

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในมุมมองของการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลซึ่งในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นและถือว่าทรัพยากรด้านบุคคลเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานจะมีทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าสวัสดิการต่าง ๆ และที่ไม่สามารถคิดออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงาน ความปลอดภัย วันหยุด วันลา วันพักผ่อนต่าง ๆ และการจ่ายผลตอบแทนที่ผูกติดกับผลการประกอบการในอนาคต เช่น โบนัสตามผลประกอบการ ซึ่งค่าตอบแทนที่กล่าวข้างต้นถือเป็นค่าใช้จ่ายที่มีจำนวนเงินที่สูงกว่าค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆขององค์กรที่องค์กรเองเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อจูงใจพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร ทั้งนี้ผลตอบแทนพนักงานเหล่านี้จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานของกิจการสูงขึ้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตอบแทนให้กับพนักงานจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยองค์กรเองก็มีความคาดหวังจากพนักงานว่าจะพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดีเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและในที่สุด ผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานจะได้รับจะสูงตามด้วย ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นสิ่งที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะจ่ายทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส ถือเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการทำงานให้กับกิจการ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ตนเองคาดหวังไว้ จะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรได้มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูง มีสวัสดิการดี พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุข ผลงานที่สำเร็จออกมาจะส่งผลให้ผลประกอบการดีตามไปด้วย ดังเช่นตัวอย่างของบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ (General Motors) ได้นำกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเพื่อเป็นเครื่องมือกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งบริษัทสามารถรักษพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับบริษัทและพนักงานก็เกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงผลงาน จนบริษัทสามารถพลิกฟื้นกลับมาเป็นผู้ผลิตรถยนต์ชั้นนำเทียบเท่ากับค่ายรถยนต์ใหญ่ได้

ในภาวะที่มีการแข่งขันทางการค้าสูง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้ง การเปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น การติดต่อสื่อสารแบบรวดเร็วทันเวลาทันเหตุการณ์ เครื่องมือใน

การบริหารมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา Lunn (1995) องค์กรที่มีคนเก่งและคนดี (Talented People) สามารถสร้างผลผลิตได้มากกว่าบุคคลทั่วไประหว่าง 100% - 300 % แสดงให้เห็นถึงพลังขององค์กรที่มีคนเก่งและคนดี ที่มีต่อผลประกอบการขององค์กร

