

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและสภาพของปัญหา

การดำเนินงานทางธุรกิจในยุคปัจจุบันมักจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายปัจจัยที่สามารถทำให้กิจการดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องเช่น แรงงาน เงินทุน วัตถุดิบในการผลิต นโยบายการบริหารของกิจการ ปัจจัยเบื้องต้นเหล่านี้จะส่งผลให้กิจการมีผลกำไรและดำเนินกิจการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการ ปัจจัยที่สำคัญหนึ่งในปัจจัยหลักก็คงหนีไม่พ้นปัจจัยด้านแรงงานที่จะมีความเกี่ยวข้องกับกิจการซึ่งนับเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้กิจการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจการต่างๆจึงให้ความสำคัญกับพนักงานที่เป็นบุคลากรของกิจการนั้นๆ มาตรการต่างๆ ถูกนำมาใช้เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการทำงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นๆ เช่น มาตรการด้านค่าตอบแทน มาตรการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มาตรการด้านสุขภาพ มาตรการอื่นๆ ที่จะสามารถทำให้ชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานมีสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อกิจการมากที่สุด

วิวัฒนาการที่กิจการเริ่มให้ความสำคัญกับพนักงานเกิดขึ้นในยุคที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในโลกตะวันตกการทำงานของพนักงานเป็นไปด้วยความยากลำบากไม่ได้รับการเอาใจใส่ในชีวิตการทำงาน พนักงานถูกมองเป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องจักรที่จะต้องสามารถทำงานให้กับนายจ้างได้ ในยุคนั้นความสัมพันธ์นายจ้างและพนักงานเป็นไปในลักษณะที่ช่องว่างการทำงานของทั้งสองฝ่ายเป็นความสัมพันธ์แยกห่างออกจากการให้ความช่วยเหลือพนักงาน เพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้นจึงไม่ปรากฏชัดเจนในยุคนี้

หลังจากยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมแนวคิดที่กิจการต้องมีการจัดให้พนักงานมีความเป็นอยู่และสภาพชีวิตที่ดีมีต้นกำเนิดจากการที่นายจ้างเจ้าของกิจการต้องการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างต้องรับภาระดูแลพนักงานของตนซึ่งมีฐานะอยู่ในลำดับที่แตกต่างจากนายจ้างเนื่องจากไม่ได้รับการเอาใจใส่ในชีวิตการทำงาน การให้ความช่วยเหลือจึงต้องเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องคอยให้ความช่วยเหลือพนักงานของตนในรูปของสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือ

อื่นได้อันเป็นการให้ความเกื้อกูลกันระหว่างนายจ้างกับพนักงาน หากแต่ในเจตนาของนายจ้างที่ต้องการให้พนักงานของตนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั้นก็ส่งผลให้พนักงานต้องให้การตอบแทนแก่นายจ้างด้วยการทำงานให้กับนายจ้างด้วยความทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ต้องรับผิดชอบ แนวคิดการตอบแทนจากการที่นายจ้างได้มอบความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานจึงเป็นการช่วยเหลือต่างตอบแทนที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและพนักงานเกื้อกูลกันและกัน แนวคิดดังกล่าวเป็นการมองมุมของนายจ้างและพนักงานในมุมที่ดีของทั้งสองฝ่ายภายใต้สมมุติฐานที่มองว่ามนุษย์ทุกคนเป็นคนดีเมื่อมีการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันแล้วประโยชน์ที่เกิดขึ้นผู้ที่ได้รับก็จะตกกับทั้งฝ่ายนายจ้างที่ได้รับผลผลิตที่มีประสิทธิภาพจากพนักงานของตนและในส่วนของพนักงานก็ได้รับชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้

การให้ความช่วยเหลือต่อพนักงานของนายจ้างได้ส่งผลให้เกิดผลประโยชน์กับพนักงานที่นอกเหนือจากรายได้เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างเป็นปกติ ประโยชน์ที่ได้รับที่จัดอยู่ในรูปของสวัสดิการได้สร้างให้เกิดความสามารถในการบริโภคของพนักงานทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นที่ในทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่าความสามารถในการบริโภคที่เพิ่มสูงขึ้นของพนักงาน การที่ประโยชน์จากสวัสดิการก่อให้เกิดเป็นรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นได้นำไปสู่ความรับผิดชอบต่อภาษีที่เมื่อบุคคลใดมีรายได้เกิดขึ้นแล้วบุคคลนั้นย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องเสียภาษีให้กับรัฐที่ตนมีถิ่นที่อยู่หรือรัฐแหล่งเงินได้ตามกฎหมายภาษีที่รัฐนั้นๆกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีที่เกิดขึ้นกับพนักงานที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นนั้น

