

ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทใน
กลุ่มเซต ๑๐๐ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
Relationship Between Employee's Expenses and Firm Performance of
SET100 Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand

วลัยพร เนตรกุล* และตุลยา ตูลาติลก**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทในกลุ่มเซต ๑๐๐ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการรวบรวมข้อมูลจากรายงานประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) จากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สำหรับปี พ.ศ. 2557-2561 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 77 บริษัท ได้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 385 ข้อมูล เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุ พบว่า ค่าใช้จ่ายพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงาน (อันได้แก่ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม และรายได้)

Abstract

The objective of this study was to explore relationship between employee expenses and firm performance of SET100 companies listed on The Stock Exchange of Thailand. Data were gathered from the total of 385 datasets of annual reports and form 56-1, which were prepared by 77 companies at the end of accounting period during B.E.2557-B.E.2561. Result from multiple regression methods analysis shown that the employee expenses positively correlated with the performance of the companies (including average return on assets and income).

บทนำ

การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานแบบก้าวกระโดดในปี พ.ศ. 2556 โดยปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรายวันเป็น 300 บาทต่อวันทุกจังหวัดทั่วประเทศ และมีการปรับอัตราเงินเดือนระดับปริญญาตรีในสำนักงานภาครัฐเป็น 15,000 บาทอีกด้วย (นันทนิตย์ ทองศรี และ นครินทร์ อมเรศ, 2562: ออนไลน์) ส่งผลให้ธุรกิจต้องมีการค่าใช้จ่ายในการผลิตและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งในการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานนั้นนอกจากการจ่ายเป็นค่าจ้างรายเดือนหรือรายวันแล้วยังรวมถึงการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานในรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน หากพนักงานทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรด้วย ค่าใช้จ่ายพนักงานจึงถือเป็นค่าใช้จ่ายที่สำคัญในงบการเงิน

* นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มีผลต่อรายได้และกำไรสุทธิ ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนนั้นต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการเติบโตขององค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนต่ำไปอาจไม่สามารถดึงดูดคนทำงานไว้ได้ อัตราค่าตอบแทนพนักงานนั้นต้องสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ แต่หากจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเกินผลผลิตที่พนักงานสามารถทำได้ ย่อมทำให้เกิดความไม่คุ้มค่า ดังนั้นองค์กรจึงต้องหาจุดที่ลงตัวเหมาะสม ในการจะดึงดูดให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงานกับองค์กรหรือรักษาพนักงานที่เก่งไว้ไม่ให้ลาออก

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์นี้ โดยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มเซ็ค ๑๐๐ โดยผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ใช้งบการเงินได้ข้อมูลเพิ่มเติมในการวิเคราะห์งบการเงิน และใช้ความระมัดระวังในการวิเคราะห์งบการเงินมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษานี้มีทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็น ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 19 ดังจะสรุปแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน ได้แก่ แนวคิดของ Mondy & Mondy (2014) วัตถุประสงค์โดยรวมของค่าตอบแทน คือ การดึงดูด การรักษา และการจูงใจพนักงาน ค่าตอบแทนแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง/ทางอ้อม และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน แนวคิดของ Mackay (1997) รูปแบบของระบบการให้ผลตอบแทนการทำงานแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และระบบจ่ายตามทักษะการปฏิบัติงาน และ Vroom (1964) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลสำเร็จของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จของการทำงานกับรางวัล และความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของบริษัท ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (Return on Assets : ROA) อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) เป็นผลตอบแทนจากสินทรัพย์เป็นอัตราส่วนที่ชี้ถึงประสิทธิภาพของบริษัทในการนำสินทรัพย์ไปลงทุนให้เกิดผลตอบแทน และแนวคิดเกี่ยวกับรายได้ (Income) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 15 เรื่อง รายได้จากสัญญาที่ทำกับลูกค้า (IFRS 15) ได้ให้นิยามของรายได้ คือ การเพิ่มขึ้นของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลาบัญชีในรูปของกระแสรับเข้าของสินทรัพย์หรือการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ หรือการลดลงของหนี้สิน ซึ่งส่งผลให้ส่วนของเจ้าของเพิ่มขึ้น โดยไม่รวมถึงส่วนทุนที่ได้รับจากผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ

แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 19 เรื่อง ผลประโยชน์ของพนักงาน คือ ผลประโยชน์ทุกรูปแบบที่กิจการให้เพื่อแลกเปลี่ยนกับบริการที่ได้รับจากพนักงานทั้งหมด 4 ประเภท ได้แก่ ผลประโยชน์ระยะสั้นของพนักงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินสมทบกองทุนประกันสังคม การลาระยะสั้นที่ยังได้รับค่าตอบแทนและโบนัส ผลประโยชน์หลังออกจากงาน เช่น บำนาญ ผลประโยชน์ที่จ่ายครั้งเดียวเมื่อออกจากงานรวมถึงการประกันชีวิต และการรักษาพยาบาลหลังออกจากงาน ผลประโยชน์ระยะยาวอื่นของพนักงาน เช่น การลาระยะยาวที่ยังได้รับผลตอบแทน ผลประโยชน์ที่จ่ายจากการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับความทุพพลภาพระยะยาว และผลประโยชน์เมื่อเลิกจ้าง เช่น เงินชดเชยการเลิกจ้าง

กฤษณะ สุกพันธ์, อิศราภรณ์ ทนุผล และเนตรดาว ชัยเขต (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บริษัทในหมวดธุรกิจโรงแรมที่มีการยื่นรายงานทางการเงินสำหรับปี 2556 ไว้กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จำนวน 400 โรงแรมและได้รับข้อมูลตอบกลับจำนวน 112 ชุด พบว่า ระดับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผลการดำเนินงานของโรงแรม อีกทั้งโรงแรมที่มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบผสมหรือจ่ายค่าตอบแทนที่มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานทั้งของบุคคลและของทีมจะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าโรงแรมที่มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบไม่ผสมหรือจ่ายค่าตอบแทนที่มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือของทีมแบบใดแบบหนึ่ง

วิริวรรณ เจริญรูป, พวงทอง วัชรราชูร์ และนภาพรณ์ ทรัพย์กุลมงคล (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของกิจการ โดยรวบรวมข้อมูลจากงบการเงินประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ในปี พ.ศ.2558 กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี 2558 ประกอบด้วยบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทุกกลุ่ม ยกเว้นบริษัทที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงินและกองทุนรวม อสังหาริมทรัพย์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 330 บริษัท พบว่า ทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ได้แก่ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนจากส่วนผู้ถือหุ้น (ROE) ผลตอบแทนจากการใช้เงินทุน (ROCE) และมูลค่าขององค์กร (Tobin's Q) มีความสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้น หากบริษัทที่ลงทุนในส่วนของบุคลากรมีโอกาสดำเนินการได้รับผลตอบแทนจากการดำเนินงาน ในเรื่องของเงินปันผลหรือมูลค่าหุ้นสูงกว่าจากนักลงทุนภายนอก ทำให้บริษัทสามารถสร้างมูลค่าและความมั่งคั่งให้กับบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง

ณิชนันท์ โอสถาพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนธุรกิจธนาคารในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวบรวมข้อมูลจากงบการเงินประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ในปี พ.ศ.2557 - พ.ศ.2561 กลุ่มตัวอย่าง คือ ธุรกิจธนาคาร จำนวน 10 บริษัท รวมทั้งสิ้น 50 ชุดข้อมูล พบว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานที่วัดจากรายได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบระหว่างค่าใช้จ่ายพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทในกลุ่มเซ็ค ๑๐๐ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2561 จำนวน 77 บริษัท ทั้งสิ้น 385 ข้อมูล ในการตอบสมมุติฐานการศึกษา ตามตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ตัวแบบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายพนักงานกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 EXP + \beta_2 SIZE + \beta_3 AGE + \beta_4 IncomeEMP + \beta_5 GROWTH + \beta_6 LEV + e$$

ตัวแบบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายพนักงานกับรายได้ (Income)

$$Income = \beta_0 + \beta_1 EXP + \beta_2 SIZE + \beta_3 AGE + \beta_4 IncomeEMP + \beta_5 GROWTH + \beta_6 LEV + e$$

โดยที่

ROA	หมายถึง อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (หน่วย: ร้อยละ)
Income	หมายถึง รายได้ (หน่วย: พันล้านบาท)
EXP	หมายถึง ค่าใช้จ่ายพนักงาน (หน่วย: พันล้านบาท)
SIZE	หมายถึง ขนาดของกิจการ (หน่วย: ค่าลอการิทึมของมูลค่าสินทรัพย์รวม)
AGE	หมายถึง อายุของกิจการ (หน่วย: ปี)
IncomeEMP	หมายถึง จำนวนรายได้ต่อพนักงาน (หน่วย: พันล้านบาท)
GROWTH	หมายถึง อัตราการเติบโตของรายได้ของบริษัท (หน่วย: ร้อยละ)
LEV	หมายถึง อัตราหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของบริษัท (หน่วย: เท่า)

H_1 : ค่าใช้จ่ายพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) ของบริษัทในกลุ่มเซ็ค ๑๐๐ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_2 : ค่าใช้จ่ายพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ (Income) ของบริษัทในกลุ่มเซ็ค ๑๐๐ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสมมติฐาน H_1 พบว่า ตัวแปรค่าใช้จ่ายพนักงาน มีค่าของ Prob. (t-Statistic) เท่ากับ 0.005 แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระนี้มีค่าเท่ากับ 0.113 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นค่าบวก หมายความว่า ตัวแปรค่าใช้จ่ายพนักงาน (EXP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) และเป็นไปตามทิศทางความสัมพันธ์ที่คาดหวัง ทำให้การทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่า หากบริษัทจ่ายค่าใช้จ่ายพนักงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานสูงขึ้น จึงสรุปได้ว่า ค่าใช้จ่ายพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการดำเนินงานที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณะ สุกพันธ์, อิศราภรณ์ ทนุผล, และเนตรดาว ชัยเขต (2559) วรวิวรรณ เจริญรูป, พวงทอง วงราชภูร์และนภภรณ์ ทรัพย์กุลมงคล (2560) และณิชนันท์ โอสถาพันธุ์ (2563)

ผลการศึกษาสมมติฐาน H_2 พบว่า ตัวแปรค่าใช้จ่ายพนักงาน มีค่าของ Prob. (t-Statistic) เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระนี้มีค่าเท่ากับ 5.516 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นค่าบวก หมายความว่า ตัวแปรค่าใช้จ่ายพนักงาน (EXP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานที่วัดจากรายได้ (Income) และเป็นไปตามทิศทางความสัมพันธ์ที่คาดหวัง ทำให้การทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่า หากบริษัทจ่ายค่าใช้จ่ายพนักงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลรายได้สูงขึ้น จึงสรุปได้ว่า ค่าใช้จ่ายพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการดำเนินงานที่วัดจากรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชนันท์ โอสถาพันธุ์ (2563) ที่พบว่าค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานที่วัดจากรายได้ของบริษัทจดทะเบียนธุรกิจธนาคาร ซึ่งบริษัทจดทะเบียนธุรกิจธนาคารที่มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานสูง จะส่งผลให้รายได้ต่ำ

ข้อเสนอแนะ

- 1) ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในกำหนดนโยบายการจ่ายค่าใช้จ่ายพนักงานต่ำกว่าหรือสูงกว่าระดับค่าตอบแทนโดยทั่วไป ให้เหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายของแต่ละบริษัท เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าทำงาน ทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น
- 2) ผู้บริหารสามารถใช้ในการบริหารจัดการโครงสร้างทางการเงินของบริษัท เพื่อสร้างให้เกิดผลตอบแทนที่ดีที่สุด

บรรณานุกรม

- กฤษณะ สุกพันธ์, อิสราภรณ์ ทุนผล, และเนตรดาว ชัยเขต. (2560). รูปแบบค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(1), 1-14.
- ณัฐกานต์ ศรีวิชัย. (2558). *ความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานกับค่าตอบแทนผู้บริหารของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. (การค้นคว้าแบบอิสระบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ณิชนันท์ โอสถาพันธุ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนธุรกิจธนาคารในตลาดหลักทรัพย์*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2561). *คู่มือ (Manual Guides)*. สืบค้นจาก https://www.set.or.th/th/market/files/SET_Formula_Glossary_Jul2018.pdf
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2562). ข้อมูลรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์. สืบค้นจาก <https://marketdata.set.or.th/mkt>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2563). *ต้องดูอะไรในงบการเงิน*. สืบค้นจาก <https://www.set.or.th/set/education/knowledgedetail.do?contentId=5537&type=article>
- นันทินต์ ทองศรี, และนครินทร์ อมเรศ. (2562). *สองมุมมอง สะกิดค่าจ้างไทย*. สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/FAQ/FAQ%20151.pdf?fbclid=IwAR0d8M3Qp49oyoTFcYI92aT2DJ1iOaonRYnlu0wem8UVOL9Y0ulBJZhvpvGY>
- พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร*. (การค้นคว้าแบบอิสระบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วีรวัฒน์ เจริญรูป, พวงทอง วัชรราชกูร์, และ นภาพรณ ทรัพย์กุลมงคล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการดำเนินงานของกิจการ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(3), 43-53.
- ศิริพา อุดมอักษร. (2550). *การวิเคราะห์ระบบผลตอบแทนการทำงานแก่สังกร*. (การค้นคว้าแบบอิสระคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2561). *มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 19 ผลประโยชน์ของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2560). แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก www.sec.or.th
- Lehmann D. R., Gupta, S., & Steckel, J. (1988) *Marketing Research*. Reading, MA : Addison-Wesley.

- Lin, Z., Yao, X., & Zhao, Z. (2014). The direct and indirect impact of employee benefits on firm performance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(4), 476-495.
- Mackay, P. C. (1997). *Which Remuneration and Rewards System Will Work Best for Us: Performance Based Or Skill Based?*. N.Z.: Management Development Centre.
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). *Human resource management* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.