

การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ของบริษัทยอดคะแนนในประเทศไทย

ดร.วรรณิ เตโชโยธิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบัญชี

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธนพร ลือเวศย์วณิช

ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโส

บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขอบเขตการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดใหญ่ โดยการจำแนกหัวข้อเกี่ยวกับทุนมนุษย์ออกเป็น 17 หัวข้อ ผลการศึกษาพบว่าบริษัทส่วนใหญ่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์มากกว่า 9 ข้อ โดยเปิดเผยมากที่สุด 17 หัวข้อ และหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุดสามลำดับแรกคือ จำนวนพนักงานทั้งหมด นโยบายในการพัฒนาหรืออบรม และลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม หัวข้อที่ทุกบริษัทในกลุ่มตัวอย่างเปิดเผย คือจำนวนพนักงานทั้งหมด การที่ทั้งสามหัวข้อปรากฏเป็นตัวอย่างของการเปิดเผยเกี่ยวกับบุคลากรในคู่มือการจัดทำรายงานการเปิดเผยข้อมูลประจำปี (56-1) ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ชี้ให้เห็นว่าการเลือกหัวข้อที่จะเปิดเผยในรายงานประจำปี น่าจะได้รับอิทธิพลจากคู่มือดังกล่าว สาระและถ้อยคำที่บริษัทเปิดเผยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในรายงานประจำปีมีความแตกต่างกัน โดยบางบริษัทให้รายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อนั้น ในขณะที่บางบริษัทใช้ถ้อยคำมาตรฐานที่มีได้สื่อถึงนโยบายหรือการดำเนินงานของบริษัทแต่อย่างใด

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์ การเปิดเผยข้อมูลโดยสมัครใจ

Voluntary Disclosure of Human Capital of Thai Listed Companies

Dr.Wanee Taechoyotin

*Assistant Professor of Department of Accounting,
Thammasat Business School, Thammasat University*

Thanaporn Luwetwanit

*Senior Audit Assistant,
EY Audit, Thailand*

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the extent of human capital disclosure of large listed firms in the Stock Exchange of Thailand. Identifying 17 items of human capital, we find that most firms in our sample disclose more than 9 items of human capital in their annual reporting and the maximum disclosure is 14 items. The top three most disclosed items are number of employees, policies for employee development and total compensations respectively. The only item that all companies in our samples disclose is number of employees. It is very likely that the items companies disclose are influenced by the guideline of disclosure prepared by the Securities and Exchange Commission (SEC) since these three items are included in the guideline. We also find variations in the information content in the disclosure. Some companies fully disclose their human capital policies while others write vague statements.

Keywords: Human Capital, Voluntary Disclosure

บทนำ

การเปิดเผยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) ได้รับความสนใจจากนักวิจัยทั่วโลก (Abeysekera and Guthrie (2004), Bontis (2003), Bozzolan et al. (2003), Khan (2010), Vandemaele et al. (2005)) เพราะทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินทรัพย์อื่นได้อย่างมากมาย แต่ภายใต้มาตรฐานการรายงานทางบัญชีในปัจจุบัน องค์กรไม่สามารถแสดงทุนมนุษย์เป็นรายการสินทรัพย์ในงบการเงินได้ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในรายงานประจำปีจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียถึงศักยภาพในการพัฒนาขององค์กรได้ การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์เป็นการเปิดเผยโดยสมัครใจ (Voluntary Disclosure) จึงพบว่าทั้งขอบเขตและเนื้อหาของการเปิดเผยข้อมูลมีความแตกต่างกันในแต่ละบริษัท การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (Srimongkolpitak and Phadoongsitthi, 2012). โดยบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในระดับสูงเป็นบริษัทจดทะเบียนขนาดใหญ่ที่วัดจากมูลค่าตลาด (Chanprapaipat, 2010) งานวิจัยทั้งสองชิ้นให้น้ำหนักกับปริมาณการเปิดเผยข้อมูลเป็นหลักมากกว่าจะกล่าวถึงลักษณะเชิงคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นคุณลักษณะของการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ โดยเลือกเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด 50 อันดับแรกในปี พ.ศ. 2556 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีโอกาสในการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ที่สูงและสามารถวิเคราะห์ลักษณะของการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ได้

ผู้วิจัยได้แตกหัวข้อเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่บริษัทอาจเปิดเผยโดยการปรับปรุงหัวข้อเพิ่มเติมจากงานวิจัยของ Srimongkolpitak and Phadoongsitthi (2012) จนได้หัวข้อทั้งสิ้น 17 หัวข้อ และให้คะแนนเมื่อบริษัทได้มีการกล่าวถึงหัวข้อนั้นในรายงานการเปิดเผยข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปี ผลการวิเคราะห์พบว่า

บริษัทที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 70 เป็นบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ตั้งแต่ 9 ข้อขึ้นไปจาก 17 ข้อหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของหัวข้อ ซึ่งจัดว่าเป็นการเปิดเผยระดับสูงตามเกณฑ์ของ Wallace (1988) โดยหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ จำนวนพนักงานทั้งหมด นโยบายในการพัฒนาหรืออบรม และลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม โดยบริษัทในกลุ่มตัวอย่างทุกบริษัทเปิดเผยจำนวนพนักงานทั้งหมด ในขณะที่หัวข้ออื่นมีบางบริษัทมิได้เปิดเผย เป็นที่น่าสังเกตว่าทั้งสามหัวข้อเป็นหัวข้อที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ยกตัวอย่างการเปิดเผยในคู่มือการจัดทำรายงานการเปิดเผยข้อมูลประจำปี (56-1) และเป็นหัวข้อที่บริษัทสามารถรวบรวมข้อมูลได้โดยมีต้นทุนต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบริษัทมีแนวโน้มที่จะเปิดเผยข้อมูลตามคำแนะนำของหน่วยงานกำกับดูแล อย่างไรก็ตาม หัวข้อที่มีการเปิดเผยน้อยที่สุดสองลำดับสุดท้ายคือ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ทั้งที่ทั้งสองหัวข้อเป็นข้อมูลที่ฝ่ายบัญชีสามารถจำแนกได้โดยง่ายตั้งแต่การวิเคราะห์รายการบัญชี การไม่เปิดเผยข้อมูลทั้งสองรายการนี้อาจเป็นความลับในการดำเนินงานหรือมีสาเหตุที่เกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ ลักษณะการเปิดเผยข้อมูลที่พบสะท้อนให้เห็นว่า การเปิดเผยทุนมนุษย์เป็นการเปิดเผยโดยความสมัครใจ นั่นคือ บริษัทสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจว่าจะเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในขอบเขตเท่าใด

