



จัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างไรให้ถูกหลักภาษีอากร

ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์¹ศุภกัญญา จันทรุกขา²

supakanyaj@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาและวางแผนการจัดสวัสดิการที่สามารถจูงใจลูกจ้างใหม่และลูกจ้างเดิมได้อย่างจริงจัง พร้อมๆ กับการพิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดที่ลูกจ้างและองค์กรจะได้รับในประเด็นของภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร บทความนี้ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่ผ่านมา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากรตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2550 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้าง ทั้งในด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล เนื่องจากการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ อาจได้รับการยกเว้นและลูกจ้างไม่ต้องนำมาถือเป็นเงินได้พึงประเมิน ในขณะที่สวัสดิการบางประเภท ลูกจ้างอาจจำเป็นต้องนำมารวมเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร เช่นเดียวกับการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ก็ต้องพิจารณาว่าสวัสดิการเหล่านั้นอาจจะถือเป็นรายจ่ายขององค์กร หรืออาจจะถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากรก็ได้ ที่สำคัญที่สุดคือ นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้เข้ากับองค์ประกอบที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดทางภาษีอากร ดังนั้น การศึกษาถึงกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อหารือ และข้อยกเว้นต่างๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ควรศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและองค์กร

คำสำคัญ: สวัสดิการ การวางแผนภาษีอากร ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล

Abstract

The purpose of this paper was intended to encourage personnel-related employment as employers, employees or human resource personnel to recognize the importance of studying and planning in welfare that can attract new employees and existing employees seriously. With consideration to the interests of employers and organizations will be on issues of taxation under the Revenue Code. This paper studied and collected information from past research, relevant laws and discussed letters of the Department of Revenue from January 2550 until September 2554 which related to welfare benefits for employees and employers in terms of Personal Income Tax and Corporate Income Tax. Due to the various forms of welfare, would be exempted and shall not be considered as assessable income. Nevertheless, employees have to include some benefits as assessable income under section 39 of the Revenue Code. As well as organizations that provide welfare to employees, these benefits may be considered as expenses of the organization or expenditure prohibited by Section 65 Ter of the Revenue Code. The most important is the welfare in order to get the most out of tax. It is necessary that employers must provide welfare with elements by the law. Therefore, the study of the laws, regulations, discussions and these exceptions are essential that stakeholders in organizations should study and understand clearly for benefits of both employees and organizations.

Keywords: Welfare, Tax Planning, Personal Income Tax, Corporate Income Tax

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาการบัญชี คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

² อาจารย์ประจำสาขาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



บทนำ

การบริหารองค์การให้สำเร็จได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการจัดการ ซึ่งคนหรือพนักงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การทำงานของพนักงานเป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การจึงพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า และต้องใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากที่สุด

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานนั้น องค์การต้องคำนึงถึงความสุขทั้งทางร่างกายและทางจิตใจของพนักงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ของคนในองค์การ สุขภาพอนามัยที่ดี รวมถึงการตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “สวัสดิการ” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นวิธีตอบแทนพนักงานที่ดีที่สุดที่องค์การจะสามารถจัดหาให้กับพนักงานได้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 95 รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ และมาตรา 99 นายจ้างต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่ข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ (กฎหมายแรงงาน 2550, 2550, หน้า 37) ซึ่งการจัดสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง สวัสดิการตามกฎหมายนั้นให้นายจ้างต้องจัดสถานที่ทำงานให้ลูกจ้าง ดังนี้

1. สวัสดิการที่เกี่ยวกับสุขอนามัย ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น ชีฟิ่งแก้ปวดบวม ผงน้ำเกลือแร่ ยาแก้แพ้ ยาธาตุน้ำแดง ยาแก้ปวดลดไข้ เป็นต้น สำหรับองค์การขนาดใหญ่ต้องมีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด (เกษมสันต์, 2551, หน้า 52)

2. สวัสดิการที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นายจ้างต้องจัดและดูแลสถานที่ทำงานและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่ได้รับอันตรายต่อชีวิตร่างกาย จิตใจ และสุขอนามัย

นอกจากนั้นงานบางลักษณะที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย กฎหมายก็กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเครื่องป้องกันอันตรายหรือมาตรการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างไว้เฉพาะในงานแต่ละลักษณะ ซึ่งได้ออกเป็นกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น งานก่อสร้าง งานที่ต้องทำเกี่ยวกับเครื่องจักร สารเคมี ไฟฟ้า ประดาน้ำ กิจกรรมทำเหมืองแร่ ปีโตเลียม ผลิตภัณฑ์ ประกอบ เสริมแต่ง ดัดแปลง แปรสภาพ ทำถนน เป็นต้น นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น นายจ้างสามารถจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และต้องปิดประกาศ หรือแจ้งตามที่ข้อตกลงกับลูกจ้าง

สวัสดิการพนักงาน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้มากมาย เช่น อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, หน้า 171) กล่าวว่าคำว่า ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่องค์การกำหนดเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจเรียกว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” การจ่ายสวัสดิการต่างๆ ก็เพื่อให้การช่วยเหลือพนักงานและบุคคลในครอบครัว อีกทั้งเป็นการช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของพนักงาน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมันรถและค่าเช่ายานพาหนะ โดยสามารถจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก

ซึ่งจากการศึกษาความหมายของสวัสดิการและพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมายสามารถจำแนก



สวัสดิการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สวัสดิการตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการที่องค์การจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องน้ำ ห้องส้วม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และส่งเสริมสวัสดิการ ความปลอดภัย คุณภาพชีวิตแก่พนักงาน

