



รับผิดชอบได้ชัดเจนกว่า มีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นบ่อยมาก ที่นิยามหาคนนอกโดยอ้างว่าจะได้มีอะไรใหม่ๆ สุดท้ายผิดหวังกันนับไม่ถ้วน ถ้าบริษัทรู้จักสร้างคนของเราให้แข่งกับชาวบ้านไว้รองรับการโต การเปลี่ยนแปลง โอกาสผิดหวังน่าจะน้อยลง ผมเห็นมาเยอะมากที่ CEO ใหม่มักทำอะไรใหม่แล้วองค์กรไม่เดินหน้าไปไหน บางแห่งถอยหลังลงคลองด้วยซ้ำไป สิ่งที่ CEO ใหม่ชอบทำอะไรใหม่คือเปลี่ยนแบรนด์ใหม่ (Rebrand) เปลี่ยนโครงสร้างใหม่ เปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่ เปลี่ยนค่านิยมใหม่ (Core Value) ใช้เงินใช้ทองมากมายจ้างที่ปรึกษา จ้างสื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โฆษณา แต่เนื้อธุรกิจไม่มีอะไรใหม่ บางแห่ง (จริงๆ หลายแห่ง) โดได้ดีเพราะบุญเก่า แต่คณะกรรมการ (ที่ไม่รับผิดชอบ) พุดไม่ออกเพราะพุดไปก็กลายเป็นความผิดของตน แม้จะๆ ไปเรื่อยๆ ดึกว่าเสียหายเห็นชัดๆ แล้วค่อยว่ากันใหม่ เพราะโอนความบกพร่องง่ายขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่เพราะไม่เห็นด้วยกับการหาคนนอกนะครับ ควรดูให้ละเอียดรอบคอบแล้วใช้แนวทางที่ดีที่สุด อ้อ...การโยนความผิดก็ไม่ต่างจากการหาเรื่องแก้ตัว ผู้นำที่ดีเขาจะยกย่อง เลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำเพื่อให้มาพัฒนาและแก้ไข ไม่ใช่ให้มาแก้ตัวไปวันๆ

2. ถ้าพิจารณาในมุมมองนากรณีนี้เกิดขึ้นโดยคาดไม่ถึง คณะกรรมการมีเจตนาดี เลือกคนที่มีความสามารถดี เสนอผลตอบแทนสูงใจดีแล้ว แต่จะให้รู้ใจ 100% คงไม่ง่าย คณะกรรมการเสนอผลประโยชน์ให้นายโลกชัยโดยยึดหลักการรักษาผลประโยชน์ผู้ถือหุ้นเป็นหลัก แต่นายโลกชัยใช้ผลประโยชน์ที่ให้โดยยึดผลประโยชน์ตนเองเป็นหลัก จะว่าบกพร่องโดยสุจริตก็อาจจะถูกนิดๆ

3. นายโลกชัยประพฤติดิจจริยธรรม (ไม่ผิดกฎหมาย) ในประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยใช้อำนาจหน้าที่ ทำรายการที่เป็นผลประโยชน์ของตนล้วนๆ ผู้ถือหุ้นอาจได้กำไรจากราคาหุ้นแต่ผลลบในอนาคตหลังการควบรวมยังไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น

4. บทเรียนของกรณีข้างต้นช่วยให้ต้องกำหนดเงื่อนไขการจ้างและการให้สิทธิประโยชน์รัดกุมขึ้น เช่นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของรายการถือเป็นความผิดทางวินัยร้ายแรงที่บริษัทน่าจะสามาร

ยกเลิกสิทธิ์และผลประโยชน์ที่เสนอให้ นำจะมีโอกาสทำให้นายโลกชัยไม่ยอมทำรายการนี้ เพราะตนเองอาจเสียหายมากกว่า (ความเห็นส่วนตัวนะครับ นักกฎหมายช่วยดูว่าเงื่อนไขแบบนี้ทำได้หรือไม่)

5. คณะกรรมการอาจจะต้องศึกษาหาทางเลือกกว่า ผลประโยชน์ผู้ถือหุ้นในระยะยาวมีแนวทางใดบ้าง หากวัตถุประสงค์หลักยังต้องการให้องค์กรคงอยู่ในระยะยาวโดยไม่ถูกครอบงำ หรือควบรวม

6. กรณีข้างต้นชี้ให้เห็นว่าจิตสำนึกเป็นพื้นฐานสำคัญของธรรมาภิบาลและจริยธรรม ถ้าต่อมจิตสำนึกบกพร่อง ต่อให้ใส่แนวปฏิบัติเป็นร้อยเป็นพันก็คงจะมีแต่รูปแบบ (form) ที่หาสาระ (substance) ไม่เจอ จึงใคร่

ขอความกรุณา guru CG ทั้งหลายอย่าได้เสนอแนวปฏิบัติมากมายเลยเกิดจนเป็นภาระ เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายโดยมีแต่ฟอร์ม ปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลตามวัตถุประสงค์ซึ่งถือว่าผิดหลักการ CG เหมือนกันนะครับ

พูดถึงเรื่องนี้แล้ว ขออนุญาตอัญเชิญพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ผมบังเอิญไปพบที่พระราชวังสนามจันทร์มาเผยแพร่หน่อยครับ (เพราะอ่านแล้วชอบ)

“I do not want a walking school books, what I want are just mainly young men, honest, truthful, clean in habits and thoughts”

“ข้าไม่ต้องการตำราเรียนที่เดินได้ ที่ข้าอยากได้นั้นคือเยาวชนที่เป็นสุภาพบุรุษที่ซื่อสัตย์สุจริต มีอุปนิสัยใจคอดี”

เห็นด้วยหรือยังครับว่า CEO โลกชัยเหนือเมฆจริง ๆ M&W