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถ้อยคำของการเปิดเผยข้อมูล พบว่าสำหรับหัวข้อที่ไม่ใช่ข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนพนักงานทั้งหมดหรือจำนวนครั้งของการจัดอบรม แนวทางการเปิดเผยข้อมูลมีความแตกต่างกันมากในสาระที่สื่อ เช่น หัวข้อการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง บางบริษัทให้รายละเอียดของแผนเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินมั่นใจว่าบริษัทสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นถึงแม้จะมีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ในขณะที่

บางบริษัทกล่าวเพียงว่าบริษัทมีการจัดทำแผนงาน หรือ หัวข้อนโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน บางบริษัทเปิดเผยถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยว่าบริษัททำอะไรบ้าง ในขณะที่บางบริษัทกล่าวถึงรางวัลที่บริษัทได้รับ และมีบริษัทจำนวนหนึ่งกล่าวเพียงแค่ว่าบริษัทมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะดูแลความปลอดภัยของพนักงาน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นสินทรัพย์ ไม่มีตัวตนที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าขององค์กร เป็นสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้เหมือนกับสินทรัพย์อื่นที่เห็นความมีอยู่และสามารถประเมินมูลค่าได้อย่างชัดเจน เช่น เงินสด ลูกหนี้การค้า ที่ดินอาคารและอุปกรณ์ เป็นต้น ทุนทางปัญญาประกอบด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital) ชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้ขายสินค้า เครื่องหมายการค้า ทรัพย์สินทางปัญญา เช่น สิทธิบัตร หรือลักษณะอื่นใดที่สามารถสร้างมูลค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด สร้างนวัตกรรมล้ำหน้าที่คาดไม่ถึง แม้กระทั่งการเกิดขึ้นของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) ที่เป็นที่จับตามองถึงขอบเขตความสามารถในการทำงาน แทนมนุษย์ก็เป็นการสร้างจากสมองของมนุษย์ องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีแข็งแกร่งย่อมส่งผลต่อมูลค่าของกิจการในอนาคต เพราะสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรจากสินทรัพย์มีตัวตนที่องค์กรเป็นเจ้าของอยู่

ถึงแม้ทุนมนุษย์จะเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดตามที่ได้กล่าวข้างต้น แต่มาตรฐานการรายงานทางการเงินในปัจจุบันยังไม่อนุญาตให้มีการประเมินมูลค่าของทุนมนุษย์

เพื่อแสดงเป็นรายการสินทรัพย์ในงบแสดงฐานะการเงิน แต่องค์กรสามารถเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อรายงานถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้แก่ พนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของบริษัทได้รับรู้ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) เล็งเห็นความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูลอื่นที่นอกเหนือจากข้อมูลในเชิงตัวเลขที่ปรากฏอยู่ในงบการเงินว่าจะช่วยให้ให้นักลงทุนเกิดความเข้าใจและมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจเกี่ยวกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้องจัดทำรายงานการเปิดเผยข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) เพื่อเสนอต่อสาธารณชน

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานหรือทุนมนุษย์ จะปรากฏในข้อ 8 โครงสร้างการจัดการ อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.ล.ต. เปิดโอกาสให้บริษัทจดทะเบียนใช้ดุลพินิจในการจัดทำรายงานดังกล่าวว่าควรเปิดเผยรายละเอียดทุนมนุษย์ในขอบเขตมากน้อยแค่ไหน และเปิดเผยข้อมูลในลักษณะใด ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบริษัทจดทะเบียน สำนักงาน ก.ล.ต. ได้จัดทำคู่มือจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูล แบบ 56-1 แบบ 69-1 โดยยกตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรไว้ ดังนี้¹

8.5 บุคลากร: ให้แสดงจำนวนพนักงานทั้งหมด และจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลักและในกรณีที่บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ให้อธิบายเหตุผลและนโยบายในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ให้แสดงผลตอบแทนรวมของพนักงานและอธิบายลักษณะผลตอบแทนนั้น (เช่น เป็นเงินเดือน โบนัสและเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น) รวมทั้งอธิบายนโยบายในการพัฒนาพนักงาน