แต่ละประเทศก็จะมี การจัดเก็บภาษีที่แตกต่างกันออกไปทั้งมีการกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีและไม่มี การจัดเก็บภาษี โดยการกำหนดให้สวัสดิการถือเป็นเงินได้ของพนักงานเช่นเดียวกับเงินเดือนค่าจ้างซึ่งเป็นเงินได้ประเภทเงินได้จากการทำงานแต่การกำหนดความหมายของสวัสดิการยังมีลักษณะไม่ชัดเจนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการระบุไว้อย่างกว้างๆ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติที่จะไม่มีหลักเกณฑ์ที่จะใช้บังคับกับสวัสดิการที่จะต้องถูกจัดเก็บภาษี ประกอบกับปัญหาการกำหนดวิธีการคำนวณมูลค่าของสวัสดิการที่ยังไม่มีความชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นนำมาซึ่งการหลีกเลี่ยงภาษีของผู้ที่มีเงินได้ประเภทเงินเดือนค่าจ้างสูงซึ่งจะต้องมีภาระภาษีในอัตราสูงจึงนำไปสู่การที่นายจ้างมอบสวัสดิการให้กับพนักงานของตนแทนการมอบค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนค่าจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ไม่ให้มีภาระภาษีที่สูงเกินไป

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาที่แสดงให้เห็นการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานของประเทศออสเตรเลียและการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานของประเทศไทยที่จะ

มีการกำหนดลักษณะและรูปแบบการจัดเก็บภาษีแตกต่างกันสำหรับประเทศไทยมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานในประการสำคัญๆ ดังนี้

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับหลักการทั่วไปทางภาษีกรณีที่พนักงานได้รับสวัสดิการจากนายจ้างนอกเหนือจากการได้รับเงินเดือนค่าจ้างในกรณีปกติแล้วสวัสดิการก็ถือว่าเป็นเงินได้ในลักษณะเดียวกับเงินได้จากการจ้างแรงงาน เนื่องจากสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีผลให้เพิ่มความสามารถในการบริโภคให้กับพนักงานได้มากขึ้น แต่เมื่อบทบัญญัติการจัดเก็บภาษีที่ไม่ชัดเจนบัญญัติในลักษณะอย่างกว้างที่ทำให้ยากต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่และผู้เสียภาษี ทำให้พนักงานที่ได้รับสวัสดิการบางประเภทไม่ทำการเสียภาษีเช่นเดียวกับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนที่จะต้องมีการเสียภาษีมากกว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งการบังคับใช้กฎหมายที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมย่อมจะเป็นกรณีที่ชอบด้วยหลักการทั่วไปทางภาษี

ปัญหาหลักการทั่วไปทางภาษีอีกประการคือความไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคที่พื้นฐานการเสียภาษีผู้มีเงินได้ก็ควรเสียภาษีในจำนวนที่เท่ากัน และไม่เป็นการเลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำให้เกิดความแตกต่างกันขึ้นได้ และการจัดเก็บภาษีจากเงินเดือนแต่ไม่มีการจัดเก็บภาษีในส่วนของสวัสดิการทั้งที่ถือว่าเป็นเงินได้ประเภทเดียวกันคือเงินได้จากการจ้างแรงงาน แต่ไม่มีการจัดเก็บภาษีย่อมเป็นกรณีที่เกิดการเลือกปฏิบัติกับการกำหนดฐานภาษีและการจัดเก็บภาษีกับบุคคลบางกลุ่มอันจะทำให้เกิดปัญหาที่ไม่เป็นการสอดคล้องกับหลักการทั่วไปทางภาษี

ประการที่สอง รูปแบบของกฎหมายที่มีการบังคับใช้ในการจัดเก็บภาษีที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนด้วยปัญหาที่ประเทศไทยมีการกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการพนักงานที่กำหนดไว้ในประมวลรัษฎากร คำสั่งกรมสรรพากร หนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากรฝ่ายปกครอง การกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากเงินได้ในประมวลรัษฎากรซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการจัดเก็บภาษีแต่เนื่องจากบทบัญญัติของประมวลรัษฎากรที่กำหนดไว้เช่น ในเรื่องของค่าเช่าบ้าน เงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านนายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่า เงินที่นายจ้างจ่ายชำระหนี้ใดๆ ซึ่งพนักงานมีหน้าที่จะต้องชำระหรือประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับจากการจ้างแรงงาน กรณีดังกล่าวข้างต้นยังเป็นการกำหนดประเภทเงินได้ที่เป็นการกำหนดในลักษณะอย่างกว้างในลักษณะของประโยชน์ใดๆ บรรดาที่ได้จากการจ้างแรงงานตามมาตรา 39 และมาตรา 40(1) โดยไม่มีการให้ความหมายที่ชัดเจนที่จะทำให้ผู้เสียภาษีและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความ

เข้าใจว่าประโยชน์ในลักษณะเช่นไรบ้างที่จะต้องถือเป็นเงินได้หรือกรณีใดที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องทำการเสียภาษี

รูปแบบของการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานในส่วนต่อมามีการกำหนดไว้ในคำสั่งกรมสรรพากรที่จะมีปัญหาอย่างเดียวกับการกำหนดไว้เพียงไม่กี่ประเภทเช่น เรื่องการที่นายจ้างออกเงินค่าภาษีให้กับพนักงานและการได้อยู่บ้านนายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่าเป็นต้นซึ่งก็ยังมีผลบังคับใช้ในเรื่องนั้นๆ เป็นการเฉพาะ โดยไม่สามารถที่จะนำไปบังคับใช้กับสวัสดิการประเภทอื่นได้และคำสั่งกรมสรรพากรในสวัสดิการดังกล่าวกำหนดวิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการที่ไม่สะท้อนมูลค่าสวัสดิการที่แท้จริงอันจะเป็นข้อจำกัดต่อผู้เสียภาษีและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการจัดเก็บภาษี

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรแม้จะไม่ใช้กฎหมายแต่ก็ถือเป็นแนวทางที่เจ้าหน้าที่ใช้เป็นการปฏิบัติและผู้เสียภาษีก็ยึดถือตามเป็นแนวทางในการเสียภาษีหรือไม่เสียภาษีรวมทั้งเป็นเครื่องมือในการวางแผนภาษี หนังสือตอบข้อหารือจึงเป็นรูปแบบหนึ่งที่ถือเป็นแบบในการใช้เป็นแนวทางในการเสียภาษีและการจัดเก็บภาษี และมีการตอบข้อหารือเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีปัญหาในการปฏิบัติที่คำวินิจฉัยที่มีความแตกต่างกันพร้อมกับสถานะภาพทางกฎหมายที่ไม่มีสภาพบังคับอย่างกฎหมายของหนังสือตอบข้อหารือ

เมื่อพิจารณารูปแบบของกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับภาษีสวัสดิการพนักงานแล้วยังเป็นการกำหนดที่แยกเป็นรายการกรณีตามประเภทของสวัสดิการโดยไม่มีกรบับังคับเป็นการทั่วไปและยากต่อการทำความเข้าใจ พร้อมกันนั้นการกำหนดสวัสดิการแต่ละประเภทส่วนใหญ่เป็นการกำหนดในลักษณะที่เป็นเพียงความเห็นของฝ่ายปกครองในรูปของคำสั่งกรมสรรพากร หนังสือตอบข้อหารือซึ่งโดยสถานะภาพทางกฎหมายคงเป็นเพียงความเห็นของเจ้าหน้าที่ไม่มีผลบังคับเป็นกฎหมายแต่อย่างใด จึงมีผลทำให้รูปแบบการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานยังเป็นรูปแบบที่ไม่มีความชัดเจนและกระจายอยู่ในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งขาดสถานะภาพทางกฎหมายที่จะใช้บังคับจัดเก็บภาษี

ประการที่สาม ปัญหาการกำหนดความหมายทั่วไปทั้งส่วนของประโยชน์ที่ได้รับหรือลักษณะที่จะเป็นสวัสดิการที่ในประมวลรัษฎากรกำหนดให้ต้องถือเป็นเงินได้ตามมาตรา 40(1) โดยไม่ได้มีการกำหนดความหมายไว้อย่างชัดเจน อันจะเป็นการทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในประเภทของเงินได้และวิธีการคำนวณมูลค่าของสวัสดิการที่ได้รับทำให้ผู้เสียภาษีและเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายอันจะนำไปสู่การเสียภาษี และการจัดเก็บภาษีเกี่ยวกับประโยชน์หรือสวัสดิการที่ได้รับจากการจ้างงานไม่ถูกต้อง

ปัญหาเกี่ยวกับความหมายประการต่อมาเป็นปัญหาที่สวัสดิการพนักงานจะถือเป็นเงินได้ในประเภทเงินได้จากการจ้างแรงงานตามมาตรา 40 (1) เนื่องจากการพิจารณาจึงต้องมีความเกี่ยวข้องกับนายจ้างและพนักงาน โดยที่ประมวลรัษฎากรไม่ได้มีการกำหนดความหมายของนายจ้างและพนักงานไว้จึงต้องถือตามกฎหมายแรงงานที่จะมีการระบุความหมายของนายจ้างและลูกจ้างไว้ ความหมายนายจ้างและลูกจ้างตามที่ขอตกลงคู่สัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นความผูกพันคงมีผลบังคับเพียงแต่นายจ้างและพนักงานที่เป็นคู่สัญญาเท่านั้น ประกอบกับไม่มีความหมายรวมถึงหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรภาครัฐที่ได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับภาคเอกชน เนื่องจากกฎหมายแรงงานไม่มีผลบังคับกับภาครัฐ

เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่คงที่จะบังคับได้เพียงแต่พนักงานคู่สัญญาเท่านั้นที่จะถือว่าได้รับประโยชน์หรือสวัสดิการภาระภาษีจึงเกิดขึ้น หากการจัดสวัสดิการของพนักงานเป็นประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเงินได้ที่เกิดขึ้นจะเป็นเงินได้ของบุคคลภายนอกหรือเป็นเงินได้ของพนักงานซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการหลีกเลี่ยงภาษีได้ ปัญหาการกำหนดความหมายนายจ้างและพนักงานจึงเป็นปัญหาที่สำคัญ ประกอบกับกรณีบุคลากรภาครัฐที่ถือว่าเป็นลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐเช่นเดียวกันแต่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานแต่เมื่อบุคลากรภาครัฐได้รับสวัสดิการหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการจ้างแรงงานก็มีภาระภาษีเงินได้เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน

ประการที่สี่ ปัญหาหลักเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ของสวัสดิการพนักงานกับการจ้างงาน เนื่องจากความสัมพันธ์การจ้างงานกับสวัสดิการจะส่งผลให้เกิดเงินได้ประเภทเงินได้จากการจ้างแรงงานตามมาตรา 40(1) หากเงินได้ที่พนักงานได้รับเป็นเงินได้ที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเงินได้ก็จะถือเป็นเงินได้ประเภทอื่นไปได้ความจำเป็นที่จะต้องมีหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาว่าเงินได้ที่เกิดขึ้นเป็นเงินได้ที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานหรือไม่จึงมีความจำเป็น

ประการที่ห้า ปัญหาเกี่ยวกับการคำนวณหามูลค่าสวัสดิการเนื่องจากการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการของไทยมีเพียงบางประเภทที่กำหนดการวิธีการคำนวณหามูลค่าของสวัสดิการไว้แต่วิธีการคำนวณนั้นก็อาจสะท้อนมูลค่าที่แท้จริงของสวัสดิการทำให้พนักงานที่ได้รับสวัสดิการต้องมีภาระภาษีที่ไม่ถูกต้องซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้เสียภาษีได้

ประการที่หก ปัญหาการพิจารณากับความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภาษีเงินได้นิติบุคคลที่จะมีความเชื่อมโยงกับสวัสดิการพนักงานที่พนักงานได้รับเนื่องจากสวัสดิการจะถือเป็นต้นทุนของนายจ้างที่จะสามารถนำไปหักออกจากรายได้ในการคำนวณภาษี แต่เนื่องจากการจัดเก็บภาษีจาก

สวัสดิการของไทยยังไม่มี ความชัดเจนของกฎหมายจึงทำให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกันเช่นในสวัสดิการบางชนิดไม่ถึงเป็นเงินได้ของพนักงานแต่ยอมให้นำไปหักออกจากรายได้ในการคำนวณภาษีได้ หากไม่มีการพิจารณาให้สอดคล้องกันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้เสียภาษีและนายจ้างได้

ประการสุดท้าย ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเก็บภาษีเนื่องจากสวัสดิการพนักงานถือเป็นเงินได้เช่นเดียวกับเงินเดือนค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีทำให้จำนวนผู้เสียภาษีมีเป็นจำนวนมากไม่สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ทำการจัดเก็บภาษีที่มีจำนวนน้อยทำให้มีการตรวจสอบได้ไม่ทั่วถึงและเป็นแนวทางให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษีได้

ประเด็นปัญหาในเบื้องต้นเป็นการศึกษาที่ศึกษาถึงหลักการที่จะต้องมีการนำมาใช้บังคับกับการจัดเก็บภาษีสวัสดิการพนักงานของประเทศไทยและเป็นการศึกษาที่จะพิจารณาจากประสบการณ์ของประเทศออสเตรเลียเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกฎหมายในการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานของประเทศไทยต่อไป

2.วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความหมายประเภทและลักษณะของสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากนายจ้างที่จะเป็นพื้นฐานในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเบื้องต้นอันจะนำไปสู่การพิจารณาเกี่ยวกับภาษีเงินได้เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน

2.2 เพื่อศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการพนักงานที่มีแนวคิดจากต่างประเทศ โดยจะเป็นการศึกษาที่มาวัตถุประสงค์ของการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานพร้อมทั้งวิธีการหามูลค่าของสวัสดิการต่างๆ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานตามกฎหมายภาษีของประเทศออสเตรเลีย โดยจะทำการศึกษาความหมายของประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ความหมายของนายจ้าง ลูกจ้าง หลักการพิจารณาความสัมพันธ์ของประโยชน์กับการจ้างงาน โครงสร้างภาษีที่เป็นพื้นฐานการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและความเหมาะสมของการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานของประเทศไทยที่ยังเป็นปัญหาทั้งต่อผู้เสียภาษี นายจ้างและเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร

2.5 เพื่อศึกษาและหาแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงระบบและรูปแบบการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน เพื่อให้ระบบและรูปแบบการจัดเก็บภาษีสอดคล้องกับหลักการ

ทางภาษีและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์กับระบบการจัดเก็บภาษีที่ดีเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมให้กับผู้เสียภาษีอย่างดีที่สุดต่อไป

3. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาจำกัดเฉพาะการจัดเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการของพนักงานเท่านั้นตามประมวลรัษฎากร กฎหมายลำดับรอง และหนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากร ในส่วนของประเทศออสเตรเลียจะจำกัดการศึกษาเฉพาะในส่วนของกฎหมาย Fringe Benefit Tax Act เท่านั้นโดยจะมุ่งศึกษาถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการ แนวคิดการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการ และการกำหนดโครงสร้างภาษีของประเทศออสเตรเลีย

ความหมายของสวัสดิการในการศึกษาครั้งนี้ผู้เขียนคงหมายความรวมถึงประโยชน์ (Benefit) ที่พนักงานได้รับจากการทำงานตามความหมายของกฎหมายภาษีประเทศออสเตรเลียที่มีความหมายไปในแนวทางเดียวกับสวัสดิการพนักงาน ที่จะหมายถึงประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในชีวิตของพนักงานตามกฎหมายภาษีของประเทศไทยและความหมายของนายจ้างให้มีความหมายเป็นอย่างเดียวกับความหมายพนักงานรวมทั้งลูกจ้างภาครัฐ สำหรับรูปแบบและระบบของกฎหมายภาษีของประเทศไทยและออสเตรเลียจะเป็นการศึกษาในส่วนของกฎหมายหลักและกฎหมายรอง คำพิพากษาศาลของทั้งสองประเทศเพื่อให้ทราบรูปแบบและระบบกฎหมายที่ใช้ในการกำหนดการจัดเก็บภาษี

ในส่วนของการศึกษาโครงสร้างภาษีผู้เขียนจะศึกษาเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีหน้าที่เสียภาษี ฐานภาษี อัตราภาษี วิธีการคำนวณภาษี การคำนวณหามูลค่าสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาโครงสร้างภาษีเงินได้ของประเทศไทย

4. วิธีการศึกษา

การศึกษาข้อมูลในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสารเป็นหลัก โดยได้ศึกษาจากตำราและบทความทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานรวมทั้งได้พิจารณาบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่น ประมวลรัษฎากรกฎหมายแรงงานพร้อมทั้งได้ศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากร แล้วทำการวิเคราะห์ถึงระบบและรูปแบบโครงสร้างกฎหมายภาษีของประเทศไทย

ประเทศออสเตรเลียเพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างและแนวทางการปรับปรุงพัฒนา รูปแบบและระบบการจัดเก็บภาษีของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับระบบและรูปแบบกฎหมายและได้ทราบถึงความ เป็นมา แนวความคิด หลักการและเหตุผลในการกำหนดแนวทางการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานของต่างประเทศและที่สำคัญก็คือต้องการชี้ให้เห็นถึงปัญหาและความไม่เหมาะสมของการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานตามประมวลรัษฎากรของไทย รวมทั้งได้เสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากสวัสดิการพนักงานเพื่อเป็นทางเลือกอีก ทางเลือกหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงให้การจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากสวัสดิการพนักงานมีความเหมาะสมเป็นธรรมและสอดคล้องแนวคิดและทฤษฎีทางภาษีมากยิ่งขึ้น