

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย
ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

INFLUENCING FACTORS ON PROBLEMS OF THE WITHHOLDING TAX
DEDUCTION AMONG THE WORKERS OF SUB-DISTRICT
ORGANIZATION IN CHIANGMAI



นายประจักษ์ เลิศรุ่ง

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
พ.ศ. 2544

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

บริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

INFLUENCING FACTORS ON PROBLEMS OF THE WITHHOLDING TAX DEDUCTION
AMONG THE WORKERS OF SUB-DISTRICT ORGANIZATION IN CHIANGMAI

นามผู้วิจัย นายประจักษ์ เลิศรุ่ง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกร เกตุวราภรณ์)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ฉัตรลดา วงศ์สถาน)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 44

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์โสภณ ฟองเพชร)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 44

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์วัลภา ลิ้มสกุล)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 44

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(อาจารย์สรายุ เพิ่มพูล)

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 27 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 44

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ ความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

โดย

นายประจักษ์ เลิศรุ่ง

พฤษภาคม 2544

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกร เกตุวรารณ

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหา การปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่ายของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาถึงความ เข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย ในจังหวัด เชียงใหม่ ตลอดจนความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการ หักภาณี ณ ที่จ่าย 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหักภาณี ณ ที่จ่าย ของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย จำนวน 166 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการทดสอบเพื่อให้ความตรงในเนื้อหา ตารางการรวบรวม ข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2544 ถึงเดือน กันยายน 2544 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เครื่องมือโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the Social Science : SPSS 10.0 for Windows) ผลการวิจัยมีดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี โดยมีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด ผู้ให้ข้อมูลจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนมาก ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางราชการเป็นหัวหน้าส่วนการคลัง ระดับชั้นทางราชการ ในระดับ 1 ถึงระดับ 3 มีอายุการทำงานระหว่าง 1 เดือน ถึง 5 ปี 1 เดือน โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 2 ปี 6.37 เดือน และมีการพัฒนาความคิดและจิตใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากรเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย มากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของเวลาในการยื่นแบบแสดงรายการ ปัจจัยเกี่ยวกับความยุ่งยากซับซ้อนของการแสดงรายการในแบบยื่นรายการภาษีหัก ณ ที่จ่าย และปัจจัยที่เกี่ยวกับการต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและอาญา หากปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ตามลำดับ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ซึ่งอยู่ในระดับมากของการพัฒนาความคิดและจิตใจ

ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคพบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากรในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาได้แก่ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความกลัวต่อการรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ถูกต้อง ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย และปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในการติดต่อราชการ ตามลำดับ

แนวทางการลดปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ สามารถพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ควรมีการชี้แจง แนะนำ ให้การฝึกอบรม และให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย ให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่าง ๆ และในส่วนของแบบแสดงรายการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน กรมสรรพากรควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแบบแสดงรายการให้กระชับ รัดกุม และง่ายต่อการเข้าใจให้มากขึ้น

ABSTRACT

Abstract of special problem submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in Business Administration

INFLUENCING FACTORS ON PROBLEMS OF THE WITHHOLDING TAX DEDUCTION AMONG THE WORKERS OF SUB-DISTRICT ORGANIZATION IN CHIANGMAI

By

PRAJAK LEARTRUNG

NOVEMBER 2001

Chairman : Assistant Professor Suporn Ketwaraporn

Department / Faculty : Department of Agricultural Business Administration and Marketing,
Faculty of Agricultural Business

The purposes of this study were 1. to study influencing problems of the withholding tax deduction of the workers of sub-district organization 2. to study understanding of the workers of sub-district organization on the withholding tax deduction in Chiang Mai and cooperation from the workers. 3. to study the problems and obstacles involved with the tax deduction. The information was from 166 officers of sub-district organization. They worked as tax deduction officers. There was no random sample. Quality-tested interviews were used. Data collecting was operated during January 2001 to September 2001. Statistical package for the Social Science: SPSS 10.0 for Windows was used.

The results of the study were: Most of the people giving information were 26-35 year-old females. They were single and did not have a degree. Most of them were heads of financial officers. The official level was 1 to 3. The duration of working was 1 month to 5 years and 1 month. The average working year was 2 years and 6.37 months. The level of developing their thoughts and mind was significantly high.

The most influential factor was the workers did not understand the rules, disciplines, and obligations of the Revenue Department. Next factor was the condition or term of time in presenting tax forms. There were difficulties of repeated presentation of tax form at the tax deduction point and a factor in violating a civil suit or a criminal case, if the workers were dishonest, respectively. The workers of sub-district organization were willingly and ready for working at the withholding tax deduction point. The level of developing their thoughts and mind was high.

For the problems and obstacles, it was found that the problems involved with laws, rules, and obligations of the Revenue Department in their roles at tax deduction point of the sub-district organization. The second was the problem and obstacles with unwilling to be responsible for a civil suit or criminal case. In case of violating the laws, they would have had penalty. The next was the problem of how to operate withholding tax deduction and the problem involved with the practice of the officers in the public service, respectively.

The suggestion on reducing the problems and obstacles influencing the operation of tax deduction of workers of sub-district organization, Chiang Mai involved with lack of knowledge, understanding in the laws, the rules and the disciplines or obligations. There should be discussion, direction, training and informing the information of tax deduction for workers of sub-districts organization to reduce the impact and of the tax forms should have been simple not complex. The Revenue Department should have improved the tax form to be easily understood.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้มาจากการให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภร เกตุวรารักษ์ อาจารย์จักรดลดา วงศ์สถาน และ อาจารย์โสภณ พองเพชร ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาอย่างดียิ่ง จนปัญหาพิเศษฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ทำนุนี้ ผู้วิจัย ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของคุณพ่อประกอบ คุณแม่สมจิตร เลิศรุ่ง บิดา มารดา ที่เป็นบ่อเกิดของแสงสว่างแห่งปัญญาของผู้วิจัย ขอขอบคุณ คุณปัญญาพร เลิศรุ่ง ผู้เป็นพี่สาว พร้อมทั้งคุณเกรส เลิศรุ่ง ภรรยา และน้องปานกับ น้องไบปอ ลูกสาวที่รักยิ่ง ผู้ซึ่งเป็นแรงใจผลักดันและสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง เพื่อที่จะเห็นผู้วิจัยประสบผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ยังมีอีกหลายท่านที่มีได้กล่าวนาม รวมทั้งเพื่อน ๆ ร่วมรุ่นทุกคนในโครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุนและเกื้อกูลอย่างดียิ่ง ตลอดระยะเวลาการศึกษาครั้งนี้

ประจักษ์ เลิศรุ่ง

พฤศจิกายน 2544

สารบัญเรื่อง

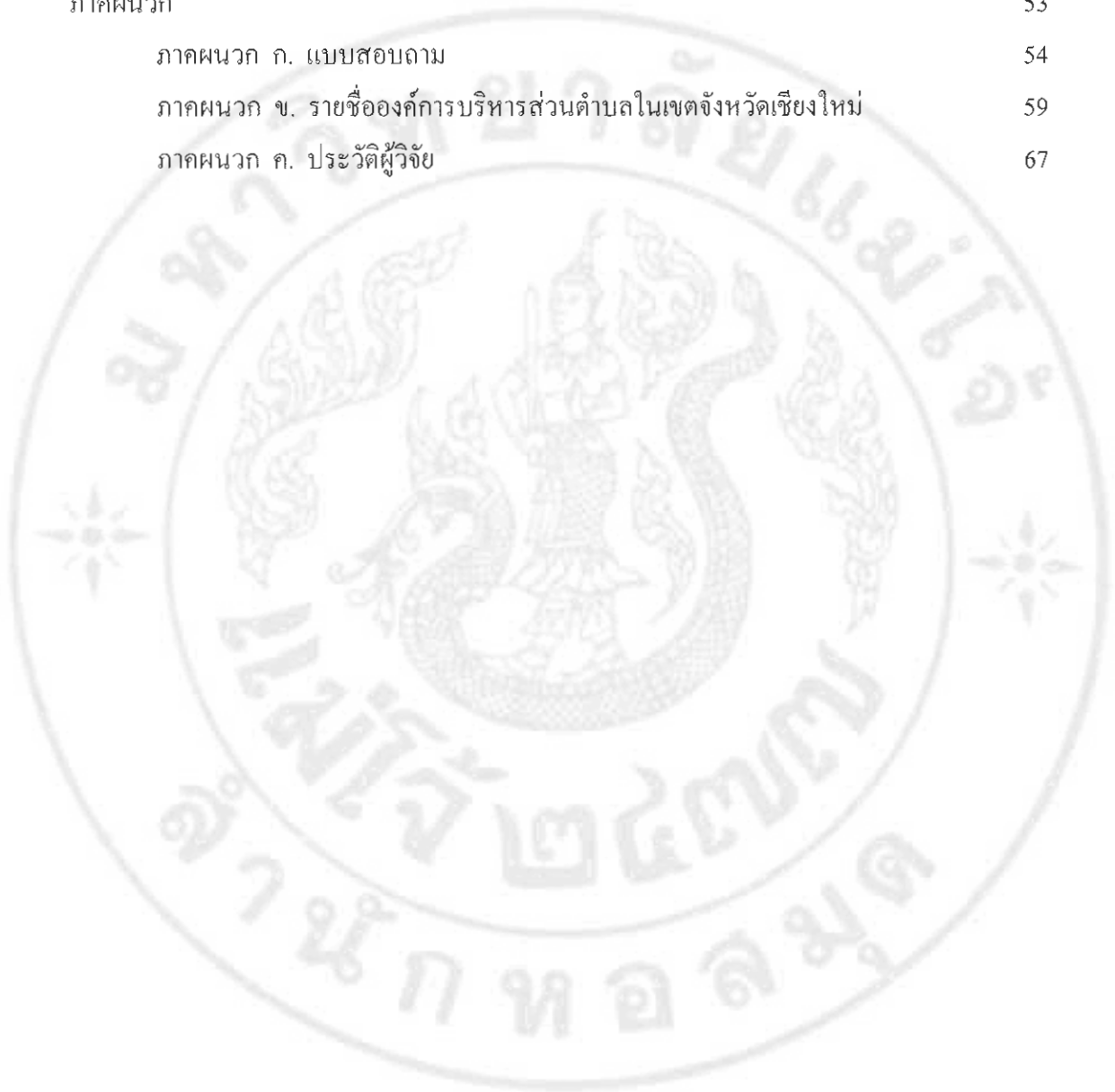
	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาและเหตุผลที่ทำการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวความคิดและความสำคัญของภาษีอากร	9
หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล	
ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย	12
ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ วุฒิภาวะ	16
ความฉลาดทางอารมณ์	16
ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวุฒิภาวะในการปฏิบัติงาน	18
การพัฒนาการที่บุคคลได้รับจากองค์กร	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	28

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
ประชากร	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การทดสอบเครื่องมือ	30
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
ระยะเวลาในการวิจัย	32
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	33
ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล แสดงผลการวิเคราะห์	
โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ	34
ส่วนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการ	
ปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร	
ส่วนตำบล แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย	41
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก	
การปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร	
ส่วนตำบล ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยจาก	
ตัวแปรเพื่อลำดับความสำคัญ	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	46
สรุปผลการวิจัย	46
ข้อเสนอแนะ	49
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	50

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	54
ภาคผนวก ข. รายชื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่	59
ภาคผนวก ค. ประวัติผู้วิจัย	67



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ	34
2	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ	35
3	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	35
4	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา	36
5	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งทางราชการ	37
6	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	38
7	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุการทำงาน	38
8	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาความคิดและจิตใจ	40
9	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หลักภายใน ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล	42
10	จำนวนและร้อยละปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการ ปฏิบัติหน้าที่หลักภายใน ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบล	44

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

28



บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

ปัญหาและเหตุผลที่ทำการวิจัย

(Research Problem and Reason)

ภาษีอากร นับเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญที่สุดของประเทศไทยมาช้านาน จุดประสงค์หลักที่รัฐบาลต้องจัดเก็บภาษีอากรจากประชาชนก็เพื่อนำเงินภาษีนี้นำมาดำเนินการพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยรัฐบาลจะทำการจัดสรรเงินภาษีอากรเพื่อนำไปใช้จ่ายในกิจกรรมอันเป็น สาธารณประโยชน์ในด้านต่าง ๆ หลายด้าน อาทิเช่น ด้านการศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ การคมนาคม ด้านสาธารณสุข โภค ด้านการรักษาความมั่นคงของประเทศ ด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และด้านพัฒนาชุมชนต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้คนไทย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งยังเป็นการสนับสนุนการสะสมเงินทุนสำรองภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมรากฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงอันเป็นประโยชน์ต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเงินภาษีทุกบาททุกสตางค์ของประชาชนย่อมจะกลับคืนสู่มือประชาชนทุกคนอย่างแน่นอน จะเห็นว่า ภาษีอากรมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างอนาคตทางเศรษฐกิจของประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง ประชาชนทุกคนสามารถสร้างสรรความเจริญ ก้าวหน้าให้กับประเทศได้ เท่า ๆ กับที่สามารถทำลายประเทศของเราลงได้เพียงแค่เลือกที่จะ “ทำ” หรือ “ไม่ทำ” เลือกที่จะ “เสียภาษี” หรือ “หลบเลี่ยงภาษี” การเสียภาษีจึงนับว่าเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของคนไทยทุกคน

ประเทศจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาในแต่ละด้านได้ ประเทศจะต้องมีเสถียรภาพทางการเมือง และมีระบบกฎหมายภาษีที่ดี ดังนั้น ระบบภาษีอากรที่ดีควรจะต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กรมสรรพากรจึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภาษีอากรให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาคแก่ผู้เสียภาษี พยายามยกระดับความสมัครใจในการเสียภาษีของประชาชน และให้บริการที่ดีแก่ผู้เสียภาษี โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงาน ซึ่งมีหลักการของระบบภาษีอากรที่ดี ประกอบด้วยความเหมาะสมและความทั่วถึงของการจัดเก็บภาษีอากร การสร้างความเข้าใจให้ผู้เสียภาษี และสร้างความความเข้าใจให้ผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาษีอากร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

ระบบภาษีอากร จะมีองค์ประกอบที่สำคัญสามส่วนด้วยกัน คือ นโยบายภาษี กฎหมายภาษีอากร และการบริหารภาษีอากร ดังนั้นองค์ประกอบทั้งสาม มีความสำคัญอย่างแยกไม่ได้ และหากมีความบกพร่องในส่วนใดเกิดขึ้น ก็กระทบกระเทือนต่อระบบภาษีอากรของประเทศนั้นทั้งหมด โดยเฉพาะกฎหมายภาษีอากรทุกฉบับมีหัวข้อสำคัญอันเป็นโครงสร้างกฎหมายฉบับนั้น ๆ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 6 หัวข้อด้วยกัน คือ

1. ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรหรือผู้ที่อยู่ในข่ายเสียภาษีอากร ซึ่งแล้วแต่กฎหมายนั้น ๆ จะกำหนดซึ่งโดยทั่วไป ได้แก่ บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย

2. ฐานภาษีอากร หมายถึง สิ่งที่เป็นมูลเหตุให้ต้องเสียภาษีอากร เช่น มีรายได้ การมีทรัพย์สินหรือการใช้จ่ายเป็นต้น หรือ หมายถึง

$$\text{ภาษีอากรที่ต้องเสีย} = \text{ฐานภาษีอากร} \times \text{อัตราภาษีอากร}$$

3. อัตราภาษีอากร แบ่งเป็น 3 แบบใหญ่ ๆ คือ แบบคงที่ แบบก้าวหน้า และแบบลดหย่อน ทั้งนี้โดยการพิจารณาว่าอัตราภาษีอากรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ในกรณีที่ฐานภาษีอากรมีจำนวนเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ถ้าจำนวนของฐานภาษีอากรเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง แต่อัตราภาษียังคงเท่าเดิม เรียกอัตราภาษีอากรลักษณะนี้ว่า อัตราภาษีอากรแบบคงที่ เช่น อัตราภาษีเงินได้นิติบุคคลในปัจจุบัน และอัตราภาษีมูลค่าเพิ่ม แต่ฐานภาษีอากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรืออัตราภาษีอากรก็เพิ่มขึ้นด้วย เรียกอัตราภาษีอากรลักษณะนี้ว่า อัตราภาษีอากรแบบก้าวหน้า เช่นอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและถ้าฐานภาษีอากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นแต่อัตราภาษีอากรกลับลดลง เรียกอัตราภาษีอากรลักษณะนี้ว่า อัตราภาษีอากรแบบลดหย่อนเช่นอัตราภาษีบำรุงท้องที่

4. การประเมินการจัดเก็บภาษีอากร ทำได้ 3 วิธี คือ วิธีการประเมินด้วยตนเอง วิธีการประเมินโดยเจ้าพนักงาน และวิธีหักภาษี ณ ที่จ่าย

วิธีประเมินตนเอง ซึ่งภาษีอากรส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรเป็นผู้ดำเนินการประเมินตนเอง โดยประเมินหรือคำนวณตามวิธีการและตามกำหนดเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้แล้ว ยื่นแบบแสดงรายการชำระภาษีอากรตามจำนวนที่พึงต้องชำระและถ้าผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรไม่ดำเนินการประเมินตนเองหรือประเมินตนเองอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่สมบูรณ์ก็จะมีการประเมินโดยเจ้าพนักงาน ซึ่งในกรณีหลังนี้เจ้าพนักงานมีอำนาจประเมินให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากร

ต้องรับผิดชอบชำระเงินเพิ่มและหรือเบี้ยปรับเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภาษีอากรที่ต้องเสียโดยหนี้ภาษีอากรค้างจะเกิดขึ้น และถึงกำหนดในวันเวลาตามที่กฎหมายกำหนดให้ผู้เสียภาษีต้องยื่นแบบแสดงรายการมิใช่เกิดขึ้นและถึงกำหนดชำระ เมื่อได้รับแจ้งการประเมินจากเจ้าพนักงานวิจิตรเก็บแบบประเมินตนเอง ได้แก่ภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรของกรมสรรพากร

วิธีการประเมินโดยเจ้าพนักงาน ถึงแม้ไม่ถึงกำหนดเวลาชำระภาษีอากร เจ้าพนักงานประเมินก็อาจดำเนินการประเมินล่วงหน้าให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรต้องชำระภาษีอากรก่อนกำหนดเวลาได้และเมื่อรับแจ้งการประเมินจากเจ้าพนักงานว่า ตนต้องมีหน้าที่เสียภาษี หนี้ภาษีอากรค้างจึงเกิดขึ้นและถึงกำหนดเมื่อผู้เสียภาษีได้รับแจ้งการประเมินจากเจ้าพนักงาน วิธีการประเมินแบบนี้ ได้แก่ ภาษีสรรพสามิต อากรสุภาษณา ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

วิธีหักภาษี ณ ที่จ่าย กำหนดให้ผู้จ่ายเงินได้หรือรายรับให้ผู้รับมีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้วนำส่งทางราชการพร้อมกับการยื่นแบบแสดงรายการหักภาษี ณ ที่จ่าย และภาษีที่ถูกหักไว้นี้มักถือเป็นเครดิตของผู้มีหน้าที่เสียภาษี ซึ่งสามารถนำไปหักออกจากจำนวนภาษีที่ต้องเสียเมื่อถึงกำหนดเวลาหรืออาจได้รับคืนถ้าถูกหักไว้เกินจำนวน ที่พึงเสีย วิธีการประเมินแบบนี้ ได้แก่ ภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบได้สวนประเมินภาษีอากรและป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษีอากร และกฎหมายยังให้ผู้ที่มีหน้าที่เสียภาษีอากรหรือผู้ที่กฎหมายกำหนดต้องปฏิบัติหน้าที่บางประการ เช่น จดทะเบียนการมีและการใช้เลขบัตรประจำตัวผู้เสียภาษีอากร การจัดทำบัญชีเอกสารหรือหลักฐานบางอย่าง รวมทั้งให้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจค้น ยึด หรืออายัดหลักฐานต่าง ๆ ในบางกรณีได้

5. การอุทธรณ์ภาษีอากร ในกรณีเกิดปัญหาข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายขัดแย้งพิพาทกันระหว่างผู้เสียภาษีอากรและผู้จัดเก็บภาษีอากรและผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรต้องการให้มีการพิจารณาทบทวนใหม่ กฎหมายมักกำหนดให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีหาข้อยุติให้ครบถ้วนเสียก่อนมิฉะนั้นผู้เสียภาษีอากรอาจเสียสิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลได้ เช่น การประเมินเรียกเก็บภาษีเงินได้ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ หรืออากรแสตมป์นั้น ถ้าผู้เสียภาษีอากรไม่เห็นด้วยกับการประเมินเรียกเก็บก็ต้องอุทธรณ์การประเมินต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เสียก่อนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการประเมินเรียกเก็บภาษีอากรและจะนำคดีขึ้นสู่ศาลทันทีไม่ได้

6. เบี้ยปรับ เงินเพิ่ม และโทษ ผู้ไม่ชำระภาษีอากรนั้นจะต้องรับผิดชอบในจำนวนภาษีอากรที่ไม่ชำระพร้อมด้วยเบี้ยปรับและหรือเงินเพิ่ม เป็นจำนวนเงินเพิ่มขึ้น หากฝ่าฝืนไม่ชำระแล้ว กฎหมายมักให้อำนาจเจ้าพนักงานดำเนินการยึดทรัพย์สินของผู้ค้างภาษีอากรไปขายทอดตลาดเพื่อนำเงินไปชำระภาษีอากรค้างโดยไม่ต้องฟ้องศาล และนอกจากนั้นยังอาจต้องรับโทษทางอาญาอีกด้านหนึ่ง เช่น เสียค่าปรับและหรือต้องระวางโทษจำคุกอีกด้วย

ความสำคัญของปัญหา

(Significance of the Problem)

ในปัจจุบันระบบการหักภาษี ณ ที่จ่าย เป็นมาตรการในการจัดเก็บภาษีที่สำคัญอย่างหนึ่งของประเทศชาติ สำหรับการนำมาใช้ในการติดตามการชำระภาษีให้ครบถ้วนถูกต้อง การหักภาษี ณ ที่จ่ายเป็นวิธีการจัดเก็บภาษี โดยกำหนดให้ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินเป็นผู้มีหน้าที่หักจากเงินได้พึงประเมินที่จ่ายในแต่ละคราว และนำส่งกรมสรรพากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดการหักภาษี ณ ที่จ่าย มีรายละเอียดในการปฏิบัติอยู่พอสมควร กรมสรรพากรจึงมีแนวทางก่อให้เกิดความสนใจในการเสียภาษี เนื่องจากการจัดเก็บภาษี จำเป็นต้องจัดเก็บในขณะที่ผู้เสียภาษีมีความสามารถในการเสียภาษี และไม่ทำให้เป็นภาระแก่ผู้เสียภาษี ซึ่งจะเป็นการลดการหลีกเลี่ยง ลดความไม่เป็นธรรมในการเสียภาษี และสามารถนำรายได้เข้ารัฐได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัจจุบันอัตราค่าจ้างในการบริหารการจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากรมีจำนวนน้อยมาก การที่จะเข้าไปดำเนินการในทุกส่วนเป็นไปได้ยาก การสร้างความเข้าใจและความถูกต้องในการเสียภาษีของผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย จะเป็นการลดภาระการจัดเก็บภาษีเข้าสู่ประเทศชาติ และการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย จะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งต่างก็มีหน้าที่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่ายและนำส่งให้กรมสรรพากรตามกฎหมาย

หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดั่งขึ้นมาใหม่เพื่อการบริหารประเทศชาติในส่วนท้องถิ่นให้มีความเจริญเพิ่มมากขึ้น เข้าใกล้ประชาชนมากขึ้น รัฐบาลจึงได้มีนโยบายการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาทุกตำบลในประเทศไทย ซึ่งการจัดตั้งหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ ย่อมมีการเบิกจ่าย และใช้เงิน ซึ่งเป็นเงินภาษีของประชาชนคนไทย เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น ปัจจุบันผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการหักนำส่ง และยื่นรายการเกี่ยวกับภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาด

ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการหัก และนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายไว้ไม่ถูกต้อง ประกอบกับมีการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บและนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่ายใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ลำช้า และผิดพลาด ทั้ง ๆ ที่กรมสรรพากรพยายามให้ความรู้และการอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในด้านเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยและปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาตรงจุดไหน เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ เสนอเป็นแนวทางในการแก้ไขข้อปฏิบัติในการจัดเก็บภาษี รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการร่วมมือและสร้างความเข้าใจในการ ในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย

จากการที่กรมสรรพากรได้พยายามหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการจัดเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พยายามสร้างความเข้าใจในการเสียภาษี พยายามออกแนะนำวิธีการเสียภาษีโดยทั่วไป จัดการฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งตัวเจ้าพนักงานเอง รวมไปถึงผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้เสียภาษี เผยแพร่ข่าวสารที่สำคัญ ในสื่อต่าง ๆ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในด้านการเสียภาษีและประโยชน์ของการเสียภาษีอากรให้รัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติในด้านกฎหมายภาษีและวิธีการเสียภาษีที่ยุ่งยาก แต่ก็ยังมีปัญหาผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ทั้งเจ้าพนักงานของบริษัทเอกชนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานรัฐบาลด้วยตนเอง จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัด เชียงใหม่” ด้วยหวังว่าจะได้รับทราบถึงปัจจัยและปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจักได้นำเสนอให้กับ ผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาถึงความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย ในจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการหักภาณี ณ ที่จ่าย
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหักภาณี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

1. ผลของการศึกษาจะเป็นเครื่องชี้วัดความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีความเข้าใจเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย เพื่อก่อให้เกิดการเสริมสร้างความเข้าใจ เพื่อจักได้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการให้มากขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมสรรพากรได้ตระหนักถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากร หรือเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารการจัดเก็บภาษีอากร
3. เพื่อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรค ของการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข และปรับปรุงนโยบายสำหรับระเบียบปฏิบัติและกฎหมายต่อไป
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางแก่ผู้สนใจศึกษาต่อไป โดยเฉพาะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานหักภาณี ณ ที่จ่าย

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย

(Scope and Limitation of Research)

ขอบเขตในการจะทำวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาจากเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีปัจจัยและปัญหาใดที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ให้แก่รัฐ โดยแบ่งตามพื้นที่การจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ที่อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่
2. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ที่อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ (สาขา)

นิยามศัพท์

(Definition of Terms)

ประมวลรัษฎากร หมายถึง กฎหมายภาษีอากรที่กรมสรรพากรใช้จัดเก็บ

ภาษีอากร หมายถึง ภาษีอากรที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากรและหรือรายได้อื่นที่กรมสรรพากรมีหน้าที่จัดเก็บและให้หมายความถึงเงินรายได้ของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดเก็บควบคู่กับภาษีอากรด้วย

ภาษีหัก ณ ที่จ่าย หมายถึง ภาษีอากรที่กำหนดให้ผู้จ่ายเงินได้หรือรายรับให้ผู้รับมีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้วนำส่งทางราชการพร้อมกับการยื่นแบบแสดงรายการหักภาษี ณ ที่จ่าย

เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีหน้าที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย

ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการหักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่สำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในท้องที่อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งได้แก่ อำเภอเมืองเชียงใหม่, อำเภอสันกำแพง, อำเภอดอยสะเก็ด, อำเภอแม่แตง, อำเภอหางดง, อำเภอสารภี, อำเภอสันป่าตอง, อำเภอสะเมิง, อำเภอจอมทอง, อำเภอฮอด, อำเภออมก๋อย, อำเภอดอยเต่า, อำเภอแม่แจ่ม และกิ่งอำเภอดอยหล่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่สำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ (สาขา) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในท้องที่อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้แก่ อำเภอแมริม, อำเภอแม่แตง, อำเภอเชียงดาว, อำเภอสันทราย, อำเภอพร้าว, อำเภอไชยปราการ, อำเภอเวียงแหง, อำเภอฝาง และอำเภอแม่สาย

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

(REVIEW OF RELATED LITERATURES)

ในการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อหน้าที่การหักภาษี ณ ที่จ่าย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้ศึกษาถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร และแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1. แนวความคิดและความสำคัญของภาษีอากร
2. ทฤษฎีภาษีอากร
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ และวุฒิภาวะในการปฏิบัติงาน
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและความสำคัญของภาษีอากร

ทฤษฎีภาษีอากร

Adam Smith (สมชัย ฤชุพันธุ์, 2537: 29-30) ได้วางหลักเกณฑ์ที่สำคัญของภาษีอากรไว้ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของระบบภาษีอากรที่ดีที่เป็นหัวข้อศึกษาของนักวิชาการภาษีอากรมาตั้งแต่อดีต เริ่มต้นมาจากหนังสือเรื่อง The Wealth of Nations (1776) ได้อธิบายหลักการภาษีอากรไว้ 4 ประการคือ 1. ความเป็นธรรม (equity) 2. ความแน่นอน (certainty) 3. ความสะดวก (convenience) และ 4. ความประหยัด (economy of collection) ซึ่งนักวิชาการภาษีอากรต่อมาได้ศึกษาและให้คำอธิบายขยายหลักการภาษีอากรที่ดีออกไปอีกหลายประการ ทั้งนี้ แนวคิดสมัยใหม่ของการปฏิรูปภาษีอากร ซึ่งนักวิชาการนำมาใช้กับประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันก็มีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับหลักภาษีอากรที่ดี โดยสรุป 3 ประการ คือ