¹ <http://capital.sec.or.th/webapp/nrs/data/6153s.pdf>, search date: March 2018

คู่มือการจัดทำแบบ 56-1 ดังกล่าวเป็นเพียงข้อมูลขั้นต่ำที่สำนักงานฯ เสนอแนะว่าบริษัทต้องเปิดเผย ซึ่งบริษัทสามารถเปิดเผยข้อมูลอื่นตามที่เห็นสมควรได้อันเป็นลักษณะของการเปิดเผยข้อมูลโดยสมัครใจ Srimongkolpitak and Phadoongsitthi (2012) พบว่าบริษัทขนาดใหญ่มีระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ตามความสมัครใจ มากกว่าบริษัทที่มีขนาดเล็ก อันอาจเป็นผลมาจากบริษัทขนาดใหญ่เป็นบริษัทที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชนในวงกว้างและได้รับแรงกดดันในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังพบว่าโดยเฉลี่ยแล้วบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบริษัทที่มีขนาดทั้งใหญ่และเล็กประกอบกัน ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับ Chanprapaipat (2010) ที่เลือกศึกษาเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีขนาดใหญ่สุด 50 ลำดับแรก และพบว่ามี การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทขนาดใหญ่มีการเปิดเผยข้อมูลมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม การวัดระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของงานวิจัยทั้งสองขึ้นเป็นการวัดเชิงปริมาณ กล่าวคือ Srimongkolpitak and Phadoongsitthi (2012) แยกประเด็นทุนมนุษย์ออกเป็น 14 รายการ และให้คะแนนเท่ากับ 1 เมื่อบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นนั้น หลังจากนั้นจึงคำนวณดัชนีการเปิดเผยข้อมูล โดยหารผลรวมของคะแนนทุกข้อของบริษัทด้วยจำนวนข้อทั้งหมดหรือ 14 คะแนน หากบริษัทเปิดเผยข้อมูลครบทุกข้อจะมีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลเท่ากับ 1 เป็นวิธีการคำนวณดัชนีการเปิดเผยข้อมูลเดียวกับ Chanprapaipat (2010) อย่างไรก็ตาม Chaiprapaipat (2010) ใช้วิธี Content Analysis เพิ่มเติมโดยการนับจำนวนคำของการเปิดเผยข้อมูลและให้คะแนนที่แตกต่างกันตามจำนวนคำ ยิ่งจำนวนคำมากจะได้รับคะแนนมาก เพื่อหาข้อสรุปว่ารายการใดของทุนมนุษย์ที่บริษัทให้ความสำคัญมากกว่ารายการอื่น

เนื่องจากงานวิจัยเรื่องการเปิดเผยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ทั้งสองรายการวัดค่าดัชนีการเปิดเผยข้อมูลจากการที่บริษัทกล่าวถึงประเด็นต่างๆ มิได้คำนึงถึงสาระที่เปิดเผย และผลการวิจัยนำเสนอในภาพรวมถึงระดับการเปิดเผยข้อมูลว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด งานวิจัยชิ้นนี้นอกจากจะคำนวณดัชนีการเปิดเผยข้อมูลเช่นเดียวกับงานวิจัยทั้งสองชิ้นในเบื้องต้นแล้ว ยังจะจัดลำดับว่าประเด็นใดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่มีการเปิดเผยมากที่สุดเรียงตามลำดับ และในท้ายที่สุดจะวิเคราะห์ถ้อยคำที่บริษัทใช้ในการเปิดเผยข้อมูลว่ามีลักษณะเชิงคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของการเปิดเผยข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงจำเป็นต้องคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีจำนวนมากและคุณภาพดี จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด 50 อันดับแรก เนื่องจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในอดีต พบว่าบริษัทที่มีขนาดใหญ่ซึ่งพิจารณาจากมูลค่าตลาดจะมีแนวโน้มในการเปิดเผยข้อมูลตามความสมัครใจมากกว่า โดยจะรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ นั่นคือ แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใช้ข้อมูลในปี พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นช่วงเวลาหลังจกที่มีการบังคับใช้มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 19 เรื่องผลประโยชน์พนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดรายละเอียดในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนว่าควรเปิดเผยเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ผู้วิจัยจึงพัฒนากระดาดทำการขึ้นมาโดยปรับปรุงรายการจากงานวิจัยของ Srimongkolpitak and Phadoongsitthi

(2012) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Huang et al. (2010) ในประเทศมาเลเซียพบว่า ข้อมูลที่เป็นที่ต้องการที่สุดของนักวิเคราะห์และผู้จัดการกองทุน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ “อัตราการเข้าออกของพนักงาน” (Turnover Rate) แต่ข้อมูลดังกล่าวกลับเป็นข้อมูลที่ไม่ได้รับการเปิดเผยจากบริษัทต่างๆ น้อยที่สุด โดยมีบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเพียงร้อยละ 1 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มหัวข้อ “อัตราการเข้าออกของพนักงาน” ซึ่งประกอบไปด้วยการเปิดเผยข้อมูลทางทุนมนุษย์ตามความสมัครใจทั้งหมด 17 รายการ ดังนี้

- 1) จำนวนพนักงานทั้งหมด
- 2) จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลัก
- 3) ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม
- 4) มูลค่าผลตอบแทนจำแนกตามลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน (เงินเดือน โบนัส เงินกองทุน และสวัสดิการ)
- 5) นโยบายด้านสวัสดิการ เช่น การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ประกันชีวิต สหกรณ์ วันหยุดเงินช่วยเหลือ เป็นต้น
- 6) นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม
- 7) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม
- 8) จำนวนครั้งในการฝึกอบรม
- 9) ชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม
- 10) ปัญหาในการว่าจ้างพนักงาน/ข้อพิพาท
- 11) วินัย ศีลธรรมและข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน
- 12) นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 13) ค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 14) ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน
- 15) อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Employee Turnover) หรือ ภาวะการขาดแคลนพนักงาน
- 16) วัฒนธรรมองค์กร /สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 17) การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการเปิดเผยรายการเกี่ยวกับทุนมนุษย์มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ว่าหัวข้อใดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่มีการเปิดเผยมากที่สุด โดยคำนวณจากร้อยละของจำนวนบริษัทที่เปิดเผยรายการนั้นกับจำนวนบริษัททั้งหมดที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดกลุ่มบริษัทออกเป็นบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลระดับสูง กลาง จากดัชนีการเปิดเผยข้อมูล (Disclosure Index) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) ของแต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนนสำหรับแต่ละหัวข้อในรายการกระดาษทำการหากบริษัทมีการกล่าวถึงรายการนั้น หลังจากนั้นจะคำนวณดัชนีการเปิดเผยข้อมูลโดยหารผลรวมของคะแนนทุกข้อด้วยจำนวนข้อสูงสุด 17 คะแนนให้อยู่ในรูปของอัตราส่วนการเปิดเผยข้อมูล หากบริษัทเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ทุกหัวข้อในกระดาษทำการจะได้ดัชนีการเปิดเผยข้อมูลเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นคะแนนสูงที่สุดที่บริษัทจะทำได้ แต่ถ้าบริษัทเปิดเผยข้อมูลบางส่วนเช่น 10 ข้อ จาก 17 ข้อ บริษัทมีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลเท่ากับ 0.59 หรือคำนวณจาก 10 คะแนนหารด้วย 17 คะแนน การจัดกลุ่มบริษัทด้วยดัชนีการเปิดเผยข้อมูลจะใช้เกณฑ์ของ Wallace (1988) ดังนี้

