

การเปิดเผยทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Human Capital Disclosure and Organizational Performance for Thai Listed Companies

นิธิภัคดี กทิตาสร์

Nithiphak Katisart

สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Accounting Department, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding author, E-mail : pinithiphak21@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 250 บริษัทจาก 8 อุตสาหกรรมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ รายงานประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) โดยการเปิดเผยข้อมูลมนุษย์ใช้วิธี Content analysis และผลการดำเนินงานได้ใช้ตัวชี้วัดทางการเงิน คือ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) และ ผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา และ Multiple regression analysis ซึ่งผลการวิจัยพบว่าหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุด คือ จำนวนพนักงาน และหัวข้อที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตามกลับพบว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานด้าน ROE

คำสำคัญ : การเปิดเผยทุนมนุษย์ ; ผลการดำเนินงาน

ABSTRACT

The purposes of this research are to study the current situation of human resource accounting in Thailand in term of human capital disclosure and to study the relationship between human capital disclosure and organization performance. The samples were the Thai listed companies on the Stock Exchange of Thailand in 2017, with the total of 250 companies from eight industries. The research tools were annual report and the form 56-1. Content analysis was used to measure human capital disclosure. Besides, organization performance was evaluated by using financial indicators, including Return on Assets (ROA) and Return on Equity (ROE). The statistics used for data analysis were descriptive statistics and multiple regression analysis. The results found that the most



disclosure topic was the number of employees, while the least disclosure topic was employee training expenses. Moreover, it revealed that there was no relationship between human capital disclosure and ROA performance. However, there is a negative relationship between human capital disclosure and ROE performance.

Keywords : Human capital disclosure ; Organization performance

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงของบุคคลและโลกธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ธุรกิจ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่ละองค์กรต้องเผชิญกับปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ยุคอุตสาหกรรมได้มีการปรับเปลี่ยนไปสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) [1] ค่านิยมขององค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากสินทรัพย์ที่จับต้องได้ไปเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งทางบัญชีเรียกสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนเหล่านี้ว่าทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ทุนมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันการสร้างมูลค่า และผลการดำเนินงานให้กับองค์กร [2] และสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในภาคธุรกิจ [3] โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจัดเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่า มีนัยสำคัญต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร [4] แต่ยังไม่มีการศึกษาหรือมาตรฐานบัญชีสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในการเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีของบริษัท [5]

ทุนมนุษย์จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน หรือ Intangible asset แต่ไม่สามารถวัดมูลค่าเป็นตัวเลขและบันทึกเป็นสินทรัพย์ได้ แตกต่างจากแบรนด์ หรือลิขสิทธิ์ ที่มีการตีราคาและบันทึกเป็นสินทรัพย์ในรายงานทางการเงิน หลาย ๆ ครั้งที่ข่าวการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กรหรือตำแหน่งผู้บริหาร ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน เจ้าหนี้ หรือความจงรักภักดีของลูกค้า เช่น ความสัมพันธ์ของ Steve Jobs กับ Apple, การที่ Bill Gate ประกาศขอเกษียณตัวจาก Microsoft ส่งผลทำให้ราคาหุ้นของบริษัทลดลงอย่างมาก [5] ด้วยสาเหตุที่ยังไม่มีข้อสรุปอย่างชัดเจนหรือที่เป็นสากลของการบัญชีด้านทรัพยากรมนุษย์ [6] ทำให้การบัญชีทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นที่ยังถกเถียงในแวดวงวิชาการ ในปัจจุบันพบว่าหลายบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น [1] แต่ก็ยังอยู่บนพื้นฐานของ

การเปิดเผยข้อมูลด้วยความสมัครใจ [7] ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมหรือรายงานความยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามค่าของทรัพยากรบุคคลก็ยังไม่สามารถแสดงในรายงานทางการเงินได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้งบการเงินเหล่านั้นไม่อาจจะสะท้อนมูลค่าที่แท้จริงขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านทุนมนุษย์ และเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินได้รับประโยชน์สูงสุดจากรายงานทางการเงินขององค์กร สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจได้อย่างถูกต้องในการประเมินมูลค่าของบริษัท นอกจากนั้นตลาดหลักทรัพย์ สมาชิวิชาชีพบัญชี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดมาตรฐานการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง บริษัทสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในแวดวงวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

H1. การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้าน ROA ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

H2. การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้าน ROE ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากร คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ.2560 โดยมี กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 250 บริษัท โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary source) ซึ่งมาจากการจัดเก็บข้อมูลจากรายงานประจำปีของบริษัท และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) จากเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ก.ย. 61 - ก.พ. 62 เป็นระยะเวลารวม 6 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 607 บริษัท ในระหว่างปี พ.ศ.2560

กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 250 บริษัท โดยใช้ตารางเครซี่ มอร์แกน [8] และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มอุตสาหกรรม 8 อุตสาหกรรม ได้แก่กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มธุรกิจการเงิน สินค้าอุตสาหกรรม กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้างกลุ่มทรัพยากร กลุ่มบริการ และกลุ่มเทคโนโลยี

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ คือ กระดาษทำการเพื่อวัดระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแนวคิดของการใช้กระดาษทำการมีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลเหล่านี้สามารถไปทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติจึงมีการแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสร้างดัชนีการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อวัดกลุ่มของรายการเปิดเผยข้อมูล ทั้งนี้คะแนนของแต่ละรายการจะถูกรวมเข้าด้วยกันเป็นคะแนนรวมซึ่งแสดงถึงตัวแทนที่ชี้วัดระดับของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลด้านทุนมนุษย์เก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับปี พ.ศ.2560 ส่วนข้อมูลด้านผลการดำเนินงานและตัวแปรควบคุม ซึ่งประกอบไปด้วย ขนาดของบริษัท โครงสร้างหนี้สิน และอายุของบริษัท ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ของปี พ.ศ. 2560

การวัดค่าและตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรต้นคือ การเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ โดยพัฒนาจากงานวิจัยที่ผ่านมา AI Mamun [9], Onyam et al.[10], Perera & Thrikawala [11], McCracken et al.[1], Abhayawansa & Abeysekera [2], Chanprapaipat [12], Srimongkolpitak & Phadoongsitthi [13], Taechoyotin & Luwetwanit [14] ประกอบไปด้วย 12 รายการได้แก่ นโยบายในการคัดเลือกพนักงานและผู้บริหาร นโยบายในการฝึกอบรมพนักงาน นโยบายด้านสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน นโยบายพัฒนาบุคลากร ผลประโยชน์ของพนักงาน ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามอายุ เพศ และตำแหน่งตารางสรุปข้อมูลด้านบุคลากรจำนวนครั้งในการอบรม ชื่อหลักสูตรในการอบรม ปัญหาในการว่าจ้างและจำนวนพนักงานทั้งหมดการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์โดยวิธี Content analysis โดยการให้ค่า 1 สำหรับรายการที่มีการเปิดเผยข้อมูล และให้ค่า 0 สำหรับรายการที่ไม่มีการเปิดเผยข้อมูล คะแนนการเปิดเผยจะมีค่าต่ำสุดคือ 0 และสูงสุด คือ 12 จากนั้นจะทำการคำนวณหาดัชนีการเปิดเผยข้อมูล โดยที่ดัชนีในการเปิดเผยข้อมูลจะมีช่วงระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการดัชนีในการเปิดเผยข้อมูลได้ดังนี้

$$\text{Human Capital Disclosure} = \frac{\text{Actual Score}}{\text{Maximum Score}}$$

โดยที่

Actual Score คือ คะแนนจริงที่บริษัทได้รับ

Maximum Score คือ คะแนนรวมสูงสุดของการเปิดเผยทั้งหมด



ตัวแปรตามคือ ผลการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร คือ ความสามารถในการวัดผลกำไรวัดจากอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้ ถือเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากรายงานประจำปี มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ โดย

$$ROA = (\text{กำไรก่อนภาษีเงินได้} \times 100) / \text{สินทรัพย์รวม}$$

$$ROE = (\text{กำไรสุทธิ} \times 100) / \text{ส่วนของผู้ถือหุ้น}$$

ตัวแปรควบคุม ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของบริษัท (Size) วัดมูลค่าโดยใช้ Logarithm ของสินทรัพย์รวม โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) วัดมูลค่าโดยใช้อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อายุของบริษัท (Age) วัดมูลค่าโดยใช้ปี 2560 - ปีที่ก่อตั้งบริษัท แบบจำลองที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ทำการศึกษานี้จะนำมาสร้างเป็นแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีสมการดังนี้

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

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการ

วิเคราะห์ปริมาณการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องที่มีการเปิดเผยข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุมว่าเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความถี่ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องที่เปิดเผยข้อมูล

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

ตารางที่ 1 เป็นการแสดงความถี่ของการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์โดยแยกตามเรื่องที่มีการเปิดเผยข้อมูล ผลการวิเคราะห์คือ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 บริษัท โดยข้อมูลที่มีการเปิดเผยสูงสุดสามอันดับแรก คือเปิดเผยข้อมูลในเรื่องจำนวนพนักงานมากที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทุกบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลนี้ รองลงมาคือนโยบายพัฒนาบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ 80.8 อันดับ 3 คือ ตารางสรุปข้อมูลด้านบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ 78.8 และรายการที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดสามลำดับสุดท้ายคือ จำนวนครั้งในการอบรม อยู่ที่ร้อยละ 15.6 ปัญหาในการว่าจ้าง มีการเปิดเผยร้อยละ 12 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานมีการเปิดเผยข้อมูลน้อยที่สุดคือร้อยละ 11.2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ Correlations

Correlations					
		HC dis- closure	SIZE	LEVE- RAGE	AGE
HC dis- closure	Pearson	1	.206**	.096	.181**
	Correlation Sig. (2-tailed)		.001	.130	.004
SIZE	Pearson	.206**	1	.468**	.239**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
LEVE- RAGE	Pearson	.096	.468**	1	.188**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.130	.000		.003
AGE	Pearson	.181**	.239**	.188**	1
	Correlation Sig. (2-tailed)	.004	.000	.003	

** . Correlation is significant at the
0.01 level (2-tailed) and N = 250

จากตาราง 2 พบว่าผลจากการตรวจสอบค่า Pearson ในตาราง Correlations พบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุม หรือตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยกว่า 0.7

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ของตัวแปรตาม ROA

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

a. Predictors : (Constant), HC disclosure, Size, Leverage, Age
b. Dependent Variable: ROA

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า R Square ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุมทั้งหมด คือการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) ที่มีผลต่อตัวแปรตามคือผลการดำเนินงานด้าน ROA มีค่าเท่ากับ 7.1 %ซึ่งถือว่าโมเดลนี้อำนาจการพยากรณ์ที่น้อย ผู้วิจัยต้องหาตัวแปรเพิ่มเติมเพื่อให้การพยากรณ์มีความแม่นยำขึ้น



ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) กับ ROA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	6.762	3.760		1.798	.073
HC disclosure	-8.277	4.986	-.105	-1.660	.098
Size	1.694	.972	.125	1.743	.083
Leverage-	12.299	3.256	-.264	-3.777	.000*
Age	.070	.036	.124	1.931	.055

a. Dependent Variable: ROA

จากตารางที่ 4 พบว่าการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ ขนาดของบริษัทและอายุของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA (เนื่องจากค่า p-value มากกว่า 0.05) กล่าวคือไม่ว่าจะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ก็ไม่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้าน ROA แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างหนี้ (Leverage) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานด้าน ROA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ค่า p-value น้อยกว่า 0.05)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ของตัวแปรตาม ROE

Model	R	Square	Std. Error		Durbin-Watson
			R	Adjusted R Square	
1	.288	.083	.068	20.80585	1.902

a. Predictors : (Constant), HC disclosure, Size, Leverage, Age

b. Dependent Variable: ROE

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ ค่า R Square ในตาราง 5 ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรควบคุมทั้งหมดคือการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) ที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ผลการดำเนินงานด้านอัตราผลตอบแทน

จากผู้ถือหุ้นหรือ ROE มีค่าเท่ากับ 8.3% ถือว่าโมเดลนี้มีอำนาจการพยากรณ์ที่น้อย ซึ่งเกิดจากความคลาดเคลื่อนหรือเกิดจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ (HC), ขนาดของบริษัท (Size), โครงสร้างหนี้สิน (Leverage) และ อายุบริษัท (Age) กับ ROE

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	-4.364	7.652		-.570	.569
HC disclosure	-24.319	10.147	-.151	-2.397	.017*
Size	7.858	1.978	.283	3.973	.000*
Leverage	-20.717	6.626	-.217	-3.126	.002*
Age	.051	.074	.044	.685	.494

a. Dependent Variable : ROE

จากตารางที่ 6 พบว่า HC disclosure มีความสัมพันธ์เชิงลบ และถ้าดูจากค่า p-value ปรากฏว่าได้ค่า 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์จากสมการ คือ -24.319 แสดงว่าตัวแปรด้าน HC disclosure มีความสัมพันธ์กับ ROE ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ถ้า HC disclosure เพิ่ม ROE จะลดลงนอกจากนี้ยังพบว่าขนาดของบริษัท (SIZE) มีความ

สัมพันธ์เชิงบวกกับ ROE อย่างมีนัยสำคัญขนาดของโครงสร้างหนี้ (LEVERAGE) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับ ROE อย่างมีนัยสำคัญและอายุของบริษัท (AGE) ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับ ROE อย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ตาราง 6 ยังสามารถอธิบายเปรียบเทียบว่าตัวแปร ต้นตัวใดมีอิทธิพลกับตัวแปรตามมากกว่ากัน และความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม โดยพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficient จะเห็นว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร HC disclosure มีค่าน้อยที่สุดคือ -24.319 รองลงมาคือตัวแปร Leverage มีค่าเท่ากับ -20.717 และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ใน ทิศทางเดียวกันคือ SIZE มีค่าเท่ากับ 7.858 สำหรับ Age ไม่มีความสัมพันธ์กับ ROE ดังนั้น ผลการทดสอบนี้ทำให้ได้ผลการ ที่เหมาะสมในการอธิบาย ROE ดังนี้

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

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H2 กล่าวคือ การเปิดเผยข้อมูล มนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROE โดยถ้ามีการเปิดเผยมาก ROE จะต่ำ ถ้ามีการเปิดเผยน้อย ROE จะสูง

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลเรื่องการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ของบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 250 บริษัท จากรายงานประจำปี และแบบ แสดงรายการข้อมูลประจำปี 2560 พบว่าข้อมูลที่มีการเปิดเผย สูงสุดอันดับแรก คือเปิดเผยข้อมูลเรื่องจำนวนพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทุกบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลนี้ ทั้งนี้ เป็นเพราะรายการจำนวนพนักงานเป็นรายการที่สำนักงาน ก.ล.ต.แนะนำให้มีการเปิดเผยในคู่มือการจัดทำแบบแสดงราย การข้อมูลประจำปี (56-1) ภายใต้หัวข้อบุคลากร นอกจากนั้น ข้อมูลสถิติจำนวนพนักงานถือเป็นข้อมูลพื้นฐานที่บริษัทสามารถ จัดเก็บได้โดยง่ายและมีต้นทุนในการรวบรวมที่ต่ำ การเปิดเผย ข้อมูลนี้เป็นไปตามทฤษฎีของการเปิดเผยข้อมูลโดยสมัคร ใจกล่าวคือเป็นรายการที่ไม่ได้มีกฎระเบียบบังคับให้ทุกบริษัท ต้องมีการเปิดเผย แต่บริษัทต้องการที่จะนำเสนอข้อมูลสำหรับ

ผู้ใช้งบการเงินเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan & Khan [16] และ Taechoyotin & Luewetwanit [14] ที่พบว่าจำนวน พนักงานเป็นเรื่องที่มีการเปิดเผยสูงที่สุดอันดับหนึ่งข้อมูลที่เปิดเผย มากที่สุดเป็นอันดับที่สองคือ นโยบายในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srimongkolpitak & Phadoongsitthi [13] อย่างไรก็ดีตามหากพิจารณารายการที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุด สามลำดับสุดท้ายคือ จำนวนครั้งในการอบรม ปัญหาในการจ้าง และเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานมีการเปิดเผยข้อมูล น้อยที่สุด มีบริษัทเพียงไม่กี่บริษัทที่ทำการเปิดเผยข้อมูลส่วน นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งเป็น ข้อมูลประเภทเชิงปริมาณที่มีหน่วยวัดเป็นเงินตราชัดเจน หลาย บริษัทไม่ประสงค์ที่จะเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ เพราะหากทำการเปิดเผย อาจทำให้เกิดความเสียเปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ และ ถือว่าข้อมูลเหล่านี้เป็นความลับในการดำเนินธุรกิจสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Srimongkolpitak & Phadoongsitthi [13] และ Taechoyotin & Luewetwanit [14]

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การเปิดเผยข้อมูลด้าน ทุนมนุษย์ในประเทศไทยยังอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ไม่มีข้อบังคับหรือรูปแบบการรายงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจน ถึง แม้ว่าในปัจจุบัน ก.ล.ต.ได้มีการแนะนำให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีการเปิดเผยตามกรอบมาตรฐานการรายงาน ของ GRI ที่มีตัวบ่งชี้ในการรายงานข้อมูลด้านทุนมนุษย์ก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารจึงเลือกเปิดเผยข้อมูลที่มีการจัดเก็บได้ โดยง่าย และในขณะเดียวกันก็เลือกที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็น การรายงานถึงปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ของบริษัท นอกจากนั้นข้อมูลที่เปิดเผยส่วนมากจะอยู่ในรูป การบรรยายมากกว่าตัวเลขเชิงสถิติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Khan & Khan [16] และ Chanprapaipat [12] ที่พบว่าในประเทศที่กำลังพัฒนาอาจจะไม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลมนุษย์ที่เพียงพอ และขาดแรงผลักดันจากภาครัฐหรือผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้การเปิดเผยข้อมูลมีอยู่ อย่างจำกัดและมีความแตกต่างกันมากทั้งปริมาณและเนื้อหา ที่ทำการเปิดเผยของแต่ละบริษัท

สำหรับผลของงานวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผย ข้อมูลด้านทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินด้าน



ROA พบว่าการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ไม่มีความความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROA กล่าวคือไม่ว่าจะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ก็ไม่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srimongkolpitak & Phadoongsitthi [13] ซึ่งผลการวิจัยนี้บ่งชี้ว่าไม่ว่าบริษัทจะมีการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์มากหรือน้อยก็ไม่ได้มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินด้านผลตอบแทนจากผู้ถือหุ้น (ROE) กลับให้ผลที่แตกต่าง โดยพบว่าการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้าน ROE อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ หรือมีทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน ซึ่งหมายความว่า การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มีผลต่อผลการดำเนินงานด้าน ROE โดยบริษัทที่มีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นต่ำจะเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์สูง หรือในทางกลับกันบริษัทที่มีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นสูงจะเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่บริษัทมีผลการดำเนินงานด้าน ROE ต่ำเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บริษัทลงทุนหรือมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้การเปิดเผยข้อมูลเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Micah et al. [7] และ Kamardin et al. [17] ซึ่งพบว่า ผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดเผยข้อมูลการบัญชีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายความว่าบริษัทที่มีผลการดำเนินงานที่ต่ำจะมีการเปิดเผยมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ยังอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ถึงแม้สำนักงาน กสท.ได้มีการผลักดันให้มีการเปิดเผย แนะนำให้การเปิดเผยในคู่มือการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) ภายใต้หัวข้อบุคลากร แต่การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทโดยส่วนมากจะเป็นลักษณะของการบรรยายหรือพรรณนา ซึ่งในบางหัวข้อที่งานวิจัยนี้ทำการศึกษา มีการเปิดเผยข้อมูลที่ตื้นเขินมาก แทนที่จะเป็นข้อมูลเชิงสถิติที่จะทำให้ผู้ใช้งบการเงินเห็นภาพได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงาน จำนวน

ครั้งในการอบรม ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นสินทรัพย์ขององค์กรอย่างแท้จริง นอกจากนั้นงานวิจัยนี้ใช้ตัวชี้ผลการดำเนินงานด้านการเงิน คือ ROA และ ROE ซึ่งให้ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันกับความสัมพันธ์กับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตามการวัดผลการดำเนินงานด้าน ROA และ ROE เป็นการวัดเชิงตัวเลขและเป็น Accounting based model อาจจะไม่สะท้อนถึงผลการดำเนินงานด้านอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจของนักลงทุน ผู้ถือหุ้น ส่วนแบ่งทางการตลาด หากมีการศึกษาในตัวชี้วัดที่ไม่เป็นตัวเงินเหล่านี้เพิ่มเติมอาจทำให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

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

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่สนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณคณะผู้วิจัยที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ทำให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] McCracken, M., McIvor, R., Treacy, R., & Wall, T. (2018, March). A study of human capital reporting in the United Kingdom. **Accounting Forum**, 42(1), 130-141.
- [2] Abhayawansa, S., & Abeysekera, I. (2008). An explanation of human capital disclosure from the resource-based perspective. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, 12(1), 51-64.
- [3] Roslender, R., Stevenson, J. E., & Kahn, H. (2012). Towards recognizing workforce health as a constituent of intellectual capital : Insights from a survey of UK accounting and finance directors. **Accounting forum**, 36(4), 266-278.
- [4] Jelil, A. A., Eunice, O. A., Olusola, O.S. (2014). Optimizing the effectiveness of financial report through human resource accounting. **International Journal of Accounting Research**, 2(1), 30-42.
- [5] Cherian, J., & Farouq, S. (2013). A review of human resource accounting and organizational performance. **International Journal of Economics and Finance**, 5(8), 74-83.
- [6] Islam, M. A., Kamruzzaman, M., & Redwanuzzaman, M. (2013). Human resource accounting : Recognition and disclosure of accounting methods & techniques. **Global Journal of Management and Business Research**, 13(3), 1-9.
- [7] Micah, L. C., Ofurum, C. O., & Ihendinihu, J. U. (2012). Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria. **International Journal of Business and Management**, 7(14), 67.
- [8] Sinjaru, Tanin. (2014). **Research and Statistical Data Analysis by SPSS and AMOS**. (15th ed.). Bangkok : Business R & D. (in Thai).
- [9] Al Mamun, S. A. (2009). Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, 1(1), 35-43.
- [10] Onyam, E. G., Usang, I. E., & Enyisi, S. A. (2015). The impact of human resource accounting on the profitability of a firm empirical evidence from Access Bank of Nigeria Plc. **Journal of Accounting and Research**, 3(7), 76-94.
- [11] Perera, A., & Thrikawala, S. (2012). Impact of Human Capital Investment on Firm Financial Performances : An Empirical Study of Companies in Sri Lanka. **International Proceedings of Economics Development & Research**, 54(3), 11-16.
- [12] Chanprapaipat, A. (2010). **Human Capital Disclosure in Thailand**. An Independent Study for the Degree of Integrated Program of Business Administration and Master of Science in Accounting, Thammasat University. Bangkok.
- [13] Srimongkolpitak, S., & Phadoongsitthi, M. (2012). Factors affecting voluntary employee information disclosure. **Journal of Accounting Profession**, 8 (21), 41-57.
- [14] Taechoyotin, W., & Luewetwanit, T. (2017). Voluntary Disclosure of Human Capital of Thai Listed Companies. **Journal of Accounting Profession**, 14 (43), 48-62.
- [15] Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). **Multivariate data analysis : A global perspective (Vol. 7)**. Edinburgh gate.
- [16] Khan, H. U. Z., & Khan, R. (2010). Human capital disclosure practices of top Bangladeshi companies. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, 14(4), 329-349.



- [17] Kamardin, H., Bakar, R. A., & Ishak, R. (2015). Proprietary costs of intellectual capital reporting : Malaysian evidence. **Asian Review of Accounting**, 23(3), 275-292.