

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การบริหารค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์การบริหาร ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง ผู้บริหารหรือฝ่ายนายจ้างแต่ละองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้องค์กรมีโอกาสในการเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถและเต็มใจ และเพื่อธำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ยังพึงพอใจในค่าตอบแทนซึ่งเป็นอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในการจ้างงาน การที่ผู้บริหารหรือฝ่ายนายจ้างได้กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ถือเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถดำเนินธุรกิจแข่งขันกับคู่แข่งได้

การจ่ายค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนทางตรงหรือค่าตอบแทนทางอ้อมถือเป็นต้นทุนขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนและควบคุมรายจ่ายประเภทค่าตอบแทนที่ได้กำหนดไว้แล้ว ค่าตอบแทนแต่ละประเภทในแต่ละองค์กรอาจจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับนโยบายในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนของแต่ละองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานคือ ระดับค่าจ้างทั่ว ๆ ไป ตลาดแรงงาน ระดับมาตรฐานการครองชีพ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และนโยบายของรัฐบาล โดยทั่วไปในภาคเอกชนการบริหารค่าตอบแทนจะอาศัยกฎเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของรัฐเป็นหลักในการเทียบเคียงภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายเป็นสำคัญ โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าตอบแทนได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และประมวลรัษฎากร ถือเป็นข้อบังคับให้ฝ่ายนายจ้างต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนฝ่ายนายจ้างและบุคคลในฝ่ายจัดการอาจต้องรับโทษทางอาญาถึงจำคุก

ในการบริหารค่าตอบแทน สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงก็คือ ปัจจัยทางภาษีอากรเนื่องจากภาษีอากรเป็นภาระหรือค่าใช้จ่ายของกิจการ ที่ต้องปฏิบัติและชำระให้ถูกต้องครบถ้วนภายในกำหนดเวลาที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายภาษีอากรแต่ละประเภท อย่างไรก็ตามการเสียภาษีอากรโดย

ถูกต้องครบถ้วนเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอหากแต่ต้องเสียภาษีอากรให้น้อยที่สุด โดยไม่อาศัย การหลีกเลี่ยงภาษีอากรหรือโดยเจตนาทุจริตที่จะไม่เสียภาษี องค์กรจะต้องอาศัยเทคนิคในการ ดำเนินการทางภาษีอากรที่เรียกว่าการวางแผนภาษีอากร

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้ทำการศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนภาษีอากรเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยกำหนดประเด็นทางภาษีอากรที่ ควรพิจารณาเกี่ยวกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีหัก ณ ที่จ่าย และภาษีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้การเสียภาษีอากรและการปฏิบัติการเกี่ยวกับภาษี อากรขององค์กรเป็นไปโดยถูกต้อง และครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน กฎหมายภาษีอากร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงแนวทางการวางแผนภาษีอากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้จะศึกษาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง โดยพิจารณา ในประเด็นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีหัก ณ ที่จ่าย และ ภาษีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนภาษีเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้ กับลูกจ้าง

วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสารต่าง ๆ เอกสาร ทางวิชาการ บทบัญญัติต่าง ๆ ในประมวลรัษฎากร ระเบียบ หนังสือตอบข้อหารือและแนววินิจฉัย ของกรมสรรพากรที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการวางแผนภาษีเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง
2. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้ในการวางแผนภาษีเกี่ยวกับค่าตอบแทนในกิจการตนเอง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved