



กลยุทธ์สองด้าน กับ สิทธิเลือกซื้อหุ้น

ตอนที่แล้ว เราได้พูดถึงถึงสิทธิเลือกซื้อหุ้น (Stock Options) ที่ผู้บริหารมักได้รับจากบริษัท ตอนนี้ เราเลยขอใช้สิทธิพิเศษนี้ พูดถึงบริษัทว่าทำไมจึงชอบแจกสิทธิเลือกซื้อหุ้นให้แก่ผู้บริหาร

Stock Options คือ สิทธิที่บริษัทให้แก่ผู้บริหาร (และพนักงาน) ในการเลือกที่จะ “ซื้อหรือไม่ซื้อ” หุ้นของบริษัทโดยราคาที่ตกลงกันไว้แต่เริ่มแรก (ซึ่งเรียกว่า “ราคาตามสิทธิ” หรือ “Exercise Price”) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

เหตุผลที่บริษัทแจก Stock Options ให้แก่ผู้บริหาร ก็เพื่อให้ผู้บริหารได้เข้ามามีส่วนร่วมในบริษัทและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในระบอบสหรัฐอเมริกา ข้อตกลงที่จะแจก Stock Options มักทำกันตั้งแต่ก่อนที่ผู้บริหารจะเข้าทำงานหรือตั้งแต่วันสัมภาษณ์งาน เพราะ Stock Options ถือเป็นส่วนหนึ่งของผลตอบแทน (ซึ่งเรียกว่า “Package”) ที่จะจูงใจให้ “ผู้เข้าสัมภาษณ์” ตัดสินใจรับหรือไม่รับงานกับบริษัท

Stock Options ที่บริษัทแจกๆ กันมีมากมายหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบก็แตกต่างกันตามจินตนาการของบริษัท แต่ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไหน ผู้บริหารมักจะทราบ (หรือประมาณได้) ตั้งแต่แรกว่าตนจะได้รับสิทธิในการซื้อหุ้นสามัญจากบริษัทจำนวนกี่สิทธิ แต่ละสิทธิสามารถซื้อหุ้นสามัญได้จำนวนกี่หุ้น แต่ละหุ้นมี “ราคาตามสิทธิ” เท่าไร และเมื่อใดที่ผู้บริหารจะสามารถใช้สิทธิซื้อหุ้นสามัญได้

ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารทำสัญญาที่จะทำงานให้บริษัทเป็นเวลาห้าปี และบริษัทสัญญาที่จะให้ Stock Options แก่ผู้บริหารจำนวน 1,000,000 สิทธิ แต่ละสิทธิสามารถซื้อหุ้นสามัญของบริษัทได้ 1 หุ้นด้วยราคาตลาด ณ วันที่ผู้บริหารเข้าทำงาน (สมมุติว่าเป็น \$15) ผู้บริหารต้องทำงานอย่างน้อยสามปีจึงจะเริ่มใช้สิทธิซื้อหุ้นได้

สามปีผ่านไป ผู้บริหารทำให้บริษัทมีกำไรจนราคาหุ้นถีบตัวสูงขึ้นเป็น \$50 ต่อหุ้น ผู้บริหารตัดสินใจ “เลือก” ที่จะใช้สิทธิซื้อหุ้นจำนวนกึ่งหนึ่งเพื่อไปซื้อเรือ Yacht (ฝรั่งอ่านว่า “ยัคท์” ซึ่งฟังไม่สู้เพราะ) ผู้บริหารจึงใช้สิทธิซื้อหุ้นของบริษัทด้วยราคาตามสิทธิที่ \$15 บาทแล้วขายหุ้นนั้นด้วยราคา \$50 ผู้บริหารจะได้รับเงินมาจริงจำนวน \$17,500,000 $[(\$50 - \$15) \times 500,000 \text{ หุ้น}]$ ส่วนสิทธิอีกกึ่งหนึ่งเก็บไว้ใช้เมื่อราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งยังมีเวลาอีกสองปี