การสร้างแรงจูงใจพนักงานด้วยการแปลงพนักงานเป็นผู้ถือหุ้น (Employee Stock Ownership Plan : ESOP) เป็นที่นิยมมากกว่าการให้พนักงานถือหุ้นได้โดยตรง เนื่องจากผู้ถือหุ้นอาจขายหุ้นที่ได้รับออกไปทันทีทำให้ไม่มีผลต่อการทำงาน ในขณะที่การให้ใบสำคัญแสดงสิทธิในการถือหุ้น (Warrants) มูลค่าของการถือหุ้นจะมีมูลค่าสูงถ้าราคาหุ้นสูงและอาจไม่มีมูลค่าเลยถ้าผลการดำเนินงานของบริษัทไม่ดี ดังนั้นจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพยายามบริหารกิจการให้มีผลการดำเนินงานที่ดีราคาหุ้นจะสูงเนื่องจากนักลงทุนมีความเชื่อมั่นในเสถียรภาพของผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในทางเดียวกันกับผู้ถือหุ้น การกำหนดราคาใช้สิทธิของการถือหุ้น จึงควรกำหนดราคาใช้สิทธิให้สูงกว่าราคาตลาดของหุ้น ณ วันที่มอบการถือหุ้นให้กับพนักงานมีหลายทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชื่อว่าการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานที่เหมาะสมจะสามารถสร้างผลกำไรให้แก่องค์กรได้ ดังนั้นหลายองค์กรจะพยายามหาสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานมีความภักดีและอยู่สร้างผลงานกับองค์กรนาน ๆ Mehran and Yermack (1996) บริษัทในสหรัฐอเมริกาช่วง พ.ศ. 2527- 2534 พบผลดีของการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารด้วยหุ้นจะทำให้อัตราผลตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงลดลง Blasi, Kruse, and Conte (1996) พบว่าการเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนของการลงทุนในกลุ่มที่มีพนักงานถือหุ้นมากกว่า 10% อัตราผลตอบแทนจะสูงกว่าดัชนี Dowjones ประมาณ 30% และสูงกว่าอัตราผลตอบแทนตามดัชนีเอสแอนด์พี (S&P) 500 ประมาณ 20% Kruse, Blasi and Krumova (2000) พบว่า การให้สิทธิในการถือหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้ (Stock Option) แก่พนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยกลุ่มที่มีการให้สิทธิในการถือหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้จะมีดัชนีวัดประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มบริษัทที่ไม่มีสิทธิในการถือหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้ถึง 16.8% มีความแตกต่างระหว่างอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ 2.5% สรุปว่าผลกระทบจากการมีส่วนแบ่งกำไร หรือสิทธิออกเสียงในบริษัทลดลง (Dilution Effect) ที่เกิดจากการออกหุ้นใหม่ต่อผู้ถือหุ้นถูกหักล้างด้วยประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อตอบคำถามว่าค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรและศึกษาผลตอบแทนพนักงานที่ผูกติดกับผลการดำเนินงานในอนาคตจะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และนักลงทุนมีการตอบสนองต่อการให้ผลตอบแทนพนักงานโดยบริษัทจัดสรรหุ้น ส่วนใหญ่ใช้เงินกู้ซื้อหุ้นเดิมหรือออกหุ้นใหม่ของบริษัทให้แก่พนักงาน โดยบริษัทเป็นผู้รับภาระการกู้ยืมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ถือเป็นกลยุทธ์ที่องค์กรใช้เพื่อให้สามารถแข่งขัน และเป็นบันไดเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็คือกำไรสูงสุด ในการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมประเภทใด หรือเป็นองค์กรขนาดไหน ความสำเร็จขององค์กรมาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับการบริหารงานขององค์กร ยิ่งถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการจะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในการทำงานจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทั้งในด้านรายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จะส่งผลให้การผลิตสินค้าและบริการมีคุณภาพและปริมาณตามที่องค์กรต้องการ (อาณัติ ลิ้มคเดช, 2546, หน้า 11 - 37) การออกสิทธิในการซื้อหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้ (Employee Stock Option) เป็นที่นิยมในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในรูปของหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหุ้น แต่เป้าหมายที่แท้จริงของบริษัทที่ออกใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหุ้น คือมุ่งตอบแทนกรรมการและพนักงานในระดับผู้บริหารของบริษัท มากกว่าพนักงานระดับล่าง โดยมองว่านอกจากจะเป็นแรงจูงใจในการบริหารกิจการของบริษัทให้เจริญก้าวหน้าแล้วยังใช้เป็นฐานเสียงสนับสนุนกลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่มีอำนาจควบคุมการบริหารภายในบริษัทได้อีกทางหนึ่ง ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรณีมุมมองภายในขององค์กร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรณีมุมมองของนักลงทุน

สมมติฐานของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้มีสมมติฐานว่า การจ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน หรือผลตอบแทนที่ถูกติดกับเงื่อนไขผลประโยชน์ในอนาคต ส่งผลต่อจิตใจของพนักงานในองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และพนักงานจะเกิดความตั้งใจทำงานและส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ผลสูญเสียเกิดขึ้นก็น้อย ทำให้ต้นทุนต่ำ กำไรสูง การยอมรับของลูกค้า ผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้นจะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Warech and Tracey (2004) การจ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงานสูงจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการ

ทำงาน สร้างแรงจูงใจให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการสร้างผลงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังและเต็มใจซึ่งผลงานที่ได้มาจะมีประสิทธิภาพ กิจกรรมจะได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ที่ได้จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มหรือกำไรสูงสุดกลับคืนสู่องค์กร องค์กรต่าง ๆ ยิ่งให้ความสำคัญกับบุคคลกรของตนในฐานะที่เป็นแหล่งของความได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้นๆ และสิ่งเดียวที่จะทำให้องค์กรเหล่านั้นบริหารจัดการคน เพื่อดึงเอาศักยภาพสูงสุดของคนในองค์กรมาใช้ (ยุคา รักไทย, 2548, หน้า 36 – 39) คนเป็นแหล่งสำคัญของความได้เปรียบทางการแข่งขันมีพื้นฐานมาจากมุมมองที่ทรัพยากรเป็นหลัก (Resource – based View) ของบรรดานักบริหารที่มองว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันแบบยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุนทางกายภาพ (อาคาร สถานที่ วัตถุดิบ ฯลฯ) ทุนมนุษย์และทรัพยากรต่างๆถูกนำไปใช้อย่างทั่วถึงภายในองค์กร และเมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเป็นประโยชน์นี้อยู่ในครอบครองได้ ทรัพยากรดังกล่าวจะสามารถก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ เพราะทรัพยากรนั้น

1. จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร
2. หายาก
3. คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบ แบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ ได้ และ
4. ไม่สามารถใช้ทรัพยากรอื่นทดแทนได้

