



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันมีบริษัทชั้นนำในต่างประเทศหลายแห่งได้ประยุกต์แนวคิดนี้อย่างมากมาย โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น มีการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในลักษณะตราสารทุนมาประยุกต์กับองค์กร ซึ่งมีมานานกว่า 30 ปี เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของบริษัท ต่อมาได้มีการพัฒนามากขึ้น มีประโยชน์เรื่องการยกเว้นภาษีเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ปัจจุบันมีบริษัทมากกว่า 11,000 แห่ง ทั้งที่เป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้นำการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานในลักษณะตราสารทุน มาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการให้ผลตอบแทน ด้วยประโยชน์ในเรื่องการยกเว้นภาษีเครื่องมือนี้ยังถูกนำไปประยุกต์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การระดมเงินทุนจากพนักงานเพื่อการขยายกิจการ การขยายกิจการให้กับพนักงาน ในกรณีที่ผู้ก่อตั้งต้องการที่จะเกษียณ นอกเหนือจากใช้เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับในประเทศไทยบริษัทจดทะเบียนเริ่มประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน โดยกลุ่มบริษัทที่เริ่มใช้ในยุคแรก ๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2540-2542 ได้แก่ บริษัท ไมเนอร์ ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) บริษัท รอยัล การ์เดนิส จำกัด (มหาชน) และ บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) และภายหลังจากยังมีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยหลายแห่งประยุกต์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ บริษัท ทู คอเปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูโนเด็ค บรอดคาสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท แลนด์แอนด์เฮาส์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หลังจากที่มีการนำผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาประยุกต์กับองค์กรมากขึ้น ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาที่ตามมา กล่าวคือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมักมีการจำกัดให้เฉพาะผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการ แต่ไม่ครอบคลุมถึงพนักงานระดับรองลงไป นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการบริษัทมักเป็นผู้เสนอเรื่องให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้ถือหุ้นหลักในบริษัทจึงเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับเรื่องที่พิจารณาโดยตรง ทำให้เรื่องดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ซึ่งภายหลังจากการออกผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อมได้รับผล กระทบจากการเสนอขายหลักทรัพย์ดังกล่าวด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ถือหุ้นส่วนน้อย ดังนั้น คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (The Securities and Exchange Commission : SEC) ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกมาตรการเชิงป้องกันเพื่อ

รองรับการเสนอขายหลักทรัพย์แก่กรรมการและพนักงานเป็นการเฉพาะ ในขณะที่เดียวกันยังช่วยคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นส่วนน้อยซึ่งเป็นไปตามกฎธรรมาภิบาล ในปีพ.ศ.2544 จึงได้ออกประกาศ กจ.36/2544 เรื่อง การเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่แก่กรรมการและพนักงาน โดยได้กำหนดองค์ประกอบเพื่อเป็นแนวทางการเสนอขายหลักทรัพย์แก่กรรมการและพนักงาน (Employee Stock Option Program : ESOP)

2.1 แนวคิด

การบันทึกบัญชี Stock Option ที่บริษัทออกให้กับพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นไปตาม APB Opinion 25 ซึ่งคือการบันทึกบัญชีตามมูลค่าเนื้อแท้ จนกระทั่งเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2536 FASB ออก Exposure Draft on Stock Option (ED) โดยเสนอให้ใช้แบบจำลองราคาสามัญสิทธิ์ประเมินราคาสามัญสิทธิ์ที่บริษัทให้กับพนักงานและแสดงค่าใช้จ่ายในงบการเงินด้วย ข้อเสนอนี้ได้รับการต่อต้านจากกลุ่มนักธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งมองว่าสิทธิในการซื้อหุ้นเป็นวิธีการที่บริษัทเล็กจะดึงผู้บริหารที่มีความสามารถให้ร่วมงานได้ เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทใหญ่ วุฒิสมาชิก Anna Eshoo (รัฐแคลิฟอร์เนีย) เสนอให้ FASB ยึดหลักการเดิม

30 มิถุนายน พ.ศ. 2536 วุฒิสมาชิก Joseph Lieberman (รัฐคอนเนคติกัต) ผลักดันให้ออก Equity Expansion Act of 1993 ซึ่งมีสาระสำคัญในการให้คณะกรรมการกับหลักทรัพย์ (SEC) ยอมรับในการไม่ต้องลงบัญชีค่าใช้จ่าย สิทธิในการซื้อหุ้นที่บริษัทให้กับพนักงานในงบการเงิน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการใช้สิทธิในการซื้อหุ้น โดยให้ส่วนลดหย่อนทางภาษีแก่พนักงานที่ถือหุ้นไว้อย่างน้อย 2 ปีหลังใช้สิทธิแปลงเป็นหุ้น แม้จะไม่มีกรบันทึกค่าใช้จ่ายในงบการเงินแต่บริษัทสามารถนำค่าใช้จ่ายด้านสิทธิในการซื้อหุ้นมาหักภาษีเต็มจำนวน วิธีนี้ FASB เห็นว่าการให้คำนวณผลกระทบต่ออัตรากำไรต่อหุ้นที่แสดงในงบการเงินของบริษัทสูงกว่าความเป็นจริง

ปลายปีเดียวกัน FASB พยายามหาเสียงสนับสนุนในการให้บันทึกสิทธิในการซื้อหุ้นเป็นค่าใช้จ่าย แต่ไม่ค่อยมีใครคล้อยตามนัก แม้กระทั่งจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (SEC) เอง จนกระทั่งกลางปี พ.ศ. 2537 FASB ยอมให้เลื่อนใช้ ED ไปได้อีก 1 ปี และประนีประนอมให้มีการลงบัญชีค่าใช้จ่ายสิทธิในการซื้อหุ้นต่ำกว่าที่วางไว้ครั้งแรกหากบริษัทเลือกใช้ข้อเสนอนี้

จนปลายปี พ.ศ.2537 FASB ยอมจำนนต่อแรงกดดันของวุฒิสมาชิกซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีการอภิปรายประเด็นด้านมาตรฐานบัญชีในวุฒิสภาและมีการลงคะแนนเสียงบังคับด้วยคะแนน 88 ต่อ 9 ให้ล้มข้อเสนอของ FASB โดยให้บริษัทเลือกลงบัญชีสิทธิในการซื้อหุ้นตามมูลค่ายุติธรรม (FAS

Statement 123) หรือตามมูลค่าเนื้อแท้ (APB Opinion 25) เหมือนเดิมก็ได้ แต่ในกรณีหลัง บริษัทจะต้องแจ้งรายละเอียดเพิ่มเติมในหมายเหตุประกอบงบการเงินเพื่อคำนวณกำไรของบริษัท หากมีการคิดค่าใช้จ่ายสิทธิในการซื้อหุ้นตามสูตร Black-Scholes เช่นเดียวกับที่กำหนดใน FAS 123 มาตรฐานสุดท้ายออกในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2538 คือบริษัทส่วนใหญ่ยึดการลงบัญชีตามมูลค่าเนื้อแท้ และไม่แสดงสิทธิในการซื้อหุ้นเป็นค่าใช้จ่าย

ในกรณี Enron ค่าใช้จ่ายด้านสิทธิในการซื้อหุ้นที่ให้นักงานระหว่างปี พ.ศ. 2539 ถึง พ.ศ. 2543 มีมูลค่าถึง 625 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่ง Enron บันทึกบัญชีตามมูลค่าเนื้อแท้สามารถใช้หักลดภาษีได้ โดยไม่หักเป็นค่าใช้จ่ายจากกำไร ส่วนแนวคิดที่ว่าทำให้สิทธิในการซื้อหุ้นแก่พนักงานเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้บริหารให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ถือหุ้นจึงถูกตั้งคำถาม เพราะผู้บริหาร Enron กลับใช้การตกแต่งบัญชีเพิ่มราคาหุ้น ส่วนทางกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นระยะยาวที่เป็นผู้รับความเสี่ยง

แม้การฉ้อโกงอย่างชัดเจนเช่น กรณี Enron จะมีไม่มากนัก แต่ข้อสังเกตว่าผู้บริหารสามารถเลือกที่จะปล่อยข่าวดีหรือร้ายเกี่ยวกับบริษัทในช่วงเวลาใกล้กับที่ตนเองจะได้รับสิทธิในการซื้อหุ้นเพื่อสร้างมูลค่าสิทธิในการซื้อหุ้นของตนสูงสุด แทนที่จะยึดผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นก็มีความเป็นไปได้สูง

กระแสนับสนุนการลงบัญชีสิทธิในการซื้อหุ้นที่ให้นักงานจึงพุ่งขึ้นอีกครั้งหนึ่งจากการล้มของ Enron และ Worldcom ใน พ.ศ. 2545 โดยวุฒิสมาชิก Carl Levin, John McCain และ Peter Fitzgerald พยายามแก้กฎหมายการนำสิทธิในการซื้อหุ้นมาหักภาษีได้ และเรียกร้องให้บริษัทลงบัญชีสิทธิในการซื้อหุ้นเป็นค่าใช้จ่าย หรือ มิฉะนั้นก็ยกเลิกสิทธิการหักภาษีของบริษัทจากสิทธิในการซื้อหุ้นที่ให้นักงาน

บริษัทผลิตเครื่องบิน Boeing และบริษัทค้าปลีกขายอาหารและยา Winn-Dixie จัดเป็นบริษัทกลุ่มแรกที่เลือกลงบัญชีสิทธิในการซื้อหุ้นที่ให้นักงานเป็นค่าใช้จ่ายตามมูลค่ายุติธรรมตามด้วย Coca-cola และ GE ในพ.ศ. 2545 GM ประกาศจะใช้วิธีนี้สำหรับแสดงงบการเงิน พ.ศ. 2546 ซึ่งประมาณว่าค่าใช้จ่ายส่วนนี้จะอยู่ในราว 85 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และจะเพิ่มเป็น 130 ล้านดอลลาร์สหรัฐใน พ.ศ. 2548

Marathon Oil และ Procter&Gamble ประกาศตามมาว่าจะเริ่มลงบัญชีค่าใช้จ่ายสิทธิในการซื้อหุ้นเช่นกัน USA Today เคยประมาณการกำไรในปีพ.ศ. 2544 ของบริษัทเหล่านี้ว่ากำไรของ GE, GM และ P&G จะลดลง 2.9%, 22%, และ 10.6% ตามลำดับ หากมีการลงบัญชีค่าใช้จ่าย สิทธิในการซื้อหุ้นที่ให้นักงาน แม้บริษัทในอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่จะรวมตัวคัดค้านการบันทึกบัญชีวิธีนี้ แต่บริษัท ดอท คอม เช่น Amazon.com กลับประกาศจะลงบัญชีสิทธิในการซื้อหุ้นเป็นค่าใช้จ่าย โดยหวังผลการสร้างภาพลักษณ์ด้านความโปร่งใสแก่บริษัท

2.2 การทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

Michael A. Conte, Joseph Blasi, Douglas Kruse, and Rama Jampani (1996) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างผลกระทบต่อพนักงานและผลกระทบต่อพนักงาน(ผู้บริหาร) เนื่องมาจากการประยุกต์ใช้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนโดยมีจำนวนตัวอย่าง 1,700 แห่ง และบริษัทที่ไม่ได้ประยุกต์แนวคิดนี้ จำนวน 7,300 แห่ง และใช้การวิเคราะห์แบบ Synthetic geometric mean return ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างผลกระทบต่อพนักงานและผลกระทบต่อพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า กำไรจากการดำเนินงาน(ผลตอบแทนทางการเงิน)ของบริษัทที่ประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน จะทำได้น้อยกว่ากิจการที่ไม่ประยุกต์แนวคิดนี้ อันเนื่องมาจากการให้ผลตอบแทนในลักษณะตราสารทุนแก่พนักงาน แต่อย่างไรก็ตามกลับทำให้ราคาหุ้นดีขึ้น ทำให้สัดส่วนผู้ถือหุ้นดีขึ้นตาม ดังนั้นพนักงานต้องค้นหากลยุทธ์เพื่อทำให้กำไรจากการดำเนินงานดีขึ้น ส่งผลให้มีผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาวเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน จึงทำให้เกิดผลตอบแทนที่สูงสุดทั้งพนักงานและพนักงานขององค์กร

David K. Ding and Qian Sun (2001) ศึกษาสาเหตุและผลกระทบการประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนกับบริษัทในสิงคโปร์ โดยใช้ข้อมูลระหว่างปีค.ศ. 1992-1995 วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อต้องการทราบว่าบริษัทที่มีออกการออกหุ้นให้พนักงานแล้วตลาดหุ้นตอบรับอย่างไร ทำให้ราคาหุ้นดีขึ้น หรือลดลง หรือว่าไม่มีผลกระทบใด วิธีใช้ในการวัดค่าหุ้นที่ให้นักงานใช้ Black-Scholes Model เพื่อหามูลค่าหุ้นที่ให้นักงาน ซึ่งการวัดมูลค่านี้ได้นำสินทรัพย์รวมมาเป็นตัวหารเพื่อทำให้สามารถเปรียบเทียบได้กับทุกขนาดของกิจการ และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple-Regression Model) ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยท่านนี้ได้พบว่า จากการทดสอบเชิงสืบสวนของตลาดหุ้นที่มีการตอบรับการนำผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาใช้ เพื่อแสดงถึงราคาหุ้นที่มีการตอบสนองเชิงบวกตามประกาศนี้ ได้มีการแนะนำว่าผู้ลงทุนควรที่จะดูเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนประกอบการตัดสินใจ หลักฐานที่พิสูจน์ให้เห็นว่าผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนได้บรรลุถึงการจัดการกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น และจากการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ การนำผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาประยุกต์กับองค์กรจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขนาดของกิจการ กำไรสุทธิ อัตราเติบโตของกิจการ และสภาพคล่องของกิจการ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นและความสามารถในการจ่ายชำระดอกเบี้ย นั่นหมายถึงว่าค่าใช้จ่ายในการออกหุ้นให้พนักงาน

สามารถลดต้นทุนรายงานทางการเงินได้และการออกหุ้นให้พนักงานจะชดเชยในส่วนของกำไรเพิ่ม อัตราเงินเดือนและการให้โบนัสที่เป็นเงินสด รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาทฤษฎีตัวแทน

Raymond M. Brooks, Don O. May and Chandra S. Mishra (2001) ศึกษาการนำผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน แทนการจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ซึ่งทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างธุรกิจที่นำแนวคิดนี้มาประยุกต์และไม่นำมาประยุกต์ โดยใช้ข้อมูลจำนวน 175 บริษัท ใน 40 อุตสาหกรรม สำหรับช่วงเวลาที่นำมาใช้คือตั้งแต่ค.ศ. 1971-1980 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้น (Two-Stage Regression) ผลการศึกษาได้ค้นพบว่า บริษัทที่ได้ทำการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนให้แก่นักงาน จะทำให้มีผลกระทบต่อกำไรสุทธิ กล่าวคือ ในระยะแรก ๆ ผลการดำเนินงานจะน้อยลงอันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการออกหุ้นให้พนักงาน แต่ในระยะยาวทำให้มูลค่ากิจการสูงขึ้นอันเนื่องมาจากการสร้างความมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท อีกทั้งยังช่วยแก้ไขปัญหาทฤษฎีตัวแทน ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การให้ผลตอบแทนในรูปแบบหุ้นไม่มีผลกระทบต่ออัตรากำไรต่อหุ้น เนื่องจากพนักงานยังมีได้นำไปสำคัญแสดงสิทธิดังกล่าวมาใช้สิทธิ ดังนั้นสัดส่วนการชำระหนี้ก็ยังมีได้เพิ่มขึ้น จึงไม่ก่อให้เกิดมีผลกระทบต่ออัตรากำไรต่อหุ้น

Saeyoung Chang (2001) ศึกษาผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนและความมั่งคั่งของผู้ถือหุ้น วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อต้องการทราบผลการปฏิบัติงาน โครงสร้างทุน และผลประโยชน์ทางภาษีของผลตอบแทนหุ้นที่ให้นักงาน โดยใช้ข้อมูลจำนวน 141 บริษัท สำหรับช่วงเวลาที่นำมาใช้คือตั้งแต่ค.ศ. 1976-1987 และทดสอบสมมติฐานโดย Chi-square test ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนทำให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกกิจการ ยกเว้นกิจการที่จะถูกครอบงำกิจการ เพราะกิจการที่จะจัดอยู่ในประเภทความเสี่ยงที่จะถูกครอบงำนั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องให้ผลตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน เนื่องจากการให้หุ้นนี้จะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมูลค่าตลาดของหุ้นสามัญมีแนวโน้มลดลง จึงไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงานเพื่อที่จะให้ราคาหุ้นสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผลกำไรของบริษัทจะต่ำเมื่อนำผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาประยุกต์ สังเกตได้จากอัตราอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่จะมีความแตกต่างกัน ณ ระดับที่มีนัยสำคัญ

Rajesh Kumar B. (2004) ศึกษาผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนจากผลการปฏิบัติงาน ผลผลิต และความเสี่ยง โดยใช้ข้อมูลจำนวน 36 บริษัท

สำหรับช่วงเวลาที่นำมาใช้คือตั้งแต่ค.ศ. 2001 และทดสอบสมมติฐานโดย Regression Model ผลการศึกษานี้ได้ค้นพบว่า ผลประโยชน์ทางด้านภาษีของการใช้สิทธิผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนน้อยกว่าผลประโยชน์ทางภาษีของเงินเดือนและโบนัส นอกจากนี้ การประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนช่วยลดต้นทุนรายงานทางการเงิน กำไรของกิจการจะต่ำกว่า เพราะไม่สามารถกำหนดถึงเรื่องการใช้สิทธิของหุ้นที่ให้แก่พนักงาน คุณลักษณะเด่นของการประยุกต์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ทำให้บริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัทมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดของเสียจากการผลิต และการขาดงานน้อยลง ซึ่งส่งผลให้มีกำไรจากการดำเนินงานของกิจการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ถือหุ้นไม่ได้รับผลกระทบจากการถือหุ้น เพราะว่าได้รับการชดเชยจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนยังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ บริษัทที่ทำผลตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนมาใช้ในระยะเวลาสามถึงสี่ปี จะมีอัตราผลตอบแทนจากหุ้นที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาที่เริ่มประยุกต์จะมีผลกำไรที่น้อยลงอันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการออกหุ้นให้พนักงาน นับเป็นผลกระทบของส่วนประกอบของความไม่แน่นอนในการยอมรับผลของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนกับส่วนของผู้ถือหุ้น ทางด้านข้อมูลการบริหารงานและต้นทุนการให้รางวัลอาจจะไม่มีผลต่อผลที่ได้จากการผลิตพนักงาน อาจบิดเบือนข้อมูลในการรายงานผลประกอบการขององค์กร และผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนยังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการบริหารทางการเงิน

Wallace N. Davidson and Dan L. Worrell (2004) ศึกษาอิทธิพลของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่อราคาหุ้นและผลการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้ข้อมูลจำนวน 48 บริษัท สำหรับช่วงเวลาที่นำมาใช้คือตั้งแต่ค.ศ. 1985 - 1987 และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Two sample t-test และ Wilcoxon Signed Rank Test ในการทดสอบ ผลการศึกษานี้ได้พบว่า บริษัทที่ประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนในช่วงแรกจะมีผลประกอบการที่ไม่ดีนัก แต่ในระยะเวลาต่อมาจะส่งผลให้ราคาหุ้นดีขึ้นเนื่องจากความสามารถในการออกหุ้นให้พนักงานที่จะส่งผลให้เกิดความร่ำรวยขององค์กรมากขึ้น จึงผลักดันให้ผลการดำเนินงานดีกว่าคู่แข่งทั้งในด้านอัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน อีกทั้งทำให้อัตรารัฐบาลส่วนนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นลดลงด้วย ซึ่งการนำโครงการผลตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเข้าใช้กับองค์กร จะเป็นการดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่เก่ง และมีประสิทธิภาพให้อยู่กับบริษัทไปในระยะยาว

Kathleen M. Kahle and Kuldeep Shastri (2005) ศึกษาการปฏิบัติงานในองค์กร โครงสร้างทุน และผลประโยชน์ทางภาษีของผลตอบแทนหุ้นที่ให้พนักงาน วัตถุประสงค์ในการวิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเงินทุนของกิจการกับผลประโยชน์ทางด้านภาษีจากการที่พนักงานนำหุ้นที่ได้รับจากผลตอบแทนมาใช้สิทธิ โดยใช้ข้อมูลจำนวน 779 บริษัท สำหรับช่วงเวลา ที่นำมาใช้คือตั้งแต่ค.ศ. 1994-1999 วิธีใช้ในการวัดค่าหุ้นที่ให้พนักงานใช้ Black-Scholes Model เพื่อหามูลค่าหุ้นที่ให้พนักงาน และทดสอบสมมติฐานโดย Person Correlation Coefficient ในการทดสอบ ผลการศึกษาพบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์รวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับขนาดของผลประโยชน์ทางภาษีที่ได้จากการใช้สิทธิของพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหลังจาก จากเปลี่ยนแปลงไปหนึ่งปี จะพบว่าความสามารถในการชำระหนี้ในระยะยาวจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนหุ้นที่ถูกนำมาใช้สิทธิไปแล้ว กล่าวคือผลประโยชน์ทางด้านภาษีจากการที่พนักงานนำหุ้นมาใช้สิทธิ มิได้ช่วยให้องค์กรมีโครงสร้างทุนและการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีขึ้น

Stephen R. Moehrle and Jennifer A. Reynolds-Moehrle (2005) ได้สร้างกรณีศึกษา จากเรื่องจริงที่เคยปรากฏในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการบริหารการจัดการกำไรแฝงในรูปของผลประโยชน์ตอบแทน ผลการศึกษาพบว่าการจัดการกำไรทางด้านการบัญชีการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนแทนการให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของโบนัส โดยยังไม่รับรู้ค่าใช้จ่าย เพราะยังถือว่าเป็นหุ้นที่พนักงานยังไม่ได้มาใช้สิทธิ จึงเป็นสัญญาณมาจากการบริหาร การจัดการกำไรให้ปัจจุบันมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น กล่าวคือมีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่าน เพราะไม่ต้องจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานเป็นผลประโยชน์ตอบแทน แต่กลับเป็นผลกระทบบนที่สุด เมื่อพนักงานนำหุ้นมาใช้สิทธิทำให้ปีที่ถูกใช้สิทธิมีกำไรต่ำกว่าปกติ

ตารางที่ 2.1 สรุปแหล่งที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัย (ประเด็นที่ศึกษา)	ระเบียบวิธีวิจัย (ตัวแปรที่ใช้)	ผลการวิจัย
Michael, Joseph, Douglas and Rama (1996) (ศึกษาความแตกต่างระหว่างผลกระทบต่อนักลงทุนและผลกระทบต่อผู้บริหาร เนื่อง มาจากการประยุกต์ใช้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน)	ใช้ Synthetic geometric mean return ในการทดสอบ $(r_{it} - r_{mt} = \alpha_1 + \alpha_2 (SBP) + \beta_1 (SIZE) + \beta_2 (LEVRAT) + u)$	พบว่า ผลการดำเนินงานจะลดลงอันเนื่องมาจากการให้หุ้นแก่พนักงาน แต่ราคาหุ้นกลับดี ดังนั้นพนักงานจะต้องค้นหากลยุทธ์เพื่อเพิ่มกำไรจากการดำเนินให้ดีขึ้นใน ระยะยาวทำให้ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนสูงสุดอันเนื่องมา จากแรงจูงใจในการทำงาน
David and Qian (2001) (ศึกษาสาเหตุและผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน)	ใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Regression model) ในการทดสอบ $(SBP/TA = b_0 + b_1 \ln(TA) + b_2 D/E + b_3 MBR + b_4 INC1 + b_5 INC2 + b_6 Liquidity + b_7 TIE + e)$	พบว่า ค่าใช้จ่ายในการออกหุ้นให้พนักงานสามารถลดต้นทุนรายงานทางการเงินได้ การออกหุ้นให้พนักงานจะชดเชยในส่วนของกำไรที่เพิ่มอัตราเงินเดือนและการให้โบนัสที่เป็นเงินสด รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาทฤษฎีตัวแทน
Raymond, Don and Chandra (2001) (ผลการปฏิบัติก่อนและหลังการประยุกต์ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน)	ใช้สมการถดถอยเชิงพหุแบบลำดับขั้น (Two-Stage Regression model) ในการทดสอบ $(\Delta ADOPT SBP FIRM = \alpha + \beta_1 (RISK) + \beta_2 (LEVR) + \beta_3 (NI) + \beta_4 (EPS))$	พบว่า การให้ผลตอบแทนในรูปแบบหุ้นมีผลกระทบต่อกำไรสุทธิ แต่กลับไม่มีผลกระทบต่ออัตรากำไรต่อหุ้น เนื่องมาจากพนักงานยังมิได้นำไปสำคัญ แสดงสิทธิดังกล่าวมาใช้สิทธิ ดังนั้น สัดส่วนการชำระหนี้ก็ยังมีได้เพิ่มขึ้น จึงไม่ก่อให้เกิดมีผลกระทบต่ออัตรากำไรต่อหุ้น

ตารางที่ 2.1 สรุปแหล่งที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ผู้วิจัย (ประเด็นที่ศึกษา)	ระเบียบวิธีวิจัย (ตัวแปรที่ใช้)	ผลการวิจัย
Saeyoung (2001) (ศึกษาผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานในลักษณะตราสาร ทุนและความมั่งคั่งของผู้ถือ หุ้น)	ใช้ Chi-square test ในการ ทดสอบ ($SBP = LBO_5, ROA, TYPE$)	พบว่า บริษัทที่ให้ผลประโยชน์ ตอบแทนพนักงานในลักษณะ ตราสารทุน จะมีกำไรที่ต่ำกว่า โดยสังเกตได้จากอัตราผลตอบแทน จากสินทรัพย์มีความแตก ต่างกัน ณ ระดับที่มีนัยสำคัญ
Rajesh (2004) (ศึกษาผลกระทบของผล ประโยชน์ตอบแทนพนักงานใน ลักษณะตราสารทุนจากผล การปฏิบัติงาน ผลผลิต และ ความเสี่ยง)	ใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Regression model) ในการ ทดสอบ ($Performance = \beta_0 + \beta_1 ROE + \beta_2 ROA + \beta_3 ROCE + \beta_4 MCNW + e$ $Productivity = \beta_0 + \beta_1 SBP + \beta_2 LEV + \beta_3 LTLEV + \beta_4 SGROWTH + \beta_5 AGE + \beta_6 MPOWER + \beta_7 NPM + e$ $Risk = \beta_0 + \beta_1 SPRISK + \beta_2 BETA + e$)	พบว่า ในช่วงเวลาที่เริ่ม ประยุกต์จะมีผลกำไรที่น้อยลง อันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายใน การออกหุ้นให้พนักงาน นับ เป็นผลกระทบของส่วน ประกอบของความไม่แน่นอน ในการยอมรับผลของผล ประโยชน์ตอบแทนพนักงานใน ลักษณะตราสารทุนกับส่วน ของผู้ถือหุ้น
Wallace and Dan (2004) (ศึกษาอิทธิพลของผล ประโยชน์ตอบแทนพนักงานใน ลักษณะตราสารทุนต่อราคา หุ้นและผลการดำเนินงานของ องค์กร)	ใช้ Two sample t-test และ Wilcoxon Signed Rank Test ในการทดสอบ ($Adopt SBP = \beta_0 + \beta_1 NPM + \beta_2 ROA + \beta_3 ROE + \beta_4 DE + \beta_5 Debt Ratio + \beta_6 Asset Turnover + e$)	พบว่า เมื่อนำผลประโยชน์ ตอบแทนพนักงานในลักษณะ ตราสารทุนเข้ามาใช้กับองค์กร ส่งผลให้ราคาหุ้นดีขึ้นเนื่องมา จากความสามารถในการออก หุ้นให้พนักงานที่จะส่งผลให้ เกิดความรักรักองค์กรมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 สรุปแหล่งที่มาของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ผู้วิจัย (ประเด็นที่ศึกษา)	ระเบียบวิธีวิจัย (ตัวแปรที่ใช้)	ผลการวิจัย
Kathleen and Kuldeep (2005) (ศึกษาการปฏิบัติงานในองค์กร โครงสร้างทุน และผลประโยชน์ทางภาษีของผลตอบแทนหุ้นที่ให้นักงาน)	ใช้ Person Correlation Coefficient ในการทดสอบ ($\Delta ADOPT SBP FIRM = SIZE, Debt Ratio, PPE Ratio, R\&D$)	พบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์รวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับขนาดของผลประโยชน์ทางภาษีที่ได้จากการใช้สิทธิของพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และความสามารถในการชำระหนี้ในระยะยาวจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนหุ้นที่ถูกนำมาใช้สิทธิไปแล้ว

จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยในอดีตมีข้อค้นพบที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ อัตราส่วนทางการเงิน ได้แก่ อัตรากำไรต่อหุ้น อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน รวมถึงกำไรของบริษัทเป็นตัวแปรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่องบการเงินเพื่อหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน การศึกษาที่ยังมุ่งเน้นถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ดังนั้น การวัดมูลค่า และรับรู้รายการค่าใช้จ่ายจากการออกหุ้นให้นักงาน จึงนำมาเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่สนใจจะทำการทดสอบผลกระทบของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนต่องบการเงินและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.3 การสรุปมาตรฐานการบัญชีที่เกี่ยวข้อง

นอกจากปัญหาในการปฏิบัติทางการบัญชีเกี่ยวกับประเด็นการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนในต่างประเทศก็มีปัญหาจากเรื่องดังกล่าวเช่นกัน จึงได้มีมาตรฐานการบัญชีกำหนดขึ้น โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกันได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานหลายฉบับ ได้แก่

1. International Accounting Standards (IAS19) เรื่อง Employee Benefits กำหนดโดย International Accounting Standards Committee หรือ IASC
2. International Financial Reporting Standards ฉบับที่ 2 (IFRS 2) เรื่อง Share-Based Payment กำหนดโดย International Accounting Standards Board หรือ IASB
3. Financial Accounting Standards ฉบับที่ 123 (FAS 123) เรื่อง Accounting for Stock-Based Compensation กำหนดโดย Financial Accounting Standard Board หรือ FASB ตาม US GAPP

สำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนในประเทศไทย บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จะต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ที่ กจ.36/2544 เรื่อง การเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ต่อกรรมการหรือพนักงาน และแนวปฏิบัติทางการบัญชีในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเท่านั้น ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงการวัดมูลค่า และการรับรู้รายการเกี่ยวกับการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนตามประกาศสภาวิชาชีพบัญชี

ผู้วิจัยจึงได้ขอสรุปแนวทางปฏิบัติในเรื่องการใช้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แนวทางปฏิบัติในเรื่องการใช้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

องค์กร	SEC	FAP	IASC	IASB	FASB
ฉบับ	กจ.36/2544	ประกาศ	IAS 19	IFRS 2	FAS 123
เรื่อง	การเสนอขายหลักทรัพย์แก่กรรมการและพนักงาน	ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน	Counting the cost of Employee Benefits	Share-Based Payment	Accounting for Stock-Based Compensation
ขอบเขต					
1. ขนาดธุรกิจ					
- บมจ. (ในตลาด)	/	N/A	/	/	/
- บมจ. (นอกตลาด)	X	N/A	/	/	X
2. สิทธิในหุ้น (Rights to Share)	X	X	X	/	/
3. ผู้ถือหุ้นเดิมอาจได้รับผลกระทบจากผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน	/	/	/	/	/
4. การจัดประเภทผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนในงบดุล	N/A	N/A	X	/	/
- แสดงเป็นส่วนหนึ่งของส่วนของผู้ถือหุ้น	N/A	N/A	X	/	/
- แสดงเป็นส่วนหนึ่งของหนี้สิน					

ตารางที่ 2.2 แนวทางปฏิบัติในเรื่องการใช้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน (ต่อ)

ฉบับ	กจ.36/2544	ประกาศ	IAS 19	IFRS 2	FAS 123
การวัดมูลค่า					
1.กรณีหุ้นที่ออกให้เพื่อจูงใจพนักงาน					
-ออกให้เป็นหุ้นสามัญโดยตรงใช้ราคายุติธรรมจากราคาหุ้นสามัญที่ซื้อขายในตลาด	N/A	N/A	/	/	/
-ออกให้เป็นสิทธิในการซื้อหุ้นใช้ราคายุติธรรมจากราคาหุ้นสามัญที่ขายในตลาดโดยใช้ราคา ณ วันที่ออกหุ้นให้กับพนักงาน	N/A	N/A	/	/	/
2.การวัดมูลค่าผลตอบแทนในหุ้น					
- วิธีมูลค่าที่แท้จริง	N/A	N/A	X	/	/
- วิธีมูลค่าราคายุติธรรม	N/A	N/A	X	/	/
การรับรู้รายการ					
1.ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด = ตราสารทุนที่ออก x ราคายุติธรรมของตราสาร ณ วันที่มีการออกตราสาร	N/A	N/A	/	/	/
2. ณ วันสิ้นงวด จะต้องปรับปรุงค่าใช้จ่ายเพื่อให้สะท้อนถึงจำนวนหุ้นที่จะมีการโอนสิทธิออกไปเมื่อครบกำหนด	N/A	N/A	/	/	/

ตารางที่ 2.2 แนวทางปฏิบัติในเรื่องการใช้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน (ต่อ)

ฉบับ	กจ.36/2544	ประกาศ	IAS 19	IFRS 2	FAS 123
3.การตั้งสำรองต้นทุนของพนักงานที่ต้องชำระ	N/A	N/A	X	X	/
การเปิดเผย					
1.กำไรต่อหุ้น					
-กำไรต่อหุ้นปรับลดด้วยผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน	N/A	/	/	/	/
-ถ้าราคาใช้สิทธิต่อหน่วยของใบสำคัญแสดงสิทธิสูงกว่ามูลค่ายุติธรรมไม่ต้องนำมาปรับลด	N/A	/	/	/	/
2.ราคายุติธรรมของเครื่องมือทางการเงินที่เป็นผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนทั้งวันต้นงวด ปลายงวด หรือ ณ วันที่ออก	N/A	/	/	/	/
5.ลักษณะทั่วไปและเงื่อนไขของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน					
- นโยบายการบัญชีสำหรับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน					
- จำนวนที่รับรู้ในงบการเงินสำหรับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน					

*** N/A หมายถึง ไม่ได้กล่าวถึง

จากตารางที่ที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (IAS) จะไม่มีมาตรฐานการบัญชีเกี่ยวกับสิทธิในการซื้อหุ้น ดังนั้น เมื่อมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศไม่มีหลักบัญชียุทธศาสตร์ที่สามารถนำหลักบัญชีของมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS) มาปฏิบัติแทนได้ ส่วนหลักบัญชีของมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ และมาตรฐานการรายงานทางการเงินประเทศสหรัฐอเมริกา จะคู่เข้าหากันในเรื่องแนวคิดและวิธีการปฏิบัติทางการบัญชี ซึ่งนำแนวคิดที่เรียกว่า Principle-Base Accounting มาใช้แทน Rule-Base Accounting ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ มาปรับใช้กับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานของบัญชีไทยที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่างประเทศ กล่าวคือ เมื่อมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศไม่มีแนวทางปฏิบัติในหลักการบัญชีนี้ให้นำของมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาปฏิบัติแทน เพราะมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศเป็นบัญชีมาตรฐานระหว่างประเทศเช่นเดียวกับมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งที่จะวัดมูลค่าตามหลักบัญชีของ มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศเพื่อรับรู้รายการในงบการเงิน

สำหรับในไทยจะมีประกาศคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ที่ กจ. 36/2544 ออกกฎเกณฑ์เพื่อรองรับการเสนอขายหลักทรัพย์ของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน เพื่อช่วยคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นที่อาจได้รับผลกระทบ จะมีข้อกำหนดเพื่อสร้างกลไกในการรักษาสิทธิของผู้ถือหุ้น โดยกำหนดข้อมูลขั้นต่ำที่ต้องเปิดเผย ซึ่งทางด้านสมาชิกวิชาชีพบัญชี ได้เพียงออกแนวปฏิบัติทางการบัญชีในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน และการเปิดเผยกำไรต่อหุ้นปรับลด

เนื่องจากผู้วิจัยได้นำหลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 มาประยุกต์กับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงได้ทำการสรุป ดังนี้

คณะกรรมการร่างมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศได้ออกมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 เรื่องผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ซึ่งกำหนดให้ต้องรับรู้เป็นค่าใช้จ่าย จำนวนที่ต้องบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายจะต้องวัดมูลค่าโดยใช้มูลค่าราคายุติธรรมได้อย่างน่าเชื่อถือ ข้อกำหนดทางบัญชีสำหรับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนขึ้นอยู่กับว่ารายการนั้นจะถูกชำระอย่างไร เช่น โดยการ (1) ชำระด้วยส่วนทุน (2) ชำระด้วยเงินสด และ (3) ชำระด้วยส่วนทุนหรือเงินสด ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยทำได้ทำการศึกษาตามข้อ (1) ชำระด้วยส่วนทุน จึงจะนำเสนอในลำดับถัดไป

มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ประกอบด้วยแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประยุกต์และการดำเนินการ อย่างไรก็ตามจากการที่ไม่ได้มีเพียงรูปแบบเดียวในการประมาณมูลค่ายุติธรรมของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน หรือไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดลักษณะเฉพาะของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนที่จะใช้ในประเมินมูลค่ายุติธรรม ดังนั้นการใช้วิจรณ์ญาณอย่างสมเหตุสมผลจึงเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในกระบวนการประเมินมูลค่า ส่วนใหญ่ในการประเมินมูลค่าของราคายุติธรรมมักจะนิยมใช้ Black-Scholes Model ในการประเมินมูลค่ายุติธรรม ถ้าไม่สามารถวัดมูลค่ายุติธรรมได้อย่างน่าเชื่อถือด้วยวิธีต่างๆ แล้ว มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ต้องการให้มีการวัดมูลค่าที่แท้จริงของตราสารทุน ซึ่งเกิดจากความแตกต่างของมูลค่ายุติธรรมของหุ้น กับ มูลค่าที่จะจ่ายให้กับคู่สัญญา และควรวัดมูลค่าที่แท้จริงใหม่ทุกครั้งที่น่าเสนอรายงานจนกระทั่งได้ง่ายชำระแล้ว และในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ Black-Scholes Model ในการประเมินมูลค่ายุติธรรม ตามงานวิจัยในอดีตของ David K. Ding and Qian Sun (2001) และงานวิจัยของ Kathleen M. Kahle and Kuldeep Shastri (2005)

การรับรู้รายการ

การออกหุ้น หรือ สิทธิในหุ้นเต็มจำนวนที่สันนิษฐานได้ว่าเกี่ยวข้องกับบริการในอดีต กำหนดให้ต้องบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายทั้งจำนวนทันทีด้วยมูลค่ายุติธรรม ณ วันที่ออกหุ้น การออกหุ้นให้พนักงานโดยมีเงื่อนไขการโอนสิทธิ 3 ปีพิจารณาได้ว่าเป็นการให้บริการตลอดช่วงระยะเวลา 3 ปีนั้น ดังนั้นมูลค่ายุติธรรมของผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน (ซึ่งพิจารณา ณ วันที่ออกหุ้น) ควรบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายตลอดช่วงระยะเวลาของเงื่อนไขนั้น

การวัดมูลค่า

มูลค่ายุติธรรมของหุ้นที่ให้แก่พนักงาน ซึ่งราคายุติธรรมอาจหาได้จากมูลค่าของหุ้นหรือสิทธิในหุ้นที่ได้จ่ายออกไป ซึ่งมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ได้กำหนดให้รายการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน นั้นต้องมีการวัดมูลค่ายุติธรรมทั้งบริษัทจดทะเบียนและไม่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มูลค่ายุติธรรมควรอ้างอิงกับราคาตลาดที่สามารถหาได้ แต่บางครั้งหุ้นหรือสิทธิในการซื้อไม่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ผู้บริหารควรใช้เทคนิคที่เกี่ยวกับการประเมินมูลค่าอื่นๆ ที่สามารถวัดได้อย่างเชื่อถือ ซึ่งมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ไม่ได้มีการกำหนดรูปแบบในการคำนวณมาใช้ในการหาราคาตลาดของหุ้นที่ให้แก่พนักงานเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

2.4 การสรุปข้อมูลจากหมายเหตุประกอบงบการเงินของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการเปิดเผยผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน

การเปิดเผยข้อมูลอื่นรวมที่ทางสภาวิชาชีพบัญชี กำหนดให้มีการเปิดเผย อันได้แก่ มูลค่ายุติธรรมของเครื่องมือทางการเงินในลักษณะตราสารทุนที่เป็นของโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ทั้งวันต้นงวด ปลายงวด หรือ ณ วันที่ออก

จากการศึกษาพบว่าไม่มีการเปิดเผยในเรื่องดังกล่าวในหมายเหตุประกอบงบการเงิน อาจเนื่องมาจากทางสภาวิชาชีพเปิดทางให้ว่าหากยังไม่มีข้อยุติในวิธีการที่เหมาะสมในการกำหนดมูลค่ายุติธรรมของสิทธิในการซื้อหุ้นกิจการอาจไม่จำเป็นต้องเปิดเผยค่าก็ได้ ทางด้านนโยบายบัญชีที่มีการเปิดเผยในหมายเหตุประกอบงบการเงิน ได้พบว่ามีจำนวน 10 บริษัทจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่เปิดเผยในหมายเหตุประกอบงบการเงิน ซึ่งกำหนดให้มีการเลือกนโยบายการบัญชีใหม่ และมีจำนวน 28 บริษัทจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่บันทึกผลต่างจากผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนเข้าบัญชีส่วนต่ำ/เกินมูลค่าหุ้นสามัญ

นอกจากนี้ มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนที่มีผลกระทบต่อกำไรต่อหุ้น ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 38 เรื่อง กำไรต่อหุ้น การที่บริษัทมีการออกไปสำคัญแสดงสิทธิเพื่อซื้อหุ้นสามัญให้แก่พนักงานจะทำให้เกิดกำไรต่อหุ้นปรับลด ซึ่งกำไรต่อหุ้นปรับลดจะทำการคำนวณโดยการหารกำไรสุทธิสำหรับปีด้วยผลรวมของจำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักที่ออกอยู่ในระหว่างปีกับจำนวนถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของหุ้นสามัญที่บริษัท อาจต้องออกเพื่อแปลงใบสำคัญแสดงสิทธิทั้งสิ้นให้เป็นหุ้นสามัญ แต่หากว่าราคาใช้สิทธิต่อหน่วยของใบสำคัญแสดงสิทธิสูงกว่ามูลค่ายุติธรรม (ราคาตลาดเฉลี่ย/ราคาปิดในตลาดถัวเฉลี่ย) ของหุ้นสามัญจะไม่มีทำการคิดกำไรต่อหุ้นปรับลด จากการศึกษพบว่า มีจำนวน 61 บริษัทจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา กล่าวคือ บริษัทที่ทำการออกไปสำคัญแสดงสิทธิและมีราคาใช้สิทธิต่อหน่วยของใบสำคัญแสดงสิทธิต่ำกว่ามูลค่าราคายุติธรรมจะมีการเปิดเผยเรื่องกำไรต่อหุ้นปรับลด

อย่างไรก็ตาม การเปิดเผยรายงานผลการใช้สิทธิซื้อหุ้นสามัญตามใบสำคัญแสดงสิทธิของพนักงานในระบบสารสนเทศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เกี่ยวกับรายละเอียดการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานเป็นหุ้น आयุใบสำคัญแสดงสิทธิ อัตราการใช้สิทธิ และราคาใช้สิทธิ จากการศึกษพบว่า มีจำนวน 42 บริษัทจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่ทำการแจ้งต่อระบบสารสนเทศเพื่อให้ผู้

ลงทุนเฉพาะเจาะจง และประชาชนทั่วไป ทราบถึงรายละเอียดดังกล่าว เพื่อทำการประกอบการตัดสินใจในการลงทุน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางบการเงินของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีการออกตราสารทุนให้แก่พนักงาน ประกอบกับงานวิจัยในอดีตและมาตรฐานการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน ซึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์คือ หมายเหตุประกอบงบการเงินของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีการออกตราสารทุนให้แก่พนักงานเป็นผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ทำให้พบว่าการวัดมูลค่าและการรับรู้รายการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุนจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของงบการเงิน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มุ่งเน้นที่ประยุกต์หลักการบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาปรับกับงบการเงินที่มีการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานในลักษณะตราสารทุน โดยมูลค่าที่จะรับรู้รายการเป็นค่าใช้จ่ายจะคำนวณมาจาก Black-Scholes Model รูปแบบการวัดมูลค่าที่ได้คิดค้นมาจาก Black F. and Scholes M.(1973) ซึ่งในบทต่อไปจะมีแสดงวิธีการคำนวณมูลค่ายุติธรรมเพื่อรับรู้จำนวนค่าใช้จ่ายเข้าสู่งบการเงิน และถือเป็นภาระหนี้สินของกิจการอันเนื่องมาจากการให้ผลตอบแทนตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 2