สมมุติว่า ณ ปีที่สาม เหตุการณ์กลับตาลปัตร ราคาหุ้นได้ลดลงเหลือ \$10 แทนที่จะเพิ่มขึ้นเป็น \$50 ผู้บริหารตัดสินใจไม่ “เลือก” ใช้สิทธิที่มีอยู่ในการซื้อหุ้น (นี่เป็นเหตุผลว่าทำไม เราจึงเรียกสิทธินี้ว่า “สิทธิเลือก” เพราะผู้ถือสิทธิเป็นผู้ที่ “เลือก”ว่าจะใช้สิทธินี้หรือไม่) ถ้าผู้บริหารเลือกใช้สิทธิ ผู้บริหารก็ไม่ควรจะมาได้กำไรนี้ (เพราะในกรณีดังกล่าว ผู้บริหารคงจะไม่ฉลาดขนาดยอมซื้อหุ้นด้วยราคา \$15 เพื่อมาขายที่ราคา \$10) นับจากนั้น ผู้บริหารจะเหลือเวลาเพียงสองปีที่จะเอาใจใส่กับหน้าที่การงาน (หรือตกแต่งตัวเลขกำไร แม้แต่ถนัด) เพื่อให้ราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้นกว่า \$15 ก่อนที่จะถูกปล่อยออก

Stock Options อีกชนิดหนึ่งที่บริษัทชอบออก มีชื่อย่อที่แสนจะน่าสับสน นั่นคือ SARS (Stock Appreciation Rights) แต่ Stock Options ชนิดนี้ไม่ทำให้ใครติดใจหวัด ขณะที่ระบาดเป็นโรคใหญ่ในปี พ.ศ. 2546 ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่รังเกียจ SARS เพราะ SARS ทำให้ผู้บริหารสามารถรับเงินโบนัสจำนวน \$17,500,000 (ถ้าราคาหุ้นขึ้นไปเป็น \$50) จากบริษัทได้เลยโดยไม่ต้องวุ่นวายกับการหาเงินมาซื้อหุ้นและจ่ายเงินค่านายหน้าเมื่อขายหุ้น

ตัวอย่างข้างต้น ยกมาเล่าเพื่อให้เห็นถึงกลไกเบื้องต้นของการออก Stock Options แต่อย่าเพิ่งทึกทักว่า Stock Options ทุกชนิดที่บริษัทออกจะเหมือนกับตัวอย่าง เพราะความจริง Stock Options ที่บริษัทออกจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสัญญากับบริษัทนั้น (ซึ่งไม่จำเป็นต้องซ้ำแบบใคร)

กลไกของ Stock Options ทำให้เราเห็นถึงความชาญฉลาดของนักการเงินที่ใช้ Stock Options เป็นเครื่องมือในการให้ผลการตอบแทนแก่ผู้บริหาร เพราะเมื่อพิจารณาดู เราจะเห็นว่า Stock Options มีข้อดีอยู่หลายประการ

ประการที่หนึ่ง Stock Options ทำให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียกับบริษัทในฐานะผู้ถือหุ้น การทำอย่างนั้นเท่ากับเป็นการ “ซื้อใจ” ผู้บริหารไม่ให้ลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่นที่ลู่ลมจะ “ซื้อตัว” อยู่ และเป็นการป้องกันโรค “สมองไหล” ที่อาจเกิดขึ้นได้ (ดังนั้น บริษัทไทยแทบทั้งหมดจึงแจก Stock Options ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานกันเป็นจำนวนมาก)

ประการที่สอง โครงสร้างการจ่ายโบนัสในลักษณะของ Stock Options สามารถจูงใจให้ผู้บริหารตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะเมื่อผลตอบแทนของผู้บริหารผูกติดอยู่กับราคาหุ้น ผู้บริหารก็จำเป็นต้องเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานเพื่อส่งให้ราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้น

ประการที่สาม Stock Options ถือเป็นโครงสร้างการจ่ายโบนัสที่เห็นเป็นรูปธรรม (แต่จะ “เป็นธรรม” หรือไม่นั้นอีกเรื่องหนึ่ง) เพราะ Stock Options ใช้ราคาหุ้นในตลาดเป็นตัวกำหนดผลตอบแทนที่ผู้บริหารจะได้รับ ทำให้ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องรอคำตัดสินจากใครหรือไปนั่งขังตรงเท้าให้ใคร

