

สรุปและขอเสนอแนะ

การบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์ หมายถึงการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในกิจการ ซึ่งจะใช้ในการกำหนดต้นทุน และมูลค่าของทรัพย์สินมนุษย์ในกิจการ เพื่อประโยชน์ในด้านการจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์ ในการประกอบธุรกิจนั้นฝ่ายบริหารมักจะประสบกับปัญหาที่ยุ่งยากคือปัญหาทางคานบุคคลากร เนื่องจากบุคคลากรในกิจการแตกต่างกับปัจจัยอื่น ๆ ในธุรกิจ ในแง่ที่มนุษย์มีชีวิต จิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด และมีปฏิกริยาโต้ตอบ จึงก่อให้เกิดความยุ่งยากในการจัดการ และยังเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการที่กิจการจะมีความเจริญหรือความเสื่อมนั้น มักจะขึ้นอยู่กับบุคคลากรในกิจการ ฉะนั้นทางฝ่ายบริหารจึงต้องการข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์เพื่อใช้ในการจัดการ ข้อมูลที่ฝ่ายบริหารต้องการทราบเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์ในกิจการก็คือ

- ทรัพย์สินมนุษย์ในกิจการมีมูลค่าเท่าใด
- มูลค่าในทรัพย์สินมนุษย์มีค่าเพิ่มขึ้น ลดลง หรือคงที่
- ผลตอบแทนจากทรัพย์สินมนุษย์มีจำนวนเท่าใด
- ควรที่จะทำการจัดสรรทรัพย์สินมนุษย์อย่างไร จึงจะก่อให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุดแก่กิจการ

ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ ฝ่ายบริหาร ไม่อาจจะได้จากการอ่านงบการเงินตามหลักการบัญชีที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากว่ารายการทางการบัญชีเกี่ยวกับการลงทุนนั้นสามารถแยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือ เงินลงทุนที่ถือว่าจะให้ประโยชน์แก่กิจการในอนาคตประการหนึ่ง และเงินลงทุนที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการในอนาคตอีกประการหนึ่ง และตามหลักการบัญชีที่ใช้อยู่นี้ถือว่า การลงทุนในทรัพย์สินมนุษย์ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการในอนาคต จึงถือว่ารายการเหล่านี้เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินงานของกิจการ และบันทึกรายการเหล่านี้ไว้ในบัญชีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฉะนั้นรายการลงทุนเหล่านี้จึงไม่ปรากฏรายละเอียดในงบการเงินของกิจการ

เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการข้อมูลดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการ  
พร้อมทั้งประเมินผลการทำงานของตน ทั้งนี้ฝ่ายบริหารอาจจะทำการประเมินผลในขณะ  
ใดขณะหนึ่ง โดยไม่รอให้เกิดปัญหายุ่งยากเสียก่อนก็ได้ เพราะถ้ารอให้เกิดปัญหาขึ้นแล้ว  
จึงทำการประเมินผลหรือวางแผนการจัดการอาจก่อให้เกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์  
นอกจากนั้นทางค่านบุคคลภายนอกเช่น เจ้าหนี้ ผู้ลงทุน หรือผู้สนใจในหุ้นของกิจการ ก็จะมี  
ใจความสนใจในประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนสภาพคล่องของกิจการ ซึ่งเป็น  
ปัจจัยสำคัญที่บุคคลเหล่านี้ จะต้องใช้เป็นเครื่องตัดสินใจว่าควรจะมี ความสัมพันธ์กับกิจการ  
เพียงใด ซึ่งทั้งประสิทธิภาพและสภาพคล่องของกิจการก็มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากร  
มนุษย์ในกิจการ เพราะประสิทธิภาพของกิจการขึ้นอยู่กับความสามารถของมนุษย์ในกิจการ  
นั่นเอง และการลงทุนในมนุษย์ก็มีส่วนสัมพันธ์กับสภาพคล่องของกิจการ

ฉะนั้นนักบัญชีจึงอาจสนองความต้องการของบุคคลเหล่านี้ได้ โดยการบันทึกรายการ  
เกี่ยวกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ไว้ในระบบบัญชีของกิจการ หากว่านักบัญชีมีความตวง  
การที่จะสนองความต้องการดังกล่าว ปัญหาที่นักบัญชีจะต้องทำการวิเคราะห์เพื่อจกบันทึก  
ข้อมูลได้แก่

1. นโยบายของฝ่ายบริหาร
2. ข้อมูลที่ฝ่ายบริหารต้องการ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับต้นทุน และมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์
4. การวางระบบบัญชีและการจัดประเภททางการบัญชี
5. วิธีการรายงานข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ พบว่า ถ้าหากจะเก็บข้อมูลทางการบัญชีจำเป็น  
จะต้องทราบเสียก่อนว่าข้อมูลที่ฝ่ายบริหารต้องการคืออะไร ทั้งนี้กับบัญชีต้องศึกษาถึงนโยบาย  
และความต้องการของกิจการ แล้วจึงวางระบบบัญชีเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น ๆ  
และเนื่องจากการกำหนดต้นทุนทางการบัญชีมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน จึงต้องทำการศึกษาถึงส่วน  
ประกอบของต้นทุนแต่ละชนิด เนื่องจากลักษณะต้นทุนที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปมีอยู่ สองชนิดคือ  
ต้นทุนเดิม และต้นทุนทดแทนซึ่งต้นทุนแต่ละชนิดก็มีส่วนประกอบ ตลอดจนข้อดีและข้อเสีย

แตกต่างกัน ทั้งนี้กิจการใดจะเลือกบันทึกต้นทุนชนิดใดก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของกิจการ นั้น ทั้งนี้จากการศึกษาก็โดยยกตัวอย่างของธุรกิจที่ใช้นต้นทุนแต่ละชนิดเพื่อประกอบความเข้าใจ หลังจากการเลือกชนิดของต้นทุน แล้วกิจการสามารถที่จะบันทึกข้อมูลทางการบัญชีได้ และเมื่อใดข้อมูล ก็สามารถสรุปผลของข้อมูลนั้นออกมาในรูปของรายงาน รายงานที่จัดทำขึ้นเพื่อเสนอต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องของนั้นก็ทำได้หลายวิธี แล้วแต่ฝ่ายบริหารต้องการที่จะเปิดเผยข้อมูลเพียงใด อนึ่งการรายงานข้อมูลนั้นจำเป็นที่จะต้องจัดหมวดหมู่ทางการบัญชีด้วย ผลจากการศึกษา พบว่าเงินลงทุนในทรัพย์สินถาวรมนุษย์ควรจะเป็นสินทรัพย์ประเภทไม่มีตัวตนของกิจการ และควรจะต้องกำหนดเงินลงทุน ส่วนที่ก่อประโยชน์ให้แก่กิจการไปแล้ว เป็นค่าใช้จ่ายของกิจการในงวดนั้น ๆ โดยการตัดจำหน่ายจะตัดจำหน่ายตามระยะเวลาที่คาดว่าทรัพย์สินถาวรนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ หรือ ตามระยะเวลาที่คาดว่าทรัพย์สินถาวรนั้นจะคงอยู่กับกิจการแล้วแต่ว่าระยะเวลาใดจะสั้นกว่ากัน ทั้งนี้ระยะเวลาที่ตัดจำหน่ายจะต้องไม่เกิน 40 ปี

นอกจากนี้ยังศึกษาถึงวิธีกำหนดมูลค่าของทรัพย์สินมนุษย์ในกิจการซึ่งสรุปจากการศึกษานั้น การกำหนดมูลค่าอาจจะทำตามแนวความคิดของนักบัญชีหรือนัก เศรษฐศาสตร์ก็ได้ และจะกำหนดมูลค่าแต่ละหน่วย หรือกำหนดมูลค่าเป็นหน่วยรวมก็ได้ ทั้งนี้สามารถที่จะกำหนดมูลค่าในทรัพย์สินมนุษย์ ทั้งส่วนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พร้อมทั้งประเมินผลของวิธีการกำหนดมูลค่าแต่ละวิธี ซึ่งกิจการใดจะเลือกใช้วิธีใต้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความเหมาะสมต่าง ๆ การกำหนดมูลค่านี้อาจใช้ในแง่ที่กิจการต้องการทราบมูลค่าของทรัพย์สินมนุษย์ในกิจการขณะใดขณะหนึ่ง เมื่อต้องการ โยกย้าย ปลด เลื่อน ทรัพย์สินมนุษย์นั้น ๆ

หลังจากการศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ แล้ว ก็ได้ทำการประเมินผลจากการจดบันทึกทางการบัญชี ถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการจดบันทึกข้อมูลทางการบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์ต่อบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจการ เช่น ฝ่ายบริหาร ผู้ลงทุน และสังคม

อย่างไรก็ดีจากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการบัญชีที่กล่าวไว้แต่ต้นนั้น ยังประสบปัญหาบางประการ ซึ่งไม่อาจจะแก้ปัญหาได้โดยถูกต้องและเหมาะสม ในขณะนี้ ปัญหาดังที่กล่าวไว้

1. ประโยชน์จากการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ตามที่กล่าวไว้ว่า หากกิจการใดทำการจัดบันทึกทางการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์แล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจการจะได้รับประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว ซึ่งความจริงแล้วในปัจจุบันยังเป็นที่น่าสงสัยว่าข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้ประโยชน์จริงหรือไม่ ทั้งนี้หากมีการบันทึกข้อมูลทางการบัญชีแล้วเป็นที่น่าสงสัยว่าฝ่ายบริหารจะนำข้อมูลนั้นไปใช้หรือไม่ และถ้านำไปใช้จริง ๆ แล้วจะให้ประโยชน์หรือให้โทษแก่กิจการเพียงใด เนื่องจากข้อมูลบางประการนั้นยังไม่เป็นที่แน่ใจว่าเป็นที่น่าเชื่อถือเพียงพอ

2. การวัดต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีข้อมูลใด ๆ ที่จะยืนยันให้วิธีการวัดมูลค่าทางค่านต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือเพียงพอ เนื่องจากว่ายังเป็นแนวความคิดที่ใหม่ และหาปฏิบัติตามได้ยาก

3. การวัดมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ วิธีการกำหนดมูลค่ามีหลายวิธีตามแนวความคิดของนักบัญชีแต่ละท่าน และยังไม่อาจลงมติเป็นเอกฉันท์ได้ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด หรือมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงเป็นการยากที่จะสรุปถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของแนวความคิดดังกล่าว

4. วิธีการวางระบบบัญชี เนื่องจากการวางระบบบัญชียังขาดข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการของฝ่ายบริหาร สาเหตุเกิดจากกิจการไม่เคยมีข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์มาก่อน จึงเป็นการยากที่จะลงความเห็นว่าคุณทุนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพียงใด ส่วนประกอบที่สำคัญของทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยอะไร และการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของกิจการเพียงใด ซึ่งอาจจะมีผลทำให้การวางระบบบัญชีเพื่อจกเก็บข้อมูลนั้นยังไม่ให้ผลดีเท่าที่ควร

5. ผลของการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์การธุรกิจ เมื่อมีการจัดทำบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยคิดว่าทรัพยากรมนุษย์มีค่าต่อธุรกิจ จะมีผลต่อปฏิบัติการของบุคลากรในกิจการหรือไม่ คือถ้าหากว่าบุคคลใดรู้ว่าตัวเองมีค่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และถ้ามีจะมีผลในด้านการส่งเสริมหรือชักชวนผลการปฏิบัติงาน และในด้านการบริหาร

จะนำเอาข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผู้ใดบังคับบัญชาในด้านการตัดสินใจหรือไม่เพียงใด