- บริษัทที่มีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลต่ำกว่าร้อยละ 30 จะถูกจัดว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ของบริษัทนั้น อยู่ในระดับต่ำ
- บริษัทที่มีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 จะถือว่ามีการเปิดเผย/ข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง
- บริษัทที่มีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลมากกว่าร้อยละ 50 จะถือว่ามีการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับสูง

จากนั้นจะวิเคราะห์ค่าสถิติของดัชนีการเปิดเผยข้อมูลของแต่ละกลุ่มบริษัทรวมทั้งรายการการเปิดเผยข้อมูลสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบกับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3. วิเคราะห์ค่าสถิติของดัชนีการเปิดเผยข้อมูลหรือจำนวนข้อที่เปิดเผยแยกตามอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ

4. สังเคราะห์ถ้อยคำการเปิดเผยข้อมูลสำหรับรายการที่อธิบายในเชิงคุณภาพว่ามีเนื้อหาสาระที่สื่อสารในลักษณะใดเพียงพอหรือไม่อย่างไร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับของหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุด

เนื่องจากสำนักงาน ก.ล.ต. ได้จัดทำ Checklist สำหรับสอบทานความครบถ้วนของข้อมูลที่เปิดเผยในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ที่ถอดเนื้อหาออกมาจากตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ จำนวนพนักงานทั้งหมด จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลัก เหตุผล/นโยบาย กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีข้อพิพาททางด้านแรงงาน (3 ปีที่ผ่านมา) ผลตอบแทนรวมและลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน และนโยบายในการพัฒนาพนักงาน

การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในกลุ่มตัวอย่างอาจได้รับอิทธิพลจาก Checklist ดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ตารางที่ 1 จึงแสดงรายการใน Checklist จำนวน 5 ข้อด้วยตัวดำเข้ม (Bold) ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่า การเปิดเผยข้อมูลทฤษฎีของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทยมีลักษณะของการเปิดเผยโดยสมัครใจ นั่นคือมีเพียงรายการจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่านั้นที่ได้รับการเปิดเผยจากทุกบริษัท ส่วนรายการที่เหลืออีก 4 รายการที่ถึงแม้จะปรากฏเป็นรายการแนะนำของสำนักงาน ก.ล.ต. ก็มิได้มีการเปิดเผยครบถ้วนจากทุกบริษัท โดยเฉพาะ

อย่างยิ่ง ข้อมูลจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลักนั้น มีการเปิดเผยจากบริษัทเพียงร้อยละ 78 หรือในลำดับที่ 8 และปัญหาในการว่าจ้างงานและกรณีพิพาท มีการเปิดเผยจากบริษัทจำนวนร้อยละ 34 หรือในลำดับที่ 12 ใดๆก็ตาม เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่ที่เปิดเผยเรื่องนี้จะให้ข้อมูลว่าบริษัทไม่มีปัญหา จึงมีความเป็นไปได้ว่าบริษัทไม่กล่าวถึงเนื่องจากไม่มีกรณีพิพาทเกี่ยวกับการจ้างงาน

ตัวอย่างของรายการที่ควรเปิดเผยในคู่มือของสำนักงาน ก.ล.ต. ส่งผลต่อขอบเขตการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทอย่างแน่นอนเพราะเป็นรายการที่มีการเปิดเผยโดยบริษัทจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก นั่นคือ จำนวนพนักงานทั้งหมดเป็นหัวข้อที่ได้รับการเปิดเผยจากกลุ่มตัวอย่างทุกบริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม และลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม โดยมีร้อยละการเปิดเผยข้อมูลที่ร้อยละ 96 และ 92 ตามลำดับ ข้อมูลทั้ง 3 รายการนี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่บริษัทส่วนใหญ่มีการเก็บรวบรวมอยู่แล้ว ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บริษัทส่วนใหญ่สามารถแสดงในรายงานการนำเสนอข้อมูลประจำปีได้

จากการวิเคราะห์ลักษณะการเปิดเผยข้อมูลจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลัก พบว่าแต่ละบริษัท จะแสดงสายงานหลักที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะการดำเนินงานของบริษัท เช่น แบ่งเป็นจำนวนพนักงานในสำนักงานใหญ่กับสาขา หรือบริษัทใหญ่กับบริษัทย่อย เป็นต้น บริษัทส่วนน้อยที่จะมีการเปิดเผยเกี่ยวกับสถิติเกี่ยวกับพนักงานเพศ ภูมิลำเนา อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สำหรับบริษัทที่มีชาวต่างชาติทำงานด้วยจะมีการแยกพนักงานสัญชาติต่างชาตินอกเหนือจากนี้ ยังพบว่าบริษัทร้อยละ 30 ได้ให้ข้อมูลพนักงานแยกตามประเภทการจ้างงานด้วยว่าเป็นพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวจำนวนเท่าใด

ตารางที่ 1 จำนวนบริษัทและร้อยละในการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ในแต่ละหัวข้อ