ประการสี่ บริษัทสามารถประหยัด “เงินสด” ที่จะต้องนำมาจ่ายโบนัส (โดยการแจกเป็น Stock Options แทนที่จะแจกเป็นเงิน) แลผมบางครั้ง การให้ Stock Options ยังทำให้บริษัทสามารถระดมทุนจากการขายหุ้น (แก่ผู้บริหารและพนักงาน) โดยไม่ต้องไปมองหาแหล่งเงินทุนที่ไหนและไม่ต้องจ้างใครมาขายหุ้นให้

หลักการแจก Stock Options ให้แก่ผู้บริหารนั้น ฟังดูก็เข้าที แต่ทำไมเราจึงได้ข่าวอยู่เสมอว่าบริษัทใหญ่ๆ ในอเมริกาใช้ Stock Options เป็นเครื่องมือในการเล่นกลบัญชี?

เคล็ดลับของเรื่องนี้อยู่ที่กฎบัญชีของประเทศสหรัฐอเมริกา

อันที่จริง กฎบัญชีของประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้บริษัทบันทึกโบนัสที่เกิดจาก Stock Options เป็นค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุน “ทันที” ที่วัดมูลค่าได้

การบังคับให้บริษัทต้องนำ Stock Options มาบันทึกเป็นค่าใช้จ่าย ฟังดูก็ถูกหลักการอยู่ แล้วทำไมกลยุทธ์จึงเกิดขึ้น?

กลยุทธ์เกิดขึ้น เพราะการวัดมูลค่าของโบนัสที่เกิดจาก Stock Options จะทำได้ “ทันที” หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการออก Stock Options ซึ่งบริษัทเป็นผู้กำหนด

พูดแค่นี้ก็คงเดาออกว่า ทำไมโครงการ Stock Options ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในอเมริกาจึงเป็นโครงการที่ไม่สามารถวัดมูลค่าของโบนัสได้ในทันที

ด้วยเหตุนี้ การออก Stock Options จึงถือเป็นเรื่องสำคัญในการเล่นกลบัญชีของบริษัทที่ต้องการ “เลื่อนเวลา” การรับรู้ค่าใช้จ่าย (ผู้ร้ายทางด้านเดบิต) และหนี้สิน (ผู้ร้ายทางด้านเครดิต) ไปในอนาคต (กลยุทธ์ที่เล่นนี้เรียกว่า “กลยุทธ์สองด้าน” เพราะตราสารบัญชีค่าใช้จ่ายทางด้านเดบิตยังไม่เกิด บัญชีหนี้สินทางด้านเครดิตก็ยังไม่เกิด)

ถ้าเข้าใจแล้ว จะได้เข้าใจเรื่องกัน สบาย!

ข้อกำหนดทางบัญชีเกี่ยวกับ Stock Options ปรากฏเป็นครั้งแรกใน APB 25 Accounting Principles Board Opinion No. 25, “Accounting for Stock Issued to Employees” ซึ่งได้ผลบังคับใช้มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) ข้อกำหนดในมาตรฐานการบัญชีฉบับนี้บังคับให้บริษัทต้องนำ Stock Options มาพิจารณาว่า การออก Stock Options ให้พนักงานนั้นถือเป็นการจ่าย “โบนัส”

หรือไม่ ถ้าใช่ บริษัทต้องนำ “โบนัส” นั้นมาบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุน ถ้าไม่ใช่ก็ไม่ต้องนำมาบันทึก

การจะพิจารณาว่า Stock Options ที่ออกให้จ่ายเป็นการจ่ายโบนัสหรือไม่นั้น มีเงื่อนไข (ที่คงไม่ชัด) อยู่ 4 ข้อ **หนึ่ง** พนักงานประจำเกือบทุกคนที่ผู้คุมสมบัติเพียงพอต้องได้รับสิทธิในการซื้อหุ้น **สอง** พนักงานที่ได้รับสิทธิ ต้องได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน (แต่บริษัทสามารถจำกัดจำนวน Stock Options ที่จะมอบให้) **สาม** การใช้สิทธิซื้อหุ้นต้องอยู่ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม และ **สี่** ราคาตามสิทธิต้องไม่ต่ำกว่าราคาตลาดมาก (โดยใช้ราคาที่เสนอขายให้ผู้ถือหุ้นอื่นเป็นเกณฑ์)

ถ้า Stock Options ที่ออกเข้าเงื่อนไขทั้ง 4 ข้อ Stock Options นั้นจะถือว่าการจ่ายโบนัส แต่ถ้า Stock Options ที่ออก “ไม่” เป็นไปตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง Stock Options นั้นจะถือเป็นการจ่ายโบนัส และเข้าข่ายที่จะต้องนำมาบันทึกบัญชีเป็นค่าใช้จ่าย

เจียด้านแรกก็จอตเสียแล้ว!

