

บทที่ 6

บทสรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่องบการเงินและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตราฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ต่องบการเงินกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน โดยตัวแทนของงบการเงินที่สนใจศึกษาประกอบด้วย (1) อัตรากำไรต่อหุ้น (2) อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (3) อัตรากำไรสุทธิ (4) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (5) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และ (6) กำไรสุทธิ

สำหรับรูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บริษัทที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีข้อมูลงบการเงินปี พ.ศ. 2546 และ พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นบริษัทที่มีข้อมูลการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเพื่อใช้ในการศึกษาครบถ้วน เมื่อพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นพบว่ามีจำนวน 83 บริษัท และผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะมีทั้งการออกไปสำคัญแสดงสิทธิให้กับผู้ถือหุ้นเดิม ผู้ลงทุนเฉพาะเจาะจง ประชาชนทั่วไป และพนักงาน โดยผู้วิจัยได้เลือกจำนวนไปสำคัญแสดงสิทธิเฉพาะพนักงานมาทำการทดสอบครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มของตัวแปรที่สนใจศึกษาหรือตัวแปรอธิบาย และกลุ่มของตัวแปรที่ใช้ในการควบคุมผลการวิจัย ตัวแปรแต่ละกลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มของตัวแปรที่สนใจศึกษาประกอบด้วย (1) อัตรากำไรต่อหุ้น (2) อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (3) อัตรากำไรสุทธิ (4) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (5) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และ (6) กำไรสุทธิ

สำหรับกลุ่มของตัวแปรที่ใช้ในการควบคุมผลการวิจัยประกอบด้วย ขนาดของกิจการ และประเภทของกิจการ

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรม Statistical Package for Social Science Version 12.0 (SPSS for Windows 12.0) เนื่องจากเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเทคนิคที่ทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ซึ่งแสดงอยู่ในรูปของ ความถี่และร้อยละ (Frequency and Proportion) ค่าต่ำสุด (Minimum : Min) ค่าสูงสุด (Maximum : Max) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทั้งนี้เพื่อใช้อธิบายผลการวิจัยในเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวแปรที่ที่เก็บรวบรวมได้ ส่วนสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่อบการเงิน โดยใช้เทคนิคของการทดสอบแบบจับคู่ (Paired T-Test) ประกอบกับการทดสอบโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ตามวิธี Wilcoxon Signed Rank Test for the Matched Paired Difference และการทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน โดยใช้เทคนิคของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

6.1 บทสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนของบทสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะแบ่งประเด็นของการนำเสนอเกี่ยวกับบทสรุปและอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนหลัก ๆ คือ (1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สนใจศึกษา และตัวแปรควบคุม (2) ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่อบการเงิน โดยใช้เทคนิคของการทดสอบแบบจับคู่ (Paired T-Test) โดยจัดเรียงตามสมมติฐานการวิจัย ประกอบกับการทดสอบโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ตามวิธี Wilcoxon Signed Rank Test for the Matched Paired Difference และ (3) การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน โดยใช้เทคนิคของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) บทสรุปและอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละส่วนมีสาระโดยสังเขปดังนี้

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตัวแปรที่สนใจศึกษา

(1) อัตรากำไรต่อหุ้นโดยเฉลี่ยของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานคือ 2.04 บาท อัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิต่อหุ้น ขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (18.90) บาท และอัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิต่อหุ้น สูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 22.40 บาท และหลังจากประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มีอัตรากำไรต่อหุ้นเฉลี่ย 2.45 บาท อัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิต่อหุ้น ขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (18.20) บาท และอัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิต่อหุ้น สูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 22.42 บาท สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทจดทะเบียนฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงาน ส่วนใหญ่จะประกาศผลการดำเนินงาน ในรูปของอัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิต่อหุ้นในแง่บวก กล่าวคือ บริษัทฯ ส่วนใหญ่ จะไม่รับรู้รายการค่าใช้จ่ายตามหลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในแง่ของความน่าสนใจลงทุนในกิจการ ราคาหลักทรัพย์ และประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

(2) อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นโดยเฉลี่ยของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานคือ 2.24 เท่า อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (0.18) เท่า และอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 22.42 เท่า และหลังจากประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเฉลี่ย 2.25 เท่า อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (0.19) เท่า และอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 22.42 เท่า เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทจดทะเบียนฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานส่วนใหญ่เมื่อรับรู้ค่าใช้จ่ายในการออกหุ้นให้พนักงานเป็นหนี้สินคงค้าง จะทำให้สัดส่วนโครงสร้างทุนขององค์กรมาจากส่วนหนี้ มีใช้ส่วนทุน ส่งผลให้อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงขึ้น