1. หลักความเป็นธรรมตามแนวคิดสมัยใหม่ของการปฏิรูปภาษีอากรจะมุ่งเน้นไปที่ความเป็นธรรมในแนวนอน (horizontal equity) ขณะที่จุดมุ่งหมายของความเป็นธรรมแนวตั้ง (vertical equity) ได้ถูกอธิบายใหม่และเปลี่ยนแปลงไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้ภาษีอากรทำให้ผู้มีรายได้น้อยต้องยากจนลงไปอีกจากภาระที่ต้องเสียภาษี ตัวอย่างเช่น ในหลายประเทศได้กำหนดค่าใช้จ่ายเพดานขั้นต่ำสำหรับภาระการเสียภาษี สำหรับประเทศไทยเปรียบเทียบกับกรณีการยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้สุทธิเฉพาะส่วนที่ไม่เกิน 50,000.- บาทแรก ตามพระราชกฤษฎีกาฯ (ฉบับที่ 352) พ.ศ.2542 หรือกำหนดให้ลดจำนวนเงินเพดานภาษีเงินได้แบบอัตราก้าวหน้าลง ขณะเดียวกันก็มีการลดอัตราภาษีลงสำหรับเพดานขั้นสูงสุดของบัญชีอัตราภาษีเงินได้ เพื่อป้องกันมิให้ผู้มีเงินได้สูงหลีกเลี่ยงภาษีหรือหนีภาษีออกไปจากระบบทีเดียว นอกจากนี้ภาษีที่เก็บจากการบริโภคก็จะมีการขจัดภาระการเสียภาษีออกจากสินค้าจำเป็น (necessary goods) ต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยเหลือคนยากจนและผู้มีรายได้น้อย เช่น การยกเว้นภาษีบริโภคสำหรับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น สำหรับประเทศไทยเปรียบเทียบกับกรณีการยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มจากการขายพืชและสัตว์

2. หลักความง่ายก็เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของแนวคิดสมัยใหม่ของการปฏิรูปภาษีอากรที่มีต่อปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนของระบบภาษีอากร ทั้งนี้ ระบบภาษีอากรสมัยใหม่จะต้องมีความสลับซับซ้อนน้อยที่สุด และมีความยากลำบากที่จะหลีกเลี่ยงภาษีหรือหนีภาษี ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนของระบบภาษีอากรไทย เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ คือ กฎหมายภาษีอากรของไทยมีเป็นจำนวนมาก ทั้งกฎหมายหลักคือประมวลรัษฎากร และยังมีกฎหมายในลำดับรองลงมาอีกจำนวนมากหลายประเภท ปัญหาความไม่แน่นอนในการตีความกฎหมายและความถี่ในการเปลี่ยนแปลงกฎหมายภาษีอากร ข้อกำหนดที่ยุ่งยากต่อความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อยกเว้นภาษีอากรจำนวนมาก และจำนวนอัตราภาษีมากเกินไป เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความซับซ้อนต่อระบบภาษีอากรไทย เนื่องจากทำให้ยากที่จะรับรู้ถึงความมีอยู่และนำไปใช้อย่างถูกต้อง กล่าวคือ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับภาษีอากรขึ้นมา ทั้งผู้เสียภาษีและเจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่าจะนำกฎหมายฉบับไหนมาปรับใช้กับข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลงระบบภาษีอากรของไทยไปสู่หลักความง่าย กระทำได้โดยการลดจำนวนข้อยกเว้นภาษีอากร ข้อกำหนดพิเศษทางภาษีอากรและจำนวนอัตราภาษีให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งยกเลิกบทบัญญัติที่ขาดความสมเหตุสมผลกับหลักภาษีอากรที่ดี ปัจจุบันการดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาความซับซ้อน ซึ่งเกิดจากกฎหมายภาษีอากร กรมสรรพากรดำเนินการ รวบรวมปัญหาข้อเท็จจริงและการปรับใช้ข้อกฎหมายนำมาอธิบายในรูปคำสังกรมสรรพากรที่ (ป.) และให้

ยกตัวอย่างง่าย ๆ ประกอบ ทำให้ผู้เสียภาษีและเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรเข้าใจหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทางกฎหมายมากขึ้น

3. หลักความเป็นกลาง หมายความว่า ภาษีอากรที่ดี ต้องไปเข้าไปแทรกแซงหรือบิดเบือน ต่อการดำเนินการทางเศรษฐกิจ โดยให้กลไกทางตลาด (demand and supply) เป็นตัวกำหนดความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ มิฉะนั้น จะทำให้เกิดปัญหาการจัดสรรและการกระจายของทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม และเป็นธรรมเกิดขึ้น ทั้งนี้ ปัญหาการบิดเบือน (distortion) จากระบบภาษีอากรของไทยมาจากข้อยกเว้นภาษีอากรและข้อกำหนดพิเศษทางภาษีอากรโดยการให้สิทธิพิเศษ (preferential treatment) ทางภาษีอากรแก่กิจการหนึ่งกิจการใด เป็นวิธีเลือกปฏิบัติ (selection approach) ซึ่งก่อให้เกิดการบิดเบือนต่อการลงทุน และความไม่เป็นธรรมต่อกิจการอื่นด้วย หลักความเป็นกลางเป็นเครื่องมือในการปฏิรูปภาษีอากรเพื่อขยายฐานภาษีให้กว้างขึ้น ซึ่งอาจจะทำได้โดยการลดข้อยกเว้นด้านภาษีอากรและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ด้านภาษีอากรให้น้อยลง เพื่อเป็นการขจัดปัญหาการบิดเบือนในระบบภาษีอากรไทย ตัวอย่างเช่น ภาษีอากรไทยเดิมกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเสียภาษีในอัตราต่ำกว่าบริษัททั่วไป ต่อมาได้มีการแก้ไขให้บริษัททั้งสองประเภทเสียภาษีในอัตราเดียวกันคือ ร้อยละ 30 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535

ดังนั้น ความหมายและความสำคัญของ “ภาษีอากร” พอจะสรุปได้ว่า คือสิ่งที่รัฐบาลจัดเก็บจากประชาชนเพื่อใช้ประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่มีผลตอบแทนโดยตรงต่อประชาชน ประชาชนจึงไม่ยอมเสียภาษี ไม่ให้ความร่วมมือในการเสียภาษี พยายามหลีกเลี่ยงภาษีและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคำว่า “ภาษีอากร” ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บภาษีจึงต้องชัดเจนและต้องคำนึงถึงความรู้สึกของประชาชนและผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่ประชาชนด้วย และการนำระบบภาษีอากรที่ดี ได้มาตรฐานมาใช้ในการบริหารจัดการเก็บภาษีอากรจะช่วยให้ภาษีอากร เป็นที่ยอมรับของประชาชนมากยิ่งขึ้น

หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย

ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติดังนี้

1. คำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายไว้ทุกคราวที่มีการจ่ายเงินได้
2. ยื่นแบบตามรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบที่ใช้ยื่นรายการ

(1) แบบ ภ.ง.ด. 2 ยื่นพร้อมกับการนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่ายต่อเจ้าพนักงานสำหรับเงินได้ตามมาตรา 40 (3) ซึ่งได้แก่ค่าสิทธิตามข้อ 1.1 และเงินได้ตามมาตรา 40 (4) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) ตามข้อ 1.2 โดยต้องยื่นภายใน 7 วันนับแต่วันที่จ่ายเงิน เว้นแต่เงินได้ตามมาตรา 40 (4) (ก) และ (ข) ซึ่งได้แก่ เงินได้ประเภทดอกเบี้ยและผลประโยชน์ที่ได้จากการโอนหุ้น ต้องยื่นภายใน 7 วันนับแต่วันสิ้นเดือนของเดือนที่จ่ายเงิน

(2) แบบ ภ.ง.ด. 3 ยื่นพร้อมกับการนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่ายต่อเจ้าพนักงานสำหรับเงินได้ตามมาตรา 40 (5) ซึ่งได้แก่ เงินได้จากการให้เช่าทรัพย์สินตามข้อ 3.3 เงินได้ตามมาตรา 40 (6) วิชาชีพอิสระตามข้อ 3.4 เงินได้ตามมาตรา 40 (7) การรับเหมาตามข้อ 3.5 เงินได้ตามมาตรา 40 (8) การธุรกิจฯ ตามข้อ 3.6 โดยต้องยื่นภายใน 7 วัน นับแต่วันสิ้นเดือนของเดือนที่จ่ายเงิน เว้นแต่

ก. กรณีผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย เป็นบุคคล ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม หรือคณะบุคคลจ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (5) และ (6) ให้แก่ผู้รับที่มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ซึ่งมีได้เป็นผู้ อยู่ในประเทศไทย ให้ผู้จ่ายเงินได้ยื่นแบบและนำเงินภาษีส่งภายใน 7 วันนับแต่วันที่จ่ายเงิน

ข. กรณีการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับซึ่งขายอสังหาริมทรัพย์ให้ผู้มีหน้าที่หักภาษีนำเงินภาษีส่งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในขณะที่มีการจดทะเบียน หากเป็นกรณีที่ไม่มีการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมให้นำส่งตามปกติดังกล่าวข้างต้น

(3) แบบ ภ.ง.ด. 2 ก. เป็นแบบสรุปการจ่ายเงินได้ และภาษีหัก ณ ที่จ่ายสำหรับเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (3) และ (4) โดยมีรายละเอียด คือ

3.1 กรณีผู้จ่ายเงินได้เป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การของรัฐบาลต้องยื่นแบบสรุปการจ่ายเงินได้ และภาษีหัก ณ ที่จ่าย สำหรับเงินได้ตามมาตรา 40 (3) และ (4)

3.2 กรณีผู้จ่ายเงินได้เป็นบุคคล ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม หรือคณะบุคคลต้องยื่นแบบสรุปการจ่ายเงินได้และภาษีหัก ณ ที่จ่ายสำหรับเงินได้ตามมาตรา 40 (4) เท่านั้น

แบบ ภ.ง.ด. 2ก ต้องยื่นภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป

(4) แบบ ภ.ง.ด. 3 ก. เป็นแบบสรุปการจ่ายเงินได้และภาษีหัก ณ ที่จ่าย รวมทั้งปีสำหรับผู้จ่ายเงินได้เป็นรัฐบาล องค์การรัฐบาล เทศบาล สุขาภิบาล หรือองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (5) (6) (7) (8) โดยต้องยื่นภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป

2.2 สถานที่ยื่นแบบ

(1) แบบ ภ.ง.ด.2 และ ภ.ง.ด.3 ยื่นแบบ ณ สถานที่ดังต่อไปนี้

(1.1) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ

- (ก) สำนักงานสรรพากรเขตหรือสำนักงานสรรพากรเขต(สาขา)ในท้องที่ที่มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายได้มีการจ่ายเงิน
- (ข) ธนาคารพาณิชย์ไทยและสาขา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กรมสรรพากรกำหนดให้เป็นสถานที่ยื่นแบบและนำส่งเงินภาษีส่ง โดยต้องใช้แบบ ภ.ง.ด.2 และ ภ.ง.ด. 3 ปิดแถบชื่อที่กรมสรรพากรจัดทำ และจัดส่งให้ยื่นแบบและ นำส่งภาษีภายในกำหนดเวลา และต้องนำส่งภาษีทั้งจำนวนที่ต้องนำส่ง

(1.2) ในเขตจังหวัดอื่น

- (ก) สำนักงานสรรพากรอำเภอหรือสำนักงานสรรพากรอำเภอ (สาขา) หรือสำนักงานสรรพากรกิ่งอำเภอในท้องที่ที่มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายได้มีการจ่ายเงินหรือ

- (ข) สำนักงานสาขาทุกสาขาของธนาคารพาณิชย์ไทยตาม 1.1 (ข) โดยผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย จะต้องยื่นแบบและนำส่งภาษีผ่านธนาคารในเขตอำเภอหรือเขตอำเภอ (สาขา) หรือกิ่งอำเภอท้องที่ที่มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ได้มีการจ่ายเงิน โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

กรณีภาษีหัก ณ ที่จ่าย เงินได้จากการขายอสังหาริมทรัพย์ ให้ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย นำเงินภาษีส่งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในขณะที่มีการจดทะเบียน ในกรณีที่ไม่มีมีการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมให้นำส่ง ณ สถานที่ตาม (1.1) และ (1.2)

- (2) แบบ ภ.ง.ด. 2ก และ ภ.ง.ด. 3ก ยื่นแบบ ณ สถานที่ต่อไปนี้
- (2.1) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สำนักงานสรรพากรเขตหรือสำนักงานสรรพากรเขต (สาขา) ในท้องที่ที่มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายมีสำนักงานตั้งอยู่
- (2.2) ในเขตต่างจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ สำนักงานสรรพากรจังหวัดหรือสำนักงานสรรพากรจังหวัด (สาขา) ที่ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายมีสำนักงานตั้งอยู่
3. จัดทำบัญชีพิเศษแสดงการหักภาษี ณ ที่จ่ายและการนำส่งภาษีบัญชีพิเศษอย่างน้อยจะต้องมี ข้อความตามแบบที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด

ความรับผิดชอบของผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย

1. ความรับผิดชอบทางแพ่ง

- (1) ในกรณีไม่ได้หักภาษี ณ ที่จ่ายไว้เลย ผู้จ่ายและผู้มีเงินได้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันในจำนวนภาษีที่ต้องชำระตามจำนวนที่มีได้หักและที่มีได้นำส่ง
- (2) ในกรณีที่ผู้จ่ายหักภาษีไว้แล้ว แต่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งแล้วแต่ไม่ครบจำนวนที่ถูกต้อง ให้ผู้มีเงินได้ซึ่งต้องเสียภาษีพ้นความรับผิดชอบที่จะต้องชำระเท่าจำนวนที่ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายได้หักไว้แล้ว และให้ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายรับผิดชอบชำระเงินภาษีจำนวนนั้นแต่ฝ่ายเดียว
- (3) ในกรณีที่ผู้จ่ายหักภาษี ณ ที่จ่ายไว้ไม่ครบถ้วน จึงนำส่งภาษีขาดไปจากจำนวนที่ต้องเสีย ให้ผู้จ่ายเงินได้และผู้มีเงินได้ร่วมรับผิดชอบด้วยกัน