ดังนั้นจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จะเห็นว่านักบัญชีสามารถที่จะสนองความต้องการของฝ่ายบริหารได้ หากว่าฝ่ายบริหารมีความต้องการที่จะได้ข้อมูลทางการเงินบัญชีจริง และอาจจะให้ประโยชน์อย่างมากด้วย นอกจากนั้นแล้วผู้สนใจอื่น ๆ อาจจะได้อะไรที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ยังประสบปัญหาบางประการซึ่งยังไม่อาจให้คำตอบได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลทำให้เกิดความไม่แน่ใจในผลลัพธ์จากการศึกษาถึงการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความน่าเชื่อถือของข้อมูล การบรรลุจุดมุ่งหมายของการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านที่จะสนองความต้องการของฝ่ายบริหารตลอดจนผู้ใช้งบการเงินอื่น ๆ ฉะนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอให้ท่านผู้สนใจทำการศึกษาต่อไปในภายหน้า เพื่อให้เกิดความมั่นใจในประโยชน์ และความน่าเชื่อถือของการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ สิ่งซึ่งควรศึกษามีดังนี้

1. ควรศึกษาว่าการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์นั้น เหมาะสมสำหรับธุรกิจประเภทใด เพื่อธุรกิจเหล่านั้นจะได้ทำการศึกษารายละเอียดต่อไป ซึ่งตามความเห็นของผู้เขียน การบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เหมาะสมกับธุรกิจในลักษณะที่เป็นสถาบันวิชาชีพ เช่น สำนักงานสอบบัญชี สำนักงานแพทย์ และสำนักงานทนายความ ฯลฯ

2. ควรจะศึกษาถึงประโยชน์ของข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อฝ่ายบริหาร โดยการท้าวิจัยเกี่ยวกับวิธีการบันทึกข้อมูลทางการเงินบัญชีที่แตกต่างกันในแต่ละกิจการ และผลประโยชน์ที่ได้รับจากกิจการนั้น และศึกษาว่าฝ่ายบริหารมีความต้องการข้อมูลจริง ๆ หรือไม่ หากมีข้อมูลที่ให้ประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความต้องการจะนำตัวเลขนั้นไปใช้หรือไม่และจะใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงใด

3. ท้าวิจัยเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการกำหนดต้นทุน และมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ และคิดค้นวิธีการกำหนดต้นทุนและมูลค่าที่เหมาะสม และน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

4. ทำการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อถือ และพฤติกรรม ของทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลเหล่านั้น เพื่อที่จะได้ศึกษาถึงผลกระทบกระเทือนที่มีต่อการธุรกิจ เพื่อมีการจัดบันทึกทางการบัญชี เช่น คู่มือปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ระดับคนงาน ว่ามีผลต่อผลผลิตที่ใดต่อกิจการหรือไม่ เพียงใด และคู่มือปฏิบัติของทรัพยากรระดับบริหาร ว่านำข้อมูลนั้นไปใช้ในทางก่อให้เกิดประโยชน์หรือไม่

5. ทำการศึกษารายงานทางการเงิน ว่าควรจะมีวิธีการรายงานอย่างไร แต่ละวิธีจะให้ประโยชน์ต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้องของเพียงใดควรที่จะหาวิธีรายงานที่ให้ประโยชน์มากที่สุด

อย่างไรก็ดีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกิจการทั้งสิ้น ฉะนั้นถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อกิจการ และฝ่ายบริหารได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดหาข้อมูลต่าง ๆ ในการบันทึกบัญชี ทั้งระบบบัญชี และวิธีการบัญชีทั้งหลายก็เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหาร ทั้งมั่นใจในความถูกต้องและเชื่อถือได้แล้ว ข้อมูลทางการบัญชีก็จะให้ประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารมีใช่น้อย และเนื่องจากความไม่น่าเชื่อถือและชอบพอร่องตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ทำให้นักบัญชีส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ หลักการบัญชีที่รับรองกันทั่วไป จึงยังคงยึดหลักการปฏิบัติ เช่นเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นการรายงานข้อมูลแก่บุคคลภายนอกจึงยังไม่เป็นที่นิยม แต่เมื่อฝ่ายบริหารต้องการข้อมูล นักบัญชีจึงควรที่จะจัดวางระบบบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อใส่ประโยชน์ในด้านการจัดการ โดยเฉพาะซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ

### แนวโน้มในอนาคต

หากการวิจัยค้นคว้าดังในข้อเสนอแนะ มีบุคคลให้ความสนใจ และการวิจัยค้นคว้าให้ผลดี มีผู้คนคิดวิธีการบัญชี ระบบการบัญชี การกำหนดต้นทุนและการจัดมูลอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ที่สนใจข้อมูลทางการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์จะมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีผู้ถือปฏิบัติกันมาก

ขึ้น นักบัญชีจะเห็นความสำคัญมากขึ้น ให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้น ฉะนั้นในที่สุดก็จะมีการกำหนด  
หลักการบัญชีอันเป็นมาตรฐานขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้การบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์กลายเป็น  
หลักการบัญชีที่รับรองกันทั่วไป หากเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น การบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์  
จะมีประโยชน์ต่อการจัดการทางคานบุคคลากร การบัญชีเพื่อการจัดการ การรายงานงบการเงิน  
การเงิน การบัญชีเพื่อสังคม และทฤษฎีทางด้านการจัดการทรัพย์สินมนุษย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อการจัดการทางคานบุคคลากร การบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์มีผลกระทบกระเทือนต่อขบวนการจัดการ เพราะจะช่วยให้ฝ่ายบุคคลากรสามารถนำเอาข้อมูลทางคานต้นทุนและมูลค่าของทรัพย์สินมนุษย์ช่วยในการตัดสินใจ ข้อมูลเหล่านี้ช่วยฝ่ายบุคคลากรในกานการวางแผนโดยอาศัยตัวเลขและการทำการวางแผนอย่างมีแบบแผน ช่วยในคานการจัดการเกี่ยวกับการจัดหา ปรับปรุง จัดสรร ใช้จ่ายประโยชน์ ประเมินผล และให้ผลตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการประมาณเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินมนุษย์ในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันนี้ ฝ่ายบริหารมักจะมองข้ามความสำคัญของฝ่ายบุคคลากร ไม่ว่าในกิจการใหญ่หรือเล็ก เนื่องจากฝ่ายบุคคลากรไม่ได้ให้ผลผลิตและในบางกิจการถือว่าการใช้จ่ายในแผนกบุคคลากรเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย เพราะฉะนั้นงบประมาณในแผนกนี้จึงมักจะถูกตัดเสมอ เช่น งบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน มักจะถูกตัดในปีที่กิจการไม่มีกำไรหรือมีกำไรน้อย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่เป็นอันตรายต่อกิจการเป็นอย่างมาก เนื่องจากว่าทรัพย์สินมนุษย์จะมีผลต่อกำไรของกิจการในระยะยาว

การบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์อาจจะส่งเสริมการจัดมูลค่าบุคคลากรแต่ละคนหรือของกิจการเป็นส่วนรวม นอกจากนั้นการบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินมนุษย์อาจจะสามารถวัดต้นทุนบางประการที่ซ่อนตัวอยู่ เช่นต้นทุนในการฝึกอบรมและข้อมูลเหล่านี้อาจทำให้กิจการสามารถวัดผลตอบแทนของทรัพย์สินมนุษย์ในรูปของกำไรที่กิจการได้รับ

2. ประโยชน์ต่อการบัญชีเพื่อการจัดการ จากระบบการบัญชีที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ทางด้านการบัญชีเพื่อการจัดการอาจหาข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในกิจการได้โดยการแยกต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ออกจากค่าใช้จ่ายในการจัดการ เช่น ต้นทุนในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจจัดหาข้อมูลเพิ่มเติมจากระบบบัญชีที่ใช้ อยู่ในปัจจุบัน โดยการหาข้อมูลต้นทุนทดแทน และต้นทุนเสียโอกาส