(3) อัตรากำไรสุทธิโดยเฉลี่ยของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานคือ 13.30 บาท อัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (136.76) บาท และอัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 59.97 บาท และหลังจากประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มีอัตรา

กำไรต่อหุ้นเฉลี่ย 12.60 บาท อัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (138.62) บาท และอัตรากำไร (ขาดทุน) สุทธิสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 59.66 บาท สะท้อนให้เห็นว่า บริษัทจดทะเบียนฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงาน เมื่อเทียบกับเป็นอัตราส่วนต่อยอดรายได้ (ขนาดของกิจการ) มีกำไรที่น้อยกว่าปกติ แสดงให้เห็นว่า ทุกครั้งที่เกิดรายได้ย่อมมีค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการออกหุ้นให้พนักงานแฝงอยู่ แต่บริษัทยังมีได้รับรู้ค่าใช้จ่ายเข้าสู่บการเงิน

(4) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 11.25 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (6.39) เปอร์เซ็นต์ และอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์สูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 29.16 เปอร์เซ็นต์ และหลังจากประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์เฉลี่ย 10.95 เปอร์เซ็นต์ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (6.39) เปอร์เซ็นต์ และอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์สูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 28.65 เปอร์เซ็นต์ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า บริษัทจดทะเบียนฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานส่วนใหญ่ จะมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ลดลง อันเนื่องมาจากการแฝงผลตอบแทนพนักงานในรูปแบบหุ้น แทนการบันทึกค่าใช้จ่ายจากการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงาน

(5) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 24.72 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (99.33) เปอร์เซ็นต์ และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 381.05 เปอร์เซ็นต์ และหลังจากประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเฉลี่ย 23.78 เปอร์เซ็นต์ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (101.70) เปอร์เซ็นต์ และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 380.26 เปอร์เซ็นต์ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทจดทะเบียนฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานส่วนใหญ่ จะมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนซึ่งมีแนวโน้มลดลงมากกว่าอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ เพราะค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งที่มีจากการออกหุ้นให้พนักงาน เมื่อนำมาปรับลดจะมีผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นโดยตรง

(6) กำไรสุทธิโดยเฉลี่ยของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการออกหุ้นให้พนักงานคือ 3,037,508 พันบาท กำไร (ขาดทุน) สุทธิขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ (3,319,220) พันบาท และกำไร (ขาดทุน) สุทธิสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนฯ คือ 62,666,469 พัน

บาท และหลังจากประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 2 มีกำไรต่อหุ้นเฉลี่ย 2,988,999 บาท กำไร (ขาดทุน) สุทธิขั้นต่ำของบริษัทจดทะเบียน คือ (3,364,343) บาท และกำไร (ขาดทุน) สุทธิสูงสุดของบริษัทจดทะเบียน คือ 62,369,571 บาท สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทจดทะเบียน ที่มีการออกหุ้นให้พนักงาน กำไรสุทธิที่แท้จริงของบริษัทที่มีการออกหุ้นให้พนักงานนั้น จะต้องมีการปรับลดค่าใช้จ่ายจากการออกหุ้นให้พนักงาน เพราะการให้ผลตอบแทนพนักงานในรูปแบบตราสารทุนก็ควรจะต้องถือเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัท ตามหลักการบัญชี มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 เช่นกัน

ตัวแปรควบคุม

(1) ขนาดของกิจการ โดยเฉลี่ยขนาดของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่วัดจาก ยอดรายได้รวม คือ 24,819,741 ล้านบาท กิจการขนาดเล็กที่สุดคือมียอดขายได้รวมจำนวน 160,020 ล้านบาท และกิจการที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือมียอดขายได้รวมจำนวน 680,650,028 ล้านบาท จะเห็นได้ว่าบริษัทที่จดทะเบียน ส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ การตัดสินใจปรับเปลี่ยน นโยบายผลตอบแทนพนักงานที่ผูกติดกับรายได้จากผลประกอบการ