ลำดับที่	รายการ	จำนวนบริษัท ที่เปิดเผย	ร้อยละ
1	จำนวนพนักงานทั้งหมด	50	100
2	นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม	48	96
3	ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม	46	92
4	นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	43	86
5	วัฒนธรรมองค์กร/สภาพแวดล้อมในการทำงาน	42	84
6	นโยบายด้านสวัสดิการ เช่น การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ประกันชีวิต วันหยุด เงินช่วยเหลือ	41	82
7	ชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม	40	80
8	จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานหลัก	39	78
9	วินัย ศีลธรรมและข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน	37	74
10	การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง	35	70
11	อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Employee Turnover) หรือ ภาวะการขาดแคลนพนักงาน	22	44
12	ปัญหาในการว่าจ้างพนักงาน/ข้อพิพาท	17	34
13	ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน	15	30
14	มูลค่าผลตอบแทนจำแนกตามลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน (เงินเดือน โบนัส เงินกองทุนและสวัสดิการ)	13	26
15	จำนวนครั้งในการฝึกอบรม	8	16
16	ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม	5	10
17	ค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	1	2

ในหัวข้ออัตราการเข้าออกของพนักงาน หรือภาวะการผิดขาดแคลนพนักงาน มีบริษัทที่เปิดเผยร้อยละ 44 อยู่ในอันดับที่ 11 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในปี พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นปีที่มีการบังคับใช้มาตรฐานฉบับที่ 19 เรื่องผลประโยชน์ของพนักงานแล้ว ส่งผลให้บริษัทจดทะเบียนต้องคำนวณผลประโยชน์พนักงานโดยใช้วิธีตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัยและอัตราการเข้าออกของพนักงานเป็นหนึ่งในข้อสมมติฐานหลักในการประมาณตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย โดยอธิบายพร้อมทั้งอัตราขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย จึงทำให้บริษัทจำนวนร้อยละ 44 มีการเปิดเผยข้อมูลนี้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) บางบริษัทถึงแม้จะมีการเปิดเผยข้อสมมติฐานหลักในการประมาณตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย แต่มีการให้ข้อมูลเพียงอัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยและอัตราเงินเพื่อเท่านั้น แต่ไม่เปิดเผยอัตราการเข้าออกของพนักงาน

การเปิดเผยจำนวนครั้งในการฝึกอบรมอยู่ในอันดับที่ 15 เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่ไม่ได้มีการเปิดเผยเป็นจำนวนครั้ง แต่บอกเป็นชั่วโมงในการฝึกอบรมมากกว่า โดยจะให้ข้อมูลในลักษณะจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมของพนักงานต่อปี (ชั่วโมง/ปี/คน) ซึ่งก็สามารถแสดงความถี่ของการฝึกอบรมได้เช่นกันและทำให้ผู้ใช้ข้อมูลทราบได้ว่ามีการฝึกอบรมมากหรือน้อยเพียงใด

ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ฝ่ายบัญชีของบริษัทน่าจะ

สามารถรวบรวมไว้ด้วยต้นทุนการเก็บข้อมูลที่ต่ำ แต่กลับได้รับการเปิดเผยน้อยที่สุดเป็นสองอันดับสุดท้ายที่ร้อยละ 10 และร้อยละ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปิดเผยถึงค่าใช้จ่ายที่เฉพาะเจาะจงอาจส่งผลให้บริษัทคู่แข่งทราบถึงข้อมูลมากเกินไปจนอาจเกิดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ จึงหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวถึงเรื่องดังกล่าว การเปิดเผยข้อมูลในภาพรวมของบริษัทขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ชี้ให้เห็นว่า การเปิดเผยข้อมูลโดยสมัครใจน่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอย่างน้อยสองประการคือ ต้นทุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลและความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์

ระดับการเปิดเผยข้อมูล

จากการรวบรวมการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ของบริษัทในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50 บริษัท และนำผลที่ได้มาแบ่งตามระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับตามเกณฑ์ของ Wallace (1988) กล่าวคือ บริษัทที่มีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลต่ำกว่าร้อยละ 30 จะถูกจัดว่าการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ของบริษัทนั้นอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบริษัทที่มีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 จะถือว่ามีการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง และบริษัทที่มีดัชนีการเปิดเผยข้อมูลมากกว่าร้อยละ 50 จะถือว่าการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลในระดับต่างๆ

ระดับการเปิดเผยข้อมูล	จำนวนบริษัท	ร้อยละ	ดัชนีการเปิดเผยข้อมูล			จำนวนข้อ			
			ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ฐานนิยม
สูง	35	70	52.94	82.35	62.86	9	14	10.69	11
ปานกลาง	12	24	35.29	47.06	42.02	6	8	7.14	8
ต่ำ	3	6	29.41	29.41	29.41	5	5	5	5
รวม	50	100	29.41	82.35	56.24	5	14	9.56	11

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า มี 35 บริษัทหรือร้อยละ 70 เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามความสมัครใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาสูงสุดที่ 14 ข้อ และต่ำสุดคือ 9 ข้อ โดยส่วนใหญ่มีการเปิดเผยที่ 11 ข้อ และระดับปานกลางมี 12 บริษัท โดยมีการเปิดเผยข้อมูลสูงสุดที่ 8 ข้อ และต่ำสุดที่ 6 ข้อ ซึ่งบริษัทในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีการเปิดเผย 8 ข้อ และมีเพียง 3 บริษัทเท่านั้นที่จัดอยู่ในระดับต่ำ โดยทั้ง 3 บริษัทมีการเปิดเผย 5 ข้อ ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่ามีการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคือ บริษัทร้อยละ 70 เปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาเป็น 50 บริษัทที่มีมูลค่าตลาดสูงที่สุด ซึ่งจะมีการเปิดเผยข้อมูลตามความสมัครใจมากกว่าบริษัททั่วไป

หัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุด 3 อันดับแรกสำหรับแต่ละกลุ่มบริษัทที่จำแนกตามระดับการเปิดเผยข้อมูลแสดงในตารางที่ 3 โดยจำนวนบริษัทจากทั้งสามกลุ่มเปิดเผยจำนวนพนักงานทั้งหมดมากที่สุด และกลุ่มบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลในระดับสูงและระดับกลาง จะเปิดเผยนโยบายในการพัฒนาและฝึกอบรมมากเป็นลำดับสอง ซึ่งก็เป็นไปในทิศทางเดียวกับภาพรวม คืออยู่ในลำดับที่สอง ในขณะที่บริษัทในกลุ่มที่เปิดเผยข้อมูลในระดับต่ำเปิดเผยเรื่องลักษณะมูลค่าและผลตอบแทนรวมมากเป็นลำดับที่สอง ส่วนหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากในลำดับที่สาม จะแตกต่างกันระหว่าง

กลุ่มบริษัทที่มีระดับการเปิดเผยข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลระดับสูงจะเปิดเผยชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม ซึ่งในภาพรวมได้รับการเปิดเผยอยู่ในลำดับที่ 7 แต่สำหรับบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลสูง มีการระบุชื่อประเภทหลักสูตรที่ฝึกอบรมมาเป็นอันดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่าบริษัทในระดับสูงนิยมเปิดเผยเน้นเรื่องของการอบรม ในขณะที่บริษัทที่เปิดเผยในระดับกลาง จะเปิดเผยลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม เป็นลำดับที่ 3 สอดคล้องกับอันดับการเปิดเผยในภาพรวม และบริษัทที่มีระดับการเปิดเผยข้อมูลต่ำจะเปิดเผยนโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานเป็นลำดับที่ 3

การเปิดเผยข้อมูลจำแนกตามอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ

ตารางที่ 4 เรียงลำดับตามอุตสาหกรรมที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีการเปิดเผยข้อมูลจากมากไปหาน้อย พบว่าค่าเฉลี่ยการเปิดเผยข้อมูลของทุกอุตสาหกรรมมีค่าตั้งแต่ 8.83 ข้อ จนถึง 10.75 ข้อ ซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก และทุกอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยการเปิดเผยข้อมูลที่เกิน 8 ข้อจาก 17 ข้อหรือมากกว่าร้อยละ 50 ในขณะที่อุตสาหกรรมทรัพยากรมีบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนทั้ง 14 ข้อ และบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลน้อยที่สุดหรือเปิดเผยเพียงแค่ 5 ข้ออยู่ในอุตสาหกรรมบริการ

ตารางที่ 3 หัวข้อที่ได้รับการเปิดเผยมากที่สุดสามอันดับแรกจำแนกตามระดับการเปิดเผยข้อมูล

ระดับการเปิดเผยข้อมูล	หัวข้อที่ได้รับการเปิดเผยมากที่สุดสามอันดับแรก		
สูง	1. จำนวนพนักงานทั้งหมด	2. นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม	3. ชื่อประเภทหลักสูตรที่อบรม
ปานกลาง	1. จำนวนพนักงานทั้งหมด	2. นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม	3. ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม
ต่ำ	1. จำนวนพนักงานทั้งหมด	2. ลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม	3. นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน

ตารางที่ 4 จำนวนบริษัทและดัชนีการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวนบริษัท	จำนวนข้อที่เปิดเผย		
		ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	4	9	13	10.75
ธุรกิจการเงิน	8	8	12	10.38
ทรัพยากร	10	6	14	10.30
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	9	6	13	9.00
สินค้าอุตสาหกรรม	2	8	10	9.00
บริการ	11	5	11	8.91
เทคโนโลยี	6	6	11	8.83

ตารางที่ 5 หมวดธุรกิจที่มีค่าเฉลี่ยของดัชนีการเปิดเผยข้อมูลสูงสุด 5 อันดับแรก

หมวดธุรกิจ	จำนวนบริษัท	จำนวนข้อที่เปิดเผย		
		ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย
1. ขนส่งและโลจิสติกส์	2	11	11	11.00
2. อาหารและเครื่องดื่ม	4	9	13	10.75
3. พลังงานและสาธารณูปโภค	9	6	14	10.56
4. ธนาคาร	6	9	12	10.50
5. ประกันภัยและประกันชีวิต	2	8	12	10.00

หากจัดลำดับการเปิดเผยข้อมูลตามหมวดธุรกิจ 15 หมวด จะพบว่าหมวดธุรกิจที่มีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์มากที่สุด 5 หมวดแรกได้แก่ ขนส่งและโลจิสติกส์ อาหารและเครื่องดื่ม พลังงานและสาธารณูปโภค ธนาคารและประกันภัยและประกันชีวิต ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 5 สำหรับหมวดขนส่งและโลจิสติกส์ ซึ่งประกอบไปด้วยบริษัทท่าอากาศยานได้ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลเรื่องเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน โดยบริษัทเปิดเผยสถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน ประกอบไปด้วย อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ อัตราความรุนแรง

ของการบาดเจ็บ จำนวนวันที่สูญเสียไปจากการเกิดอุบัติเหตุ บอกลถึงจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บและได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน เป็นต้น เนื่องจากลักษณะของธุรกิจที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานและลูกค้าสูง เช่นเดียวกันกับบริษัทในหมวดพลังงานและสาธารณูปโภค โดยบริษัทส่วนใหญ่ในหมวดนี้จะมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน โดยเปิดเผยอัตราการบาดเจ็บทั้งหมด หรือมีการเปิดเผยว่าไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน

สำหรับบริษัทในหมวดอาหารและเครื่องดื่มมีการเปิดเผยข้อมูลในระดับใกล้เคียงกันอยู่ในระดับสูง และสำหรับหัวข้อมูลค่าผลตอบแทนจำแนกตามลักษณะผลตอบแทน และปัญหาในการว่าจ้างพนักงาน/ข้อพิพาทบริษัทในหมวดธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคมีการเปิดเผยข้อมูลสำหรับสองหัวข้อนี้ในสัดส่วนที่มากเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเทียบกับหมวดธุรกิจอื่น ซึ่งทั้งสองหัวข้อนั้นอยู่ในแบบแสดงรายการประจำปี 56-1 ในทางกลับกันบริษัทในหมวดธนาคารไม่มีบริษัทใดที่มีการเปิดเผยข้อมูลเรื่องมูลค่าผลตอบแทนจำแนกตามลักษณะผลตอบแทนเลย แต่ในหมวดธนาคารและหมวดประกันภัยและประกันชีวิตบริษัทส่วนใหญ่มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของพนักงาน ซึ่งถือว่ามีสัดส่วนการเปิดเผยข้อมูลในหัวข้อนี้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับหมวดธุรกิจอื่น

ลักษณะการให้ข้อมูลสำหรับหัวข้อที่เป็นเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ถ้อยคำที่บริษัทใช้ในการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์พบว่า ในหัวข้อเดียวกัน แต่ละบริษัทก็มีถ้อยคำและวิธีการนำเสนอข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้หยิบยกมาบางหัวข้อดังแสดงในตารางที่ 6 จำนวนในวงเล็บท้ายข้อความแสดงถึงจำนวนของบริษัทที่นำเสนอข้อมูลในรูปแบบนั้นๆ

จากการศึกษาและวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในครั้งนี สามารถสรุปได้ว่า ถึงแม้แต่ละบริษัทจะมีการเปิดเผยในหัวข้อต่างๆ ในรายงานประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) โดยจากการจัดระดับ บริษัทส่วนใหญ่มีระดับการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาหรือข้อมูลที่บริษัทนำเสนอในรายงานแล้วพบว่า บริษัทจำนวนไม่น้อย

ตารางที่ 6 ลักษณะเด่นในการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์

หัวข้อ	วัตถุประสงค์	รูปแบบ
นโยบายในการดูแลเรื่องอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	แสดงถึงการที่บริษัทเอาใจใส่กับความปลอดภัยในที่ทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> กล่าวถึงมาตรการที่ใช้เพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน (28) กล่าวถึงมาตรฐาน ISO หรือรางวัลที่ได้รับ (5) กล่าวถึงความตั้งใจของบริษัท ที่จะยึดมั่นและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน โดยไม่มีหลักการประกอบ (10)
ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน	แสดงให้เห็นถึงความปลอดภัยในที่ทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> บอกสถิติอัตราความถี่ของการบาดเจ็บ อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ และการได้รับบาดเจ็บจนถึงขั้นหยุดงาน (6) กล่าวเพียงว่าไม่มีอุบัติเหตุแก่พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (5) ใช้จำนวนอุบัติเหตุเป็นตัววัดด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน (4)

ตารางที่ 6 ลักษณะเด่นในการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ (ต่อ)

หัวข้อ	วัตถุประสงค์	รูปแบบ
นโยบายด้านสวัสดิการ	แสดงให้เห็นว่ามีสวัสดิการที่ดี และช่วยเหลือพนักงานในเรื่องของการดูแลสุขภาพ วันหยุด เงินช่วยเหลือ เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> ระบุประเภทของสวัสดิการทั้งหมดที่มีให้กับพนักงาน (33) ระบุว่ามีการให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม แต่ไม่ให้รายละเอียดใดๆ (8)
การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง	เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการวางแผนล่วงหน้าและสามารถเลือกพนักงานที่เหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> ระบุแผนงานและหลักเกณฑ์ที่บริษัทใช้เพื่อให้ได้ผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อมในการรับตำแหน่งตามช่วงเวลาที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสม (21) ระบุเพียงว่ามีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (14)
นโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม	เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีการพัฒนาอยู่เสมอ	<ul style="list-style-type: none"> ระบุว่าจะพัฒนาและอบรมพนักงานด้านใด และใช้หลักสูตรอะไรบ้าง (40) บอกเป็นแผนการพัฒนาที่กว้างๆ ไม่มีชื่อหรือประเภทของหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจง (8)
วินัย ศีลธรรมและข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน	จริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> ให้ข้อมูลถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติ (22) กล่าวถึงการมีอยู่ของข้อพึงปฏิบัติที่ดีของพนักงาน (15)

ให้ข้อมูลเพียงเพื่อให้เห็นว่ามี การเปิดเผย โดยลักษณะการเปิดเผยจะเป็นการใช้ประโยคสั้นๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำปฏิบัติ เช่น บริษัทได้จัดให้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ หรือ ทางบริษัทให้ความสำคัญกับการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยที่บริษัทส่วนใหญ่จะใช้คำว่า “ให้ความสำคัญ” แต่ไม่มีข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มเติมแต่อย่างใด ในขณะที่บริษัทที่มีการให้ข้อมูลที่ลงลึกในรายละเอียดและครบถ้วน ถึงแม้จะไม่ได้ใช้คำว่า “ให้ความสำคัญ” แต่ยังให้ความรู้ลึกซึ้งที่บริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลออกมามากกว่าให้ความสำคัญกับเรื่องนั้นๆ มากกว่าบริษัทที่กล่าวถึงแค่ 1-2 ประโยค

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยเลือกเฉพาะบริษัทที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด 50 อันดับแรก จากแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปีของปี พ.ศ. 2556 ผลการวิเคราะห์พบว่า หัวข้อจำนวนพนักงานทั้งหมดเป็นหัวข้อที่ได้รับการเปิดเผยจากกลุ่มตัวอย่างทุกบริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือนโยบายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม และลักษณะและมูลค่าผลตอบแทนรวม โดยมีร้อยละการเปิดเผยข้อมูลที่ร้อยละ 96 และ 92 ตามลำดับ ซึ่งทั้งสามหัวข้อเป็นรายการที่ปรากฏในคู่มือการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) ภายใต้หัวข้อบุคลากร

แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างที่สำนักงาน ก.ล.ต. นำเสนอมีอิทธิพลต่อขอบเขตการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนอย่างไรก็ตาม เนื่องจากหัวข้อที่มีการเปิดเผยมากที่สุดเป็นเพียง 3 หัวข้อจากทั้งหมด 5 หัวข้อที่สำนักงาน ก.ล.ต. ระบุ สะท้อนให้เห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์เป็นการเปิดเผยโดยสมัครใจ นั่นคือ หากบริษัทไม่ประสงค์จะเปิดเผยก็สามารถทำได้