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการ ที่องค์การจัดให้ด้วยความเต็มใจ ความร่วมมือระหว่าง องค์การและพนักงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความพอใจในการทำงาน สร้างความสามัคคี และความจงรักภักดีของคนในองค์การ เช่น การจัดรถ รับส่งพนักงาน ชุดทำงาน การจ่ายประกันสังคม การ จ่ายเงินประกันชีวิต เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เสงี่ยมจันทร์, 2546, หน้า 240)

การจัดสวัสดิการเป็นบริการอย่างหนึ่งของ หน่วยงาน เพื่อมุ่งผลประโยชน์ให้เกิดแก่พนักงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดความ รัก ความผูกพันเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การที่มีกิจการมั่นคงและมีชื่อเสียงจะจัด สวัสดิการได้ดีกว่าองค์การอื่น (อานวย แสงสว่าง, 2542, หน้า 150 อ้าวอิงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 291)

แต่ในความหมายและเงื่อนไขของคำว่า “สวัสดิการ” ในมุมมองของประมวลรัษฎากรอาจ แตกต่างจากความหมายข้างต้น เพราะประมวล รัษฎากรจำเป็นต้องคำนึงถึงการให้สวัสดิการที่ สามารถนำมาถือเป็นค่าใช้จ่ายทางภาษีอากรได้ด้วย ซึ่งประมวลรัษฎากรมองสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่นายจ้าง มีให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิต และความเป็นอยู่ ในการทำงานที่ดีขึ้น สะดวกสบายมากขึ้น แต่ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และข้อกำหนด ของประมวลรัษฎากรด้วย

ชาญชัย ภูรินันท์ศรี (2554) อธิบายไว้ว่า การ ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างที่สามารถนำมาถือเป็น ค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิทางภาษีอากร และ หากมีภาษีซื้อที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการเหล่านั้นก็ สามารถนำมาถือเป็นเครดิตภาษีซื้อหรือขอคืนภาษีได้ นั้นจะต้องมีองค์ประกอบครบ 3 ข้อดังต่อไปนี้ คือ

(1) นายจ้างจะต้องมีระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ เกี่ยวกับสวัสดิการ และต้องแจ้งให้พนักงานและ ลูกจ้างทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการ (2) เป็น สวัสดิการที่ให้แก่พนักงาน และลูกจ้างทุกคนโดยไม่ เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้อาจจะได้ไม่เท่ากันในแต่ละระดับ หรือตำแหน่งงานของพนักงานหรือลูกจ้างก็ได้ แต่ พนักงานและลูกจ้างจะต้องได้รับสวัสดิการทุกคน โดย ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และ (3) สวัสดิการนั้นจะต้อง เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ และก่อให้เกิดรายได้ ในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ มีผลต่อการสร้าง รายได้ให้แก่ นายจ้าง และเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่พนักงานและลูกจ้างนั่นเอง

ทั้งนี้ หากสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นั้นไม่เข้า เงื่อนไขทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้น ในทางภาษีอากร จะถือว่าเป็นรายจ่ายส่วนตัวที่ให้โดยเสนหา และถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3)

โดยทั่วไปรายจ่ายค่าสวัสดิการอาจแบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ

1. รายจ่ายค่าสวัสดิการทั่วไป เช่น การจัด เครื่องดื่ม ชา กาแฟ ให้กับพนักงาน

2. รายจ่ายค่าสวัสดิการที่มีระเบียบข้อบังคับ กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้กับ พนักงานทุกคนได้รับทราบ เช่น การจัดตั้งกองทุนเงิน ทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพ ประจำปี การจัดให้มีการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา การจัดให้มีเครื่องแบบ เงินช่วยเหลือหรือเงินให้ กู้แก่พนักงาน และการกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อน ประจำปี เป็นต้น

ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อนายจ้างเอง และต่อลูกจ้าง ในการได้รับสวัสดิการ นายจ้างจำเป็นต้องพิจารณา ผลประโยชน์สูงสุดต่อทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ลูกจ้างต้อง ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการดังกล่าวอย่างแท้จริง และประหยัดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในขณะที่ เดียวกัน นายจ้างก็ต้องได้รับประโยชน์ทางภาษีเงินได้ นิติบุคคลในการนำค่าสวัสดิการที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างมา ถือเป็นค่าใช้จ่ายของกิจการได้โดยไม่ต้องห้ามตาม มาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากรอีกด้วย

ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร ระบุไว้ว่า เงินได้ที่ ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดานั้น เรียกว่า “เงินได้



พึงประเมิน” หมายถึง เงินได้ของบุคคลใดๆ หรือหน่วยภาษีใดที่เกิดขึ้นในระหว่างปีภาษีของปีใดๆ ซึ่งหมายความรวมถึง (กลุ่มนักวิชาการภาษีอากร, 2554, หน้า 11) (1) เงินสด (2) ทรัพย์สินที่อาจคิดคำนวณได้เป็นเงินที่ได้รับจริง (3) ประโยชน์ที่อาจคิดได้เป็นเงิน (4) เงินค่าภาษีอากรที่ ผู้จ่ายเงินหรือผู้อื่นออกแทนให้ (5) เครดิตภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น สวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ กันจึงถือว่าเป็นประโยชน์เพิ่มที่อาจคิด

ได้เป็นเงินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าประโยชน์เพิ่มที่พนักงานได้รับนั้นจะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทุกกรณีไป ประโยชน์เพิ่มบางอย่างก็มีกฎหมายบัญญัติให้ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยพนักงานไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ตัวอย่างประโยชน์เพิ่มที่นายจ้างให้ และถือเป็นการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับพนักงาน

ประเภทของสวัสดิการ	หมายเหตุ
ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก	ต้องเป็นไปตามมาตรา 42 (1) แห่งประมวลรัษฎากร
ช่วยค่าน้ำมันรถพนักงาน	ลูกจ้างนำรถส่วนตัวมาใช้เพื่อประโยชน์ของกิจการของนายจ้าง
จ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้	ลูกจ้างไปปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของกิจการของนายจ้าง
จัดรถรับ-ส่งพนักงาน	ลูกจ้างมาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของกิจการของนายจ้าง
จัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน	เพื่อประโยชน์ของกิจการของนายจ้างโดยตรง
จ่ายเบี้ยประกันภัยให้แก่พนักงาน	เพื่อประโยชน์ของกิจการของนายจ้างโดยตรง
จัดหาเครื่องแบบให้แก่พนักงาน	ยกเว้นไม่เกินปีละ 2 ชุด และเสื้อนอก 1 ตัว
จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน	ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126
ช่วยเหลือเงินค่าสมรส	เป็นไปตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร
ค่าคลอดบุตร และค่างานศพให้แก่พนักงาน	
สมาชิกกอล์ฟคลับ/สโมสรกีฬา หรือสโมสรเพื่อการพักผ่อน	ไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มเฉพาะตัวบุคคล ตามคำสั่ง ป.56/2538
ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	เป็นไปตามมาตรา 42 (11) แห่งประมวลรัษฎากร แต่พนักงานต้องกลับมาปฏิบัติงานที่บริษัทเมื่อสำเร็จการศึกษา
จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน	ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126
เงินชดเชยจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126

ที่มา : สำนักงานบัญชี เค.เอ.พี. แอสโซซิเอท (2555)

สวัสดิการที่เป็นไปตามเงื่อนไขตามมาตรา 96 และมาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กล่าวไว้ว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มาจากการเลือกตั้ง ประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ทั้งตรวจตรา ควบคุม ดูแล การ

จัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (กฎหมายแรงงาน 2550, 2550, หน้า 37) ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ อาจเข้าลักษณะเป็นประโยชน์เพิ่มอันถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 และเข้าลักษณะเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) ซึ่งลูกจ้างผู้ได้รับสวัสดิการดังกล่าวจะต้องนำประโยชน์ที่ได้รับมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ยกตัวอย่างดังตาราง 2



ตาราง 2 ตัวอย่างประโยชน์ที่นายจ้างให้ และถือเป็นเงินได้พึงประเมินที่ลูกจ้างต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ประเภทของสวัสดิการ	หมายเหตุ
จ่ายเบี้ยขยัน	ถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1)
พนักงานอาศัยอยู่ที่บ้านพักของนายจ้างโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า	พนักงานจะต้องนำประโยชน์ที่ได้รับทั้งหมดมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี
นายจ้างออกภาษีแทนพนักงาน	ถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร
ให้พนักงานกินข้าวฟรี	ถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร
ให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด	ถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร
พนักงานซื้อหุ้น / แลกหุ้น	ถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร
ช่วยค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน	ถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร

ที่มา : สำนักงานบัญชี เค.เอ.พี. แอสโซซิเอท (2555)

ประเด็นข้อหาหรือของกรมสรรพากรที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงาน

จากการรวบรวมหนังสือตอบข้อหาหรือของกรมสรรพากรตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2550 จนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการประเภทต่างๆ และภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล ได้ดังนี้

1. กรณีที่บริษัทให้บ้านพักฟรีแก่พนักงาน

หากข้อเท็จจริงระบุว่าบริษัทได้ให้บ้านพักฟรีแก่พนักงาน มูลค่าของการได้อยู่บ้านพักฟรีโดยไม่เสียค่าเช่า ถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 และมาตรา 40(1) หรือมาตรา 40(2) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้น พนักงานจะต้องนำประโยชน์ที่ได้รับทั้งหมดมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี อย่างไรก็ตาม หากพนักงานหลายคนอยู่บ้านหลังเดียวกันโดยไม่เสียค่าเช่า ให้คำนวณประโยชน์เพิ่มเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงานแต่ละคนในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี (ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.23/2533 เรื่องการกำหนดมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้

อยู่โดยไม่เสียค่าเช่าเป็นเงินได้พึงประเมิน ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2533) (กรมสรรพากร, 2533)

นอกจากนี้ หากการได้อยู่บ้านพักฟรีแล้วบริษัทยังรับผิดชอบค่าน้ำ ค่าไฟ ที่ได้จ่ายไปจริงให้กับพนักงานด้วย เงินดังกล่าวนี้ก็เป็นประโยชน์เพิ่มที่พนักงานได้รับทั้งสิ้น พนักงานจะต้องนำมารวมเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทั้งจำนวน อย่างไรก็ตาม หากการจัดที่พักอาศัยให้พนักงานอยู่นั้นเป็นการประกาศแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบเป็นการทั่วไปแล้ว บริษัทฯ ก็มีสิทธิหักค่าน้ำ และค่าไฟฟ้ามาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือตอบข้อหาหรือเลขที่ กค 0706/8484 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2550) (กรมสรรพากร, 2550 ก)

2. กรณีการจำหน่ายเครื่องแบบพนักงานในราคาต่ำกว่าทุน

หากข้อเท็จจริงระบุว่าบริษัทฯ ได้ขายเครื่องแบบพนักงานในราคาต่ำกว่าทุน ส่วนต่างระหว่างราคาขายและราคาทุนนั้น ถือเป็นส่วนสตที่บริษัทฯ ขายให้แก่พนักงานเพื่อเป็นสวัสดิการตามข้อตกลงในการจ้างงาน กรณีนี้จึงไม่ถือว่าเป็นเงินได้หรือประโยชน์เพิ่มใดที่พนักงานได้รับ เนื่องจากการจ้างแรงงาน หรือเนื่องจากหน้าที่งาน หรือตำแหน่งงานที่ทำ หรือจากการรับทำงานให้ตามมาตรา 39



และมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้น พนักงานจึงไม่ต้องนำส่วนลดที่บริษัทฯ ให้มาถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร นอกจากนี้ บริษัทฯ ก็ไม่ต้องนำส่วนลดดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นรายได้เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 65 และ มาตรา 65 ทวิ (4) แห่งประมวลรัษฎากร และบริษัทฯ มีสิทธินำต้นทุนของเครื่องแบบพนักงานมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือตอบข้อหารือเลขที่ กค 0706/8484 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2550) (กรมสรรพากร, 2550 ก)

3. กรณีการให้สวัสดิการแก่พนักงานในการกู้ยืมเงิน

หากข้อเท็จจริงระบุว่าบริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินแก่พนักงานผู้ได้รับความเดือดร้อนทางด้านการเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย ซึ่งมีการจัดทำเป็นระเบียบการให้กู้เงินและได้ประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปแล้ว กรณีนี้จึงถือได้ว่าเป็นการให้กู้เงินโดยไม่คิดดอกเบี้ยโดยมีเหตุผลอันสมควร ตามมาตรา 65 ทวิ (4) แห่งประมวลรัษฎากร

สาระสำคัญของกรณีนี้อยู่ที่ว่าบริษัทได้จัดทำระเบียบสวัสดิการพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและได้ประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับรู้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติตนเอง (หนังสือตอบข้อหารือเลขที่ กค 0706/4260 ลงวันที่ 24 เมษายน 2550) (กรมสรรพากร, 2550 ข)

4. กรณีจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์แก่พนักงาน

หากข้อเท็จจริงพบว่า พนักงานซึ่งมีหน้าที่ต้องออกไปพบปะลูกค้าและใช้รถยนต์ส่วนตัวโดยบริษัทฯ ออกค่าน้ำมันให้ เพื่อทดแทนการที่บริษัทฯ ต้องซื้อรถยนต์เอง เสียค่าซ่อมแซม ค่าเสื่อมราคารถยนต์ ค่าเบี้ยประกันภัย และอื่น ๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงรับผิดชอบค่าน้ำมันให้กับพนักงานโดยคำนวณตามระยะทางพนักงานใช้จริงในการปฏิบัติงาน และตามค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ในระเบียบสวัสดิการพนักงาน และมีการประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป

จากกรณีดังกล่าวถือว่าบริษัทฯ คำนวณจ่ายค่าน้ำมันให้กับพนักงานตามระยะทางในการปฏิบัติจริง และเป็นไปตามระเบียบสวัสดิการพนักงานที่ประกาศแล้ว ดังนั้นจึงถือได้ว่าค่าน้ำมันที่บริษัทฯ จ่าย

นั้นถือเป็นค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการ บริษัทฯ มีสิทธินำค่าน้ำมันดังกล่าวมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ โดยไม่ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตี แห่งประมวลรัษฎากร

อย่างไรก็ตาม หากบริษัทฯ ได้จ่ายค่าน้ำมันไปเกินกว่าจำนวนที่พนักงานได้จ่ายไปจริงแล้ว ถือเป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัว ต้องห้ามมิให้ถือเป็นรายจ่ายตามมาตรา 65 ตี (3) แห่งประมวลรัษฎากร นอกจากนี้หากพนักงานซึ่งได้รับค่าน้ำมันจะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำค่าน้ำมันไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลธรรมดาตามมาตรา 42(1) แห่งประมวลรัษฎากรนั้น จะต้องมิใช่หลักฐานการใช้รถยนต์และพิสูจน์จนเป็นที่น่าเชื่อถือเพื่อให้เจ้าพนักงานสามารถตรวจสอบได้ ว่าได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็น เฉพาะเพื่อการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนและได้จ่ายไปทั้งหมดเพื่อการนั้นด้วย และที่สำคัญคือ บริษัทฯ จะต้องจัดทำระเบียบอนุญาตให้พนักงานสามารถเบิกจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ได้ และมีหนังสืออนุญาตพร้อมทั้งการบันทึกอนุญาตให้เดินทางไปติดต่อกิจการจากที่ใดถึงที่ใด ระยะทางเท่าใด ชื่อเจ้าของรถยนต์ หมายเลขทะเบียนรถยนต์ ใบเสร็จรับเงินค่าน้ำมันรถยนต์ที่มีการระบุชื่อเจ้าของรถยนต์ หมายเลขทะเบียนรถยนต์ให้ชัดเจนด้วยจึงจะไม่ถือว่าเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตี แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือตอบข้อหารือเลขที่ กค 0702/88 ลงวันที่ 7 มกราคม 2552) (กรมสรรพากร, 2552 ก)

5. กรณีจ่ายเงินรางวัลให้แก่พนักงาน

อ้างอิงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ที่กำหนดไว้ว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานของบริษัทฯ จะต้องจัดให้กับพนักงานรับเหมาแรงงานด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551) ดังนั้นหากบริษัทฯ ต้องการที่จะจัดสวัสดิการประเภทนี้ บริษัทฯ จะต้องกำหนดให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทน รวมทั้งพนักงานรับเหมาแรงงานโดยไม่ผ่านบริษัทรับเหมาแรงงานคู่สัญญา

หากข้อเท็จจริงพบว่า บริษัทฯ มีนโยบายในการจ่ายเงินรางวัลตอบแทนประจำปีให้กับพนักงานรับเหมาแรงงานเพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงาน ลดงานเสียจากการผลิต และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรับเหมาแรงงานปฏิบัติงานร่วมกับ



บริษัทฯ นาน ๆ เพื่อลดปัญหาการลาออก และเข้าใหม่ของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อกระบวนการผลิต ดังนั้น พนักงานและพนักงานรับเหมาแรงงานของบริษัทฯ หากอยู่ในเงื่อนไขที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ย่อมมีสิทธิได้รับเงินรางวัลดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เงินรางวัลที่บริษัทฯ จะจ่ายนั้น จะคำนวณจ่ายโดยอิงกับผลกำไรขาดทุนก่อนหักภาษีเงินได้นิติบุคคลของผลการดำเนินงานทุกสามเดือนในอัตราร้อยละ 3 แต่ถ้าไตรมาสใดบริษัทฯ ประสบผลขาดทุน ก็จะไม่มีการจ่ายเงินรางวัลตอบแทน

จากกรณีดังกล่าว เงินรางวัลที่จ่ายให้กับพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายบุคคล เข้าลักษณะเป็นเงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร พนักงานต้องนำเงินรางวัลดังกล่าวมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีที่ได้รับเงินได้นั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเงินรางวัลดังกล่าวได้กำหนดจ่ายจากผลกำไร แม้ว่าจะไม่ใช่ผลกำไรเมื่อสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีก็ตาม แต่ก็กำหนดจากผลกำไรเป็นฐานในการกำหนดการจ่ายเงินรางวัลของบริษัทฯ อีกทั้ง หากไม่มีกำไรบริษัทฯ ก็จะไม่จ่ายเงินรางวัลดังกล่าว ดังนั้น เงินรางวัลที่บริษัทฯ จ่ายจึงเข้าลักษณะเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี(19) แห่งประมวลรัษฎากร บริษัทฯ จึงไม่มีสิทธินำรายจ่ายดังกล่าวมารวมคำนวณกำไรสุทธิได้ (หนังสือตอบข้อหารือเลขที่ กค 0702/2311 ลงวันที่ 18 เมษายน 2554) (กรมสรรพากร, 2554 ก)

6. กรณีจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตสำหรับกรมธรรม์ประกันภัยกลุ่ม

หากข้อเท็จจริงพบว่า บริษัทฯ ได้ทำประกันภัยอุบัติเหตุกลุ่มให้กับพนักงาน เพื่อคุ้มครองเรื่องค่ารักษาพยาบาลหากเกิดอุบัติเหตุทั้งในและนอกเวลาทำงาน และมีเงินทดแทนหากทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต โดยบริษัทฯ จ่ายเบี้ยประกันภัยแทนลูกจ้างให้บริษัทประกันภัย สำหรับระยะเวลาคุ้มครองหนึ่งปี บริษัทฯ เป็นผู้ถือกรมธรรม์ พนักงานเป็นผู้เอาประกัน บริษัทฯ เป็นผู้รับประโยชน์ ในกรณีนี้หากพิจารณาถึงผลกระทบของพนักงานที่เกี่ยวกับเบี้ยประกันชีวิตที่บริษัทฯ จ่ายให้นั้น อ้างถึงกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2(77) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม

โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 263 (พ.ศ. 2549) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ลงวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งมีใจความสำคัญว่า ให้ยกเว้นเงินได้เท่าที่บริษัทฯ จ่ายค่าเบี้ยประกันภัย สำหรับการประกันภัยกลุ่มแทนลูกจ้างให้แก่บริษัทประกันชีวิตหรือบริษัทประกันวินาศภัยที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักร สำหรับประกันภัยกลุ่มที่มีกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งปี เฉพาะในส่วนที่คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง สามี ภริยา บุพการีหรือผู้สืบสันดานซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง (หนังสือตอบข้อหารือเลขที่ กค 0702/4944 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2554) (กรมสรรพากร, 2554 ข)

7. กรณีเงินค่าสวัสดิการของพนักงาน

หากข้อเท็จจริงพบว่า บริษัทฯ มีระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการของพนักงาน กล่าวคือ บริษัทฯ มีนโยบายคิดค่าสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนและทุกตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันหรือพนักงานรายเดือนที่ยังคงสภาพเป็นพนักงานของบริษัทฯ ณ วันที่ 31 สิงหาคมของทุกปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น งานกีฬา การจัดงานเลี้ยงเทศกาลปีใหม่ ฯลฯ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง ทั้งนี้ไม่รวมถึงค่าชุดเครื่องแบบของพนักงาน การคิดเงินสวัสดิการพนักงาน จะคิดให้ในอัตราคนละ 3,000 บาท พนักงานทั้งสิ้น 257 คน รวมเงินสวัสดิการจำนวน 771,000 บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) จะถูกจ่ายจากบัญชีของบริษัทฯ เป็นยอดเดียว และนำเงินทั้งหมดเก็บเข้าไว้ในบัญชี “คณะกรรมการสวัสดิการ” โดยบัญชีดังกล่าวจะแยกออกจากบัญชีของบริษัทฯ มีคณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากลูกจ้างในบริษัทฯ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นผู้ดูแลบัญชีสวัสดิการพนักงานดังกล่าวและเป็นผู้ควบคุมเรื่องการเบิกจ่ายมีการทำบัญชีเก็บไว้เป็นหลักฐาน

จากกรณีดังกล่าว บริษัทฯ ได้จ่ายเงินเข้าบัญชีคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการฯ ได้นำเงินดังกล่าวไปจัดงานและกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็น



สวัสดิการให้แก่พนักงาน กรณีนี้จึงเข้าลักษณะเป็น ประโยชน์เพิ่มอันถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร และเข้าลักษณะเงินได้พึง ประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่ง พนักงานผู้ได้รับสวัสดิการดังกล่าวต้องนำประโยชน์ที่ ได้รับมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร เว้นแต่ สวัสดิการจัดเลี้ยงในเทศกาลปีใหม่ ถือเป็นเงินได้ที่ ได้รับจากการให้โดยเสนหาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาส แห่งขนบธรรมเนียมประเพณีได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมา รวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ตามมาตรา 42(10) แห่งประมวลรัษฎากร

กรณีบริษัทฯ จ่ายเงินเพื่อเป็นสวัสดิการ ให้แก่พนักงานตามข้อเท็จจริงข้างต้น ถือเป็นรายจ่าย เพื่อหากำไรหรือเพื่อกิจการโดยเฉพาะ และไม่ใช้ รายจ่ายที่มีลักษณะเป็นการส่วนตัวหรือการให้โดย เสนหา บริษัทฯ สามารถนำไปหักเป็นรายจ่ายในการ คำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ไม่ ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่ง ประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค 0706/9276 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2548) (กรมสรรพากร, 2548)

8. กรณีเงินได้จากการออกจางานเพราะ เหตุเกษียณอายุ

หากข้อเท็จจริงพบว่า พนักงานคนหนึ่งอายุ 55 ปี 4 เดือน 5 วัน (ขณะลาออก) เป็นพนักงานของ บริษัทแห่งหนึ่ง และเป็นสมาชิกของกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพเป็นเวลา 10 ปี ได้ลาออกจางานตาม ประกาศของบริษัทฯ เรื่องโครงการเกษียณอายุก่อน อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นข้อตกลงของบริษัทเมื่อ ปี 2551 และบริษัทฯ ได้อนุมัติให้ออก พนักงานได้รับ เงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจางานจำนวนหนึ่ง และได้รับเงินได้ที่จ่ายจากกองทุน สำรองเลี้ยงชีพอีกจำนวนหนึ่ง

กรณีดังกล่าว สรรพากรได้วางแนวทาง ปฏิบัติกรณีการออกจางานเพราะครบกำหนดหรือ สิ้นกำหนดเวลาทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่เป็น ลายลักษณ์อักษรไว้ว่า จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างมี ข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ ตั้งแต่แรก การที่นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างเกษียณอายุ ก่อนกำหนดในภายหลังนั้น จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะ

ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนั้น ประเด็นสำคัญของข้อยกเว้นฯ ข้อนี้นั้นนายจ้างจะต้อง มีข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ ตั้งแต่แรกแล้วนั่นเอง แต่หากมีการกำหนดข้อบังคับไว้ ในภายหลังจะไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับยกเว้นภาษี เงินได้บุคคลธรรมดาตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และ วิธีการ ตามข้อ 1(1) ของประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 52) ฯ ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 และเงินหรือประโยชน์ใดๆ ที่ พนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทฯ ได้รับจากกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ก็จะไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคล ธรรมดา ตามข้อ 2(36) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ฯ เช่นเดียวกัน (หนังสือกรมสรรพากร เลขที่ กค 0706/6009 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2552) (กรมสรรพากร, 2552 ข)

9. กรณีจ่ายค่าเบี่ยงเลี้ยงให้พนักงาน

หากข้อเท็จจริงพบว่า บริษัทฯ จ่ายค่าเบี่ยง เลี้ยงให้กับพนักงานเพื่อการเดินทางไปทำงานกับ บริษัทในเครือที่ต่างจังหวัดเป็นประจำ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้พนักงานเดินทางไปทำงานกับบริษัทใน เครือที่ต่างประเทศเป็นการครั้งคราวด้วย ซึ่งการรับ เบี่ยงเลี้ยงนั้นไม่มีหลักฐานเอกสารใบเสร็จมาให้กับ บริษัท

จากข้อเท็จจริงข้างต้น เงินได้ค่าเบี่ยงเลี้ยงที่ พนักงานได้รับจากบริษัทจะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไป รวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตาม มาตรา 42(1) แห่งประมวลรัษฎากร ต้องเข้าลักษณะ ดังนี้

ต้องเป็นค่าเบี่ยงเลี้ยงที่พนักงานจ่ายไปโดย สุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในการที่ต้องปฏิบัติตาม หน้าที่ของพนักงาน และได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น

1. ค่าเบี่ยงเลี้ยงที่พนักงานได้รับจะต้องไม่ เกินอัตราค่าเบี่ยงเลี้ยงสูงสุดที่ทางราชการกำหนดจ่าย ให้แก่ทางราชการ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในประเทศ หรือ ต่างประเทศแล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย ในลักษณะเหมาะสม ให้ถือว่าค่าเบี่ยงเลี้ยงดังกล่าวเป็น ค่าเบี่ยงเลี้ยงซึ่งพนักงานได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความ จำเป็น เฉพาะในการที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของ พนักงาน และได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น โดยไม่ต้องมี หลักฐานการจ่ายเงินมาพิสูจน์



2. ในกรณีที่พนักงานได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเกินกว่าอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงสูงสุดที่ทางราชการกำหนดจ่ายให้แก่ทางราชการ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในประเทศ หรือต่างประเทศแล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายในลักษณะเหมาจ่าย และหากไม่มีหลักฐานมาพิสูจน์ว่าได้จ่ายไปแล้วนั้น ให้ถือว่าค่าเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงซึ่งได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในส่วนที่จ่ายไม่เกินกว่าอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงสูงสุดที่ทางราชการกำหนดจ่ายให้แก่ทางราชการ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในประเทศ หรือ ต่างประเทศแล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายในลักษณะเหมาจ่ายเท่านั้น ส่วนที่จ่ายเกินไปให้พนักงานนำไปถือเป็นเงินได้ที่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

3. การเดินทางไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีหลักฐานการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือนอกสถานที่จากนายจ้างหรือผู้จ่ายเงินได้โดยต้องระบุลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วแต่กรณีด้วย (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค 0702/5806 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2553) (กรมสรรพากร, 2553 ก)

10.กรณีจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของพนักงาน

หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าบริษัทฯ ได้มีระเบียบสวัสดิการเรื่องเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่มอบให้พนักงานทุกคนเป็นการทั่วไปโดยมิได้เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนทุกหย่อมเยา เป็นการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเป็นการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของบุตรของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะจ่ายให้ตามรายจ่ายที่ได้จ่ายจริงหรือน้อยกว่า โดยพิจารณาจากข้อกำหนดของการจ่ายเงินช่วยเหลือ ดังนั้น กรณีเช่นนี้ถือว่าสวัสดิการหรือประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากนายจ้างเป็นประโยชน์เพิ่มอันเข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร และถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร พนักงานจะต้องนำมารวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในปีภาษีที่ได้รับเงินได้พึงประเมินดังกล่าวด้วย (หนังสือ

กรมสรรพากรเลขที่ กค 0702/5526 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553) (กรมสรรพากร, 2553 ข)

นอกจากนี้ หากบริษัทามีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการเรื่องการให้ทุนการศึกษาที่ชัดเจน ใช้บังคับกับพนักงานทั้งองค์กร และจำนวนเงินไม่สูงเกินสมควร บริษัทฯ จึงจะมีสิทธินำรายจ่ายทุนการศึกษาไปหักในการคำนวณกำไรสุทธิได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (13) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค 0702/392 ลงวันที่ 13 มกราคม 2553) (กรมสรรพากร, 2553 ค)

11.กรณีจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทฯ จัดทำระเบียบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงานในการสร้างหลักประกันแก่ตนเองและครอบครัวเมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน และบริษัทได้จัดทำระเบียบสวัสดิการอีกฉบับหนึ่งเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกที่จะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ในอัตราร้อยละ 3-5 ของเงินเดือนของแต่ละคน หรือเลือกที่จะออมเงินด้วยการนำเงินสะสมในกองทุนฯ ไปซื้อหุ้นของสหกรณ์ที่จัดตั้งโดยบริษัทฯ ก็ได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานนำเงินไปซื้อหุ้นสหกรณ์ ด้วยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของพนักงานแต่ละคน

กรณีเช่นนี้ถือว่าเงินได้ที่บริษัทฯ จ่ายสมทบโดยโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของพนักงานเพื่อให้พนักงานนำไปซื้อหุ้นสหกรณ์นั้นเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร และถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร พนักงานจะต้องนำมารวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในปีภาษีที่ได้รับเงินได้พึงประเมินดังกล่าวด้วย ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายสำหรับเงินได้ที่บริษัทฯ โอนเข้าบัญชีให้พนักงานแต่ละคน และนำส่งกรมสรรพากรในปีภาษีที่พนักงานได้รับเงินได้ดังกล่าว และบริษัทฯ ย่อมมีสิทธินำเงินที่จ่ายสมทบดังกล่าวไปถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ เนื่องจากเป็นรายจ่ายเพื่อกิจการ โดยเฉพาะ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (13) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค



0702/3651 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2553) (กรมสรรพากร, 2553 ง)

12.กรณีจ่ายเงินให้พนักงานเนื่องจากการออกจากงานก่อนการเกษียณอายุ

หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานของธนาคารแห่งหนึ่งได้ป่วยเป็นโรคหลอดเลือดสมองแตก และมีอาการอัมพาตอ่อนแรงซีกขวา ธนาคารฯ ได้นำนำให้พนักงานยื่นใบลาออกโดยขอรับเงินช่วยเหลือตามระเบียบของธนาคาร ซึ่งพิจารณาตามตำแหน่งองค์การและอายุงานแล้ว พนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือจากธนาคารฯ ดังนี้

1. เงินช่วยเหลือตามระเบียบของธนาคาร โดยคิดจากเงินเดือน เดือนสุดท้ายรวมกับค่าครองชีพคุณด้วยอายุงาน
2. เงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. เงินบำเหน็จชราภาพ จากกองทุนประกันสังคม

กรณีที่พนักงานได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนี้

1. กรณีตาม 1. เงินช่วยเหลือตามระเบียบของธนาคารเข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร ไม่เข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินที่จะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ตามมาตรา 42 แห่งประมวลรัษฎากร และในขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดให้เงินได้พึงประเมินดังกล่าวได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้แต่อย่างใด

2. กรณีตาม 2. เมื่อพนักงานได้ยื่นความประสงค์จะขอลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ 60 ปี เพราะป่วยด้วยโรคหลอดเลือดสมองแตก หากพนักงานมีหลักฐานยืนยันจากแพทย์ที่ทางราชการรับรองว่า พนักงานได้ออกจากงานเพราะเหตุพลภาพ ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป และมีหลักฐานจากธนาคารฯ รับรองว่าพนักงานออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวมาแสดง จึงเข้าลักษณะเป็นการออกจากงานเพราะเหตุพลภาพ ตามข้อ 1(2) และข้อ 1 วรรคสองของประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 52) เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการสำหรับกรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุเหตุพลภาพ หรือตาย ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.