เพราะฉะนั้นการที่องค์กรมีกลยุทธ์ธุรกิจที่ดี ไม่ได้หมายความว่ามีความได้เปรียบด้านทรัพยากรที่ดีด้วย องค์กรทั้งหลายต่างต้องการได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีความรู้ความชำนาญ ดังเช่น กรณีของบริติช แอร์เวย์ (British Airways) กับ ไรน์แอร์ (Ryanair) ซึ่งหลังจากเหตุการณ์ 11 กันยายน 2001 ต้องเผชิญวิกฤตด้านความเชื่อมั่นแต่ผลประกอบการแตกต่างกันชัด บริติช แอร์เวย์ ได้ลดค่าใช้จ่ายของบริษัทด้วยการลดจำนวนพนักงานลง 7,000 คน ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก ทำให้ผลกำไรก่อนหักภาษีของบริติช แอร์เวย์ แตกต่างกับ ไรน์แอร์ ถึง 37 ล้านปอนด์ จากการเลือกนโยบายที่ผิดพลาดของผู้บริหาร คือเลือกการลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับพนักงานเพื่อต่อสู้วิกฤตการณ์ตรงกันข้ามกับไรน์แอร์ ได้กระตุ้นพนักงานด้วยเจตคติที่หาว่าหาญแบบเดียวกับที่ใช้กับลูกค้า คำขวัญที่ว่า “สู้ไม่ถอย” ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานคืออย่างไม่เคยเป็นมาก่อน พนักงานพยายามช่วยอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทเติบโตและประสบความสำเร็จได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ยากลำบาก และผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อที่จะตอบสนองสมมติฐานงานวิจัยว่าระดับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินในปัจจุบัน และระดับการจ่ายผลตอบแทนพนักงานที่ผูกติดกับผลการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งในมุมมองภายในองค์กรน่าจะส่งทางบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรจากการศึกษาวิจัยในอดีตจึงเป็นที่มาของสมมติฐาน

H_{1a} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนในปัจจุบันให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมในปีถัดไป

H_{1b} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนที่สูงกว่าผลการดำเนินงานในอนาคตให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมในปีถัดไป

H_{2a} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนในปัจจุบันให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับร้อยละการเปลี่ยนแปลงของยอดขายในปีถัดไป

H_{2b} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนที่สูงกว่าผลการดำเนินงานในอนาคตให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับร้อยละการเปลี่ยนแปลงของยอดขายในปีถัดไป

นอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าถ้าเป็นมุมมองของนักลงทุนจะมองระดับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินในปัจจุบัน และระดับการจ่ายผลตอบแทนพนักงานที่สูงติดกับผลการดำเนินงานในอนาคตในเชิงบวกเหมือนกันหรือไม่ และการสร้างแรงจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรมีผลการดำเนินงานสูงนั้นการให้สิทธิในการซื้อหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้แก่พนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้หุ้นที่ได้รับจากองค์กรนั้นมีราคาสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อาณัติ สิมักเดช (2549) พนักงานและกรรมการบริษัทที่ได้รับผลตอบแทนในรูปแบบ ESOP ในสัดส่วนที่ต่างกันทำให้ผู้ที่ได้รับ ESOP ในสัดส่วนที่สูงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน เนื่องจากตนเองมิได้เป็นเพียงพนักงานที่ได้รับเงินเดือนเท่านั้น เพราะเท่ากับเป็นเจ้าของคนหนึ่ง ซึ่งหากผลการดำเนินงานของกิจการดีขึ้นตนเองจะได้รับเงินปันผลในอัตราสูง จึงเป็นที่มาของสมมติฐาน

H_{3a} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนในปัจจุบันให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราส่วนราคาตลาดต่อมูลค่าตามบัญชี

H_{3b} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนที่สูงกว่าผลการดำเนินงานในอนาคตให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราส่วนราคาตลาดต่อมูลค่าตามบัญชี

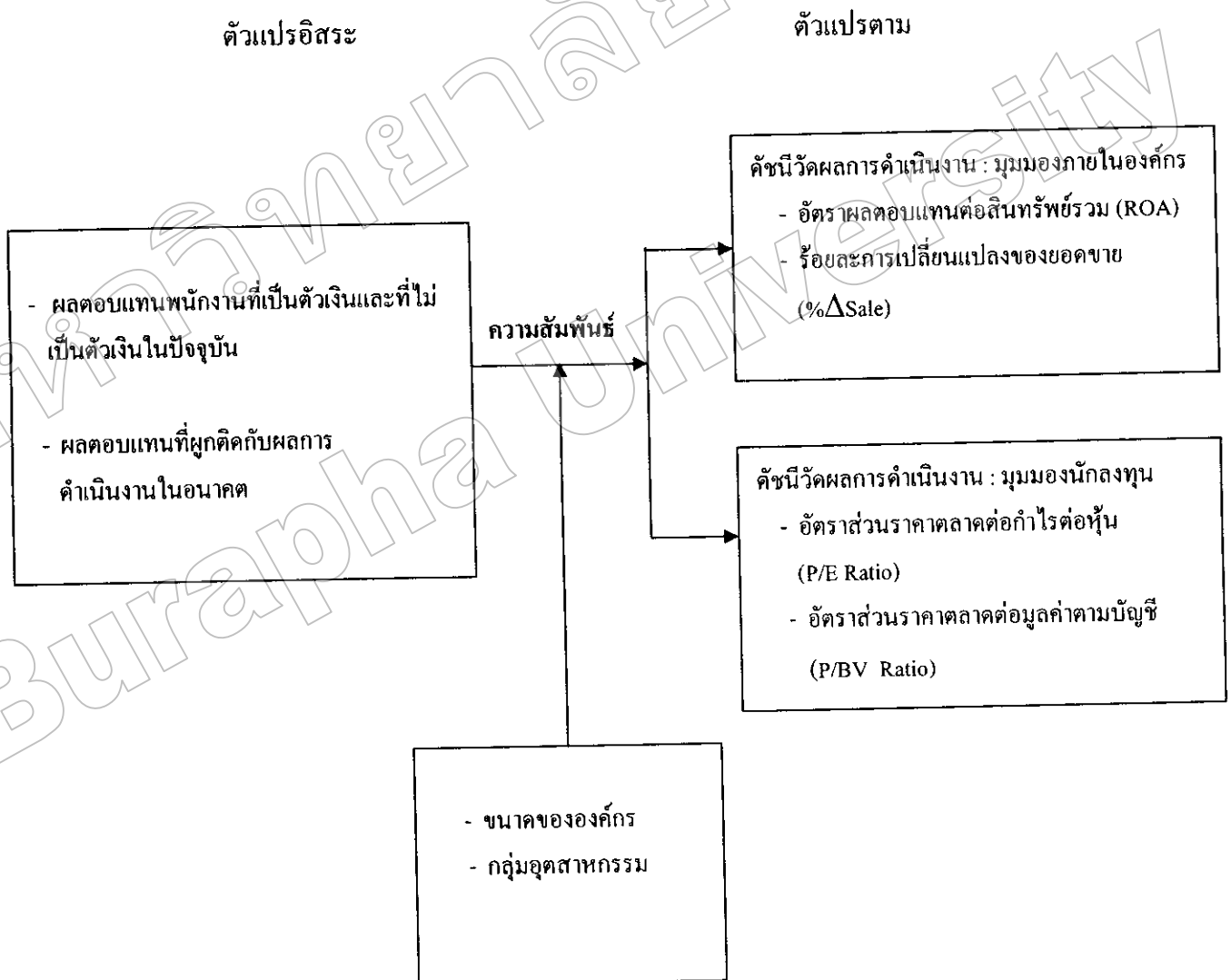
H_{4a} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนในปัจจุบันให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราส่วนราคาตลาดต่อกำไรต่อหุ้น

H_{4b} : ระดับการจ่ายผลตอบแทนที่สูงกว่าผลการดำเนินงานในอนาคตให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราส่วนราคาตลาดต่อกำไรต่อหุ้น

ในการพิจารณาตอบคำถามงานวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน และการจ่ายผลตอบแทนที่สูงติดกับผลการดำเนินงานในอนาคตของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยว่า บริษัท

ที่ทำให้ผลตอบแทนพนักงานที่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน และการที่บริษัทอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม และขนาดขององค์กรที่มีความแตกต่างกัน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงาน โดยใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงานของบริษัทในมุมมองภายในองค์กร คือ ผลตอบแทนต่อส่วนของสินทรัพย์รวม (Return on Assets) ร้อยละการเปลี่ยนแปลงของยอดขาย ($\% \Delta \text{Sale}$) และใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงานของบริษัทในมุมมองของนักลงทุน คือ อัตราส่วนราคาตลาดต่อกำไรต่อหุ้น (P/E Ratio) อัตราส่วนราคาตลาดต่อมูลค่าตามบัญชี (P/BV Ratio) อัตราส่วนราคาตลาดต่อกำไรต่อหุ้น (P/E Ratio)

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน แรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการที่จะทราบว่าการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานของบริษัทดังกล่าวอย่างไรเพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจทางธุรกิจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อใช้เป็นตัวอย่างสำหรับผู้สนใจและผู้บริหาร ให้สามารถนำไปใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจและศึกษาค้นคว้าต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาครอบคลุมเฉพาะ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด (Market Capitalization) สูงสุด 100 อันดับ จำนวน 100 บริษัทที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานและค่าตอบแทนของพนักงาน ผู้วิจัยได้สำรวจรายชื่อจากแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) งบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน หนังสือชี้ชวนของบริษัท และข้อมูลสำคัญทางการเงินในปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2548

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยได้เลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ เก็บข้อมูลจากงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน และข้อมูลจากแบบเปิดเผยข้อมูล (56-1) ซึ่งมีบางบริษัทมิได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานและค่าตอบแทนที่ได้จ่ายหรือเปิดเผยไม่ครบ จึงต้องตัดออกจากข้อมูลที่ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาข้อมูลครั้งนี้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลของพนักงานที่เข้า – ออกระหว่างปีได้ เนื่องจากปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพราะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายในของแต่ละบริษัท

ผู้วิจัยได้เลือกใช้ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2548 เนื่องจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนพนักงานเพื่อรองรับการนำมาตรฐานการบัญชีเรื่องผลประโยชน์ของพนักงานมาใช้ในประเทศไทย เนื่องจากความพร้อมของข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เปิดเผยต่อสาธารณะชนและงบการเงินดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยแล้ว

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินเดือน และผลประโยชน์ ที่ได้จ่ายให้แก่พนักงานขององค์กรที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้เปิดเผยไว้ในหมายเหตุประกอบงบการเงิน ซึ่งระบุถึงจำนวนพนักงาน (คน) และค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่พนักงาน (จำนวนเงิน) ตามรอบระยะเวลาบัญชี

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Financial Rewards) คือ รางวัลที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยตรงและโดยมากมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับงาน เช่นการให้การยอมรับ การให้อิสระในการทำงาน การให้การฝึกอบรม และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลตอบแทนที่ผูกติดกับผลประโยชน์ในอนาคต คือ ผลตอบแทนที่ได้รับมาล่วงหน้า แต่ยังไม่ได้รับประโยชน์ในทันที ผู้วิจัยเลือกใช้ข้อมูลเกี่ยวกับให้ใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหุ้น (Warrants) เป็นตัวแทนของผลตอบแทนในอนาคต ในงานวิจัยฉบับนี้

อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (Return on Assets: ROA) หมายถึง กำไรสุทธิหารสินทรัพย์รวม เป็นอัตราส่วนที่แสดงประสิทธิภาพในการบริหารการลงทุนในสินทรัพย์

อัตราส่วนราคาตลาดต่อมูลค่าตามบัญชี (Price/Book Value Ratio หรือ P/BV Ratio) หมายถึง ราคาหุ้น ณ ขณะนั้นสูงเป็นกี่เท่าของมูลค่าในทางบัญชีของหุ้นดังกล่าว หากมีค่าสูง เป็นการแสดงว่าผู้ลงทุนทั่วไปในตลาดคาดหมายว่าบริษัทดังกล่าวมีศักยภาพที่จะเติบโตสูง แต่ขณะเดียวกันก็แสดงถึงระดับความเสี่ยงที่สูงด้วย

อัตราส่วนราคาต่อกำไรต่อหุ้น (Price/Earnings Ratio หรือ P/E Ratio) หมายถึง อัตราส่วนที่แสดงการเปรียบเทียบราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ (Market Price: P) กับกำไรสุทธิต่อหุ้น (Earnings Per Share: E) ซึ่งค่า P/E ของหุ้นจะแสดงให้เห็นว่าหากบริษัทมีกำไรต่อหุ้น 1 บาท ผู้ลงทุนโดยทั่วไปจะยินดีซื้อหุ้นของบริษัทในราคาเท่าใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ด้วยราคาต่อหุ้นที่ผู้ลงทุนจ่ายไปเพื่อให้ได้กำไรต่อปี จะต้องใช้เวลากี่ปีจึงจะคืนทุน

ESOP (Employee Stock Ownership Plan) แผนการให้ผลตอบแทนพนักงานโดยบริษัทจัดสรรหุ้น ส่วนใหญ่ใช้เงินกู้ซื้อหุ้นเดิมหรือออกหุ้นใหม่ของบริษัทให้แก่พนักงาน โดยบริษัทเป็นผู้รับภาระการกู้ยืม

ใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหุ้น (Warrants) ในสหรัฐอเมริกา มักใช้คำสิทธิในการซื้อหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้ เพื่อสื่อถึงสิทธิในการซื้อหุ้นที่พนักงานได้รับจากบริษัทเจ้าของหุ้นเป็นผู้ออกให้