ข้อมูลของบริษัทจำเป็นต้องรวบรวมอยู่แล้ว เช่น อัตราการเข้าออกของพนักงานเพื่อใช้ในการคำนวณเรื่องผลประโยชน์พนักงาน เนื่องจากมีการบังคับใช้มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 19 เรื่องผลประโยชน์ของพนักงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ส่งผลให้การเปิดเผยเรื่องอัตราการเข้าออกของพนักงานมีการเปิดเผยมากในลำดับที่ 11 อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะเป็นข้อมูลที่มีต้นทุนในการเก็บค่าเช่น หัวข้อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหรือฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งสามารถจำแนกค่าใช้จ่ายได้จากการบันทึกบัญชีตามปกติกลับได้รับการเปิดเผยน้อยที่สุดเป็นสองอันดับสุดท้ายที่ร้อยละ 10 และร้อยละ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทหลีกเลี่ยงที่จะเปิดเผยข้อมูลที่เป็นตัวเงินที่เฉพาะเจาะจงให้กับคู่แข่งทราบ ซึ่งเห็นว่าสาเหตุหลักสองประการของการไม่เปิดเผยข้อมูล คือ ต้นทุนในการเก็บข้อมูลและความได้เปรียบในการแข่งขัน

เมื่อพิจารณาตามระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านทุนมนุษย์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับตามเกณฑ์ของ Wallace (1988) พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ได้รับการจัดประเภทให้อยู่ในระดับสูง โดยมีจำนวน 35 บริษัท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70 และมีการเปิดเผยข้อมูลโดยครอบคลุมเนื้อหาสูงสุดที่ร้อยละ 82 ซึ่งเท่ากับ 14 ข้อ และต่ำสุดอยู่ที่ร้อยละ 29 เท่ากับ 5 ข้อ ซึ่งมีเพียง 3 บริษัทเท่านั้น สำหรับค่าฐานนิยมของแต่ละระดับการเปิดเผยข้อมูลคือ บริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในระดับสูงส่วนใหญ่มีการเปิดเผยที่ 11 ข้อ และ

สำหรับระดับปานกลาง 8 ข้อ และ 5 ข้อสำหรับบริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลในระดับต่ำ

ถึงแม้จะมีการกล่าวถึงข้อมูลทุนมนุษย์อยู่ในรายงานประจำปีและแบบแสดงรายการประจำปี (56-1) ของแต่ละบริษัท แต่เนื้อหาและวิธีการเปิดเผยข้อมูลก็มีความแตกต่างกัน เช่น หัวข้อนโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน มี 28 บริษัทกล่าวถึงมาตรการที่ใช้เพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน 5 บริษัทกล่าวถึงมาตรฐาน ISO หรือรางวัลที่ได้รับ และอีก 10 บริษัทกล่าวเพียงว่าบริษัทมีความตั้งใจที่จะยึดมั่นและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน ซึ่งเป็นถ้อยคำที่เรียกได้ว่าไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะของบริษัทแต่ประการใด

หัวข้อการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นอีกหัวข้อหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัดสำหรับบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลกับบริษัทที่กล่าวถึงอย่างเลื่อนลอย โดย 14 บริษัทมีการเปิดเผยเพียงแค่ว่า มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้รับช่วงต่อในตำแหน่งที่สำคัญหรือบริษัทจัดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน จะเห็นได้ว่ามีการกล่าวถึงเพียงแค่ 1-2 ประโยค ในขณะที่บริษัทที่มีการเปิดเผยโดยลงไปในรายละเอียดด้วยมี 21 บริษัท ซึ่งมีการให้ข้อมูลสูงสุดที่ 55 บรรทัด โดยระบุแผนงานและหลักเกณฑ์ที่บริษัทใช้เพื่อให้ได้ผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อมในการรับตำแหน่งตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

หลังจากวิเคราะห์เนื้อหาการเปิดเผยข้อมูลของแต่ละบริษัท จะเห็นได้ว่าในการทำวิจัยในอนาคต การให้คะแนนการเปิดเผยข้อมูลควรคำนึงถึงคุณภาพของข้อมูลด้วยว่ามีการเปิดเผยข้อมูลหรือไม่ ไม่ควรใช้เกณฑ์เพียงมีการกล่าวถึงก็ได้รับคะแนน เพราะจะทำให้ไม่สะท้อนภาพการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่แท้จริง

REFERENCES

- Abeysekera, I. & Guthrie, J. (2004). Human Capital Reporting in a Developing Nation. *The British Accounting Review*, 36, 251–268.
- Bontis, N. (2003). Intellectual capital disclosure in Canadian corporations. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 7, 9–20.
- Bozzolan, S., Favotto, F., and Ricceri, F. (2003). Italian annual intellectual capital disclosure: An empirical analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 4, 543–558.
- Chanprapaipat, A. (2010). Human Capital Disclosure in Thailand. *Independent Study*, Thammasat Business School.
- Khan, M.H.U.Z. & Khan, M.R. (2010). Human Capital Disclosure Practices of Top Bangladeshi Companies. *Journal of Human Resources Costing & Accounting*, 14, 329–349.
- Huang, C., Tayles, M. and Luther, R. (2010). Contingency factors influencing the availability of internal intellectual capital information. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 8, 4–21.
- Srimongkolpitak, S. and Phadoongsitthi, M. (2012). Factors affecting the level of voluntary disclosure of employee-related information. *Journal of Accounting Profession*, 21, 41–57.
- Vandemaele, S.N., Vergauwen, P.G.M.C., and Smits, A.J. (2005). Intellectual capital disclosure in The Netherlands, Sweden and the UK: A longitudinal and comparative study. *Journal of Intellectual Capital* 6, 417–426.
- Wallace, R. S. O. (1988). Corporate Financial Reporting in Nigeria. *Accounting and Business Research*, 18, 352–362.