ถ้าหากว่าการบัญชีเพื่อการจัดการจัดหาข้อมูลดังกล่าวแล้ว จะสามารถขยายขอบ เขตการจัดการออกไป โดยการจัดหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและความคุ้มค่า ในด้านทรัพยากรมนุษย์

3. ประโยชน์ในการเสนอข้อมูลในรายงานการเงิน ในปัจจุบันนี้การบัญชีเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ฉะนั้นการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ จึงไม่เหมาะสมที่จะรายงานในงบการเงิน แต่อาจจะเสนอข้อมูลในราย งานการเงินวิธีอื่น ๆ เช่น แดงในรายงานของประธานกรรมการบริษัท ในรายงานสิน- ทรัพย์ไม่มีตัวตน และการรายงานงบการเงินที่ทำขึ้นโดยประมาณ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะใช้ ช่วยฝ่ายบริหารในการตัดสินใจ แต่เนื่องจากรายงานประกอบเหล่านี้อาจไม่ได้เสนอต่อบุคคล ภายนอก บุคคลภายนอกผู้สนใจงบการเงินอาจไม่ได้ข้อมูลที่ตนต้องการ

อย่างไรก็ดี หากในอนาคตวิธีการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์อาจจะเป็นที่ยอมรับ ในหมู่นักบัญชีว่าเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองกันทั่วไป เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วข้อมูลเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ก็สามารถนำเสนอในงบการเงินของกิจการได้ ซึ่งจะให้ประโยชน์ต่อผู้ใช้งบ การเงินภายนอกกิจการ

4. ประโยชน์ต่อสังคม ในอนาคตธุรกิจต่าง ๆ อาจจะทำให้ความสนใจในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งกิจการอาจจะเพิ่มความรับผิดชอบต่อพนักงาน กิจการไม่เพียง แต่ให้สวัสดิการต่อพนักงานขณะให้บริการแก่กิจการเท่านั้น แต่อาจจะให้หลักประกันในด้าน ความมั่นคงของพนักงานด้วย การบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์จะทำให้กิจการสามารถประ- เเมินมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์และทำการตัดจำหน่ายเงินลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ จากข้อ มูลต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้กิจการทราบได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นมีมูลค่าเพียงใด ตัวอย่างเช่น



กิจการที่ทำการต่อเครื่องบินหรือจรวด ต้องการวิศวกรที่มีความรู้ใหม่ ๆ เมื่อพนักงานอยู่กับกิจการไปสักระยะเวลาหนึ่ง ก็มักจะให้พนักงานเหล่านี้ออกจากกิจการ เนื่องจากความล้าสมัยของความรู้และเทคนิค และกิจการก็จะรับวิศวกรที่จบใหม่ ๆ มาแทน เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วกิจการที่มีความรับผิดชอบต่องuest จะต้องให้ความจริงนี้ต่อพนักงาน และกิจการก็สามารถที่จะทราบว่าทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้มีมูลค่าเพียงใด อาจจะทำให้การรับรองยืนยันมูลค่าของพนักงานต่อกิจการอื่นซึ่งพนักงานเหล่านี้จะไปอยู่ด้วย หรืออาจจะจ่ายเงินชดเชยให้พนักงานได้อย่างเหมาะสม

5. ประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หากว่าสามารถที่จะหามาตรการที่เหมาะสมเพื่อที่จะกำหนดต้นทุนและมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ การบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์จะให้ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการวางแผน ประเมินผลและควบคุม และเป็นเครื่องเตือนใจให้ฝ่ายบริหารประจักษ์ถึงคุณค่าของพนักงาน คำนึงถึงค่าเสียโอกาสในการไม่จัดการให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลต่อการจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ฉะนั้นผู้เขียนหวังอย่างยิ่งว่า ในอนาคตอันใกล้จะมีนักบัญชีให้ความสนใจในเรื่องการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และทำการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการบัญชีอันเหมาะสมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์จนเป็นที่นิยมและยอมรับรับรองกันทั่วไป ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วประโยชน์จากการบัญชีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์จะปรากฏแก่วงการธุรกิจ