เพราะ Stock Options ที่บริษัทออกให้ผู้บริหารเขาเป็นต้องผิดเงื่อนไขข้อหนึ่งและข้อสองโดยอัตโนมัติ และทำให้บริษัทต้องนำ Stock options นั้นมาบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ถ้าหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็คงไม่เป็นเรื่องขึ้นมา!

จริงอยู่ที่บริษัทอาจไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะนำ Stock options มาบันทึกเป็นค่าใช้จ่าย แต่ข้อกำหนดใน APB 25 ก็เปิดช่องให้บริษัทสามารถ “เลื่อนเวลา” การบันทึกค่าใช้จ่ายให้ช้าออกไปได้

เหตุผลเพราะ APB 25 กำหนดให้บริษัทนำ Stock Options มาบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายทันทีที่บริษัท “ทราบ” ว่าผู้บริหารจะสามารถใช้สิทธิซื้อหุ้นของบริษัทได้ก็ **หุ้น** และด้วย **ราคา** เท่าไร ซึ่งหมายความว่า ตราบใดที่บริษัทยัง “ไม่ทราบ” จำนวนหุ้นหรือราคาตามสิทธิของหุ้นเป็นที่แน่นอน บริษัทก็ยังไม่ต้องรับรู้ Stock options นั้นเป็นค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุน

ที่ไม่ต้องบันทึก ก็เพราะบันทึกไม่ได้ และที่บันทึกไม่ได้ ก็เพราะนักบัญชีไม่รู้ว่าจะคำนวณมูลค่าของ Stock Options อย่างไร

ฟังแล้วก็น่าแปลกที่นักบัญชีไม่รู้วิธีคำนวณมูลค่าของ Stock Options เพราะตามปกติ มูลค่าของ Stock Options สามารถประมาณได้จากแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ที่เรียกว่า Option-Pricing Model (OPM) โดยไม่จำเป็นต้องรู้จำนวนหุ้นหรือราคาตามสิทธิที่แน่นอน

แต่อย่าลืมว่า APB 25 เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ในสมัยนั้น OPM ของ Black & Scholes เพิ่งจะได้รับการเผยแพร่ นักบัญชีน้อยคนนักที่จะรู้จักว่า OPM คืออะไร ดังนั้น APB 25 จึงกำหนดให้บริษัทต้องรองจนกว่าจะรู้จำนวนหุ้นและราคาตามสิทธิของหุ้นให้แน่นอนก่อนแล้วจึงคำนวณหาโบนัสจาก Stock Options ตามวิธีที่เรียกว่า “Intrinsic Value Method”

Intrinsic Value Method คำนวณโบนัสโดยการนำราคาตลาดของหุ้นมาลบราคาตามสิทธิ จากนั้นจึงคูณด้วยจำนวนหุ้นที่ผู้บริหารได้รับ แล้วหารด้วยระยะเวลาที่ผู้บริหารทำงานเพื่อแลกกับโบนัสนั้น $\{[(\text{ราคาตลาด} - \text{ราคาตามสิทธิ}) \times \text{จำนวนหุ้น}] / \text{ระยะเวลาทำงาน}\}$

ตัวอย่างอาจทำให้เห็นภาพง่ายขึ้น

ตามตัวอย่างเดิม บริษัทออก Stock Options ให้แก่ผู้บริหารจำนวน 1,000,000 สิทธิ แต่ละสิทธิสามารถซื้อหุ้นสามัญของบริษัทได้ 1 หุ้นด้วยราคาตามสิทธิหุ้นละ \$15 ผู้บริหารต้องทำงานอย่างน้อยสามปีจึงจะเริ่มใช้สิทธิซื้อหุ้นได้ ผู้บริหารทำสัญญาที่จะทำงานทั้งหมด 3 ปีเพื่อแลกกับโบนัสนั้น