- (4) ในทางปฏิบัติกรณีที่ผู้หักภาษี ณ ที่จ่าย ได้ให้ผู้มีเงินได้แสดงสถานะเพื่อการหักลดหย่อน โดยผู้มีเงินได้ลงลายมือชื่อรับรอง หากปรากฏว่ารายการนั้นผิดพลาดทำให้การหักภาษี ณ ที่จ่ายผิดพลาดไปด้วย กรณีนี้ให้ผู้มีเงินได้รับผิดชอบชำระภาษีในส่วนที่นำส่งไม่ครบถ้วนนั้น ผู้หักภาษีคือผู้จ่ายเงินได้ไม่ต้องรับผิดชอบ
- (5) ในการนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่ายไม่ครบหรือขาดจำนวน หรือไม่ส่งเลขหรือส่งเลขเวลากำหนด ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายจะต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามมาตรา 27 แห่งประมวลรัษฎากรในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อเดือนหรือเศษของเดือนของเงินภาษีที่ไม่ครบหรือขาดหรือไม่ส่งหรือส่งเลขกำหนดเวลา อีกส่วนหนึ่งด้วย
- (6) ในกรณีที่ผู้จ่ายเงินได้ไม่ได้หักภาษี ณ ที่จ่าย แม้ต่อมาผู้เสียภาษีได้นำภาษีไปชำระแล้วก็ตาม ผู้หักภาษี ณ ที่จ่ายยังคงต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามที่กล่าวใน (5) อยู่
- (7) ในการสั่งเรียกเก็บภาษีหัก ณ ที่จ่ายนั้น เจ้าพนักงานประเมินมีอำนาจเรียกเก็บจากผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย แต่ผู้เสียภาษีพร้อมกับเรียกเก็บเงินเพิ่มตามมาตรา 27 แห่งประมวลรัษฎากรด้วยก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเรียกเก็บจากผู้มีเงินได้ก่อน

2. ความรับผิดชอบทางอาญา

- (1) การไม่หักภาษี ณ ที่จ่าย ไม่เป็นเหตุให้ไม่ต้องนำภาษีไปส่ง จึงยังคงมีหน้าที่ยื่นรายการนำส่งภาษีตามปกติ หากไม่ยื่นรายการ ย่อมเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 17 มีความผิดตามมาตรา 35 แห่งประมวลรัษฎากร ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท เว้นแต่จะแสดงได้ว่ามีเหตุสุดวิสัย การปรับให้ปรับเป็นรายครั้งที่กระทำผิด
- (2) ในกรณีที่เจ้าพนักงานเห็นว่าบุคคลนั้นไม่ควรถูกฟ้องร้องต่อศาลจะเสนอให้อธิบดีกรมสรรพากรหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเปรียบเทียบกำหนดค่าปรับก็ได้ ถ้าผู้กระทำผิดยอมชำระค่าปรับตามที่เปรียบเทียบให้ถือว่าเป็นอันคุ้ม มิให้ถูกฟ้องร้องต่อไป

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ ภูติภาวะ

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

สมชาย จักรพันธุ์ (2543, 80 – 83) กล่าวว่าหลายคนคิดว่าคนที่ฉลาดหรือได้รับการศึกษาสูงน่าจะเป็นคนดีด้วยนั้นอาจจะไม่ใช่ความจริงเสมอไป นักจิตวิทยาได้เฝ้าสังเกตว่ามีไอคิวดีจะประสบความสำเร็จในการศึกษา แต่หลายคนกลับล้มเหลวในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสามารถบางอย่างที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตของคนเรา นั่นคือสิ่งที่เรียกว่า อีคิว ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษ emotional quotient หรือ emotional intelligence จากการศึกษาทางจิตวิทยาพบว่าความฉลาดในคนบางคนแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. Abstract intelligence ได้แก่ ความสามารถในการเรื่องของคำพูด และตัวเลข
2. Concrete intelligence ได้แก่ ความสามารถในการคิด ความเข้าใจทางรูปธรรม ความฉลาดของคนทั้ง 2 กลุ่มนี้ ได้มีผู้คิดหาวิธีวัดออกมาเป็นหลายระดับ และเรารู้จักกันดี
3. Social intelligence หรือความฉลาดทางสังคม

โดยนักจิตวิทยาชื่อธอร์นไคค์ (E.L.Thorndike) ให้คำจำกัดความไว้เมื่อปี ค.ศ. 1920 ว่าหมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจและสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นทั้งผู้ใหญ่และเด็ก ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความฉลาดทางสังคมยังแบ่งออกเป็น interpersonal intelligence ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เห็นใจ และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างราบรื่นผู้ที่มีความสำเร็จในการทำงานมักจะมีคุณสมบัติทางด้าน interpersonal intelligence สูง อีกด้านหนึ่งของความฉลาดทางด้านสังคม ได้แก่ intrapersonal intelligence หมายถึงความเข้าใจตัวเอง รู้ถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง และใช้เป็นประโยชน์การทำงาน

อีคิวหรือความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางสังคม หรือ social intelligence โดยนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Yale ชื่อ Peter Salovey ร่วมกับ John Mpnshire's ให้ชื่อว่า emotional intelligence เมื่อปี ค.ศ. 1990 เพื่อให้สอดคล้องกับความฉลาดทางสติปัญญา บางคนเรียกว่าเป็น heart intelligence เพื่อคู่กับไอคิว ซึ่งถือว่าเป็นส่วนของ head intelligence

อารมณ์ หรือ emotion เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกเหนือไปจากระดับสติปัญญา เป็นแหล่งของพลังทางจิตใจสำคัญ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ความหวัง ความทะเยอทะยานเปลี่ยนแปลงความคิดไปสู่ความสมบูรณ์และความสุขในชีวิต เชื่อกันว่าความสำเร็จใน

ชีวิตของมนุษย์เกิดจากความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญาเพียง 20 % ที่เหลือเป็นความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ความอดทน การเป็นที่ไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ความมั่นคงในอารมณ์ รวมเรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ หรือ emotional intelligence อารมณ์มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการ การอยู่รอดของมนุษย์ซึ่งแตกต่างจากสัตว์อื่น ๆ เช่น ความกลัว หรือความโกรธ ซึ่งเป็นอารมณ์พื้นฐานดั้งเดิมของคนเราเมื่อพบกับสถานการณ์ที่รุนแรงหรือน่าหวาดกลัว จะเป็นตัวกระตุ้นให้หัวใจเต้นแรงขึ้น สูดฉีดเลือดไปยังบริเวณที่สำคัญของร่างกายในการต่อสู้หรือหนี เช่น กล้ามเนื้อมัดใหญ่ของแขน ขา เพื่อสะดวกในการวิ่งการหายใจช้าลง มีเหงื่อออก ฮอว์โมน หลายชนิดถูกหลั่งเข้าไปกระแสเลือด เพื่อเตรียมร่างกายให้พร้อมบริเวณของสมองที่ควบคุมอารมณ์เรียกว่า limbic system โดยเฉพาะส่วนที่เรียกว่า amygdala

Amygdala เป็นส่วนของสมองที่ทำหน้าที่ในการรับรู้ความทรงจำทางด้านอารมณ์ (emotional) เป็นที่รวบรวมอารมณ์ในช่วงเวลาแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลว ความหวังและความกลัว ความหุนหันพลันแล่นหรือความสับสน ซึ่งจะใช้ความทรงจำนี้ในการตรวจสอบข้อมูลที่เข้ามาใหม่ทางระบบประสาทต่าง ๆ เพื่อประเมินถึงภาวะอันตรายหรือโอกาสอันดี โดยเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทางอารมณ์ที่ผ่านมา

จากการศึกษาผู้ป่วยที่มีอุบัติเหตุ หรือทำให้ทางเชื่อมระบบประสาทจาก amygdala ไปยัง neocortex ถูกตัดขาด จะมีชีวิตอยู่อย่างไรอารมณ์ ความรู้สึกไม่สามารถตัดสินใจเพราะไม่รู้ถึงผลที่ตามมา ไม่รับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่น ไม่รู้สึกผิดหรืออับอาย เมื่อทำอะไรผิด

ดังนั้น emotional intelligence จึงเป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่นสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพอย่างยั่งยืนกับผู้อื่นรวมทั้งมีแรงบันดาลใจในการทำงานและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ความฉลาดทางอารมณ์ หรือผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะประกอบด้วยความสามารถทางด้านอารมณ์ต่อไปนี้คือ

1. Self – awareness เป็นความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองรู้ถึงความคิดที่ทำให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ (ทางพุทธอาจเรียกว่า “มโน”) สามารถนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจมีการประเมินความสามารถของตนเองอย่างเป็นจริงและพัฒนาอารมณ์ของตนเอง

2. Self – regulation หรือ emotional maturity เป็นความสามารถในการควบคุมการจัดการอารมณ์ของตนเอง และแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม โดยมีวิธีในการลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้อย่างดี

3. Self – motivation เป็นผู้ที่สามารถผลักดันตนเองโดยใช้พลังทางอารมณ์ที่มีอยู่ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่น สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเหมาะสม มีความรับผิดชอบและพลังในตนเองที่ทำงานให้สำเร็จตามความต้องการ

4. Empathic understanding เป็นความสามารถในการเข้าถึงความรู้สึก เห็นใจ และเคารพในความรู้สึก อารมณ์ของผู้อื่น มีความสามารถที่จะเชื่อถือผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นเชื่อถือในตัวเรา ด้วย สามารถให้อภัย และขอโทษผู้อื่นได้

5. Quality communication หรือ social skill เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นยาวนานกับผู้อื่นได้รวมทั้งความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่ามีเพียงความเฉลียวฉลาด (IQ) หรือมีการศึกษาสูงกว่าคนอื่น ๆ แล้วนำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทรัพย์สินเงินทองมีอาจนำมาซึ่งความสุขในการดำเนินชีวิตได้ทั้งหมด แต่การรู้จักความพอดีในชีวิต ความมั่นคงในอารมณ์ความอดทน ความคิดมุ่งมั่นสร้างสรรค์ เข้าใจทั้งตัวเองและผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ฯลฯ ยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

จากการสำรวจวรรณกรรมที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะในการทำงาน ในช่วงปี ค.ศ.1950-2000 มีผลงานของ คริส อาร์ไจริส (Christ , 1964) เฮร์เซย์และ บลันชาร์ด (Hersey and Blandchard, 1993) พบว่า ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณลักษณะพัฒนามาจากทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ และได้รับการยอมรับในกลุ่มทฤษฎีองค์การในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ หลังจากการศึกษาของคริส อาร์ไจริส (Christ Argyris) ใน ค.ศ.1964 ทฤษฎีนี้ นอกจากจะกล่าวถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางบุคลิกภาพแล้ว ยังทำการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรชุด ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อิทธิพลของโครงสร้างองค์การ และความต้องการของสมาชิกที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิดเรื่องการพัฒนาของมนุษย์ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ การสนับสนุนให้คนรู้จักการพัฒนากุศลภาพ ความรู้ ความสามารถในการควบคุมความคิดและจิตใจของตนเอง

ในส่วนของโครงสร้างองค์การ อาร์ไจริสมีความเห็นว่า โครงสร้างขององค์การแบบราชการมีส่วนผลักดันให้พนักงานกลายเป็นบุคคลที่ไม่กระตือรือร้น ไม่เป็นตัวของตัวเอง มีความคับอกคับใจ และน้อยเนื้อต่ำใจเกิดขึ้นกับผู้ทำงานและผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำจนถึงระดับ

กลาง มีการหลีกหนีทางกายภาพและจิตใจ มีความก้าวร้าวและมีกลุ่มไม่เป็นทางการที่ต่อต้านการควบคุมและการบังคับบัญชา (สมยศ นาวิการ, 2529 : 94-96)

การพัฒนาการที่บุคคลได้รับจากองค์กร (Personal Development)

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่บุคคลได้รับจากองค์กร ผู้วิจัยรวบรวมจากข้อมูลที่สำคัญและเกี่ยวกับการศึกษาและนำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่หนึ่ง การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และการบริหาร และ
ส่วนที่สอง การพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของคนทำงาน

1. การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานและการบริหาร ประกอบด้วย

1.1 ประวัติการพัฒนาส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ คือ ภูมิหลัง อายุ เพศ ลักษณะครอบครัว ภูมิลำเนา และประวัติการทำงาน

1.2 การพัฒนาความรู้ ความสามารถและสติปัญญาในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุน

1.3 การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถทางกายและจิตใจในการทำงาน

1.4 การพัฒนาความสามารถในการบริหาร

1.1 ประวัติการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual biographical development)

เป็นการศึกษาข้อมูลด้านประวัติส่วนตัวเรื่องอายุ เพศ ลักษณะของครอบครัว แหล่งกำเนิด พัฒนาการที่ได้รับจากสังคม โรงเรียน ภูมิลำเนา การย้ายถิ่นมาทำงาน ข้อมูลเหล่านี้ แผนกบุคคลของทุกองค์กรจะนำมาใช้ศึกษา ประวัติ ที่มาของความสามารถเบื้องต้น จากการศึกษาความถนัด หรือความชำนาญพิเศษ และความเป็นไปได้ในการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต (Robbins, 1991:82-85)

1.1.1 อายุ มีผลต่อการศึกษาพัฒนาการด้านความสามารถในการทำงานของคน เพราะความรู้เรื่องช่วงอายุของคน ช่วยให้เข้าใจสภาพความเจริญวัยและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ การรับรู้ สภาพร่างกาย จิตใจและอารมณ์ของคนทำงาน ช่วยให้นักวิจัยติดตามความเปลี่ยนแปลงในด้านความเชื่อเรื่องอายุของคนทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของคนจากความเชื่อดั้งเดิมที่เชื่อว่า ยิ่งอายุมากขึ้น ความสามารถในการทำงานก็ยิ่งลดลง ทำให้เกิดการลดอายุให้โอกาสที่จะเปลี่ยนการเกษียณอายุ จาก 60 ปี เป็น 55 ปี หรือ 50 ปี ต่อมาเมื่อมีภาวะที่อัตราการ

เกิดลดลง ทำให้มีการคาดคะเนว่าสัดส่วนการขยายตัวของคนในวัยทำงานในช่วงอายุ 45-65 ปีจะขยายตัวมากขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1985 – 2010 รวมทั้งการปรับลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุจากงานใช้แรงงานเป็นงานวางแผนและให้คำปรึกษาแทน (Robbins, 1991 : 82)

1.1.2 เพศ ปัจจัยเรื่องเพศ มีอิทธิพลต่อบรรยากาศทำงาน และการบริหารงาน ทั้งในองค์กรระดับประเทศและระหว่างประเทศ

เพาเวลล์ (Powell อ้างใน Robbins, 1991: 83) ศึกษาความสามารถในการบริหารงานของชายและหญิงพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ ความขยัน แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำและความสามารถในการเข้าสังคมและการเรียนรู้

การศึกษาในเรื่องเวลาการทำงาน และการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง พบว่าผู้หญิงจะขาดงานมากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะในสังคมที่ผู้หญิงเป็นผู้รับภาระการดูแลบ้าน ครอบครัวและดูแลบุตร

1.2 การพัฒนาความรู้ ความสามารถและสติปัญญาในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านโอกาส การได้รับกำลังใจและแรงจูงใจ

1.2.1 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (organizational support)

1. โอกาสในการได้ทำงาน (opportunity to perform) แนวคิดนี้เชื่อว่า แม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด หากองค์กรไม่ให้โอกาสและความสนับสนุน เขาก็จะไม่ประสบความสำเร็จ โอกาสเหล่านี้รวมทั้ง การได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การได้ทำงานที่ก้าวหน้ามีความยาก ทำหาย และจะนำชื่อเสียงมาสู่องค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์และประสบความสำเร็จ

2. การได้รับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงาน ที่องค์กรจัดหา ได้แก่

- เวลา
- งบประมาณ
- อุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุครุภัณฑ์
- ให้ข้อมูลที่ชัดเจน และเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ
- มีการกำหนดเป้าหมาย ชัดเจน
- ให้อำนาจในการปฏิบัติงาน และให้หน่วยบริการสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
- ให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

(Schermerhorn et al., 1991: 106 – 107)

1.2.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เฮอเช่ และบลานชาร์ด ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำพฤติกรรมกรรมการสั่งการ และพัฒนาการทางพฤติกรรมของผู้ตาม โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของลิเคอร์ท แมคเกรเกอร์และอาร์ไจริส มาอธิบายโดยแบ่งเป็น 4 ระบบ คือ (Hersey and Blanchard, 1993: 324,432)

- ระบบที่ 1** ตรงกับระบบแรกของลิเคอร์ท ที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสมบูรณ์และมีทัศนคติต้องการงานและผลงานเป็นหลักตามฐานคิดของทฤษฎี X ที่มองว่ามนุษย์ไม่ชอบทำงาน จะปฏิบัติงานเมื่อได้รับคำสั่ง ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ และออกคำสั่ง (Telling style)
- ระบบที่ 2** ผู้นำเริ่มเข้าใจ และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ยอมรับฟัง และมีการพบปะสังสรรค์กับลูกน้องบ้างบางครั้งบางคราว อำนาจสั่งการและการควบคุมยังเป็นของผู้นำ แต่มีการแลกเปลี่ยนและขยายความคิดให้ลูกน้องทราบบ้าง (Selling style) ผู้ตามมีลักษณะเหมือนเด็กที่มีความสุข และมีความกังวลอยู่ในสภาพที่พยายามปรับ ยังไม่มีความสามารถพอ แต่มีความมั่นใจว่าตนเองทำงานได้ และมีความตั้งใจทำงานเพื่อหวังผลตอบแทน หรือรางวัลที่จะได้รับ
- ระบบที่ 3** ผู้นำเน้นการปรึกษาหารือเป็นสำคัญ แต่ยังไม่วางใจหรือให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสมบูรณ์ ผู้ตามเริ่มแสดงความสามารถในการทำงาน และได้รับโอกาสให้มีอำนาจในการทำงานตามสมควร มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร การติดต่อสื่อสารเปิดกว้างขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจผู้ตาม มีความสามารถแต่ยังไม่มี ความมั่นใจ
- ระบบที่ 4** ผู้นำให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานและเน้นความร่วมมือกัน (Participation) มีความไว้วางใจกัน ความมั่นใจ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และวางแผนกลยุทธ์ ผู้ตามในระบบนี้จะมีความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน

1.2.3 ฐานคติหรือข้อสรุปของฝ่ายจัดการที่มองพนักงานมี 2 แบบ

ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

ทฤษฎี X อธิบายว่า หัวหน้างานมองว่าการจัดการให้บุคคลทำงานได้ ต้องใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ และการบังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งจูงใจเพราะ

1. มนุษย์มีธรรมชาติ และนิสัยที่ไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าทำได้

2. ด้วยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับให้น่า ควบคุมและขู่
เจ็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขาค่อย ๆ พยายามทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
ประสงค์ขององค์การ
3. มนุษย์ทั่วไปจึงชอบให้อีกคนน่า มีความปรารถนาจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงเหนือสิ่ง
อื่นใด หากไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ก็จะนำเสรีภาพไปใช้ในทาง
ที่ผิด ถ้าคนที่ทำงานสำเร็จก็จะมีบำเหน็จรางวัลให้ และหากทำผิดก็จะ
ต้องถูกลงโทษ

ทฤษฎี Y เป็นฐานคติที่ตรงกันข้าม เชื่อว่า บุคคลต้องการทำงานเพื่อสร้างวินัยให้
แก่ตนเอง

1. การใช้กำลังกายและกำลังสมองทำงานนั้น เป็นไปเช่นเดียวกับการ
เล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอกและขู่เจ็ญ จะลงโทษมิได้เป็นวิถีทางเดียวที่จะก่อ
ให้เกิดการพยายามทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
มนุษย์ยังอาจชี้นำทางตนเอง และการควบคุมตนเอง (Self control)
เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนเองผูกพัน
3. การผูกพันในวัตถุประสงค์เป็นผลมาจาก รางวัลที่ได้รับร่วมกับความ
สำเร็จ
4. มนุษย์โดยทั่วไปในสถานการณ์ที่เหมาะสมแล้ว การเรียนรู้ไม่เพียงแต่
จะยอมรับความรับผิดชอบ และจะเสาะหาเสียอีกด้วย

ลูธวิช จ้านง (2533: 331) ในทฤษฎี Y นี้ บุคคลสามารถกำหนดแนวทางและ
พัฒนาการควบคุมตนเอง และยังสามารถปฏิบัติได้ดีขึ้น หากงานนี้เป็นสิ่งท้าทาย แทนที่จะต้องใช้อำนาจบังคับ ปกติแล้วคนเรายอมรับผิดชอบ และในสถานการณ์ที่เหมาะสม คนจะสนุกสนานกับการทำงาน การทำงานโดยอิสระเสรี จะทำให้เขาเรียนรู้ข้อผิดพลาดและช่วยให้เขามีความรับผิดชอบ และเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

1.3 การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถทางกายและจิตใจในการทำงาน สติปัญญา ความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการทำงาน (Individual competency) ของบุคคลประกอบด้วย ความถนัด (aptitude) และความสามารถ (ability) ได้รับและสั่งสมมาจากการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

1.3.1 งานสามารถช่วยพัฒนาความคิดและจิตใจ (mental competency) ให้เกิด
 ความรู้ความพอใจความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ความ
 สามารถในด้านนี้จะวัดได้จาก

ความสามารถในการคำนวณ (numerical ability) เป็นทักษะที่ได้รับจาก
 ประสบการณ์ จากงานที่ได้ทำ เช่น งานบัญชี งานเลขเชิษฐ์ ช่วยให้ผู้
 ทำงานคิดเลขได้เร็วคล่องและถูกต้องกว่าคนทั่วไป

ความสามารถในการใช้ภาษา (verbal comprehension) ผู้ทำงานเขียนอ่าน
 และใช้ภาษาตลอดเวลา จะมีความชำนาญในด้านภาษาพูด เขียน ได้
 ตอบและอธิบายให้ลูกค้าเข้าใจได้ง่าย และชัดเจน

ความสามารถในการสื่อสาร (perceptual speed) เกิดขึ้นในผู้ที่ทำงานเกี่ยว
 กับการวิเคราะห์ความเหมือน ความแตกต่าง ความถูกต้อง จะมีความ
 สามารถในการสั่งการสูง และวินิจฉัยได้รวดเร็ว (Robbins, 1991 : 87)

4. ความสามารถในการสรุปเหตุผล (inductive reasoning) เกิดจากการ
 ทำงานที่ต้องค้นหาข้อสรุปโดยการใช้หลักการที่มีเหตุผล หลักความ
 จริง หลักตรรกศาสตร์มาอธิบายหรือให้เหตุผลในการตัดสินใจ ผู้ทำงาน
 โดยใช้ทักษะ เช่นนี้จะมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องปัญหา
 อนาคต สามารถอธิบายความเป็นมา และทำนายเหตุการณ์ในอนาคต
 ของตลาด หรือท่าทีของผู้บริโภคได้

1.3.2 ความสามารถในการทำงานทางกายภาพ (motor competences)

1. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน (response orientation) เมื่อ
 ต้องเปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนอุปกรณ์ในการทำงาน หรือเปลี่ยนงานจาก
 งานที่มีลักษณะเชิงซ้ำไปสู่งานที่ต้องการความรวดเร็ว คล่องแคล่ว
 ว่องไวกว่า
2. ความสามารถในการทำงานฝีมือ (manual dexterity) เช่นทำงานโดย
 ใช้ฝีมือเครื่องจักรทำไม่ได้ หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรได้
 เป็นอย่างดี
3. ความสามารถในการใช้นิ้วมือ (finger dexterity) ใช้ในการเชื่อมต่อไข
 หมุนน็อต ในเครื่องจักรในการประกอบสินค้า

ความเชื่อว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้มีผู้พัฒนาแบบทดสอบที่ใช้วัดความถนัด (aptitudes) และความสามารถในการทำงาน (ability) ของบุคคล

1.4 การพัฒนาความสามารถในการบริหาร (managerial skills)

1.4.1 การพัฒนาความสามารถของผู้จัดการ หรือผู้บริหารระดับต่างๆ นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้ คือ โรเบิร์ต คัทซ์ (Katz, 1974) เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993) และธงชัย สันติวงษ์ (2533) ได้สรุปตรงกันว่างานสามารถช่วยพัฒนาผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้

ความสามารถในด้านเทคนิค และวิธีการทำงาน (Technical skills) เริ่มตั้งแต่ความรู้ และความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ และวิธีการทำงานให้สำเร็จ รู้จักเทคนิคในการทำงานอย่างต่อเนื่องตามวงจร การผลิตตรงตามแผนงานประจำวัน และเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน

2. ความสามารถในการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skills) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร รวมถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการชักจูงใจ ความสามารถในการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมการทำงาน และจริยธรรมที่แตกต่างกันของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

ความสามารถในการนึกคิด (Conceptual skills) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาขององค์กรได้ทั้งหมด และสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมกับองค์กร และสามารถกำหนดขอบเขตการควบคุมความคิดของตน ทั้งนี้เพราะผู้นำในองค์กรธุรกิจจะต้องมีความสามารถแก้ไขปัญหที่สลับซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องสามารถแยกประเด็นปัญหาให้ได้ว่าเรื่องใดสำคัญมากน้อยเพียงไร สามารถค้นหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการวิเคราะห์ได้หลายแบบ

1.4.2 พัฒนาการทางบุคลิกภาพ (personality development)

ซูเมอร์ฮอน ฮันส์ และออสบอร์น (Schermerhorn et al., 1991: 7) ศึกษาพฤติกรรมของผู้จัดการองค์กรธุรกิจ โดยเริ่มจากการอธิบายความหมายและหน้าที่ของผู้จัดการว่า

ผู้จัดการคือบุคคลที่รับผิดชอบในการทำงานของผู้ร่วมงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ผู้จัดการที่ดีต้องรู้จักมีความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหามนุษย์ในองค์กร และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

ความสามารถสรรหาโอกาส (opportunity seekers) ในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์
ในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์การทำงาน
2. การรู้จักมองหาช่องทางในการสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร
3. รู้ว่าเขาตัดสินใจเลือกออกมาหรือเข้าใจว่า สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างไร
4. มีความรู้ว่าจะอะไรจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและรู้ว่าจะค้นหาสิ่งนั้นได้จากที่ใด
5. มีเหตุผลในการตัดสินใจและอธิบายได้ว่าสิ่งที่พบนั้นจะเป็นประโยชน์อย่างไร

โอกาสที่ได้รับในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร แม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด หากองค์กรไม่ให้โอกาสและการสนับสนุนเขาก็ไม่ประสบผลสำเร็จ โอกาสเหล่านี้รวมทั้งการได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การได้ทำงานที่ก้าวหน้า การให้เวลาที่เหมาะสม มีงบประมาณ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีอำนาจและมีความคล่องตัวในการทำงาน (Schermerhorn et al., 1991: 324)

ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solvers) รูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการบริหารสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
2. สามารถตัดสินใจที่จะเลือกทางเลือก และปฏิบัติภารกิจอย่างเหมาะสม
3. รู้จักว่า จะมองหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในสถานการณ์ทำงาน

หัวหน้างานที่เก่งจะต้องมีความรู้ว่าจะอะไรจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรจะสามารถสรรหาสิ่งนั้นมาได้อย่างไร และจะต้องอธิบายได้ว่า เขาได้รับความรู้ขึ้นมาอย่างไรหรือเหตุผลในการตัดสินใจ หรือความเชื่อที่มีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

สิ่งที่ใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารที่ดีเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องทัศนคติและความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ โดยมองภาพจากมุมมองภายในสถานการณ์ในหน่วยงานในองค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

หัวหน้างานที่ดีจะต้องสามารถมองเห็นความสำคัญของตัวแปร และเครื่องชี้วัดต่าง ๆ เช่น เข้าใจสาเหตุของการที่ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานลดลง และจะต้องมีการเตรียมการที่ดีในการสร้างเสริมและพัฒนาขวัญและกำลังใจในการทำงานของกลุ่มให้ดียิ่งขึ้น

การศึกษา วิธีการ เทคนิคหรือแนวทางการแก้ปัญหา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร และการสร้างโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของสมาชิกองค์กร

2. การพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของคนทำงาน

แนวคิดเรื่องการพัฒนาความตั้งใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับ การสร้างเสริมแรงจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน หรือกำลังใจ เป็นความก้าวหน้าจากการเรียนรู้เรื่องความต้องการด้านกายภาพ และความคิดและจิตใจ รวมทั้งการติดตามศึกษาความต้องการอื่น ๆ ที่ก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปตามกาล เวลา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและบทความที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องระบบภาษีอากรของประเทศไทย พบว่ามีการศึกษาระบบหลากหลาย พอสรุปได้ดังนี้

สาริต อุทัยศรี (2531) “ทำไมประชาชนจึงไม่ค่อยอยากเสียภาษี” ไว้ในสรรพากรสาส์น ปีที่ 35 ฉบับที่ 5 ประจำเดือน พฤษภาคม หน้า 140-142 กล่าวถึงสาเหตุใหญ่ที่ทำให้เงินได้ของรัฐบาลจากภาษีอากรไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย มีหลายประเด็นคือ

1. มีการหลีกเลี่ยงภาษีอากร โดยอาศัยข้อบกพร่องและไม่รัดกุมของกฎหมาย เป็นช่องทางด้านวิธีการต่าง ๆ นานา เช่น หักค่าใช้จ่ายในรายการค่ารับรองหรือบริการลูกค้าในจำนวนสูงสุดเท่าที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือการใช้เลขที่เปลี่ยนในการปรับปรุงบัญชี การจัดประเภทของรายการเพื่อจะเสียภาษีน้อยลง หรือบางครั้งใช้ตัวเลขที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงเลยมาได้ไว้เพื่อประเมินภาษี วิธีการสร้างบัญชีหลาย ๆ ชุด ซึ่งบางอย่างกรมสรรพากรไม่สามารถทำอะไรได้มากนักเนื่องจากหลักฐานไม่เพียงพอประกอบกับอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อเนื้องาน
2. มีการหลีกเลี่ยงภาษีอากรเพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐรู้เห็นเป็นใจ ได้รับค่าจ้างเป็นเครื่องตอบแทน
3. มีการหลบหลีกไม่ยอมเสียภาษีอากรให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบตามที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่าประมาณร้อยละ 35 ของผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้

ผู้เขียนได้เสนอวิธีป้องกันการหนีภาษีไว้ว่า การปรับปรุงเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้ยึดมั่นในประโยชน์รวมเป็นหลัก ต้องไม่เลือกปฏิบัติ ต้องพยายามมองประโยชน์ของผู้เสีย

ภาษีอากรเป็นสำคัญประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ภาษีเดียวกัน ปรับปรุงกลไกเครื่องมือเครื่องใช้ ในการสำรวจฐานะเศรษฐกิจของแต่ละธุรกิจมีการควบคุมการบัญชีและหลักฐานต่างๆ ตลอดจน ส่งเสริมความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับภาษี ปรับปรุงจิตใจของประชาชนให้สำนึกถึงหน้าที่และ มีการลงโทษทัณฑ์ผู้หนีภาษีอากรอย่างแท้จริง

กัญญา สุวรรณเสมอ (2533) ศึกษาถึงความพยายามในการจัดเก็บภาษีสรรพากร ของจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่รวบรวมจากหน่วยงาน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 72 จังหวัดในปี 2525 และจำนวน 73 จังหวัดในปี 2529 จากผลการศึกษา พบว่า จังหวัดขนาดเล็กใช้ความพยายามสูงกว่าจังหวัดขนาดใหญ่ ในการจัดเก็บภาษีอากร ทุกประเภทภาษี เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีสรรพากรให้มีประสิทธิภาพ

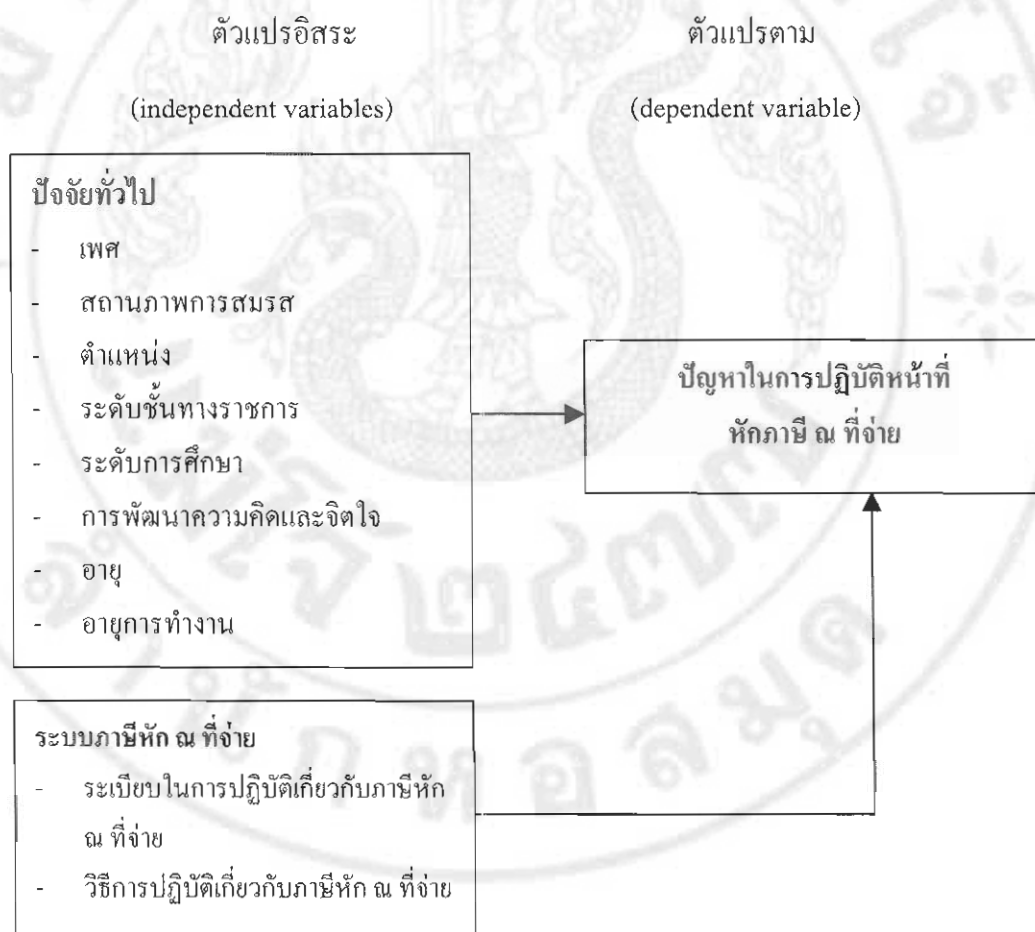
ธัญญา ภู่อ่าง (2539) ศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาษีมูลค่าเพิ่มของ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาในครั้งนี้ ได้ รวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มจากภาษีขายหักด้วยภาษีซื้อ จำนวน 100 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสำหรับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ พบว่าผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาษีมูลค่าเพิ่ม ระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างมีความรู้ความ เข้าใจระดับปานกลาง ด้านการจัดทำรายงาน เอกสารหลักฐาน ด้านภาษีซื้อที่ไม่ให้นำมาเครดิตใน การคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม ด้านการยื่นแบบแสดงรายการชำระภาษีขอคืน และขอเครดิต และด้าน เบี้ยปรับ เงินเพิ่ม และค่าปรับอาญา

สุวนิติ กาญจนวิชัย (2534) รองอธิบดีกรมสรรพากรได้กล่าวไว้ในสรรพากรสาส์น ปีที่ 38 ฉบับที่ 9 ประจำเดือนกันยายน 2534 ในหัวข้อเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับการตรวจสอบภาษีว่า การยื่นเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ยังมีนิติบุคคลอีกจำนวนมากที่ยื่นเสียภาษีไว้ไม่ถูกต้อง สาเหตุอาจ จะมีความรู้ความเข้าใจในประมวลรัษฎากรไม่ดีพอ และรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรืออาจมีความรู้แต่มี เจตนาหลีกเลี่ยง จึงทำให้การเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลของกรมสรรพากรจัดเก็บได้น้อยทั้งที่เป็นภาษีที่จะต้องทำรายได้ให้รัฐบาล

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

(Conceptual Framework of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ ได้มีกรอบความคิด สภาพทั่วไปของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่ในการหักภาษี ณ ที่จ่าย ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับชั้นของราชการ ระดับการศึกษา การพัฒนาความคิดและจิตใจ อายุ อายุการทำงาน รวมทั้งระบบภาษีหัก ณ ที่จ่าย ได้แก่ หลักการและประโยชน์ของภาษีหัก ณ ที่จ่าย กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติของภาษีหัก ณ ที่จ่าย ตลอดจนข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับภาษีหัก ณ ที่จ่ายเป็นตัวแปรที่ทำให้เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

ผู้วิจัยได้จัดทำวิธีดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ประชากร

(Populations)

งานวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่สำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในท้องที่อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่นี้คือ อำเภอเมืองเชียงใหม่, อำเภอแม่แตง, อำเภอหางดง, อำเภอสารภี, อำเภอสันป่าตอง, อำเภอสะเมิง, อำเภอจอมทอง, อำเภอฮอด, อำเภออมก๋อย, อำเภอดอยเต่า, อำเภอแม่แจ่ม และกิ่งอำเภอดอยหล่อ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่สำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ (สาขา) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในท้องที่อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้คืออำเภอแม่ริม, อำเภอสันกำแพง, อำเภอดอยสะเก็ด, อำเภอแม่แตง, อำเภอเชียงดาว, อำเภอสันทราย, อำเภอพร้าว, อำเภอไชยปราการ, อำเภอเวียงแหง, อำเภอฝาง, อำเภอแม่สาย และกิ่งอำเภอแม่อน

ซึ่งมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 166 สำนักงาน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เหตุที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง ซึ่ง นำชัย ทนุผล (2540 : 71) ระบุว่า ถ้างานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยจะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วย ก็ควรจะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้องและแม่นยำและไม่จำเป็นจะต้องใช้สถิติมาประมาณหรือทดสอบสมมติฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามตัวแปรต่าง ๆ และตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งประกอบด้วย คำถามแบบปลายปิด (Close ended question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการหักภาษี ณ ที่จ่าย

ตอนที่ 3 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

การทดสอบเครื่องมือ

(Pre-testing of the Instrument)

1. การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างแบบสอบถาม ถามถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสายงานกรมสรรพากรจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

- 1.4 นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะให้ถูกต้อง
2. ทำการทดสอบวัตถุวิสัยของแบบสอบถาม (Objectivity) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน คือ นำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 20 ชุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

(Data Gathering)

การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือในนามบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประสานงานกับสำนักงานสรรพากรอำเภอในท้องที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามทะเบียนรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่อำเภอนั้น ๆ โดยแยกเป็นรายอำเภอ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวัน เวลา สถานที่ ตามที่กำหนด
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปผล และเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

(Analysis of Data)

ข้อมูลซึ่งได้จากแบบสอบถามได้นำมาจัดหมวดหมู่ ตรวจสอบความสมบูรณ์และถอดรหัสเนื้อหา จากนั้นวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS 10.0 for Windows) สถิติที่ใช้คือ สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์และบรรยาย ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย

ในส่วนของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์และบรรยาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่า ๆ กัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในส่วนที่ 1 หากค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 คำถาม ได้แก่ เพศ, ตำแหน่ง, ระดับชั้นทางราชการ, ระดับการศึกษา, การพัฒนาความคิดและจิตใจ, อายุ, อายุการทำงาน และสถานภาพทางครอบครัว

ในส่วนที่ 2 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบปัญหาการปฏิบัติหน้าที่การหักภาษี ณ ที่จ่าย

1. กระทบน้อยที่สุด	มีค่าระหว่าง	1.00 – 1.49
2. กระทบน้อย	มีค่าระหว่าง	1.50 - 2.49
3. กระทบปานกลาง	มีค่าระหว่าง	2.50 – 3.49
4. กระทบมาก	มีค่าระหว่าง	3.50 – 4.49
5. กระทบมากที่สุด	มีค่าระหว่าง	4.50 – 5.00

ในส่วนที่ 3 กำหนดปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การหักภาษี ณ ที่จ่าย โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกว่าเป็นหรือไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย หาดัชนีแปรเพื่อลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการวิจัย

(Research Duration)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2544 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2544

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาถึงความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ในจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการหักภาษี ณ ที่จ่าย
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้จากการแจกแบบสอบถามทำการสำรวจ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกหน่วยงาน ในเขตท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 166 หน่วยงาน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 166 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ครบทั้ง 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม วัตถุประสงค์ของการศึกษา และกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพทางการสมรส ตำแหน่ง ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา อายุ อายุการทำงาน และการพัฒนาความคิดและจิตใจ ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย แล้วเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายประกอบ (ตารางที่ 1-8)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง (ตารางที่ 9)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย หาดัชนีแปรเพื่อลำดับความสำคัญแล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง (ตารางที่ 10)

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล แสดงผลการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	34	20.48
เพศหญิง	132	79.52
รวม	166	100.00

เพศ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เป็นเพศชาย 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48 เป็นเพศหญิง 132 คน คิดเป็นร้อยละ 79.52 จะเห็นว่าเพศของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 25 ปี	41	24.70
26 - 35 ปี	95	57.23
36 - 45 ปี	18	10.84
46 ปี ขึ้นไป	12	7.23
รวม	166	100.00

อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.23 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 18 - 25 ปี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.70 ช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.84 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.23 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

สถานภาพทางการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	103	62.05
สมรส	53	31.93
หย่า	7	4.22
ม่าย	3	1.80
รวม	166	100.00

สถานภาพทางการสมรส

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 103 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.05 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.98 สถานภาพหย่า จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.27 และ สถานภาพหม้าย จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	110	66.26
ปริญญาตรี	53	31.94
ปริญญาโท	3	1.80
รวม	166	100.00

ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.26 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.93 ราย มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.81 ตามลำดับ และไม่มีผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่ง
ทางราชการ

ตำแหน่งทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าส่วนการคลัง	138	83.13
นักวิชาการคลัง	4	2.41
เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี หรือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	24	14.46
รวม	166	100.00

ตำแหน่งทางราชการ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งทางราชการในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 138 ราย คิดเป็น ร้อยละ 83.13 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชีหรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.46 และตำแหน่งนักวิชาการคลัง จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.41 ตามลำดับ ในส่วนของตำแหน่งอื่น ๆ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล ไม่มี (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1 – 3	127	76.51
ระดับ 4 – 5	39	23.49
รวม	166	100.00

ระดับชั้นทางราชการ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีระดับชั้นทางราชการที่อยู่ระหว่างระดับ 1 ถึงระดับ 3 จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.51 และระดับ 4 ถึงระดับ 5 จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.49 ส่วนระดับชั้นทางราชการระดับ 6 ขึ้นไปนั้น ไม่มี (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	15	9.04
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 3 ปี	91	54.82
3 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี	59	35.54
5 ปี ขึ้นไป	1	0.60
รวม	166	100.00

หมายเหตุ : อายุการทำงานตั้งแต่ 1 เดือน จนถึง 5 ปี 1 เดือน โดยมีอายุการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2 ปี 6.37 เดือน

อายุการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 91 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.82 รองลงมา มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.54 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.04 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.60 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 เดือน จนถึง 5 ปี 1 เดือน และมีอายุการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2 ปี 6.37 เดือน (ตารางที่ 7)

การพัฒนาความคิดและจิตใจ

การพัฒนาความคิดและจิตใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวัดระดับการพัฒนาทางความคิดและจิตใจ ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบ และกำหนดคะแนนของคำตอบดังนี้ “มากที่สุด” = 4 คะแนน “มาก” = 3 คะแนน “น้อย” = 2 คะแนน และ “น้อยที่สุด” = 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก โดยมีเกณฑ์แปล ความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการพัฒนา
3.26 – 4.00	พัฒนาความคิดและจิตใจมากที่สุด
2.51 – 3.25	พัฒนาความคิดและจิตใจมาก
1.76 – 2.50	พัฒนาความคิดและจิตใจน้อย
1.00 – 1.75	พัฒนาความคิดและจิตใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาความคิดและจิตใจ

ข้อความ	ระดับในการพัฒนาความคิดและจิตใจ								คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับเฉลี่ยการพัฒนา
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายมีน้อย มีผลกระทบทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	95	57.20	40	24.10	22	13.30	9	5.40	3.33	0.90	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายส่งรัฐ ซึ่งทำงานผิดพลาด ย่อมจะได้รับการโทษทั้งทางอาญา และทางแพ่ง	26	15.70	24	14.50	52	31.30	64	38.60	2.07	1.08	น้อย
3. ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานหักภาษี ณ ที่จ่าย จะเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น	87	52.40	57	34.30	19	11.40	3	1.80	3.37	0.76	มากที่สุด
4. การมีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย จะช่วยให้รัฐมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม	60	36.10	66	39.80	38	22.90	2	1.20	3.11	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ย									2.97	มาก	

จากผลการวิจัยปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาความคิดและจิตใจในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.97 (ตารางที่ 8) หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับการพัฒนาความคิดและจิตใจเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาความคิดและจิตใจมากที่สุด ในเรื่อง ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานหักภาษี ณ ที่จ่าย จะเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และเรื่อง ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายมีน้อย มีผลกระทบทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 สำหรับการพัฒนาความคิดและจิตใจในระดับมาก คือเรื่องการมีความพร้อมและเต็มใจ ในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย จะช่วยให้รัฐมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 แต่มีหนึ่งข้อ ที่ผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาความคิดและจิตใจในระดับน้อย ได้แก่เรื่อง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายส่งรัฐ ซึ่งทำงานผิดพลาด ย่อมจะได้รับโทษ ทั้งทางอาญา และทางแพ่งโดยมีคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาความคิดและจิตใจเท่ากับ 2.07 (ตารางที่ 8)

ส่วน 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย

โดยมีข้อกำหนดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย สำหรับตารางที่ 9 ดังนี้

1. กระทบน้อยที่สุด	มีค่าระหว่าง	1.00 – 1.49
2. กระทบน้อย	มีค่าระหว่าง	1.50 – 2.49
3. กระทบปานกลาง	มีค่าระหว่าง	2.50 – 3.49
4. กระทบมาก	มีค่าระหว่าง	3.50 – 4.49
5. กระทบมากที่สุด	มีค่าระหว่าง	4.50 - 5.00

ตารางที่ 9 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์กร
บริหารส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ปัจจัย	ค่า เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับผล กระทบ
1.	ความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย	4.43	0.74	มาก
2.	เงื่อนไขของเวลาในการยื่นแบบแสดงรายการมีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายเป็นอย่างมาก	4.34	0.70	มาก
3.	ความยุ่งยากซับซ้อนของการแสดงรายการในแบบยื่นรายการ ภาษีหัก ณ ที่จ่าย ที่จะต้องยื่นต่อกรมสรรพากร	4.25	0.90	มาก
4.	ความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่ ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย	4.20	0.85	มาก
5.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้มีหน้าที่หัก ณ ที่จ่าย	4.08	0.93	มาก
6.	ความยุ่งยากซับซ้อนในวิธีการคำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายของภาษี แต่ละประเภท	4.07	0.90	มาก
7.	ความรู้ในการปฏิบัติงานหักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์กร บริหารส่วนตำบล	3.82	0.91	มาก
8.	ขั้นตอนในการยื่นแบบแสดงรายการต่อกรมสรรพากรยุ่งยาก และมีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความสับสน	3.62	1.17	มาก
9.	การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลต่อการ ปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ให้ถูกต้อง	3.58	0.99	มาก
10.	หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายของกรมสรรพากร	3.54	0.93	มาก
11.	ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการเจตนาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ หักภาษี ณ ที่จ่าย	3.53	1.01	มาก
12.	การจัดการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายจากกรม สรรพากร	3.37	1.31	ปานกลาง
13.	เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการหักภาษี ณ ที่จ่าย	2.87	1.36	ปานกลาง
14.	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายจากกรม สรรพากร	2.84	1.48	ปานกลาง
15.	การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัด เก็บและนำส่งภาษี หัก ณ ที่จ่าย	2.66	1.47	ปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่หักภาชี ณ ที่จ่าย มีความเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หักภาชี ณ ที่จ่าย มีผลกระทบต่องานการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือระดับที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานการปฏิบัติหน้าที่คือเงื่อนไข ของเวลาในการยื่นแบบแสดงรายการ ปัจจัยเกี่ยวกับความยุ่งยากซับซ้อนของการแสดงรายการใน แบบยื่นรายการภาษีหัก ณ ที่จ่าย ปัจจัยเกี่ยวกับการต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติงาน ไม่ถูกต้อง ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเกี่ยวกับความยุ่งยากซับซ้อนในวิธีการ คำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายของภาษีแต่ละประเภท ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานหักภาชี ณ ที่จ่าย ปัจจัยเกี่ยวกับขั้นตอนในการยื่นแบบแสดงรายการต่อกรมสรรพากร ยุ่งยากมีหลายขั้นตอน เกินไปทำให้เกิดความสับสน ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัย เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดเกี่ยวกับการหักภาชี ณ ที่จ่าย รวมไปถึงปัจจัย เกี่ยวกับความรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการเจตนาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัย ที่อยู่ในเกณฑ์ที่มีระดับผลกระทบ ต่องานการปฏิบัติหน้าที่หักภาชี ณ ที่จ่ายมาก ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการหักภาชี ณ ที่จ่าย ปัจจัย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการ หักภาชี ณ ที่จ่ายของกรมสรรพากร และปัจจัยที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บและนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่าย เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานการ ปฏิบัติหน้าที่หักภาชี ณ ที่จ่าย ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

สำหรับในส่วนของความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการ ปฏิบัติหน้าที่หักภาชี ณ ที่จ่ายในจังหวัดเชียงใหม่ จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หักภาชี ณ ที่จ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบสูงกว่าทุกปัจจัย แสดงให้เห็นว่าระดับความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่หักภาชี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย
ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย
จากตัวแปรเพื่อลำดับความสำคัญ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาณี
ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหาและอุปสรรค	ไม่เลือก		เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย	31	18.70	135	81.30
2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความกลัวต่อการรับผิด ทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ถูกต้อง	44	26.50	122	73.50
3. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการ หักภาณี ณ ที่จ่าย	60	36.10	106	63.90
4. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในการติดต่อราชการ	72	43.40	94	56.60
5. ปัญหาและอุปสรรคของความพร้อมในการปฏิบัติ หน้าที่หักภาณี ณ ที่จ่าย	80	48.20	86	51.80
6. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร ของกรมสรรพากร	123	74.10	43	25.90
7. ปัญหาและอุปสรรคภายในองค์การบริหารส่วนตำบล	126	75.90	40	24.10
8. ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ	155	93.37	11	0.07

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย เช่น ขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน เข้าใจยาก ฯลฯ เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด จำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.30 รองลงมาได้แก่ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับ ความกลัวต่อการรับผิดชอบทางแพ่ง และทางอาญาหากปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ถูกต้อง จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.50 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย เช่น ความยากของ แบบแสดงรายการ มีข้อละเอียดปลีกย่อยมาก ฯลฯ จำนวน 106 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.90 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากรในการติดต่อราชการ เช่น ไม่ได้รับการบริการที่ดี ไม่สามารถตอบปัญหาเกี่ยวกับภาษี หัก ณ ที่จ่าย ฯลฯ จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.60 ปัญหาและอุปสรรคของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.80

ส่วนปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารของกรมสรรพากร จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.90 ปัญหาและอุปสรรคภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น มีการแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายอยู่บ่อย ๆ จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.10 และปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.07 ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ (SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย

(Summary)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาถึงความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ในจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการหักภาษี ณ ที่จ่าย
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 166 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาแนะนำให้ถูกต้องจากนั้นได้ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยผ่านการดำเนินการตามขั้นตอน คือ นำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 20 ชุด หลังจากนั้น นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS 10.0 for Windows) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.52 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 57.23 โดยมีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสดร้อยละ 62.05 ผู้ให้ข้อมูลจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนมาก ร้อยละ 66.26 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางราชการเป็นหัวหน้าส่วน การคลัง ร้อยละ 83.13 ระดับชั้นทางราชการ ในระดับ 1 ถึงระดับ 3 ร้อยละ 76.51 มีอายุการทำงาน ระหว่าง 1 เดือน ถึง 5 ปี 1 เดือน โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 2 ปี 6.37 เดือน และมีการ พัฒนาความคิดและจิตใจอยู่ในระดับมาก

ส่วน 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก มีถึง 11 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของเวลาในการยื่นแบบแสดงรายการ
- 3) ปัจจัยเกี่ยวกับความยุ่งยากซับซ้อนของการแสดงรายการในแบบอื่นรายการ ภาษีหัก ณ ที่จ่าย
- 4) ปัจจัยเกี่ยวกับการต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติงานไม่ ถูกต้อง
- 5) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 6) ปัจจัยเกี่ยวกับความยุ่งยากซับซ้อนในวิธีการคำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายของภาษี แต่ละประเภท
- 7) ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานหักภาษี ณ ที่จ่าย
- 8) ปัจจัยเกี่ยวกับ ขั้นตอนในการยื่นแบบแสดงรายการต่อกรมสรรพากรยุ่งยากมี หลายขั้นตอนเกินไปทำให้เกิดความสับสน
- 9) ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ปัจจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย
- 11) ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการเจตนาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่

โดยภาพรวมแล้ว จะเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับตลอดจนถึงความยุ่งยากซับซ้อน และความยากเกี่ยวกับรายละเอียดในแบบแสดงรายการ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก

ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาอีก 4 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหา การปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ในระดับปานกลาง คือ

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร
- 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายของกรม สรรพากร
- 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ จัดเก็บและนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่าย

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การ บริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ

- 1) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร เช่น ขึ้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน เข้าใจยาก ฯลฯ
- 2) ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับความกลัวต่อการรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ถูกต้อง
- 3) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย เช่น ความยากของแบบแสดงรายการ มีข้อละเอียดปลีกย่อยมาก ฯลฯ
- 4) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในการ ติดต่อบริการ เช่น ไม่ได้รับการบริการที่ดี ไม่สามารถตอบปัญหาเกี่ยวกับภาษี หัก ณ ที่จ่าย ฯลฯ
- 5) ปัญหาและอุปสรรคของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารของกรมสรรพากร

- 7) ปัญหาและอุปสรรคภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น มีการแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายอยู่บ่อย ๆ
- 8) ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เช่นระยะเวลาการยื่นแบบสั้้นเกินไป อาจนำภาษีที่หักไว้ส่งไม่ทัน ควรขยายเวลาออกไปอีก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

(Recommendations)

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล และได้ทราบถึงระดับความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ตลอดจนความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการหักภาษี ณ ที่จ่าย รวมไปถึงได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าปัจจัยที่มีระดับผลกระทบมาก ถึง 11 ปัจจัย ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกรมสรรพากรเอง คือ ความไม่เข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของกรมสรรพากร รวมไปถึงแบบแสดงรายการ เงื่อนไขต่าง ๆ และความยุ่งยากซับซ้อนทั้งในตัวแบบแสดงรายการ และวิธีการคำนวณ การมีขั้นตอนหลากหลายขั้นตอนในการหักภาษี และนำส่งภาษี แสดงให้เห็นว่าระดับความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อย

ดังนั้น จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ หักภาษี ณ ที่จ่ายของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องที่เกิดจากกรมสรรพากรเป็นส่วนใหญ่ กรมสรรพากรจึงควรตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องของความไม่เข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร ควรเน้นการชี้แจง แนะนำ ให้การฝึกอบรม และให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่าง ๆ และในส่วนของแบบแสดงรายการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน กรมสรรพากรควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแบบแสดงรายการให้กระชับ รัดกุม ง่ายต่อการเข้าใจให้มากขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมและความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ในระดับมาก แสดงว่าหากสามารถลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ลงได้ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ก็จะยิ่งเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่ ก็ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของกรมสรรพากรเองเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนักปฏิบัติหน้าที่ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การต้องมีความรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญาของเจ้าหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนักปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังเกรงกลัวอยู่ ดังนั้น กรมสรรพากร ควรประสานกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อรัฐบาลและประเทศชาติให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(Recommendation for Further Study)

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไปโดยจะทำการวิจัยขยายผล ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรจะขยายขอบเขตในการวิจัยให้กว้างมากยิ่งขึ้นให้ครอบคลุมในระดับจังหวัดในภาคเหนือเพิ่มเติมขึ้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนักปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ อาจจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลด้วยกัน หรือ ศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานเอกชนเพิ่มเติม
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนักปฏิบัติหน้าที่ในภาษีชนิดอื่น ๆ เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม หรือภาษีเงินได้ต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กัญญา สุวรรณเสม. 2533. ความพยายามในการจัดเก็บภาษีอากรของจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทย. ธงชัย สันติวงษ์. 2533. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธัญญา ภู่อ่าง. 2539. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาษีมูลค่าเพิ่ม ของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- นำชัย ทนุผล. 2540. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่ : สาขาบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วุฒิชัย จ้านง. 2533. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : หจก. บำรุงสาส์น
- สมชาย จักรพันธุ์. 2543. “ความฉลาดทางอารมณ์.” นิตยสารใกล้หมอ. (ฉบับเดือน พ.ค – มิ.ย. 2543) : 80-83
- สมชัย ฤชุพันธุ์. 2537. การเงินธุรกิจและการภาษีอากร กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สาธิต อุทัยศรี. 2531. “ทำไมประชาชนจึงไม่ค่อยอยากเสียภาษี.” สรรพากรสาส์น, 5 (พฤษภาคม) : 140-142
- สุนิติ กาญจนวณิชย์. 2534. สรรพากรสาส์น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- Argyris Christ. 1964. **Integrating Individual in Organization**. USA: JOHN Wiley & Son.
- Paul Hersey and Ken Blanchard. 1993. **Managing of Organization Behavior**. 6th ED. USA: Prentice-Hall Int. Inc.
- Robert Katz. 1974. “Skill of an Effective Administration”. **Harvard Business Review**. (September - October 1974): 94 – 96.

Schermerhorn, Hunt and Osborn 1991. **Managing Organization Behavior**. SINGAPORE: John Wiley & Son Inc.

Stephen P. Robbins. 1991. **Organizational Behavior**. USA: Prentice – Hall Int. Inc.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัญหาพิเศษ ของนักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ (MBA) ภาควิชาบริหารธุรกิจและตลาดการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งจะนำไปเป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น สำหรับ ข้อมูลที่ท่านตอบ ผู้จัดทำจะเก็บไว้เป็นความลับ พร้อมนี้ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย
- ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านต้องการเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ
 1. ☐ ชาย
 2. ☐ หญิง
2. อายุปัจจุบัน (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1. ☐ 18 – 25 ปี
 2. ☐ 26 – 35 ปี
 3. ☐ 36 – 45 ปี
 4. ☐ 46 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส
 1. ☐ โสด
 2. ☐ สมรส
 3. ☐ หย่า
 4. ☐ หม้าย
4. ระดับการศึกษา
 1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ☐ ปริญญาตรี
 3. ☐ ปริญญาโท
 4. ☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งทางราชการที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

1. ☐ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ☐ หัวหน้าส่วนการคลัง
3. ☐ นักวิชาการคลัง
4. ☐ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี / เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
5. ☐ สมาชิกสภาตำบล
6. ☐ อื่น ๆ (ระบุ)

6. ระดับชั้นทางราชการ

1. ☐ ระดับ 1 ถึง ระดับ 3
2. ☐ ระดับ 4 ถึง ระดับ 5
3. ☐ ระดับ 6 ขึ้นไป

7. อายุการทำงาน ปี เดือน

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หักภาณิ ณ ที่จ่าย ของท่าน
กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในรายละเอียดดังต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการหักภาณิ ณ ที่จ่ายมี น้อย มีผลกระทบทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่				
2. เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาณิ ณ ที่จ่ายส่งรัฐซึ่ง ทำงานผิดพลาดย่อมจะได้รับ โทษทั้งทางแพ่งและทางอาญา				
3. ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานหักภาณิ ณ ที่จ่าย จะเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น				
4. การมีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่หักภาณิ ณ ที่จ่าย จะช่วยให้รัฐมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม				

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของท่าน

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่เกี่ยวกับระดับผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย

ผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายของท่าน	ผลกระทบในระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมสรรพากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย					
2. ความยุ่งยากซับซ้อนของการแสดงรายการในแบบยื่นรายการภาษี หัก ณ ที่จ่ายที่จะต้องยื่นต่อกรมสรรพากร					
3. ความยุ่งยากซับซ้อนในวิธีการคำนวณภาษีของภาษีแต่ละประเภท					
4. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายของกรมสรรพากร					
5. ความรู้ในการปฏิบัติงานหักภาษี ณ ที่จ่าย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล					
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของท่านที่หน้าที่เกี่ยวกับการ หักภาษี ณ ที่จ่าย					
7. การรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา หากปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ของ เจ้าหน้าที่ ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย					
8. การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ในการหักภาษี ณ ที่จ่าย ให้ถูกต้อง					
9. เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการหักภาษี ณ ที่จ่าย					
10. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายจากกรมสรรพากร					
11. การจัดการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายจากกรมสรรพากร					
12. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บ และนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่าย					
13. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการเจตนาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่หัก ภาษี ณ ที่จ่าย					
14. เงื่อนไขของเวลาในการยื่นแบบแสดงรายการมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ หน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายเป็นอย่างมาก					
15. ขั้นตอนในการยื่นแบบแสดงรายการต่อกรมสรรพากรยุ่งยาก และมีหลาย ขั้นตอนเกินไปทำให้เกิดความสับสน					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ของท่าน
(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านต้องการเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง

- ☐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกรมสรรพากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ข้อกับการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย เช่น ขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน เข้าใจยาก ฯลฯ
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น มีการแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่
ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย อยู่บ่อย ๆ
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย
ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในการติดต่อ
ราชการ เช่น ไม่ได้รับการบริการที่ดี ไม่สามารถตอบปัญหาเกี่ยวกับภาษีหัก ณ ที่จ่าย ฯลฯ
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย เช่น ความยากของ
แบบแสดงรายการ มีข้อละเอียดปลีกย่อยมาก ฯลฯ
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความกลัวต่อการรับผิดทางแพ่งและทางอาญา
หากปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ถูกต้อง
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารของกรมสรรพากร
- ☐ ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ระบุ)

.....

.....

ขอขอบคุณความคิดเห็นอันมีคุณค่าของท่าน
โปรดพบและส่งคืนผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลัง จักขอบคุณยิ่ง



ภาคผนวก ข
รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่

<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
1. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา	อำเภอเมืองเชียงใหม่
2. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดด	อำเภอเมืองเชียงใหม่
3. องค์การบริหารส่วนตำบลฟ้าฮ่าม	อำเภอเมืองเชียงใหม่
4. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหียะ	อำเภอเมืองเชียงใหม่
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสุเทพ	อำเภอเมืองเชียงใหม่
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่ง	อำเภอเมืองเชียงใหม่
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหอย	อำเภอเมืองเชียงใหม่
8. องค์การบริหารส่วนตำบลช่วงเปา	อำเภอจอมทอง
9. องค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ	อำเภอจอมทอง
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง	อำเภอจอมทอง
11. องค์การบริหารส่วนตำบลคอยแก้ว	อำเภอจอมทอง
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปะ	อำเภอจอมทอง
13. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอย	อำเภอจอมทอง
14. องค์การบริหารส่วนตำบลคดยหล่อ	กิ่งอำเภอคดยหล่อ
15. องค์การบริหารส่วนตำบลสองแคว	กิ่งอำเภอคดยหล่อ
16. องค์การบริหารส่วนตำบลยางคราม	กิ่งอำเภอคดยหล่อ
17. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข	กิ่งอำเภอคดยหล่อ
18. องค์การบริหารส่วนตำบลปางหินฝน	อำเภอแม่แจ่ม
19. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาจร	อำเภอแม่แจ่ม
20. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าผา	อำเภอแม่แจ่ม
21. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึก	อำเภอแม่แจ่ม
22. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์	อำเภอแม่แจ่ม
23. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทับ	อำเภอแม่แจ่ม
24. องค์การบริหารส่วนตำบลช่างเคิ่ง	อำเภอแม่แจ่ม
25. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว	อำเภอเชียงดาว
26. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งข้าวพวง	อำเภอเชียงดาว
27. องค์การบริหารส่วนตำบลปิงโค้ง	อำเภอเชียงดาว

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
28. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองงาย	อำเภอเชียงดาว
29. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนะ	อำเภอเชียงดาว
30. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นะ	อำเภอเชียงดาว
31. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง	อำเภอเชียงดาว
32. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงดอย	อำเภอดอยสะเก็ด
33. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่โป่ง	อำเภอดอยสะเก็ด
34. องค์การบริหารส่วนตำบลหลวงเหนือ	อำเภอดอยสะเก็ด
35. องค์การบริหารส่วนตำบลสันปูเลย	อำเภอดอยสะเก็ด
36. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าป้อง	อำเภอดอยสะเก็ด
37. องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดขวัญ	อำเภอดอยสะเก็ด
38. องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดใหญ่	อำเภอดอยสะเก็ด
39. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กืด	อำเภอดอยสะเก็ด
40. องค์การบริหารส่วนตำบลตำราญราษฎร์	อำเภอดอยสะเก็ด
41. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยเงิน	อำเภอดอยสะเก็ด
42. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเมี่ยง	อำเภอดอยสะเก็ด
43. องค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ	อำเภอดอยสะเก็ด
44. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋	อำเภอแม่แตง
45. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่หอพระ	อำเภอแม่แตง
46. องค์การบริหารส่วนตำบลอินทนิล	อำเภอแม่แตง
47. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แตง	อำเภอแม่แตง
48. องค์การบริหารส่วนตำบลขี้เหล็ก	อำเภอแม่แตง
49. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	อำเภอแม่แตง
50. องค์การบริหารส่วนตำบลกื๊ดช้าง	อำเภอแม่แตง
51. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง	อำเภอแม่แตง
52. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองก้าย	อำเภอแม่แตง
53. องค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง	อำเภอแม่แตง
54. องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่ายาง	อำเภอแม่แตง

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่(ต่อ)

<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
55. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว	อำเภอแมริม
56. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แรม	อำเภอแมริม
57. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สา	อำเภอแมริม
58. องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง	อำเภอแมริม
59. องค์การบริหารส่วนตำบลสันโป่ง	อำเภอแมริม
60. องค์การบริหารส่วนตำบลชีเหล็ก	อำเภอแมริม
61. องค์การบริหารส่วนตำบลสะลวง	อำเภอแมริม
62. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย	อำเภอแมริม
63. องค์การบริหารส่วนตำบลริมเหนือ	อำเภอแมริม
64. องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองแก้ว	อำเภอแมริม
65. องค์การบริหารส่วนตำบลสะเมิงใต้	อำเภอสะเมิง
66. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว	อำเภอสะเมิง
67. องค์การบริหารส่วนตำบลยังเมิน	อำเภอสะเมิง
68. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	อำเภอฝาง
69. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่งอน	อำเภอฝาง
70. องค์การบริหารส่วนตำบลสันทราย	อำเภอฝาง
71. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะ	อำเภอฝาง
72. องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น	อำเภอฝาง
73. องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน	อำเภอฝาง
74. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข่า	อำเภอฝาง
75. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุน	อำเภอฝาง
76. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น	อำเภอไชยปราการ
77. องค์การบริหารส่วนตำบลปงคำ	อำเภอไชยปราการ
78. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	อำเภอไชยปราการ
79. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทะลบ	อำเภอไชยปราการ
80. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาวาง	อำเภอแม่อาว
81. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สาว	อำเภอแม่อาว

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
82. องค์การบริหารส่วนตำบลสันตันหมื่น	อำเภอแม่อาว
83. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคอง	อำเภอแม่อาว
84. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง	อำเภอแม่อาว
85. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปิง	อำเภอพร้าว
86. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	อำเภอพร้าว
87. องค์การบริหารส่วนตำบลโหล่งขอด	อำเภอพร้าว
88. องค์การบริหารส่วนตำบลสันทราย	อำเภอพร้าว
89. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าดู้ม	อำเภอพร้าว
90. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แว่น	อำเภอพร้าว
91. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง	อำเภอพร้าว
92. องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนผาก	อำเภอพร้าว
93. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง	อำเภอพร้าว
94. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแพร่	อำเภอพร้าว
95. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่	อำเภอพร้าว
96. องค์การบริหารส่วนตำบลยู่หว้า	อำเภอสันป่าตอง
97. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง	อำเภอสันป่าตอง
98. องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง	อำเภอสันป่าตอง
99. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว	อำเภอสันป่าตอง
100. องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง	อำเภอสันป่าตอง
101. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	อำเภอสันป่าตอง
102. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสะโตก	อำเภอสันป่าตอง
103. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งด้อม	อำเภอสันป่าตอง
104. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแม	อำเภอสันป่าตอง
105. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้ำ	อำเภอสันป่าตอง
106. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี่	อำเภอแม่วาง
107. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่วิน	อำเภอแม่วาง
108. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรวงทอง	อำเภอแม่วาง

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
109. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนเปา	อำเภอแม่วาง
110. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านภาค	อำเภอแม่วาง
111. องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง	อำเภอสันกำแพง
112. องค์การบริหารส่วนตำบลสันกำแพง	อำเภอสันกำแพง
113. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปูกา	อำเภอสันกำแพง
114. องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง	อำเภอสันกำแพง
115. องค์การบริหารส่วนตำบลออนใต้	อำเภอสันกำแพง
116. องค์การบริหารส่วนตำบลร่องวัวแดง	อำเภอสันกำแพง
117. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย	อำเภอสันกำแพง
118. องค์การบริหารส่วนตำบลบวกล้าง	อำเภอสันกำแพง
119. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แฝก	อำเภอสันทราย
120. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แฝกใหม่	อำเภอสันทราย
121. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจ่อม	อำเภอสันทราย
122. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่	อำเภอสันทราย
123. องค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง	อำเภอสันทราย
124. องค์การบริหารส่วนตำบลสันพระเนตร	อำเภอสันทราย
125. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง	อำเภอสันทราย
126. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเส็น	อำเภอสันทราย
127. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร	อำเภอสันทราย
128. องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าเปา	อำเภอสันทราย
129. องค์การบริหารส่วนตำบลหางดง	อำเภอหางดง
130. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหวน	อำเภอหางดง
131. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองควาย	อำเภอหางดง
132. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแพร่	อำเภอหางดง
133. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปง	อำเภอหางดง
134. องค์การบริหารส่วนตำบลสันผักหวาน	อำเภอหางดง
135. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว	อำเภอหางดง

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
136. องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคง	อำเภอหางดง
137. องค์การบริหารส่วนตำบลสบแม่ข่า	อำเภอหางดง
138. องค์การบริหารส่วนตำบลหารแก้ว	อำเภอหางดง
139. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหลวง	อำเภอฮอด
140. องค์การบริหารส่วนตำบลหางดง	อำเภอฮอด
141. องค์การบริหารส่วนตำบลฮอด	อำเภอฮอด
142. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคอเรือ	อำเภอฮอด
143. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล	อำเภอฮอด
144. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลี	อำเภอฮอด
145. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยเต่า	อำเภอดอยเต่า
146. องค์การบริหารส่วนตำบลบงตัน	อำเภอดอยเต่า
147. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแอ่น	อำเภอดอยเต่า
148. องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งทุ่ง	อำเภอดอยเต่า
149. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเดื่อ	อำเภอดอยเต่า
150. องค์การบริหารส่วนตำบลอมก๋อย	อำเภออมก๋อย
151. องค์การบริหารส่วนตำบลยางเปียง	อำเภออมก๋อย
152. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่น	อำเภออมก๋อย
153. องค์การบริหารส่วนตำบลม่องจอง	อำเภออมก๋อย
154. องค์การบริหารส่วนตำบลสบโขง	อำเภออมก๋อย
155. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกียน	อำเภออมก๋อย
156. องค์การบริหารส่วนตำบลชมพู	อำเภอสารภี
157. องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี	อำเภอสารภี
158. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง	อำเภอสารภี
159. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแฝก	อำเภอสารภี
160. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากว้าง	อำเภอสารภี
161. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว	อำเภอสารภี
162. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังตาล	อำเภอสารภี

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

	<u>ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>สังกัดอำเภอ</u>
163.	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบง	อำเภอสารภี
164.	องค์การบริหารส่วนตำบลสันทราย	อำเภอสารภี
165.	องค์การบริหารส่วนตำบลข่วงมุง	อำเภอสารภี
166.	องค์การบริหารส่วนตำบลไชยสถาน	อำเภอสารภี





ภาคผนวก ค
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย (Biographical Sketch)

ชื่อ – สกุล	นายประจักษ์ เลิศรุ่ง
วัน เดือน ปี เกิด	วันเสาร์ที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2512
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	- พ.ศ. 2527 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพิริยาลัยแพร่ จังหวัดแพร่ - พ.ศ.2530 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิริยาลัยแพร่ จังหวัดแพร่ - พ.ศ.2534 ปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ เอกบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	- พ.ศ. 2534 ตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัทกิงคองไอส์แลนด์ จำกัด - พ.ศ.2536 ตำแหน่ง Personal Officer บริษัท พีแอนด์บี รัชดา โฮเต็ล จำกัด (โรงแรม ดิเอ็มเมอรัล กรุงเทพมหานคร) - พ.ศ.2537 รับราชการตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานสรรพากรเขต 5 - พ.ศ.2539 รับราชการตำแหน่งบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 - พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน รับราชการตำแหน่งบุคลากร งานกรเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานสรรพากรภาค 8 เชียงใหม่