวณภาษีเงินได้ของบริษัทนายจ้าง
3. ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของ ESOP จะไม่มีภาระภาษีใดๆ ตราขายเท่าที่ยังไม่ได้รับโอนกรรมสิทธิ์ในหุ้นให้แก่ตน และควรมีมาตรการพิเศษในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของลูกจ้างในกรณีนี้เพื่อเป็นการลดภาระภาษีของลูกจ้างลง
4. ผู้ถือหุ้นเดิมซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาของบริษัทนายจ้างซึ่งขายหุ้นให้แก่ ESOP จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากกำไรในการขายหุ้นถ้าหากภายใน 1 ปีนับแต่วันขายหุ้นนั้นนำเงินได้ดังกล่าวไปลงทุนซื้อหุ้นของบริษัทอื่นในตลาดหลักทรัพย์แห่ง

ประเทศไทย

5. สถาบันการเงินที่นำหุ้น ESOP ในการซื้อขายหุ้น
ของบริษัทนายจ้างสามารถนำรายได้จากดอกเบี้ยเงินกู้
นั้น มาคำนวณเป็นรายได้เพื่อเสียภาษี
เงินได้นิติบุคคลเพียงครั้งหนึ่ง

5.2.2.4. การเลิก ESOP

ESOP อาจเลิกกันได้ในการมีต่อไปนี้

1. บริษัทนายจ้างเลิกกิจการ
2. ที่ประชุมมีมติให้เลิก
3. มีกรณีที่ตราสารจัดตั้ง ESOP กำหนดให้เลิก
4. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสั่งให้เลิก ESOP เมื่อเห็นว่า

ก. มีพฤติการณ์ที่ทำให้เห็นว่า การดำเนินงานของ ESOP ขัดต่อวัตถุประสงค์หรือขัดต่อกฎหมาย

ข. มีพฤติการณ์ที่ทำให้เห็นว่ากิจการของ ESOP ไม่อาจดำเนินต่อไปได้
ไม่ว่าเพราะเหตุใด

เมื่อ ESOP เลิกตามกรณี 3 กรณีแรก ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้นับแต่วันที่กองทุนเลิก และให้คณะกรรมการ
กองทุนจัดให้มีการชำระบัญชีภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้แล้วเสร็จโดยเร็ว
วันแต่กรณีจำเป็น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะอนุมัติให้ขยายเวลาออกไปได้ตามที่เห็นสมควร

สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสั่งให้เลิก ESOP คำสั่งของเจ้าหน้าที่ผู้
รับผิดชอบให้เป็นที่สุด และให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จัดการผลประโยชน์และคณะกรรมการ
ESOP ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้มีการชำระบัญชีโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเป็นผู้
แต่งตั้งผู้ชำระบัญชี

การชำระบัญชี ESOP ให้นำบัญชีหนี้แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า
ด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับ
โดยอนุโลม

ในระหว่างการชำระบัญชี ถ้าผู้ชำระบัญชีเห็นสมควรจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง
บางส่วนก่อนก็ได้ และเมื่อได้ชำระบัญชีแล้ว ให้จ่ายเงินทั้งหมดที่ค้างชำระ แก่ลูกจ้างให้เสร็จ

ภายในเวลาที่กำหนด นับแต่วันเสร็จการชำระบัญชี ถ้ามีเงินเหลืออยู่ให้จัดการตามที่กำหนดใน
ตราสารจัดตั้ง

ค่าใช้จ่าย และค่าตอบแทนในการชำระบัญชี ให้จ่ายจากทรัพย์สินของ ESOP

เมื่อ ESOP เลิก เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะประกาศการเลิก ESOP ในราช
กิจจานุเบกษาและปิดประกาศไว้ที่สำนักงานของ ESOP หรือที่ทำการของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

ในส่วนของ ESOP นั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรจะให้อยู่ในความดูแลของ
กระทรวงการคลัง ซึ่งจะเป็นผู้ให้สิทธิประโยชน์ในทางภาษีแก่ ESOP นอกจากนี้ควรจะได้มี
การประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ของ ESOP แก่ทั้งฝ่ายบริษัทนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แนวความคิดนี้ให้แพร่หลายต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย