

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การประกอบธุรกิจในปัจจุบัน ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญประกอบด้วย เงิน วัสดุ แรงงานและเทคโนโลยี จะเห็นได้ว่า แรงงานหรือมนุษย์ ถือ เป็นทรัพยากรที่สำคัญระดับต้นของบริษัท ในการดำเนินธุรกิจ เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สรรพสิ่งทุกอย่างให้กลายเป็นผลผลิตหรือการบริการ ขึ้นภายในบริษัทและนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของบริษัท ซึ่งจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของบริษัทก็คือ ผลกำไร ในอดีต การประกอบธุรกิจมุ่งเน้นที่จะพัฒนาและลงทุนในปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การลงทุนในเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งก่อสร้าง แต่เมื่อยุคสมัยได้เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินธุรกิจก็เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน เป็นยุคแห่งเทคโนโลยี ยุคสมัยที่ต้องแข่งขันกันทางด้านความคิด ธุรกิจจึงได้ค้นพบว่าสิ่งที่ทำให้บริษัทสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนถาวรและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากที่สุด คือการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาทางด้านพนักงานของบริษัท เพราะหากเมื่อบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านพนักงานสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับการทำงานให้แก่บริษัท เช่น การมีสวัสดิการที่ดี มีการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน บริษัทได้มีการดูแลและเอาใจใส่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ พนักงานก็จะให้ความทุ่มเทและผลิตผลงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ดังนั้นบริษัทจึงได้มีการลงทุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การลงทุนในการจัดหาพนักงาน การลงทุนในการฝึกอบรม และการลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งหากบริษัทได้เปรียบเทียบกับทรัพยากรมนุษย์ก็เปรียบเสมือนเครื่องจักรเครื่องหนึ่งของบริษัท การลงทุนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดจึงถือได้เป็นต้นทุนและเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับการลงทุนในสินทรัพย์ จากแนวคิดดังกล่าวจึงทำให้มีการริเริ่มแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้น

การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจดบันทึกและการรายงานรายการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในบริษัท (Imam, 2000) ในด้านแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะถือว่ารายการทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนสินทรัพย์ของบริษัทเช่นเดียวกับสินทรัพย์ประเภทอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด ของ The American Accounting Association (AAA) ที่มีมุมมองว่า มนุษย์ถือได้เป็นสินทรัพย์ของบริษัท เมื่อเป็นดังนั้น รายการเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงควรถือว่าเป็นเงินลงทุนในสินทรัพย์ด้วยเช่นกัน ในปัจจุบันการนำแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มาใช้ไม่ได้ถูก

กำหนดเป็นมาตรฐานการบัญชีว่าจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลหรือต้องปฏิบัติตาม แต่บริษัทสามารถนำการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ได้ตามแต่ความสมัครใจและความพร้อมของบริษัท ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่บริษัทอาจจะไม่ได้มีการจัดทำและเก็บข้อมูลไว้หรืออาจมีการจัดทำแต่เป็นข้อมูลที่ใช้ภายในของบริษัทเท่านั้น ไม่ได้มีการนำข้อมูลดังกล่าวมาเปิดเผย แต่มุมมองด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นมุมมองที่นำข้อมูลดังกล่าวมาเปิดเผยในรายงานทางการเงิน เนื่องจากการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการบัญชีเพื่อสังคมซึ่งหากบริษัทได้มีการจัดทำก็จะส่งผลให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีที่ได้มีการคำนึงถึงต้นทุนทางสังคม ในต่างประเทศการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นแนวความคิดด้านการบัญชีที่ได้รับความสนใจในหมู่นักบัญชีมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งก็มีบริษัทในต่างประเทศที่ได้มีการคำนึงถึงต้นทุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์และได้นำการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์และปฏิบัติแล้วหลายบริษัท แนวโน้มในการนำการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มากำหนดเป็นมาตรฐานที่ใช้ในอนาคตก็อาจมีความเป็นไปได้ ดังนั้น ประเทศไทยในด้านหลักการบัญชีซึ่งมีการปรับปรุงมาตรฐานการบัญชีอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มาตรฐานการบัญชีของไทยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีของสหรัฐอเมริกาและมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ และอาจมีความเป็นไปได้ที่จะต้องนำการปฏิบัติเรื่องการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในอนาคต บริษัทจึงควรที่จะมีการตระหนักและเตรียมความพร้อมถึงการนำบัญชีทรัพยากรมนุษย์มาปฏิบัติที่มากขึ้น โดยบริษัทที่ควรจะมีคำนึงการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดก็คือ บริษัทที่ประกอบธุรกิจที่ต้องอาศัยมนุษย์เป็นแรงงานที่สำคัญของบริษัท เช่น บริษัทในกลุ่มสุขภาพ บริษัทในกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มและบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ เป็นต้น ซึ่งหากบริษัทได้มีคำนึงถึงการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ก็จะทำให้ข้อมูลทางบัญชีมีคุณภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการใช้ตัดสินใจของบริษัทเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนและบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงงบประมาณที่บริษัทได้ลงทุนไปในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวยังมีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียให้สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น การตัดสินใจในการลงทุนโดยพิจารณาจากการบริหารงานของผู้บริหารจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในประเทศไทยและด้วยเหตุผลตามแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดได้เป็นสินทรัพย์ประเภทสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ซึ่งจากผลสำรวจ The Era of the Knowledge Organization: Global Market Values and Intangible Assets 1995 ของ Sveiby ในการสำรวจปริมาณสินทรัพย์ไม่มีตัวตนในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ผลสำรวจ 3 กลุ่มอุตสาหกรรมแรกที่มีสินทรัพย์ไม่มีตัวตนมากที่สุดจากทั้งสิ้น 14 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ 1. อุตสาหกรรมสุขภาพ (Health & Personal Care) 2. อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม (Beverages & Tobacco) และ 3. อุตสาหกรรมสื่อสารมวลชน (Broadcasting &

Publication) (Sveiby, 1997อ้างถึงใน Frederiksen, 1998) ดังนั้น จากการจัดอันดับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนของ Sveiby ดังกล่าว เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้เลือกใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม 3 อุตสาหกรรม คือ 1. กลุ่มการแพทย์ 2. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และ 3. กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 65 บริษัท ณ วันที่ 4 พฤศจิกายน 2549 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2549)

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงการเปิดเผยข้อมูลของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการวัดมูลค่าและการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยธุรกิจกับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำงบประมาณและการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียในการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาข้อมูลใน 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้

1. กลุ่มการแพทย์
2. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และ
3. กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์

ซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 65 บริษัท จากรายงานทางการเงินและแบบสอบถาม โดยมุ่งเน้นในเรื่องความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

นิยามศัพท์

บริษัท หมายถึง บริษัทใน 3 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ กลุ่ม การแพทย์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มและอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บัญชีทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดบันทึกและการรายงานรายการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในบริษัท

ต้นทุนการจัดหา หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่บริษัท

ต้นทุนการฝึกอบรม หมายถึง ต้นทุนที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ในระดับปกติได้ และต้นทุนการฝึกอบรม รวมถึง เงินเดือน ค่าแรงของพนักงาน

ต้นทุนด้านสถานที่ หมายถึง ต้นทุนในการจัดหาสถานที่สำหรับให้พนักงานใหม่ได้ปฏิบัติงานและรวมถึง ต้นทุนในการบริหารงานด้านสถานที่

ต้นทุนการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากการที่พนักงานมีการเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายตำแหน่งงานเดิมบริษัทจึงต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพยายามในการทำงาน หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกาย และความคิดไปใช้ด้วยความมีสติเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลของธุรกิจ รวมตลอดถึง ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ คู่แข่งทางการค้า และสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยธุรกิจ หมายถึง ปัจจัยทางธุรกิจที่มีผลต่อความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงานของบริษัท และประเภทของอุตสาหกรรม

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในบทที่ 2 นี้จะกล่าวถึงหัวข้อสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดการวัดมูลค่าและเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 แนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
 - 1.2 ประเภทของบัญชีทรัพยากรมนุษย์
 - 1.3 ต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
 - 1.4 แนวคิดการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์
 - 1.5 การวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์
 - 1.6 การเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. ผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด
6. สมมติฐานในการศึกษา

แนวความคิดการวัดมูลค่าและเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

แนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

การบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาความคิดจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ จากคำนิยามของเศรษฐศาสตร์ที่ว่า “วิชาเศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่เลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหาмаได้ยากไปผลิตสินค้าและบริการชนิดต่าง ๆ ตลอดช่วงเวลา ไม่ว่าการเลือกใช้นั้นจะผ่านการใช้เงินหรือไม่ก็ตามและการแจกจ่ายสินค้าและบริการนั้นเพื่อบริโภคในปัจจุบันและอนาคตของคนและกลุ่มบุคคลต่างๆในสังคม” (Samuelson, 1985 อ้างใน บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543) หรือ เศรษฐศาสตร์ คือ วิชาที่ว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ชัยวุฒิ ชัยพันธุ์, 2546) จากคำนิยามของเศรษฐศาสตร์จึงได้มีการให้คำจำกัดความของคำว่า ทรัพยากร ว่ามาจากรากศัพท์คำว่า ทรัพยากร กับ อากร ซึ่งเมื่อรวมกันได้เป็นทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพและความมั่งคั่งทั้งหมดของประเทศและยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งที่มีค่าและความมั่งคั่งทั้งหมดด้วย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีรูปร่าง สัมผัสได้ เช่น เงินตรา สมบัติ พืชสถาน หรือสิ่งที่ไม่มืรูปร่าง สัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความมีไหวพริบ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ ดังนั้น มนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์และเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพยากรและความมั่งคั่งของประเทศชาติ เรียกว่า เป็นทรัพยากรมนุษย์ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543) และจากหลักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายของปัจจัยการผลิต คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ออกแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ที่ดิน แรงงาน และ เครื่องมือเครื่องจักร (ชัยวุฒิ ชัยพันธุ์, 2546) จากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ทั้งหมดข้างต้นเห็นได้ว่า แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ได้มีการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์อย่างมากเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ ดังนั้น องค์กรธุรกิจจึงมีมุมมองว่า มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานของบริษัท ตัวอย่างเช่น ความเห็นของนักเศรษฐศาสตร์ Alfred Marshall ได้กล่าวไว้ว่า “บรรดาทุนต่างๆที่มีอยู่ทั้งหมดนั้น ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมากที่สุด” (Marshall, 1982, cited in Wood, 1996) จากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ นักบัญชีจึงได้มีการเปรียบเทียบว่าทรัพยากรมนุษย์ก็เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่เป็นสินทรัพย์ของบริษัทซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Adam Smith บิดาแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์ ที่ได้มีการเปรียบเทียบมนุษย์กับเครื่องจักรไว้ดังนี้ คือ “เมื่อมีการติดตั้งเครื่องจักรราคาแพง ก็เป็นที่คาดหวังกันว่า จะต้องมีการใช้งานมันเป็นพิเศษก่อนที่มันจะเสื่อมไป เพื่อชดเชยเงินทุนที่จ่ายไป อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้รับกำไรในระดับพื่นๆ จากเครื่องจักรราคาแพงเหล่านั้น บุคคลจะได้รับความรอบรู้จากการทุ่มเทเวลาและแรงงานให้แก่การจ้างงานใดก็ตามต้องมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญงานเป็นพิเศษเปรียบไปก็คล้ายเครื่องจักรราคาแพงเหล่านั้นได้เหมือนกัน” (Smith, 1777, cited in Davenport, 2000) ดังนั้นหากสิ่งที่บริษัทได้รับจากเครื่องจักรคือผลผลิต สิ่งที่บริษัทได้รับจากทรัพยากรมนุษย์ก็คือผลผลิตเช่นเดียวกัน

เมื่อบริษัทถือว่าเครื่องจักรเป็นสินทรัพย์ของบริษัทและมีการวัดมูลค่าของเครื่องจักร ทรัพยากรมนุษย์ก็ควรที่จะถือว่าเป็นสินทรัพย์ของบริษัทและมีการวัดมูลค่าเช่นเดียวกัน ก่อให้เกิดคำพูดยอดนิยมในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากที่ว่า “worker are assets” (Davenport, 2000)

จากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การพัฒนาการด้านการบัญชีที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์จึงได้เริ่มต้นขึ้น หลังจากนั้นบริษัทได้มีการคำนึงถึงการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านสวัสดิการของพนักงาน ด้านการฝึกอบรมพนักงานที่มากขึ้น นักบัญชีจึงเริ่มมีความคิดว่าควรที่จะนำรายจ่ายที่เกิดขึ้นดังกล่าวของพนักงานมาเป็นบันทึกบัญชี ในเวลาต่อมาแนวความคิดบัญชีทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดขึ้น คือ ในช่วงปี ค.ศ. 1960-1966 โดยคนแรกที่ริเริ่มแนวคิดในด้านการบัญชีที่คำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ คือ Rensis Likert ภายใต้อิทธิพลที่ว่ามีแนวคิดที่ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร (Flamholtz, Bullen, and Hua, 2002) ต่อมาผู้ที่นำแนวคิดด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มาพัฒนาและทำให้คำว่าบัญชีทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก คือ Brummet ในปี 1968 (Grojer and Johanson, 1997) และหลังจากนั้นได้มีการคิดค้นวิธีในการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์มากมายหลายวิธีการ แนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาและแผ่ขยายอย่างรวดเร็ว โดยนักบัญชีอีกหลายท่าน แนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในแนวความคิดการบัญชีเพื่อสังคมที่มีมุมมองว่า มนุษย์ถือเป็นต้นทุนทางสังคม ซึ่งบริษัทควรจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นได้ จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท และการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ถือได้เป็นจุดเริ่มต้นของวิธีการบริหารองค์กรและวิธีการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างมากมายที่ได้รับความนิยมอย่างมากปัจจุบัน (Grojer and Johanson, 1997) ตัวอย่างเช่น การประเมินประสิทธิภาพพนักงานตามวิธีการประเมินองค์กรแบบสมดุล หรือ The Balanced Scorecard (คณัย เทียนพุด, 2547) การแก้ปัญหาโดยใช้วิธี Total Quality management และการวัดความสามารถในการสร้างมูลค่าของบริษัทโดยใช้วิธีการของ Economic-value added เป็นต้น แม้ว่าการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะประสบปัญหาหลายประการ เช่น ในเรื่องการวัดมูลค่าที่แน่นอน แต่แนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะนำบัญชีทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในอนาคตก็มีความเป็นไปได้เนื่องจากแนวโน้มในการให้ความสำคัญในทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทนั้นมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างเช่น แนวโน้มการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศทางคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standard Committee หรือ IASC) ได้มีการออกมาตรฐานการบัญชี ในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของพนักงานในปี 1993 การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนต้นทุนในบำเหน็จบำนาญของพนักงานในปี 1994 และมาตรฐานการบัญชีเกี่ยวกับผลตอบแทนของพนักงานในปี 1998 โดยใช้กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ส่วนแนวโน้มด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในปัจจุบัน มีการใช้นโยบายที่เป็นแนวทางและมาตรการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) โดยแผนพัฒนาฉบับนี้ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดควมวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสังคมไทยใน 20 ปีข้างหน้า โดยวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายของแผนพัฒนาสังคมฉบับที่ 9 นี้ ข้อหนึ่งคือ เพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างทันโลก โดยการพัฒนาคุณภาพของคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544) การบัญชีทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นศาสตร์ทางบัญชีด้านหนึ่งที่มีความน่าสนใจ ที่บริษัทควรจะมีการศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

ประเภทของบัญชีทรัพยากรมนุษย์

หากมีการพิจารณาประเภทของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์จะสามารถที่จะรับรู้มูลค่าและนำมาบันทึกบัญชีได้ โดยตามความคิดเห็นของ The American Accounting Association (1970) ได้มีการให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “เป็นการบัญชีที่อธิบายถึงทรัพยากรมนุษย์ การวัดมูลค่า และรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลทั่วไปที่สนใจ ” (Ripoll and Labatut, 1994, cited Barcons, Guierrez, Lopaz, *et al.*, 1999) โดยได้ให้เหตุผล 2 ประการ ถึงการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มารวมไว้ในการทำบัญชี คือ

1. มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของบริษัท ในช่วงระยะเวลาที่บริษัทได้รับการให้บริการของทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีข้อจำกัดคือ บริษัทไม่สามารถที่จะเป็นเจ้าของทรัพยากรมนุษย์ได้
2. มูลค่าของทรัพยากรมนุษย์จะเกิดขึ้นต่อเมื่อทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นพนักงานของบริษัทโดยมูลค่าในตัวทรัพยากรมนุษย์จะเป็นไปตามการจ้างงานของนายจ้าง

ดังนั้น เมื่อมีแนวคิดว่าควรนำการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มาบันทึกบัญชี ปัญหาต่อมาคือ ควรที่จะบันทึกบัญชีเป็นบัญชีประเภทใด ซึ่งปัจจุบันนักบัญชีได้นำรายการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์มาบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายทั้งหมดเริ่มตั้งแต่ที่ได้มีการลงทุนในรายการดังกล่าวเกิดขึ้นอาจเป็นเพราะเนื่องจากปัญหาความแน่นอนในอนาคตในเรื่องผลประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับจึงทำให้บริษัทต้องบันทึกการดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่าย ซึ่งในแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่าการถือว่ารายการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดเป็นค่าใช้จ่ายเป็นการยึดหลักความระมัดระวังจนเกินไป เพราะทำให้บริษัทไม่ได้แสดงฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานที่แท้จริงเนื่องจากจะทำให้บริษัทมีสินทรัพย์ที่ต่ำไป และยังขาดต่อการเปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่าย เพราะเป็นการนำเอาเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ส่วนที่จะให้ประโยชน์ในอนาคตมาเปรียบเทียบกับรายได้ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้จำนวนค่าใช้จ่ายสูงเกินไป (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520) โดยตามความเห็นของ Financial Accounting Standards Board (1984,

1993) และ International Accounting Standards Committee (1989, 1994) ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความเป็นไปได้ที่จะจัดประเภทบัญชี โดยในการจัดประเภทบัญชีทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สามารถเป็นไปได้ทั้งสินทรัพย์และค่าใช้จ่ายซึ่งมีลักษณะในการพิจารณา ดังนี้ (Barcons, Guierrez and Lopaz, *et al.*, 1999)

สามารถจัดเป็น สินทรัพย์ เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติ

1. สินทรัพย์ต้องสามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจให้แก่บริษัทในอนาคตได้
2. บริษัทต้องสามารถวัดมูลค่าของสินทรัพย์และอธิบายถึงรายละเอียดของสินทรัพย์ไว้ในรายงานที่นำเสนอต่อบุคคลภายนอกหรือรายงานที่ใช้ในการดำเนินงานภายในของบริษัทได้
3. ในการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ บริษัทต้องไม่เป็นเจ้าของทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการเป็นเจ้าของในสินทรัพย์อื่นๆ แต่บริษัทต้องสามารถควบคุมทรัพยากรมนุษย์ได้

สามารถจัดเป็น ค่าใช้จ่าย เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติ คือ

ทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจแก่บริษัทได้ในอนาคต หรือ หมดประโยชน์ไป

ฉะนั้นเมื่อ Financial Accounting Standards Board และ International Accounting Standards Committee มีความเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดเป็นสินทรัพย์ได้ ดังนั้นหากนำทรัพยากรมนุษย์มาพิจารณาตามแม่บทการบัญชีของไทยตามคำนิยามขององค์ประกอบและหลักเกณฑ์การรับรู้สินทรัพย์ตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องเป็นไปตามนิยามขององค์ประกอบและเข้าหลักเกณฑ์การรับรู้สินทรัพย์ ได้ดังนี้

คำนิยามขององค์ประกอบ

สินทรัพย์ หมายถึง ทรัพยากรที่อยู่ในความควบคุมของกิจการ ทรัพยากรดังกล่าวเป็นผลของเหตุการณ์ในอดีตซึ่งกิจการคาดว่าจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากทรัพยากรนั้นในอนาคต (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2546)

จากคำนิยามสามารถสรุปองค์ประกอบของสินทรัพย์ได้ 3 ประการ (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2547) ดังนี้

1. เป็นทรัพยากรที่อยู่ในการควบคุมของบริษัท ทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดเป็นทรัพยากรที่อยู่ในการควบคุมของบริษัทได้ โดยในมุมมองของแม่บทการบัญชีในเรื่องการควบคุมของบริษัทหมายถึงความสามารถของบริษัทในการควบคุมประโยชน์ของสินทรัพย์ โดยบริษัทอาจมีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิตามกฎหมายหรือไม่มีสิทธิตามกฎหมายก็ได้ (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2546) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ในตัวของทรัพยากรมนุษย์บริษัทอาจไม่มีกรรมสิทธิ์ในการเป็นเจ้าของทรัพยากรมนุษย์แต่หากพิจารณาในความเป็นสินทรัพย์สิ่งที่ถือว่าเป็นสินทรัพย์ไม่ใช่ตัวมนุษย์แต่เป็นการบริการที่ได้รับจากตัวมนุษย์ ซึ่งจะได้รับเนื่องมาจากการลงทุนของบริษัทเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและต้องอยู่ในการควบคุมของบริษัท (Flamholtz, 1974) ดังนั้นบริษัทย่อมมีกรรมสิทธิ์ในบริการนั้น และถือว่าสินทรัพย์ดังกล่าวอยู่ในการควบคุมของบริษัทเนื่องจากบริษัทสามารถควบคุมประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากสินทรัพย์ดังกล่าวได้

2. เป็นผลจากเหตุการณ์ในอดีต ทรัพยากรมนุษย์เป็นผลจากเหตุการณ์ในอดีตของบริษัท อันเนื่องมาจากกระทำของบริษัทเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ เพราะการที่บริษัทจะมีทรัพยากรมนุษย์ได้ย่อมเกิดจากการลงทุนของบริษัท เริ่มต้นตั้งแต่ การจัดหา การฝึกอบรม และรวมถึงการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถผลิตผลผลิตให้ได้ตามที่บริษัทต้องการ

3. บริษัทคาดว่าจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากสินทรัพย์นั้นในอนาคต เมื่อบริษัทมีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์บริษัทย่อมมีความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอย่างแน่นอน เช่น ในการลงทุนพัฒนาศักยภาพการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ บริษัทย่อมมีความหวังว่าจะได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้นจากระดับเดิม เพราะหมายถึงผลกำไรที่บริษัทได้รับในอนาคตที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

หลักเกณฑ์การรับรู้สินทรัพย์ (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2547)

1. ความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตของสินทรัพย์ นักบัญชีทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นการดำเนินธุรกิจอยู่บนความไม่แน่นอน จึงไม่มีประโยชน์เชิงเศรษฐกิจใดๆที่มีความแน่นอนในอนาคต ตัวอย่างเช่น เครื่องจักรซึ่งบริษัทถือว่าเป็นสินทรัพย์ แต่เครื่องจักรก็อาจมีความไม่แน่นอนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตให้แก่บริษัทได้ เช่น เครื่องจักรชำรุด หรืออาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ไฟไหม้ น้ำท่วม ทำ

ให้เครื่องจักรไม่สามารถใช้งานได้ ทรัพยากรมนุษย์ก็มีสภาพเช่นเดียวกันและหากระบุว่าสินทรัพย์ดังกล่าวมีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคต ทรัพยากรมนุษย์ก็ย่อมมีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตเช่นเดียวกัน (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520)

2. สามารถวัดมูลค่าได้ ทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดมูลค่าได้จากจำนวนเงินที่บริษัทจ่ายไปเพื่อลงทุนในทรัพยากรมนุษย์นั้น (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520)

จากคำนิยามขององค์ประกอบและเกณฑ์การรับรู้สินทรัพย์ตามแม่บทการบัญชีของไทย ทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติที่เป็นไปตามนิยามและสามารถเข้าหลักเกณฑ์การรับรู้ได้ทั้งหมด ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถที่จะรับรู้เป็นสินทรัพย์ได้ และเมื่อพิจารณาถึงความเป็นสินทรัพย์ของ ทรัพยากรมนุษย์จะสามารถจัดได้เป็นสินทรัพย์ประเภท สินทรัพย์ ไม่มีตัวตน เนื่องจากมีคุณสมบัติตรงตามนิยามและหลักเกณฑ์การรับรู้สินทรัพย์ไม่มีตัวตน ดังนี้

นิยามของสินทรัพย์ไม่มีตัวตน

สินทรัพย์ไม่มีตัวตน หมายถึง สินทรัพย์ที่ไม่เป็นตัวแทนที่สามารถระบุได้และไม่มีรูปธรรม ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่บริษัทถือไว้เพื่อใช้ในการผลิตหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการ เพื่อให้ผู้อื่นเช่า หรือเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีแห่งประเทศไทย, 2546)

จากคำนิยามสามารถสรุปคุณสมบัติของสินทรัพย์ไม่มีตัวตนได้ 3 ประการ ซึ่งจะรับรู้ได้ต้องเข้าเงื่อนไขทุกข้อ ต่อไปนี้ (เมธากุล เกียรติกระจ่าย และ ศิลปพร ศรีจันทเพชร, 2544)

1. ต้องสามารถระบุได้ หมายความว่า บริษัทสามารถนำประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตที่เฉพาะเจาะจงของสินทรัพย์นั้นมาให้เช่า ขาย หรือและแลกเปลี่ยนได้ และบริษัทสามารถนำประโยชน์เชิงเศรษฐกิจที่ได้รับจากทรัพยากรมนุษย์มาระบุได้ เช่น บริษัทประกอบธุรกิจผลิตอาหารกระป๋องได้รับผลผลิตจากทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็คือ ผลิตภัณฑ์อาหารกระป๋อง เมื่อผลิตเสร็จบริษัทสามารถนำผลผลิตนั้นไปขายก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจซึ่งกลับคืนมาสู่บริษัทได้

2. ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท จากที่ได้ระบุไว้ข้างต้นในเรื่องหลักการควบคุมได้ของบริษัทหมายถึงความสามารถในการควบคุมประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับจากทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็คือ บริการที่เกิดขึ้นจากตัวทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทจะต้องสามารถควบคุมได้ เช่น บริษัทต้องการนำส่งภาษี

อากรผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต บริษัทจึงได้ลงทุนโดยส่งพนักงานไปฝึกอบรมเรื่องการนำส่งภาษีอากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งหลังจากการที่ส่งพนักงานไปฝึกอบรมแล้วประโยชน์ที่บริษัทจะต้องได้รับและสามารถควบคุมได้ คือ พนักงานจะต้องสามารถนำส่งภาษีอากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามที่บริษัทต้องการ เป็นต้น และ

3. ต้องก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคต จากหัวข้อดังกล่าวเมื่อทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัทย่อมสามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจแก่บริษัทในอนาคตตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้น

ทั้งนี้ หากไม่เข้าใจเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น บริษัทต้องรับรู้รายจ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งรายการนั้นเป็นค่าใช้จ่ายทันที

หลักเกณฑ์การรับรู้สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (เมฆากุล เกียรติกระจาย และ ศิลปพร ศรีจันทพร, 2544)

1. เป็นไปตามนิยามสินทรัพย์ไม่มีตัวตน จากคำนิยามทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติตรงตามนิยามสินทรัพย์ไม่มีตัวตน

2. เป็นไปตามเงื่อนไขการรับรู้รายการ ดังนี้

2.1 มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่บริษัทจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตที่เกิดจากสินทรัพย์นั้น

2.2 ต้นทุนของสินทรัพย์นั้นสามารถวัดมูลค่าได้อย่างน่าเชื่อถือ ทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดมูลค่าได้ ดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไปในเรื่องการวัดมูลค่า

จากข้างต้น ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสินทรัพย์ไม่มีตัวตนและจะพบว่า มีบางรายการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทต้องตัดเป็นค่าใช้จ่ายทันที ส่วนนี้คือทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถือเป็นสินทรัพย์ซึ่งบริษัทควรจะบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายเนื่องจากรายการดังกล่าวเป็นไปตามนิยามขององค์ประกอบและเข้าหลักเกณฑ์การรับรู้ค่าใช้จ่ายตามแม่บทการบัญชี ดังนี้

คำนิยามขององค์ประกอบ

ค่าใช้จ่าย หมายถึง การลดลงของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลาบัญชีในรูปกระแสออกหรือการลดค่าของสินทรัพย์ หรือการเพิ่มขึ้นของหนี้สินอันส่งผลให้ส่วนของเจ้าของลดลง ทั้งนี้ไม่รวมถึงการแบ่งปันส่วนทุนให้กับผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย ปรับปรุง, 2546)

จากคำนิยามของค่าใช้จ่าย บริษัทจะบันทึกบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นค่าใช้จ่ายก็ต่อเมื่อประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคตจากทรัพยากรมนุษย์นั้นหมดไป ในการรับรู้เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นภายหลังการได้มาซึ่งสินทรัพย์ไม่มีตัวตน รายจ่ายดังกล่าวบริษัทจะต้องรับรู้เป็นค่าใช้จ่าย เว้นแต่เป็นไปตามเงื่อนไขข้อหนึ่งข้อใดดังต่อไปนี้ (เมธากุล เกียรติกระจ่าย และ ศิริจันเพชร, 2544)

1. มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่รายจ่ายนั้นจะทำให้สินทรัพย์ไม่มีตัวตนสามารถก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตสูงกว่ามาตรฐานที่ประเมินไว้แต่เดิม เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงาน ค่าฝึกอบรม เป็นต้น และ

2. รายจ่ายนั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนและสามารถวัดมูลค่าได้อย่างน่าเชื่อถือ

เมื่อกำหนดว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ไม่มีตัวตนบริษัทจะต้องมีการตัดจำหน่ายสินทรัพย์ไม่มีตัวตนเป็นค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่เสื่อมค่า ตามเกณฑ์ที่มีระบบตลอดอายุการใช้ประโยชน์ของสินทรัพย์ไม่มีตัวตนนั้นแต่ไม่เกิน 20 ปี นับจากวันที่สินทรัพย์นั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งเมื่อคำนึงถึงความเป็นจริงแล้วทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจอยู่กับบริษัทได้เกินกว่า 20 ปี หากบริษัทมีวิธีการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นที่พึงพอใจ โดยมีนักบัญชีได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการตัดจำหน่ายสินทรัพย์ไม่มีตัวตนไว้ว่าแต่เดิมที่ปฏิบัติตาม The Accounting Principles Board (APB) ใน Accounting Principles Board Opinion No.17 เรื่อง Intangible Assets กำหนดให้มีตัดจำหน่ายสินทรัพย์ไม่มีตัวตนด้วยอายุการใช้ประโยชน์ไม่เกิน 40 ปี ซึ่งเมื่อพิจารณาจากความเป็นจริงเห็นว่าจะมีความสอดคล้องกับการให้ประโยชน์จากบริการของทรัพยากรมนุษย์ เพราะหากพิจารณาช่วงอายุในการทำงานส่วนใหญ่จะเริ่มทำงานเมื่อจบการศึกษาที่อายุประมาณ 20 ปี และเกษียณอายุการทำงานอายุ 60 ปี ช่วงอายุการทำงานเท่ากับ 40 ปี ดังนั้นช่วงเวลาการตัดจำหน่าย 40 ปี จึงถือว่าเป็นเกณฑ์ที่พอเหมาะต่อการตัดจำหน่ายทรัพยากรมนุษย์ (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520) ซึ่งแตกต่างกับมาตรฐานการบัญชีเรื่องการตัดจำหน่ายสินทรัพย์ไม่มีตัวตนในปัจจุบันที่กำหนดไว้ 20 ปี แต่มาตรฐานการบัญชีในปัจจุบันได้เปิดโอกาส

