



รายงานการวิจัย
เรื่อง

การบัญชีทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
Human Resource Accounting and Organizational Performance
for Thai Listed Companies

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิธิภัคดี กทิตศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การบัญชีทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่แบ่งตามกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 8 กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 250 บริษัท ในปี 2560 โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อสรุปข้อมูลเกี่ยวกับสถิติเชิงพรรณนา ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและเพื่อทำการศึกษาถึงระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ Regression Assumption ก่อนการทดสอบ Regression ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. Normality
2. Linearity
3. Multicollinearity
4. Heteroscedasticity
5. Autocorrelation

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน Multiple Regression analysis

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ทำเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยจะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด นอกจากนี้ยังได้แสดงผลของการรวบรวมปริมาณการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องที่มีการเปิดเผยข้อมูล โดยแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

| ตัวแปร | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าต่ำสุด | ค่าสูงสุด |
|---------------|-------|-----------|----------------------|-----------|-----------|
| HC Disclosure | 250 | 0.47 | 0.13 | 0.17 | 0.83 |
| ROA | 250 | 6.41 | 10.52 | -31.84 | 84.78 |
| ROE | 250 | 7.62 | 21.55 | -238.66 | 81.27 |
| Size | 250 | 3.95 | 0.78 | 2.69 | 6.49 |
| Leverage | 250 | 0.45 | 0.23 | 0.00 | 0.95 |
| Age | 250 | 34.22 | 18.62 | 1.00 | 135.00 |

ตาราง 4.1 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จากตารางจะเห็นว่า มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 บริษัท ผลจากการวิเคราะห์ คือ HC Disclosure หรือระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.13 ค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.17 และค่าสูงสุดเท่ากับ 0.83 ROA หรืออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.52 ค่าต่ำสุดคือ -31.84 และค่าสูงสุดคือ 84.87 ROE หรืออัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.55 ค่าต่ำสุดคือ -238.66 และค่าสูงสุดคือ 81.27 Size หรือขนาดของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ค่าต่ำสุดเท่ากับ 2.69 และค่าสูงสุดเท่ากับ 6.94 Leverage หรือโครงสร้างหนี้สินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 ค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.00 และค่าสูงสุดเท่ากับ 0.95 Age หรืออายุบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.62 ค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.00 และค่าสูงสุดเท่ากับ 135.00

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องเปิดเผยข้อมูล

| เรื่องเปิดเผยข้อมูล | จำนวนบริษัท ที่เปิดเผยข้อมูล | ร้อยละ | ลำดับที่ |
|---|---------------------------------|--------|----------|
| จำนวนพนักงานทั้งหมด | 250 | 100 | 1 |
| นโยบายพัฒนาบุคลากร | 202 | 80.8 | 2 |
| ตารางสรุปข้อมูลด้านบุคลากร | 197 | 78.8 | 3 |
| นโยบายในการฝึกอบรมพนักงาน | 192 | 76.8 | 4 |
| ผลประโยชน์ของพนักงานที่จ่ายเป็นตัวแทน | 127 | 50.8 | 5 |
| นโยบายด้านสวัสดิการ | 125 | 50 | 6 |
| ชื่อหลักสูตรในการอบรม | 91 | 36.4 | 7 |
| นโยบายในการคัดเลือกพนักงานและผู้บริหาร | 71 | 28.4 | 8 |
| ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามอายุ เพศและตำแหน่ง | 65 | 26 | 9 |
| จำนวนครั้งในการอบรม | 39 | 15.6 | 10 |
| ปัญหาในการว่าจ้าง | 30 | 12 | 11 |
| ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน | 28 | 11.2 | 12 |

ตารางที่ 4.2 เป็นการแสดงความถี่ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องที่มีการเปิดเผยข้อมูล ผลการวิเคราะห์คือ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 บริษัท โดยข้อมูลที่มีการเปิดเผยสูงสุดอันดับแรก คือ เปิดเผยข้อมูลในเรื่องจำนวนพนักงานมากที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทุกบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลนี้ รองลงมาคือนโยบายพัฒนาบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ 80.8 รองลงมาคือ ตารางสรุปข้อมูลด้านบุคลากร อยู่ที่ร้อยละ 78.8 อันดับที่ 4 คือ นโยบายในการฝึกอบรมพนักงาน อยู่ที่ร้อยละ 76.8 อันดับที่ 5 คือ ผลประโยชน์ของพนักงานที่จ่ายเป็นตัวแทน คิดเป็นร้อยละ 50.8 อันดับที่ 6 คือ นโยบายด้านสวัสดิการอยู่ที่ร้อยละ 50 อันดับที่ 7 คือ ชื่อหลักสูตรในการอบรมอยู่ที่ร้อยละ 36.4 อันดับที่ 8 คือ นโยบายในการคัดเลือกพนักงานและผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 28.4 อันดับที่ 9 คือ ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามอายุ เพศและตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 26 และรายการที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดสามลำดับสุดท้ายคือ จำนวนครั้งในการอบรม อยู่ที่ร้อยละ 15.6 ปัญหาในการว่าจ้าง มีการเปิดเผยร้อยละ 12 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานมีการเปิดเผยข้อมูลน้อยที่สุดคือร้อยละ 11.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ Regression Assumption

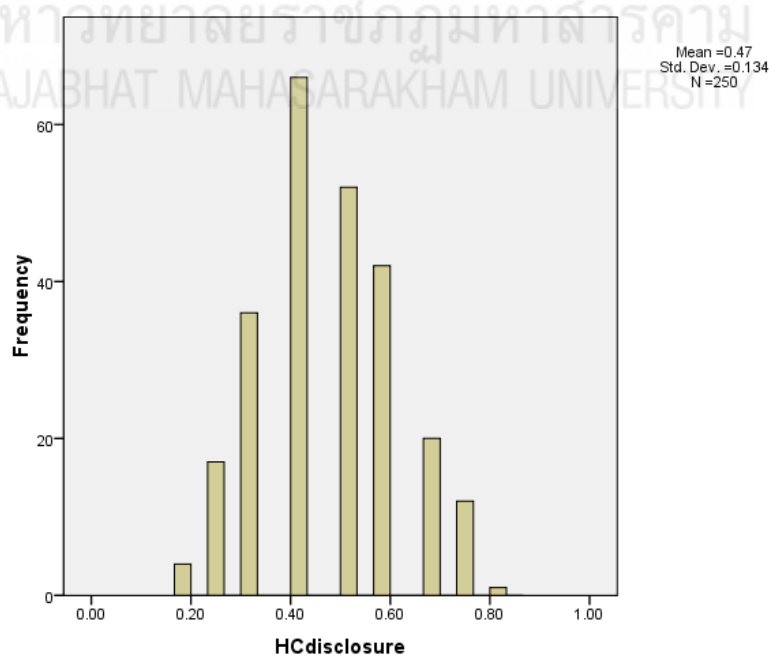
การวิเคราะห์ Regression Assumption เป็นการทดสอบความสมมาตรของ Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ซึ่งจะประกอบด้วย

- 1) Normality (การกระจายตัวของข้อมูลต้องเป็นปกติ)
- 2) Linearity (ความสัมพันธ์ของข้อมูลต้องเป็นเชิงเส้น)
- 3) Multicollinearity (ตัวแปรต้นจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกินไป)
- 4) Heteroscedasticity (ต้องไม่มีปัญหาความแปรปรวนของตัวแปรคลาดเคลื่อนไม่คงที่)
- 5) Autocorrelation (ต้องไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์ข้ามเวลา หรือ ตัวแปรคลาดเคลื่อน ต้องเป็นอิสระไม่สัมพันธ์กัน)

1) ผลการวิเคราะห์ Normality (การกระจายตัวของข้อมูลต้องเป็นปกติ)

การวิเคราะห์ Normality เป็นการทดสอบการกระจายตัวของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ ซึ่งทำการทดสอบด้วยกราฟ Histogram ได้ดังนี้

รูปภาพที่ 4.1 วิเคราะห์การกระจายตัวของตัวแปรระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์

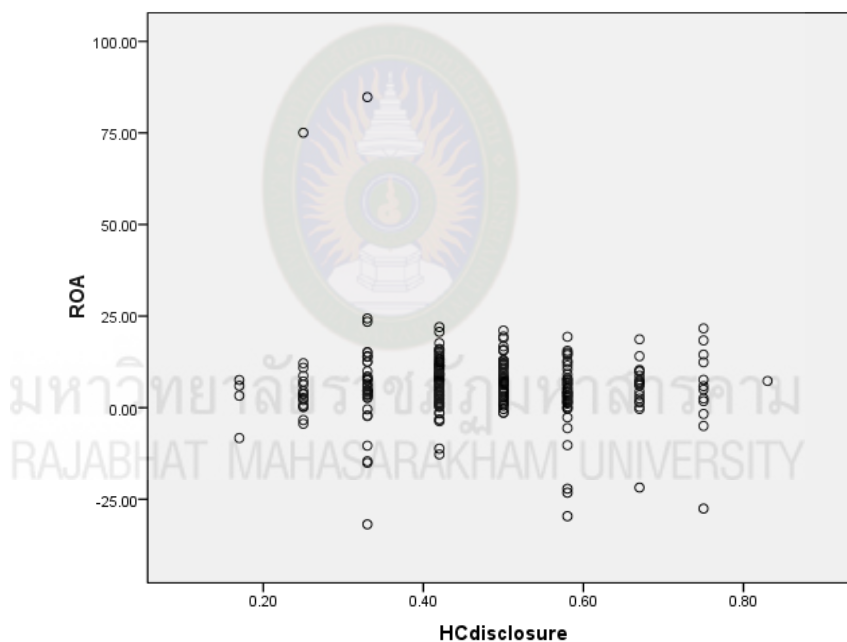


ผลการทดสอบการกระจายตัวของตัวแปรระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ (Human capital disclosure) พบว่าการกระจายตัวของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากมีลักษณะเป็นรูประฆังคว่ำ ไม่เบ้ซ้าย และไม่เบ้ขวา

2) ผลการวิเคราะห์ Linearity (ความสัมพันธ์ของข้อมูลต้องเป็นเชิงเส้น)

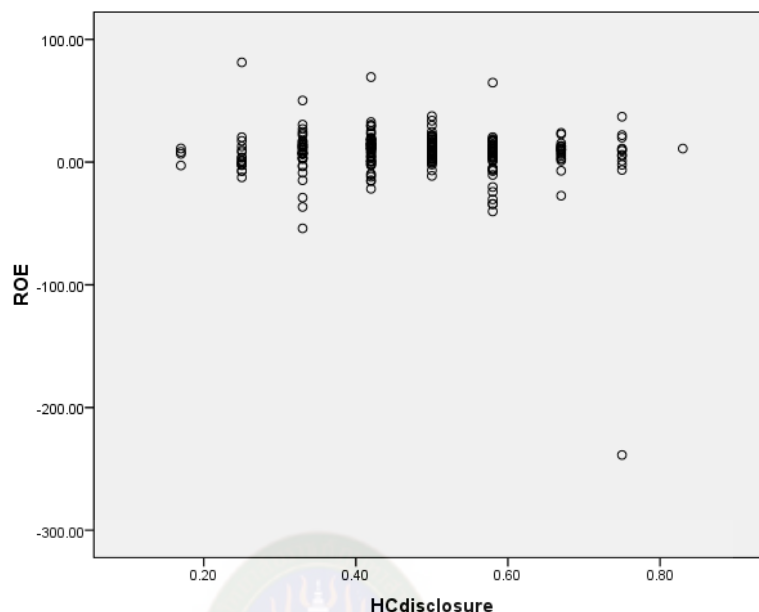
การวิเคราะห์ Linearity เป็นการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น ซึ่งสามารถทดสอบได้โดยการ Plot Graph ผลการทดสอบเป็นดังนี้

รูปภาพที่ 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง HC disclosure กับ ROA



ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นของระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นเชิงเส้น

รูปภาพที่ 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง HC disclosure กับ ROE



ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นของระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นเชิงเส้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

3) ผลการวิเคราะห์ Multicollinearity (ตัวแปรต้นจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกินไป)

การวิเคราะห์ Multicollinearity เป็นการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นสามารถตรวจสอบได้ 2 วิธี คือ ตรวจสอบโดยใช้สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และตรวจสอบด้วยค่า VIF เนื่องจากงานวิจัยนี้มีตัวแปรต้นเพียง 1 ตัว แต่มีตัวแปรควบคุมจำนวน 3 ตัวแปร คือ ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และอายุของบริษัท (Age) จึงต้องมีการทดสอบปัญหา Multicollinearity

การตรวจสอบโดยใช้สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) สามารถตรวจสอบได้จากค่า Pearson ในตาราง Correlation ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ (Correlations)

| | | HC disclosure | SIZE | LEVERAGE | AGE |
|--------------|-----------------|---------------|--------|----------|--------|
| HCdisclosure | Pearson | 1 | .206** | .096 | .181** |
| | Correlation | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | |
| | N | | | | |
| SIZE | Pearson | .206** | 1 | .468** | .239** |
| | Correlation | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | |
| | N | | | | |
| LEVERAGE | Pearson | .096 | .468** | 1 | .188** |
| | Correlation | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | |
| | N | | | | |
| AGE | Pearson | .181** | .239** | .188** | 1 |
| | Correlation | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | |
| | N | | | | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลจากการตรวจสอบค่า Pearson ในตาราง Correlations พบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยกว่า 0.8 (Hair et al., 2010)

ตรวจสอบด้วยค่า VIF โดยค่า VIF ในตาราง Coefficients จะต้องน้อยกว่า 5 และค่า Tolerance ต้องน้อยกว่า 1 จึงจะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ HC disclosure

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Size | .758 | 1.320 |
| | Leverage | .775 | 1.290 |
| | Age | .936 | 1.069 |

a. Dependent Variable: HC Disclosure

ผลการตรวจสอบค่า VIF จากตาราง Coefficients พบว่า การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ไม่เกิดปัญหาพบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ไม่เกิน 1

ตารางที่ 4.5 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ Size

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | HC disclosure | .963 | 1.038 |
| | LEVERAGE | .961 | 1.041 |
| | AGE | .938 | 1.066 |

a. Dependent Variable: SIZE

ผลการตรวจสอบค่า VIF จากตาราง Coefficients พบว่า Size หรือขนาดของบริษัทไม่เกิดปัญหาพบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ไม่เกิน 1

ตารางที่ 4.6 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ Leverage

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | HC disclosure | .939 | 1.065 |
| | SIZE | .916 | 1.092 |
| | AGE | .925 | 1.081 |

a. Dependent Variable: LEVERAGE

ผลการตรวจสอบค่า VIF จากตาราง Coefficients พบว่า Leverage หรือสัดส่วนหนี้สินไม่เกิดปัญหาพบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ไม่เกิน 1

ตารางที่ 4.7 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ Age

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | HC disclosure | .958 | 1.044 |
| | SIZE | .755 | 1.324 |
| | LEVERAGE | .781 | 1.280 |

a. Dependent Variable: AGE

ผลการตรวจสอบค่า VIF จากตาราง Coefficients พบว่า Age หรืออายุของบริษัทไม่เกิดปัญหาพบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ไม่เกิน 1

4) ผลการวิเคราะห์ Heteroscedasticity

การวิเคราะห์ Heteroscedasticity เป็นการตรวจสอบปัญหาความแปรปรวนของตัวแปรคลาดเคลื่อนไม่คงที่ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยการ Scatterplot ซึ่งผลการตรวจสอบปัญหาความแปรปรวนของตัวแปรคลาดเคลื่อนไม่คงที่ พบว่าไม่เกิดปัญหาความแปรปรวนความคลาดเคลื่อนไม่คงที่ (Homoscedasticity) เนื่องจากการกระจาย Scatterplot ระหว่าง Regression Standardized Predicted Value กับ Regression Standardized Residual ค่าทุกค่ามีการกระจายตัวปกติคืออยู่เหนือและใต้ระดับ 0

5) ผลการวิเคราะห์ Autocorrelation

การวิเคราะห์ Autocorrelation เป็นการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ข้ามเวลา ซึ่งผลการตรวจสอบ Autocorrelation หรือปัญหาสหสัมพันธ์ข้ามเวลา พบว่าข้อมูลไม่เกิดปัญหา Autocorrelation เนื่องจากตัวแปรความผิดพลาดหรือตัวแปรความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.525 สำหรับตัวแปรตาม ROA และ 1.897 สำหรับตัวแปรตาม ROE ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน Multiple Regression analysis ด้วยวิธี Enter

- 1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ รวมทั้งตัวแปรควบคุม คือ Firm size, Leverage, และ Firm age กับผลการดำเนินงานของบริษัท ด้านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ของตัวแปรตาม ROA

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .267 ^a | .071 | .056 | 10.22318 | 1.543 |

a. Predictors: (Constant), AGE, HCdisclosure, LEVERAGE, SIZE

b. Dependent Variable: ROA

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ ค่า R Square ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุมทั้งหมด คือ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) ที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ผลการดำเนินงานด้าน ROA มีค่าเท่ากับ 26.70 แสดงว่า ROA จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) 25% ส่วนอีก 73.30% เกิด จากความคลาดเคลื่อนหรือเกิดจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) กับ ROA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.762 | 3.760 | | 1.798 | .073 |
| HC disclosure | -8.277 | 4.986 | -.105 | -1.660 | .098 |
| SIZE | 1.694 | .972 | .125 | 1.743 | .083 |
| LEVERAGE | -12.299 | 3.256 | -.264 | -3.777 | .000* |
| AGE | .070 | .036 | .124 | 1.931 | .055 |

a. Dependent Variable: ROA

จากตารางที่ 4.9 เป็นผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ซึ่งพบว่า การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ ขนาดของบริษัทและอายุของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (เนื่องจากค่า p-value มากกว่า 0.05) แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างหนี้มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ค่า p-value น้อยกว่า 0.05)

ดังนั้นจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

H_1 : การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้าน ROA ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

จากการตรวจสอบค่า p-value พบว่าการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ไม่มีความความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้ กล่าวคือไม่ว่าจะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ก็ไม่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้าน ROA

- 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ รวมทั้งตัวแปรควบคุม คือ Firm size, Leverage, และ Firm age กับผลการดำเนินงานของบริษัท ด้านผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น (ROE) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ของตัวแปรตาม ROE

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .288 ^a | .083 | .068 | 20.80585 | 1.902 |

a. Predictors: (Constant), AGE, HC disclosure, LEVERAGE, SIZE

b. Dependent Variable: ROE

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ ค่า R Square ในตารางที่ 4.10 ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุมทั้งหมด คือ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) ที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ผลการดำเนินงานด้าน ROE มีค่าเท่ากับ 28.80 แสดงว่า ROE จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) 28.80% ส่วนอีก 71.20% เกิด จากความคลาดเคลื่อนหรือเกิดจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) กับ ROE

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.364 | 7.652 | | -.570 | .569 |
| | HC disclosure | -24.319 | 10.147 | -.151 | -2.397 | .017* |
| | SIZE | 7.858 | 1.978 | .283 | 3.973 | .000* |
| | LEVERAGE | -20.717 | 6.626 | -.217 | -3.126 | .002* |
| | AGE | .051 | .074 | .044 | .685 | .494 |

a. Dependent Variable: ROE

จากตารางที่ 4.11 เป็นผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ซึ่งพบว่า HC disclosure มีความสัมพันธ์เชิงลบ และถ้าดูจากค่า p-value ปรากฏว่าได้ค่า 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์จากสมการ คือ -24.319 แสดงว่าตัวแปรด้าน HC disclosure มีความสัมพันธ์กับ ROE ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ถ้า HC disclosure เพิ่ม ROE จะลดลง

ด้านขนาดของบริษัท (SIZE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์จากสมการคือ 7.858 ซึ่งมีผลเป็นบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ROE นอกจากนั้นค่า ค่า p-value ปรากฏว่าได้ค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรด้าน SIZE มีความสัมพันธ์กับ ROE อย่างมีนัยสำคัญ

ด้านขนาดของโครงสร้างหนี้ (LEVERAGE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์จากสมการคือ -20.717 ซึ่งมีผลเป็นลบและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับ ROE โดยค่า p-value อยู่ที่ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรด้าน LEVERAGE มีความสัมพันธ์กับ ROE อย่างมีนัยสำคัญ

ด้านอายุของบริษัท (AGE) ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับ ROE อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากค่า p-value อยู่ที่ 0.494 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่ว่า AGE จะมากหรือน้อยก็ไม่มีความสัมพันธ์กับ ROE

นอกจากนี้ตาราง 4.11 ยังสามารถอธิบายเปรียบเทียบว่าตัวแปรต้นตัวใดมีอิทธิพลกับตัวแปรตาม มากกว่ากัน และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม โดยพิจารณาจากค่า Standardized Coefficient (Beta) จะเห็นว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร HC disclosure มีค่าน้อยที่สุดคือ -24.319 รองลงมาคือตัวแปร Leverage มีค่าเท่ากับ -20.717 และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ในทิศทางเดียวกันคือ SIZE มีค่าเท่ากับ 7.858 ดังนั้น ผลการทดสอบนี้ทำให้ได้สมการที่เหมาะสมในการอธิบาย ROE ดังนี้

$$ROE = -4.364 - 24.319HC \text{ disclosure} + 7.858Size - 20.717Leverage$$

ดังนั้นจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

H₂ : การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้าน ROE ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

จากการตรวจสอบค่า p-value พบว่าการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มีความความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้าน ROE อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานนี้ กล่าวคือ การเปิดเผยข้อมูลมนุษย์มีผลต่อผลการดำเนินงานด้าน ROE โดยถ้ามีการเปิดเผยมาก ROE จะต่ำ ถ้ามีการเปิดเผยน้อย ROE จะสูง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเชิงประจักษ์ เรื่อง การบัญชีทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งในงานวิจัยนี้ผลการดำเนินงานของบริษัทที่ใช้ตัวชี้วัด 2 รูปแบบ คือ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) และผลตอบแทนจากผู้ถือหุ้น (ROE) ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 บริษัท จากรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 2560 พบว่าข้อมูลที่มีการเปิดเผยสูงสุดอันดับแรก คือ เปิดเผยข้อมูลในเรื่องจำนวนพนักงานมากที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทุกบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลนี้ อันดับที่ 2 คือนโยบายพัฒนาบุคลากร อันดับสาม คือ ตารางสรุปข้อมูลด้านบุคลากร อันดับที่ 4 คือ นโยบายในการฝึกอบรมพนักงาน อันดับที่ 5 คือ ผลประโยชน์ของพนักงานที่จ่ายเป็นตัวเงิน อันดับที่ 6 คือ นโยบายด้านสวัสดิการ อันดับที่ 7 คือ ชื่อหลักสูตรในการอบรม อันดับที่ 8 คือ นโยบายในการคัดเลือกพนักงานและผู้บริหาร อันดับที่ 9 คือ ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามอายุ เพศและตำแหน่ง และรายการที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดสามลำดับสุดท้ายคือ จำนวนครั้งในการอบรม ปัญหาในการว่าจ้าง และเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานมีการเปิดเผยข้อมูลน้อยที่สุด

ในขณะที่ผลการวิจัยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัท พบว่า Human Capital disclosure ไม่ส่งผลต่อ ROA แต่ส่งผลต่อ ROE ซึ่งทั้งสองตัวชี้วัดถือเป็นผลการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัท

อภิปรายผล

การเปิดเผยข้อมูลเรื่องจำนวนพนักงานที่มีการเปิดเผยทุกบริษัทนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณณี เตโชโยธิน และธนพร ลือเวศย์วณิช (2561) และ Khan (2010) ที่พบว่าจำนวนพนักงานเป็น เรื่องที่มีการเปิดเผยสูงที่สุดอันดับหนึ่ง นอกจากนั้นการเปิดเผยที่เป็นอันดับที่ 2 คือนโยบายในการ พัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์และมนวิกา ผดุงสิทธิ์ (2555) โดยทั้งสองรายการที่เปิดเผยสูงสุดนี้เป็นรายการที่สำนักงาน กสท.แนะนำให้การเปิดเผยในคู่มือการ จัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) ภายใต้อำนาจของขบวนการ อย่างไรก็ตามหากพิจารณา รายการที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดสามลำดับสุดท้ายคือ จำนวนครั้งในการอบรม ปัญหาในการว่าจ้าง และเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานมีการเปิดเผยข้อมูลน้อยที่สุด มีบริษัทเพียงไม่กี่บริษัทที่ทำการเปิดเผยข้อมูลส่วนนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งเป็นข้อมูลประเภท เชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตราชัดเจน (สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์และมนวิกา ผดุงสิทธิ์, 2555) และปัญหาในการว่าจ้าง การเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ยังอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ดังนั้นผู้บริหาร อาจเลือกที่จะไม่เปิดเผยข้อมูล นอกจากนั้นข้อมูลที่เปิดเผยส่วนมากจะอยู่ในรูปการบรรยายมากกว่า ตัวเลขเชิงสถิติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan & Khan (2010) และ อัญญาพร จันทรี-ประไพภัทร (2553) ที่พบว่าในประเทศที่กำลังพัฒนาอาจจะไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ เปิดเผยข้อมูลมนุษย์ที่เพียงพอ และขาดแรงผลักดันจากภาครัฐหรือผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้การเปิดเผย ข้อมูลมีอยู่อย่างจำกัด

นอกจากนี้ผลของงานวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์และผล การดำเนินงานที่เป็นตัวเงินด้าน ROA พบว่าการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ไม่มีความความสัมพันธ์กับผล การดำเนินงานด้าน ROA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือไม่ว่าจะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยข้อมูล ด้านทุนมนุษย์ก็ไม่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้าน ROA สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร์ ศรีมงคล-พิทักษ์และมนวิกา ผดุงสิทธิ์ (2555) แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้าน ทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินด้าน ROE กลับให้ผลที่แตกต่าง โดยพบว่าการเปิดเผยข้อมูล ทุนมนุษย์มีความความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROE อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเป็น ความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งหมายความว่า การเปิดเผยข้อมูลมนุษย์มีผลต่อผลการดำเนินงานด้าน ROE โดย บริษัทที่มีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นต่ำจะเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์สูง หรือ ในทางกลับกันบริษัทที่มีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นสูงจะเปิดเผยข้อมูลทุน

มนุษย์ต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่บริษัทมีผลการดำเนินงานด้าน ROE ต่ำเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บริษัทลงทุนหรือมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้การเปิดเผยข้อมูลเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Micah et al. (2012) และ Kamardin et al. (2015) ซึ่งพบว่าผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายความว่าบริษัทที่มีผลการดำเนินงานที่ต่ำจะมีการเปิดเผยมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ยังอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ถึงแม้สำนักงาน กสท. ได้มีการผลักดันให้มีการเปิดเผย แนะนำให้การเปิดเผยในคู่มือการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูล ประจำปี (56-1) ภายใต้หัวข้อบุคลากร แต่การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทโดยส่วนมากจะเป็นลักษณะของการบรรยายหรือพรรณนา ซึ่งในบางหัวข้อที่งานวิจัยนี้ทำการศึกษาที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ตื่นเต้นมาก แทนที่จะเป็นข้อมูลเชิงสถิติที่จะทำให้ผู้ใช้งบการเงินเห็นภาพได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงาน จำนวนครั้งในการอบรม ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นสินทรัพย์ขององค์กรอย่างแท้จริง นอกจากนี้งานวิจัยนี้ใช้ตัวชี้ผลการดำเนินงานด้านการเงิน คือ ROA และ ROE ซึ่งให้ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันกับความสัมพันธ์กับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตามการวัดผลการดำเนินงานด้าน ROA และ ROE เป็นการวัดเชิงตัวเลขและเป็น Accounting based model อาจจะไม่สะท้อนถึงผลการดำเนินงานด้านอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจของนักลงทุน ผู้ถือหุ้น ส่วนแบ่งทางการตลาด หากมีการศึกษาในตัวชี้วัดที่ไม่เป็นตัวเงินเหล่านี้เพิ่มเติม อาจทำให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการให้คะแนนหัวข้อที่มีการเปิดเผยโดยพิจารณาจากความครอบคลุมในรายละเอียดของข้อมูลที่เปิดเผย การให้คะแนนจึงต้องมีการเปิดเผยมากเพียงพอเพื่ออธิบายรายการหัวข้อที่ทำการศึกษา อย่างไรก็ตามอาจมีประเด็นที่สำคัญบางประเด็นที่ไม่ได้กล่าวในงานวิจัยนี้ เช่น อัตราการหมุนเวียนของพนักงานหรือข้อมูลสถิติที่เป็นเชิงตัวเลข ร่วมด้วย อาจทำให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2. งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะปี 2560 หากมีการศึกษาในลักษณะของข้อมูลอนุกรมเวลา (Time series) อาจทำให้ทราบถึงแนวโน้มในการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทอาจสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ในงานวิจัยนี้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของกิจการ ใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน 2 ตัวเท่านั้น คือ ROA และ ROE หากมีการใช้ตัวชี้วัดอื่น เช่น Tobin's Q, Net profit ratio หรือตัวชี้วัดที่ไม่เป็นตัวเงิน อาจทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

บรรณานุกรมภาษาไทย

- กัลย์ ปิ่นเกษร, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิณ, และ จิราวรรณ คงคล้าย. (2560). ทุนมนุษย์: ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับ องค์การ. *Journal of graduate studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 11(2), 193-202.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2561). สรุปจำนวนหลักทรัพย์และบริษัทจดทะเบียน. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 จาก <https://www.set.or.th/set/marketstatistics.do>.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญชินเนสอาร์แอนด์ดี.
- วรรณิ์ เตโชโยธิน และ ธนพร ลือเวศยวณิช. (2560). การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 14 (43), 48-62.
- วริวรรณ เจริญรูป, พวงทอง วั่งราชภูร์, และ นภาพรณั์ ทรัพย์กุลมงคล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของกิจการ: กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 9 (3), 43-54.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2556). แผนพัฒนาความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2560 จาก http://www.sec.or.th/TH/Documents/sd_roadmap_p.pdf.
- สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลพนักงานตามความสมัครใจ. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 8 (21), 41-57.
- สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์. 2553. การเปิดเผยข้อมูลพนักงานในรายงานทางการเงินตามความสมัครใจ (Voluntary Disclosure) การวัดมูลค่า Human Capital Asset และผลการดำเนินงานของบริษัท. ปริญญาวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุภัทรชรร ทวีจันทร์. (2556). การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ : เครื่องมือที่ใช้วัดประเมินศักยภาพการลงทุนมนุษย์เพื่อประโยชน์ขององค์การ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 7 (13), 122-130.

อัญญพร จันทรีประไพภัทร. 2553. การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในประเทศไทย. ปริญญาวิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ

- Abeyssekera, I., & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation. *The British Accounting Review*, 36(3), 251-268.
- Abhayawansa, S., & Abeyssekera, I. (2008). An explanation of human capital disclosure from the resource-based perspective. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 12(1), 51-64.
- Ahmed, A. C. A. (2010). Human resource accounting (HRA): Techniques and accounting treatment. Available at SSRN 1624928.
- Al Mamun, S. A. (2009). Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. *BRAC University Journal*, 1(1), 35-43.
- American Accounting Association Committee of Accounting for Human Resources. (1973). Report of the Committee on Human Resource Accounting. The Accounting review Supplement, 48.
- Ashton, R. H. (2005). Intellectual capital and value creation: a review. *Journal of accounting literature*, 24-53.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. B. (1986). Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage?. *Academy of management review*, 11(3), 656-665.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Brummet, R. L., Flamholtz, E. G., & Pyle, W. C. (1968). Human Resource measurement--A challenge for accountants. *The Accounting Review*, 43(2), 217-224.

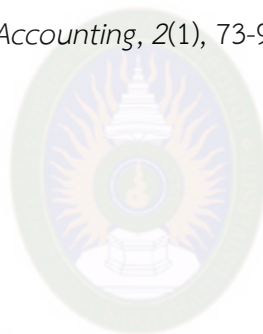
- Bullen, M. L., & Eyler, K. A. (2010). Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 3, 1-16.
- Cherian, J., & Farouq, S. (2013). A review of human resource accounting and organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 5(8), 74-83.
- Chiplunkar, Y. V. (2016). HUMAN RESOURCE ACCOUNTING: BETWEEN MEASUREMENT AND REPORTING. *International Journal of Human Resource Research Review*, 4(11), 9-13.
- Choo Huang, C., Luther, R., Tayles, M., & Haniffa, R. (2013). Human capital disclosures in developing countries: figureheads and value creators. *Journal of Applied Accounting Research*, 14(2), 180-196.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of applied psychology*, 96(3), 443.
- Dawson, C. (1994). Human resource accounting: From prescription to description?. *Management Decision*, 32(6), 35-40.
- Edom, G. O., Inah, E. U., & Adanma, E. S. (2014). The impact of human resource accounting on the profitability of a firm: empirical evidence from access bank of Nigeria PLC. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 3(7), 72-90.
- Flamholtz, E. (1971). A model for human resource valuation: A stochastic process with service rewards. *The Accounting Review*, 46(2), 253-267.
- Flamholtz, E. (1973). Human resources accounting: Measuring positional replacement costs. *Human Resource Management*, 12(1), 8-16.
- Flamholtz, E. G., Bullen, M. L., & Hua, W. (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 40(10), 947-954.

- Flamholtz, E. G., Bullen, M. L., & Hua, W. (2003). Measuring the ROI of management development: An application of the stochastic rewards valuation model. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 7(1-2), 21-40.
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). "Our most important asset" a multidisciplinary/multilevel review of human capital valuation for research and practice. *Journal of Management*, 40(1), 161-192.
- Graham, Hubbard. (2009). *Sustainable Business: OUTSIDE INSIGHTS BEYOND ACCOUNTING*. England: The Institute of Chartered Accountants in England and Wales. Retrieved January 31, 2007, from <http://www.sveiby.com/articles/>
- Guthrie, J., Petty, R., Yongvanich, K. and Ricceri, F. (2004), "Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5 No. 2, pp. 282-93.
- Henderson, S., Peirson, G., and Harris, K. (2004). *Financial accounting theory*. Frenchs Forest: Person/Prentice Hall.
- Hermanson, R. H. (1963). *A Method for recording all Assets and the Resulting Accounting and Economic Implications*: Michigan State University.
- Huang, C., Tayles, M. and Luther, R. (2010). Contingency factors influencing the availability of internal intellectual capital information. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 8, 4-21.
- Ionel, V. C., Alina, C., & Dumitru, M. I. (2010). Human resources accounting for the most valuable asset of an enterprise. *Annals of the University of Oradea: Economic Science*, 1(2), 925-931.
- Islam, M. A., Kamruzzaman, M., & Redwanuzzaman, M. (2013). Human resource accounting: Recognition and disclosure of accounting methods & techniques. *Global Journal of Management and Business Research*, 13(3), 1-9.
- Jalaja K.R, Bhargavi. H. (2018). An Analysis of Human Resource Accounting System in Select Companies in India. *Online Multi-Disciplinary Research Journal*, 3(1)

- Jelil, A. A., Eunice, O. A., Olusola, O.S. (2014). OPTIMIZING THE EFFECTIVENESS OF FINANCIAL REPORTING THROUGH HUMAN RESOURCE ACCOUNTING. *International Journal of Accounting Research*, 2(1), 30-42.
- Kamardin, H., Bakar, R. A., & Ishak, R. (2015). Proprietary costs of intellectual capital reporting: Malaysian evidence. *Asian Review of Accounting*, 23(3), 275-292.
- Kansal, M., & Joshi, M. (2015). Reporting human resources in annual reports: An empirical evidence from top Indian companies. *Asian Review of Accounting*, 23(3), 256-274.
- Khan, H. U. Z., & Khan, R. (2010). Human capital disclosure practices of top Bangladeshi companies. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 14(4), 329-349.
- Kumar, S., & Awasthi, P. (2018). HUMAN RESOURCE ACCOUNTING AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Indian Journal of Accounting (IJA) Vol, 50, 1.*
- Li, Q., Qian, X., Gong, S., & Tao, Z. (2014). Impact of human capital investment on firm performance: An empirical study of chinese industrial firms. In *Proceedings of the Eighth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 1269-1280). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Lin, L. S., Huang, I. C., Du, P. L., & Lin, T. F. (2012). Human capital disclosure and organizational performance: The moderating effects of knowledge intensity and organizational size. *Management Decision*, 50(10), 1790-1799.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics. *The journal of international social research*, 2(8), 265-272. [MarketValue.html](#).
- McCracken, M., Mclvor, R., Treacy, R., & Wall, T. (2018, March). A study of human capital reporting in the United Kingdom. *Accounting Forum* (Vol. 42, No. 1, pp. 130-141). Elsevier.

- Micah, L. C., Ofurum, C. O., & Ihendinihu, J. U. (2012). Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 7(14), 67.
- Mishra, S. K., Devi, A., & Gupta, A. (2015). Voluntary Disclosure of Human Capital: Evidence from India. *IUP Journal of Corporate Governance*, 14(4), 47.
- Naghshbandi, N., Shukuhian, H., Babazadeh, E., & Chouhan, V. (2016). Developing an Adoption Model of Human Resource Accounting For Indian Companies: A Behavioural Study. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*, 3(1), 457-473.
- Nielsen, C., Roslender, R., & Schaper, S. (2016). Continuities in the use of the intellectual capital statement approach: Elements of an institutional theory analysis. *Accounting Forum*, 40(1), 16-28.
- O'Donnell, D., O'Regan, P., Coates, B., Kennedy, T., Keary, B., & Berkery, G. (2003). Human interaction: the critical source of intangible value. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 82-99.
- Onyam, E. G., Usang, I. E., & Enyisi, S. A. (2015). The impact of human resource accounting on the profitability of a firm empirical evidence from Access Bank of Nigeria Plc. *Journal of Accounting and Research*, 3(7), 76-94.
- Pena, I. (2002). Intellectual capital and business start-up success. *Journal of intellectual capital*, 3(2), 180-198.
- Perera, A., & Thrikawala, S. (2012). Impact of Human Capital Investment on Firm Financial Performances: An Empirical Study of Companies in Sri Lanka. *International Proceedings of Economics Development & Research*, 54(3), 11-16.
- Porter, M. E. (1985). *The Competitive Advantage. Creating and Sustaining Superior Performance*. NY: Free Press.
- Ravichandra, T., Chacko, A., & Ganguly, S. (2015). Human Capital Accounting. *Internation Journal of Research in Finance & Marketing*, 5(1), 18-25.

- Roslender, R., Stevenson, J. E., & Kahn, H. (2012). Towards recognizing workforce health as a constituent of intellectual capital: Insights from a survey of UK accounting and finance directors. *Accounting forum* (Vol. 36, No. 4, pp. 266-278). Elsevier.
- Schultz, T. W. (1993). The economic importance of human capital in modernization. *Education economics*, 1(1), 13-19.
- Stanko, B. B., Zeller, T. L., & Melena, M. F. (2014). Human asset accounting and measurement: Moving Forward. *Journal of Business & Economics Research*, 12(2), 93-104.
- Sveiby Erick, K. A. R. L. (1997). The intangible assets monitor. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2(1), 73-97.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อบริษัท

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|---------------------------|
| TWPC | บริษัท ไทยวา จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| EE | บริษัท อีเทอเนล เอนเนอยี จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| GFPT | บริษัท จีเอฟพีที จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| LEE | บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| PPPM | บริษัท พีพี ไพร้ม จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| STA | บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| VPO | บริษัท วิจิตรภัณฑ์ปาล์มออยล์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจการเกษตร |
| APURE | บริษัท อกริเพียว โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| SAPPE | บริษัท เซ็ปเป้ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| BR | บริษัท บางกอกแบรินซ์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| BRR | บริษัท น้ำตาลบุรีรัมย์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| SORKON | บริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| CFRESH | บริษัท ซีเฟรชอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| CM | บริษัท เชียงใหม่โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| MINT | บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| CPI | บริษัท ชุมพรอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| F&D | บริษัท ฟู้ดแอนด์ดริ้งส์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| HTC | บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| ICHI | บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| KBS | บริษัท น้ำตาลกระบี่ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| MALEE | บริษัท มาลีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| TIPCO | บริษัท ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) | ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม |
| BTNC | บริษัท บุติคนิวซีตี้ จำกัด (มหาชน) | แฟชั่น |
| WACOAL | บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) | แฟชั่น |
| CPL | บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | แฟชั่น |
| ICC | บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) | แฟชั่น |
| SABINA | บริษัท ไทยวา จำกัด (มหาชน) | แฟชั่น |
| TTI | บริษัท โรงงานผ้าไทย จำกัด (มหาชน) | แฟชั่น |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|------------------------------|
| ACC | บริษัท แอดวานซ์ คอนเนคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| AJA | บริษัท เอเจ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| TSR | บริษัท เทียร์สตรัทท์ จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| KYE | บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| L&E | บริษัท ไลท์ติ้ง แอนด์ อีควิปเมนต์ จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| MODERN | บริษัท โมเดิร์นฟอรั่มกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| SIAM | บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) | ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน |
| APCO | บริษัท เอเซียเนอไฟโตซูติคอลส์ จำกัด (มหาชน) | ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ |
| TOG | บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ |
| JCT | บริษัท แจกเจียอุตสาหกรรม (ไทย) จำกัด (มหาชน) | ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ |
| OCC | บริษัท โอ ซี ซี จำกัด (มหาชน) | ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ |
| S&J | บ.เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) | ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ |
| BAY | ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| BBL | ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| CIMBT | ธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| KBANK | ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| KKP | ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| SCB | ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| TMB | ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| TCAP | บริษัท ทุนธนาชาติ จำกัด (มหาชน) | ธนาคาร |
| ECL | บริษัท ตะวันออกพาณิชย์ลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| AEONTS | บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| ASAP | บริษัท ซินเนอร์เจติก ออโต้ เพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| ASK | บริษัท เอเชียเสริมกิจลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| ASP | บริษัท เอเชีย พลัส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| BFIT | บริษัทเงินทุน ศรีสวัสดิ์ จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| CGH | บริษัท คันทรี กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|-------------------------------|
| CNS | บริษัทหลักทรัพย์ โนมูระ พัฒนสิน จำกัด (มหาชน) | เงินทุนและหลักทรัพย์ |
| AYUD | บริษัท ศรีอยุธยา แคปปิตอล จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| BKI | บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| BLA | บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| MTI | บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| NKI | บริษัท นวกิจประกันภัย จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| THREL | บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| SMK | บริษัท สิ้นมั่นคงประกันภัย จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| THRE | บริษัท ไทยรับประกันภัยต่อ จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| TVI | บริษัท ประกันภัยไทยวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน) | ประกันภัยและประกันชีวิต |
| AH | บริษัท อาปิโก ไฮเทค จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| CWT | บริษัท ชัยวัฒนา แทนเนอริ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| IRC | บริษัท อีโนเว รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| TSC | บริษัท ไทยสตีลเคเบิล จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| TNPC | บริษัท ไทยนามพลาสติกส์ จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| PCSGH | บริษัท พี.ซี.เอส.แมชชีน กรุ๊ปโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| TKT | บริษัท ที.กรุงเทพอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| TRU | บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| SAT | บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) | ยานยนต์ |
| ALLA | บริษัท ออลล่า จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| ASEFA | บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| CPT | บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| CRANE | บริษัท ชูโก จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| CTW | บริษัท จรุงไทยไวร์แอนด์เคเบิล จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| HTECH | บริษัท แฮลเซียน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| KKC | บริษัท กุลธรคอร์ปี้ จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| PK | บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| TCJ | บริษัท ที.ซี.เจ.เอเชีย จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |
| VARO | บริษัท วโรปกรณ์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|------------------------|
| UTP | บริษัท ยูไนเต็ด เปเปอร์ จำกัด (มหาชน) | กระดาษและวัสดุการพิมพ์ |
| GC | บริษัท โกลบอล คอนเน็คชั่นส์ จำกัด (มหาชน) | ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ |
| GIFT | บริษัท แกรททิทูต อินฟินิท จำกัด (มหาชน) | ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ |
| IVL | บริษัท อินโดรามา เวเนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) | ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ |
| TCCC | บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน) | ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ |
| AJ | บริษัท เอ.เจ.พลาสติก จำกัด (มหาชน) | บรรจุภัณฑ์ |
| BGC | บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) | บรรจุภัณฑ์ |
| NPPG | บริษัท เอ็นพีพีจี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | บรรจุภัณฑ์ |
| SLP | บริษัท สาลี พรินท์ติ้ง จำกัด (มหาชน) | บรรจุภัณฑ์ |
| AMC | บริษัท เอเชีย เมทัล จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| BSBM | บริษัท บางสะพานบาร์มิล จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| CEN | บริษัท แคปปิตอล เอ็นจิเนียริง เน็ตเวิร์ค จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| MILL | บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| CSP | บริษัท ซีเอสพี สตีลเซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| GJS | บริษัท จี เจ สตีล จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| INOX | บริษัท โพลโค-ไทยน็อกซ์ จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| LHK | บริษัท โลหะกิจ เม็ททอล จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| MAX | บริษัท แมกซ์ เมทัล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | เหล็ก |
| CCP | บริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตชลบุรี จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| TOA | บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| DCC | บริษัท ไดนาสตีเซรามิค จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| DCON | บริษัท ดีคอนโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| DRT | บริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| SCCC | บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| GEL | บริษัท เจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| PPP | บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| RCI | บริษัท โรแยล ซีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| SCC | บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| EPG | บริษัท อีสเทิร์นโพลีเมอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|----------------------|
| WIIK | บริษัท วิก แอนด์ ฮุคสันด์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| VNG | บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| SCP | บริษัท ทักษิณคอนกรีต จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| SKN | บริษัท ส.กิจชัย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| TASCO | บริษัท ทิปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| TCMC | บริษัท ทีซีเอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| UMI | บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) | วัสดุก่อสร้าง |
| UV | บริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| NOBLE | บริษัท โนเบิล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| A | บริษัท อารีญา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| RICHY | บริษัท ริชชี เพลซ 2002 จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| WIN | บริษัท สวนอุตสาหกรรม วินโคสต์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| ANAN | บริษัท อนันดา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| AP | บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| APEX | บริษัท เอเพ็กซ์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| AQ | บริษัท เอควี เอสเตท จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| BLAND | บริษัท บางกอกแลนด์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| BROCK | บริษัท บ้านร็อคการ์เด็น จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| CGD | บริษัท คันทรี กรุ๊ป ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| CI | บริษัท ชาญอัสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| CPN | บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| ESTAR | บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ เรียด เอสเตท จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| EVER | บริษัท เอเวอร์แลนด์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| GLAND | บริษัท แกรนด์ คาแนล แลนด์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| GOLD | บริษัท แผ่นดินทอง พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| GREEN | บริษัท กรีน รีซอร์สเซส จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| J | บริษัท เจเอเอส แอสเซ็ท จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| JCK | บริษัท เจเอเอส แอสเซ็ท จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|-----------------------|
| LH | บริษัท แลนด์แอนด์เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| KWG | บริษัท คิง ไว กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| LALIN | บริษัท ลลิต พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| NNCL | บริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| LPN | บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| MBK | บริษัท เอ็ม บี เค จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| MJD | บริษัท เมเจอร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| MK | บริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| NCH | บริษัท เอ็น. ซี. เฮาส์ซิง จำกัด (มหาชน) | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |
| BJCHI | บริษัท บีเจซี เฮฟวี อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| CK | บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| CNT | บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| EMC | บริษัท อีเอ็มซี จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| ITD | บริษัท อิตาลีเลียนไทย ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| NWR | บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| TRC | บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| PLE | บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| PREB | บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| PYLON | บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| SEAFCO | บริษัท ซีพีโก้ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| SQ | บริษัท สหกลอติกวิปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| SRICHA | บริษัท ศรีราชาคอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| STEC | บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| STPI | บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| TPOLY | บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| UNIQ | บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |
| TTCL | บริษัท ทีทีซีแอล จำกัด (มหาชน) | บริการรับเหมาก่อสร้าง |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|-----------------------|
| AI | บริษัท เอเชีย อินซูเลเตอร์ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| AKR | บริษัท เอกรัฐวิศวกรรม จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| BAFS | บริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| BANPU | บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| BCP | บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| BCPG | บริษัท บีซีพีจี จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| BGRIM | บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| BPP | บริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| CKP | บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| DEMCO | บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| EA | บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| EARTH | บริษัท เอ็นเนอร์ยี่ เวิร์ธ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| GULF | บริษัท กัลฟ์ เอ็นเนอร์จี ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| EGATIF | กองทุนรวมโครงสร้างพื้นฐาน โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ ชุดที่ 1 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| EGCO | บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| ESSO | บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| GLOW | บริษัท โกลว์ พลังงาน จำกัด (มหาชน) | พลังงานและสาธารณูปโภค |
| PDI | บริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) | เหมืองแร่ |
| THL | บริษัท ทุงคาฮาเบอร์ จำกัด (มหาชน) | เหมืองแร่ |
| IT | บริษัท ไอที ซิตี จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| BEAUTY | บริษัท บิวตี้ คอมมูนิตี้ จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| BIG | บริษัท บิ๊ก คาเมร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| BJC | บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| COL | บริษัท ซีโอบีแอล จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| CPALL | บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| CSS | บริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| FN | บริษัท เอฟเอ็น แฟคตอรี่ เอ้าท์เลท จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|---|--------------------|
| FTE | บริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| GLOBAL | บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| HMPRO | บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) | พาณิชย์ |
| AHC | บริษัท โรงพยาบาลเอกชล จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| BCH | บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| BDMS | บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด(มหาชน) | การแพทย์ |
| BH | บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| CHG | บริษัท โรงพยาบาลจุฬารัตน์ จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| EKH | บริษัท เอกชัยการแพทย์ จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| LPH | บริษัท โรงพยาบาล ลาดพร้าว จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| NTV | บริษัท โรงพยาบาลนนทเวช จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| RAM | บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| RPH | บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) | การแพทย์ |
| AMARIN | บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| AQUA | บริษัท อควา คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| BEC | บริษัท บีอีซี เวิลด์ จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| EPCO | บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| FE | บริษัท ฟาร์อีสท์ เฟมไลน์ ดีดีบี จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| GPI | บริษัท กรังด์ปรีซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| GRAMMY | บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| MAJOR | บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | สื่อและสิ่งพิมพ์ |
| AAV | บริษัท เอเชีย เอวิเอชั่น จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| AOT | บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| ASIMAR | บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| B | บริษัท บี จิสติกส์ จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| BA | บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| III | บริษัท ทริฟเฟิล ไอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| JWD | บริษัท เจดับเบิลยูดี อินโฟโลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| KWC | บริษัท กรุงเทพโสมณ จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|--------------------------------|
| NOK | บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน) | ขนส่งและโลจิสติกส์ |
| BWG | บริษัท เบตเตอร์ เวิลด์ กรีน จำกัด (มหาชน) | บริการเฉพาะกิจ |
| GENCO | บริษัทบริหารและพัฒนาเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จำกัด(มหาชน) | บริการเฉพาะกิจ |
| PRO | บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เวสต์ เทคโนโลยี (1999) จำกัด (มหาชน) | บริการเฉพาะกิจ |
| ASIA | บริษัท เอเชียโฮเต็ล จำกัด (มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| CENTEL | บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| DTC | บริษัท ดุสิตธานี จำกัด (มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| ERW | บริษัท ดี เอร่าวิน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| GRAND | บริษัท แกรนด์ แอสเสท โฮเทลส์ แอนด์ พรอพเพอร์ตี้ จำกัด(มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| MANRIN | บริษัท แมนดารินโฮเต็ล จำกัด (มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| ROH | บริษัท โรงแรมรอยัล ออคิด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | การท่องเที่ยวและสันทนาการ |
| CCET | บริษัท แคล-คอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| DELTA | บริษัทเดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| HANA | บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| EIC | บริษัท อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| KCE | บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| METCO | บริษัทมูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| SMT | บริษัท สตาร์ส ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| TEAM | บริษัท ทีมพีซีซี จำกัด (มหาชน) | ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ |
| 7UP | บริษัท เซเวน ยูทิลิตี้ส์ แอนด์ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ADVANC | บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| BLISS | บริษัท บลิส-เทล จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |

| ชื่อย่อ | ชื่อบริษัท | กลุ่มอุตสาหกรรม |
|---------|--|--------------------------------|
| DTAC | บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| INET | บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| FORTH | บริษัท ฟอर्थ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ILINK | บริษัท อินเทอร์เน็ต คอสมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางนิธิภัคดี กทิตศาสตร์
ตำแหน่งที่ทำงานปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา ค.ศ.2012 MBA (Business Administration) University of Wales
 พ.ศ.2544 บธ.บ. (บัญชี) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ

ผลงานด้านวิจัย

Katisart N., Arsasri K. (2018). The relationship between Corporate Governance and Cost of capital for Thai Listed Companies. Rajapark Journal. 12(25), 322-325.

Katisart N., Bootsuan J., Ongklang A. (2016). The Potential Development of Thai Accountants for ASEAN Competency: A Case Study of Listed Companies in the Northeastern Thailand. In The 4th International Conference, "Contemporary Issues in Engineering, Management, Information Technology & Life Sciences" (pp.229 -235) 11th November 2016. Siam Technology College, Bangkok, Thailand.

นิธิภัคดี ปินตา. (2559).เรื่องผลกระทบของรายงานความยั่งยืนต่อผลการดำเนินงานขององค์กร สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2(6),112-126.

ไอลัดดา โองกลาง,จารุวรรณ บุตรสุวรรณ, และนิธิภัคดี กทิตศาสตร์. (2560).การศึกษาความรู้ความเข้าใจการทำบัญชีครัวเรือนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษา บ้านกำพี้ ตำบลกำพี้ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11(2), 385-392.

บทความวิชาการ

นิธิภัคดี ปินตา. (2559).การปรับใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน. วารสารคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 1(1), 111-120.



รายงานการวิจัย
เรื่อง

การบัญชีทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
Human Resource Accounting and Organizational Performance
for Thai Listed Companies

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิธิภัคดี กทิตาาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณทีมงานวิจัยที่ร่วมกันเก็บข้อมูลจนทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านไปด้วยดี ผู้วิจัยยังใคร่ขอขอบพระคุณเพื่อนอาจารย์ร่วมคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ได้ให้การช่วยเหลือ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนคำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัย เพื่อให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจหลักในการทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา คุณประโยชน์จากงานวิจัยนี้ขอมอบให้แก่คุณ มารดา บิดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยและขออนุญาตรับความผิดนี้แต่เพียงผู้เดียว



นิธิภัคดี กทิตศาสตร์

2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

| | |
|-------------------|--|
| หัวข้อวิจัย | การบัญชีทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย |
| ผู้ดำเนินการวิจัย | นิธิภักดิ์ กทิตศาสตร์ |
| หน่วยงาน | สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ปี พ.ศ. | 2562 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ.2560 ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 250 บริษัทจาก 8 อุตสาหกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ รายงานประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 56-1 โดยการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ใช้วิธี Content analysis และผลการดำเนินงานได้ใช้ตัวชี้วัดทางการเงิน คือ ROA และ ROE โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา และ Multiple regression analysis ซึ่งผลการวิจัยพบว่าหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุดคือ จำนวนพนักงาน และหัวข้อที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตามกลับพบว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานด้าน ROE

| | |
|-----------------------|---|
| Research Title | Human Resource Accounting and Organizational Performance for Thai Listed Companies |
| Researcher | Nithiphak Katisart |
| Organization | Accounting Major, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University |
| Year | 2019 |

ABSTRACT

The purposes of this research are to study the current situation of human resource accounting in Thailand in term of human capital disclosure and to study the relationship between human capital disclosure and organization performance. The samples were the Thai listed companies on the stock exchange in 2017, with the total of 250 companies from eight industries. The research tools were annual report and the form 56-1. Content analysis was used to measure human capital disclosure. Besides, organization performance was evaluated by using financial indicators, including ROA and ROE. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and multiple regression analysis. The results found that the most disclosure topic was the number of employees, while the least disclosure topic was employee training expenses. Moreover, it revealed that there was no relationship between human capital disclosure and ROA performance. However, there is a negative relationship between human capital disclosure and ROE performance.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|----------|
| กิตติกรรมประกาศ..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ข |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ค |
| สารบัญ | ง |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ซ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญ..... | 1 |
| คำถามของการวิจัย..... | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตการศึกษา..... | 4 |
| ข้อจำกัด..... | 5 |
| สมมติฐานงานวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์..... | 7 |
| ทฤษฎีทุนมนุษย์..... | 11 |
| ทฤษฎีฐานทรัพยากร..... | 12 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|-----------|
| การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์..... | 14 |
| การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน..... | 24 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 27 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 28 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 28 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 28 |
| เครื่องมือการวิจัย..... | 29 |
| ตัวแปรและการวัดค่า..... | 29 |
| การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย..... | 31 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 31 |
| แบบจำลองที่ใช้ในงานวิจัย..... | 32 |
| วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 33 |
| บทที่ 4 ผลวิจัย..... | 34 |
| ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา..... | 35 |
| ผลการวิเคราะห์ Regression Assumption..... | 37 |
| ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับ | |
| ผลการดำเนินงานของบริษัท..... | 44 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 49 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 49 |
| อภิปรายผล..... | 50 |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... | 51 |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... | 51 |
| บรรณานุกรม | 53 |
| บรรณานุกรมภาษาไทย..... | 53 |
| บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ..... | 54 |
| ภาคผนวก..... | 60 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 71 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสุ่มตามสัดส่วนของอุตสาหกรรม..... | 28 |
| 4.1 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา..... | 35 |
| 4.2 แสดงความถี่ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องเปิดเผยข้อมูล..... | 36 |
| 4.3 ผลการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ (Correlations) | 40 |
| 4.4 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ HR disclosure..... | 41 |
| 4.5 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ Size..... | 41 |
| 4.6 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ Leverage..... | 42 |
| 4.7 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของ Age..... | 42 |
| 4.8 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ของตัวแปรตาม ROA | 44 |
| 4.9 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) กับ ROA..... | 45 |
| 4.10 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ของตัวแปรตาม ROE | 46 |
| 4.11 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) กับ ROE..... | 46 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 27 |
| 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย..... | 33 |
| 4.1 วิเคราะห์การกระจายตัวของตัวแปรการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์..... | 37 |
| 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง HC disclosure กับ ROA..... | 38 |
| 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง HC disclosure กับ ROE..... | 39 |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ความสำเร็จก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงของบุคคลและโลกธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ธุรกิจต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่ละองค์กรต้องเผชิญกับปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยุคอุตสาหกรรมได้มีการปรับเปลี่ยนไปสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) (McCracken et al., 2018) ค่านิยมขององค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากสินทรัพย์ที่จับต้องได้ไปเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งทางบัญชีจะเรียกสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนเหล่านี้ว่าทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ทุนมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันการสร้างมูลค่าและผลการดำเนินงานให้กับองค์กร (Abhayawansa & Abeysekera, 2008) และสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในภาคธุรกิจ (Roslender et al., 2012) โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถซึ่งจัดเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่า มีนัยสำคัญต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร (Jelil et al., 2014) แต่ยังไม่มีการเปรียบเทียบหรือมาตรฐานบัญชีสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในการเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีของบริษัท (Cherian & Farouq, 2013)

ทุนมนุษย์จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน หรือ Intangible asset แต่ไม่สามารถวัดมูลค่าเป็นตัวเลขและบันทึกเป็นสินทรัพย์ได้ แตกต่างจากแบรนด์ หรือลิขสิทธิ์ ที่มีการตีราคาและบันทึกเป็นสินทรัพย์ในรายงานทางการเงิน การบัญชีในยุคก่อนทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายขององค์กรเท่านั้น แต่ภายใต้ความกดดันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้ใช้รายงานทางการเงินที่ต้องการข้อมูลรอบด้านในการประกอบการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงานทางการเงินของนักบัญชีในปัจจุบันไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงแค่การรายงานผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแต่จำเป็นต้องเปิดเผยถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการองค์กรและมูลค่าที่แท้จริงขององค์กรเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นมีการตัดสินใจอย่างถูกต้องที่สุด หลาย ๆ ครั้งที่ข่าวการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กรหรือตำแหน่งผู้บริหารส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน

เจ้าหนี้ หรือความจงรักภักดีของลูกค้า เช่น ความสัมพันธ์ของ Steve Jobs กับ Apple, การที่ Bill Gate ประกาศขอเกษียณตัวจาก Microsoft ส่งผลทำให้ราคาหุ้นของบริษัทตกลงอย่างมาก (Cherian & Farouq, 2013) หรือการที่บริษัทยอมซื้อตัวผู้บริหารที่มีชื่อเสียงเข้ามาทำงานกับองค์กรด้วยค่าตัวเดือนละหลายล้าน เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น หรือแม้แต่วงการกีฬาฟุตบอลที่มีการลงทุนซื้อตัวนักเตะที่แต่ละสโมสรจ่ายเพื่อแลกกับความมีชื่อเสียงและผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำพาทีมประสบผลสำเร็จ หรือการที่กิจการทุ่มเม็ดเงินเป็นจำนวนมากในการอบรมเพิ่มศักยภาพพนักงาน เพื่อหวังให้เขาเหล่านั้นสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งขึ้นนำมาสู่ผลกำไรที่เพิ่มขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนในทุนมนุษย์ ผู้บริหารระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถจัดเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่ายิ่งในฐานะเป็นผู้ขับเคลื่อนมูลค่าของบริษัท (O'Donnell et al., 2003) และยังมีการศึกษาเชิงประจักษ์ว่าระดับการศึกษา ประสบการณ์ของผู้บริหารมีผลต่อผลการดำเนินงาน (Pena, 2002) และข่าวการลาออกของผู้บริหารระดับสูงสุดส่งผลต่อมูลค่าของกิจการ (Ashton, 2005) เหตุการณ์เหล่านี้ให้การบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์นั้นได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางและมีความหลากหลายในการพยายามที่จะวัดมูลค่า รวมทั้งการเปิดเผยรายงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อสรุปอย่างชัดเจนหรือที่เป็นสากลของการบัญชีด้านทรัพยากรมนุษย์ (Islam et al., 2013) ทำให้การบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นที่ยังถกเถียงในแวดวงวิชาการด้วยสาเหตุที่ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์มากที่สุดในองค์กรและสามารถสร้างมูลค่าขององค์กรกว่าให้เพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การเรียกร้องให้มีการบันทึกทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งรายการไม่มีตัวตนอื่น ๆ (Other intangible items) รวมอยู่ในงบแสดงฐานะทางการเงินเพื่อให้งบการเงินแสดงถึงมูลค่าที่แท้จริงขององค์กรมากที่สุดแต่การเปิดเผยข้อมูลยังเป็นการเปิดเผยข้อมูลด้วยความสมัครใจ

ในปัจจุบันพบว่าหลายบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (McCracken et al., 2018) แต่ก็ยังอยู่บนพื้นฐานของการเปิดเผยข้อมูลด้วยความสมัครใจ (Micah et al., 2012) ในประเทศกลุ่มยุโรปบางประเทศมีการเปิดเผยข้อมูลด้านทรัพย์สินทางบัญชีและทุนมนุษย์โดยจัดทำเป็นรายงานเพิ่มเติมแยกต่างหากออกจากรายงานประจำปี (Abhayawansa & Abeysekera, 2008) นอกจากนั้นยังพบว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) หรือรายงานความยั่งยืน (Sustainability report) ซึ่งรายงานนี้มีการพัฒนาจากการรายงานที่ไม่เป็นตัวเงิน (Graham, 2009) เพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร เช่น นักลงทุน เจ้าหนี้ ผู้ให้กู้ หรือ

รัฐบาล เป็นการแก้ปัญหาประเด็นทางสังคม และส่งผลทางอ้อมให้เกิดความพึงพอใจแก่นักลงทุน (สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2555; Henderson et al, 2004) บางงานวิจัยกลับพบว่า การรายงานยังเป็นเพียงผลสะท้อนต่อความต้องการของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ (Kingsmill, 2001) ซึ่งแนวทางในการจัดทำรายงานด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม มีองค์กรที่เป็นมาตรฐานสากลระดับโลกหลาย ๆ องค์กรที่เป็นต้นแบบ เช่น United Nations Global Compact , Global Reporting Initiative (GRI), องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD), ISO 26000 Social Responsibility, ISO 26000 Social Responsibility และ Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) (สำนักคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ , 2556) แต่อย่างไรก็ตามค่าของทรัพยากรบุคคลก็ยังไม่สามารถแสดงในรายงานทางการเงินได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้งบการเงินเหล่านั้นไม่อาจสะท้อนมูลค่าที่แท้จริงขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

การศึกษาเกี่ยวกับบัญชีทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะในประเทศอเมริกา กลุ่มประเทศยุโรปและสแกนดิเนเวีย (Naghshbandi et al., 2016) ในประเทศอังกฤษ ฟินแลนด์ สวีเดน กรีซ และโปรตุเกส มีการศึกษากันมาหลายปี เช่น การตีค่าทรัพยากรมนุษย์เพื่อเปิดเผยในรายงานทางการเงิน ความสำคัญและการวัดมูลค่าทุนมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในมุมมองที่เกี่ยวกับการลงทุน การรายงานทุนมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะมีการตีพิมพ์ผลการวิจัยเป็นจำนวนมากแต่ก็ยังไม่มีการจัดทำและเผยแพร่ในมาตรฐานการบัญชีสำหรับทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นของ IFRS หรือ GAAP (Bullen and Eyler, 2010, Edom et al., 2014) ยิ่งไปกว่านั้นการลงทุนในทุนมนุษย์หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน หรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมีการบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายมากกว่าสินทรัพย์ ประเด็นที่ทำนายในการบันทึกบัญชีทรัพยากรมนุษย์คือการยอมรับว่าเงินลงทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานนั้นได้ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตและสามารถแสดงเป็นสินทรัพย์ของกิจการได้

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษา การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทั้งนี้ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านทุนมนุษย์ และเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินได้รับประโยชน์สูงสุดจากรายงานทางการเงินขององค์กร สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจได้อย่างถูกต้องในการประเมินมูลค่าของบริษัท นอกจากนี้ตลาดหลักทรัพย์ สภาวิชาชีพบัญชี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดมาตรฐานการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง บริษัทสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในแวดวงวิชาการต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร
2. การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ.2560 ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้นจำนวน 607 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2561) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 บริษัท โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้สูตร Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973) จาก 8 อุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มธุรกิจการเงิน สินค้าอุตสาหกรรม กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง กลุ่มทรัพยากร กลุ่มบริการ และกลุ่มเทคโนโลยี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของประเทศไทย ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน และผลการดำเนินงานโดยใช้ ROA และ ROE ในการวัดค่า งานวิจัยนี้ได้ใช้ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary source) ซึ่งมาจากการจัดเก็บข้อมูลจากรายงานประจำปีของบริษัทจากเว็บไซต์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และจากแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) จากเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้ได้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ก.ย. พ.ศ. 2561 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

ข้อจำกัด

1. งานวิจัยนี้ทำการศึกษาข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในปี 2560 เท่านั้น หากระยะเวลาในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยอาจมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น
2. วิธีการเก็บข้อมูลด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์เป็นการให้คะแนนการเปิดเผยและไม่เปิดเผยเท่านั้น

สมมติฐานการวิจัย

H_1 : การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้าน ROA ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

H_2 : การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้าน ROE ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ คือ การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้กับผู้ที่มีส่วนได้เสียกับบริษัท เช่น นโยบายในการคัดเลือกพนักงานและผู้บริหาร นโยบายในการฝึกอบรมพนักงาน นโยบายด้านสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน นโยบายพัฒนาบุคลากร ผลประโยชน์ของพนักงานที่จ่ายเป็นตัวเงิน ข้อมูลบุคลากรของบริษัท

ผลการดำเนินงาน คือ ตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารงานของบริษัท อันได้แก่ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น (ROE)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นฐานข้อมูลสำหรับการกำหนดมาตรฐานของบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย และเกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการเปิดเผยบัญชีทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยเจ้าหน้าที่ นักลงทุน สามารถใช้ในการวิเคราะห์ทางการเงินของบริษัทเพื่อประกอบการตัดสินใจในการลงทุนหรือให้กู้ยืม
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ สามารถนำข้อมูลหรือผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อกำกับดูแลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ักลงทุนมากยิ่งขึ้น
3. เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจทั่วไปในเชิงวิชาการเรื่องการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปต่อยอดสร้างสรรค์งานวิจัยต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นคำที่ใช้แทนกลุ่มคนหรือบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในองค์กร (Syed, 2009) โดยมีความหมาย คือ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ พลังงานในการทำงานของบุคลากรที่นำมาประยุกต์ใช้กับการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Edom et al., 2014, Al Mamun, 2009) โดยความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของบริษัทในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน (Syed, 2009) หลายหลายองค์กรจึงมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษเพื่อทำให้ “คน” ที่มีอยู่ในองค์กรแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ในแง่ขององค์กรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานหรือพัฒนาคนต้องคุ้มค่างกับต้นทุนที่สูญเสียไป (Edom et al., 2014) มนุษย์จึงถูกมองในแง่มุมของการลงทุนในองค์กร และองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ย่อมสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้อย่างแท้จริง

การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการระบุและวัดมูลค่าข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ต่อผู้ที่มีความสนใจ (Al Mamun, 2009) แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์นั้นได้เริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 (Ravichandra et al., 2015) องค์กรได้ใช้งบประมาณรายจ่ายเป็นจำนวนมากในการพัฒนา อบรมพนักงานจนกลายเป็นยุคที่แรงงานมีฝีมือเริ่มส่งผลบวกกับผลการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายดังกล่าวจัดเป็นการลงทุนเพราะทำให้เกิดกระแสเงินสดรับเข้าสู่กิจการ แต่ก็ยังขัดแย้งกับความหมายของคำว่า “สินทรัพย์” ในทางบัญชีการเงิน เพราะคนไม่สามารถประเมินค่า และควบคุมได้ (Stanko et al., 2014) ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 ทฤษฎีของบัญชีทรัพยากรมนุษย์ได้มีการกล่าวถึงอย่างมากหลักจากที่นักทฤษฎี Renris Likert ที่ได้พยายามให้คำจำกัดความและตีความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำองค์กรที่มีความสามารถสูงสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (Chiplunkar, 2016) ในช่วงต้นของ ค.ศ.1960s การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์เกิดขึ้นเริ่มแรกจากความพยายามที่จะรายงานพนักงานของบริษัทในงบดุลของกิจการ

(Hermanson, 1963 cited in McCracken et al., 2018) นอกจากนั้น คำว่า “การบัญชีทรัพยากรมนุษย์” (Human resource accounting) ได้เริ่มมีการแนะนำในวรรณคดีทางบัญชีในช่วงศตวรรษ 1960s เช่นกัน (Flamholtz, 1985) และการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกใช้ครั้งแรกโดย Brummet Flamholtz & Pyle ในปี ค.ศ.1968 ต่อมาในช่วงต้น ค.ศ.1970s Flamholtz (1971) ได้แนะนำ Stochastic Model ของทุนมนุษย์โดยการประเมินมูลค่าของพนักงานในช่วงเวลาที่ได้รับการว่าจ้างจากบริษัท โดย Flamholtz จัดได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับการบัญชีสำหรับประเมินคุณค่าของพนักงาน และเน้นย้ำว่าการรายงานทางการเงินในส่วนของสินทรัพย์ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการให้ข้อมูลแก่นักลงทุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการสินทรัพย์ดังกล่าว นอกจากนั้นการรายงานนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารให้เล็งเห็นคุณค่าของพนักงาน และใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (McCracken et al., 2018)

คณะกรรมการสมาคมนักบัญชีแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของคำว่า การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

“Human Resource Accounting is the process of identifying and measuring data related to human resource and communicating this information to interested parties” (American Accounting Association’s Committee, 1973)

จากความหมายข้างต้น การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการระบุและการวัดมูลค่าข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และสื่อสารข้อมูลเหล่านี้แก่ผู้ที่มีส่วนได้เสียขององค์กร จากคำนิยามนี้การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เกี่ยวข้องเฉพาะการวัดมูลค่าของข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจรวมถึง การจัดตำแหน่งงาน การอบรม และการพัฒนาพนักงาน แต่ยังหมายรวมถึงการประเมินข้อมูลทางการเงินของพนักงานในองค์กรร่วมด้วย โดยความหมายนี้มีความสอดคล้องกับ Flamholtz (1971) ผู้ที่ได้ให้ความหมายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ว่า

“Human Resource Accounting is the measurement and reporting of the economic value of people in organization resource” (Flamholtz, 1971)

จากความหมายข้างต้นของ Flamholtz (1971) อธิบายได้ว่า การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือ การวัดมูลค่าและการรายงานมูลค่าทางเศรษฐกิจของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการระบุและวัดมูลค่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัท เพื่อการพัฒนาและการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของบริษัทและรายงานข้อมูลเหล่านั้นให้กับผู้ที่มีส่วนได้เสียกับองค์กร แนวคิดของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จึงมีมุมมองที่แตกต่างไปจากหลักการบัญชีเดิมที่มองว่าค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ถูกบันทึกไว้เป็นสินทรัพย์ในงบแสดงฐานะการเงิน ไม่ใช่ค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุน แต่การวัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ด้วยมีเหตุผลบางประการที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของสินทรัพย์ (Cherian & Farouq, 2013) กล่าวคือ สินทรัพย์ คือ ทรัพยากรที่อยู่ในความควบคุมของกิจการและก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคต แต่ในกรณีของทรัพยากรบุคคล ไม่สามารถประเมินค่าของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจที่ถูกต้องแม่นยำได้ ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทไม่สามารถควบคุมเป็นเจ้าของหรือขายได้เหมือนสินทรัพย์อื่น ๆ ซึ่ง Sveiby (1997) โต้แย้งว่า ทักษะมนุษย์ ทักษะทางปัญญา และแนวคิดโครงสร้างเงินทุน มีความคล้ายคลึงกับสินทรัพย์อื่น ๆ ควรมีการพิจารณาเป็นสินทรัพย์ในงบการเงินในงวดปัจจุบันไม่ใช่ค่าใช้จ่าย เพราะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตให้กับบริษัท นอกจากนี้ Flamholtz et al. (2003) ก็ได้ให้การสนับสนุนแนวคิดนี้โดยมองว่าทรัพย์สินทางปัญญาจัดเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจที่องค์กรต้องตระหนักและเพื่อให้ข้อมูลในงบการเงินของบริษัทเป็นไปอย่างถูกต้องควรมีการบันทึกบัญชีเป็นสินทรัพย์ การบัญชีทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นศิลปะในการประเมินค่า การบันทึก และการนำเสนอการดำเนินงานของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การวัดมูลค่าของคนกับองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา คัดเลือก จ้าง ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Kumar & Awasthi, 2018)

แม้ว่าในปัจจุบันมาตรฐานทางการบัญชีจะมีความพยายามที่จะให้การรายงานสินทรัพย์หนี้สิน ส่วนของเจ้าของ รายได้และค่าใช้จ่าย มีการประเมินค่า รายงานด้วยตัวเลขที่เป็นปัจจุบันมากที่สุดโดยคำนึงถึงมูลค่าปัจจุบันจากอำนาจที่จะได้รับหรือสูญเสียประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อให้งบการเงินแสดงมูลค่าที่แท้จริงขององค์กร หรือแม้แต่การออกมาตรฐานเกี่ยวกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (IAS 38 Intangible Assets) หรือสินทรัพย์ที่ไม่เป็นตัวเงินที่สามารถระบุได้และไม่มีรูปร่าง เช่น ค่าความนิยม ประเด็นของ HRA ยังอยู่ในระหว่างการหาข้อสรุปที่เป็นสากล ในอนาคตจึงมีความเป็นไปได้ว่า HRA หรือ HC จะเป็นที่ยอมรับและรายงานในงบการเงิน (Bullen and Eyler, 2010)

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์หลายวิธี (Jaraja and Bhargavi, 2016) เช่น แนวคิดแบบต้นทุน (Cost based measurement) ซึ่งแบ่งออกเป็น ต้นทุนในอดีต (Historical cost approach), ต้นทุนทดแทน (Replacement cost approach) และต้นทุนเสียโอกาส (Opportunity cost approach) แนวคิดแบบมูลค่า (Value based Measurement) ซึ่งแบ่งออกเป็น ทุนเงินเดือน (Capitalization of salary approach) ค่าความนิยมที่ยังไม่ได้จ่ายชำระ (Unpurchased Good will approach) และ มูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value approach) และการประเมินค่าที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-monetary Measurement)

โมเดลที่ใช้ในการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์นั้นได้มีการวิจัยและคิดค้นวิธีการอย่างมากมาย เช่น Lev and Schwartz Model ซึ่งเริ่มคิดสูตรขึ้นในปี 1971 (Stanko et al., 2014) ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะบริษัทในอินเดียโดยวัดจากมูลค่าปัจจุบันในค่าของพนักงานที่จะมีให้กับบริษัทตลอดระยะเวลาจ้างงาน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการลาออกของพนักงานด้วย แต่มีงานวิจัยบางงานไม่เห็นด้วยเนื่องจากเป็นวิธีการที่สลับซับซ้อน ยุ่งยากและใช้ข้อมูลมาก (สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์, 2555; Dawson, 1994) สำหรับ Flamholtz's model ต้นทุนของทรัพยากรแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ต้นทุนในการได้มา (Acquisition costs) และต้นทุนในการเรียนรู้ (Learning costs) โดยค่าใช้จ่ายในการสรรหา การจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงพนักงานจะจัดอยู่ในส่วนของต้นทุนในการได้มา ส่วนค่าใช้จ่ายในการอบรมต่าง ๆ จะจัดอยู่ในต้นทุนในการเรียนรู้ โดยต้นทุนทั้งหมดนี้จะแสดงอยู่ในรายการสินทรัพย์ไม่ใช่ค่าใช้จ่าย (Flamholtz et al., 2002) นอกจากนั้นยังมีโมเดลของ Hermanson 's Adjusted Discount Future Wages Model, Stochastic Rewards Valuation Model และ Jaggi & Lau Model (Jaraja and Bhargavi, 2016)

ความสำคัญของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายประการ Flamholz (1999 อ้างอิงในสิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2555) ได้กล่าวว่าการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญคือ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนและมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ Ahmed (2010) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ว่ามี 8 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นการวัดความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของพนักงานและผู้บริหารขององค์กร 2) เป็นการค้นหามูลค่าที่แท้จริงของสินทรัพย์และหนี้สินที่องค์กรถือไว้ โดยความเชี่ยวชาญของพนักงานถือเป็นสินทรัพย์ และผลประโยชน์ของพนักงานที่ควรจะได้รับถือเป็นหนี้สิน 3) เป็นการใช้กระบวนการในการตรวจสอบที่เพิ่มความแข็งแกร่งในด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท 4) ช่วยในด้านการบริหารจัดการ ควบคุมทรัพยากร

มนุษย์ขององค์กร 5) เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น 6) เป็นการให้ข้อมูลกับนักลงทุนที่ถูกต้องสำหรับการตัดสินใจที่ดีขึ้น 7) ทำให้องค์กรมองเห็นภาพโอกาสในอนาคตในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับทรัพยากรอื่น ๆ ที่บริษัทมีอยู่ 8) เป็นการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับองค์กร ให้ทราบถึงมูลค่าที่เพิ่มขึ้นขององค์กรอันเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการรายงานนี้ถือเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

ดังนั้นการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการวัดมูลค่าและระบุรายการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวัดค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของบริษัท และยังเกี่ยวข้องกับการวัดมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ร่วมด้วย ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ต้องสามารถวัด ประเมิน ค่าหรือแปลงค่าให้เป็นตัวเงินเพื่อสามารถบันทึกบัญชีได้ ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานคือสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร การลงทุนหรือจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่ง สุภัทรธร ทวีจันทร์ (2556) ได้กล่าวว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมักจะมีผลตอบแทนจากการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม

ทฤษฎีทุนมนุษย์

แนวคิดของทุนมนุษย์มาจากมุมมองแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่มองว่าทักษะความรู้ ประสบการณ์ และความรู้ ของมนุษย์สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับบริษัทได้ ดังนั้นบริษัทสามารถเสริมสร้างทุนมนุษย์ได้โดยให้ความรู้ การศึกษา การฝึกอบรม (Becker, 2009) ซึ่งทุนมนุษย์จึงเป็นรากฐานในการเสริมสร้างความมั่งคั่งให้เกิดขึ้นกับองค์กร บริษัทจึงควรที่จะลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ (Becker, 1964 cited in Abhayawansa & Abeysekera, 2008) คำว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึงความสามารถของคน ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจให้กับกิจการ ดังนั้นผู้คนจึงรวมกันเป็นทุนมนุษย์ขององค์กร (Edom et al., 2015) ในงานของ Crook et al (2011) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นตัวหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ต่าง ๆ ในองค์กรและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

นอกจากนั้น Schultz (1993) ได้ตีความคำว่า “ทุนมนุษย์” ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้มูลค่าสินทรัพย์ของบริษัท และพนักงานเพิ่มมากขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและดำรงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันหรือการสร้างข้อได้เปรียบทางธุรกิจ ภายใต้ทฤษฎีนี้

จึงกล่าวได้ว่าการลงทุนในการสร้างทุนมนุษย์ อันประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการสรรหา จูงใจและรักษา เป็นการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนให้กับบริษัท ทุนมนุษย์ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งทรัพย์สินทางปัญญาได้เริ่มมีความสำคัญในช่วงปลายปี ค.ศ.1980s จึงในปัจจุบันนี้ก็ยังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมาก โดยทุนทางปัญญาจะประกอบไปด้วย ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนลูกค้า (Sveiby, 1997 อ้างอิงใน Abhayawansa & Abeysekera, 2008). ซึ่งการแบ่งแยกประเภทยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาจากแวดวงวิชาการ แต่อย่างไรก็ตามทรัพย์สินทางปัญญานำไปสู่ความพยายามในการตีมูลค่าและรายงานทุนมนุษย์ (McCracken et al., 2018) สำหรับประเทศไทยคำว่า “ทุนมนุษย์” เริ่มใช้เป็นครั้งแรกประมาณปี 2544 โดยมีแนวคิดที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าเพื่อการลงทุนและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2550 อ้างอิงใน กัลย์ ปิ่นเกษร และคณะ, 2560) นอกจากนั้นความรู้ ทักษะและความสามารถของมนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณค่างาน สร้างประสิทธิภาพ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (สุภัทรธร ทวีจันทร์, 2556)

ทฤษฎีฐานทรัพยากร

ทฤษฎีฐานทรัพยากรเกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์องค์กรและ การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Barney, 1991) สมมติฐานพื้นฐานของมุมมองนี้คือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้องค์กรจะต้องได้รับและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน (Porter, 1985) โดยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันนั้นได้มาจากการนำกลยุทธ์การสร้างมูลค่ามาใช้ ลักษณะที่สำคัญของทรัพยากรที่นำมาเป็นกลยุทธ์ในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันจะประกอบไปด้วย ความมีคุณค่าของทรัพยากรนั้นแก่องค์กร ทรัพยากรนั้นมีอยู่อย่างจำกัดและเป็นที่ต้องการของตลาด ทรัพยากรนั้นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ และไม่สามารถทดแทนได้ (Barney, 1986, Barney, 1991, Crook et al., 2011) ในงานวิจัยของ Onyam et al. (2015) กล่าวว่า ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 ชนิด ดังนี้

1. ด้านกายภาพ (Physical) ได้แก่ อาคาร อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยีต่าง ๆ ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์
2. ด้านบุคคล (Human) ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ของพนักงาน

3. ด้านบริษัท (Organization) ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบสำหรับการวางแผน การติดตาม การควบคุมการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และกับหน่วยงานภายนอก

ภายใต้ทฤษฎีนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Barney, 1991) ทฤษฎีนี้จึงได้ถูกนำมาใช้อย่างถูกวางในการศึกษาด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เพื่ออธิบายถึงความสำคัญของกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Abhayawansa & Abeysekera, 2008) ภายใต้ทฤษฎีนี้มองว่า บริษัทคือแหล่งรวมของทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และคำว่า “ทรัพยากร” หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่ทำให้บริษัทสามารถปฏิบัติงานได้ ถ้ามองในแง่ของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะจัดเป็นปัจจัยนำเข้า ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถไม่จัดว่าเป็นทรัพยากรของบริษัท (Rubin, 1973 cited in Abhayawansa & Abeysekera, 2008) นอกจากนั้นทฤษฎีฐานทรัพยากรยังมองว่าทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพหรือความสามารถสูงจะนำไปสู่การสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีความยั่งยืน ดังนั้นคนที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นที่ต้องการของบริษัทคู่แข่งในการแข่งขัน นอกจากนั้นการให้ความรู้ฝังอยู่ในตัวพนักงานหรือบุคคลถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์

มีงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในประเด็นของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ หลากหลายงานวิจัยพยายามที่จะเน้นย้ำความจำเป็นในการบันทึกพนักงานให้เป็นสินทรัพย์ของบริษัท Hermanson (1963) ได้มีพยายามที่จะรายงานมูลค่าพนักงานว่าเป็นสินทรัพย์ในงบดุลหรืองบแสดงฐานะทางการเงิน Brummet et al (1968) ได้นำเสนอบทความในการวัดค่าทรัพยากรมนุษย์อันเกิดจากปัญหาในการที่ทางบัญชีไม่สามารถวัดค่าทรัพยากรมนุษย์ได้และผู้บริหารขององค์กรจำนวนมากมีความกังวลว่ารายงานทางการเงินไม่สามารถช่วยในการตัดสินใจได้อย่างเพียงพอ ส่งผลทำให้ปัจจุบันหลาย ๆ บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ยังตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเปิดเผยข้อมูลด้วยความสมัครใจ ยังไม่มีมาตรฐานการบัญชีที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลสำหรับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ (McCracken et al., 2018, Nielsen et al., 2016) ส่งผลทำให้เกิดความยุ่งยากในการรับรู้และวัดมูลค่าทุนมนุษย์ในงบการเงิน

ของกิจการ การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ของแต่ละบริษัทจึงมีความแตกต่างกันไป (Choo et al., 2013) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ในประเทศต่าง ๆ ได้รับความสนใจเรื่อยมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 (Choo et al., 2013) และมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในหลาย ๆ ประเทศ เช่น อังกฤษ ศรีลังกา บังกลาเทศ อินเดีย และไทย

McCracken et al. (2018) ศึกษาการรายงานทุนมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยวิเคราะห์รายงานประจำของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 100 บริษัท ระหว่างปี 2012 ถึง 2015 โดยศึกษาในปีก่อน (2012/13) และหลัง (2014/15) ที่จะมีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลพนักงาน (Companies Act 2006) โดยข้อมูลทุนมนุษย์ที่เปิดเผยแบ่งออกเป็น 4 หมวด ได้แก่

1) KSA (Knowledge, skill and ability) ความรู้ทักษะและความสามารถที่พนักงานต้องมี เพื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) HRD (Human resource disclosure) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุง KSA ของพนักงาน การสรรหาพนักงาน การพัฒนาพนักงาน

3) Employee welfare จะประกอบไปด้วยการเปิดเผยสวัสดิการหรือผลประโยชน์ของพนักงาน

4) Organizational justice and equity ซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลขององค์กรในการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาพและเท่าเทียมกัน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่าบริษัทส่วนมากมีแนวโน้มการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น โดยข้อมูลที่มีการเปิดเผยมากที่สุดคือเรื่อง HRD หรือข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อมูลเรื่องที่เปิดเผยน้อยที่สุด คือ เรื่องการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาพและเท่าเทียมกัน

Mishra et al. (2015) ศึกษาการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์สำหรับ 50 บริษัทในประเทศอินเดียกลับพบว่า การชดเชยและผลประโยชน์ของพนักงานเป็นเรื่องที่มีการรายงานมากที่สุด ตามมาด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ในขณะที่เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่รายงานน้อยที่สุด

Kansal and Joshi (2015) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ในรายงานประจำปีของบริษัทชั้นนำในประเทศอินเดีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดเผยข้อมูลด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างคือบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์บอมเบย์ (Bombay stock exchange) จำนวน 82 บริษัท โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมต่างกัันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Choo et al. (2013) ศึกษาการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ประเทศมาเลเซีย จำนวน 100 บริษัทพบว่า การเปิดเผยข้อมูลเป็นไปอย่างจำกัด และการเปิดเผยส่วนมากมุ่งเน้นในเรื่องกรรมการของบริษัท ซึ่งนักลงทุนต้องพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่นเพื่อช่วยให้ทราบถึงสถานะของบริษัทมากขึ้น

Al Mamun (2009) ศึกษาการเปิดเผยบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ Dhaka Stock Exchange (DSE) ประเทศบังกลาเทศ จำนวน 55 บริษัท ในปี 2550 โดยมีรายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 16 รายการ ดังต่อไปนี้

- 1) การรายงานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์แยก (Separate HRA statement)
- 2) มูลค่ารวมของทรัพยากรมนุษย์ (Total Value of Human resource)
- 3) จำนวนพนักงาน (Number of employees)
- 4) นโยบายทรัพยากรมนุษย์ (Human resource policy)
- 5) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)
- 6) แผนการสืบต่อตำแหน่งผู้บริหาร (Management succession plan)
- 7) รายงานการจ้างงาน (Employment report)
- 8) การเพิ่มคุณค่าของพนักงาน (Employees' value addition)
- 9) กองทุนสำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development fund)
- 10) กองทุนสำหรับพนักงานหรือลูกจ้าง (Employees/workers fund)
- 11) หมวดหมู่พนักงาน (Employee categories)
- 12) ค่าตอบแทนผู้บริหาร (Managerial remuneration)
- 13) ผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ (Retirement benefits)
- 14) การยอมรับผลการดำเนินงาน (Performance Recognition)
- 15) กองทุนเงินบำนาญ (Superannuation fund)
- 16) ผลประโยชน์อื่นของพนักงาน (Other employees benefits)

ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ของบริษัทส่วนใหญ่อยู่ที่ 25% ของการเปิดเผยข้อมูลทั้งหมด 16 รายการ ซึ่งถือว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของบังคลาเทศมีการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์อยู่ในระดับที่ต่ำ

Abeysekera & Guthrie (2004) ศึกษาการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์สำหรับบริษัทในศรีลังกา จำนวน 30 บริษัท โดยใช้ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ จำนวน 25 ตัว ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ความรู้ (Know-how)
- 2) ความปลอดภัยในการจ้างงาน (Employment safety)
- 3) โครงการหุ้นพนักงาน (Employee share scheme)
- 4) การศึกษา (Education)
- 5) กิจกรรมความปรองดอง (Union activity)
- 6) โครงการให้สิทธิพนักงานซื้อหุ้น (Employee share option scheme)
- 7) คุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Vocational qualifications)
- 8) จำนวนพนักงาน (Employee numbers)
- 9) อัตราการเติบโต / ต่ออายุ: ประสบการณ์ด้านอาชีพโดยเฉลี่ย (Growth/renewal ratios: average professional experience)
- 10) การขอบคุณพนักงาน (Employee thanked)
- 11) อัตราการเติบโต / การต่ออายุ: ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย (Growth/renewal ratios: average education level)
- 12) การพัฒนาอาชีพ (Career development)
- 13) คุณลักษณะของพนักงาน (Employee featured)
- 14) อัตราส่วนประสิทธิภาพ: คุณค่าส่วนเพิ่ม/ผู้เชี่ยวชาญ (Efficiency ratios: V.A./expert)
- 15) สปิริตของผู้ประกอบการ, นวัตกรรม, ความสามารถในการเชิงรุกและเชิงโต้ตอบ, ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Entrepreneurial spirit, innovativeness, proactive and reactive abilities, changeability)
- 16) แผนการจ่ายผลตอบแทนผู้บริหาร (Executive compensation plan)
- 17) อัตราส่วนประสิทธิภาพ: คุณค่าส่วนเพิ่ม/พนักงาน (Efficiency ratios V.A./employee)
- 18) โปรแกรมการฝึกอบรม (Training programs)

- 19) แผนการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน (Employee compensation plan)
 - 20) อัตราส่วนความเสถียร: ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Stability ratios: expert seniority)
 - 21) ปัญหาความเสมอภาค: เชื้อชาติเพศและศาสนา (Equity issues: race, gender, and religion)
 - 22) ผลประโยชน์พนักงาน (Employee benefits)
 - 23) อัตราส่วนความเสถียร: อายุเฉลี่ยของพนักงาน (Stability ratios: median age of employee)
 - 24) ปัญหาความเท่าเทียม: ปัญหาการไร้ความสามารถ (Equity issues: disable issues)
 - 25) การมีส่วนร่วมในชุมชนของพนักงาน (Employee involvement in the community)
- ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของพนักงาน (Employee featured) เป็นหัวข้อที่มีการรายงานมากที่สุด หัวข้อที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดคือ ปัญหาความเท่าเทียมและความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากปี 1998 – 2000 นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้นำผลการวิจัยเปรียบเทียบกับประเทศออสเตรเลีย ซึ่งมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันซึ่งผลมีความแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ สปีริตของผู้ประกอบการ, นวัตกรรม, ความสามารถในเชิงรุกและเชิงโต้ตอบ, ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Entrepreneurial spirit, innovativeness, proactive and reactive abilities, changeability) เป็นหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุดของออสเตรเลีย แต่ในศรีลังกา กลับพบว่าการเปิดเผยเพียงเล็กน้อย

Khan & Khan (2010) ศึกษาการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์บังคลาเทศ ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำ จำนวน 32 บริษัท ระหว่างปี 2007 – 2009 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในรายงานประจำปี โดยแบ่งออกเป็น 20 รายการ ซึ่งพัฒนาจาก Guthrie (2003) ดังนี้

1. การอบรมพนักงาน (Employee training)
2. การศึกษา (Education)
3. รายการอบรมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Lists of training and employees participation)
4. จำนวนพนักงาน (Number of employees)
5. การจ่ายผลตอบแทนพนักงาน (Employee compensation plan)

6. ผลประโยชน์พนักงาน (Employee benefits)
7. การมีส่วนร่วมในชุมชนของพนักงาน (Employee involvement in the community activities)
8. การจัดทำกรอบรมโดยหน่วยงานของบริษัท (Establishment of own training institute)
9. โปรแกรมแรงจูงใจพนักงาน (Employees incentives program)
10. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (Employees safety and health)
11. สปีริตของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial spirit)
12. อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน (Rate of staff turnover)
13. โอกาสพนักงานในการหมุนเวียนงาน (Employees opportunity for job rotation)
14. ทักษะและความสามารถของพนักงาน (Employee skill and competence)
15. ข้อมูลสถิติด้านทุนมนุษย์ (เช่น ผลกำไรต่อพนักงาน ยอดขายต่อพนักงาน (HC statistics (i.e. in terms of profitability per employee, sales per employee)
16. โอกาสและการพัฒนาอาชีพ (Career development and opportunities)
17. ทักษะทางปัญญาของพนักงาน (Intellectual skills of employees)
18. มูลค่าของพนักงาน (Employee value)
19. นโยบายการสรรหาพนักงาน (Employees recruitment policies)
20. ความเป็นผู้นำของพนักงาน (Employee leadership)

ผลการวิจัยพบว่าหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุด คือ การอบรมพนักงาน จำนวนพนักงาน การพัฒนาอาชีพและนโยบายการรับสมัครพนักงาน ข้อมูลที่มีการเปิดเผยน้อย คือ ข้อมูลด้านผลประโยชน์ของพนักงานและ ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวกับพนักงาน ทั้งนี้ระดับการเปิดเผยข้อมูลในบังคลาเทศยังอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีแนวโน้มการเปิดเผยที่เพิ่มมากขึ้น เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะบังคลาเทศหรือประเทศที่กำลังพัฒนาอาจจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลมนุษย์ที่เพียงพอเพราะยังอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ และขาดแรงผลักดันจากภาครัฐหรือผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้การเปิดเผยข้อมูลมีอยู่อย่างจำกัด

สำหรับประเทศไทย การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์หรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยยังอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ซึ่งบริษัทต้องใช้ดุลพินิจในการรายงานข้อมูลว่าควรมีการเปิดเผยมากน้อยเพียงใด มีรายละเอียดใดบ้าง และข้อมูลที่เปิดเผยควรเป็นลักษณะใด ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้มีการส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลและได้จัดทำคู่มือแบบแสดงรายการข้อมูล ตัวอย่างเช่น การเปิดเผยข้อมูลด้านบุคลากร ให้แสดงจำนวนพนักงานทั้งหมด และจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลัก ควรมีการเปิดเผยหรืออธิบายเหตุผลหากการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา รวมทั้งนโยบายในเรื่องดังกล่าว มีการรายงานผลตอบแทนรวมของพนักงาน โดยอธิบายลักษณะของผลตอบแทนนั้น เช่น เงินเดือน โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้บริษัทควรมีการรายงานนโยบายในการพัฒนาพนักงาน (วรรณิ เตโชโยธิน และธนพร ลือเวศยวณิช, 2560) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในประเทศไทยมีดังนี้

อัญญาพร จันทรีประไพภัทร (2553) ได้ทำการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ สำหรับบริษัทที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด 50 บริษัทแรกในประเทศไทย ช่วงปี 2551-2553 ซึ่งงานวิจัยนี้ได้มีการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ 34 หัวข้อ ดังนี้

- 1) จำนวนพนักงานทั้งหมด
- 2) จำนวนพนักงานแยกตามประเภทการจ้างงาน
- 3) จำนวนพนักงานในสายงานหลัก
- 4) ข้อมูลสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับพนักงานของบริษัท (เช่น เพศ อายุ เป็นต้น)
- 5) ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน
จำแนกตามลักษณะ
 - 6) ผลตอบแทนที่ให้แก่พนักงาน (เงินเดือน โบนัส เงินกองทุนฯ และสวัสดิการ)
 - 6) นโยบายด้านสวัสดิการ เช่น ประกันชีวิต สหกรณ์ วันหยุด เงินช่วยเหลือ
 - 7) นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรมพนักงาน
 - 8) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือการฝึกอบรม
 - 9) จำนวนครั้งในการฝึกอบรม

- 10) ชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม
- 11) ปัญหาในการว่าจ้างพนักงาน/ข้อพิพาท
- 12) วินัย ศีลธรรม และข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน
- 13) นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 14) ค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 15) ข้อมูลที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน
- 16) เหตุผล/นโยบาย กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีข้อพิพาทด้านแรงงาน
- 17) คุณสมบัติของพนักงาน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ การศึกษา
- 18) นโยบายในการคัดเลือกพนักงาน
- 19) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- 20) ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมในองค์กร
- 21) วัฒนธรรมองค์กร/สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 22) บทสัมภาษณ์พนักงาน
- 23) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงาน
- 24) โอกาสในการหมุนเวียนตำแหน่งงานของพนักงาน
- 25) ภาวะผู้นำ
- 26) ความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน
- 27) คำขอบคุณพนักงาน
- 28) อัตราการเข้าออกของพนักงาน ภาวะการณ์ขาดแคลนพนักงาน
- 29) การให้รางวัลพนักงาน เช่น การจ่ายโบนัส การจ่ายผลตอบแทนที่ผูกกับผลประกอบการ
- 30) การทำงานเป็นทีม
- 31) การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง
- 32) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงาน
- 33) กำไรสุทธิ หรือรายได้ต่อจำนวนพนักงาน

การวัดระดับการเปิดเผยข้อมูลวิธี Content analysis จากการนับจำนวนคำของการเปิดเผย โดยผลการวิจัยพบว่า การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี เรื่องที่มีการเปิดเผยมากที่สุด คือ คุณสมบัติพนักงาน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ การศึกษา ซึ่งมีการเปิดเผยทุกบริษัท รองลงมาคือ เรื่องนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น ประกันชีวิต วันหยุด สหกรณ์ เงินช่วยเหลือพนักงาน ตามมาด้วย เรื่อง วินัย ศีลธรรมและข้อพึงปฏิบัติของพนักงาน

สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2555) ศึกษาการเปิดเผยข้อมูลตามความสนใจของพนักงาน ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยใน 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเทคโนโลยี อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 131 บริษัท ในปี 2553 ในการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 14 รายการ ได้แก่

- 1) จำนวนพนักงานแยกตามประเภทการจ้างงาน
- 2) ข้อมูลสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัท เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา
- 3) ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม
- 4) มูลค่าผลตอบแทนจำแนกตามลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน โบนัส เงินกองทุนและสวัสดิการ
- 5) นโยบายด้านสวัสดิการ เช่น การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย
- 6) นโยบายในการพัฒนา
- 7) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม
- 8) จำนวนครั้งในการฝึกอบรม
- 9) ชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม
- 10) ปัญหาในการว่าจ้างพนักงาน / ข้อพิพาท
- 11) วินัย ศีลธรรมและข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน
- 12) นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 13) ค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 14) ข้อมูลที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน

งานวิจัยนี้ใช้ Content analysis เหมือนกับงานวิจัยของ อัญญาพร จันทรีประไพภัทร (2553) แต่แตกต่างกันที่ไม่นับจำนวนคำ ใช้วิธีการให้คะแนนแทน โดยหากบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลแต่ละข้อ จะได้คะแนนข้อละ 1 คะแนน รวม 14 คะแนน ผลการศึกษาพบว่า บริษัทส่วนมากเปิดเผยข้อมูลพนักงานประเภทเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตราในเรื่องของมูลค่าผลตอบแทน ในขณะที่การเปิดเผยข้อมูลเชิงคุณภาพมีอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นการเปิดเผยจำนวนเงินที่จ่ายหรือจำนวนเงินที่บริษัทได้ลงทุนไปในทรัพยากรมนุษย์ เช่น หลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน อยู่ในระดับที่น้อย

วรรณิ เตโชโยธิน และธนพร ลือเวศย์วนิช (2561) ศึกษาการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดใหญ่ 50 บริษัทแรก ที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด โดยเก็บข้อมูลจากแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลในปี พ.ศ.2556 ซึ่งเป็นช่วงเวลาหลังจากที่มีการบังคับใช้มาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 19 เรื่องผลประโยชน์พนักงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ใช้ Content analysis โดยพัฒนารายการทุนมนุษย์จากงานวิจัยของ สิริรินทร์ ศรีมงคล พิทักษ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2555) ควบคู่กับงานวิจัยของ Hung et al. (2010) โดยระบุว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีทั้งหมด 17 รายการ ประกอบด้วย

- 1) จำนวนพนักงานทั้งหมด
- 2) จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลัก
- 3) ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม
- 4) มูลค่าตอบแทนจำแนกตามลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน (เงินเดือน โบนัส เงินกองทุน และสวัสดิการ)
- 5) นโยบายด้านสวัสดิการ เช่น การดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย ประกันชีวิต สหกรณ์ วันหยุด เงินช่วยเหลือ เป็นต้น
- 6) นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม
- 7) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม
- 8) จำนวนครั้งแรกในการฝึกอบรม
- 9) ชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม
- 10) ปัญหาในการว่าจ้างพนักงาน/ข้อพิพาท

- 11) วินัย ศีลธรรมและข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน
- 12) นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 13) ค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 14) ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน
- 15) อัตราการเข้าออกของพนักงาน หรือ ภาวะการณ้ขาดแคลนพนักงาน
- 16) วัฒนธรรมองค์กร/สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 17) การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

โดยผลการวิจัยพบว่า บริษัทส่วนมากมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์มากกว่า 9 รายการ บางบริษัทมีการเปิดเผยมากที่สุดครบทั้ง 17 รายการ รายการที่มีการเปิดเผยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานทั้งหมด นโยบายในการพัฒนาหรืออบรม และลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม โดยจำนวนพนักงานถือเป็นรายการที่ทุกบริษัทมีการเปิดเผย นอกจากนั้นผู้วิจัยยังกล่าวว่ระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากคู่มือการจัดทำรายงานการเปิดเผยข้อมูลประจำปี 56-1 ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน

การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์เป็นการเปิดเผยข้อมูลที่อยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยในอดีตที่พยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ยังไม่ชัดเจน โดยมีทั้งเชิงบวก (Li et al., 2014, Marimuthu et al., 2009, Perera and Thrikawala, 2012, Lin et al., 2012) เชิงลบ (Kamardin et al., 2015) และไม่พบความสัมพันธ์ (สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2555) หากผลการวิจัยพบว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ก็จะสามารถส่งผลทำให้ข้อมูลนั้นเป็นประโยชน์ต่อนักลงทุนและผู้ใช้จ่ายงานการเงินของบริษัท อีกทั้งยังเป็นการผลักดันให้บริษัทต่าง ๆ มีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มากขึ้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ผลการดำเนินงานของบริษัทจะใช้ตัวชี้วัดด้านการเงิน คือ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และ ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) เป็นตัวชี้วัด

Li et al. (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ของกลุ่มบริษัทในประเทศจีนพบว่าการลงทุนในด้านศึกษาของพนักงานมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการลงทุนในการจัดอบรมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังตรวจความแตกต่างด้านอุตสาหกรรมพบว่าธุรกิจที่มีอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในระดับต่ำ ระดับการศึกษาของพนักงานมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในระดับสูง การอบรมพนักงานมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน

Micah et al. (2012) ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยจำนวน 52 บริษัท ระหว่างปี 2005 – 2009 โดยใช้ ROA และ ROE แทนผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการศึกษาในมุมมองกลับคือ จากผลการดำเนินงาน ไปยังการเปิดเผยข้อมูลซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยอื่น ๆ นักวิจัยได้เน้นย้ำว่าการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นข้อมูลที่สำคัญมากที่นักลงทุนใช้ประกอบการตัดสินใจในยุกระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งในงานวิจัยนี้การเปิดเผยข้อมูลด้านบัญชีทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนารายการจากงานวิจัยของ Syed (2009) ผลการวิจัยพบว่าผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายความว่าบริษัทที่มีผลการดำเนินงานที่ต่ำจะมีการเปิดเผยมาก ซึ่งผลการดำเนินงานที่ต่ำเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บริษัทลงทุนหรือมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้การเปิดเผยข้อมูลเพิ่มสูงขึ้น

Perera and Thrikawala (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงาน เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ของกลุ่มบริษัทในศรีลังกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน โดยใช้รายงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ Colombo เป็นระยะเวลา 2 ปี คือปี 2009 ถึง 2010 กลุ่มตัวอย่างคือบริษัทจดทะเบียนจำนวน 40 บริษัท ผลการวิจัยพบว่าการลงทุนด้านทุนมนุษย์มีความมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ

Lin et al. (2012) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไต้หวัน จำนวน 660 บริษัท พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งหมายความว่าบริษัทสามารถบรรลุผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นโดยการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มากยิ่งขึ้น

Marimuthu et al. (2009) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่ผ่านมาในกลุ่มเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนา พบว่างานวิจัยส่วนมากแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานด้านการเงิน

Kamardin et al. (2015) ได้วิจัยเรื่องการรายงานต้นทุนเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ของทรัพย์สินทางปัญญา โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหนึ่งปัจจัยในทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญากับผลการดำเนินงานสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศมาเลเซีย จำนวน 68 บริษัท ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพทรัพย์สินทางปัญญากับทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดเผยข้อมูล แต่ขนาดและโครงสร้างหนี้สินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรายงาน

สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ (Human capital) กับผลการดำเนินงานของบริษัทโดยใช้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) และ Tobin's Q สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 131 บริษัท ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ (Human capital) กับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยใช้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) แต่อย่างไรก็ตามหากผลการดำเนินงานเป็นด้าน Tobin's Q กลับพบความสัมพันธ์เชิงลบ

นอกจากนี้องค์กรหลากหลายองค์กรได้มีการจ่ายค่าใช้จ่ายเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับบริษัท อาจเป็นการลงทุนในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพ สมรรถนะของพนักงาน ซึ่งเมื่อประสิทธิภาพของพนักงานมีมากขึ้น หรือพนักงานมีความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี นำมาสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (วริวรรณ เจริญรูป และคณะ, 2560) มีงานวิจัยในอดีตจำนวนมากที่พยายามศึกษาความสัมพันธ์ของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ กับผลการดำเนินงานของบริษัท (Onyam et al., 2015, Li et al., 2014,

Onyam et al. (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการอบรมพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน และจำนวนพนักงานกับความสามารถในการทำกำไรของธนาคารในไนจีเรียระหว่างปี 2003 – 2012 โดยผลการวิจัยพบว่าค่าใช้จ่ายในการอบรม ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา และจำนวนพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลกำไรของธนาคาร ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มขึ้นในค่าใช้จ่ายเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกำไรที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

Perera & Thrikawala (2012) ศึกษาผลกระทบของการลงทุนในทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัทในศรีลังกา โดยกลุ่มตัวอย่างคือบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์โคลัมโบ (Columbo Stock Exchange) จำนวน 40 บริษัท ในช่วงระหว่างปี 2009 ถึง 2010 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยการลงทุนในการอบรม พัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถและการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการลงทุนในทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) , ผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE) และมูลค่าทางการตลาด (Market capitalization) อย่างมีนัยสำคัญ

วรีวรรณ เจริญรูป และคณะ (2560) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 330 บริษัทในปี 2558 โดยพัฒนาตัวชี้วัดทุนมนุษย์ออกเป็น 6 ด้านด้วยกันคือ อัตราส่วนต้นทุนค่าแรงงานต่อค่าเสื่อมราคา, อัตราส่วนต้นทุนค่าแรงงานต่อที่ดิน อาคารและอุปกรณ์, อัตราส่วนต้นทุนค่าแรงงานต่อจำนวนพนักงาน, จำนวนพนักงาน, จำนวนยอดขายต่อพนักงาน และกำไรสุทธิต่อพนักงาน สำหรับผลการดำเนินงานประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 4 ตัว คือ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA), อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE), ผลตอบแทนจากการใช้เงินทุน (ROCE) และมูลค่าขององค์กร (Tobin's Q) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

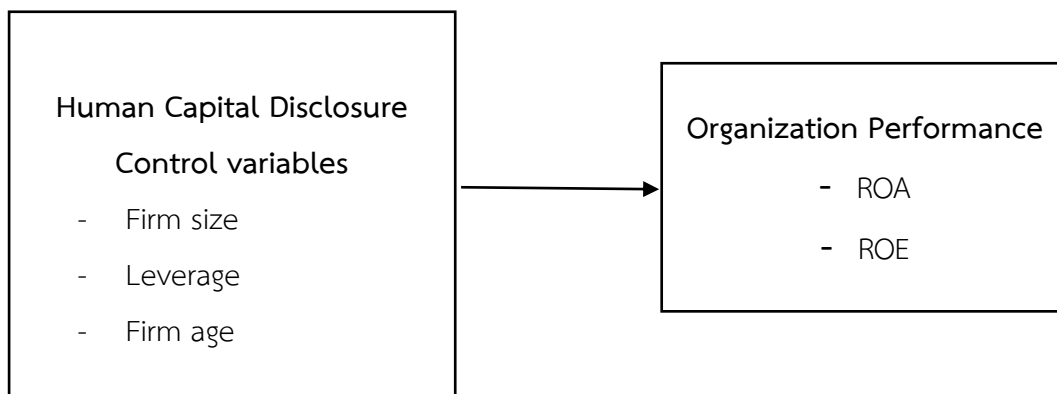
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประมวลจากงานวิจัยที่ผ่านมา โดย

ตัวแปรต้นได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (Human Capital Disclosure)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (Return on Assets: ROA) , ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on Equity: ROE)

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 607 บริษัท
ในระหว่างปี พ.ศ.2560

กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 250 บริษัท โดยใช้ตารางเครือซี มอร์แกน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)
และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่ม
อุตสาหกรรม ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสุ่มตามสัดส่วนของอุตสาหกรรม

| รายการ | สัดส่วนของ อุตสาหกรรม | จำนวนบริษัท |
|---------------------------------|--------------------------|-------------|
| กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร | 9% | 24 |
| กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค | 7% | 18 |
| กลุ่มธุรกิจการเงิน | 10% | 25 |
| สินค้าอุตสาหกรรม | 15% | 37 |
| กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง | 26% | 65 |
| กลุ่มทรัพยากร | 8% | 20 |
| กลุ่มบริการ | 19% | 48 |
| กลุ่มเทคโนโลยี | 6% | 15 |
| รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด | | 250 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ
(Secondary data) จากระบบฐานข้อมูล SETSMARTงบการเงิน รายงานประจำปี และแบบแสดง
รายการข้อมูลประจำปี (56-1) ในปี พ.ศ.2560

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ กระดาษทำการเพื่อวัดระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลเหล่านี้สามารถไปทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติจึงมีการแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปของเชิงปริมาณ นอกจากนี้เครื่องมือในการวิจัยยังประกอบไปด้วยรายงานการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยสืบค้นจากฐานข้อมูล SETSMART และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1)

ตัวแปรและการวัดค่า

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ โดยพัฒนาจากงานวิจัยที่ผ่านมา (Al Mamun. 2009, Onyam et al., 2015, Perera & Thrikawala, 2012, McCracken et al., 2018, Abeysekera & Guthrie, 2004, อัญญาพร จันทรีประไพภัทร, 2553, สิริินทร์ ศรีมิ่งคล พิทักษ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2555, วรณิ เตโชโยธิน และ ธนพร ลือเวศย์วิช, 2561) ประกอบไปด้วย 12 รายการ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายในการคัดเลือกพนักงานและผู้บริหาร คือการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงานในองค์กร
2. นโยบายในการฝึกอบรมพนักงาน คือ การฝึกอบรมที่บริษัท โดยแผนกพัฒนาบุคลากรจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาและหลักสูตรประจำปีเพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาจจะจัดในสถานที่ภายในบริษัทหรือนอกสถานที่ก็ได้
3. นโยบายด้านสวัสดิการ คือการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น
4. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความชำนาญอันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังช่วยลดปัญหาในการทำงานและจะเพิ่มพูนสรรณภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในการความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญให้มีความก้าวหน้าและเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

5. นโยบายพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญของพนักงานที่มีอยู่แล้วให้มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นในทุกระดับให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ
6. ผลประโยชน์ของพนักงาน คือ สิ่งตอบแทนทุกรูปแบบที่กิจการให้เพื่อแลกเปลี่ยนกับบริการที่ได้รับจากพนักงานหรือการเลิกจ้างที่เป็นตัวเลข
7. ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามอายุ เพศ และตำแหน่ง คือ ข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยเกี่ยวกับข้อมูลพนักงานตามอายุของพนักงานที่เป็น เพศชาย หรือเพศหญิง และตามตำแหน่งของพนักงาน
8. ตารางสรุปข้อมูลด้านบุคลากร คือ ข้อมูลที่เป็นตารางที่สรุปจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัทแยกประเภทตามสายงานที่มี
9. จำนวนครั้งในการอบรม คือ ข้อมูลที่บ่งบอกตัวเลขของการอบรมพนักงานในรอบปีว่ามีจำนวนกี่ครั้ง
10. ชื่อหลักสูตรในการอบรม คือ รายการหลักสูตรที่พนักงาน ผู้บริหารได้เข้ารับการอบรม
11. ปัญหาในการว่าจ้าง
12. จำนวนพนักงานทั้งหมด

การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์โดยวิธี Content analysis โดยการให้ค่า 1 สำหรับรายการที่มีการเปิดเผยข้อมูล และให้ค่า 0 สำหรับรายการที่ไม่มีการเปิดเผยข้อมูล (สิรินทร์ ศรีมงคลพิทักษ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2555) โดยคะแนนการเปิดเผยข้อมูลของแต่ละบริษัทกลุ่มตัวอย่างจะมีค่าตั้งแต่ 0 คือไม่มีการเปิดเผยเลยและสูงสุด คือ 12 กล่าวคือมีการเปิดเผยครบทุกรายการ หลังจากนั้นจะนำคะแนนที่บริษัทได้รับมาคำนวณหาดัชนีการเปิดเผยข้อมูล โดยที่ดัชนีในการเปิดเผยข้อมูลจะมีช่วงระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการดัชนีในการเปิดเผยข้อมูลได้ดังนี้

$$\text{Human Capital Disclosure} = \frac{\text{Actual Score (คะแนนจริงที่บริษัทได้รับ)}}{\text{Maximum Score (คะแนนรวมสูงสุดของการเปิดเผยทั้งหมด)}}$$

ตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงาน ในงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร คือ ความสามารถในการวัดผลกำไรวัดจาก ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนจากผู้ถือหุ้น (ROE) ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้ ถือเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากรายงานประจำปี มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ โดย

$$\text{อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (Return on Assets: ROA)} = \frac{\text{กำไรก่อนภาษีเงินได้}}{\text{สินทรัพย์รวมเฉลี่ย}} \times 100$$

$$\text{อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on Equity: ROE)} = \frac{\text{กำไรสุทธิ}}{\text{ส่วนของผู้ถือหุ้นเฉลี่ย}} \times 100$$

ตัวแปรควบคุม ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของบริษัท (Firm size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และอายุของบริษัท (Firm age) โดยขนาดของบริษัท วัดมูลค่าโดยใช้ Logarithm ของสินทรัพย์รวม โครงสร้างหนี้สิน วัดมูลค่าโดยใช้อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อายุของบริษัท วัดมูลค่าโดยใช้ปี 2560 – ปีที่ก่อตั้งบริษัท

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

มีการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Reliability) เพื่อลดอคติในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ซึ่งเป็น Content analysis โดยการมีการ Cross check จากทีมผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนหลายคน (Researcher triangulation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ทำเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยจะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด นอกจากนี้ยังได้แสดงผลของการรวบรวมปริมาณการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องที่มีการเปิดเผยข้อมูล

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานได้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยก่อนทำการวิเคราะห์ได้มีการตรวจสอบข้อมูลว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Regression assumption) ซึ่งประกอบไปด้วย การตรวจเช็ค Normality, Linearity, Multicollinearity, Heteroscedasticity และ Autocorrelation

แบบจำลองที่ใช้ในงานวิจัย

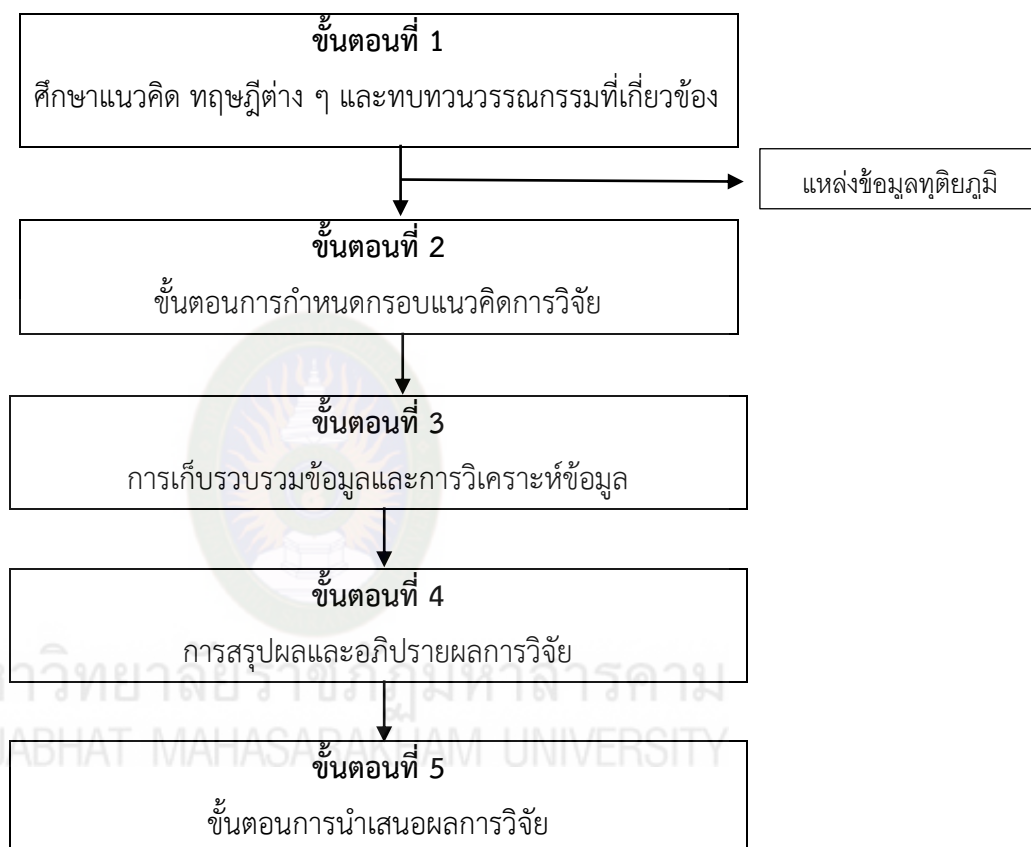
ตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ทำการศึกษานำมาสร้างเป็นแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีสมการดังนี้

$$ROA = B_0 + B_1(\text{Human capital Disclosure}) + B_2(\text{Size}) + B_3(\text{Leverage}) + B_4(\text{Age}) + e$$

$$ROE = B_0 + B_1(\text{Human capital disclosure}) + B_2(\text{Size}) + B_3(\text{Leverage}) + B_4(\text{Age}) + e$$

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีกระบวนการการดำเนินการ 5 ขั้นตอนหลัก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กรสำหรับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย