

TFRS for SMEs

บทที่ 28 พลประโยชน์ของพนักงาน

ตอนที่
2

สวัสดีท่านผู้อ่านบทความ ที่กลุ่มที่ติดตามอ่าน จากตอนที่ 1 (FAP Newsletter ฉบับที่ 50) ท่านที่อ่านเพื่อปฏิบัติงาน เพื่อชั่วโมง CPD หรือเพราะสนใจอ่านมาตรฐานการรายงานทางการเงินแก่ภรรยา (ภรรยาจัด...อ่านมาตรฐานฯ จบ น้ำตาจะวงพะพา) และเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

บทความนี้จะกล่าวถึงแนวปฏิบัติเรื่องผลประโยชน์หลังจากออกจากงาน โดยเฉพาะโครงการผลประโยชน์ ซึ่ง TFRS for SMEs กำหนดในแนวปฏิบัติให้กิจการที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานฯ ฉบับนี้ในประเทศไทย โดยให้กิจการเดี่ยว (กิจการโสดไร้ร่างศาตณญาติ) สามารถใช้วิธีการคำนวณอย่างง่ายตามบทที่ 28 ย่อหน้าที่ 28.19 โดยไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือความพยายามมากเกินไปเช่นเดียวกับวิธีที่คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีเคยจัดทำตัวอย่างของวิธีนี้ไว้และยังปรากฏอยู่บนเว็บไซต์ของสภาวิชาชีพบัญชี (อมตะนิรันดร์กาล) ขณะที่กรณีกิจการเฉพาะที่อยู่ในกลุ่มกิจการต้องใช่วิธีคิดลดแต่ละหน่วยที่ประมาณการไว้ (Projected Unit Credit Method : PUC) หากต้นทุนหรือความพยายามไม่มากเกินไป แตกต่างจาก TFRS for NPAEs ดังนั้นกิจการ SMEs ในกลุ่มกิจการจึงเริ่มกังวลว่า การคำนวณผลประโยชน์หลังจากออกจากงานที่เป็นโครงการผลประโยชน์จะมีทางออกอย่างไรบ้างและประมาณการหนี้สินจะพอกพูนขึ้นหรือเปล่า พันธกิจของบทความนี้จะขอคลายปัญหาเรื่องนี้ก่อนแสดงตัวอย่างการคำนวณและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องและมีประโยชน์

ในการคำนวณหากวิธี PUC ทำให้เสียต้นทุนมากเกินไป มาตรฐานฯ ให้ทางออกไว้คือ บทที่ 28 ย่อหน้าที่ 28.19 และ 28.20 มาตรฐานฯ ไม่บังคับให้ต้องจ้างนักคณิตศาสตร์ประกันภัยที่มีใบอนุญาต (ถ้าบังคับก็ไร้สติ เพราะระดับ TAS 19 ย่อหน้าที่ 59 ยังไม่บังคับให้ใช้บริการนักคณิตศาสตร์ประกันภัย) แต่อันตบแรกต้องคำนวณวิธี PUC ตามหลักการซึ่งประกอบด้วยข้อสมมติประชากรศาสตร์ คือ ข้อมูลเด่นของข้อสมมติกลุ่มนี้คือ อัตราการหมุนเวียนพนักงาน อัตราส่วนสมาชิกที่มีสิทธิ เป็นต้น และข้อสมมติการเงิน เช่น อัตราคิดลด อัตราการขึ้นเงินเดือน อัตราผลตอบแทนที่คาดหวัง (โปรดระลึกเสมอว่า TAS 19 ฉบับปรับปรุง 2557 เป็นต้นมาในย่อหน้าที่ 57 กำหนดให้กิจการใช้อัตราคิดลด ไม่ใช่ อัตราผลตอบแทนที่คาดหวัง คุณกับส่วนขาด (สินทรัพย์ของโครงการน้อยกว่าหนี้สิน) ผลลัพธ์คือดอกเบี้ยจ่าย/ ส่วนเกิน (หนี้สินน้อยกว่าสินทรัพย์ของโครงการ) ผลลัพธ์คือดอกเบี้ยรับ ซึ่งแตกต่างจาก TFRS for SMEs) อย่างไรก็ตาม หากกิจการต้องทำข้อมูลตาม TAS 19 ส่งให้บริษัทผู้ลงทุนไปทางงบการเงินรวม ถ้ากิจการไม่ใช่วิธี PUC และประมาณการหนี้สินมีจำนวนที่เป็นสาระสำคัญ ถือว่ากิจการนั้นเป็นต้นปัญหา เตือนร้อนทั้งผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชีและกิจการอื่นในกลุ่ม จึงจำใจต้องกัดฟันก้มหน้าทำวิธี PUC กิจการจึงควรให้บริษัท

ผู้ลงทุนช่วยจัดทำมูลค่าประมาณการหนี้สินรายการนี้ให้ แล้วส่งกลับมาบันทึกบัญชี เพราะถ้าบริษัทผู้ลงทุนจะควบคุมบริษัทย่อย หรือมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับบริษัทร่วมและการร่วมค้าแล้ว ควรต้องรับผิดชอบด้วยการประมาณตัวเลขให้ (ประหนึ่งรักกันต้องดูแลกัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม CPD ชั่วโมงที่ไม่เป็นทางการ) และหาก SMEs หรือบริษัทผู้ลงทุนไม่เข้าใจถ่วงถ่วง difference (d)/ ตัวยีกยือ Integrate (f) ย่อมต้องจ้างนักคณิตศาสตร์ประกันภัยมาคำนวณตัวเลขให้ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดให้นักคณิตศาสตร์ประกันภัยใช้วิธี PUC ไม่มีทางเลือกอื่น

กรณีความพยายามมากเกินไปของกิจการที่เป็นกลุ่มกิจการทางออกก็มีเช่นกันโดยทำวิธีการคำนวณอย่างง่ายตามย่อหน้าที่ 28.19 คือ กิจการไม่ต้องคำนึงถึงข้อสมมติต่าง ๆ ซึ่ง TFRS for SMEs ยกเว้นข้อสมมติ 3 เรื่องพร้อมเหตุผลประกอบและผลกระทบต่อประมาณการหนี้สินดังนี้

- **กรณีการขึ้นเงินเดือน** มาตรฐานสมมติว่า เงินเดือนไม่เปลี่ยนแปลงจนกระทั่งถึงวันเกษียณอายุ (เลขยกกำลังก็ไม่ใช่ง่ายนะ เรียกหุรุ ๆ ว่า Exponential) ซึ่งการขึ้นเงินเดือนจะทำให้ประมาณการหนี้สินเพิ่มสูงขึ้น

- **กรณีบริการที่กิจการได้รับเพิ่มจากพนักงาน** มาตรฐานสมมติว่ากิจการปิดโครงการทั้งพนักงานปัจจุบันกับพนักงานใหม่ (คือกิจการไม่ได้รับบริการเพิ่มจากพนักงานปัจจุบัน) ซึ่งจะทำให้ระยะเวลาที่รับรู้ประมาณการหนี้สินเนิ่นนานขึ้นและทำให้หนี้สินเพิ่มช้าลง

- **กรณีอัตราภาระ** มาตรฐานสมมติว่าพนักงานไม่เสียชีวิตจนกระทั่งวันเกษียณอายุ (ปกติพนักงานเสียชีวิตก่อนก็ไม่ถือว่ากิจการต้องจ่ายค่าตอบแทนส่วนนี้) อย่างไรก็ตาม โครงการผลประโยชน์ที่จ่ายให้พนักงานหลังจากเกษียณอายุจนกว่าอดีตพนักงานจะเสียชีวิตยังต้องคำนึงถึงอัตราภาระอยู่ ซึ่งจะทำให้ประมาณการหนี้สินลดลง

การยกเว้นข้อสมมติข้างต้น กรณีกิจการใช้วิธีคำนวณอย่างง่าย ทำให้กิจการมีภาระในการรวบรวมข้อมูลน้อยลง และไม่เสี่ยงกับการประมาณการหนี้สินผิดพลาดจากการนำทฤษฎีความน่าจะเป็น Probability มาประยุกต์ในการคำนวณ อย่างไรก็ตาม TFRS for SMEs ไม่กล่าวถึงข้อสมมติอัตราการหมุนเวียนพนักงานเหมือน TAS 19 ในประเด็นนี้ ผู้เขียนอ่านเกณฑ์ข้อสรุปของ IFRS for SMEs ย่อหน้าที่ BC125 (C) ซึ่ง TFRS for SMEs ไม่ได้แปลไว้ กล่าวถึงการปรับปรุงประมาณการหนี้สินในงวดระหว่างกาลทำให้คำนึงเฉพาะองค์ประกอบพนักงาน (หนุ่มสาวหรือผู้ใหญ่) และอัตราการขึ้นเงินเดือน ห้ามเปลี่ยนแปลงอัตราภาระกับอัตรา



หมุนเวียนพนักงาน ซึ่งถือว่าอัตราหมุนเวียนพนักงานน่าจะนำมาพิจารณาด้วยในการคำนวณวิธีการอย่างง่าย จึงเกิดแนวคิดที่ใช้พิจารณาเกี่ยวกับอัตราการหมุนเวียนพนักงาน คือ พิจารณาหรือไม่พิจารณาอัตราหมุนเวียนพนักงาน ในการคำนวณด้วย เมื่อผู้เขียนสอบถามข้อมูลคณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ท่านอาจารย์ไม่ประสงค์ให้เอ่ยนาม ผู้เขียนขออนุญาตอ้างอิงเป็นแนวคิดของคณะสถิติประยุกต์ขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง) กับ อาจารย์สุทิม ภัทรมาลัย เรื่องอัตราหมุนเวียน ได้มุมมองดังนี้

ประสบการณ์การคำนวณโครงการผลประโยชน์ของคณะสถิติประยุกต์ เห็นว่า อัตราการหมุนเวียนของพนักงานสำคัญต่อประมาณการหนี้สินผลประโยชน์หลังออกจากงานมาก ประสบการณ์ของคณะสถิติประยุกต์คือ อัตราการหมุนเวียนพนักงานทำให้ประมาณการหนี้สินผลประโยชน์หลังออกจากงานลดลงถึงร้อยละ 30 ดังนั้นหากกิจการไม่คำนึงถึงอัตราการหมุนเวียนพนักงาน โอกาสที่ประมาณการหนี้สินตามวิธีอย่างง่ายจะมีมูลค่าสูงมากขึ้น อย่างไรก็ดี เนื่องจากอัตราการหมุนเวียนพนักงานของอุตสาหกรรมไม่มีประกาศอย่างเป็นทางการ และหากกิจการเลือกใช้อัตราการหมุนเวียนพนักงานข้างต้น อาจไม่เหมาะสมเทียบเท่ากับอัตราการหมุนเวียนพนักงานของกิจการนั้นในการประมาณอย่างง่าย ข้อเสนอเรื่องอัตราการหมุนเวียนพนักงานจึงอาจต้องระวังเมื่อกิจการจะประยุกต์ข้อมูลนี้ในการคำนวณในความเห็นของอาจารย์สุทิม ซึ่งอยู่ในวิชาชีพคณิตศาสตร์ประกันภัย และปัจจุบันอาจารย์จัดทำโปรแกรมคำนวณวิธี PUC ซึ่งสามารถใช้บริการ Online ได้ อาจารย์สุทิมมีข้อคิดเห็นว่า การที่มาตรฐานสมมติว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนนั้น ทำให้ประมาณการหนี้สินน้อยกว่าปกติอยู่แล้ว หากมีการกำหนดอัตราหมุนเวียนพนักงานเข้าไปด้วยจะทำให้ประมาณการหนี้สินยิ่งน้อยลง อีกทั้งกิจการอาจจะไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอในการวิเคราะห์และเลือกใช้อัตราหมุนเวียนพนักงานที่เหมาะสมต่อการประมาณการหนี้สิน จึงมองว่าสำหรับกิจการที่เลือกใช้วิธีคำนวณอย่างง่าย ไม่ควรเพิ่มความซับซ้อนโดยการนำอัตราหมุนเวียนพนักงานมาพิจารณาในการคำนวณ บทความฉบับนี้ได้แนบ**แนวทางการคำนวณวิธีอย่างง่ายซึ่งฝ่ายมาตรฐานการบัญชีของสภาวิชาชีพบัญชีจัดทำขึ้น โดยรวมคำนวณอัตราการหมุนเวียนพนักงาน สามารถดาวน์โหลดตัวอย่างได้ที่ www.goo.gl/wLdDhm** และตามแนวทางของอาจารย์สุทิมมาด้วย (www.teamactuary.com/?page_id=482) กิจการสามารถพิจารณาปฏิบัติตามแนวทางทั้ง 2 นี้ โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อควรระวังและผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้น

นอกจากนี้ SMEs ที่เป็นสมาชิกของกลุ่มกิจการพึงระลึกว่าผลประโยชน์ประเภทอื่น คือ ระยะเวลา ระยะเวลาอื่น และเมื่อเลิกจ้างก็มีผลกระทบเช่นกัน ฉบับหน้า บทความจะกล่าวถึงสรุปแนวปฏิบัติเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้ง 3 ประเภทนั้น

ก่อนจากกัน ท่านผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็น SMEs หรือกิจการที่มีส่วนได้เสียสาธารณะควรติดตามข่าวนี้ ซึ่งเสนอในเว็บไซต์ www.matichon.co.th/news/441091 สรุปโดยย่อถึงการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์หลังออกจากงาน คือ ลูกจ้างที่ทำงานเกิน 20 ปี จะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 จำนวน 400 วัน การเพิ่มเติมประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ระยะสั้นจะกล่าวต่อไปในฉบับหน้า ขอขอบพระคุณและสวัสดิ์

โดย.. ดร.ปัญญา สันฤทธิ์ประดิษฐ์

อนุกรรมการ คณะอนุกรรมการศึกษาและติดตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (วาระปี 2557 - 2560)

สภาวิชาชีพบัญชีขอขอบคุณ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และอาจารย์สุทิม ภัทรมาลัย นักคณิตศาสตร์ประกันภัย และผู้บริหาร Team Excellence Consulting Company Limited ที่กรุณาให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทความนี้