ให้สามารถต่ออายุของสิทธิในสินทรัพย์ไม่มีตัวตนตามกฎหมายได้หากสินทรัพย์ดังกล่าวสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ได้เกิน 20 ปีเพื่อให้เหมาะสมกับอายุการใช้งานของสินทรัพย์ให้มากที่สุด

ดังนั้น ในการจัดประเภทบัญชีทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดประเภทได้เป็นสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ซึ่งจะต้องมีการตัดจำหน่ายบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นค่าใช้จ่ายเมื่อสินทรัพย์นั้นเสื่อมค่าลงและหมดประโยชน์กับบริษัท

ต้นทุนทรัพยากรมนุษย์

จากประเภทบัญชีของทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปลักษณะของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ได้ คือ เงินลงทุนที่ใช้ลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเป็นได้ทั้งสินทรัพย์และค่าใช้จ่าย จากลักษณะดังกล่าวถือได้ว่าเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนของบริษัท ตามความหมายของต้นทุนว่า หมายถึง รายจ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการซึ่งอาจจ่ายเป็นเงินสด สินทรัพย์อื่น หุนทุน หรือการให้บริการ หรือการก่อหนี้ ทั้งนี้รวมถึงผลขาดทุนที่วัดค่าเป็นต้นทุนได้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการ (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2538) ซึ่งต้นทุนอาจถือเป็นสินทรัพย์หรือค่าใช้จ่ายก็ได้ โดยกำหนดไว้ว่า ถ้าต้นทุนที่เกิดขึ้นสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ทันทีที่ต้นทุนดังกล่าวจะถือว่าเป็นค่าใช้จ่าย แต่ถ้าต้นทุนนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นภายหลัง ต้นทุนดังกล่าวจะถือว่าเป็นสินทรัพย์ (สุพาดา สิริกุดตา, 2545)

ต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความหมาย คือ มูลค่าที่จะบันทึก ณ วันที่บริษัทได้มีการจ่ายเงิน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามลักษณะของต้นทุนในการวัดมูลค่าจะอยู่ภายใต้แนวคิดต้นทุน 3 ชนิด คือ (Barcons, Guierrez and Lopaz, *et al.*, 1999)

1. ต้นทุนเดิมของทรัพยากรมนุษย์ (original)
2. ต้นทุนทดแทนของทรัพยากรมนุษย์ (substitution)
3. ต้นทุนค่าเสียโอกาสของทรัพยากรมนุษย์ (Opportunity)

1. ต้นทุนเดิมของทรัพยากรมนุษย์ (original)

ต้นทุนเดิมของทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นต้นทุนที่บริษัทได้เสียไปเพื่อจัดหาและปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520) แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ต้นทุนการจัดหา(Acquisition costs) หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่บริษัท ประกอบด้วย

ต้นทุนในการรับสมัคร(Recruiting) ถือเป็นต้นทุนเริ่มแรกในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ต้นทุนในการรับสมัครนี้ รวมถึง ต้นทุนในการประกาศรับสมัคร เช่น การประกาศรับสมัครงานผ่านสื่อโฆษณาต่างๆทุกประเภท การให้ความสะดวกในการสมัครงาน การรับสมัครผ่านนายหน้าในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจจัดหางาน ซึ่งต้นทุนนี้ได้รวมถึงต้นทุนค่าเอกสารที่ใช้ในการสมัครงานด้วย

ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน(Selection) คือ ต้นทุนที่เกิดจากการคัดเลือกพนักงานที่มาสมัครงานกับบริษัท ต้นทุนนี้ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการสัมภาษณ์ ทดสอบวัดความรู้ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการจัดการด้านการคัดเลือกพนักงาน

ต้นทุนเมื่อรับพนักงานทำงาน(Contracting) เป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้ผ่านการคัดเลือกจากบริษัทเข้าทำงานแล้วและพนักงานได้เข้าทำงานกับบริษัท ต้นทุนนี้ หมายถึง ต้นทุนในการทำสัญญา ต้นทุนในการเดินทาง ต้นทุนในการโยกย้ายสถานที่ ต้นทุนในการขนย้ายและอื่นๆ ซึ่งต้นทุนจะแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ของงาน

ต้นทุนด้านสถานที่(Placing) คือ ต้นทุนในการจัดหาสถานที่สำหรับให้พนักงานใหม่ได้ปฏิบัติงานเมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในบริษัท และรวมถึง ต้นทุนในการบริหารงานด้านสถานที่

1.2 ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา(learning costs) หมายถึง ต้นทุนของบริษัทที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานในสามารถทำงานได้อยู่ในระดับปกติรวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นต้นทุนการเรียนรู้ของพนักงาน ต้นทุนดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากหากบริษัทได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้สูงขึ้นก็ย่อมหมายถึงผลกำไรของบริษัทที่จะต้องสูงขึ้นด้วย ประกอบด้วย

ต้นทุนการฝึกอบรม(Training) คือ ต้นทุนที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ในระดับปกติอย่างเหมาะสมกับงานตามตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้นทุนที่เกิดจากการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้นทุนการฝึกอบรมรวมถึงเงินเดือน ค่าแรง ของพนักงาน ซึ่งต้นทุนการฝึกอบรมที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด คือ เกิดจากต้นทุนที่จ่ายไปเพื่อเป็นเงินเดือนของพนักงานในช่วงที่ไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ เป็นต้นทุนที่บริษัทจะต้องจ่ายไปโดยไม่ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของพนักงานและต้นทุนที่จ่ายเพื่อจ้างผู้มาฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานเป็นไปตามปกติ

ต้นทุนการฝึกอบรมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของพนักงานใหม่และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ต้นทุนในการปฐมนิเทศ(Orientation) ต้นทุนประเภทนี้ได้แก่ ต้นทุนในการอบรมพนักงานเมื่อเริ่มเข้ามาทำงานกับบริษัท เพื่อให้พนักงานใหม่ ได้รับทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายของบริษัท ลักษณะของบริษัท ลักษณะการดำเนินงาน รวมถึงผลิตภัณฑ์ และสวัสดิการต่างๆของบริษัท

ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง(Promotion) เป็นต้นทุนที่เกิดจากการที่พนักงานมีการเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายจากตำแหน่งหนึ่งงานเดิมทำให้บริษัทต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต้นทุนในการบำรุงรักษาและปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน(Improvement) เป็นต้นทุนที่มีความสำคัญมากสำหรับบริษัทที่จะต้องคำนึงถึง เพราะต้นทุนดังกล่าวเป็นต้นทุนในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อให้พนักงานยังทำงานให้กับบริษัทต่อไปและเป็นต้นทุนในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

2. ต้นทุนทดแทนของทรัพยากรมนุษย์ (substitution)

ต้นทุนทดแทนของทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสูญเสียซึ่งอาจเกิดขึ้นในขณะนั้นเพื่อที่จะทดแทนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในบริษัทในขณะนั้นให้สามารถดำเนินกิจกรรมของบริษัทได้อย่างเป็นปกติ ต้นทุนทดแทนทรัพยากรมนุษย์รวมถึง ต้นทุนทดแทนตัวบุคคล และต้นทุนทดแทนตำแหน่งหน้าที่ ต้นทุนทั้งสองชนิดนี้แตกต่างกันที่จุดประสงค์ในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ โดยต้นทุนทดแทนตัวบุคคล คือ ต้นทุนที่ บริษัทเสียไปเพื่อที่จะจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกันพนักงานคนเดิม และต้นทุนทดแทนตำแหน่งหน้าที่ คือ ต้นทุนที่บริษัทเสียไปเพื่อที่จะจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติทดแทนพนักงานในตำแหน่งนั้นซึ่งเป็นต้นทุนที่ให้ความสนใจในคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยต้นทุนทดแทนของทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถ แบ่งออกได้ เป็น 3 ประเภท (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520) คือ

2.1 ต้นทุนในการจัดหา ความหมายเหมือนกันกับต้นทุนในการจัดหาในหัวข้อต้นทุนเดิมของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่บริษัท

2.2 ต้นทุนในการปรับปรุงพนักงาน มีความหมายคล้ายคลึงกับต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อ ต้นทุนเดิมของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง ต้นทุนของบริษัทที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนา

ประสิทธิภาพของพนักงานในสามารถทำงานได้อยู่ในระดับปกติรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

2.3 ต้นทุนในการลาออกจากบริษัท(separation costs) หมายถึง ต้นทุนต่างๆที่เกิดขึ้นในบริษัท เนื่องจากขาดพนักงานประจำตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง ต้นทุนในการลาออกจากบริษัทเป็นต้นทุนที่บริษัทจะต้องเสียไปเนื่องจากการลาออกของพนักงาน ซึ่งในการลาออกของพนักงานทำให้เกิดต้นทุนที่เกิดจากการที่พนักงานลาออกเองซึ่งทำให้บริษัทเกิดต้นทุนในตำแหน่งว่าง ถ้าการลาออกของพนักงานเกิดจากการไล่ออกเนื่องจากพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เกิดต้นทุนที่เป็นส่วนขาดทุนจากการหย่อนประสิทธิภาพ

3. ต้นทุนค่าเสียโอกาสของทรัพยากรมนุษย์ (Opportunity)

ต้นทุนค่าเสียโอกาส เป็นมุมมองต้นทุนทางด้านเศรษฐศาสตร์ถือเป็นการจำแนกต้นทุนโดยหลักเพื่อใช้ในการตัดสินใจ กล่าวคือหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการตัดสินใจกับปัญหาต่างๆ โดยต้องตัดสินใจว่าจะเลือกทางเลือกใดจึงจะดีที่สุดสำหรับธุรกิจ ดังนั้นต้นทุนค่าเสียโอกาส หมายถึง มูลค่าของผลตอบแทนที่บริษัทจะต้องสูญเสียไปจากการเลือกตัดสินใจในทางเลือกปัจจุบันแทนทางเลือกอื่นๆ (ควมณี โกมารทัต, 2546) ดังนั้น เมื่อบริษัทจึงต้องตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ทำอย่างไรดีแล้วโอกาสในการนำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในทางอื่นก็หมดไป ผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากทางเลือกที่ไม่ได้เลือกหากสามารถวัดได้เป็นจำนวนเงินถือว่าต้นทุนของทางเลือกที่ได้ใช้ทรัพยากรนั้นไปหรือต้นทุนค่าเสียโอกาสของทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างเช่น บริษัททำธุรกิจนวดแผนโบราณ มีเงินทุนอยู่ 10,000 บาทในการจ้างพนักงาน 1 คน บริษัทต้องการรับสมัครพนักงานนวดแผนโบราณ โดยที่บริษัทมีทางเลือกอยู่ 2 ทาง คือ

ทางเลือกที่ 1 บริษัทเลือกที่จะรับพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ในการนวดแผนโบราณมาก่อน ในอัตราเงินเดือน 7,000 บาทโดยบริษัทต้องมีการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถนวดแผนโบราณได้ เป็นจำนวนเงิน 3,000 บาท และ บริษัทคาดว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นรายได้ให้แก่บริษัทในเดือนแรก แต่บริษัทได้รับผลตอบแทนในรูปของแรงงานที่ทำงานภายในบริษัทแทน

ทางเลือกที่ 2 บริษัทเลือกที่จะรับสมัครพนักงานที่มีความรู้ในการนวดแผนโบราณและประสบการณ์มาก่อนด้วยจำนวนเงิน 10,000 บาท โดยที่บริษัทก็ไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมด้านความรู้ และบริษัทมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการให้บริการของทรัพยากรมนุษย์ บริษัทคาดว่าพนักงานจะสามารถทำรายได้ให้แก่บริษัทในเดือนแรกเป็นจำนวนเงิน 5,000 บาท

จากทางเลือกทั้ง 2 ทางเลือก หากบริษัทเลือกดำเนินธุรกิจตามทางเลือกที่ 1 ต้นทุนค่าเสียโอกาสของทรัพยากรมนุษย์จะเท่ากับรายได้ของบริษัทจำนวน 5,000 บาทที่อาจจะเกิดขึ้นหากบริษัทได้เลือกทางเลือกที่ 2 ต้นทุนค่าเสียโอกาสดังกล่าวเป็นต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการลงทุนในการจ้างทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้นทุนค่าเสียโอกาสในมุมมองด้านการบัญชีจะไม่ได้นำต้นทุนค่าเสียโอกาสมาบันทึกเป็นรายการทางการบัญชี เพราะถือว่าเป็นรายการที่เกิดจากการคาดคะเนซึ่งบริษัทไม่ได้มีการรับหรือจ่ายเงินจริงๆ แต่หากมองในภาพรวมของการนำข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ บริษัทก็ควรจะนำต้นทุนค่าเสียโอกาสมาประกอบการตัดสินใจด้วยเพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ดวงมณี โกมารทัต, 2546)

แนวคิดการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์ว่าทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งเป็นประเภทของต้นทุนได้หลายประเภท จึงได้มีการกำหนดแนวความคิดในการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในแนวคิดการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์เริ่มแรก บริษัทมีการวัดมูลค่าโดยอาศัยองค์ประกอบของทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ใช้ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของทุนมนุษย์

การกำหนด ทุนในทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์ ปรากฏครั้งแรกในบทความปี ค.ศ. 1961 ชื่อ Investment in Human Capital โดยนักเศรษฐศาสตร์ ชื่อ ทีโอดอร์ ดับเบิลยู ฮูลซ์ ดีพิมพ์ในวารสารวิจารณ์ ชื่อ American Economic Review โดยได้ให้คำนิยามองค์ประกอบของทุนมนุษย์ไว้ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ประการ (Davenport, 2000)

1. ความสามารถ

ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในชุดของกิจกรรม หรืองานในรูปแบบใด ความสามารถจะประกอบด้วยส่วนประกอบย่อย 3 ส่วน ดังนี้

1.1 ความรู้ หมายถึง การเปี่ยมไปด้วยความรู้ในข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับการทำงานหนึ่งๆ ความรู้นี้มีลักษณะกว้างขวางกว่าทักษะ เพราะความรู้บ่งบอกถึงขอบเขตสติปัญญาภายในงานหรือภารกิจที่บุคคลหนึ่งกระทำอยู่ เช่น แพทย์ในการผ่าตัดจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในวิชาการเกี่ยวกับด้านการผ่าตัด ซึ่งเป็นความรู้กว้างๆในวิชาชีพ เป็นต้น

1.2 ทักษะ หมายถึง ความคล่องแคล่ว รู้จักขั้นตอนและวิธีการสำหรับปฏิบัติการกิจใดภารกิจหนึ่งให้ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ทักษะนี้มีตั้งแต่ความแข็งแรงทางกายภาพ ไปจนถึงความปราดเปรียวคล่องแคล่วกับการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เช่น ทักษะในการผ่าตัดของแพทย์ คือการสามารถผ่าตัดได้อย่างคล่องแคล่วใช้เวลาได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น

1.3 ความสามารถเฉพาะตัวหรือพรสวรรค์ หมายถึง คุณสมบัติสำหรับทำงานใดงานหนึ่งอย่างเห็นได้ชัดและติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ในการร้องเพลง คนที่มีพรสวรรค์ คือ ผู้ที่สามารถร้องเพลงได้ไพเราะโดยไม่ต้องมีฝึกหัดในการร้องเพลง หรือ มีการฝึกหัดแต่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

2. พฤติกรรม

พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงานที่สังเกตได้ พฤติกรรมรวมเอาการตอบสนองที่มีมาแต่เดิม และที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาใหม่ ที่คนคนหนึ่งจะแสดงกับสถานการณ์ ตลอดจนปัจจัยกระตุ้นเชิงสถานการณ์ต่างๆ โดยลักษณะที่แสดงออกจะบ่งบอกถึง ค่านิยม จริยธรรม ความเชื่อ และปฏิกิริยาต่อโลกที่เราอาศัยอยู่ เมื่อใดก็ตามที่บุคคลหนึ่งจะแสดงความเชื่อมั่นในตัวเอง จัดทีมงานร่วมกับเพื่อนหรือแสดงอคติต่อการกระทำใดก็แล้วแต่ ก็เท่ากับบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรออกมา โดยสำหรับผู้จัดการ ความสามารถในการสังเกตเหล่านี้ถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะสิ่งที่แสดงออกมาถือเป็นสิ่งที่บริษัทจะต้องยอมรับด้วยเช่นกัน

3. ความพยายาม

ความพยายาม หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกาย และความคิดไปใช้ด้วยความมีสติ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายเฉพาะบางอย่าง ความพยายามถือได้ว่าเป็นหัวใจของจรรยาบรรณในการทำงาน ความพยายามจะเป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้เกิด ทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะตัว ตลอดจนพฤติกรรมที่ได้รับการควบคุม เพื่อก่อให้เกิดการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์

4. เวลา

เวลา หมายถึง ปัจจัยด้านลำดับเวลาของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาหลายชั่วโมงต่อวัน หลายปีในงานอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในระหว่างนั้น เวลาถือเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญมากที่สุดเพราะในการทำงานของบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะตัว

ทักษะ และความรู้ จะไม่สามารถสร้างผลงานใดๆออกมาได้หากปราศจากการลงทุนด้านเวลาในงานนั้นๆ

การกำหนดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งแยกได้ 2 ลักษณะ คือ มูลค่าเฉพาะตัวบุคคล และมูลค่ารวม

1. การกำหนดมูลค่าเฉพาะตัวบุคคล (individual value) หมายถึง ค่าปัจจุบันของบริการที่พนักงานจะให้แก่บริษัทตลอดระยะเวลาที่พนักงานยังคงอยู่ในบริษัทนั้น ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 วิธี คือ (flamhottz, n.d., cited in Belkaoui, 2004)

1.1 กำหนดมูลค่าที่บริษัทคาดหวังจากบริการของพนักงาน เป็นการวัดค่าความคาดหวังในการก่อให้เกิดมูลค่าของพนักงาน โดยเกิดจากมีจากหลายปัจจัยเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผลงานของพนักงาน ความสามารถในการโยกย้าย ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งพื้นฐานที่ก่อให้เกิดปัจจัยที่แสดงถึงบริการที่บริษัทจะได้รับนั้นพนักงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานและความเข้าใจในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของทักษะ ความสามารถในการทำงาน

1.2 กำหนดมูลค่าจากจำนวนที่บริษัทคาดว่าจะได้รับจากพนักงานตามระยะเวลาที่คาดว่าพนักงานจะอยู่กับบริษัท การกำหนดมูลค่าโดยคำนึงถึงการหมุนเวียนของทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานกับองค์กร และบ่งบอกถึงมูลค่าที่บริษัทจะได้รับจากพนักงานในอนาคต

2. การกำหนดมูลค่ารวม (group value) จุดมุ่งหมายของการกำหนดมูลค่ารวมเพื่อแสดงให้เห็นความสามารถในผลผลิตของบุคคลในบริษัท โดยมูลค่ารวมของทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ดังนี้ (Likert and Bower, n.d., cited in Belkaoui, 2004)

2.1 ปัจจัยที่มีลักษณะเป็นอิสระ(causal variables) เป็นตัวแปรอิสระที่เกิดขึ้นภายในบริษัท บริษัทสามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ ปัจจัยที่มีลักษณะเป็นอิสระ ได้แก่

2.1.1 พฤติกรรมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากพฤติกรรมของชนชั้นหัวหน้าในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานในบริษัท ได้แก่

การสนับสนุน คือ การที่ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

การสร้างกลุ่มของพนักงาน คือ การสร้างพฤติกรรมภายในบริษัทของพนักงานให้มีความสามัคคีและสนิทสนมรักใคร่กัน

การเน้นให้เห็นเป้าหมายของบริษัทร่วมกัน คือ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของเป้าหมายของบริษัทและมองเป็นเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

การให้ความสะดวกสบายในการทำงาน คือ การที่บริษัทจัดตารางการทำงาน วางแผนงาน จัดการเครื่องมือ ตลอดจนการให้เทคนิคและความรู้ใหม่ๆ

2.1.2 โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะของบริษัทในการจัดสายงานและการแบ่งหน้าที่การทำงานในองค์กร ซึ่งหากบริษัทมีการจัดโครงสร้างองค์กร ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานได้อย่างเหมาะสมการดำเนินงานของบริษัทจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น พร้อมทั้งก่อให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน

2.2 ปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแรก (intervening variable) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ

2.2.1 การปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย ขบวนการวางแผน ประสานงาน การตัดสินใจ แก้ปัญหา

2.2.2 ลักษณะของผู้นำกลุ่ม เป็นลักษณะของผู้นำที่เกิดขึ้นในกลุ่มของพนักงานเพื่อเป็นตัวแทนของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้เป็นไปได้ด้วยดี เปรียบได้กับหัวหน้างาน

2.2.3 ทักษะที่มีต่อองค์กรธุรกิจนั้น คือ ความรู้สึทางด้านจิตใจและสังคมของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งทัศนคติจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายปัจจัย เช่น การคมนาคม การตัดสินใจ แรงจูงใจ และอื่นๆ

2.2.4 ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆของผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องของ จำนวนผลตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ความรู้สึกต่อบริษัทและผู้บังคับบัญชา

2.3 ปัจจัยผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (end-result variable) เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนต่อมูลค่าขององค์กร ประกอบด้วย ต้นทุน ค่าขาย และกำไร ในบริษัทที่ลงทุนค้าขาย ปัจจัยผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย คือ บริการที่พนักงานให้แก่บริษัท

การวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาที่สำคัญของแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือในเรื่องของการวัดมูลค่า เนื่องจากในการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยต้นทุนในส่วนที่เป็นตัวเงินและต้นทุนในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน การวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์จึงได้มีการคิดค้นแนวคิดในการวัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างมากมายดังนี้

การวัดมูลค่าในหน่วยที่ไม่เป็นตัวเงิน (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520)

1. สมรรถภาพของทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการพื้นฐานในการประเมินค่าของทรัพยากรมนุษย์ การประเมินเป็นการประเมินผลในระดับของสมรรถภาพในการทำงานตามปกติ และทำการจำแนกพนักงานออกตามพื้นฐานระดับการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ แล้วจึงประเมินผลผลิตของพนักงานตามพนักงานแต่ละประเภท

2. การประเมินผลการทำงาน ทำได้โดย

การจัดระดับของพนักงาน เป็นวิธีการประเมินผลการทำงานโดยการตั้งกฎเกี่ยวกับระดับการทำงาน แล้วจัดพนักงานเข้าไปว่าควรจะอยู่ในระดับไหนตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การจัดลำดับ บริษัทจะต้องประเมินการจัดระดับของพนักงานแล้วสามารถที่จะจัดลำดับความสามารถของพนักงานได้ อาจทำได้โดยการจัดลำดับ ให้ระดับปกติเป็นเกณฑ์ แล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย หรือน้อยไปหามาก

3. การประเมินความสามารถ มีจุดประสงค์ที่จัดบริการหรือผลผลิตที่พนักงานให้แก่บริษัท ทั้งในขณะที่ให้บริการโดยปกติและในกรณีที่มีการเลื่อนขั้น เป็นการประเมินที่จะต้องอาศัยดุลพินิจของผู้ประเมินในการตัดสินใจ

4. การวัดทัศนคติ บริษัทมักจัดทำในรูปของแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พนักงาน แล้วจึงประเมินผลจากผลสำรวจของพนักงานที่ได้จากแบบประเมิน

5. การคาดคะเนจากอัตราประโยชน์ที่ควรจะได้รับ การวัดผลประเพณีขึ้นอยู่กับการปัจจัย 2 ประการ คือ ความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น และอัตราประโยชน์ที่จะได้รับจากความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินจากดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร

การวัดมูลค่าในหน่วยที่เป็นตัวเงิน

มีการคิดค้นวิธีในการวัดมูลค่าไว้หลายหลายวิธีการ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. **ต้นทุนแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ (Economic cost models)** เป็นการนำวิธีการวัดมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ โดยอาศัยจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่า มูลค่าของทรัพยากรมนุษย์เท่ากับมูลค่าของการบริการที่บริษัทจะได้รับจากพนักงานในอนาคต (Dawson, 1994) มีการสร้างแบบจำลองในการวัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

แนวคิดของ Lev และ Schwartz คือ มูลค่าของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ที่อายุ T ปี เท่ากับมูลค่าปัจจุบันที่ได้รับจากรายได้ในอนาคตจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดนี้อาจจะกำหนดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ เป็นดังนี้ (Lev and Schwartz, 1971, cited in Belkaoui, 2004)

$$V_T = \sum_{t=T}^T \frac{I(t)}{(1+r)^{1-t}}$$

เมื่อ

V_T	=	มูลค่าของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคลที่อายุ t ปี
$I(t)$	=	รายได้ต่อปีของแต่ละบุคคลจนถึงเวลาปลดเกษียณ
r	=	อัตราคิดลดของแต่ละบุคคล
T	=	อายุที่ปลดเกษียณ

เนื่องจาก V_T เป็นมูลค่าที่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจากได้ $I(t)$ จากการปลดเกษียณ จากสูตรซึ่งมีข้อบกพร่องในเรื่องมูลค่าภายหลังเกษียณที่มีความไม่แน่นอน ดังนั้น จึงได้มีการแก้ไขและปรับปรุงแบบจำลองการคิดมูลค่าเป็นดังนี้ (Belkaoui, 2004)

$$E(V_T^*) = \sum_{t=T}^T P_T(t+1) \sum_{t=T}^T \frac{I_1^*}{(1+r)^{1-t}}$$

เมื่อ

I_1^* = รายได้ที่จะได้รับในอนาคต

$E(V_T^*)$ = มูลค่าที่คาดว่าจะได้รับจากทรัพยากรมนุษย์

$P_T(t)$ = ความน่าจะเป็นของพนักงานที่จะเสียชีวิตเมื่ออายุ t

สรุปได้ว่า จากสูตรมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ เท่ากับมูลค่าปัจจุบันของผลได้ที่บุคคลผู้นั้นตลอดอายุการทำงาน โดยคำนึงถึงโอกาสที่พนักงานอาจจะเสียชีวิตก่อนปลดเกษียณ

2. ต้นทุนเดิม เป็นแนวคิดที่เหมือนกับแนวคิดต้นทุนเดิมของสินทรัพย์ประเภทอื่นๆ โดยคิดจากต้นทุนหรือประโยชน์อื่นใดที่บริษัทเสียไปเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการวัดมูลค่าโดยประเมินค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับการจ้างพนักงาน คือต้นทุนในการจัดหาพนักงานและต้นทุนในการปรับปรุงและบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท ข้อดีของวิธีต้นทุนเดิม คือ เป็นไปตามหลักการบัญชีที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ให้บันทึกราคาสินทรัพย์เริ่มแรกด้วยราคาทุน และวิธีต้นทุนเดิม เป็นวิธีที่สะดวกต่อการคำนวณหามูลค่า และยังสามารถหาหลักฐานพิสูจน์ได้ ส่วนข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ข้อมูลที่แสดงเป็นต้นทุนในอดีตอาจไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเท่าที่ควร (Dawson, 1994)

3. ต้นทุนทดแทน คือ ต้นทุนที่เกิดจากการสูญเสียสินทรัพย์หรือประโยชน์อื่นใดในขณะนั้น เพื่อที่จะจัดหาทรัพยากรใหม่มาแทนทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทมีอยู่ ข้อดีของวิธีต้นทุนทดแทน คือ การวัดมูลค่านี้คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดหาพนักงานเข้าสู่บริษัท และต้นทุนทดแทนนั้นเป็นต้นทุนปัจจุบันในการจัดหาพนักงาน จึงแสดงมูลค่าที่เป็นปัจจุบันมากกว่าต้นทุนเดิม ส่วนข้อจำกัด คือ การคำนวณหาต้นทุนทดแทนทำได้ยาก เนื่องจากการหาพนักงานมาทดแทนนั้นในความเป็นจริงไม่มีใครสามารถแทนที่กันได้อย่างเท่าเทียม และการประเมินต้นทุนทดแทนของพนักงานในแต่ละคนที่เกิดจากผู้จัดการที่ต่างแผนกย่อมประเมินต้นทุนทดแทนที่แตกต่างกัน (Dawson, 1994)

4. วิธีต้นทุนค่าเสียโอกาส เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อนำวิธีต้นทุนค่าเสียโอกาสมาใช้แทนต้นทุนทดแทนเนื่องจากต้นทุนทดแทนนั้นมีข้อจำกัดหลายอย่าง โดยในแนวคิดต้นทุนค่าเสียโอกาส มูลค่าของทรัพยากรมนุษย์จะเท่ากับจำนวนบริการหรือกระแสเงินสดที่ควรจะได้รับจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไปในการกระทำอย่างหนึ่งแต่บริษัทกลับไม่ได้รับรายได้เมื่อเทียบกับการนำทรัพยากรดังกล่าวไปกระทำอย่างอื่นแทน ตามแนวคิดต้นทุนค่าเสียโอกาสได้เสนอว่า ในการตั้งมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดจากการประมวลความสามารถของบริษัท ดังนั้น การลงทุนในพนักงานของบริษัทจึงตั้งอยู่บนหลักของแนวคิดต้นทุนค่าเสียโอกาสและมีการประเมินมูลค่าตามวิธีต้นทุนค่าเสียโอกาสโดยกำหนดว่า พนักงานที่อยู่ในบริษัทเท่านั้นที่จะถือว่าเป็นต้นทุนและสินทรัพย์ของบริษัท ข้อดีของวิธีต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของวิธีต้นทุนเดิมและวิธีต้นทุนทดแทน แต่ข้อจำกัด คือ พนักงานที่บริษัทต้องการให้เป็นสินทรัพย์นั้นหาได้ยากและจะถูกมองว่าเป็นการแบ่งแยกพนักงานจากพนักงานคนอื่นๆ ในวิธีต้นทุนค่าเสียโอกาสถูกมองว่าเป็นวิธีที่ขาดศีลธรรม และเป็นวิธีที่มีข้อจำกัดในเรื่องการกำหนดมูลค่าที่แตกต่างกันตามแต่ละบริษัท เช่น บริษัทต้องคาดคะเนผลตอบแทนที่จะได้รับจากพนักงาน ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่น โดยที่พนักงานนั้นไม่ได้ไปปฏิบัติงานจริง (Belkaoui, 2004)

5. วิธีการปรับมูลค่าเงินเดือนในอนาคต (The adjusted discounted-future-wages method) เป็นแนวคิดของ Hermanson ซึ่งเสนอให้ใช้วิธีการปรับมูลค่าในอนาคตเพื่อการประมาณค่าของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากการลงทุนของบริษัทที่มีให้บริษัทอื่นๆ ในเครือในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

$$\text{Efficiency Ratio} = \frac{5RF_0 + 4RF_1 + 3RF_2 + 2RF_3 + RF_4}{RE_0 + RE_1 + RE_2 + RE_3 + RE_4}$$

15

เมื่อ

- RF_i = อัตรารายได้ของสินทรัพย์ที่ต่อบริษัท ณ ปีที่ i
 RE_i = อัตรารายได้ของบริษัทที่มีต่อทุกบริษัทในเครือในปี i
 i = จำนวนปีที่ตั้งแต่ (0-4)

แบบจำลองดังกล่าวมาจากสมมติฐานที่ว่าความแตกต่างของผลประโยชน์มีผลต่อความแตกต่างกันของผลงานของพนักงานในแต่ละคน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้การปรับมูลค่าของผลตอบแทนโดยใช้ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้วัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Belkaoui, 2004)

6. A bidding models เป็นแนวคิดการวัดมูลค่าโดยอาศัยการคำนวณจากระยะเวลาที่ทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งของบริษัท แต่วิธีการวัดมูลค่านี้นี้ไม่เป็นที่นิยมเนื่องจากไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนที่ใช้กำหนดว่าทรัพยากรมนุษย์จะสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของบริษัทได้นานเพียงใด เนื่องจากหลักเกณฑ์ที่ใช้คือ คุณพินิจของผู้บริหาร ย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละบริษัท (Dawson, 1994)

7. Stochastic reward valuation models หรือ มีชื่อย่อว่า “SRVM” เป็นแนวคิดที่วัดมูลค่าเป็นตัวบุคคลโดยใช้วิธีอัตราคิดลดมูลค่าของบริการที่บริษัทได้รับในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์ยังปฏิบัติงานให้แก่บริษัท ซึ่งจะต้องอาศัยข้อมูลในการคำนวณ 5 ข้อ ดังนี้

7.1 มูลค่าของบริการที่บริษัทได้รับในแต่ละตัวบุคคลเมื่อเข้ามาทำงานให้แก่บริษัท

7.2 มูลค่าของแต่ละบริการที่ได้รับ

7.3 ประมาณการระยะเวลาในการคงอยู่กับบริษัทของทรัพยากรมนุษย์

7.4 ความน่าจะเป็นของบริการที่จะได้รับในอนาคต

7.5 อัตราคิดลดของกระแสเงินสดในอนาคตที่แสดงถึงมูลค่าปัจจุบันในขณะนั้น

จากข้อมูลที่ต้องใช้ประกอบการวัดมูลค่าทั้ง 5 ข้อ ข้อมูลในข้อที่ 1 คือมูลค่าของบริการที่บริษัทได้รับเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานให้แก่บริษัท ซึ่งการวัดมูลค่านั้นกระทำได้ยาก นักบัญชี ชื่อ Flamholtz จึงได้แนะนำและเสนอความเห็นที่สามารถใช้ข้อมูลโดยการวัดมูลค่าด้วยวิธี Price quantity method หรือ income method แทน โดยวิธี price quantity method คือ การใช้ราคาต่อหน่วยของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับจากการบริการของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งราคาต่อหน่วยดังกล่าวจะต้องไม่รวมเงินเดือนที่ต้องให้แก่ทรัพยากรมนุษย์นั้น และวิธี income method คือ การพยากรณ์รายได้ของบริษัทที่จะได้รับและปันส่วนให้กับทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นในบริษัท รวมถึงการปันส่วนให้แก่บุคคลอื่นที่บริษัทได้การเจาะจงไว้ เช่น ส่วนแบ่งที่ให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัท เป็นต้น วิธีการวัดมูลค่าแบบ Stochastic reward valuation modelsดังกล่าวนี้ไม่เป็นที่นิยมในการใช้วัดมูลค่าเนื่องจากเป็นวิธีการที่ยาก สลับซับซ้อน และต้องอาศัยข้อมูลมาก (Dawson, 1994)

8. Total organizational models มูลค่าในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ปันส่วนให้ในหลายกิจกรรม เช่น ค่าแรงงานที่เกิดขึ้นเป็นการมองในภาพรวม คือ ค่าแรงในแต่ละแผนก ค่าแรงแต่ละส่วนงาน เป็นต้น (Dawson, 1994)

การเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์

การรายงานทางการเงินเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ บริษัทมักนิยมที่จะจัดทำเพื่อใช้เป็นข้อมูลและรายงานที่ใช้ภายในบริษัทเท่านั้น ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะชน แต่การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือ การนำข้อมูลของทรัพยากรมนุษย์ มาเปิดเผยไว้ในรายงานทางการเงิน เพื่อเป็นการแสดงข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ ต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกบริษัทโดยสามารถนำเสนอได้ 4 วิธี ดังนี้ (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520)

1. การเสนอข้อมูลในงบการเงิน

เป็นการนำข้อมูลทรัพยากรมนุษย์มานำเสนอผ่านงบการเงิน ซึ่งจะแสดงเงินลงทุนจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ของบริษัทในรายการสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ข้อเสียของการนำเสนอแบบนี้ คือ งบการเงินของบริษัทไม่สามารถที่จะนำไปเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นได้ เนื่องจากเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เป็นที่ยอมรับในหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

2. การเสนอข้อมูลในงบประกอบงบการเงิน

เนื่องจากนำเสนอรายการเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ผ่านงบการเงิน ยังไม่เป็นที่รับรองโดยทั่วไปในหลักการบัญชี บริษัทจึงอาจจัดทำงบการเงินตามหลักการบัญชีทั่วไปและทำงบการเงินที่แสดงรายการทรัพยากรมนุษย์เป็นงบประกอบงบการเงิน ซึ่งบริษัทต้องระบุข้อความในงบประกอบงบการเงิน ดังนี้

2.1 งบการเงินที่ไม่ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

2.2 งบประกอบงบการเงินดังกล่าวเป็นงบการเงินที่ไม่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชี

2.3 บริษัทได้แสดงถึงข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการแสดงงบการเงินตามวิธีนี้และงบการเงินที่จัดทำขึ้นตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

การนำเสนอการบัญชีทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการเสนอข้อมูลในงบประกอบงบการเงินจะทำให้งบการเงินสามารถเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นได้ และงบการเงินที่ได้แสดงข้อมูลบัญชีทรัพยากรมนุษย์

นั่นก็สามารถเป็นประโยชน์ฝ่ายบริหารในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจจัดทำงบประมาณและการวางแผนจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้น และ นักลงทุน ในการนำข้อมูลไปตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะถือว่าหากบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้งบการเงินสอดคล้องต่อการสนองตอบความต้องการของสังคม

3. การเสนอข้อมูลในรายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน

ในกรณีที่บริษัทมีสินทรัพย์ไม่มีตัวตนเป็นจำนวนมาก บริษัทอาจทำรายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตนในบริษัทและบริษัทมีเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก ในกรณีที่มียุทธการคำนึงเกิดขึ้น ให้แสดงรายการเงินลงทุนจากทรัพยากรมนุษย์ในคำนึงด้วย หากบริษัทนำเสนอบัญชีทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีนี้จะทำให้บริษัทตัดปัญหาในเรื่องการตัดจำหน่ายเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์และผู้ใช้งบการเงินยังคงได้ข้อมูลจากงบการเงินที่ทำตามหลักการบัญชีทั่วไป

4. การเสนอข้อมูลในรายงานจากประธานกรรมการบริษัท

ในรายงานจากประธานกรรมการบริษัทบริษัทมักจะมีการให้รายละเอียดที่แสดงถึง ทัศนคติของผู้บริหารในการบริหารบริษัท ซึ่งหากบริษัทมีการลงทุนเกี่ยวกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนในทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นจำนวนมากบริษัทก็ควรจะมีการแสดงรายละเอียดไว้รายงานจากประธานกรรมการบริษัท อาจแสดงรายละเอียดในรูปของจำนวนเงินและอัตราหมุนเวียน หรืออาจมีการใช้คำพูดที่แสดงถึงการคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ ข้อดีของการนำเสนอวิธีนี้ คือ เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียในการใช้รายงานทางการเงินในการตัดสินใจเช่นเดียวกับวิธีการรายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตนของบริษัท

การเลือกใช้วิธีการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ บริษัทจะเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่จะเลือกใช้วิธี 3 วิธีหลังจากเป็นารเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ได้ทำให้งบการเงินขัดต่อหลักการบัญชีและถือเป็นการเปิดเผยข้อมูลเชิงคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้นเพราะบริษัทได้เปิดเผยข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ พร้อมทั้งทำให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีที่ได้แสดงถึงมุมมองทางด้านสังคมในการสร้างสรรค์สังคมโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เมธากุล เกียรติสุนทร, 2520)

ปัจจุบันในการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินผ่านรายงานทางการเงินของบริษัทที่เป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูลของตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทย ซึ่งเมื่อนำหลักการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในรายงานการเงินทั้ง 4 หัวข้อ ที่กล่าวข้างต้นนั้นมาเปรียบเทียบจะพบว่า รายงานดังกล่าวถูกรวมไว้ในหลักการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท ที่ออกหลักทรัพย์ที่กำหนดว่าจะต้องเปิดเผย โดยหนึ่งในข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลของตลาดหลักทรัพย์ คือ บริษัทที่ออกหลักทรัพย์จะต้องรายงานฐานการเงินและผลการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยงบการเงิน แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีหรือ เรียกว่า แบบ 56-1 และรายงานประจำปี หรือเรียกว่า แบบ 56-2 โดย แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีและรายงานประจำปีมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2549)

แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี แบบ 56-1

ส่วนประกอบของแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี แบบ 56-1 รายละเอียดสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุป เป็นการสรุปสาระสำคัญของข้อมูลในส่วนที่ 2 โดยย่อ เพื่อให้ผู้ลงทุนเข้าใจ ภาพรวมของการดำเนินธุรกิจ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบริษัทที่ออกหลักทรัพย์

1. ปัจจัยความเสี่ยง บริษัทจะต้องระบุปัจจัยที่บริษัทเห็นว่า อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการลงทุน ของผู้ลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ โดยความเสี่ยงดังกล่าวอาจทำให้ผู้ลงทุนสูญเสียเงินลงทุนทั้งจำนวนหรือ บางส่วน หรือไม่ได้รับผลตอบแทนในอัตราที่ควรจะได้รับ และให้ระบุเฉพาะความเสี่ยงที่อาจมี ผลกระทบต่อผู้ออกหลักทรัพย์หรือผู้ถือหลักทรัพย์โดยตรง โดยต้องอธิบายถึงลักษณะความเสี่ยง เหตุการณ์ที่เป็นสาเหตุของความเสี่ยง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และแนวโน้มหรือความเป็นไปได้ที่จะเกิด ความเสี่ยงดังกล่าว

2. ลักษณะการประกอบธุรกิจ บริษัทจะต้องอธิบายประวัติความเป็นมา ภาพรวมของการ ประกอบธุรกิจ สัดส่วนของรายได้ในแต่ละสายผลิตภัณฑ์ในกรณีบริษัทมีมากกว่า 1 สายผลิตภัณฑ์ และ เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

3. การประกอบธุรกิจของแต่ละสายผลิตภัณฑ์ บริษัทจะต้องอธิบายลักษณะผลิตภัณฑ์หรือ บริการของบริษัท การตลาดและภาวะการแข่งขัน การจัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการ และงานที่ยังไม่ได้ส่งมอบ ในกรณีบริษัทที่ประกอบธุรกิจที่มีลักษณะเป็น โครงการหรือชิ้นงาน

4. การวิจัยและพัฒนา ให้อธิบายนโยบายการวิจัยและพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ หรือ เทคโนโลยีการผลิต พร้อมทั้งแสดงรายจ่ายในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ในกรณีที่ไม่มีจะต้องระบุว่าไม่มี พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ

5. ทรัพย์สินที่ใช้ในการประกอบธุรกิจบริษัทต้องอธิบายลักษณะสำคัญของทรัพย์สินถาวรหลักที่ใช้ ในกรณีบริษัทประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ให้แสดงราคาประเมินของที่ดินหรืออาคารที่มีไว้เพื่อขายด้วย บริษัทต้องแสดงสินทรัพย์ไม่มีตัวตนที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ รวมทั้งผลต่อการดำเนินธุรกิจและอายุสิทธิดังกล่าว และบริษัทจะต้องอธิบายนโยบายในการลงทุนและนโยบายในการบริหารงานของบริษัท

6. โครงการในอนาคต บริษัทต้องอธิบายลักษณะโครงการผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับรวมทั้งปัจจัยที่อาจทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินไปตามแผนได้

7. ข้อพิพาททางกฎหมาย บริษัทต้องอธิบายข้อพิพาททางกฎหมายโดยสังเขป บริษัทจะต้องอธิบายเฉพาะคดีที่มีผลกระทบด้านลบต่อสินทรัพย์ มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ และคดีที่ไม่ได้เกิดจากการประกอบธุรกิจโดยปกติของบริษัท

8. โครงสร้างเงินทุน บริษัทจะต้องเปิดเผย หลักทรัพย์ของบริษัท รายละเอียดผู้ถือหุ้นโดยระบุรายชื่อ จำนวนหุ้น และสัดส่วนการถือหุ้น และนโยบายการจ่ายเงินปันผลที่จะจ่ายให้ผู้ถือหุ้นของบริษัท

9. การจัดการ บริษัทจะต้องเปิดเผย โครงสร้างการจัดการ การสรรหากรรมการและผู้บริหาร ค่าตอบแทนผู้บริหารโดยอธิบายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนอื่น บริษัทจะต้องเปิดเผยการกำกับดูแลบริษัท การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน และบุคลากร

10. การควบคุมภายใน บริษัทต้องสรุปความเห็นของคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับความพอเพียง และความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในของบริษัทและการติดตามควบคุมดูแลการดำเนินงาน

11. รายการระหว่างกัน (ถ้ามี) บริษัทให้อธิบายลักษณะของรายการระหว่างกันที่ผ่านมา และนโยบายในการทำรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งในอนาคต

12. ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน บริษัทต้องเปิดเผย งบการเงิน ให้สรุปฐานะการเงินและผลการดำเนินงานระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา โดยบริษัทต้องอธิบายและวิเคราะห์ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน และต้องเปิดเผยคำตอบแทนของผู้สอบบัญชี

13. ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง บริษัทจะต้องระบุข้อมูลที่อาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุน อย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนที่ 3 การรับรองความถูกต้องของข้อมูล

เป็นการให้กรรมการบริหารทุกคนและผู้ดำรงตำแหน่งบริหารสูงสุดในรายงานบัญชีรับรองความถูกต้องของข้อมูลในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีพร้อมเอกสารแนบ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหารและผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทและเอกสารแนบ 2 ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน

รายงานประจำปี แบบ 56-2

ส่วนประกอบของแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี หรือแบบ 56-2 มีรายละเอียดดังนี้ ในการเปิดเผยข้อมูลกำหนดให้การแสดงรายการในรายงานประจำปีอย่างน้อยต้องมีข้อมูลที่กำหนดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ สถานที่ตั้ง ประเภทธุรกิจ เลขทะเบียนบริษัท โทรศัพท์ โทรสาร
2. ข้อมูลทางการเงินโดยสรุปของบริษัท ให้แสดงข้อมูลจากงบการเงินและอัตราส่วนทางการเงินที่สำคัญที่สะท้อนถึงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานในธุรกิจหลักของบริษัทและบริษัทย่อย โดยอย่างน้อยต้องมีข้อมูลเปรียบเทียบ 3 ปีที่ผ่านมา
3. ลักษณะการประกอบธุรกิจ ให้สรุปสาระสำคัญโดยสังเขปของลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัท สัดส่วนรายได้ของแต่ละสายผลิตภัณฑ์และสรุปการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในปีที่ผ่านมาของลักษณะการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือบริการ การตลาด และภาวะการแข่งขัน และการจัดหาผลิตภัณฑ์ของบริการ โดยแบ่งตามสายผลิตภัณฑ์หรือกลุ่มธุรกิจ
4. ปัจจัยความเสี่ยง บริษัทต้องระบุปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ ต้องอธิบายลักษณะความเสี่ยง เหตุการณ์ที่เป็นสาเหตุของความเสี่ยง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น แนวโน้มหรือความเป็นไปได้ที่เกิดจากความเสี่ยงดังกล่าว

5. โครงสร้างการถือหุ้นและการจัดการ บริษัทต้องเปิดเผยผู้ถือหุ้น การจัดการ โดยระบุด้านการจัดการในโครงสร้างกรรมการบริษัท ระบุรายชื่อกรรมการ จำนวนครั้งประชุมกรรมการ การสรรหากรรมการและผู้บริหาร ค่าตอบแทนผู้บริหาร ที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนอื่น เปิดเผยในเรื่องการการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลบริษัทที่ดี การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน และการควบคุมภายใน

6. รายการระหว่างกัน ให้อธิบายลักษณะของรายการระหว่างกันที่ผ่านมา และนโยบายในการทำรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งในอนาคต

7. คำอธิบายและการวิเคราะห์ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน ให้อธิบายเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือผลต่อฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน หรือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แนวโน้มที่มีนัยสำคัญในอนาคต และเป้าหมายของธุรกิจ

8. งบการเงิน ในบริษัทแบบงบการเงินเปรียบเทียบของบริษัทและงบการเงินรวมเปรียบเทียบ ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาและเปิดเผยผลตอบแทนผู้สอบบัญชี

จากรายละเอียดของการแสดงรายการทั้ง 2 แบบเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาการเปิดเผยข้อมูลไม่มีความแตกต่างกันมากนักแต่เป็นสิ่งที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนดให้บริษัทที่ประกาศขายหลักทรัพย์จะต้องปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ในการใช้ตัดสินใจของผู้ลงทุน ซึ่งการเปิดเผยจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับนโยบายการเปิดเผยข้อมูลในแต่ละบริษัทแต่บริษัทจะต้องเปิดเผยข้อมูลให้ครบทุกหัวข้อตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนดไว้

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์

ในแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์บริษัทสามารถควบคุมทรัพยากรมนุษย์ได้หากบริษัทสามารถที่จะให้ผลตอบแทนที่เป็นที่พึงพอใจแก่ทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยดังกล่าวเป็นการบำรุงรักษาและชำระทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับบริษัท ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยผลตอบแทนที่ทรัพยากรมนุษย์ต้องการจากหลักการบริหารงานบุคคลสามารถแบ่งผลตอบแทนการลงทุนออกเป็น 4 ด้าน (ศิริ โอภาสพงษ์, 2543) ดังนี้

1. ความสุขในงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความน่าสนใจ ความความท้าทาย ความหลากหลาย การมีอิสรภาพ การควบคุม การสร้างสรรค์ ความสนุก การสมาคม และการพึงพอใจในคุณค่า ซึ่งปัจจัย

ต่างๆ เหล่านี้มีอยู่ในตัวงานเอง และภารกิจเกี่ยวกับงานนั้น องค์ประกอบที่มีอยู่ในตัวงาน จะรวมเอาความท้าทายของงานนั้นไว้ด้วย ซึ่งความท้าทาย ก็คือ ระดับความน่าสนใจของงาน การเปิดโอกาสให้มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการใช้ความสามารถที่ได้รับการยกย่องให้คุณค่า และระดับความพึงพอใจส่วนตัวที่ได้จากงานนั้น การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอันเนื่องมาจากงาน ก่อให้เกิดความสนุกสนานบันเทิงใจก็อยู่ในกลุ่มนี้ด้วย และหัวใจของความพอใจในตัวงานนั้นก็คือ ความปลาบปลื้มยินดีที่ได้จากการทำงานท้าทายได้ดี

2. โอกาสที่จะได้รับความเติบโต ได้แก่ ความก้าวหน้า โอกาสในการเป็นผู้นำ และสิ่งเพิ่มพูนทุนมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ การศึกษา การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ จากปัจจัยเรื่องโอกาสที่จะได้รับความเติบโต โดยการเพิ่มพูนความสามารถ และเสริมทุนมนุษย์ในตัวบุคคลให้มากขึ้น ปัจจัยนี้จะรวมถึงโอกาสต่างๆ ในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง รวมไปถึงการได้รับความก้าวหน้าภายในองค์กรด้วย ซึ่งเมื่อบริษัทมีการพัฒนาปัจจัยด้านนี้จะทำให้พนักงานมีคุณภาพที่มากขึ้นและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและเป็นบุคคลมีคุณค่าต่อบริษัท

3. การยอมรับ ได้แก่ ความพึงพอใจ รางวัล การยอมรับด้านวิชาชีพ การยอมรับในตัวบริษัท การยอมรับในอุตสาหกรรม การยอมรับในชุมชน การยอมรับจากสาธารณชน เกียรติคุณ ความนับถือจากปัจจัยในเรื่องการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร คำว่า การยอมรับในความสำเร็จนี้ รวมเอาการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าในฐานะเป็นผู้สร้างคุณประโยชน์สำคัญให้แก่ความสำเร็จขององค์กรและได้รับการยกย่องให้เข้าร่วมกิจกรรมทางธุรกิจสำคัญๆ อย่างการกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น การยอมรับนับถือนี้อาจมาจากนอกองค์กร เช่น จากเพื่อนฝูง ชุมชน และจากบริษัทอื่นๆ ในแวดวงอุตสาหกรรมเดียวกัน

4. เงินรางวัล ได้แก่ ค่าจ้างพื้นฐาน เงินโบนัส โบนัส คอมมิสชั่น แผนเกษียณอายุ หลักทรัพย์สวัสดิการสังคมและสุขภาพ การลาหยุดพักร้อน การสนับสนุนงานหรือชีวิต ในปัจจัยเรื่องเงินรางวัลหรือรางวัลทางการเงินที่มอบให้แก่พนักงานเป็นในรูปแบบของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รางวัลที่ได้รับจากผลปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน เป็นสิ่งที่สร้างกำลังใจให้กับพนักงานให้มีกำลังใจในการทำงานและสร้างผลงานให้แก่บริษัทต่อไป

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ โดยส่วนแรก คือ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ด้านเงินรางวัล เช่น ค่าจ้าง โบนัส และส่วนที่สอง คือ ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ความสุขในงาน โอกาสในการเติบโต การยอมรับ ซึ่งการที่ทรัพยากร

มนุษย์มีปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นผลกระทบต่อดัชนีทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่เหมือนทรัพยากรอื่นๆ ของบริษัท เพราะทรัพยากรมนุษย์มีจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดเป็นของตัวเอง ในการตัดสินใจและกระทำสิ่งต่างๆ ซึ่งบริษัทไม่สามารถที่จะควบคุมเป็นเจ้าของได้ แต่บริษัทสามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยดัชนีในทรัพยากรมนุษย์จะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการลงทุนในการควบคุมสภาพแวดล้อมเหล่านี้ตามนโยบายในการบริหารองค์กรของแต่ละบริษัท แต่ความต้องการในปัจจัยแต่ละประเภทยังมีความแตกต่างกันในพนักงานแต่ละคน ดังนั้น บริษัทจึงต้องหาความต้องการพื้นฐานของพนักงานและตอบสนองให้ได้เหมาะสมและครบถ้วนให้มากที่สุด เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานได้สูงสุดให้แก่บริษัทและก่อให้เกิดกำไรแก่บริษัทให้ได้มากที่สุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

Hongren (2000) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นที่มาหรือสินทรัพย์ของผลกำไรในบริษัท บริษัทจึงควรเปลี่ยนคำว่า บริการหรือแรงงานจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ของบริษัท และการอธิบายรายการทางบัญชีของทรัพยากรมนุษย์ เช่น เงินเดือนที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน ควรรวมไว้เป็นเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เพราะถือเป็นการลงทุนของบริษัทเพื่อให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น

Hermanson (1992) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า รายงานทางการเงินที่ปราศจากการรายงานต้นทุนทรัพยากรมนุษย์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานของบริษัทและผู้ที่ใช้ข้อมูลจากรายงานทางการเงินในการตัดสินใจที่อาจตัดสินใจไม่เหมาะสม เช่น การตัดสินใจด้านพนักงานที่ผิดพลาดจนทำให้บริษัทต้องหยุดชะงัก โดยสาเหตุของปัญหาในการบริหารที่ผิดพลาดเกิดจากการที่บริษัทรับรู้ต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์เป็นค่าใช้จ่ายทั้งหมด

Barney (1991) มีความคิดเห็นในการอธิบายถึงเรื่องต้นทุนเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเงินลงทุนที่เสียไปในการลงทุนเพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะทำให้บริษัทได้เปรียบบริษัทอื่นในการแข่งขัน ซึ่งการลงทุนนั้นย่อมเป็นการลงทุนที่มีมูลค่าและผลตอบแทนที่ได้รับจะต้องคุ้มค่ากับการลงทุน ดังนั้นการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพจะต้องมีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการลงทุนในทักษะ การพัฒนาความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับเป็นสินทรัพย์ของบริษัทในประเภทสินทรัพย์ไม่มีตัวตน

Dahl(1979) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า จุดประสงค์ของแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือการคำนึงถึงการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โดยค่าใช้จ่ายในทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรที่จะมีการรับรู้เป็นต้นทุนมากกว่ารับรู้เป็นค่าใช้จ่าย

Flamholtz (1972) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นทุนทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นสิ่งที่บริษัทจะต้องให้ความสำคัญเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจเรื่องเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องใช้ในการเปรียบเทียบถึงผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต เช่น การควบคุมและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริษัทจะต้องมีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ในการฝึกฝนด้านเทคนิคและฝึกฝนด้านความรู้ ในการสร้างพนักงานที่มีคุณภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้

The American Accounting Association (1970) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นการอธิบายถึงทรัพยากรมนุษย์ การวัดมูลค่าและรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลที่สนใจ โดยมีเหตุผลที่ควรรวมทรัพยากรมนุษย์ไว้ในงบการเงินบัญชี คือ มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของบริษัท ในขณะที่บริษัท และมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์จะขึ้นอยู่กับกายนายจ้างในการจ้างงาน

ผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

มนตรี ช่วยชู (2539) ศึกษาเรื่อง “การเสนอรูปแบบรายงานการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย: การวิจัยเชิงประจักษ์” ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงการเสนอรูปแบบรายงาน เนื้อหา วิธีการวัดค่า และวิธีการเปิดเผยข้อมูล การบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทในประเทศไทยที่ต้องการจัดทำรายงานและเปิดเผยข้อมูลการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1. สำรวจข้อมูลการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมจากรายงานประจำปี 2538 ของบริษัทมหาชนทุกบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2. ศึกษาวิเคราะห์และออกแบบรูปแบบรายงานการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3. รวบรวมความคิดเห็นและทดสอบการตอบสนองของนักบัญชี ผู้จัดทำและผู้ใช้ประโยชน์จากรายงานการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมตามรูปแบบรายงานที่นำเสนอ จากผลการวิจัยพบว่า การวิจัยขั้นที่ 1 ในจำนวน 402 บริษัททั้งหมด มีบริษัทที่เปิดเผยมูลค่าการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมคิดเป็นร้อยละ 84.30 มีจำนวนรายงานที่เปิดเผยมูลค่า 753 รายงาน โดยเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 57.5 เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา คิดเป็นร้อยละ 29.9 และเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา คิดเป็นร้อยละ 12.6 การวิจัยขั้นที่ 2 ได้ออกแบบรูปแบบรายงาน รวม 5 รายงาน ประกอบด้วย งบแสดงมูลค่าเพิ่ม รายงานเกี่ยวกับส่วนของชุมชน รายงานเกี่ยวกับรัฐบาล รายงานเกี่ยวกับพนักงาน และรายงานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ และในการวิจัยขั้นที่ 3 พบว่า

1. บริษัทในประเทศไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีเกี่ยวกับการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 5
2. ขนาดของบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการเปิดเผยข้อมูล
3. บริษัทไม่ได้ใช้ปริมาณการเปิดเผยข้อมูลเพื่อสร้างภาพลักษณ์
4. สาเหตุของการเปิดเผยข้อมูลน้อยเกิดจากการไม่มีรูปแบบรายงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อใช้เป็นแนวทาง
5. ความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องการให้มีการพัฒนาระบบการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นมาตรฐานมากกว่า 5
6. ปริมาณการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในแต่ละอุตสาหกรรมเท่ากันและแตกต่างกันในบางเรื่อง
7. อัตราส่วนการเปิดเผยข้อมูลแต่ละขนาดของบริษัทเท่ากันและแตกต่างกันในบางเรื่องและบริษัทขนาดใหญ่กว่าเปิดเผยข้อมูลในระดับที่น่าไปใช้ประโยชน์ได้มากกว่าบริษัทขนาดเล็กกว่า

เมธากุล เกียรติสุนทร (2520) ได้ศึกษาเรื่อง “การบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์” สรุปใจความโดยสังเขปได้ว่า ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึง แนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่อง การจัดประเภทของบัญชี จำนวนเงินที่จะบันทึกบัญชี มูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท การนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกบัญชีไปใช้ในการธุรกิจตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับ จากผลการศึกษาพบว่า ในการประกอบธุรกิจฝ่ายบริหารมักประสบกับปัญหาที่ยุ่งยาก คือ ปัญหาทางด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในบริษัทมีความแตกต่างจากปัจจัยอื่นที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ในแง่ที่มนุษย์มีชีวิต มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด และมีปฏิกิริยาโต้ตอบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงต้องการข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท และข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นประโยชน์ต่อบุคคลภายนอกในการพิจารณาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนสภาพคล่องของบริษัท เพราะข้อมูลย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรในบริษัท แต่ในการปฏิบัติด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ยังประสบปัญหาซึ่งยังไม่สามารถหาคำตอบที่เหมาะสมได้ในหลายด้าน คือ ประโยชน์จากการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การวัดต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์ การวัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ วิธีการวางระบบบัญชี และผลของการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กรธุรกิจ แต่จากปัญหาที่เกิดขึ้นหากนักบัญชีมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ก็จะสามารถตอบสนองความต้องการทั้งจากผู้บริหารและผู้สนใจอื่น ๆ ที่ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

Theeke (2005) ได้ศึกษาเรื่อง “A human resource accounting transmission : shifting from failure to a future” ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงสาเหตุของการไม่ประสบความสำเร็จในแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า สาเหตุของการไม่ประสบความสำเร็จในแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่มุมมองในการมองทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นสินทรัพย์ของบริษัท ซึ่งผู้ศึกษาได้เสนอ

วิธีในการแก้ไขปัญหาคือการเปลี่ยนมุมมองในการมองทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เพราะจากการสำรวจพบว่าบริษัทไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ มองทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงคนที่บริษัทจ้างมาเพื่อทำงานให้กับบริษัทเท่านั้น เมื่อมีรายจ่ายเกิดขึ้นจึงรับรู้เป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทและไม่ยอมรับที่จะรับรู้ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ แต่บริษัทยอมรับถึงการเปิดเผยข้อมูลการเงินที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในรายงานทางการเงินและการที่บริษัทไม่เห็นค่าของทรัพยากรมนุษย์บริษัทส่วนใหญ่จึงมักประสบปัญหาเรื่องของการหมุนเวียนพนักงาน จากงานวิจัยผู้ศึกษาได้มองอนาคตของแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ว่า จะสามารถอยู่ได้ถ้าบริษัทมีการให้ความสำคัญและให้การยอมรับในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น

Imam (2000) ศึกษาเรื่อง “Corporate social performance reporting in Bangladesh” ผู้ศึกษาต้องการศึกษาการจัดทำข้อมูลด้านบัญชีเพื่อสังคมของบริษัทต่างๆ ในรายงานที่เปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณะชน ความสำคัญและข้อจำกัดในการรายงานการบัญชีเพื่อสังคม ของบริษัทในบังคลาเทศ จากการศึกษาพบว่า ในการสำรวจบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ของบังคลาเทศมีแนวโน้มในการนำเสนอข้อมูลด้านบัญชีเพื่อสังคมยังอยู่ในจำนวนน้อยเนื่องจากปัญหาเรื่อง คุณภาพของข้อมูล โดยข้อมูลด้านบัญชีเพื่อสังคมส่วนใหญ่ที่นำเสนอจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ การฝึกอบรม สวัสดิการด้านความปลอดภัย ซึ่งข้อมูลที่น่าเสนอจะอยู่ในรูปของข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าการแสดงผลที่เป็นปริมาณที่เป็นตัวเงิน การพัฒนาบริษัทในประเทศบังคลาเทศได้มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญต่อประชาชนและความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการและการเป็นที่ยอมรับของสังคม

Barcons and Gutierrez (1999) ได้ศึกษาเรื่อง “Human Resource Accounting” ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงแนวคิดทรัพยากรมนุษย์และกรอบแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของทวีปยุโรป ในมุมมองทรัพยากรมนุษย์ของ Financial Accounting Standards และ The American Accounting Standards โดยอธิบายถึงต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ และการใช้บัญชีทรัพยากรมนุษย์สำหรับการบริหารจัดการ จากผลการวิจัยพบว่า มีการประยุกต์การบัญชีสำหรับทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ด้วย 3 เหตุผล คือ เหตุผลแรก ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์มีความเป็นไปได้ที่จะถูกรวมไว้เป็นสินทรัพย์ในงบการเงิน เหตุผลที่สอง คือ ต้นทุนในการฝึกอบรม ควรจะได้รับการบันทึกบัญชีเป็นสินทรัพย์เนื่องจากเป็นต้นทุนที่ในการพัฒนาสินทรัพย์ และเหตุผลสุดท้ายต้นทุนที่หมดประโยชน์แล้ว บริษัทควรจะมีการบันทึกเป็นค่าใช้จ่าย โดยแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะมีการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัท

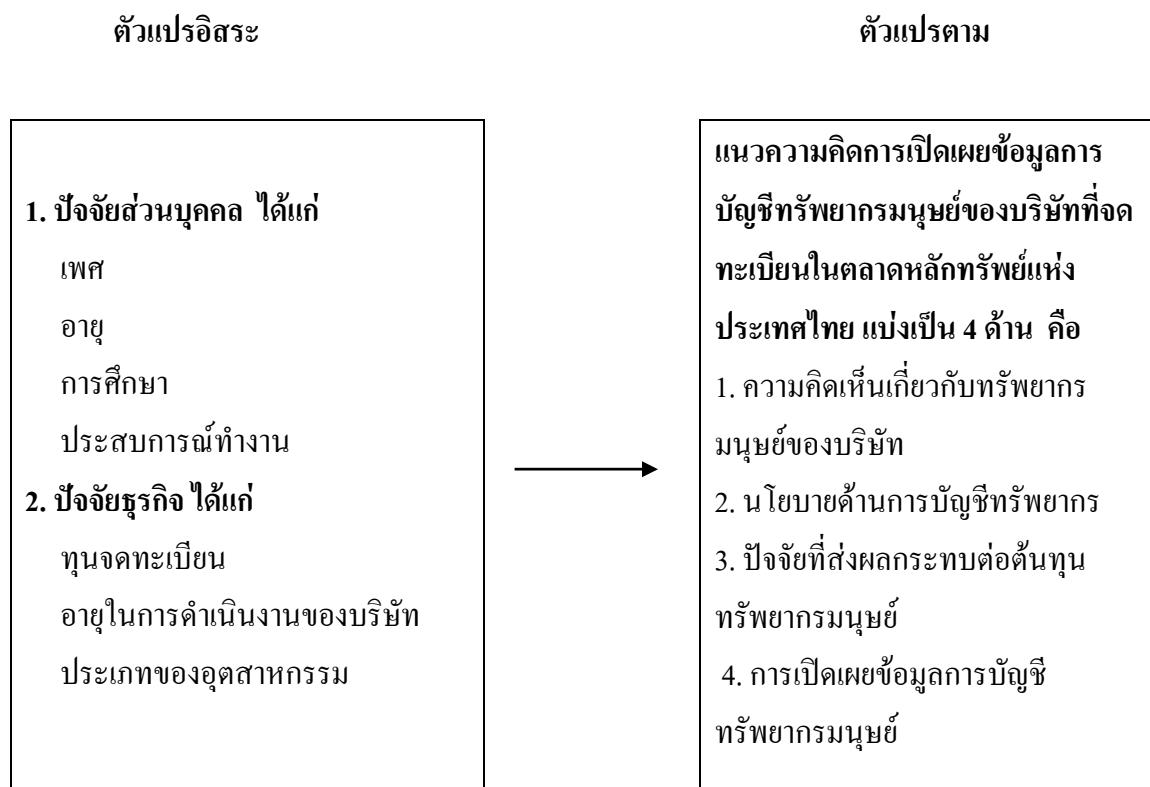
Frederiksen (1998) ได้ศึกษาเรื่อง “Human resource accounting : interests and conflicts” ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึง ลักษณะของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ต่อผู้มีส่วนได้เสียและข้อจำกัดของบัญชีทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างสองระดับ คือ ระดับมหภาค ซึ่งหมายถึง สังคม และระดับจุลภาค คือ บริษัทองค์กรต่างๆ ในการช่วยกันพัฒนาประเทศจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบัญชีทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ เช่น ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านการลงทุนของนักลงทุน ด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ถือหุ้น และด้านผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ เป็นต้น ส่วนข้อจำกัดของบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือ ในเรื่อง การวัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งแตกต่างจากสินทรัพย์ประเภทอื่นๆ ในการวัดมูลค่าที่แน่นอนซึ่งกระทำได้ยากเพราะประกอบด้วยมูลค่าที่เป็นตัวเงินและมูลค่าที่ไม่เป็นตัวเงิน

กรอบแนวคิด

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวความคิดการวัดและเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
2. ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
3. ศึกษาความคิดเห็นในการวัดมูลค่าและการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปัจจุบัน
4. ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่อแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
5. ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงานของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรมต่อแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในข้อ 4 และข้อ 5 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยธุรกิจสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาสำหรับทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดข้อสมมติฐานแสดงอยู่ในรูปสมมติฐานทางเลือก(Alternative Hypothesis) ต่อไปนี้

1. ผู้บริหารเพศชายและผู้บริหารเพศหญิงมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

5. บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

6. บริษัทที่มีอายุการดำเนินงานแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

7. บริษัทที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. **ตัวแปรอิสระ** หมายถึง ปัจจัยใน 2 ส่วน คือ ส่วนแรกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และส่วนที่ 2 ปัจจัยธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงานของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม

2. **ตัวแปรตาม** หมายถึง แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
- 2.2 นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากร
- 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
- 2.4 การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา

ด้วยเหตุผลที่ว่า ตามแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ หากจัดประเภทบัญชีของทรัพยากรมนุษย์จะสามารถจัดได้อยู่ในประเภทสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ซึ่งจากผลสำรวจ The Era of the Knowledge Organization: Global Market Values and Intangible Assets ของ Sveiby ในปี 1997 จากผลสำรวจ พบว่า 3 กลุ่มอุตสาหกรรมแรกที่มีสินทรัพย์ไม่มีตัวตนมากที่สุด จากทั้งสิ้น 14 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่

1. กลุ่มอุตสาหกรรมสุขภาพ (Health & Personal Care)
2. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม (Beverages & Tobacco)
3. กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสารมวลชน (Broadcasting & Publication)

ดังนั้น จากการจัดอันดับดังกล่าว เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้เลือกใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม 3 อุตสาหกรรม คือ

1. กลุ่มการแพทย์ 14 บริษัท
2. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม 24 บริษัท
3. กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ 27 บริษัท

รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 65 บริษัท ณ วันที่ 4 พฤศจิกายน 2549 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2549) ดังนี้

1. กลุ่มการแพทย์ จำนวน 14 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด(มหาชน)
2. บริษัท เชียงใหม่ธุรกิจบริษัทแพทย์ จำกัด(มหาชน)

3. บริษัท บางกอก เซน ฮอลปีทอล จำกัด(มหาชน)
4. บริษัท ประสิทธิภาพพัฒนา จำกัด(มหาชน)
5. บริษัท โรงพยาบาลกรุงธน จำกัด(มหาชน)
6. บริษัท โรงพยาบาลนนทเวช จำกัด(มหาชน)
7. บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด(มหาชน)
8. บริษัท โรงพยาบาลมหาชัย จำกัด(มหาชน)
9. บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด(มหาชน)
10. บริษัท โรงพยาบาลวิภาวดี จำกัด(มหาชน)
11. บริษัท โรงพยาบาลเอกชน จำกัด(มหาชน)
12. บริษัท วัฒนาการแพทย์ จำกัด(มหาชน)
13. บริษัท ศิครินทร์ จำกัด(มหาชน)
14. บริษัท สมบัติเวช จำกัด(มหาชน)

2. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 24 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท ไโดโดมอน จำกัด(มหาชน)
2. บริษัท ทropicool แคนนิ่ง(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน)
3. บริษัท ทิปโก้ฟู้ด จำกัด(มหาชน)
4. บริษัท ไทยเทพรสผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด(มหาชน)
5. บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟู้ดส์ จำกัด(มหาชน)
6. บริษัท ไทยยูเนี่ยน โพรเซ่น โปรดักส์ จำกัด(มหาชน)
7. บริษัท ไทยวาฟู้ด โปรดักส์ จำกัด(มหาชน)
8. บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด(มหาชน)
9. บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด(มหาชน)
10. บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารกว้างไพศาล จำกัด(มหาชน)
11. บริษัท เพรซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด(มหาชน)
12. บริษัท เพรซิเด็นไรท์โปรดักส์ จำกัด(มหาชน)
13. บริษัท ฟู้ดเอนด์ครีจส์ จำกัด(มหาชน)
14. บริษัท มาลีสามพราน จำกัด(มหาชน)
15. บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์ชั่นแนล จำกัด(มหาชน)
16. บริษัท ยูโนเด็คฟลาวล์มิลล์ จำกัด(มหาชน)
17. บริษัท ลำ สุน(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน)

18. บริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน)
19. บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)
20. บริษัท อกริเพียว โฮลดิ้งส์ จำกัด(มหาชน)
21. บริษัท อาหารสยาม จำกัด(มหาชน)
22. บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ขอนแก่น จำกัด(มหาชน)
23. บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด(มหาชน)
24. บริษัท โออิชิ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)

3. กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จำนวน 27 บริษัทได้แก่

1. บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด(มหาชน)
2. บริษัท จีเอ็มเอ็ม มีเดีย จำกัด(มหาชน)
3. บริษัท ซีวีดี เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด(มหาชน)
4. บริษัท ซีเอดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน)
5. บริษัท ดงฮั่ว คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด(มหาชน)
6. บริษัท ทราฟฟิคคอร์เนอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด(มหาชน)
7. บริษัท ไทยบริติช ซีเรียวิทีส์ พรินต์ติ้ง จำกัด(มหาชน)
8. บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)
9. บริษัท บีอีซี เวิลด์ จำกัด(มหาชน)
10. บริษัท ประกิต โฮลดิ้งส์ จำกัด(มหาชน)
11. บริษัท ปองทรัพย์ จำกัด(มหาชน)
12. บริษัท โพสท์ พับลิชชิง จำกัด(มหาชน)
13. บริษัท ฟาร์อีสท์ ดีดีบี จำกัด(มหาชน)
14. บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน)
15. บริษัท มีเดีย ออฟ มีเดีย จำกัด(มหาชน)
16. บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)
17. บริษัท แม็ทซิง สตูดิโอ จำกัด(มหาชน)
18. บริษัท แมเนเจอร์ มีเดีย กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)
19. บริษัท ยูไนเต็ด บรอดคาสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)
20. บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด(มหาชน)
21. บริษัท เวอร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด(มหาชน)
22. บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด(มหาชน)

23. บริษัท สยามอินเตอร์มัลติมีเดีย จำกัด(มหาชน)
24. บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน)
25. บริษัท อสมท จำกัด(มหาชน)
26. บริษัท อาร์เอส โปรโมชัน จำกัด(มหาชน)
27. บริษัท ไอทีวี จำกัด(มหาชน)

วิธีการเก็บข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามาจาก 2 ส่วนใหญ่ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารองค์กรของบริษัทในกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 65 บริษัท โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มส่งแบบสอบถามจนถึงได้รับแบบสอบถามกลับคืน เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือนและได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 46.15 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้ทำการศึกษาข้อมูลในรายงานทางการเงินที่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะชนสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีปี 2548 และรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารงานวิจัยต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยรูปแบบของแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น 2 ส่วน มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 45 คำถาม มีแนวทางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แนวทางของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หัวข้อในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน	ข้อที่
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย จำนวน 7 ข้อ ได้แก่		
1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน	4 ข้อ	ข้อ 1-4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน	ข้อที่
2. ปัจจัยธุรกิจ คือ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงาน ของบริษัท และประเภทของอุตสาหกรรม	3 ข้อ	ข้อ 5-7
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 38 ข้อ ดังนี้		
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท	7 ข้อ	1.1-1.7
2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์	17 ข้อ	2.1 -2.10
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์	4 ข้อ	3.1-3.4
4. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์	10 ข้อ	4.1-4.7
รวม	45 ข้อ	

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบวิธี Likert Scale ซึ่งอยู่ในคำถามส่วนที่ 2 ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบสนับสนุนหรือเชิงบวกเท่านั้น โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้กำหนดค่าตัวเลือกไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับคะแนนที่ใช้ในแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่เปิดเผยไว้ในรายงานทางการเงินและจากแบบสอบถาม โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ

คือ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยจะทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามหลักสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ในการคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น ได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ยวิธีคำนวณความกว้างของชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความกว้างของอันตรภาพชั้นที่ใช้ในแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00
เห็นด้วย	3.41-4.20
ไม่แน่ใจ	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80

2. สถิติเชิงอนุมาน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบสมมติฐานโดยศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงานของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผลสำรวจที่ได้รับจากแบบสอบถามกับแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

t-test และ F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ $P > 0.05$ หรือระดับค่าทางความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ข้อมูลทฤษฎี

คือ ข้อมูลเก็บจากรายงานทางการเงินของบริษัทจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยวิธีทางสถิติ โดยนำเสนอในรูปตาราง ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และกำหนดรายละเอียดในการเก็บข้อมูลตามแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานผ่านรายงานประจำปี 2548
2. ประเภทของรายงานที่บริษัทใช้เปิดเผยข้อมูลของพนักงานในรายงานประจำปี
3. จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามรายละเอียดของรายงานข้อมูลประจำปี
4. เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ตามหลักต้นทุนเดิมในแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
5. ลักษณะของข้อมูลพนักงานที่บริษัทได้เปิดเผยตามแนวความคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
6. ลักษณะของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรม
7. ประเภทของพนักงานในการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐาน

บทที่ 4

ผลการศึกษาและข้อวิจารณ์

ผลการศึกษาในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการศึกษาที่ได้รับจากรายงานทางการเงิน และผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยพิจารณาข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่อไปนี้

1. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในรายงานประจำปี
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน
4. ข้อวิจารณ์

ในการสำรวจข้อมูลผ่านแบบสอบถาม จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 65 บริษัท ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวน 30 ฉบับ ดังนี้

1. กลุ่มการแพทย์ 14 บริษัท ได้กลับคืนมาจำนวน 4 ฉบับ
2. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม 24 บริษัท ได้กลับคืนมาจำนวน 10 ฉบับ และ
3. กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ 27 บริษัท ได้กลับคืนมาจำนวน 16 ฉบับ

ผลการศึกษาที่จะกล่าวถึงในส่วนถัดไปนี้ จะเป็นผลการศึกษาจากรายงานทางการเงินในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ผ่านรายงานประจำปี ของประชากรทั้งสิ้น 65 บริษัท ผลสำรวจเป็นดังนี้

การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในรายงานประจำปี

ผลการสำรวจการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในรายงานประจำปี 2548 ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีแนวทางในการสำรวจข้อมูล คือ

1. จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานผ่านรายงานประจำปี 2548
2. ประเภทของรายงานที่บริษัทใช้เปิดเผยข้อมูลของพนักงานในรายงานประจำปี
3. จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามรายละเอียดของรายงานข้อมูลประจำปี
4. เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ตามหลักต้นทุนเดิมในแนวทางการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
5. ลักษณะของข้อมูลพนักงานที่บริษัทได้เปิดเผยตามแนวทางการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
6. ลักษณะของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรม
7. ประเภทของพนักงานในการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐาน

จากแนวทางในการสำรวจการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ผ่านรายงานประจำปี ผลการศึกษาที่จะแสดงในส่วนถัดไปเป็นการสำรวจในหัวข้อจำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานผ่านรายงานประจำปี 2548 และเนื่องจากการสำรวจในหัวข้อดังกล่าว ผู้ศึกษาต้องการทราบถึงการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในเบื้องต้นของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการสำรวจการเปิดเผยพนักงานในทุกระดับงานของบริษัทที่เปิดเผยผ่านรายงานทางการเงิน ดังนั้น ในการสำรวจจึงได้แบ่งพนักงานออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประเภทแรก ได้แก่ พนักงานทั้งหมดในบริษัท ส่วนพนักงานในประเภทที่ 2 ได้แก่ พนักงานระดับอื่นแต่ไม่ถึงรวมพนักงานในระดับบริหารที่ถูกกำหนดให้เปิดเผยตามข้อกำหนดของหลักการกำกับดูแลบริษัทและตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 4 ซึ่งแสดงไว้ในส่วนถัดไป

ตาราง 4 จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานผ่านรายงานประจำปี 2548

ประเภทของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่มการแพทย์	กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม	กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์	รวมทั้งสิ้น
	(14 บริษัท)	(24 บริษัท)	(27 บริษัท)	(65 บริษัท)
พนักงานทั้งหมด	14(100%)	24(100%)	27(100%)	65(100%)
พนักงานระดับอื่นที่นอกเหนือจากระดับบริหาร	14(100%)	18(75.00%)	18(66.67%)	51(78.46%)

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานในทุกบริษัท คือ จากกลุ่มอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 3 กลุ่ม รวม 65 บริษัท มีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานทั้งหมด 65 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 100 แต่หากเมื่อพิจารณาถึงการนำเสนอข้อมูลของพนักงานที่นอกเหนือจากข้อมูลผู้บริหารและกรรมการบริษัท พบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานสูงสุดคือ กลุ่มการแพทย์ จำนวน 14 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 75.00 และกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จำนวน 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 66.67

ในการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงาน บริษัทได้มีการเปิดเผยผ่านทางรายงานที่แตกต่างกันในแต่ละบริษัท ดังนั้นในการศึกษาส่วนถัดไปผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาประเภทของรายงานที่บริษัทใช้ในการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในรายงานประจำปีซึ่งตามแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะมีการเปิดเผยผ่านรายงานทั้ง 4 รายงาน คือ งบการเงิน งบประกอบงบการเงิน รายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน และรายงานจากประธานกรรมการบริษัท และหากบริษัทมีการเปิดเผยที่นอกเหนือจากรายงานตามแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว จะถือเป็นการเปิดเผยผ่านรายงานอื่น ดังรายละเอียดที่จะแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประเภทของรายงานที่บริษัทใช้เปิดเผยข้อมูลของพนักงานในรายงานประจำปี

ประเภทของการรายงาน เปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่ม	กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อ	รวมทั้งสิ้น
	การแพทย์ (14 บริษัท)	อาหารและเครื่องดื่ม (24 บริษัท)	และสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	(65 บริษัท)
งบการเงิน	-	-	-	-
งบประกอบงบการเงิน	-	-	-	-
รายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน	-	-	-	-
รายงานจากประธานกรรมการบริษัท	5(33.33%)	11(45.83%)	7(25.00%)	23(35.38%)
รายงานอื่น	14(100%)	24(100%)	26(96.30%)	64(98.46%)

จากตารางที่ 5 แสดงประเภทของรายงานที่บริษัทใช้เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามแนวการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานผ่าน งบการเงิน งบประกอบงบการเงิน และรายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน แต่มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานจากประธานกรรมการบริษัท ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานสูงสุด คือกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

และเครื่องดื่ม จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาคือ กลุ่มการแพทย์ จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 33.33 และกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 25.00

ผลสำรวจพบว่า การเปิดเผยข้อมูลพนักงานตามแนวการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่บริษัทจะเปิดเผยผ่านรายงานอื่น คือ รายการข้อมูลประจำปี 56-1 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานสูงสุด ได้แก่ กลุ่มการแพทย์ จำนวน 14 บริษัท และอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 24 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 เท่ากัน รองลงมา คือ กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จำนวน 26 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 96.30 รวมทั้งสิ้น 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานผ่านรายงานอื่น เป็นจำนวน 64 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 98.46

ดังนั้น เมื่อพบว่า บริษัทส่วนใหญ่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานข้อมูลประจำปีมากที่สุดในส่วนต่อไป จะเป็นการสำรวจการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานในรายงานข้อมูลประจำปีโดยแยกส่วนประกอบของรายงานข้อมูลประจำปีเป็น 3 ส่วนตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุป ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดในด้านต่างๆที่สำคัญที่กำหนดไว้ให้เปิดเผย และส่วนที่ 3 รายละเอียดของผู้บริหารและบริษัทย่อย ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 6 ด้านล่าง

ตารางที่ 6 จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามรายละเอียดของรายงานข้อมูลประจำปี

ประเภทของการรายงานเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่ม การแพทย์ (14 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม อาหารและเครื่องดื่ม (24 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม สื่อและสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	รวมทั้งสิ้น (65 บริษัท)
รายการข้อมูลประจำปี 56-1				
ส่วนที่ 1				
ข้อมูลสรุป	7(50%)	5(20.83%)	-	12(18.46%)
ส่วนที่ 2				
ปัจจัยความเสี่ยง	10(71.43%)	3(12.50%)	13(48.15%)	26(40.00%)
ลักษณะการประกอบธุรกิจ	6(42.86%)	2(8.33%)	3(11.11%)	11(16.92%)
การประกอบธุรกิจของแต่ละ				
สายผลิตภัณฑ์	11(78.57%)	-	7(25.93%)	18(27.69%)
การวิจัยและพัฒนา	6(42.86%)	3(12.50%)	7(25.93%)	16(24.62%)
ทรัพย์สินที่ใช้ในการประกอบ				
ธุรกิจ	1(7.14%)	-	-	1(1.54%)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเภทของการรายงานเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่ม	กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มอุตสาหกรรม	รวมทั้งสิ้น
	การแพทย์	อาหารและเครื่องดื่ม	สื่อและสิ่งพิมพ์	
	(14 บริษัท)	(24 บริษัท)	(27 บริษัท)	(65 บริษัท)
โครงการในอนาคต	6(42.86%)	1(4.17%)	1(3.70%)	8(12.31%)
ข้อพิพาททางกฎหมาย	-	1(4.17%)	-	1(1.54%)
โครงสร้างเงินทุน	14(100.00%)	24(100.00%)	27(100.00%)	65(100.00%)
การจัดการ	14(100.00%)	24(100.00%)	26(96.30%)	64(98.46%)
การควบคุมภายใน	1(7.14%)	5(20.83)	3(11.11%)	9(13.85%)
รายการระหว่างกัน	3(21.43%)	7(29.17)	3(11.11%)	13(20%)
ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน	-	-	-	-
ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง	1(7.14%)	2(8.33)	-	3(4.62%)
ส่วนที่ 3				
รายละเอียดผู้บริหาร	14(100.00%)	24(100.00%)	27(100.00%)	65(100.00%)
รายละเอียดกรรมการบริษัท				
ย่อย	6(42.86%)	20(83.33%)	23(85.19%)	49(75.38%)

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามรายละเอียดของรายงานข้อมูลประจำปี ซึ่งแบ่งสัดส่วนของรายงานข้อมูลประจำปีได้ 3 ส่วน และผลการสำรวจเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุปของบริษัท ผลการสำรวจพบว่า บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานในข้อมูลสรุปของบริษัท จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18.46 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานมากที่สุด คือ กลุ่มการแพทย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 50 และรองลงมาคือกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม จำนวนทั้งสิ้น 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.83 ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ไม่มีการเปิดเผยข้อมูล

ส่วนที่ 2 รายละเอียดของบริษัทในด้านต่างๆ จากผลการสำรวจการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานในส่วนที่ 2 พบว่าทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม มีการเปิดเผยในเรื่องโครงสร้างเงินทุนสูงที่สุด คือจำนวนทั้งสิ้น 65 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ซึ่งเป็นการเปิดเผยในเรื่องนโยบายการจ่ายเงินปันผลแก่กรรมการบริษัท ถัดมาคือการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในเรื่องการจัดการ มีจำนวน 64 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 98.46 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยมากที่สุด คือกลุ่มการแพทย์และกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

และเครื่องดื่ม ซึ่งมีการเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 100 เท่ากัน รองลงมาคือกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 96.30 ถัดมาคือการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในเรื่องปัจจัยความเสี่ยง มีจำนวน 26 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.00 ซึ่งเป็นการเปิดเผยปัจจัยเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากร โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยสูงที่สุด คือ กลุ่มการแพทย์ มีจำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมาคือกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์มีจำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 48.15 และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม มีจำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12.5 และรองลงมาคือการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในเรื่องการวิจัยและพัฒนา ของบริษัทที่จะมีการพัฒนาบุคลากรของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีบริษัทที่เปิดเผยจำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24.62 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยสูงที่สุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ มีจำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 25.93 รองลงมา คือกลุ่มการแพทย์ จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 42.86 และถัดมาคือกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม มีจำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12.50

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผู้บริหารและกรรมการบริษัท จากผลการสำรวจในส่วนที่ 3 ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยข้อมูลเรื่อง รายละเอียดผู้บริหารสูงที่สุด คือ 65 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งจะเป็นการเปิดเผยในเรื่องประวัติของผู้บริหารของบริษัทในแต่ละคนโดยสังเขป และการเปิดเผยในส่วนที่ 3 เรื่องรายละเอียดกรรมการบริษัทย่อย มีการเปิดเผยจำนวน 49 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73.38 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยมากที่สุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จำนวน 23 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 85.19 รองลงมา คือกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 20 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนอันดับสุดท้ายคือกลุ่มการแพทย์ มีการเปิดเผยจำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 42.86

จากผลสำรวจทำให้ทราบถึงจำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามรายละเอียดของรายงานข้อมูลประจำปี ในส่วนถัดไปเป็นการศึกษาเนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ตามหลักต้นทุนเดิมในแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งเนื้อหาการเปิดเผยข้อมูลออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ ด้านต้นทุนการจัดหา และต้นทุนการฝึกอบรมและพัฒนา ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7 ที่กล่าวถึงถัดไป

ตารางที่ 7 เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ตามหลักต้นทุนเดิมในแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			รวมทั้งสิ้น (65 บริษัท)
	กลุ่ม การแพทย์ (14 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม อาหารและเครื่องดื่ม (24 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม สื่อและสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	
1. ต้นทุนในการจัดหา				
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน	-	2(8.33%)	4(14.81%)	6(9.23%)
ต้นทุนด้านสถานที่	-	1(4.16%)	-	1(1.54%)
2. ต้นทุนในการ ฝึกอบรมและ พัฒนา				
ต้นทุนการฝึกอบรม				
การฝึกอบรม	11(78.57%)	23(95.83%)	24(88.89%)	58(89.23%)
การให้ทุนการศึกษา	2(14.29%)	-	-	2(3.08%)
การส่งพนักงานไปสัมมนา ดูงาน	7(50.00%)	6(25.00%)	12(44.44%)	25(38.46%)
การหมุนเวียนงาน	-	-	2(7.41%)	2(3.08%)
การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	-	1(4.17%)	3(11.11%)	4(6.15%)
ค่าตอบแทนพื้นฐาน	14(100.00%)	24(100.00%)	27(100.00%)	65(100.00%)
การประเมินความรู้ ความสามารถ	-	4(16.67%)	5(18.52%)	9(13.85%)
ต้นทุนในการปฐมนิเทศ				
การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	3(21.43%)	2(8.33%)	-	5(7.69%)
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง				
การวางแผนหาพนักงานทดแทน	-	1(4.17%)	2(7.41%)	3(4.62%)
ต้นทุนการบำรุงรักษาและปรับปรุง ประสิทธิภาพของพนักงาน				
ค่ารักษาพยาบาล	3(21.43)	1(4.17%)	8(29.63%)	12(18.46%)
ค่าเบี้ยเลี้ยง	1(7.14%)	4(16.67%)	4(14.81%)	9(13.85%)
โบนัส	6(42.86%)	7(29.17%)	19(70.37%)	32(49.23%)
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	6(42.86%)	6(25.00%)	10(37.04%)	22(33.85%)
ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	1(7.14%)	1(4.16%)	4(14.81%)	6(9.23%)
สวัสดิการในตัวพนักงานและ ครอบครัว	10(71.43%)	7(29.17%)	15(55.56%)	32(49.23%)
การให้สิทธิพนักงานซื้อหุ้นหรือ ให้ใบสำคัญแสดงสิทธิ	-	-	2(7.41%)	2(3.08%)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			รวมทั้งสิ้น (65 บริษัท)
	กลุ่ม	กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มอุตสาหกรรม	
	การแพทย์ (14 บริษัท)	อาหารและเครื่องดื่ม (24 บริษัท)	สื่อและสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
และการเลื่อนตำแหน่ง	4(28.57%)	7(29.17%)	2(7.41%)	13(20.00%)
ให้เงินกู้ยืมแก่พนักงาน	1(7.14%)	-	-	1(1.54%)
บริจาคเงินให้ชุมชนพื้นที่บ้าน				
เกิดพนักงาน	-	1(4.16%)	-	1(1.54%)
จัดสรรทุนการแก่พนักงาน	4(28.57%)	3(12.50%)	4(14.81%)	11(16.92%)
พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านจิตใจ				
ของพนักงาน สร้างขวัญกำลังใจ	8(57.14%)	5(20.83%)	10(37.04%)	23(35.38%)
ส่งเสริมการออมของพนักงาน	-	1(4.16%)	-	1(1.54%)
การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	-	2(8.33%)	7(25.93%)	9(13.84%)
เงินชดเชยพนักงาน	-	1(4.16%)	2(7.41%)	3(4.61%)
การตั้งองค์กรเป็นองค์กรแห่งการ				
เรียนรู้	-	-	2(7.41%)	2(3.08%)

จากตารางที่ 7 แสดงเนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ตามหลักต้นทุนเดิม
ในแนวคิดทรัพยากรมนุษย์ซึ่งแบ่งต้นทุนได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ต้นทุนในการจัดหาและต้นทุนในการ
ฝึกอบรมและพัฒนา ผลสำรวจเป็นดังนี้

1. ต้นทุนในการจัดหา

ผลการสำรวจต้นทุนในการจัดหา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยข้อมูลเรื่องต้นทุน
ในการคัดเลือกพนักงานมากที่สุด คือ 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9.23 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผย
มากที่สุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14.81 รองลงมา คือกลุ่ม
อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 2 บริษัท คิดเป็น
ร้อยละ 8.33

ผลการสำรวจต้นทุนด้านสถานที่ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม มีกลุ่มที่เปิดเผยต้นทุนด้านสถานที่เพียงกลุ่มอุตสาหกรรมเดียว คือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ1.54

2. ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา

ผลการสำรวจ ต้นทุนการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม มีการเปิดเผยในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐานสูงที่สุด จำนวน 65 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ เรื่อง การฝึกอบรมสูงที่สุด คือ 58 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 89.23 ถัดมาคือ เรื่องการส่งพนักงานไปสัมมนา อบรม จำนวน 25 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 38.46 ต่อมา คือเรื่องการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน มีจำนวน 9 บริษัท เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจำนวน 4 บริษัท และเรื่อง การให้ทุนการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.85 ร้อยละ6.15 และร้อยละ3.08 ตามลำดับ

ผลการสำรวจด้านต้นทุนในการปฐมนิเทศ ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม มีการเปิดเผยเรื่องต้นทุนในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เป็นจำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 7.69 โดยบริษัทในกลุ่มการแพทย์มีจำนวนการปฐมนิเทศมากที่สุดมีจำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 21.43 และรองลงมาคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม มีจำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.33

ผลการสำรวจด้านต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง คือ มีการเปิดเผยเรื่อง การวางแผนหาพนักงานทดแทน โดยทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม มีการเปิดเผยเป็นจำนวนทั้งสิ้น 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.62 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยมากที่สุดคือกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 7.41 รองลงมาคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.17

ผลการสำรวจต้นทุนการบำรุงรักษา ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยในเรื่อง โบนัส และสวัสดิการในพนักงานและครอบครัวมากที่สุด คือจำนวน 32 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 49.23 เท่ากัน รองลงมาคือเรื่อง พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านจิตใจของพนักงาน สร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาด้านคุณธรรม จำนวน 23 บริษัท เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 22 บริษัท และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35.38 ร้อยละ33.85 และร้อยละ18.46 ตามลำดับ การสำรวจในส่วนถัดไปจะเป็นการสำรวจถึงลักษณะของข้อมูลพนักงานที่บริษัทได้เปิดเผยตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ดังแสดงไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ลักษณะของข้อมูลพนักงานที่บริษัทได้เปิดเผยตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่ม	กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มอุตสาหกรรม	รวมทั้งสิ้น
	การแพทย์ (14 บริษัท)	อาหารและเครื่องดื่ม (24 บริษัท)	สื่อและสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	(65 บริษัท)
ข้อมูลเชิงคุณภาพ				
ต้นทุนในการจัดหา				
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน	-	2(8.33%)	4(14.81%)	6(9.23%)
ต้นทุนด้านสถานที่	-	1(4.17%)	-	1(1.53%)
ต้นทุนในการ ฝึกอบรมและพัฒนา				
ต้นทุนการฝึกอบรม	9(64.29%)	10(41.67%)	15(55.56%)	34(52.31%)
ต้นทุนการปฐมนิเทศ	3(21.43%)	2(8.33%)	-	5(7.69%)
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง	-	1(4.17%)	2(7.41%)	3(4.62%)
ต้นทุนการบำรุงรักษา	2(14.29%)	5(20.83%)	3(11.11%)	10(15.38%)
ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็น				
เงินตรา				
ต้นทุนในการจัดหา				
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน	-	-	-	-
ต้นทุนด้านสถานที่	-	-	-	-
ต้นทุนในการ ฝึกอบรมและพัฒนา				
ต้นทุนการฝึกอบรม	14(100.00%)	24(100.00%)	27(100.00%)	65(100.00%)
ต้นทุนการปฐมนิเทศ	-	-	-	-
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง	-	-	-	-
ต้นทุนการบำรุงรักษา	-	2(8.33%)	6(22.22%)	8 (12.31%)
ข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยเป็น				
เงินตรา				
ต้นทุนในการจัดหา				
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน	-	-	-	-
ต้นทุนด้านสถานที่	-	-	-	-
ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา				
ต้นทุนการฝึกอบรม	3(21.42%)	5(20.83%)	2(7.41%)	10(15.38%)
ต้นทุนการปฐมนิเทศ	-	-	-	-
ต้นทุนในการเลื่อน ตำแหน่ง	-	-	-	-
ต้นทุนการบำรุงรักษา	4(28.57%)	-	1(3.70%)	5(7.69%)

ตารางที่ 8 แสดงลักษณะของข้อมูลพนักงานที่บริษัทได้เปิดเผยตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ จากผลการสำรวจ พบว่า ด้านข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยข้อมูล ในเรื่องต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรมมากที่สุด คือ จำนวน 34 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 52.31 รองลงมาคือ ต้นทุนการบำรุงรักษา จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 15.38 ถัดมา คือเรื่องต้นทุนการจัดหาในด้านต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน จำนวน 6 บริษัท และต้นทุนในการปฐมนิเทศ จำนวน 5 บริษัท ร้อยละ 9.23 และ ร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

จากการสำรวจการเปิดเผยข้อมูลพนักงานประเภทข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตราของทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม เรื่องที่เปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตราสูงที่สุด คือ เรื่องต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา ในด้านต้นทุนการฝึกอบรม มีจำนวน 65 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 และเรื่องที่เปิดเผยถัดมา คือ ต้นทุนการบำรุงรักษา จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12.31

การสำรวจการเปิดเผยข้อมูลพนักงานประเภทข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยเป็นเงินตรา ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยสูงสุดในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา มีจำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 15.38 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่เปิดเผยมากที่สุดคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.83 และเรื่องที่เปิดเผยรองลงมา คือ ต้นทุนในการบำรุงรักษา มีจำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 7.69

จากการสำรวจในตารางที่ 8 การสำรวจลักษณะของข้อมูลพนักงานตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทได้เปิดเผย ผลสำรวจพบว่าข้อมูลที่เปิดเผยมากที่สุดคือ ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อ ต้นทุนการฝึกอบรม ดังนั้น ในการสำรวจต่อไปผู้ศึกษาจึงได้ทำการสำรวจข้อมูลต้นทุนการฝึกอบรม โดยศึกษาการเปิดเผยข้อมูลจำแนกตามรายละเอียดของต้นทุนการฝึกอบรมตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่ได้แบ่งต้นทุนการฝึกอบรมว่าประกอบด้วยต้นทุนต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา การส่งพนักงานไปสัมมนา คุงาน การหมุนเวียนงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ค่าตอบแทนพื้นฐาน และการประเมินความรู้ ความสามารถ จากส่วนประกอบของต้นทุนการฝึกอบรม เพื่อศึกษาถึงการเปิดเผยข้อมูลว่าบริษัทได้มีการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมด้วยข้อมูลในลักษณะใด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 9 ด้านล่าง

ตารางที่ 9 ลักษณะของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรม

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่ม การแพทย์ (14 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม อาหารและเครื่องดื่ม (24 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม สื่อและสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	รวมทั้งสิ้น (65 บริษัท)
ข้อมูลคุณภาพ				
การฝึกอบรม				
การฝึกอบรม	11(78.57%)	20(83.33%)	24(88.89%)	55(84.62%)
การให้ทุนการศึกษา	2(14.28%)	-	-	2(3.08%)
การส่งพนักงานไปสัมมนา ดูงาน	7(50.00%)	6(25.00%)	12(44.44%)	25(38.46%)
การหมุนเวียนงาน	-	-	2(7.41%)	2(3.08%)
การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	-	1(4.17%)	3(11.11%)	4(6.15%)
ค่าตอบแทนพื้นฐาน	-	-	-	-
การประเมินความรู้ ความสามารถ	-	1(4.17%)	5(18.52%)	6(9.23%)
ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็น				
เงินตรา				
การฝึกอบรม				
การฝึกอบรม	-	2(8.33%)	-	2(3.08%)
การให้ทุนการศึกษา	-	-	-	-
การส่งพนักงานไปสัมมนา ดูงาน	-	-	-	-
การหมุนเวียนงาน	-	-	-	-
การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	-	-	-	-
ค่าตอบแทนพื้นฐาน	14(100.00%)	24(100.00%)	27(100.00%)	65(100.00%)
การประเมินความรู้ ความสามารถ	-	-	-	-
ข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยเป็น				
เงินตรา				
การฝึกอบรม				
การฝึกอบรม	-	1(4.17%)	-	1(1.54%)
การให้ทุนการศึกษา	-	-	-	-
การส่งพนักงานไปสัมมนา ดูงาน	-	-	-	-
การหมุนเวียนงาน	-	-	-	-
การพัฒนาการทำงาน เป็นทีม	-	-	-	-
ค่าตอบแทนพื้นฐาน	-	-	-	-
การประเมินความรู้ ความสามารถ	-	-	-	-

จากตารางที่ 9 แสดงลักษณะของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรม ผลการสำรวจพบว่า ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ในเรื่องการฝึกอบรมสูงสุด คือจำนวน 55 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 84.62 รองลงมา คือ การส่งพนักงานไปสัมมนา คุ้งงาน จำนวน 25 บริษัท และการประเมินความรู้ความสามารถ จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 38.46 และ 9.23 ตามลำดับ

ผลการสำรวจลักษณะการเปิดเผยข้อมูลการฝึกอบรมด้วยข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา ในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐานมากที่สุด คือ จำนวน 65 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือเรื่องการฝึกอบรม จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.08 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่เปิดเผยสูงสุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.33

ผลการสำรวจลักษณะการเปิดเผยข้อมูลการต้นทุนการฝึกอบรมที่มีการเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา ของทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม เรื่องที่มีการเปิดเผยสูงสุด คือ การฝึกอบรม มีจำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 1.54

จากตารางที่ 9 แสดงลักษณะของข้อมูลที่เปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรมพบว่าข้อมูลที่มีการเปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนพื้นฐาน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาต่อในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐานว่าเป็นการเปิดเผยค่าตอบแทนที่มอบให้แก่พนักงานระดับใด โดยผู้ศึกษาได้แบ่งพนักงานออกเป็นสองระดับ คือ ระดับผู้บริหารและพนักงานระดับอื่นนอกเหนือจากระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงการเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนพื้นฐานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังตารางที่ 10 ที่แสดงไว้ถัดไป

ตารางที่ 10 ประเภทของพนักงานในการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐาน

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล			
	กลุ่ม การแพทย์ (14 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม อาหารและ เครื่องดื่ม (24 บริษัท)	กลุ่มอุตสาหกรรม สื่อและสิ่งพิมพ์ (27 บริษัท)	รวมทั้งสิ้น (65 บริษัท)
ค่าตอบแทนพื้นฐาน				
พนักงานระดับ ผู้บริหาร	14(100.00%)	24(100.00%)	27(100.00%)	65(100.00%)
พนักงานระดับอื่น	1(7.12%)	-	-	1(1.52%)

จากตารางที่ 10 แสดงการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐาน พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐานในพนักงานระดับผู้บริหารมากที่สุด คือ เปิดเผยทั้งหมด 65 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการเปิดเผยค่าตอบแทนในพนักงานระดับอื่นที่นอกจากจากระดับผู้บริหาร มีการเปิดเผยจำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 1.52 โดยเป็นการเปิดเผยข้อมูลของกลุ่มการแพทย์

จากการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดข้างต้น เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการสำรวจการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในรายงานประจำปี 2548 ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเพื่อให้ได้ทราบถึงแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จากการสำรวจข้อมูลผ่านทางแบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาแสดงไว้ในส่วนถัดไป

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

การสำรวจเรื่อง ระดับความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มประชากรทั้งหมด 65 ฉบับ และใช้เวลาในการเก็บรวบรวมทั้งสิ้น 1 เดือน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 46.15 จากแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

ในการสอบถามครั้งนี้ได้แบ่งการสำรวจข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวทางในการสำรวจระดับความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปัจจัยธุรกิจ
3. สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์
5. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

6. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
7. การเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 30)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	14	46.7
หญิง	16	53.3
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	6	20.0
30-40 ปี	12	40.0
41-50 ปี	12	40.0
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	6.7
ปริญญาตรี	15	50.0
ปริญญาโท	12	40.0
ปริญญาเอก	1	3.3
ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	7	23.4
6-10 ปี	6	20.0
11-15 ปี	8	26.7
16 ปีขึ้นไป	9	29.9

จากตารางที่ 11 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น มีจำนวน 30 บริษัท จากการส่งแบบสอบถาม 65 บริษัท กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

อายุของกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 30-40 ปีและอายุในช่วง 41-50 ปี มีจำนวน 12 คน เท่ากันทั้งสองช่วงอายุ คิดเป็นร้อยละ 40.0 เท่ากัน รองลงมา คือ ช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 20.0

ระดับการศึกษาของกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ถัดลงไป คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 2 คน และ ปริญญาเอกมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มประชากร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมา คือ ช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 ถัดลงไป คือ ช่วงประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีและ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 และร้อยละ 20 ตามลำดับ

ผลสำรวจในตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารเพศหญิง ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป ซึ่งในการสำรวจถัดไปเป็นการสำรวจในเรื่องข้อมูลปัจจัยธุรกิจของบริษัทเพื่อให้ทราบถึงลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังแสดงไว้ในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ข้อมูลปัจจัยธุรกิจ

(n = 30)

ทุนจดทะเบียน	จำนวน	ร้อยละ
50-400 ล้านบาท	15	50.0
400-800 ล้านบาท	5	16.7
800-1,200 ล้านบาท	5	16.7
1,200 ล้านบาท ขึ้นไป	5	16.7
อายุการดำเนินงานของบริษัท		
10-20ปี	12	40.0
20-40ปี	11	36.7
40-50ปี	4	13.3
50-60ปี	3	10.0

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n = 30)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
การแพทย์	4	13.3
อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม	10	33.3
อุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์	16	53.4

จากตารางที่ 12 แสดงการสำรวจข้อมูลปัจจัยธุรกิจ จากกลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 30 บริษัทที่ส่งแบบสอบถามกลับคืน ในเรื่องทุนจดทะเบียน พบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนอยู่ระหว่าง 50-400 ล้านบาท อยู่จำนวน 15 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีทุนจดทะเบียนอยู่ระหว่าง 400-800 ล้านบาท 800-1,200 ล้านบาท และ 1,200 ล้านบาท ขึ้นไป อยู่จำนวน 5 บริษัท เท่ากันทั้ง 3 ช่วงของทุนจดทะเบียน และคิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน

ผลสำรวจอายุการดำเนินงานของบริษัท พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีอายุการดำเนินงานอยู่ที่ช่วงอายุ 10-20 ปี มีจำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือช่วงอายุการดำเนินงาน 20-40 ปี มีจำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36.7 ถัดมาคือช่วงอายุการดำเนินงาน 40-50 ปี และ 50-60 ปี เป็นจำนวน 4 บริษัท และ 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ 10.0 ตามลำดับ

และผลการสำรวจประเภทอุตสาหกรรม พบว่า บริษัทที่ตอบแบบสอบถามกลับส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ มีจำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม มีจำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสุดท้ายคือกลุ่มการแพทย์ มีจำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.3

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปและข้อมูลปัจจัยธุรกิจทำให้ทราบถึงลักษณะเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามหรือลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มผู้บริหาร และจากมุมมองที่ว่าลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารในแต่ละบริษัทย่อมมีความแตกต่างกันเพราะในแต่ละคนย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาส่วนถัดไปจึงเป็นการศึกษาส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อแนวคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ โดยในการสำรวจผู้ศึกษาจึงได้ตั้งคำถามออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์
2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
4. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ดังนี้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 13 สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลสำรวจระดับความคิดเห็น
ข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	4.02	0.948	อยู่ในระดับเห็นด้วย
นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์	3.88	0.922	อยู่ในระดับเห็นด้วย
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์	4.50	0.535	อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต	3.55	0.965	อยู่ในระดับเห็นด้วย
รวม	3.89	0.944	อยู่ในระดับเห็นด้วย

จากตารางที่ 13 ได้แสดงสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะมีรายละเอียดผลการสำรวจในแต่ละด้านที่จะแสดงไว้ในตารางถัดไป

ตารางที่จะแสดงถัดไปคือ ตารางที่ 14 เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยใช้มุมมองของบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้มีการเปรียบเทียบทรัพยากรมนุษย์กับเครื่องจักร เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารต่อทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ซึ่งจากแนวความคิดด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารจะสามารถเชื่อมโยงต่อไปถึงนโยบายในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ว่าบริษัทมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างไร โดยผลการสำรวจมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดใน บริษัท	20 (66.7)	10 (33.3)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	4.67	0.479	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับเครื่องจักรซึ่งเป็น สินทรัพย์ของบริษัท	2 (6.7)	12 (40.0)	8 (26.7)	6 (20.0)	2 (6.7)	3.20	1.064	ไม่แน่ใจ
3. บริษัทมุ่งหวังผลผลิตของทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการ ผลผลิตที่ได้จากเครื่องจักร	4 (13.3)	16 (53.3)	2 (6.7)	- (0.0)	8 (26.7)	3.53	1.042	เห็นด้วย
4. บริษัทมีการมุ่งหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการ ลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการลงทุนใน เครื่องจักร	4 (13.3)	16 (53.3)	4 (13.3)	6 (20.0)	- (0.0)	3.60	0.968	เห็นด้วย
5. บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการลงทุนในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท	14 (46.7)	14 (46.7)	- (0.0)	2 (6.7)	- (0.0)	4.33	0.802	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่ง ที่บริษัทจะสามารถช่วยในการพัฒนาสังคม	18 (60.0)	12 (40.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	4.60	0.498	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. บริษัทได้มีการคำนึงถึงต้นทุนของการลงทุนใน ทรัพยากรมนุษย์	6 (20.0)	24 (80.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	4.20	0.407	เห็นด้วย
รวม						4.02	0.948	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบริษัท โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.67 โดยมีความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด คือ จำนวน 20 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 66.7 และรองลงมา คือ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีจำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 33.3

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจว่า ทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับเครื่องจักรซึ่งเป็นสินทรัพย์ของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยของความเห็นเท่ากับ 3.20 มีบริษัทที่มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยสูงสุด คือ มีจำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 8 บริษัท 6 บริษัท 2 บริษัท และ 2 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 26.7 ร้อยละ 20.0 ร้อยละ 6.7 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่า บริษัทมุ่งหวังผลผลิตของทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับการผลิตที่ได้จากเครื่องจักร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.53 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย มีจำนวนทั้งสิ้น 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26.7 และถัดมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่แน่ใจ มีจำนวน 4 บริษัท และ 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.3 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าบริษัทมีการมุ่งหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการลงทุนในเครื่องจักร ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.60 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุดอยู่ที่เห็นด้วย มีจำนวนทั้งสิ้น 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา มีความคิดเห็นว่า ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 6 บริษัท 4 บริษัท และ 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.0 ร้อยละ 13.3 และร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

สำหรับแนวคิดที่ว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.33 โดยระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด มีจำนวนทั้งสิ้น 14 บริษัท เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 46.7 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น รองลงมา มีความคิดเห็นว่า ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.7

ในแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่บริษัทจะสามารถช่วยในการพัฒนาสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.60 โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยมีจำนวนทั้งสิ้น 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.0

สำหรับแนวคิดของทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าบริษัทได้มีการคำนึงถึงต้นทุนของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่ 4.20 คือ ระดับเห็นด้วย โดยระดับความคิดเห็นสูงสุดอยู่ที่เห็นด้วย มีจำนวนทั้งสิ้น 24 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.0

จากการสำรวจในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า บริษัทส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยกับแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่ 4.02 โดยผู้บริหารมีมุมมองว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าของบริษัท และหากเปรียบทรัพยากรมนุษย์กับเครื่องจักรในบริษัท บริษัทก็มุ่งหวังที่จะได้รับผลประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับผลประโยชน์จากเครื่องจักรของบริษัท และบริษัทก็มุ่งหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการลงทุนในเครื่องจักรเช่นกัน โดยบริษัทมีมุมมองว่าเมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของบริษัท ดังนั้นจึงควรที่จะมีการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่จะสามารถช่วยพัฒนาสังคมโดยบริษัทจะต้องมีการคำนึงถึงต้นทุนที่ใช้ในการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นด้านทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทมีจากการสำรวจดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 14

การศึกษาในส่วนต่อไปจะเป็นการศึกษาเรื่อง ข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์โดยหัวข้อที่สำรวจ คือ นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อแสดงถึงแนวความคิดนโยบายในการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบัญชีที่บริษัทได้มีการคำนึงถึงเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ทรัพยากรมนุษย์สามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตแก่บริษัทได้	16 (53.3)	12 (40.0)	2 (6.7)	- (0.0)	- (0.0)	4.47	0.629	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การที่บริษัทมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผลที่เกิดจากการกระทำในอดีต เช่น การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น	16 (53.4)	10 (33.3)	4 (13.3)	- (0.0)	- (0.0)	4.40	0.724	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ผลผลิตที่บริษัทได้รับจากทรัพยากรมนุษย์บริษัทสามารถควบคุมได้	4 (13.3)	8 (26.7)	16 (53.3)	2 (6.7)	- (0.0)	3.47	0.819	เห็นด้วย
4. ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทสามารถวัดมูลค่าได้จากจำนวนเงินที่จ่ายลงทุนไป	- (0.0)	10 (33.3)	8 (26.7)	12 (40.0)	- (0.0)	2.93	0.868	ไม่แน่ใจ
5. ทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับสินทรัพย์ของบริษัท	8 (26.7)	10 (33.3)	8 (26.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	3.67	1.155	เห็นด้วย
6. บริษัทมีการบันทึกต้นทุนที่ลงทุนทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา	6 (20.0)	16 (53.3)	6 (20.0)	2 (6.7)	- (0.0)	3.87	0.819	เห็นด้วย

ตารางที่ 15 (ต่อ)

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
7. องค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทถือว่ามีความสำคัญที่สุด								
7.1 ความสามารถประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว	14 (56.7)	12 (40.0)	4 (13.3)	- (0.0)	- (0.0)	4.33	0.711	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.2 พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะในการทำงาน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	12 (40.0)	12 (40.0)	4 (13.3)	2 (6.7)	- (0.0)	4.13	0.900	เห็นด้วย
7.3 ความพยายามในการทำงาน	8 (26.7)	16 (53.3)	4 (13.3)	2 (6.7)	- (0.0)	4.00	0.830	เห็นด้วย
7.4 เวลา หมายถึง เวลาและ ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งทำให้ได้มาซึ่งความรู้ ความชำนาญในงาน	6 (20.0)	18 (60.0)	4 (13.3)	2 (6.7)	- (0.0)	3.93	0.785	เห็นด้วย
8. บริษัทมีมุมมองที่เห็นด้วยกับการกำหนดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นมูลค่าเฉพาะตัวบุคคล	4 (13.3)	14 (46.7)	10 (33.3)	- (0.0)	2 (6.7)	3.60	0.968	เห็นด้วย

ตารางที่ 15 (ต่อ)

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
9. บริษัทมีมุมมองที่เห็นด้วยกับการกำหนดมูลค่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นมูลค่ารวมเช่น มูลค่าของแต่ละ แผนกซึ่งมีความสำคัญแตกต่างกัน	4 (13.3)	12 (40.0)	4 (13.3)	10 (33.3)	- (0.0)	3.33	1.093	ไม่แน่ใจ
10. บริษัทมีการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ไม่ เป็นตัวเงิน								
10.1 สมรรถภาพของทรัพยากรมนุษย์	2 (6.7)	24 (80.0)	2 (6.7)	- (0.0)	2 (6.7)	3.80	0.847	เห็นด้วย
10.2 การประเมินผลการทำงาน	10 (33.3)	18 (60.0)	2 (6.7)	- (0.0)	- (0.0)	4.27	0.583	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.3 การประเมินความสามารถ	8 (26.7)	20 (66.7)	2 (6.7)	- (0.0)	- (0.0)	4.20	0.551	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.4 การวัดทัศนคติ	8 (26.7)	18 (60.0)	2 (6.7)	- (0.0)	2 (6.7)	4.00	0.983	เห็นด้วย
10.5 การคาดคะเนประโยชน์ที่จะได้รับจากทรัพยากร มนุษย์	- (0.0)	22 (73.3)	6 (20.0)	- (0.0)	2 (6.7)	3.60	0.814	เห็นด้วย
รวม						3.88	0.922	เห็นด้วย

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านนโยบายบัญชี ทรัพยากรมนุษย์ว่าทรัพยากรมนุษย์สามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตแก่บริษัท ได้ ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.47 โดยระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็น ร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ เห็นด้วยและไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผลที่เกิดเนื่องจากการกระทำในอดีต เช่น การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.40 โดยระดับความเห็นที่สูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ เห็นด้วยและไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.47 ในเรื่องที่ว่าผลผลิตที่บริษัทได้รับจากทรัพยากรมนุษย์บริษัทสามารถควบคุมได้ โดยระดับความเห็นในระดับสูงสุด คือ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.7 และถัดมา คือ คิดระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 13.3 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องที่ว่า ทรัพยากรมนุษย์บริษัทสามารถวัดมูลค่าได้จากจำนวนเงินที่จ่ายลงทุนไป ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 2.93 โดยระดับความเห็นที่สูงที่สุด คือ ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยและไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ ร้อยละ 26.7 ตามลำดับ

ระดับความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับสินทรัพย์ของบริษัท ระดับความเห็นโดยเฉลี่ย คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.67 โดยระดับความเห็นสูงสุดคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจและเห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 26.7 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น และถัดมา คือ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 6.7 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น

สำหรับความคิดเห็นนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ว่าบริษัทได้มีการบันทึกต้นทุนในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ระดับความเห็นโดยเฉลี่ย คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.87 โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่าง

ยิ่ง และไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 6.7

ในความคิดเห็นขององค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทถือว่ามีความสำคัญที่สุด ในเรื่อง ความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว ความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.33 โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ เห็นด้วย และ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 40.0 และร้อยละ 13.3ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นขององค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทถือว่ามีความสำคัญที่สุดในเรื่อง พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะในการทำงาน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วย โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 40 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น รองลงมา คือ ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 13.3 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นขององค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทถือว่ามีความสำคัญที่สุดในเรื่อง ความพยายามในการทำงาน ความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วย โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 26.7 และถัดมา คือ ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ในความคิดเห็นขององค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทถือว่ามีความสำคัญที่สุดในเรื่อง เวลา หมายถึง เวลาและประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งทำให้ได้มาซึ่งความรู้ ความชำนาญในงาน ความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วย โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20.0 ร้อยละ 13.3 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องที่ว่าบริษัทมีมุมมองที่เห็นด้วยกับการกำหนดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นมูลค่าเฉพาะตัวบุคคล ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วย โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ถัดมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่เห็นด้วยกับการกำหนดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์เป็นมูลค่ารวม เช่น มูลค่าของแต่ละแผนก็มีความสำคัญแตกต่างกัน ระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 3.33 โดยระดับความเห็นสูงสุดอยู่ที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 33.3 และถัดมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 13.3 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น

สำหรับแนวคิดนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในเรื่อง บริษัทมีการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ สมรรถภาพของทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.80 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 6.7 เท่ากันทั้งสามระดับความคิดเห็น

ในแนวคิดนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เรื่องที่ว่าบริษัทมีการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ การประเมินผลการทำงาน โดยความคิดเห็นเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.27 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ในแนวคิดนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ว่าบริษัทมีการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ การประเมินความสามารถ โดยความคิดเห็นเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.20 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.7 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับแนวคิดนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ว่าบริษัทมีการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ การวัดทัศนคติ โดยความคิดเห็นเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 4.00 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ถัดมา คือ ไม่แน่ใจ และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 6.7 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น

แนวคิดในนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เรื่องบริษัทมีการวัดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ การคาดคะเนประโยชน์ที่จะได้รับจากทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเฉลี่ย

อยู่ที่ เห็นด้วย เป็นร้อยละ 3.60 โดยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

จากผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด พบว่า บริษัทมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยที่ระดับ 3.88 อยู่ในระดับเห็นด้วยกับแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ตารางที่16 ถัดไปเป็นการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความสุขในงานอย่างแท้จริง เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความหลากหลาย การสร้างสรรค์	18	12	-	-	-			
ความสนุก เป็นต้น ที่สามารถหาได้จากการทำงาน	(60.0)	(40.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	4.60	0.498	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. โอกาสที่จะได้รับความเติบโต ประกอบด้วย ความก้าวหน้า โอกาสในการเป็นผู้นำ สิ่งเพิ่มพูน	16	14	-	-	-			
ทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม เป็นต้น	(53.3)	(46.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	4.53	0.507	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การยอมรับ เช่น ความพึงพอใจ การยอมรับใน บริษัท การยอมรับในวิชาชีพ เป็นต้น	14	14	2	-	-			
	(46.7)	(46.7)	(6.7)	(0.0)	(0.0)	4.40	0.621	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. เงินรางวัล เช่น ค่าจ้างพื้นฐาน เงินใจ โบนัส สวัสดิการสังคมและสุขภาพ เป็นต้น	16	14	-	-	-			
	(53.3)	(46.7)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	4.47	0.507	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม						4.50	0.535	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 16 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ คือ ความสุขในงานอย่างแท้จริง เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความหลากหลาย ที่สามารถหาได้จากการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.60 โดยระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 18 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 60.0 และรองลงมา คือ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีจำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.0

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง โอกาสที่จะได้รับความเติบโต ประกอบด้วย ความก้าวหน้า โอกาสในการเป็นผู้นำ สิ่งเพิ่มพูนทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.53 โดยระดับความเห็นในระดับสูงสุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53.3 และ รองลงมา คือ เห็นด้วย มีจำนวน 14 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46.7

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่อง การยอมรับ เช่น ความพึงพอใจ การยอมรับในบริษัท การยอมรับในวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.40 โดยระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย มีจำนวน 14 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 46.7 เท่ากัน ทั้งสองระดับความคิดเห็น และรองลงมา คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.7

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ คือ เรื่อง เงินรางวัล เช่น ค่าจ้างพื้นฐาน เงินจูงใจ โบนัส สวัสดิการสังคมและสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.47 โดยระดับความเห็นสูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 14 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46.7

สามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ที่ระดับความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และการศึกษาในส่วนถัดไปเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อสำรวจถึงความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่มีในปัจจุบันดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารงานภายในบริษัท	16 (53.3)	14 (46.7)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	4.53	0.507	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในข้อมูลที่สำคัญในการตัดสินใจของบุคคลภายนอก	10 (33.3)	16 (53.3)	4 (13.3)	- (0.0)	- (0.0)	4.20	0.664	เห็นด้วย
3. การที่บริษัทได้มีการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์จะทำให้รายงานทางการเงินแสดงฐานะของบริษัทได้ชัดเจน และทำให้รายงานทางการเงินมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	10 (33.3)	10 (33.3)	10 (33.3)	- (0.0)	- (0.0)	4.00	0.830	เห็นด้วย
4. บริษัทมีความเห็นว่าข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่บริษัทควรมีการเปิดเผยต่อสาธารณะชน	- (0.0)	12 (40.0)	12 (40.0)	6 (20.0)	- (0.0)	3.20	0.761	ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 17 (ต่อ)

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
5. บริษัทเห็นด้วยกับการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากร มนุษย์ผ่านทางวิธีการใด								
5.1 งบการเงิน	2 (6.7)	9 (30.0)	13 (43.3)	6 (20.0)	- (0.0)	3.23	0.858	ไม่แน่ใจ
5.2 งบประกอบงบการเงิน	2 (6.7)	10 (33.3)	12 (40.0)	4 (13.3)	2 (6.7)	3.20	0.997	ไม่แน่ใจ
5.3 รายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน	2 (6.7)	6 (20.0)	16 (53.3)	4 (13.3)	2 (6.7)	3.07	0.944	ไม่แน่ใจ
5.4 รายงานจากประธานกรรมการบริษัท	5 (16.7)	8 (26.7)	12 (40.0)	4 (13.3)	1 (3.3)	3.40	1.037	ไม่แน่ใจ
6. การเปิดเผยข้อมูลด้านบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะ ทำให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นต่อมุมมองด้าน สังคม	4 (13.3)	14 (46.7)	8 (26.7)	4 (13.3)	- (0.0)	3.60	0.894	เห็นด้วย

ตารางที่ 17 (ต่อ)

n = 30								
ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
7. แนวโน้มการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทของท่านจะเพิ่มขึ้นใน อนาคต	- (0.0)	8 (26.7)	18 (60.0)	2 (6.7)	2 (6.7)	3.07	0.785	ไม่แน่ใจ
รวม						3.55	0.965	เห็นด้วย

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่อง ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารงานภายในบริษัท ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.53 โดยระดับความคิดเห็นที่สูงสุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็น ร้อยละ 53.3 รองลงมาคือเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 46.7

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในข้อมูลที่สำคัญในการตัดสินใจของบุคคลภายนอก โดยระดับความเห็นในระดับสูงสุด คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 53.3 และ รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ ร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า การที่บริษัทได้เปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์จะทำให้รายงานทางการเงินแสดงฐานะของบริษัทได้ชัดเจน และทำให้รายงานทางการเงินมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วย โดยระดับความคิดเห็นที่สูงสุดอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย และ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 เท่ากันทั้งสามระดับความคิดเห็น

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่บริษัทควรมีการเปิดเผยต่อสาธารณะชน ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 3.20 โดยระดับความเห็นสูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 40.0 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น รองลงมาคือไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20.0

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์บริษัทเห็นด้วยกับการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางงบการเงิน ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 3.23 โดยระดับความเห็นสูงที่สุดอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 30.0 และถัดมาคือ ไม่เห็นด้วยและ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์บริษัทเห็นด้วยกับการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางงบประกอบงบการเงิน ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 3.20 โดยระดับความเห็นสูงที่สุดอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 33.3 และถัดมาคือไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 13.3 ร้อยละ 6.7 และ 6.7 ตามลำดับ

ความคิดเห็นในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์บริษัทเห็นด้วยกับการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางรายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ไม่แน่ใจ โดยระดับความเห็นสูงที่สุดอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20.0 และถัดมาคือ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 13.3 ร้อยละ 6.7 และ ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์บริษัทเห็นด้วยกับการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางรายงานจากประธานกรรมการบริษัท ระดับความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่ไม่แน่ใจ โดยระดับความเห็นสูงที่สุดอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.7

และถัดมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 16.7 ร้อยละ 13.3 และ ร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นต่อมุมมองด้านสังคม ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.60 โดยระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดอยู่ที่เห็นด้วย คิดเป็น ร้อยละ 46.7 และรองลงมา คือ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.7 ถัดมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 13.3 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ด้านแนวโน้มการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทว่าจะเพิ่มขึ้นในอนาคต ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 3.07 โดยระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดอยู่ที่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 60.0 และรองลงมา คือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.7 ถัดมา คือ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 6.7 เท่ากันทั้งสองระดับความคิดเห็น และสามารถสรุปได้ว่าความคิดเห็นด้านการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ บริษัทมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วย

ดังนั้น จากการสำรวจค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. แนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท 2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ 3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และ 4. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาต่อในความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานและปัจจัยธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุของบริษัทและประเภทของอุตสาหกรรม กับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้ศึกษาได้ทำการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบหาความแตกต่างของแนวคิดดังกล่าว และทำการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ผลการศึกษาจากสถิติ 2 ประเภท คือ ผลการศึกษาด้วยสถิติเชิงพรรณนาดังที่แสดงไว้ข้างต้น และผลสถิติเชิงอนุมานซึ่งจะทำการศึกษาในส่วนถัดไป โดยในการศึกษาด้วยสถิติเชิงอนุมานนั้นจะเป็นการศึกษาความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยธุรกิจกับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้ศึกษากำหนดให้มีปัจจัยตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุของบริษัทและประเภทของอุตสาหกรรม และตัวแปรตาม คือ แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยแบ่งหมวดหมู่ของคำถามออกเป็น 4 ส่วน จำนวน 38 คำถาม และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ t-Test และ F-Test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ $P > 0.05$ หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

การเสนอและทดสอบสมมติฐานแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยผู้ศึกษาได้จำแนกเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยธุรกิจ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการตั้งสมมติฐานตามหมวดหมู่ของคำถามทั้ง 4 ส่วน และสรุปแนวคิดจากคำถามทั้ง 4 ส่วน คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
4. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

5. สรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

และในการทดสอบสมมติฐานผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ 7 สมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารเพศชายและผู้บริหารเพศหญิงมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชี
ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

(n = 30)					
เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P-value
ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์ของบริษัท					
ชาย	14	3.98	0.963	-0.533	0.598
หญิง	16	4.05	0.938		
นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากร มนุษย์					
ชาย	14	3.71	0.967	-2.730	0.011*
หญิง	16	4.04	0.854		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน ทรัพยากรมนุษย์					
ชาย	14	4.5	0.572	0.000	1.000
หญิง	16	4.5	0.504		
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
ชาย	14	3.59	1.066	0.368	0.716
หญิง	16	3.52	0.869		
สรุปแนวความคิดการเปิดเผย ข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
ชาย	14	3.81	0.996	-1.366	0.183
หญิง	16	3.95	0.893		

* ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 18 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

จากการแบ่งการทดสอบสมมติฐานตามคำถามทั้ง 4 ด้าน พบว่าในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลสรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สรุปได้ว่า ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

(n = 30)					
อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท					
ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.57	1.016	10.472	0.000*
30-40 ปี	12	4.02	1.086		
41-50 ปี	12	4.24	0.652		
รวม	30	4.02	0.948		

* ขอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 19 (ต่อ)

(n = 30)					
อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากร มนุษย์					
ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.96	0.795	0.214	0.810
30-40 ปี	12	3.86	0.952		
41-50 ปี	12	3.86	0.952		
รวม	30	3.88	0.922		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน ทรัพยากรมนุษย์					
ต่ำกว่า 30 ปี	6	4.54	0.509	0.000	1.000
30-40 ปี	12	4.50	0.505		
41-50 ปี	12	4.48	0.618		
รวม	30	4.50	0.550		
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.50	1.127	0.183	0.835
30-40 ปี	12	3.50	0.907		
41-50 ปี	12	3.63	0.935		
รวม	30	3.55	0.965		
สรุปแนวความคิดการเปิดเผย ข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.82	0.959	0.329	0.723
30-40 ปี	12	3.86	0.972		
41-50 ปี	12	3.94	0.908		
รวม	30	3.89	0.944		

จากตารางที่ 19 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความคิดเห็นในนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลสรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลสำรวจในตารางที่ 19 มีแนวความคิดอยู่หนึ่งด้าน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ที่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทแตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้ศึกษาต่อโดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่ พหุคูณ ด้วยค่าทดสอบ Scheffe และดูที่ค่า Mean Difference(I-J) ดังตารางที่20 ที่จะกล่าวถึงถัดไป

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทตามอายุ วิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่(Post-hoc tests)

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี(จ)	30-40 ปี(จ)	41-50 ปี(จ)
	ค่าเฉลี่ย	3.57	4.02	4.24
ต่ำกว่า 30 ปี(I)	3.57		-3.17*	-4.67*
30-40 ปี(I)	4.02			
41-50 ปี(I)	4.24			

* ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของ ด้วยวิธี Scheffe โดยดูที่ค่า Mean Difference สามารถสรุปได้ว่า ช่วงอายุที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีอยู่ 2 คู่ ได้แก่ ช่วงอายุ30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

มากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
มากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชี
ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n= 30)					
ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์ของบริษัท					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.29	0.469	2.660	0.447
ปริญญาตรี	15	4.09	1.001		
ปริญญาโท	12	3.90	0.926		
ปริญญาเอก	1	3.86	1.069		
รวม	30	4.02	0.948		
นโยบายด้านการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.59	0.500	5.976	0.113
ปริญญาตรี	15	3.84	0.891		
ปริญญาโท	12	3.80	0.973		
ปริญญาเอก	1	4.00	0.866		
รวม	30	3.88	0.922		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน ทรัพยากรมนุษย์					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.000	4.883	0.181
ปริญญาตรี	15	4.50	0.567		
ปริญญาโท	12	4.38	0.489		
ปริญญาเอก	1	5.00	0.000		
รวม	30	4.50	0.535		

ตารางที่ 21 (ต่อ)

(n= 30)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.649	5.887	0.117
ปริญญาตรี	15	3.42	0.971		
ปริญญาโท	12	3.58	0.958		
ปริญญาเอก	1	4.20	1.033		
รวม	30	3.55	0.965		
สรุปแนวความคิดการเปิดเผย ข้อมูลการบัญชีทรัพยากร มนุษย์					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.42	0.595	6.737	0.081
ปริญญาตรี	15	3.85	0.960		
ปริญญาโท	12	3.82	0.945		
ปริญญาเอก	1	4.13	0.935		
รวม	30	3.89	0.944		

จากตารางที่ 21 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานในรายละเอียดทั้ง 4 ด้าน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลสรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 30)					
ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท					
1-5 ปี	7	3.63	1.093	0.709	0.556
6-10 ปี	6	4.24	0.878		
11-15 ปี	8	4.00	0.934		
16 ปีขึ้นไป	9	4.19	0.800		
รวม	30	4.02	0.948		
นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
1-5 ปี	7	3.94	0.816	0.246	0.863
6-10 ปี	6	4.18	0.948		
11-15 ปี	8	3.85	0.812		
16 ปีขึ้นไป	9	3.67	1.020		
รวม	30	3.88	0.922		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์					
1-5 ปี	7	4.36	0.488	2.307	0.511
6-10 ปี	6	4.67	0.482		
11-15 ปี	8	4.50	0.508		
16 ปีขึ้นไป	9	4.50	0.609		
รวม	30	4.50	0.535		
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
1-5 ปี	7	3.40	1.109	0.328	0.805

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n = 30)

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
6-10 ปี	6	3.70	0.696		
11-15 ปี	8	3.58	0.952		
16 ปีขึ้นไป	9	3.54	1.007		
รวม	30	3.55	0.965		
สรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
ข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
1-5 ปี	7	3.79	0.973	0.020	0.996
6-10 ปี	6	4.11	0.878		
11-15 ปี	8	3.88	0.885		
16 ปีขึ้นไป	9	3.82	0.994		
รวม	30	3.89	0.994		

จากตารางที่ 22 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานในความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลสรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 5 บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามทุนจดทะเบียน

(n = 30)

ทุนจดทะเบียน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	F	P-value
มาตรฐาน					
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ					
ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท					
50-400 ล้านบาท	15	3.99	0.849	0.275	0.843
400-800 ล้านบาท	5	4.14	1.115		
800-1,200 ล้านบาท	5	4.06	0.938		
1,200 ล้านบาทขึ้นไป	5	3.94	1.083		
รวม	30	4.02	0.948		
นโยบายด้านการบัญชี					
ทรัพยากรมนุษย์					
50-400 ล้านบาท	15	3.90	0.824	0.102	0.958
400-800 ล้านบาท	5	3.84	0.986		
800-1,200 ล้านบาท	5	3.93	1.078		
1,200 ล้านบาทขึ้นไป	5	3.82	0.978		
รวม	30	3.88	0.922		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ					
ต้นทุนทรัพยากรมนุษย์					
50-400 ล้านบาท	15	4.35	0.481	4.366	0.225
400-800 ล้านบาท	5	4.80	0.410		
800-1,200 ล้านบาท	5	4.60	0.598		
1,200 ล้านบาทขึ้นไป	5	4.55	0.605		
รวม	30	4.50	0.535		
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชี					
ทรัพยากรมนุษย์					
50-400 ล้านบาท	15	3.61	0.889	0.398	0.755
400-800 ล้านบาท	5	3.42	1.012		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

(n = 30)

ทุนจดทะเบียน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
800-1,200 ล้านบาท	5	3.66	1.099		
1,200 ล้านบาทขึ้นไป	5	3.40	0.990		
รวม	30	3.55	0.965		
สรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
50-400 ล้านบาท					
400-800 ล้านบาท	5	3.88	1.048	0.181	0.908
800-1,200 ล้านบาท	5	3.95	1.045		
1,200 ล้านบาทขึ้นไป	5	3.81	1.016		
รวม	30	3.89	0.944		

จากตารางที่ 23 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามทุนจดทะเบียน ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และ การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลสรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สรุปได้ว่า บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 6 บริษัทที่มีอายุการดำเนินงานแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการดำเนินงานของบริษัท

(n = 30)

อายุการดำเนินงาน ของบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท					
10-20ปี	12	3.94	0.841	1.380	0.710
20-40ปี	11	4.06	0.978		
40-50ปี	4	3.93	1.184		
50-60ปี	3	4.29	0.902		
รวม	30	4.02	0.948		
นโยบายด้านการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
10-20ปี	12	3.91	0.880	0.518	0.915
20-40ปี	11	3.89	0.952		
40-50ปี	4	3.82	1.064		
50-60ปี	3	3.84	0.784		
รวม	30	3.88	0.922		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ต้นทุนทรัพยากรมนุษย์					
10-20ปี	12	4.38	0.531	3.773	0.287
20-40ปี	11	4.57	0.501		
40-50ปี	4	4.81	0.544		
50-60ปี	3	4.33	0.492		
รวม	30	4.50	0.535		
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
10-20ปี	12	3.51	0.935	1.258	0.739
20-40ปี	11	3.65	0.943		
40-50ปี	4	3.48	1.219		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 30)

อายุการดำเนินงาน ของบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
50-60ปี	3	3.43	0.774		
รวม	30	3.55	0.965		
สรุปแนวความคิดการ เปิดเผยข้อมูลการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์					
10-20ปี	12	3.86	0.892	0.565	0.904
20-40ปี	11	3.93	0.951		
40-50ปี	4	3.86	1.142		
50-60ปี	3	3.87	0.836		
รวม	30	3.89	0.944		

จากตารางที่ 24 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการดำเนินงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่าบริษัทที่มีอายุการดำเนินงานแตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลสรุปแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สรุปได้ว่า บริษัทที่มีอายุการดำเนินงานที่แตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 7 บริษัทที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกประเภทอุตสาหกรรม

(n = 30)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ					
ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท					
กลุ่มการแพทย์	4	4.04	0.576	0.197	0.822
อาหารและเครื่องดื่ม	10	3.96	1.028		
สื่อและสิ่งพิมพ์	16	4.05	0.976		
รวม	30	4.02	0.948		
นโยบายด้านการบัญชี					
ทรัพยากรมนุษย์					
กลุ่มการแพทย์	4	3.79	0.971	6.478	0.039*
อาหารและเครื่องดื่ม	10	3.68	0.951		
สื่อและสิ่งพิมพ์	16	4.03	0.867		
รวม	30	3.88	0.922		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ					
ต้นทุนทรัพยากรมนุษย์					
กลุ่มการแพทย์	4	4.44	0.512	0.097	0.908
อาหารและเครื่องดื่ม	10	4.55	0.552		
สื่อและสิ่งพิมพ์	16	4.48	0.534		
รวม	30	4.50	0.535		
การเปิดเผยข้อมูลการบัญชี					
ทรัพยากรมนุษย์					
กลุ่มการแพทย์	4	3.68	0.829	0.477	0.626
อาหารและเครื่องดื่ม	10	3.43	1.027		
สื่อและสิ่งพิมพ์	16	3.59	0.954		
รวม	30	3.55	0.965		

* ขอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 25 (ต่อ)

(n = 30)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
สรุปความคิดเห็นการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์					
กลุ่มการแพทย์	4	3.88	0.856	1.649	0.211
อาหารและเครื่องดื่ม	10	3.76	1.004		
สื่อและสิ่งพิมพ์	16	3.97	0.920		
รวม	30	3.89	0.944		

จากตารางที่ 25 แสดงแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บริษัทที่มีประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีแนวความคิดอยู่หนึ่งด้านที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน คือ นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ที่พบว่าบริษัทที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงได้ศึกษาต่อโดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่ พหุคูณ ด้วยค่าทดสอบ Scheffe และดูที่ค่า Mean Difference(I-J) ดังตารางที่ 26 ที่จะกล่าวถึงถัดไป

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบแนวความคิดเกี่ยวกับนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทตามประเภทอุตสาหกรรม วิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่(Post-hoc tests)

ประเภทอุตสาหกรรม	การแพทย์(J)	อาหารและเครื่องดื่ม(J)	สื่อและสิ่งพิมพ์(J)
ค่าเฉลี่ย			
การแพทย์(I)	3.79	3.79	4.03
อาหารและเครื่องดื่ม(I)	3.68		-5.90*
สื่อและสิ่งพิมพ์(I)	4.03		

* ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของ ด้วยวิธี Scheffe โดยดูที่ค่า Mean Difference สามารถสรุปได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ อุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์มีแนวความคิดเกี่ยวกับนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่าอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

จากการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า ในการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ผ่านทางแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยกับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และจากการทดสอบสมมติฐานกับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสามารถสรุปได้ว่า ในภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน แต่ผลสำรวจในรายละเอียดทั้ง 4 ด้าน มีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ 2 ปัจจัยที่มีแนวความคิดที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวความคิดในนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันและผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่แตกต่างกันโดยพบว่าช่วงอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และ ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนผลการสำรวจสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงานของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน แต่มีรายละเอียดของปัจจัยธุรกิจอยู่หนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้มีแนวความคิดที่แตกต่างกัน คือ ประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีแนวความคิดในนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์มีแนวความคิดเกี่ยวกับนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่าอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

ข้อวิจารณ์

จากผลการศึกษาเรื่องการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลบัญชีทรัพยากรมนุษย์ และในเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ บริษัทส่วนใหญ่จะเปิดเผยข้อมูลของพนักงานในระดับบริหาร ซึ่งเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา ในเรื่อง ค่าตอบแทนพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดไว้ให้เปิดเผย ซึ่งหากพิจารณาเฉพาะการเปิดเผย

ข้อมูลของพนักงานในระดับอื่นนอกเหนือจากระดับบริหารตามแนวคิดบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปที่แรงงานส่วนใหญ่ของบริษัท บริษัทจะมีเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพและเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย โดยมีบริษัทจำนวนไม่มากนักที่มีการเปิดเผยจำนวนเงินที่จ่ายหรือจำนวนเงินที่บริษัทได้ลงทุนไปในทรัพยากรมนุษย์และการเปิดเผยดังกล่าวเป็นการเปิดเผยเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บริษัท เพราะการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในระดับอื่นที่นอกเหนือจากผู้บริหารเป็นสิ่งที่บริษัทสามารถเลือกที่จะเปิดเผยได้ตามความสมัครใจ และบริษัทมีความคิดเห็นว่าหากบริษัทได้มีการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการนำเสนอข้อมูลมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ Frederiksen (1998) ที่พบว่าการศึกษาการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นความรับผิดชอบของสังคมและบริษัทต่างๆ ซึ่งต้องช่วยกันพัฒนาประเทศจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โดยการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อการตัดสินใจ แต่ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีข้อจำกัด ในเรื่องการวัดมูลค่าซึ่งสามารถกระทำได้ยาก และสอดคล้องกับ Imam (2000) ที่พบว่า การนำเสนอข้อมูลด้านบัญชีเพื่อสังคมยังมีอยู่ในระดับที่น้อยเนื่องจากปัญหาด้านคุณภาพของข้อมูล ส่วนมากข้อมูลที่เปิดเผยมักจะเป็นข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์โดยเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นตัวเงิน และมนตรี ช่วยชู (2539) ที่พบว่าในการเสนอรูปแบบรายงานการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย บริษัทส่วนใหญ่จะมีการเปิดเผยข้อมูลด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการเปิดเผยข้อมูลมีปริมาณน้อยเนื่องจากการไม่มีรูปแบบรายงานที่เป็นมาตรฐานในการจัดทำและเป็นการเปิดเผยที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของบริษัทในการเปิดเผยข้อมูล

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเปิดเผยข้อมูลต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นต่อการวัดมูลค่าและการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันรวมถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยธุรกิจต่อแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเป็นการศึกษาจากผลสำรวจผ่านแบบสอบถามและการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางรายงานทางการเงินที่บริษัทเปิดเผยต่อสาธารณะชน สำหรับรอบระยะเวลาบัญชี ปี พ.ศ. 2548 ของกลุ่มบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 3 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ กลุ่มการแพทย์ 14 บริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม 24 บริษัท และกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ 27 บริษัทรวมทั้งสิ้น 65 บริษัท สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากรายงานทางการเงินของบริษัทใน 3 กลุ่มอุตสาหกรรม สำหรับรอบระยะเวลาบัญชี ปี พ.ศ. 2548 สรุปได้ว่า บริษัททุกบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงาน โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานอื่นมากกว่าเปิดเผยผ่านรายงานจากประธานกรรมการบริษัท ซึ่งรายงานอื่นที่บริษัทใช้ในการเปิดเผยข้อมูล คือ แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี โดยมีหัวข้อด้านพนักงานมากที่สุดที่เปิดเผยมากที่สุดคือ รายละเอียดผู้บริหารและโครงสร้างเงินทุน ซึ่งจะเป็นการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประวัติของผู้บริหาร รายละเอียดของผู้ถือหุ้นและนโยบายในการจ่ายเงินปันผล รองลงมาคือเรื่องการจัดการ โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเปิดเผยมากที่สุดคือ กลุ่มการแพทย์ และกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ มีการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานน้อยที่สุด

ด้านเนื้อหาในการเปิดเผยข้อมูลพนักงานเมื่อพิจารณาตามแนวคิดต้นทุนเดิมของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่ได้แบ่งต้นทุนเป็น 2 ประเภท คือ ต้นทุนในการจัดหา และต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเมื่อพิจารณาจาก 3 กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษา เนื้อหาที่บริษัทได้มีการเปิดเผยมากที่สุดเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรมในเรื่อง ค่าตอบแทนพื้นฐาน ที่มอบให้แก่พนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่มอบให้แก่พนักงานในระดับบริหารเพราะถือเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนพื้นฐานของผู้บริหารตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลที่ตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทยกำหนดไว้ ซึ่งหากไม่รวมการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในระดับบริหาร บริษัทจะมีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานระดับอื่นอยู่ในปริมาณที่น้อยมาก เช่น เรื่องค่าตอบแทนพื้นฐานของพนักงานระดับอื่น บริษัทจะมีการเปิดเผยเป็นภาพรวมทั้งบริษัท ในขณะที่การเปิดเผยของกรรมการบริษัทจะมีการเปิดเผยรายละเอียดในแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน เป็นต้น ส่วนเรื่องที่บริษัทได้มีการเปิดเผยรองลงมาคือเรื่องการฝึกอบรม โบนัส และสวัสดิการในตัวพนักงานและครอบครัว ตามลำดับ

การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลที่มีการเปิดเผยมากที่สุดเป็นการเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา คือ ต้นทุนในการฝึกอบรมในเรื่องผลตอบแทนพื้นฐานที่มอบให้แก่พนักงาน รองลงมาบริษัทจะมีการเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเรื่องที่เปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องต้นทุนการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งเปิดเผยในเรื่องบุคลากรและนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ถัดมาคือ ต้นทุนการบำรุงรักษา เช่น สวัสดิการที่มอบให้แก่พนักงานในด้านต่างๆ และทางด้านข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา ส่วนใหญ่บริษัทจะเปิดเผยเรื่องต้นทุนการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อต้นทุนการฝึกอบรม เช่น ในปี 2548 บริษัทได้วางแผนจะส่งพนักงานในฝ่ายผลิต จำนวน 30 คนไปสัมมนาต่างประเทศและในประเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เป็นต้น และจากการเปิดเผยข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตราที่บริษัทมีการเปิดเผยมากที่สุด คือ เรื่องค่าตอบแทนพื้นฐานของพนักงานซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานในระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่

ผลการศึกษาเรื่องระดับความคิดเห็นของกลุ่มบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ โดยกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารบริษัท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จบการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี ในเรื่องปัจจัยธุรกิจบริษัทส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนอยู่ระหว่าง 50-400 ล้านบาท อายุการดำเนินงานของบริษัทอยู่ที่ช่วงอายุ 10-20 ปี และประเภทอุตสาหกรรมของบริษัทที่ตอบแบบสอบถามกลับส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ จากผลสำรวจสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย โดยเมื่อสอบถามในแต่ละหัวข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความคิดเห็นการบัญชีทรัพยากรมนุษย์บริษัทมีมุมมองว่าทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบริษัทและบริษัทมุ่งหวังผลผลิตที่จะได้รับจากทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการผลผลิตของเครื่องจักร ดังนั้น บริษัทจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ซึ่งบริษัทได้มีการคำนึงถึงต้นทุนการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ทางด้านนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยกับความคิดเห็นที่ว่าบริษัทควรมีการใช้แนวคิดนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เพราะบริษัทได้มองว่ามนุษย์เปรียบได้กับสินทรัพย์ของบริษัท จึงควรมีการบันทึกต้นทุนในการลงทุนที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยควรพิจารณาจากองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความสามารถ พฤติกรรม ความพยายามในการทำงาน และเวลา ซึ่งบริษัทมองว่าการกำหนดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์เป็นมูลค่าเฉพาะตัวบุคคล โดยบริษัทสามารถประเมินมูลค่าได้จากการวัดมูลค่าทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงิน คือ เงินที่บริษัทได้ลงทุนไปเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ การประเมินผลการทำงาน และการประเมินความสามารถของพนักงาน

ผลสรุปด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความสุขในงานอย่างแท้จริง โอกาสในการได้รับความเติบโต การยอมรับ และเงินรางวัล ซึ่งบริษัทจะต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อบริหารให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานให้บริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่คู่กับบริษัทต่อไป

ด้านการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์บริษัทเห็นด้วยว่าควรมีการเปิดเผยข้อมูลเพราะจะทำให้บริษัทสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการบริหารงานภายในองค์กร โดยในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ผ่านทางรายงานทางการเงิน บริษัทมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่แน่ใจในรายงานที่จะใช้เปิดเผย อาจเนื่องมาจากในเรื่องต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่บริษัทมีการจัดทำรายงานและเปิดเผยข้อมูลเป็นรายงานที่ใช้ภายในบริษัทเท่านั้นไม่ได้นำมาเปิดเผยในรายงานที่เปิดเผยภายนอก จึงทำให้ผู้บริหารไม่นิยมที่จะเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ผ่านรายงานทางการเงินหรืออาจไม่ทราบหากบริษัทต้องการเปิดเผยข้อมูล จะเปิดเผยผ่านในรายงานใดเมื่อเทียบกับหลักการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ เพราะการเปิดเผยข้อมูลในปัจจุบันกำหนดให้บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ต้องเปิดเผยข้อมูลตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนั้นรายงานที่บริษัทส่วนใหญ่ใช้ในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ คือ รายงานข้อมูลประจำปี และอาจเนื่องจากในรายงานข้อมูลประจำปีมีการระบุจำนวนข้อมูลที่บริษัทต้องเปิดเผยเป็นจำนวนมาก โดยในการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์บริษัทมองว่าหากบริษัทได้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บริษัทมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงทางสังคมที่ดี และเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจของบุคคลภายนอกและบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจถึงแนวโน้มการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอนาคตที่เพิ่มขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดกับแนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสามารถสรุปได้ใน 2 มุมมอง คือ มุมมองแรกด้านภาพรวม หมายถึง แนวความคิดการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยธุรกิจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยธุรกิจ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน อายุการดำเนินงานของบริษัทและประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีแนวความคิดในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน แต่หากมองในมุมมองที่ 2 คือ รายละเอียดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท 2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ 3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ และ 4. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ 2 ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารมีแนวความคิดที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวความคิดในนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันและผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่แตกต่างกัน โดยพบว่าช่วงอายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีปัจจัยธุรกิจอยู่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวความคิดที่แตกต่างกัน คือ ประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีแนวความคิดเรื่องนโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์มีแนวความคิดเกี่ยวกับนโยบายการบัญชีทรัพยากรมนุษย์มากกว่าอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1. ข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์โดยมากบริษัทจะมีการจัดทำและเก็บไว้เป็นข้อมูลที่ใช้รายงานภายในบริษัท ซึ่งจะทราบเพียงแค่ฝ่ายบุคคลกับผู้บริหาร ไม่เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกมากนัก ในการเปิดเผยข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ต่อบุคคลภายนอกส่วนใหญ่บริษัทจะมีการเปิดเผย แต่ระดับของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยจะเป็นการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานที่ไม่ชัดเจน โดยส่วนมากข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในระดับบริหารหรือกรรมการบริษัท ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องเปิดเผยตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานระดับอื่นที่นอกเหนือจากระดับบริหาร บริษัทมักเปิดเผยในปริมาณที่น้อยหรือเปิดเผยด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งหากบริษัทได้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านพนักงานอื่นที่เพิ่มมากขึ้น เช่น เปิดเผยข้อมูลการฝึกอบรมพนักงานในรูปของตัวเงิน เปิดเผยสวัสดิการที่มอบให้แก่

พนักงานหรือเปิดเผยรายละเอียดพนักงานด้านอื่นๆที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ก็จะทำให้บริษัทมีภาพลักษณ์ด้านสังคมที่ดีขึ้นและรายงานทางการเงินของบริษัทมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในปัจจุบันต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าใช้จ่ายสวัสดิการของพนักงาน บริษัทจะบันทึกไว้เป็นค่าใช้จ่ายตามหลักการบัญชีที่ในปัจจุบัน ซึ่งในรายการค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานดังกล่าว หากบริษัทได้มีการจดบันทึกแยกไว้ก็รายงานหนึ่งตามหลักการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในแนวคิดต้นทุนเดิม คือ เริ่มบันทึกตั้งแต่ต้นทุนในการจัดหา และ ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อใช้ในการคำนึงถึงต้นทุนของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ว่าบริษัทมีการลงทุนไปเท่าไร และประเมินถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการลงทุนดังกล่าว จะทำให้การวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อบริษัทได้มีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ภายหลังจากการอบรมบริษัทจะต้องมีการวัดผลการฝึกอบรม โดยต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของพนักงานภายหลังจากการฝึกอบรม เพื่อวิเคราะห์ถึงต้นทุนที่บริษัทที่ได้ลงทุนไปและผลตอบแทนที่บริษัทจะต้องได้รับคือประสิทธิภาพของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นหลังจากการฝึกอบรม เป็นต้น

3. จากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์นั้นส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถวัดค่าได้ออกมาเป็นจำนวนเงิน บริษัทอาจต้องใช้วิธีการประเมินการบริหารปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน เช่น จากการประเมินผลงานของพนักงานของบริษัทว่าเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ สังเกตพฤติกรรม การแสดงออกของพนักงานเป็นอย่างไร หรืออาจจัดทำแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยการสังเกตของผู้บริหารและความใส่ใจของหัวหน้างาน เพราะทรัพยากรมนุษย์ไม่เหมือนกับสินทรัพย์ประเภทอื่น ซึ่งจะมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ในหลายๆด้านที่บริษัทควรจะมีการบริหารปัจจัยต่างๆอย่างเหมาะสมเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการทำการศึกษาเรื่องการบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นการศึกษาการบริหารงานด้านการบัญชีของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารงานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยผู้บริหารของบริษัท ซึ่งหากเป็นไปได้ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโดยตรง เพื่อจะทำให้ทราบถึงทัศนคติของผู้บริหารต่อพนักงานและได้ข้อมูลที่ชัดเจนที่มากยิ่งขึ้น

2. ในการเก็บข้อมูลการเปิดเผยจากรายงานทางการเงิน ควรจะเก็บข้อมูลให้มากกว่า 1 ปี เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มในการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอนาคต

3. การศึกษาด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ควรจะศึกษาในมุมมองที่กว้างขึ้น คือ ไม่เพียงเป็นมุมมองของผู้บริหารอย่างเดียว อาจเป็นมุมมองของนักลงทุน มุมมองของผู้ถือหุ้น หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ซึ่งต้องใช้รายงานทางการเงินเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ว่ามีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

4. การจัดบันทึกข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นรายงานที่มีการใช้ภายในบริษัทไม่เปิดเผยเป็นรายงานแก่บุคคลภายนอกซึ่งหากในการศึกษาครั้งต่อไปมีการศึกษาในรายงานที่ใช้ภายในบริษัทนี้ ก็จะทำให้ทราบถึงการให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กิ่งกนก พิทยานุคุณ, สุนทรี จรูญ, และ รวีวัลย์ ภิชโยพนากุล. 2545. การบัญชีต้นทุน.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. 2544. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows. ขอนแก่น:

โครงการผลิตตำรา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยวุฒิ ชัยพันธุ์. 2547. หลักและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์พื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณัฏ เทียนพุด. 2547. ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจและการประเมินองค์กรแบบสมดุล ภาคที่ 3: คิดเชิงกล

ยุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะบุคคลโครงการชีวแมนแคปปิตอล.

ดวงมณี โกมารทัต. 2546. การบัญชีต้นทุน. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทียนฉาย กิระนันท์. 2519. เศรษฐศาสตร์: ทรัพยากรมนุษย์กำลังคน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

ไทยวัฒนาพานิช.

บุญคง หันจางสิทธิ. 2543. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม

ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินต์ติ้ง
เฮ้าส์.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

สุภา.

มนตรี ช่วยชู. 2539. การเสนอรูปแบบรายงานการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย:
การวิจัยเชิงประจักษ์. วิทยานิพนธ์บัญชีคุณวุฒิบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมธากุล เกียรติสุนทร. 2520. การบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมธากุล เกียรติกระจาย และ ศิลปพร ศรีจันทะพร. 2544. ทฤษฎีการบัญชี ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์
ครั้งที่9. กรุงเทพมหานคร: Text and Journal Publication.

วรศักดิ์ ทุมมานนท์. 2547. มิติใหม่ของงบการเงินและการวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: ธรรม
นิติ เพรส.

ศศิวิมล (มีอำพล) ศรีเจริญจิตร. 2547. ทฤษฎีการบัญชี. กรุงเทพมหานคร: อินโฟโมนิ่งเพรส.

ศิริระ โอภาสพงษ์. 2543. **ทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เอ.อาร์.บิซิเนส เพรส. แปลจาก
Davenport, O. T. 2000. **Human Capital: What It Is and Why People Invest It**.
San Francisco: Jossey-Bass.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2549. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่16.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. 2546. **มาตรฐานการบัญชีของไทย
ฉบับรวมเล่ม (ปรับปรุง2546)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

สุพาตา สิริกุดตา. 2545. **การบัญชีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

สุภาพร ธนโกคาไพศาล. 2546. การเปิดเผยการบัญชีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญา
บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรชาติ รัชตโกกิน. 2541. **การบัญชีเพื่อสิ่งแวดล้อม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณดี ทับเคลียว. 2549. การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีเพื่อสังคมของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย: กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ กลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภค กลุ่มวัสดุก่อสร้างและตกแต่ง และกลุ่มเหมืองแร่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2550. แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (Online). Available: [http:// www.sec.or.th](http://www.sec.or.th).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) (Online). Available: [http:// www.nesdb.go.th](http://www.nesdb.go.th).

American Accounting Association. 1970. **A Statement of Basic Accounting Theory**. Evanston, IL: AAA.

Barcons, C., Guierrez, S., Lopaz, A., Calafell, J. and Miquela, C. 1999. **Human Resource Accounting** 99: 386-394.

Barney, J. 1991. Firm resource and sustained competitive advantage. **Journal of Management** 17 (1): 386-394.

Belkaoui, A. 2004. **Accounting Theory**. 5 th ed. London: TJ international.

Chen, H. M. and Lin, K. J. n.d. The role of Human capital cost in accounting. **Journal of Intellectual Capital** 5 (1): 116-130.

Dahl, H. L. 1979. Measuring the Human ROI. **Management Review** 68 (1): 44-50.

Davenport, O. T. 2000. **Human Capital: what it is and why people invest it**. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Dawson, C. 1994. Human Resource Accounting: From Prescription to Description. **Management Decision** 94 (32): 35-40.

Edmonds, P. C. 1986. Should Human Resources Be Reflected on the Balance Sheet. **Financial Executives Internationals** 86: 42-45.

Financial Accounting Standards Board. 1993. **Goodwill and Intangible Assets**. Norwalk: FASB.

Financial Accounting Standards Board. 1984. **Statement of Financial Accounting Concepts No.5 Recognition and Measurement of Financial Statements of Business Enterprises**. Norwalk: FASB.

Flamholtz, E., 1972. Human resource accounting: a review of theory and research. **Academy of Management Proceedings** 72: 174-177.

Flamholtz, E., Bullen, L. M. and Hua, W. 2002. Human resource accounting: a historical perspective and future implications. **Management Decision** 40 (10): 947-954.

Flamholtz, E., Searfoss, D. and Coff, R. 1998. Developing Human Resource Accounting as a Human Resource Decision Support System. **Accounting Horizons** (September, 1998): 1-9.

Frederiksen, V. J. 1998. **Human resource accounting: interests and conflicts**. Thessaloniki: CEDEFOP-European Centre for the European Centre for the Development of Vocational Training.

Gora, C. J. 2005. **Measuring Return on Human Capital Investments** (Online). Available: <http://www.loma.org>.

Grojer, J. E. and Johanson. 1997. Commentary Current development in Human resource costing and accounting Reality present. **Accounting Auditing & Accountability Journal** 11 (4): 495-505.

Hermanson, D. R., Hermanson, R. H. and Ivancevich, D. M. 1992. Human resource accounting in a recessionary times. **Management Accounting** 74 (1): 69.

Hongren, C. T., Foster, G. and Dartar, M. 2000. **Cost Accounting**, 7th ed. New York: John Wiley & Sons.

Imam, S. 2000. Corporate social performance reporting in Bangladesh. **Journal of Managerial Auditing** 15 (3), (Online). Available: <http://www.emerald-library.com>.

International Accounting Standards Committee. 1994. **Intangible Assets**. United Kingdom: IASC.

International Accounting Standards Committee. 1989. **Marco conceptual para la elaboración de estados financieros**. United Kingdom: IASC.

Kieran, S. G. 1996. Putting the asset value of skills on the balance sheet. **Managerial Audit Journal** 11 (7): 16-20 .

Lev, B. and Schwartz, A. 1971. On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statement. **The Accounting Review** (January, 1971): 105.

Sveiby, K. E. 1997. **The New Organisational Wealth**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.

Swann, H. V. 1978. Human Resource Accounting: Some aspects which require psychologists' attention. **J. occup. Psychol** 51: 301-314.

Theeke, A. H. 2005. A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future. **Journal of Human Resource Costing & Accounting** 9 (1): 40-59.

Thompson, D. G. 1998. Cultural capital and accounting. **Journal of Accounting Auditing & Accountability** 12 (4), (Online). Available: <http://www.emerald-library.com>.

Johanson. 1999. Why the concept of human resource costing and accounting does not work A lesson from seven Swedish case. **Personal Review** 28 (1/2): 97-107.

Wood, C. J. 1996. **Alfred marshall critical assestments second series.** United Kingdom:
Routledge.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

(9) Employee Retirement Plans

R.G. Barry and its domestic subsidiaries have a noncontributory retirement plan for the benefit of salaried and nonsalaried employee, the Associates' Retirement Plan("ARP"). The employees covered under the ARP are eligible to participate upon the completion of one year of service. Salaried participant benefits are based upon a formula applied to participant's final average salary and years of service, which is reduced by a certain percentage of the participant's social security benefits.

Nonsalaried participant benefits are based on a fixed amount for each year of service. The ARP provides reduced benefits for early retirement. R.G. Barry intends to fund the minimum amounts required under the Employee Retirement Income Security Act of 1974(ERISA). Effective as of the close of business day on March31, 2004, the ARP retirement plan was frozen, resulting in a curtailment loss of \$196 for the ARP in the first quarter of fiscal 2004, and the elimination of additional service costs after the first quarter of fiscal 2004.

The funded status of the ARP and the accrued retirement costs, measured on September 30, 2005 and 2004, as recognized at December 31, 2005 and January 1, 2005 were:

	2005	2004
Change in projected benefit obligation:		
Benefit obligation at the beginning of the year	\$29,936	\$30,971
Service cost	-	196
Interest cost	1,744	1,792
Plan amendments	-	(1,743)
Actuarial loss	2,306	442
Benefits paid	<u>(1,874)</u>	<u>(1,722)</u>
Benefit obligation at year-end	<u>\$32,112</u>	<u>\$29,936</u>
Change in plan assets:		
Fair value of plan assets at the beginning of the year	\$22,155	\$21,142
Actual return on plan assets	2,517	2,786
Contributions	1,358	289
Expenses	(495)	(340)

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

	2005	2004
Benefits paid	<u>(1,874)</u>	<u>(1,722)</u>
Fair value of plan assets at year-end	<u>\$23,661</u>	<u>\$22,155</u>
Funded status	\$(8,451)	\$(7,781)
Contributions made in the fourth quarter	174	145
Unrecognized actuarial loss	<u>6,603</u>	<u>4,613</u>
Net amount recognized in the consolidated balance sheets	<u>\$(1,674)</u>	<u>\$(3,023)</u>
Amounts recognized in the consolidated balance sheets consist of:		
Accrued retirement costs,(including \$767 and \$1,443 in fiscal 2005 and fiscal 2004, respectively, classified as current accrued liability for retirement costs)		
	\$(8,451)	\$(7,780)
Accumulated other comprehensive expense	<u>6,777</u>	<u>4,757</u>
Net amount recognized in the consolidated balance sheets	<u>\$(1,674)</u>	<u>\$(3,023)</u>

At December 31,2005 expected benefit payments to plan participants from the ARP for each of the next five years, and the next 5 year period in aggregate, are projected as:

2006	\$1,881
2007	1,952
2008	2,039
2009	2,139
2010	2,172
2011-2015	11,591

R.G. Barry also sponsors a Supplemental Retirement Plan(“SRP”) for certain officers and other key employees of R.G.Barry as designated by the Board of Directors. The SRP is unfunded, noncontributory, and provides for the payment of monthly retirement benefits. Benefits are based on a formula applied to the recipients’ final average monthly compensation, reduced by a certain percentage of their social security benefits. For certain participants, the SRP provides an alternative benefit formula for years worked past the normal retirement age assumed by the SRP. Effective as of close of business day on March 31, 2004, the SRP retirement plan was frozen, resulting in a curtailment loss of

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

\$932 for the SRP in the first quarter of fiscal 2004, and the elimination of additional service costs after the first quarter of fiscal 2004, Effective as of January 1, 2005, the SRP was unfrozen with respect to two "reactivated participants" who had been participants in the SRP prior to March 31, 2004 and were designated by R.G. Barry's Board of Directors. Effective as of January 1, 2005, pension benefit accruals resumed for the reactivated participants; however, no pension benefits accrued for these two individuals during the period beginning March 31, 2004. From and after March 31, 2004, (a) no new individual may become a participant in the SRP; (b) except with respect to the reactivated participants, no additional pension benefits will accrue; (c) benefits will begin to be distributed no earlier than the date a participant terminates employment with R.G. Barry.

The funded status of the SRP and the accrued retirement cost, measured on September 30, 2005 and 2004, recognized at December 31, 2005 and January 1, 2005 were:

	2005	2004
Change in projected benefit obligation:		
Benefit obligation at the beginning of the year	\$7,799	\$7,532
Service cost	-	18
Interest cost	450	459
Curtailment/Plan Amendment	302	(154)
Actuarial loss	381	287
Benefits paid	<u>(599)</u>	<u>(343)</u>
Benefit obligation at year-end	<u>\$8,333</u>	<u>\$7,799</u>
Change in plan assets:		
Fair value of plan assets at the beginning of the year	\$ -	\$ -
Employer contributions	599	343
Benefits paid	<u>(599)</u>	<u>(343)</u>
Fair value of plan assets at year-end	<u>\$ -</u>	<u>\$ -</u>
Funded status	\$(8,333)	\$(7,799)
Contribution during the fourth quarter	157	148
Unrecognized actuarial loss	1,476	1,214

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

	2005	2004
Unrecognized prior service cost	<u>205</u>	<u>-</u>
Net amount recognized in the consolidated balance sheets	<u>\$(6,495)</u>	<u>\$(6,437)</u>
Amount recognized in the consolidated balance sheets consist of:		
Accrued retirement cost, including current liability of \$592		
in fiscal 2005 and \$220 in fiscal 2004, respectively	\$(8,130)	\$(7,882)
Intangible asset	205	-
Accumulated other comprehensive expense	<u>1,430</u>	<u>1,445</u>
Net amount recognized in the consolidated balance sheets	<u>\$(6,495)</u>	<u>\$(6,437)</u>

The accumulated benefit obligation for the SRP was \$8,130 and \$7,799 as of December 31, 2005 and January 1, 2005, respectively.

At December 31, 2005, expected benefit payments to plan participants from the SRP for each of the next five years, and the next 5-year period in aggregate, are projected as:

2006	\$ 630
2007	644
2008	659
2009	676
2010	685
2011-2015	3,690

Weighted average assumptions to determine net costs for both the ARP and the SRP for fiscal 2005 and fiscal 2004 were:

	2005	2004
Discount rate	6.00%	6.25%
Rate of compensation increase	N/A	4.00%
Expected return on plan assets	<u>8.50%</u>	<u>9.00%</u>

The components of net periodic benefit cost for the retirement plans at December 31, 2005, January 1, 2005 and January 3, 2004

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

	2005	2004	2003
Service cost	\$ -	\$ 214	\$923
Interest cost	2,195	2,251	2,263
Expected return on plan assets	(1,849)	\$(2,015)	(2,018)
Settlement/Curtailment loss	-	1,128	-
Net amortization	<u>356</u>	<u>222</u>	<u>298</u>
	<u>\$ 702</u>	<u>\$ 1,800</u>	<u>\$ 1,466</u>

Weighted average assumptions to determine benefit obligations as of the December 31, 2005 and January 1, 2005 were:

	2005	2004
Discount rate	5.50%	6.00%
Rate of compensation increase	<u>4.00%</u>	<u>4.00%</u>

The qualified ARP is funded on periodic basis as required under ERISA/IRS guidelines. The qualified plan assets are invested as of the measurement date for each fiscal year, as follows:

	2005	2004
Cash and equivalents	3%	2%
Domestic equities	61%	61%
Domestic fixed income securities	<u>36%</u>	<u>37%</u>
Total pension plan assets invested	<u>100%</u>	<u>100%</u>

The return on asset assumption used in the pension computations for the qualified ARP plan is based on management's best judgment of future anticipated performance of those invested assets based on our past long-term experience and judgment on how future long-term performance will occur.

R.G. Barry's nonqualified SRP is unfunded and payments, as required, are made when due from the Company's general funds.

R.G. Barry's uses a measurement date of September 30 in making the required pension computations on an annual basis. In 2006, R.G. Barry has potential pension related payments of \$2,637 for unfunded, nonqualified supplemental retirement plans as well as for payments anticipated for 2005 and 2006 quarterly estimated contributions to the funded, qualified associate retirement plan.

In setting the annual discount rate to measure its pension obligation and in consultations with its

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

external actuarial consultants, R.G. Barry uses the Moody's Aa Corporate Bonds rate as a general guide. The rate used approximates the rate at which R.G. Barry's pension liabilities could effectively be settled at the measurement data.

R.G. Barry sponsors a 401(k) plan for all its eligible salaried and nonsalaried employee. Effective January 1, 2005, R.G. Barry adopted a 3% non-contributory Safe Harbor 401 provision for all eligible plan participants. During fiscal 2004, R.G. Barry contributed 50% of the first 3% of each participant's compensation contribution to the 401(k) plan, as established in the plan provisions that were in effect during fiscal 2004. R.G. Barry's contributions in cash to the 401(k) plan were \$295, \$52, and \$87 for fiscal 2005, fiscal 2004, and fiscal 2003, respectively.

(10) Shareholders' Equity

During fiscal 2005, R.G. Barry's shareholders approved the 2005 Long-Term Incentive Plan ("the 2005 Plan"). The 2005 Plan is R.G. Barry's only equity-based compensation plan under which future awards may be made to its employees of the Company and non-employee directors of R.G. Barry other than the employee stock purchase plan in which employee of the Company may participate. There are currently approximately 160 employees of the Company and eight non employee directors of R.G. Barry who are eligible to participate in the 2005 Plan.

The 2005 Plan authorizes the issuance of 500,000 of R.G. Barry's common shares, plus(i) the number of shares that were authorized to be the subject of awards under the 1997 Incentive Stock Plan (the "1997 Plan") and the 2002 Stock Incentive Plan (the "2002 Plan"), which plans were terminated as to new awards on May 20, 2005, but as to which awards had not been made as of May 20, 2005 and (ii) any common shares underlying awards granted under the 1997 Plan and the 2002 Plan, which are forfeited after May 20, 2005. In addition, no more than 500,000 common shares will be available for the grant of incentive stock options under the 2005 Plan. At December 31,2005, the number of common shares available for grant was 632,200, of which 50,500 and 101,700 common shares had been available pursuant to the 1997 Plan and 2002 Plan, respectively.

The selection of participants and the nature and size of awards granted under the 2005 Plan are within the discretion of the Compensation Committee ("the Committee") of R.G. Barry's Board of Directors. The 2005 Plan provides for the grant of non-qualified stock options ("NQs"), incentive stock options

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

("ISOs") that qualify under Section 422 of Tax Code, stock appreciation rights, restricted stock, restricted stock units, stock grants, stock units and cash awards, each as defined in the 2005 Plan.

Grants of restricted stock, restricted stock units, stock units and cash awards may, as determined by the Committee, also be performance-based awards, as defined in the 2005 Plan.

If an award granted under the 2005 Plan is forfeited, terminated, exchanged or otherwise settled without the issuance of common shares or the payment of cash equal to the difference between the fair market value of the award and any exercise price, the common shares associated with that award will be available for future grants. The maximum number of common shares with respect to which awards may be issued under the 2005 Plan to any individual during any calendar year is 200,000. The common shares issued pursuant to the 2005 Plan may consist of authorized and unissued shares or treasury shares.

Prior to the approval of the 2005 Plan, R.G. Barry had various equity-based compensation plans, under which ISO and NQs have been granted. All grant awards are currently exercisable for periods of up to 10 years from date of grant at prices not less than fair market value at date of grant.

Plan activity for grants under the 2005 Plan and the other equity-based compensation plans under which ISOs and NQs have been granted is as follows:

	Number of common shares subject to ISOs	Number of common shares subject to NQs	Weighted-average exercise price
Outstanding at December 28, 2002	866,100	445,600	6.46
Granted	202,500	59,200	3.43
Exercised	(7,700)	(20,000)	3.19
Expired/Cancelled	<u>(156,600)</u>	<u>(39,900)</u>	<u>6.64</u>
Outstanding at January 3, 2004	904,300	444,900	5.91
Granted	75,000	150,000	2.52
Exercised	(800)	-	3.01
Expired/Cancelled	<u>(266,200)</u>	<u>(142,600)</u>	<u>6.50</u>
Outstanding at January 1, 2005	712,300	452,300	\$5.05

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

	Number of common shares subject to ISOs	Number of common shares subject to NQs	Weighted-average exercise price
Granted	140,000	180,000	3.84
Exercised	(69,000)	(14,600)	3.46
Expired/Cancelled	<u>(143,900)</u>	<u>(49,300)</u>	<u>4.39</u>
Outstanding at December 31, 2005	<u>639,400</u>	<u>568,400</u>	<u>\$4.94</u>
Options exercisable at December 31, 2005	<u>392,700</u>	<u>488,400</u>	

Range of exercise prices	Options outstanding			Options exercisable	
	Number	Weighted average	Weighted	Number	Weighted
	outstanding at	remaining	average	exercisable at	average
	December 31, 2005	contractual life(years)	exercise price	December 31, 2005	exercise price
\$2.50 and under	115,000	1.0	\$2.21	115,000	\$2.21
2.51-5.00	831,600	4.7	3.72	534,800	3.66
5.01-10.00	135,200	5.0	6.78	105,300	7.15
10.01-15.00	<u>126,000</u>	1.8	13.58	126,000	13.58
	<u>1,207,800</u>			<u>881,100</u>	

At the end of fiscal 2005, fiscal 2004 and fiscal 2003 the options outstanding under these plans were held by 51, 65, and 80 employees respectively, and had expiration dates ranging from 2006 to 2015.

Stock appreciation rights may be issued subject to certain limitations. No such rights have been issued or are outstanding at the end of fiscal 2005, fiscal 2004 or fiscal 2003.

R.G. Barry has an employee stock purchase plan, with approximately

506,000 shares available for subscription, in which approximately 180 employees are eligible to participate. Under the terms of the plan, employees receive options to acquire common shares at 85% of the lower of the fair market value on their enrollment date or at the end of each two-year plan term.

No common shares were subscribed and no common shares were purchased during the three-year

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

period ending on December 31, 2005.

(15) Restructuring and Asset Impairment Charges

During fiscal 2005, R.G. Barry did not engage in any new restructuring initiatives. The amounts shown below as restructuring adjustments and charges represent primarily the effect of reassessing during fiscal 2005 the restructuring accrual relative to R.G. Barry's ongoing lease commitment on a former distribution facility in Mexico, and represents as well other exit costs associated with the restructuring actions taken in fiscal 2004.

	Accruals	Charges		Non-cash	Paid in	Accruals
	January1	In 2005	Adjustments	Write-offs	2005	December31
	,2005					, 2005
Employee separations	\$927	\$ -	\$ 31	\$ -	\$911	\$ 47
Other exit costs	-	312	-	-	312	-
Noncancelable leases	<u>1,732</u>	<u>84</u>	<u>1,192</u>	<u>-</u>	<u>1,672</u>	<u>1,336</u>
Total restructuring	<u>\$2,659</u>	<u>\$396</u>	<u>\$1,223</u>	<u>\$-</u>	<u>\$2,895</u>	<u>\$1,383</u>

During fiscal 2004, R.G. Barry closed its manufacturing operations in Mexico in the first quarter; closed its distribution activities centered in Mexico in the third quarter; closed related cross dock distribution operations in Laredo in the fourth quarter; and completed closure of its operations offices based in San Antonio in the fourth quarter. The company recognized asset impairment charges of \$7,098, with \$4,202 related to net property, plant and equipment, and the remaining \$ 2,896 related to other non-current assets, primarily manufacturing patents and unamortized duty acceleration costs.

	Accruals	Charges		Non-cash	Paid in	Accruals
	January3	In 2004	Adjustments	Write-offs	2004	January
	, 2004					1, 2005
Employee separations	\$ 174	\$4,201	\$(10)	\$ -	\$3,438	\$ 927
Other exit costs	-	2,736	-	-	2,736	-
Noncancelable leases	<u>-</u>	<u>3,316</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>1,584</u>	<u>1,732</u>
Total restructuring	<u>174</u>	<u>10,253</u>	<u>(10)</u>	<u>-</u>	<u>7,758</u>	<u>2,659</u>
Asset impairments	<u>-</u>	<u>7,098</u>	<u>-</u>	<u>7,098</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Total	<u>\$ 174</u>	<u>\$17,351</u>	<u>\$ (10)</u>	<u>\$ 7,098</u>	<u>\$ 7,758</u>	<u>\$2,659</u>

Notes to Consolidated Financial Statement

R.G. Barry Corporation and Subsidiaries

(Dollar amounts in thousands, except for per share data)

During fiscal 2003, R.G. Barry closed its Goldsboro warehouse facility and upon closure, evaluated the carrying value of this facility and recognized a \$200 impairment loss, which was realized upon sale of the facility in the second quarter 2003. In addition, during fiscal 2003, the Company recorded goodwill impairment loss on its then 80%-owned Fargeot subsidiary

	Accruals	Charges		Non-cash	Paid in	Accruals
	December2	In 2003	Adjustments	Write-offs	2003	January
	8, 2002					3, 2004
Employee separations	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$1,356	\$ 174
Noncancelable leases	<u>208</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>208</u>	<u>-</u>
Total restructuring	<u>1,738</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>1,564</u>	<u>174</u>
Goodwill impairment	-	2,363	-	2,363	-	-
Asset impairments	<u>-</u>	<u>200</u>	<u>-</u>	<u>200</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Total	<u>\$ 1,738</u>	<u>\$ 2,563</u>	<u>\$ -</u>	<u>\$ 2,563</u>	<u>\$1,564</u>	<u>\$174</u>

แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (ฉบับแก้ไข) 56-1

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2548

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

การจัดการ

โครงสร้างการจัดการของบริษัทฯ ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ และเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทฯ)

1. คณะกรรมการบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง
1.	พล.อ.จรัล กุลละวณิชช์	ประธานกรรมการ/กรรมการอิสระ
2.	ร้อยตรี ไพโรจน์ รัตตกุล	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
3.	นางปรียา จีระพันธุ์	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
4.	* น.ส.ลิลลี่ มานะพงศ์	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
5.	** Mr. Philipp Hugo Gutsche	กรรมการ
6.	พล.ต.ท.โกศล ลิ้มปิตาติ	กรรมการอิสระ
7.	นางยุพเรศ เทียงธรรม	กรรมการ
8.	พันเอกพัชร รัตตกุล	กรรมการ
9.	** ม.ล. ชัยน ศรีธวัช	กรรมการ
10.	นายประกิต ประทีปะเสน	ประธานกรรมการตรวจสอบ/กรรมการอิสระ
11.	*** นางสาวโอบริศ อมาตยกุล	กรรมการตรวจสอบ/กรรมการอิสระ
12.	นายขรรยง เมธาวาณิชช์	กรรมการตรวจสอบ/กรรมการอิสระ

* ได้รับการเลือกตั้งตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2548

** ได้รับการเลือกตั้งตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2548

*** ได้รับการแต่งตั้งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2548

- กรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อแทนบริษัท

ชื่อและจำนวนกรรมการซึ่งมีอำนาจลงลายมือชื่อแทนบริษัท : ร้อยตรีไพโรจน์ รัตกุล
กรรมการผู้จัดการ ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท หรือ นางปรีชา จีระพันธุ์
และ นางสาวลิลลี่ มานะพงศ์ ลงลายมือชื่อร่วมกันและประทับตราสำคัญของบริษัท
- ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของคณะกรรมการมีดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์และข้อบังคับของบริษัทตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวังผลประโยชน์ของบริษัท
2. ตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์ที่สำคัญ วัตถุประสงค์ทางการเงิน แผนงานต่างๆ และงบประมาณ และดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนงาน
3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการอย่างสม่ำเสมอ
4. ให้ความมั่นใจว่าระบบการรายงานทางการเงินและการตรวจสอบมีความเชื่อถือได้ รวมทั้งดูแลให้มีการจัดการความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม
5. ดูแลและจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งการใช้ทรัพย์สินของบริษัทไปในทางมิชอบและการกระทำที่ไม่ถูกต้องในรายการระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน
6. ให้ความมั่นใจว่าโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติต่างๆของคณะกรรมการที่เป็นอยู่ได้ปูทางไว้สำหรับการกำกับดูแลที่เหมาะสม และทำการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น
7. ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย
8. บริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
9. เสนอแต่งตั้งผู้สมควรเป็นกรรมการ

2. คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยกรรมการอิสระ 3 ท่าน ดังรายชื่อต่อไปนี้

ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง
1.	นายประกิต ประทีปะเสน	ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
2.	** น.ส.โอฬาริศ อมาตยกุล	กรรมการตรวจสอบ
3.	นายขรรยง เมธาพาณิชย์	กรรมการตรวจสอบ

**** ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2548**

คณะกรรมการตรวจสอบมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี กรรมการตรวจสอบซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ และในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการตรวจสอบว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้กรรมการตรวจสอบมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการตรวจสอบแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการตรวจสอบซึ่งตนแทน

- คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่พิจารณาและดำเนินการดังต่อไปนี้

1. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล
2. ประสานงานกับสำนักงานตรวจสอบภายในของบริษัทเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และวางแผนการตรวจสอบ การรายงานผลการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของบริษัท รวมถึงปัญหาที่พบระหว่างการตรวจสอบ
3. ให้คำปรึกษาและพิจารณาทบทวนผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะทั้งของผู้สอบบัญชี และสำนักงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งติดตามการดำเนินการของฝ่ายจัดการต่อข้อเสนอแนะดังกล่าว เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ
4. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
5. พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้งและเสนอคำตอบแทนผู้สอบบัญชีของบริษัท
6. ดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญของบริษัท
7. พิจารณาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในกรณีที่เกิดรายการที่เกี่ยวข้องโยงกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความถูกต้องและครบถ้วน
8. จัดทำรายงานการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

3. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการอิสระ

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของทุนชำระแล้วของบริษัท บริษัทในเครือ บริษัทร่วมหรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง และให้นับรวมหุ้นที่ถือของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
2. ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่เป็นลูกจ้าง พนักงาน หรือที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำในบริษัท บริษัทในเครือ บริษัทร่วม บริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท
3. ไม่มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมของบริษัท บริษัทในเครือ บริษัทร่วม คู่ค้าให้มีการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญของบริษัท
4. ไม่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องหรือญาติสนิทของผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกรรมการบริษัท
5. ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่และให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระ

4. การสรรหากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทฯ ไม่มีคณะกรรมการสรรหากรรมการและผู้บริหารโดยเฉพาะ ทั้งนี้ บุคคลที่จะได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหาร จะต้องมีความคุณสมบัติตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การเลือกตั้งกรรมการจะดำเนินตามข้อบังคับของบริษัทฯ ที่กำหนดให้การเลือกตั้งกรรมการของบริษัทฯ ให้กระทำโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งจะมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
2. ในการเลือกตั้งกรรมการ อาจใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนเลือกกรรมการเป็นรายบุคคลคราวละคน หรือคราวละหลายคนรวมกันเป็นคณะ หรือด้วยวิธีการอื่นใดก็ได้ตามแต่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะเห็นสมควร แต่ในการลงมติแต่ละครั้งผู้ถือหุ้นต้องออกเสียงด้วยคะแนนที่มีตาม (1) ทั้งหมด จะแบ่งคะแนนเสียงแก่คนใด หรือคณะใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
3. การออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการให้ใช้เสียงข้างมาก หากมีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

ในการประชุมสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่งหนึ่งในสามเป็นอัตรา ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสามกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อาจได้รับเลือกตั้งใหม่ได้

5. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

บริษัทฯ ไม่มีคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน แต่มีกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนเบื้องต้น โดยใช้ผลประกอบการของบริษัทฯ ประกอบการพิจารณากำหนดก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการจะกำหนดเป็นจำนวนแน่นอนให้มีผลตลอดไปจนกว่าจะมีมติเปลี่ยนแปลงจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6. เจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ) ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง
1.	ร้อยตรี ไพโรจน์ รัตกุล	กรรมการผู้จัดการ
2.	นางปรียา จีระพันธุ์	รองประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารอาวุโส
3.	** นายปรีชา สมสวัสดิ์	รองประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารอาวุโส
4.	นายณรงฤทธิ์ มณีสงฆ์	ผู้อำนวยการขาย
5.	นายดำรงรักษ์ อภิบาลสวัสดิ์	ผู้อำนวยการตลาด
6.	นายเอกิง กาญจนะ	ผู้อำนวยการโรงงาน
7.	นายศักดิ์ชาย สักดิ์ภักดีเจริญ	ผู้อำนวยการเทคนิค
8.	นายชนะชัย จิรธรรมมาวงศ์	ผู้อำนวยการโมเดิร์นเทรด

** ลาออกจากการเป็นพนักงานบริษัทฯ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2548

7. บุคลากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548

จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,658 คน
จำนวนพนักงานสายงานหลัก	1,331 คน

โดยในปี 2548 ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานบริษัทฯ เป็นจำนวนเงินประมาณ 290 ล้านบาท แบ่งออกเป็น

1. ค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง
2. ค่าตอบแทนเสริม ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ
3. ค่าตอบแทนจูงใจ ได้แก่ เงินถึงเป้าหมาย เงินเบี่ยชยัน เงินสมนาคุณขาย
4. เงินชดเชยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการอาสาออกด้วยความสมัครใจ

8. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่มีต่อบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น และได้ปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียนที่เป็นไปตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทฯ อยู่ในขั้นตอนการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะได้นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการต่อไป โดยนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ นั้น ได้จัดทำขึ้นตามแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด โดยครอบคลุมหลักสำคัญดังต่อไปนี้

- โครงสร้าง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ
- สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นและมีส่วนได้เสีย
- การเปิดเผยสารสนเทศอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ เชื่อถือได้และทันเวลาแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
- กำหนดปรัชญาและจรรยาบรรณของบริษัทฯ ให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับยึดถือและนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งของนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยกรรมการภายนอกที่มีความเป็นอิสระ และคุณสมบัติตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัทฯ มีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยส่งเสริมผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และมีส่วนทำให้บริษัทฯ ได้รับการยอมรับมากขึ้น ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างความโปร่งใสและประสิทธิภาพของฝ่ายจัดการ อันจะสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ตระหนักถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น โดยการประชุมผู้ถือหุ้นบริษัทฯ ได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมทั้งข้อมูลประกอบการประชุมในวาระต่างๆ ให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งมีความเห็นของคณะกรรมการในทุกวาระและมีการบันทึกการประชุมถูกต้องครบถ้วน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถตรวจสอบได้

ในหนังสือเชิญประชุมมีการแจ้งรายละเอียดให้ผู้ถือหุ้นนำเอกสารหลักฐานที่จำเป็นมาให้ครบถ้วนในวันประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อรักษาสิทธิในการเข้าร่วมประชุมของผู้ถือหุ้น ส่วนวันประชุมผู้ถือหุ้นสามารถลงทะเบียนเข้าประชุมล่วงหน้าได้ก่อนการประชุม 1 ชั่วโมง

ในการประชุมผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิและความเท่าเทียมกันในการรับทราบข้อมูลการแสดงความเห็น และการตั้งคำถามใดๆ ต่อที่ประชุมตามระเบียบวาระการประชุม โดยประธานที่ประชุมมีหน้าที่จัดสรรเวลาให้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมให้มีการแสดงความเห็นและซักถามในที่ประชุม

การประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้งได้แต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ท่าน เป็นผู้รับมอบอำนาจแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมและลงมติด้วยตนเองได้

บริษัทฯ ได้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นในการมาร่วมประชุม โดยจัดประชุมในโรงแรมที่การคมนาคมสะดวก จัดเตรียมห้องประชุมที่มีขนาดเหมาะสมรองรับผู้เข้าร่วมประชุมได้อย่างเพียงพอ

3. สิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ดังนี้ :

- ผู้ถือหุ้น : บริษัทฯ มุ่งมั่นเป็นตัวแทนที่ดีของผู้ถือหุ้นในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น โดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของมูลค่าบริษัทในระยะยาวด้วยผลตอบแทนที่ดีและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและเชื่อถือได้
- พนักงาน : ได้ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นธรรม และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
- เจ้าหนี้ : รักษาและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อเจ้าหนี้โดยเคร่งครัด ทั้งในแง่การชำระคืน การดูแลหลักทรัพย์ค้ำประกัน และเงื่อนไขอื่นๆ รวมทั้งไม่ใช้เงินทุนที่ได้มาจากการกู้ยืมไปในทางที่ขัดกับวัตถุประสงค์ในข้อตกลงที่ทำกับผู้ให้กู้ยืมเงิน
- คู่ค้า : บริษัทฯ มีการซื้อสินค้าและบริการจากคู่ค้าเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้า รวมถึงการปฏิบัติตามสัญญาต่อคู่ค้า ไม่เรียก หรือไม่รับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้า
- ลูกค้า : ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ไม่ค้ากำไรเกินควร และไม่กำหนดเงื่อนไขการค้าที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้า รักษาความลับของลูกค้า และมีหน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่รับข้อร้องเรียนของลูกค้าเพื่อรีบดำเนินงานให้แก่ลูกค้าโดยเร็วที่สุด
- คู่แข่ง : ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี รักษาบรรทัดฐานของข้อพึงปฏิบัติในการแข่งขัน ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีที่ไม่สุจริต ตลอดจนหลีกเลี่ยงวิธีการไม่สุจริตเพื่อทำลายคู่แข่ง

- ชุมชน : มีความรับผิดชอบในการช่วยเหลือสังคม สนับสนุน
กิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน ตลอดจน
สนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่นที่บริษัทมีการดำเนิน
ธุรกิจอยู่

4. การประชุมผู้ถือหุ้น

การประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2548 ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2548 ณ โรงแรม อิมพีเรียล ควีนส์ ปาร์ค ถนนสุขุมวิท ระหว่างเวลา 14.30 น. – 16.30 น. มีกรรมการ เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 7 ท่าน ซึ่งรวมถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบและผู้สอบบัญชีภายนอกโดย ประธานคณะกรรมการซึ่งเป็นประธานในที่ประชุมได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิอย่าง เท่าเทียมกันในการตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทฯ สอบถามและแสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะต่างๆ รวมทั้งได้บันทึกประเด็นคำถามและข้อคิดเห็นที่สำคัญไว้ในรายงานการ ประชุมด้วย

5. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

คณะกรรมการบริษัทฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น โดยรวม ตลอดจนกำกับดูแลฝ่ายจัดการให้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนธุรกิจและงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลให้มีกระบวนการประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุม ภายใน ระบบการกำกับดูแลกิจการ การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง การรายงานทางการเงิน และจัดให้มีกลไกในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้บรรลุ ตามนโยบายที่คณะกรรมการได้กำหนดไว้

6. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในการทำธุรกรรมกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ดังกล่าว คณะกรรมการบริษัทฯ จะดูแลอย่างรอบคอบในทุกขั้นตอนของการอนุมัติให้ทำรายการ และ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ตลาดหลักทรัพย์กำหนดอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งเปิดเผย รายละเอียดของรายการ มูลค่าของรายการ คู่สัญญา เหตุผล ด้วยความโปร่งใสต่อสาธารณชน

ทันที โดยผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเปิดเผยในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายงานประจำปี (แบบ 56-1)

เนื่องจากรายการที่เกี่ยวข้องกันเป็นรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่าง บริษัทจดทะเบียนกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันได้ ดังนั้น ในการประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2547 บริษัทฯ ได้ขอความเห็นชอบต่อผู้ถือหุ้นแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของบริษัทฯ เรื่องการทำ รายการที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้กรรมการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามมาตร 85 แห่ง พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 ถ้ากรรมการไม่ปฏิบัติตาม ผู้ถือหุ้นสามารถฟ้องร้องเรียก ค่าเสียหายจากกรรมการได้

ปี 2548 บริษัทฯ มีการทำรายการกับบริษัท BevServ (Asia) ซึ่งเป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับ Coca-Cola Indochina Pte Ltd. รายละเอียดปรากฏตามหมายเหตุประกอบงบการเงินปี 2548 ข้อ (4) แต่เป็น รายการที่เกิดขึ้นก่อนที่ Coca-Cola Indochina Pte Ltd. จะเข้ามาถือหุ้นในบริษัทฯ

นโยบายเกี่ยวกับรายการระหว่างกันในอนาคต

กรณีมีการทำรายการกับบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกันในอนาคต บริษัทฯ จะยึดถือและปฏิบัติตาม ข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่นในเรื่องรายการระหว่าง กันอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับการดูแลผลประโยชน์อย่างดีที่สุด

7. จริยธรรมทางธุรกิจ

บริษัทฯ ได้จัดทำจริยธรรมทางธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ การจัดทำจริยธรรมทาง ธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษรดังกล่าวนี้ ก็เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามภาระกิจของบริษัทฯ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ทั้งการปฏิบัติต่อบริษัท ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มและสังคมส่วนรวม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะได้ จัดทำเป็นรูปเล่มและแจกให้กับคณะกรรมการ ฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่อยึดถือเป็นแนว ทางปฏิบัติ รวมทั้งจะให้มีการติดตามผลการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว ตลอดจนมีการปรับปรุงให้ ทันสมัยอยู่เสมอ

8. การถ่วงดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 12 ท่าน ดังนี้

- คณะกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน
- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 6 ท่าน
- กรรมการตรวจสอบ 3 ท่าน

โดยเป็นกรรมการอิสระตามความหมายของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 5 ท่าน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.67 ของคณะกรรมการทั้งหมด

9. การรวมหรือแยกตำแหน่ง

ประธานกรรมการของบริษัทฯ มิได้เป็นบุคคลเดียวกันกับกรรมการผู้จัดการ และไม่มี ความสัมพันธ์ใดๆ กับฝ่ายบริหาร เพื่อเป็นการแบ่งแยกหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลและ การบริหารงานประจำ

10. ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

กรรมการ : 1. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ 8,000.00 บาท/ครั้ง

2. ค่าบำเหน็จกรรมการ 400,000.00 บาท/ปี

3. ค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจสอบ

3.1 ประธานกรรมการตรวจสอบ 40,000.00 บาท/ปี

3.2 กรรมการตรวจสอบ 20,000.00 บาท/ปี

ผู้บริหาร (ไม่นับรวมกรรมการ)

	จำนวนราย	จำนวนเงิน (บาท)
เงินเดือน	8	29,993,932.00
โบนัส	8	439,805.00
ค่าตอบแทนอื่น	-	-
รวม	8	30,433,737.00

2. ค่าตอบแทนอื่น (ไม่ใช่ตัวเงิน) : รถประจำตำแหน่ง

11. การประชุมคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีการประชุมโดยปกติเป็นประจำทุกไตรมาสหลังส่งรายงานทางการเงินให้ตลาดหลักทรัพย์และเผยแพร่ต่อสาธารณชนแล้ว และอาจมีการประชุมพิเศษเพิ่มความจำเป็น โดยฝ่ายสำนักงานกรรมการผู้จัดการจะจัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบให้กรรมการทุกท่านล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน ก่อนการประชุม เพื่อให้คณะกรรมการได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าร่วมประชุม ปกติการประชุมแต่ละครั้งใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 2 ชั่วโมง ได้มีการจดบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร จัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพร้อมให้คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบได้

12. คณะอนุกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อช่วยในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ แต่บริษัทฯ ยังไม่มีคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการสรรหา ดังรายละเอียดปรากฏในหัวข้อการจัดการ

13. รายงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบต่อการเงินและสารสนเทศทางการเงินที่ปรากฏในรายงานประจำปี งบการเงินดังกล่าวจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปในประเทศไทย โดยเลือกใช้นโยบายบัญชีที่เหมาะสมและถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและใช้ดุลยพินิจอย่างระมัดระวังและประมาณการที่ดีที่สุดในการจัดทำ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลสำคัญอย่างเพียงพอในหมายเหตุประกอบงบการเงิน

คณะกรรมการได้จัดให้มีการดำรงรักษาไว้ซึ่งระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจได้อย่างมีเหตุผลว่าการบันทึกข้อมูลทางบัญชีมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเพียงพอที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพย์สินและเพื่อให้ทราบจุดอ่อนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตหรือการดำเนินการที่ผิดปกติดังมีนัยสำคัญ

ในการนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพของรายงานทางการเงินและระบบการควบคุมภายใน และความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับเรื่องนี้ปรากฏในรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งแสดงไว้ในรายงานประจำปีแล้ว

คณะกรรมการมีความเห็นว่าระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลต่อความเชื่อถือได้ของงบการเงินของบริษัทฯ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548

14. ความสัมพันธ์กับผู้ลงทุน

คณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส เชื่อถือได้และทันเวลา ทั้งรายงานข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไป ตลอดจนข้อมูลสำคัญที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทฯ โดยได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ดังกล่าว เพื่อให้ผู้ลงทุนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางและสื่อสารการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ในส่วนของงานด้านผู้ลงทุนสัมพันธ์นั้น บริษัทฯ ไม่ได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นเป็นการเฉพาะแต่ได้มอบหมายให้ นายกิตตินันท์ สารวจรวมผล ตำแหน่ง ที่ปรึกษาของบริษัทฯ ทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารกับผู้ลงทุนสถาบัน ผู้ถือหุ้น รวมทั้งนักวิเคราะห์ เนื่องจากกิจกรรมในเรื่องดังกล่าวยังมีไม่มาก โดยผู้ลงทุนสามารถติดต่อขอทราบข้อมูลได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2391-4488 ต่อ 109 หรือหมายเลขโทรสาร 0-2381-2257 หรือ e-mail address : Kittinanth@haadthip.com

15. การดูแลการใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทฯ มีนโยบายกำกับดูแลเพื่อป้องกันผู้บริหรนำข้อมูลภายในของบริษัทฯ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน โดย

- การใช้ข้อมูลภายในต้องอยู่ในกรอบที่ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น

-ห้ามมิให้ผู้บริหารรวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของผู้บริหารดังกล่าวใช้ข้อมูลภายในซึ่งยังไม่เปิดเผย ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ที่ออกโดยบริษัทฯ ก่อนที่ข้อมูลนั้นจะเปิดเผยสู่สาธารณชน

- ห้ามมิให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่ได้รับทราบข้อมูลภายในเปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลภายนอกหรือบุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องดูแลให้ผู้บริหารรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ต่อสำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535

16. การบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยง โดยบริษัทฯ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ ล้วนก่อให้เกิดสถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งความเสี่ยงใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น การติดตามและประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นในอันที่จะทำให้สามารถทราบได้ว่า วิธีการควบคุมที่มีอยู่เดิมจะยังเพียงพอหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อลดผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดประเภทของความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และได้มอบหมายให้ผู้บริหารของบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกำหนดแนวทางในการป้องกันและวิธีกำจัดความเสี่ยงต่างๆ เหล่านี้อย่างชัดเจน

17. การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการตรวจสอบประจำปี 2548

รายชื่อคณะกรรมการ			การเข้าร่วมประชุม	
			คณะกรรมการ	กรรมการตรวจสอบ
1.	พล.อ.จรัล กุลละวณิช	ประธานกรรมการ	4/4	-
2.	ร้อยตรี ไพโรจน์ รัตตกุล	กรรมการ	4/4	-
3.	พล.ต.ท. โกศล ลิ้มปัทมา	กรรมการ	4/4	-
4.	พล.ต.จ.จำนงค์ สวัสดิ์-ชูโต	กรรมการ	4/4	-
5.	น.ส.สมรลักษณ์ มหาสมิต	กรรมการ	1/4	-
6.	นางยุพเรศ เทียงธรรม	กรรมการ	4/4	-
7.	นางปรียา จีระพันธุ์	กรรมการ	4/4	-

รายชื่อคณะกรรมการ			การเข้าร่วมประชุม	
			คณะกรรมการ	กรรมการ ตรวจสอบ
8.	พ.อ.พัชร รัตตกุล	กรรมการ	4/4	-
9.	* น.ส.ลิลลี่ มานะพงศ์	กรรมการ	3/4	-
10.	นายประกิต ประทีปะเสน	ประธานกรรมการ ตรวจสอบ	3/4	3/4
11.	** นายสังข์ ว่องปรีชา	กรรมการตรวจสอบ	1/4	1/4
12.	นายขรรยง เมธาพาณิชย์	กรรมการตรวจสอบ	4/4	4/4
13.	*** น.ส.โอษริศ อมาตยกุล	กรรมการตรวจสอบ	4/4	3/4

* ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2548

** ลาออกจากการเป็นกรรมการและกรรมการตรวจสอบเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2548

*** ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2548

17. ผลตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ ประจำปี 2548

รายชื่อคณะกรรมการ			ค่าเบี้ยประชุม/ค่า บำเหน็จกรรมการ (บาท)	โบนัส (บาท)
1.	พล.อ.จรัล กุลละวณิชย์	ประธานกรรมการ	67,500.00	-
2.	ร้อยตรี ไพโรจน์ รัตตกุล	กรรมการ	67,500.00	-
3.	พล.ต.ท.โกศล ลิ้มปิจาดี	กรรมการ	62,500.00	-
4.	พล.ต.ต.จำนงค์ สวัสดิ์-ชูโต	กรรมการ	62,500.00	-
5.	น.ส.สมรลักษ์ณ์ มหาสมิตี	กรรมการ	40,500.00	-
6.	นางยุพเรศ เทียงธรรม	กรรมการ	62,500.00	-
7.	นางปรียา จีระพันธุ์	กรรมการ	62,500.00	-
8.	พ.อ.พัชร รัตตกุล	กรรมการ	62,500.00	-
9.	* น.ส.ลิลลี่ มานะพงศ์	กรรมการ	56,500.00	-
10.	นายประกิต ประทีปะเสน	ประธานกรรมการ ตรวจสอบ	94,500.00	-

รายชื่อคณะกรรมการ			ค่าเบี้ยประชุม/ค่า บำเหน็จกรรมการ (บาท)	โบนัส (บาท)
11.	** นายสังข์ ว่องปรีชา	กรรมการตรวจสอบ	6,000.00	-
12.	นายขรรค์ เมธาพาณิชย์	กรรมการตรวจสอบ	82,500.00	-
13.	*** น.ส. โอบริศ อมาตยกุล	กรรมการตรวจสอบ	82,500.00	-

แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี

(56-1)

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2548

บริษัท ตงฮั่ว คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

1. ปัจจัยความเสี่ยง

ในการดำเนินธุรกิจสิ่งพิมพ์ กระดาษเป็นวัตถุดิบหลักที่สำคัญในการผลิต คิดเป็นต้นทุนประมาณร้อยละ 37 ของต้นทุนการผลิต เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ปัจจัยดังกล่าวล้วนสร้างผลกระทบที่สำคัญโดยตรงต่อต้นทุนการผลิตและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจได้ เนื่องจากบริษัทฯ ไม่สามารถเพิ่มราคาจำหน่ายตามต้นทุนที่เพิ่มขึ้นได้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและวางแผนอย่างรอบคอบในการจัดซื้อกระดาษ ในการพิจารณาจัดซื้อแต่ละครั้ง จะพิจารณาถึงเรื่องราคากับคุณภาพและปริมาณของวัตถุดิบให้เหมาะสมที่ใช้เป็นสำคัญ เพื่อป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ปัจจุบันบริษัทฯ ได้สั่งซื้อกระดาษจากในประเทศแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ เพื่อลดภาระความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนแทน

บริษัทฯ เป็นผู้ผลิตหนังสือพิมพ์รายวัน ที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญพิเศษทางสื่อภาษาเป็นอย่างมาก เพื่อลดความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรดังกล่าว บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมให้การดำเนินมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดให้มีสวัสดิการที่ดีที่เหมาะสม และมุ่งเน้นพัฒนาและเสริมสร้างทักษะความรู้ความชำนาญในสายงานให้กับพนักงานในทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนด ปรับปรุงระบบหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานอยู่กับบริษัทในระยะยาว

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามและการเก็บข้อมูล

วันที่ 20 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านกรรมการบริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม 1 ชุด

2. ขอบเขตสัมปทานน้ำถึง ผู้วิจัย 1 ของ

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวจุฑาภรณ์ เบ้าทุม เป็นนิสิตในโครงการปริญญาโทการบัญชี ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังวิจัยประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต การศึกษาวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการจัดทำงบประมาณและการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมถึงการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย

เพื่อให้ผลวิจัยเกิดประโยชน์สูงสุด เชื่อถือได้ จำเป็นต้องรับฟังข้อคิดเห็น ข้อวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ จากนักวิชาการ ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ผู้วิจัยพิจารณาแล้ว เห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้ดีที่สุด จึงใคร่ขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการสรุปผลการศึกษาวิจัยต่อไป และข้อเสนอแนะของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งคืนไปยังผู้วิจัย โดยใส่ซองปิดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยที่ได้แนบมาพร้อมนี้ภายในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2549 ผู้วิจัยขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจุฑาภรณ์ เบ้าทุม)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์โครงการปริญญาโท
การบัญชี ภาควิชา ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้รับผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับและนำไปใช้
ประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้น และขอรับรองว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวท่านและงานใน
หน้าที่แต่ประการใด

ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้
ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามเป็นอย่างดี

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์
2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนทรัพยากรมนุษย์
4. การเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาใส่เครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ หน้าข้อความหรือเติมคำที่ตรงกับข้อเท็จจริง
ของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30- 40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

☐ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ โปรดระบุ

4. ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามปี

สำหรับ

ผู้วิจัย

[☐] SEX

[☐] AGE

[☐] EDUC

[☐] EXP

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
5. ทุนจดทะเบียน.....ล้านบาท	[] EQT
6. อายุการดำเนินงานของบริษัท	[] YEAR
7.ประเภทอุตสาหกรรม	
☐ การแพทย์ ☐ อาหารและเครื่องดื่ม ☐ สื่อและสิ่งพิมพ์	[] BUS

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

โปรดอ่านข้อความที่เป็นคำถามอย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์						
1.1 ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบริษัท						[] A01
1.2 ทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับ เครื่องจักรซึ่งเป็นสินทรัพย์ของ บริษัท						[] A02
1.3 บริษัทมุ่งหวังผลผลิตของ ทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับ ผลผลิตที่ได้จากเครื่องจักร						[] A03
1.4 บริษัทมีการมุ่งหวัง ผลประโยชน์ที่จะได้รับการ ลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับการลงทุนใน เครื่องจักร						[] A04
1.5 บริษัทได้ให้ความสำคัญใน การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในบริษัท						[] A05
1.6 การลงทุนในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่						[] A06

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
บริษัทสามารถช่วยในการพัฒนา สังคม						[] A07
1.7 บริษัทได้มีการคำนึงถึงต้นทุน ของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์						
2. นโยบายด้านการบัญชีทรัพยากร มนุษย์ (การบัญชีทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจดบันทึกรายการ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ใน บริษัท)						
2.1 ทรัพยากรมนุษย์สามารถ ก่อให้เกิดผลประโยชน์เชิง เศรษฐกิจในอนาคตแก่บริษัทได้						[] A08
2.2 การที่บริษัทมีทรัพยากรมนุษย์ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำใน อดีต เช่น การจัดหาทรัพยากร มนุษย์ การฝึกอบรมทรัพยากร มนุษย์ เป็นต้น						[] A09
2.3 ผลผลิตที่บริษัทได้รับจาก ทรัพยากรมนุษย์บริษัทสามารถ ควบคุมได้						[] A10
2.4 ทรัพยากรมนุษย์บริษัท สามารถวัดมูลค่าได้จากจำนวน เงินที่จ่ายลงทุนไป						[] A11
2.5 ทรัพยากรมนุษย์เปรียบได้กับ สินทรัพย์ของบริษัท						[] A12
2.6 บริษัทมีการบันทึกต้นทุนที่ใน การลงทุนทรัพยากรมนุษย์อยู่ ตลอดเวลา						[] A13
2.7 องค์ประกอบของทรัพยากร มนุษย์ที่บริษัทถือว่ามีความสำคัญ ที่สุด						

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
2.7.1 ความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถเฉพาะตัว						[] A14
2.7.2 พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะในการทำงาน เช่น ความ เชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม						[] A15
2.7.3 ความพยายามในการ ทำงาน						[] A16
2.7.4 เวลา หมายถึง เวลาและ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำ ให้ได้มาซึ่งความรู้ ความชำนาญ ในงาน						[] A17
2.8 บริษัทที่มีมุมมองเห็นด้วยกับ การกำหนดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นมูลค่าเฉพาะตัวบุคคล						[] A18
2.9 บริษัทที่มีมุมมองเห็นด้วยกับ การกำหนดมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นมูลค่ารวมเช่น มูลค่าของแต่ละ แผนกซึ่งมีความสำคัญแตกต่างกัน						[] A19
2.10 บริษัทมีการวัดมูลค่าในส่วน ที่ไม่เป็นตัวเงิน						[] A20 [] A21 [] A22 [] A23 [] A24
2.10.1 สมรรถภาพของ ทรัพยากรมนุษย์						
2.10.2 การประเมินผลการ ทำงาน						
2.10.3 การประเมิน ความสามารถ						
2.10.4 การวัดทัศนคติ						
2.10.5 การคาดคะเนประโยชน์ที่ จะได้รับจากทรัพยากรมนุษย์						

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน ทรัพยากรมนุษย์						
3.1 ความสุขในงานอย่างแท้จริง เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความหลากหลาย การสร้างสรรค์ ความสนุก เป็นต้น ที่สามารถหา ได้จากการทำงาน						[] A25
3.2 โอกาสที่จะได้รับความเติบโต ประกอบด้วย ความก้าวหน้า โอกาสในการเป็นผู้นำ สิ่งเพิ่มพูน ทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา การ ฝึกอบรม เป็นต้น						[] A26
3.3 การยอมรับ เช่น ความพึง พอใจ การยอมรับในบริษัท การ ยอมรับในวิชาชีพ เป็นต้น						[] A27
3.4 เงินรางวัล เช่น ค่าจ้าง พื้นฐาน เงินจูงใจ โบนัส สวัสดิการสังคมและสุขภาพ เป็น ต้น						[] A28
4. การเปิดเผยข้อมูลด้านการบัญชี ทรัพยากรมนุษย์						
4.1 ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เป็น ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการ ตัดสินใจในการบริหารงานภายใน องค์กร						[] A29
4.2 ข้อมูลการบัญชีทรัพยากร มนุษย์เป็นหนึ่งในข้อมูลที่ สำคัญที่ในการตัดสินใจของ บุคคลภายนอก						[] A30

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
4.3 การที่บริษัทเปิดเผยข้อมูล ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้รายงาน ทางการเงินแสดงฐานะได้ชัดเจน และทำให้รายงานทางการเงินมี คุณภาพมากยิ่งขึ้น						[] A31
4.4 บริษัทมีความเห็นว่าข้อมูล ด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ บริษัทควรมีการเปิดเผยต่อ สาธารณะชน						[] A32
4.5 บริษัทเห็นด้วยกับการเปิดเผย ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ผ่านทาง วิธีการใด						
4.5.1 งบการเงิน						[] A33
4.5.2 งบประกอบงบการเงิน						[] A34
4.5.3 รายงานสินทรัพย์ไม่มี ตัวตน						[] A35
4.5.4 รายงานจากประธาน กรรมการบริษัท						[] A36
4.6 การเปิดเผยข้อมูลด้านบัญชี ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บริษัทมี ภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นต่อมุมมองด้าน สังคม						[] A37
4.7 แนวโน้มการเปิดเผยข้อมูล ด้านการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ใน บริษัทของท่านจะเพิ่มขึ้นใน อนาคต						[] A38

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :-

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม

การเก็บข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลจำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานผ่านรายงานประจำปี 2548

ประเภทของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
พนักงานทั้งหมด		
พนักงานระดับอื่นที่		
นอกเหนือจากระดับบริหาร		

2. เก็บข้อมูลประเภทของรายงานที่บริษัทใช้เปิดเผยข้อมูลของพนักงานในรายงานประจำปี

ประเภทของการรายงาน ที่บริษัทใช้เปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
งบการเงิน		
งบประกอบงบการเงิน		
รายงานสินทรัพย์ไม่มีตัวตน		
รายงานจากประธานกรรมการบริษัท		
รายงานอื่น		

3. เก็บข้อมูลจำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลพนักงานตามรายละเอียดของรายงานข้อมูลประจำปี

ประเภทของการรายงาน เปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
รายการข้อมูลประจำปี 56-1		
ส่วนที่1		
ข้อมูลสรุป		
ส่วนที่2		
ปัจจัยความเสี่ยง		
ลักษณะการประกอบธุรกิจ		
การประกอบธุรกิจของแต่ละสาย		
ผลิตภัณฑ์		
การวิจัยและพัฒนา		

ประเภทของการรายงาน	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ทรัพย์สินที่ใช้ในการประกอบธุรกิจ		
โครงการในอนาคต		
ข้อพิพาททางกฎหมาย		
โครงสร้างเงินทุน		
การจัดการ		
การควบคุมภายใน		
รายการระหว่างกัน		
ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน		
ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง		
ส่วนที่3		
รายละเอียดผู้บริหาร		
รายละเอียดกรรมการบริษัทย่อย		

4. เก็บข้อมูลเนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ตามหลักต้นทุนเดิมในแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
1. ต้นทุนในการจัดหา		
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน		
ต้นทุนด้านสถานที่		
2. ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา		
ต้นทุนการฝึกอบรม		
การฝึกอบรม		
การให้ทุนการศึกษา		
การส่งพนักงานไปสัมมนา		
คูงาน		
การหมุนเวียนงาน		
การพัฒนาการทำงานเป็น		
ทีม		

เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ค่าตอบแทนพื้นฐาน		
การประเมินความรู้		
ความสามารถ		
ต้นทุนในการปฐมนิเทศ		
การปฐมนิเทศพนักงานใหม่		
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง		
การวางแผนหาพนักงาน		
ทดแทน		
ต้นทุนการบำรุงรักษาและปรับปรุง		
ประสิทธิภาพของพนักงาน		
ค่ารักษาพยาบาล		
ค่าเบี้ยเลี้ยง		
โบนัส		
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
ประกันชีวิตและประกัน		
สุขภาพ		
สวัสดิการในตัวพนักงาน		
และครอบครัว		
การให้สิทธิพนักงานซื้อหุ้น		
หรือให้ใบสำคัญแสดงสิทธิ		
ความก้าวหน้าในหน้าที่การ		
งานและการเลื่อนตำแหน่ง		
ให้เงินกู้ยืมแก่พนักงาน		
บริจาคเงินให้ชุมชนพื้นที่		
บ้านเกิดพนักงาน		
จัดสรรทุนการแก่พนักงาน		
พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้าน		
จิตใจ ของพนักงาน สร้าง		
ขวัญกำลังใจ		
ส่งเสริมการออมของ		
พนักงาน		

เนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
การสร้างสรรค์ที่ดีต่อองค์กร		
เงินชดเชยพนักงาน		
การตั้งองค์กรเป็นองค์กร		
แห่งการเรียนรู้		

5. เก็บข้อมูลแสดงลักษณะของข้อมูลพนักงานที่บริษัทได้เปิดเผยตามแนวคิดการบัญชีทรัพยากรมนุษย์

ลักษณะของข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ข้อมูลเชิงคุณภาพ		
ต้นทุนในการจัดหา		
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน		
ต้นทุนด้านสถานที่		
ต้นทุนในการ ฝึกอบรมและพัฒนา		
ต้นทุนการฝึกอบรม		
ต้นทุนในการปฐมนิเทศ		
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง		
ต้นทุนการบำรุงรักษา		
ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตรา		
ต้นทุนในการจัดหา		
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน		
ต้นทุนด้านสถานที่		
ต้นทุนในการ ฝึกอบรมและพัฒนา		
ต้นทุนการฝึกอบรม		
ต้นทุนในการปฐมนิเทศ		
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง		
ต้นทุนการบำรุงรักษา		

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วยเป็นเงินตรา		
ต้นทุนในการจัดหา		
ต้นทุนในการคัดเลือกพนักงาน		
ต้นทุนด้านสถานที่		
ต้นทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา		
ต้นทุนการฝึกอบรม		
ต้นทุนในการปฐมนิเทศ		
ต้นทุนในการเลื่อนตำแหน่ง		
ต้นทุนการบำรุงรักษา		

6. การเก็บข้อมูลแสดงลักษณะของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยในเรื่องต้นทุนการฝึกอบรม

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ข้อมูลคุณภาพ		
การฝึกอบรม		
การฝึกอบรม		
การให้ทุนการศึกษา		
การส่งพนักงานไปสัมมนา ดูงาน		
การหมุนเวียนงาน		
การพัฒนาการทำงานเป็นทีม		
ค่าตอบแทนพื้นฐาน		
การประเมินความรู้ความสามารถ		

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัด		
เป็นเงินตรา		
การฝึกอบรม		
การฝึกอบรม		
การให้ทุนการศึกษา		
การส่งพนักงานไปสัมมนาดูงาน		
การหมุนเวียนงาน		
การพัฒนาการทำงานเป็นทีม		
ค่าตอบแทนพื้นฐาน		
การประเมินความรู้		
ความสามารถ		
ข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่มีหน่วย		
เป็นเงินตรา		
การฝึกอบรม		
การฝึกอบรม		
การให้ทุนการศึกษา		
การส่งพนักงานไปสัมมนาดูงาน		
การหมุนเวียนงาน		
การพัฒนาการทำงานเป็นทีม		
ค่าตอบแทนพื้นฐาน		
การประเมินความรู้		
ความสามารถ		

7. การเก็บข้อมูลแสดงประเภทของพนักงานในการเปิดเผยต้นทุนการฝึกอบรมในเรื่องค่าตอบแทนพื้นฐาน

ลักษณะของข้อมูลการบัญชี	จำนวนบริษัทที่เปิดเผยข้อมูล	
	ให้คะแนนแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม	รวมคะแนน
ค่าตอบแทนพื้นฐาน		
พนักงานระดับผู้บริหาร		
พนักงานระดับอื่น		

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล

นางสาวจุฑาภรณ์ เป้าทุม

วัน เดือน ปี ที่เกิด

22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2526

สถานที่เกิด

จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานบัญชี

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัท ชันฟีด จำกัด