(2) ประเภทของอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 บริษัท พบว่าสามารถแบ่ง ประเภทของอุตสาหกรรมได้ 2 ประเภท คือ ธุรกิจสถาบันการเงินร้อยละ 23 (19 บริษัท) และธุรกิจ ที่มีใช้สถาบันการเงินร้อยละ 77 (64 บริษัท) จะเห็นได้ว่าบริษัทจดทะเบียน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม ธุรกิจสถาบันการเงิน เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ค่อนข้างมีอัตราการเข้าออกพนักงานมากกว่าธุรกิจอื่น จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเป็นส่วนหนึ่งของผลตอบแทนที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กร

จากที่กล่าวมาคือผลสรุปผลการวิจัยเบื้องต้นจากการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ลำดับต่อไปจะเป็นการนำเสนอบทสรุปและอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับ ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมานหรือทางสถิติ โดยจำแนกตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีเนื้อหาสาระดังนี้

6.1.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของของค่าเฉลี่ยของอัตราส่วนทางการเงินก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 1

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่ออัตรากำไรต่อหุ้นหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 หรือไม่ และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า "ค่าเฉลี่ยของอัตรากำไรต่อหุ้นก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 แตกต่างกัน"

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวแบบที่ 1 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโชชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนไม่มีผลกระทบต่ออัตรากำไรต่อหุ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($p > 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้อัตรากำไรต่อหุ้น คำนวณมาจากมูลค่ากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษีหารด้วยจำนวนหุ้นสามัญเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ซึ่งจำนวนที่หารกำไรนั้น เป็นหุ้นสามัญที่ชำระแล้วเต็มจำนวนแล้วจึงนำมาเฉลี่ยเสมือนหนึ่งทั้งปี ดังนั้น เมื่อนำไปสำคัญแสดงสิทธิให้พนักงานมาปรับลดตามมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 38 เรื่อง อัตรากำไรต่อหุ้น จึงเกิดผลกระทบต่องบการเงิน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่ออัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 หรือไม่ และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า "ค่าเฉลี่ยของอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 แตกต่างกัน"

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวแบบที่ 2 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโชชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีผลกระทบต่ออัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้สัดส่วนโครงสร้างทุนที่เมื่อเทียบกับหนี้สินที่เกิดจากการออกหุ้นให้พนักงานถือเป็นสัดส่วนที่มีผลกระทบต่องบการเงิน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่ออัตรากำไรสุทธิหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 หรือไม่ และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า “ค่าเฉลี่ยของอัตรากำไรสุทธิก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 แตกต่างกัน”

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวแบบที่ 3 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีผลกระทบต่ออัตรากำไรสุทธิ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการออกหุ้นให้พนักงาน เมื่อรับรู้รายการบันทึกบัญชี ทำให้มีผลกระทบต่องบการเงิน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์หลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 หรือไม่ และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า “ค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 แตกต่างกัน”

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวแบบที่ 4 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการออกหุ้นให้พนักงาน เมื่อรับรู้รายการบันทึกบัญชี ทำให้มีผลกระทบต่องบการเงิน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่ออัตราผลตอบแทนจากการลงทุนหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 หรือไม่ และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้ง

สมมติฐานการวิจัยไว้ว่า “ค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 แตกต่างกัน”

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวอย่างที่ 5 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5 พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนไม่มีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ ($p > 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน คำนวณมาจากมูลค่ากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษีหารด้วยจำนวนหุ้นสามัญเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ซึ่งจำนวนที่หารกำไรนั้น เป็นหุ้นสามัญจากยอดสิ้นสุดงวดปีก่อนหน้าและยอดสิ้นสุดงวดปัจจุบัน ดังนั้น การที่บริษัทออกไปสำคัญแสดงสิทธิให้พนักงานถือเป็นสัดส่วนของส่วนของผู้ถือหุ้น จึงทำให้เกิดผลกระทบต่องบการเงิน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่อกำไรสุทธิหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 หรือไม่ และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า “ค่าเฉลี่ยของกำไรสุทธิก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 แตกต่างกัน”

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวอย่างที่ 6 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 6 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีผลกระทบต่อกำไรสุทธิ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการออกหุ้นให้พนักงาน เมื่อรับรู้รายการบันทึกบัญชีทำให้มีผลกระทบต่องบการเงิน