ตามข้อกำหนดของ APB 25 ณ วันที่ผู้บริหารเข้าทำงาน บริษัทยังไม่ต้องทำการบันทึกบัญชี (เพราะค่าใช้จ่ายจะถือว่าการเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารให้บริการแก่บริษัทแล้ว) แต่พอสิ้นเดือนแรก สมมติว่าราคาหุ้นกระโดดขึ้นเป็น \$16 บริษัทต้องบันทึกค่าใช้จ่ายโบนัสเป็นจำนวน \$16,667 (เดบิตค่าใช้จ่ายโบนัสหนี้สิน) โดยการนำราคาตลาด ณ วันที่

สิ้นเดือนมาลบราคาตามสิทธิ (\$16 - \$15) แล้วนำผลคูณที่ได้มาคูณกับจำนวนหุ้นที่จะได้รับตามสิทธิ (\$1 × 1,000,000) จากนั้นจึงนำจำนวนที่ได้มาหารจำนวนเดือนที่ผู้บริหารสัญญาว่าจะทำงานเพื่อแลกกับโบนัสนั้น (\$16,667 / 50%)

ในทางบัญชี บริษัทไม่สามารถจะรองจนที่สำเร็จ (หรือเมื่อผู้บริหารใช้สิทธิซื้อหุ้น) แล้วจึงบันทึกโบนัสทั้งจำนวน \$17,500,000 ให้เป็นค่าใช้จ่ายปีเดียว (ตามเกณฑ์เงินสด) เพราะเมื่อถึงเวลานั้น เงินปันผลของบริษัทก็อาจมีอันเป็นไป จนนักลงทุนไม่สามารถตั้งรับทัน (เพราะไม่เคยบันทึกค่าใช้จ่ายหรือหนี้สินมาก่อน)

ตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าบริษัททราบจำนวนหุ้นและราคาตามสิทธิเป็นก่อนแน่นอนบริษัทต้องบันทึกโบนัสเป็นค่าใช้จ่าย (พร้อมทั้งบันทึกหนี้สิน) ตั้งแต่เดือนแรกที่ผู้บริหารเริ่มทำงาน

ที่นี้ ที่อะไรดี บริษัทจึงจะสามารถ “เลื่อนเวลา” ในการบันทึกค่าใช้จ่ายออกไปได้?

วิธีที่หาคะแสนจะง่าย บริษัทเพียงแต่ต้องเปลี่ยนเงื่อนไขการออก Stock Options ให้จำนวนหุ้นหรือราคาตามสิทธิของหุ้นขึ้นอยู่กับตัวแปรในอนาคต เช่น กำหนดให้จำนวนหุ้นขึ้นอยู่กับอัตรากำไรต่อหุ้นที่จะเกิดในสามปีข้างหน้า หรือกำหนดให้ราคาตามสิทธิขึ้นอยู่กับอัตราการเพิ่มขึ้นของราคาหุ้นในสามปีข้างหน้า เท่านั้น บริษัทก็จะสามารถ “เลื่อนเวลา” การรับรู้ค่าใช้จ่ายไปได้สามปี

ช่องโหว่ของข้อกำหนดใน APB 25 นี้ไม่ใช่ไม่มีใครไม่รู้ (ปฏิเสธซ้อนปฏิเสธซ้อนปฏิเสธเลย) นักบัญชีทุกคนรู้และนักบัญชีหลายคนพยายามแก้ไข

ยี่สิบสามปีผ่านไปไวไฟเหมือนโกหก นักบัญชีเริ่มแตกฉานในวิชาการเงินและสามารถนำ OPM มาช่วยในการประมาณมูลค่าของ Stock Options ในปี พ.ศ. 2539 มาตรฐานการบัญชีของสหรัฐอเมริกา SFAS 123 (Statement of Financial Standards Board No.123, “Accounting for Stock-based Compensation”) จึงได้มีการประกาศใช้โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีชุดใหม่ (FASB)

“โปรดสังเกตว่าการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องคือ การเปิดเผยจำนวนกำไรที่คำนวณได้ตามวิธีที่ไม่ได้เลือกใช้ มิฉะนั้น นักลงทุนจะไม่สามารถนำข้อมูลที่เปิดเผยมาช่วยในการตัดสินใจลงทุน แต่ถึงแม้บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ นักลงทุนก็จะล้มเลิกไม่ได้ว่า “การเปิดเผยข้อมูล” ไม่สามารถทำให้ตัวเลขในงบการเงินถูกต้องได้ ดังนั้น แม้ว่าการเปิดเผยข้อมูลจะเพียงพอขนาดไหน ตัวเลขที่แสดงในงบการเงินก็ยังคงอยู่ที่

SFAS 123 “อนุญาต” ให้นักบัญชีนำ Black & Scholes Model¹ มาประมาณราคาของ Stock Options และบันทึกโบนัสเป็นค่าใช้จ่ายทันที ณ วันที่ออก Stock Options นั้น วิธีปฏิบัติทางบัญชีนี้เรียกว่า “Fair Value Method” ที่ใช้คำว่า “อนุญาต” ก็เพราะ SFAS 123 ไม่ได้ออกมาเพื่อล้มเลิก APB 25 แต่ออกมาเพื่อให้ใช้เป็นทางเลือก โดยมีข้อบังคับว่า บริษัทที่ใช้ “วิธีเก่า” (Intrinsic Value) ต้องเปิดเผยตัวเลขกำไรต่อหุ้นที่คำนวณตามวิธีใหม่ (Fair Value) ในหมายเหตุประกอบงบการเงิน โดยแสดงย้อนหลังไป 5 ปี (ตัวเลขนี้เรียกว่า Pro Forma) และเมื่อไรที่บริษัทเลือกใช้วิธีใหม่ บริษัทก็จะย้อนกลับไปใช้วิธีเก่าอีกไม่ได้

โปรดสังเกตว่าการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องคือ การเปิดเผยจำนวนกำไรที่คำนวณได้ตามวิธีที่ไม่ได้เลือกใช้ มิฉะนั้น นักลงทุนจะไม่สามารถนำข้อมูลที่เปิดเผยมาช่วย

ในการตัดสินใจลงทุน แต่ถึงแม้บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลเพียงพอแล้ว นักลงทุนก็จะล้มเลิกไม่ได้ว่า “การเปิดเผยข้อมูล” ไม่สามารถทำให้ตัวเลขในงบการเงินถูกต้องได้ ดังนั้น แม้ว่าการเปิดเผยข้อมูลจะเพียงพอขนาดไหน ตัวเลขที่แสดงในงบการเงินก็ยังคงอยู่ที่

ตัวเลขกำไรต่อหุ้นที่คำนวณตามวิธีใหม่ (Fair Value) หรือไม่ SFAS 123 จึงออกมาเพื่อให้ใช้เป็นทางเลือก? ทำไมจึงไม่ออกมามี APB 25? ทำไม FASB จึงไม่พยายามอุดช่องโหว่ที่มีอยู่?

ไม่ใช่ FASB จะไม่พยายาม (ปฏิเสธข้อปฏิเสธ) เพียงแต่ “ไม่สามารถ”

เพราะขณะที่ FASB กำลังจะออก SFAS 123 นั้น ผู้บริหารบริษัทต่างๆ ก็วิ่งกันให้วุ่นเพื่อรั้งมาตรฐานการบัญชีฉบับนี้ไม่ให้ออกมา “บังคับ” ใช้ ในที่สุด FASB ก็พ่ายแพ้ต่อแรงกดดันและยอมให้ SFAS 123 เป็นเพียง “ทางเลือก” ของ APB 25

1 Black-Scholes Model เป็น Option-Pricing Model ที่อาจารย์ Fisher Black และอาจารย์ Myron Scholes สร้างขึ้นในปี พ.ศ. 2516 และเป็น Model ที่อาจารย์ Scholes กับอาจารย์ Robert Merton นำไปใช้จนได้รางวัลโนเบลในปี พ.ศ. 2540 สองปีหลังจากที่อาจารย์ Black เสียชีวิตลง (น่าเสียดายจริงๆ อายุยังไม่มาก) ในปี พ.ศ. 2534 ผู้เขียนโชคดีที่ได้ฟังอาจารย์ Black บรรยาย ในตอนนั้น มหาวิทยาลัย MIT ได้เชิญอาจารย์กลับมาจาก Wall Street เพื่อให้การบรรยายพิเศษแก่อาจารย์และนักศึกษา เหตุที่ผู้เขียนโชคดีก็เพราะในช่วงปี พ.ศ. 2531-2534 ขณะที่ผู้เขียนเป็นอาจารย์สอนอยู่ที่ Suffolk University ซึ่งห่างจาก MIT เพียง 2 ป้ายรถไฟฟ้า ผู้เขียนได้ขออนุญาตอาจารย์ที่ MIT ไปนั่งเรียนวิชา Econometrics และวิชาอื่นๆ อีก 2-3 วิชาตามประสานไม่มีอะไรจะทำ (ซึ่งทำให้นักศึกษาตัวปลอมอย่างผมได้มีโอกาสเข้าฟังอาจารย์ Black บรรยาย) ผู้เขียนยังจำได้ติดตา อาจารย์ Black รูปร่างผอมสูงมีเนื้อวัยจวนเป็นที่สะดุดตานั่งไขว่ห้างนอน อยู่หน้าห้องที่อัดแน่นไปด้วยอาจารย์และนักศึกษา พูดช้าดูท่าทางเหมือนเหนื่อย หลังจากนั้นเพียงไม่กี่ปีอาจารย์ Black ก็เสียชีวิต

ตอนนี้ เราจึงเห็นว่าถ้าบริษัท “เลือก” ใช้วิธีเก่า (ตาม APB 25) บริษัทจะสามารถ “เลื่อนเวลา” การบันทึกค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการแจก Stock Options ไปได้ระยะหนึ่ง แต่ถ้าบริษัท “เลือก” ใช้วิธีใหม่ (ตาม SFAS 123) บริษัทก็ต้องนำค่าใช้จ่ายมาบันทึกในงบกำไรขาดทุนทันที

เมื่อข่าวอื้อฉาวทางบัญชี (ที่เริ่มในปี พ.ศ. 2544) มีผลทำให้ตลาดหุ้นของประเทศสหรัฐอเมริกาตกต่ำอย่างรุนแรง (หุ้นที่เคยขึ้นไปถึง \$80-\$90 อาจตกลงเหลือไม่ถึง \$1) แรงผลักดันกับแรงต้านก็ได้ปะทะกันอีกครั้ง ฝ่ายนักลงทุนเรียกร้องให้บริษัทบันทึก Stock Options เป็นค่าใช้จ่ายในทันที (ให้ล้มเลิก APB 25) แต่บริษัทก็อาศัยเครือข่ายทั้งหมดที่มีอยู่ต่อต้านไม่ให้ข้อกำหนดนี้ผ่านออกมา โดยอ้างเหตุผลว่าบริษัทไฮเทคทั้งหลายจะอยู่ไม่ได้ เรื่องนี้อาจจบลงที่สภาสูงและคงเป็นประเด็นให้ถกเถียงและวิ่งเต้นกันอีกพักใหญ่กว่าอะไรๆ จะลงตัว

แม้จะดูเหมือนว่าแรงผลักดันจะไม่มีกำลังเท่าแรงต้าน แต่บริษัทหลายบริษัทก็กลับตัวกลับใจรีบออกมาประกาศ ในปี พ.ศ. 2545 ว่า บริษัทได้ตัดสินใจที่จะนำ Stock Options มาบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายทันทีโดยไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายบังคับ (ประกาศก่อน ขณะใจนักลงทุนอ่อน) บริษัทเหล่านี้คือ โคคา-โคล่า CA (Computer Associates International) อเมซอน ฯลฯ

นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า ผู้เสียได้เสียมักใช้กำลังภายในกดดันองค์กรต่างๆ ให้ยอมกฎเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ตน และมักทำสำเร็จไปได้ระยะหนึ่งจนกระทั่งวิกฤตเกิดขึ้น จากนั้นแล้วความยากลำบากจนคนที่เคยต่อต้านสามารถย้อนกลับมาชนะในสิ่งที่ควรได้

หวังว่าสิ่งที่ถูกที่ควรจะเกิดขึ้นในประเทศไทย แม้ว่าขณะนี้ เรายังไม่มีมาตรฐานการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง Stock Options ก็ตาม