ผลการทดสอบโดยไม่ใช้พารามิเตอร์

เพื่อเป็นการยืนยัน ว่าผลการวิจัยที่ได้รับจากการทดสอบเทคนิคของการทดสอบแบบจับคู่ (Paired T-Test) จึงได้ทำการทดสอบโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ตามวิธี Wilcoxon Signed Rank Test for the Matched Paired Difference ผู้วิจัยจึงนำตัวอย่างที่ 1 ถึงตัวอย่างที่ 6 มาทดสอบเพิ่มเติมโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ ผลการทดสอบที่ได้พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีผลกระทบต่อ (1) อัตรากำไรต่อหุ้น (2) อัตรา

ส่วนหนึ่งสินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (3) อัตรากำไรสุทธิ (4) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (5) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และ (6) กำไรสุทธิ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าวทั้งหมดโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ และ สอดคล้อง กับผลการวิจัยโดยใช้พารามิเตอร์ (Paired T-Test) ที่ได้จากตัวแบบที่ 2 ถึงตัวแบบที่ 4 และตัวแบบที่ 6 กล่าวคือ (2) อัตราส่วนหนึ่งสินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (3) อัตรากำไรสุทธิ (4) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และ (6) กำไรสุทธิ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ในทางตรงกันข้ามพบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนไม่มีผลกระทบต่อ (1) อัตรากำไรต่อหุ้น และ (5) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญ ($p > 0.05$)

ดังนั้นในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีผลกระทบต่ออัตราส่วนทางการเงินและกำไรสุทธิ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนจะเป็นไปในทิศทางใด จะมากขึ้นหรือน้อยอย่างไร จะมีผลกระทบต่องบการเงินของกิจการซึ่งประกอบด้วย อัตราส่วนหนึ่งสินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และกำไรสุทธิ เนื่องจากว่าการทดสอบข้างต้นเป็นไปในลักษณะของการทดสอบในเชิงของความแตกต่าง (Difference) เพื่อหาตัวแปรหลังจากการปรับปรุงรายการตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ที่จะมีผลกระทบต่องบการเงิน ดังนั้นผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ด้วยวิธีเทคนิคของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน โดยผู้วิจัยยังคงใช้กลุ่มของตัวแปรที่สนใจศึกษาประกอบด้วย (1) อัตรากำไรต่อหุ้น (2) อัตราส่วนหนึ่งสินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (3) อัตรากำไรสุทธิ (4) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (5) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และ (6) กำไรสุทธิ และตัวแปรที่ใช้ในการควบคุมผลการวิจัยประกอบด้วยขนาดของกิจการ และประเภทของอุตสาหกรรม ดังจะเสนอในหัวข้อที่ 6.1.3 ในลำดับถัดไป

6.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินหลังประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 กับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนโดยใช้เทคนิคของการทดสอบแบบจับคู่ (Paired T-Test) โดยจัดเรียงตามสมมติฐานการวิจัย ประกอบกับการทดสอบโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ตามวิธี Wilcoxon Signed Rank Test for the Matched Paired Difference ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่มีผลกระทบต่องบการเงิน คือ อัตราส่วนหนึ่งสินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และกำไรสุทธิ หลังจาก

ทราบถึงตัวแปรดังกล่าว ผู้วิจัยยังคงใช้ อัตรากำไรต่อหุ้น อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และกำไรสุทธิ เพื่อเป็นการยืนยันอีกครั้ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้เทคนิคของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน และหลังจากที่ได้นำเสนอผลการวิจัยในบทที่ 5 แล้วสามารถสรุปได้ว่าสมมติฐานการวิจัยที่ 6 เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน ในลักษณะตราสารทุน

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน และเพื่อเป็นการตอบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า "อัตราส่วนทางการเงินไม่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานในลักษณะตราสารทุน" จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวแปรที่สนใจเพียงหนึ่งตัวคือ กำไรสุทธิประกอบกับตัวแปรที่ควบคุม คือ ขนาดของกิจการ และประเภทกิจการ (ตัวแบบที่ 6) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในตัวแปรที่สนใจทุกตัว ประกอบกับตัวแปรที่ควบคุม คือ ขนาดของกิจการ และประเภทกิจการ (ตัวแบบที่ 7) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ กำไรสุทธิเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ David K. Ding และ Qian Sun ดังนั้น โครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนจะประสบผลสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญอื่นด้วย อาทิ ความรู้ความเข้าใจของผู้ถือหุ้น เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนทำให้มีจำนวนหุ้นเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อผู้ถือหุ้น ดังนั้น ผู้บริหารและกรรมการบริษัทต้องสามารถอธิบายและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นได้ว่า ผู้ถือหุ้นจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในระยะยาวที่คุ้มค่ากับผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นที่เกิดขึ้นจากการอนุมัติโครงการผลตอบแทน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการงานทรัพยากรบุคคลก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ บริษัทควรปลูกฝังให้พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการบริษัทควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงความเข้าใจในโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนด้วย ซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดีของโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

ผู้บริหารและพนักงาน ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีก่อให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและไม่ควรมองข้ามไป ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับนอกจากจะได้รับความทุ่มเทที่เต็มเปี่ยมในการทำงานแล้ว ยังได้รับความจงรักภักดีต่อองค์กรได้อีก นอกเหนือจากการสร้างแรงจูงใจในรูปผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือน โบนัส เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว การสร้างความรู้สึกที่มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโครงการ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีเยี่ยมขององค์กร ซึ่งโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้ผลตอบแทนพนักงาน และเป็นทางเลือกที่น่าสนใจสำหรับองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ในการใช้เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรักษานุคลากรให้ร่วมทำงานกับบริษัทในระยะยาว ข้อดีของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน คือ

1. ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับผู้ถือหุ้น พนักงาน และบริษัท โดยในส่วนของประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นนั้นคือ การทำให้ผู้บริหารบริษัทมีวัตถุประสงค์เดียวกันกับผู้ถือหุ้น ด้วยการบริหารงานที่สร้างผลตอบแทนสูงสุดต่อผู้ถือหุ้น (Maximize Shareholder Wealth)

2. ส่วนประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงาน ได้แก่ โอกาสของพนักงานที่จะได้มีส่วนร่วมในเจ้าของกิจการ เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ช่วยเพิ่มเงินก้อนให้กับพนักงาน เพื่อเอาไว้ใช้ยามฉุกเฉินหรือหลังเกษียณอายุ ประโยชน์ต่อบริษัท เนื่องจากแรงจูงใจและความทุ่มเทของพนักงานในการทำงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรดีขึ้นรวมทั้งบริษัทในระยะยาวตลอดจนทำให้วิธีการจ่ายผลตอบแทนของบริษัท(Compensation Package) มีทางเลือกเพิ่มมากขึ้น

3. การศึกษาและวิจัยในต่างประเทศของ Rajesh Kumar B. (2004) พบว่า คุณลักษณะเด่นหรือข้อดีของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน อีกประการหนึ่ง คือ ทำให้บริษัทมีวัฒนธรรมมององค์กรที่เปิดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของบริษัทมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดของเสียจากการผลิต และการขาดงานน้อยลง ซึ่งส่งผลให้มีกำไรจากการดำเนินงานของบริษัทเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ถือหุ้นไม่ได้รับผลกระทบจากผู้ถือหุ้น เพราะได้รับการชดเชยจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนยังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ บริษัทที่ทำผลประโยชน์ตอบแทน

แผนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาใช้ในระยะเวลา 3 – 4 ปี จะมีผลที่เพิ่มขึ้น และผลการดำเนินงานที่ดีกว่าคู่แข่งขั้นทั้งในด้าน อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนก็ยังทำให้อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นลดลงด้วย และงานวิจัยในอดีตของ Wallace and Dan (2004) พบว่า การนำโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเข้าใช้กับองค์กร จะเป็นดีทรัพยากรบุคคลที่เก่ง และมีประสิทธิภาพให้อยู่กับบริษัทไปในระยะยาว พนักงานที่ได้รับการจัดสรรใบสำคัญแสดงสิทธิ จะไม่มีสิทธิแปลงสภาพได้ก็ต่อเมื่อครบระยะเวลา 1 ปี นับจากวันที่ได้รับใบสำคัญแสดงสิทธินั้น และสิทธิการแปลงสภาพในแต่ละปีนั้น จะทำได้ไม่เกินร้อยละ 1 ใน 3 ของจำนวนหุ้นที่ได้รับการจัดสรรนั้น เสมือนเป็นการผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท คือ ระยะเวลาที่รอการใช้สิทธิครั้งแรกหรือรอการใช้สิทธิครั้งต่อไป เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงการเพิ่มความร่วมมือกันเพื่อที่จะทำให้ความมั่งคั่งให้กับบริษัทมีค่าเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าหุ้นของบริษัทให้เพิ่มมากขึ้นตามผลสุดท้ายผู้ที่ได้รับใบสำคัญแสดงสิทธิ จะได้ประโยชน์จากส่วนต่างราคาการแปลงสภาพกับราคาหุ้นที่ซื้อหักด้วยราคาหุ้นที่ขายตามราคาในตลาด (Capital Gain) คือ ยิ่งพนักงานต้องการส่วนต่างราคามากเท่าใด พนักงานยิ่งต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นควบคู่กันไป ซึ่งผลประโยชน์สุดท้ายจะตกอยู่กับบริษัทและตัวของพนักงานเอง เป็นการแบ่งปันผลสำเร็จร่วมกันซึ่งกันและกัน ดังนั้นการนำโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเข้ามาใช้กับองค์กร จะเป็นเครื่องมือหนึ่งทำงานควบคู่กันไปใน การสนับสนุนและเพิ่มความมั่นใจ ความสุขให้แก่พนักงานในองค์กร

ข้อเสียของโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

โครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน นอกจากจะมีข้อดีหรือเป็นผลประโยชน์ต่อองค์กรแล้วแต่ก็ยังมีข้อเสียที่เกิดจากการทำโครงการนี้ด้วย คือ

1. การที่ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรถือใบสำคัญแสดงสิทธิมาก ๆ นั้นอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีของผู้บริหารได้ คือ ถ้าผู้บริหารมีส่วนได้เสียกับราคาหุ้นของบริษัทมากเกินไปจะทำให้ผู้บริหารเกิดแรงจูงใจที่ต้องการจะสร้างกำไรให้แก่บริษัทเพื่อที่จะผลักดันให้ราคาหุ้นของบริษัทสูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อที่จะสามารถใช้สิทธิได้ หรืออาจจะมีการตกแต่งบัญชีเพื่อสร้างกำไรให้แก่บริษัท ราคาหุ้นก็จะมีมูลค่าสูงขึ้น จะทำให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานในระดับล่างและผู้ถือหุ้น

ทั่วไป ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อหุ้นในระยะสั้นแต่จะมีผลเสียต่อราคาหุ้นในระยะยาว ตามงานวิจัยของ Kathleen and Kuldeep (2005)

2. การนำโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาใช้ อาจส่งผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นรายย่อยได้ ถ้าการกำหนดราคาในการใช้สิทธิที่ต่ำกว่าราคาตลาดของหุ้น จะไม่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและยังส่งให้เกิดผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นโดยทั่วไป และการที่ผู้บริหารระดับสูงถือใบสำคัญแสดงสิทธิจำนวนมากอาจไม่เป็นธรรมแก่พนักงานในระดับล่างและผู้ถือหุ้นโดยทั่วไป

ดังนั้นการนำโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาใช้ในองค์กร จะเกิดทั้งผลดีและผลเสียได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารและขั้นตอนในการออกโครงการที่ต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องมีองค์ประกอบอื่น ๆ อาทิ ความรู้ความเข้าใจของผู้ถือหุ้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการงานทรัพยากรบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญ บริษัทควรปลูกฝังให้พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการ บริษัทควรมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการวัดผลการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงความเข้าใจในโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

6.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัย โดยจัดเรียงตามวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงคำถามและคำตอบจากปัญหาในหัวข้อผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนและปัจจัยผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ที่นำมาสู่แรงจูงใจในการผลักดันที่จะจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

จากผลการวิจัย ทำให้ตอบคำถามของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ว่า ผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่องบการเงิน จึงใช้สถิติของการทดสอบแบบจับคู่ (Paired T-Test) ประกอบกับการทดสอบโดยไม่ใช้พารามิเตอร์ตามวิธี Wilcoxon Signed Rank Test for the Matched Paired Difference ทำให้ตอบคำถามได้ว่า งบการเงินก่อนและหลังการประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตราฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือค่าใช้จ่ายที่เกิดจากพนักงานเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเมื่อนำมาบันทึกบัญชีจะมีผลต่องบการเงิน จึงถือเป็นสัญญาณหนึ่งที่บอกให้ทราบได้ถึงขีดความระมัดระวัง และความถูกต้องต่อการรายงานข้อมูลทางการเงินที่สำคัญ และอีกคำถามของวัตถุประสงค์ที่ 2 ที่ว่าปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจให้ผลตอบแทนในรูปแบบตราสารทุน ผู้วิจัยจึงได้ใช้เทคนิคของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) คำตอบที่ได้คือ กำไรสุทธิเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน กล่าวคือถ้ากำไรสูงก็จะส่งผลพนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนสูงขึ้นตาม ในทางกลับกันถ้ากำไรต่ำก็จะส่งผลให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่ำด้วยเช่นกัน

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ทราบถึงประโยชน์ข้อที่ 1 ว่า ถ้าปรับปรุงการบันทึกบัญชีในเรื่องของการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนกล่าวคือ กำหนดให้ต้องรับรู้รายการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเป็นค่าใช้จ่าย และจำนวนที่ต้องบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายจะต้องวัดมูลค่าโดยใช้มูลค่าราคายุติธรรม ว่าผลกระทบดังกล่าวควรปรับปรุงงบการเงินหรือไม่ ดังนั้นผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบัญชีไทยในการตัดสินใจบังคับใช้มาตรฐานดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันงบการเงินในตลาดหลักทรัพย์มีเกณฑ์ในการจัดทำในเรื่องการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเพียงการเปิดเผยในหมายเหตุประกอบงบการเงินเท่านั้น และเพื่อกำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลให้เพียงพอในเรื่องของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน

แทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนถึงมูลค่าค่าใช้จ่ายของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน นอกเหนือจากการเปิดเผยตามประกาศฉบับที่ กจ.36/2544 ของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เรื่อง การเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่แก่กรรมการและพนักงาน และการจัดทำกรปรับกำไรต่อหุ้นปรับลด ตามที่สภาวิชาชีพบัญชี มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 38 เรื่อง กำไรต่อหุ้น

ส่วนประโยชน์ข้อที่ 2 จะสังเกตได้จากตารางที่ภาคผนวกที่ 5 และตารางที่ภาคผนวกที่ 6 จะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2546 มีบริษัท เอสวีไอเอ จำกัด (มหาชน) และบริษัทเมโทรซิสเต็มส์คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) และปี พ.ศ.2547 มีบริษัทแผ่นดินทอง พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทแสนสิริ จำกัด (มหาชน) ซึ่งบริษัทดังกล่าวไม่เกิดส่วนต่างจากการที่พนักงานนำมาใช้สิทธิหรือมิได้เกิดค่าใช้จ่ายใด เพราะสิ่งสำคัญที่พนักงานต้องการจากผลตอบแทนในตราสารนี้ก็คือ การแปลงสภาพหรือใช้สิทธิซื้อหุ้นสามัญเพื่อขายทำกำไร หรืออาจกล่าวได้ว่าบริษัทที่มีได้เกิดค่าใช้จ่ายเป็นสัญญาณให้ผู้บริหารทราบว่า ผลการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อราคาหุ้น รวมทั้งแรงจูงใจในการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท จึงควรหาผลตอบแทนใดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างอื่นทดแทน และเร่งผลักดันผลประโยชน์ให้ดีขึ้นเพื่อส่งผลกระทบต่อราคาหุ้นที่ดีขึ้น มิควรแต่ระดมเงินผ่านตราสารประเภทที่เรียกว่า ตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน ซึ่งตรงกับประโยชน์จากการใช้ผลการศึกษาในการกำหนดนโยบายผลตอบแทนพนักงานเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่องบการเงิน เพราะการให้ผลตอบแทนพนักงานมีหลายวิธี แต่วิธีการให้ลักษณะตราสารทุนมิได้รับรู้ค่าใช้จ่ายในปีที่เกิด อาจทำให้ถ้ามีประกาศมาบังคับใช้ ส่งผลกระทบต่องบการเงินดังที่เคยปรากฏมาแล้ว เช่น มาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 36 เรื่องการด้อยค่าของสินทรัพย์

และประโยชน์ข้อสุดท้าย นักวิเคราะห์สามารถใช้ผลการศึกษาในการให้คำแนะนำสำหรับการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่แท้จริง ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดจากผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน กล่าวคือการวิเคราะห์งบการเงินสามารถบอกได้ว่าบริษัทที่เรา กำลังทำการวิเคราะห์หรืออยู่นั้นมีผลการดำเนินงานที่ดี หรือไม่ดี เนื่องจากเราสามารถเทียบเคียงกับบริษัทที่มีได้ประยุต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน เช่น บริษัทที่ประยุต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมีกำไรเป็นยอดเงินที่สูงกว่าบริษัทที่มีได้ประยุต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ไม่ได้หมายความว่าบริษัทที่มีประยุต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนจะมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่า ดังนั้นนักวิเคราะห์จึงอาจทำการปรับค่าใช้จ่ายจากผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเข้างบการเงิน เพื่อให้ทราบว่าแท้จริงแล้ว ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่บริษัทที่ประยุต์ผล

ประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งเพื่อผลักดันให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้เห็นว่าการพยายามจัดทำงบการเงินของบริษัทที่ประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน และบริษัทที่มีได้ประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จึงมีความจำเป็นอย่างมาก

จากประโยชน์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน คือผู้วิจัยสามารถได้ประโยชน์จากการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ครบถ้วนทุกข้อ จึงทำให้ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต

6.3 ข้อเสนอแนะของการศึกษาต่อในอนาคต

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณมูลค่ายุติธรรมของหุ้นที่ให้พนักงานตามวิธี Black-scholes model ซึ่งการคำนวณหามูลค่ายุติธรรม มีหลายวิธีนอกเหนือจากวิธี Black - scholes model ยังมีวิธี Binomial model หรือ Monte carlo model และมีการใช้เทคนิคอื่น ๆ ในการประเมินมูลค่ายุติธรรม ซึ่งการศึกษาค้างนี้ ได้นำ Black-Scholes Model มาช่วยในการคำนวณจำนวนเงินที่คาดว่าจะจ่ายให้พนักงาน แต่เนื่องจากรูปแบบการใช้สิทธิตามสากลมี 2 รูปแบบ คือแบบอเมริกัน (Call Option ประเภทที่ผู้ซื้อสามารถใช้สิทธิในวันครบกำหนด หรือก่อนวันครบกำหนด) และแบบยุโรป (Call Option ประเภทที่ผู้ซื้อสามารถใช้สิทธิเฉพาะ ณ วันครบกำหนด) ทั้งนี้ลักษณะการใช้สิทธิของประเทศไทยเป็นแบบอเมริกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกัน เพราะเงื่อนไขของการใช้ Black-Scholes Model จะต้องเป็นแบบยุโรป แต่อย่างไรก็ตาม Black-Scholes Model เป็นการหามูลค่าหุ้นที่ดีที่สุดในปัจจุบัน จึงถูกนำมาใช้ในการศึกษาค้างนี้ การเลือกวิธีที่ต้องการให้มีการวัดมูลค่าที่แท้จริงของใบสำคัญแสดงสิทธิที่ให้พนักงานที่จะแปลงเป็นตราสารทุน ซึ่งเกิดจากความแตกต่างของมูลค่ายุติธรรมของหุ้นกับ มูลค่าที่จะจ่ายให้กับคู่สัญญา ดังนั้นถ้าผู้วิจัยในอนาคตอาจจะวัดมูลค่าของค่าใช้จ่ายในการออกหุ้นให้พนักงานให้เป็นลักษณะการใช้สิทธิของประเทศไทยคือแบบอเมริกันเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้สิทธิ และรับรู้รายการค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน พร้อมทั้งเปิดเผยในหมายเหตุงบการเงินได้อย่างน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดวิธีให้คำนวณหามูลค่ายุติธรรมมีหลายวิธียอมทำให้ค่าต่างกัน ดังนั้นอาจทำให้เกิดช่องโหว่ที่ค่อนข้างกำกวม เช่น อัตราความผันผวนของราคาหุ้นว่าควรจะใช้มาตรงการประมาณค่าอย่างไร ดังนั้นคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และดูแลตลาดหลักทรัพย์ จึงกำหนดแบบจำลองที่ใช้ในการประเมินค่ารวมทั้งวิธีการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีไทย และปัญหาสำหรับประเทศไทยในขณะนี้คือ ยังไม่มีมาตรฐานการบัญชีไทยรองรับในเรื่องผล

ประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนนี้ไว้แต่ประการใด นอกจากนี้เพียงการเปิดไว้ใน
หมายเหตุประกอบงบการเงิน ถ้าหากมีการออกมาตรฐานการบัญชีไทยในเรื่องนี้ อาจเปิดโอกาสให้
บริษัทสามารถใช้สิทธิประโยชน์ในทางภาษีได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งบริษัทที่มีการจัดตั้งผลตอบแทน
ลักษณะนี้ควรเป็นบริษัทที่มีผลประกอบการค่อนข้างดี และเน้นการใช้แรงงานบุคคลเป็นจำนวนมาก
เพราะสามารถจูงใจพนักงานในการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้องค์กรที่ประยุกต์ผล
ประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนทำให้มีลักษณะเป็นมหาชนยิ่งขึ้น