2538 เงินหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่พนักงานได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีดังกล่าว จึงจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามข้อ 2(36) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร

3. กรณีตาม 3. หากเป็นเงินประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับจากกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ ตามมาตรา 42(25) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค 0702/1968 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2553) (กรมสรรพากร, 2553 จ)

13.กรณีเงินที่ได้ อันเนื่องมาจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทฯ มีการยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานจำนวนหนึ่ง โดยให้พนักงานเป็นผู้ยื่นหนังสือลาออกเอง และบริษัทฯ จะจ่ายเงินตอบแทนให้แก่พนักงาน จำนวนเท่ากับค่าชดเชยและผลประโยชน์อื่นๆ ตามกฎหมายที่พนักงานควรจะได้ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดในกรณีที่พนักงานถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ พนักงานจะได้รับเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้เพิ่มเติมด้วย

กรณีดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าบริษัทฯ จะจ่ายเงินตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งคำนวณตามหลักเกณฑ์ค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เงินจำนวนดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น พนักงานที่ยื่นหนังสือลาออก จึงไม่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามข้อ 2(51) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร

นอกจากนี้ ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ โดยให้พนักงานยื่นหนังสือลาออกนั้น เข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร และไม่ถือเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียว เพราะเหตุออกจากงานที่ผู้มีเงินได้มีสิทธิที่จะเลือกเสียภาษีตามมาตรา 48(5) แห่งประมวล



ราชการ ดังนั้น ผู้มีเงินได้จะต้องนำเงินได้ดังกล่าวไปรวมคำนวณภาษีกับเงินได้ประเภทอื่นตามมาตรา 48(1) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากร เลขที่ กค 0702/760 ลงวันที่ 28 มกราคม 2553) (กรมสรรพากร, 2553)

14.กรณีจ่ายสวัสดิการจัดเลี้ยงงานปีใหม่

หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า พนักงานได้รับสวัสดิการจัดงานปีใหม่ของบริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี กรณีนี้ถือว่าเป็นเงินได้ที่ได้รับการให้โดยเสนหาเพื่อในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรา 42(10) แห่งประมวลรัษฎากร นอกจากนี้ บริษัทฯ สามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค 0706/9276 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2548) (กรมสรรพากร, 2548)

อย่างไรก็ตาม หากบริษัทฯ จ่ายเงินเพื่อสนับสนุนการจัดงานปีใหม่ให้กับบริษัทลูกค้า กรณีนี้จะเข้าลักษณะเป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการให้โดยเสนหาและไม่ใช่อำนาจจ่ายเพื่อกิจการค้าของบริษัท โดยเฉพาะ จึงนำมาถือเป็นรายจ่ายไม่ได้ ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ 13) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือกรมสรรพากรเลขที่ กค 0706/5823 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2550) (กรมสรรพากร, 2550 ค)

บทสรุป

สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน หลายท่านอาจจะเรียกว่าอยู่ในภาวะข้าวยากหมากแพง เงินเดือนเหลือไม่พอสิ้นเดือน พนักงานและลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ยากลำบากขึ้น จึงไม่แปลกใจว่าเวลาสมัครงาน พนักงานและลูกจ้างหลายคนจะมองหาสวัสดิการอื่นที่องค์กรจะให้แก่พนักงานและลูกจ้างควบคู่ไปกับการพิจารณาเงินเดือนที่ตนเองจะได้รับ เช่นเดียวกับหลายๆ องค์กรที่ใช้กลยุทธ์ด้านสวัสดิการมาจูงใจให้พนักงานและลูกจ้างที่ดีและเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร พร้อมทั้งเป็นการจูงใจให้พนักงานและลูกจ้างเก่าให้ทำงานอยู่กับองค์กรไป

นาน ๆ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องศึกษาและวางแผนการจัดสวัสดิการที่สามารถจูงใจพนักงานและลูกจ้างใหม่ และพนักงานและลูกจ้างที่มีอยู่เดิมได้อย่างจริงจัง พร้อมๆ กับการพิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พนักงาน ลูกจ้างและองค์กรจะได้รับในประเด็นของภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรอีกด้วย

กฎหมายตามประมวลรัษฎากรที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษา ได้แก่ มาตรา 39, มาตรา 40, มาตรา 42 และมาตรา 65 ตรี ตลอดจนการศึกษากฎกระทรวงฉบับที่ 126 ช้อยกเว้น และข้อหาหรือทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการพนักงาน เป็นต้น เพราะการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ก็อาจจะได้รับการยกเว้น และพนักงานไม่ต้องนำมาถือเป็นเงินได้พึงประเมิน หรือสวัสดิการบางประเภท พนักงานก็อาจจำเป็นต้องนำมารวมเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากรของพนักงานด้วยก็ได้ เช่นเดียวกับองค์การที่จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ก็ต้องพิจารณาว่าสวัสดิการเหล่านั้นอาจจะถือเป็นรายจ่ายขององค์การได้ หรืออาจจะถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากรก็ได้ ดังนั้น การศึกษาถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อหาหรือ และข้อยกเว้นต่างๆ เหล่านี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การทุกแห่ง ควรจะศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างและองค์กรทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการเหล่านั้นด้วยกันอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2551). กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- กรมสรรพากร. (2533). การกำหนดมูลค่าการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่าเป็นเงินได้พึงประเมิน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/3611.0.html
- กรมสรรพากร. (2548). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีเงินค่าสวัสดิการของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/30744.0.html
- กรมสรรพากร. (2550 ก). ภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่ม กรณีจำหน่ายเครื่องแบบพนักงานและสร้าง บ้านพัก ให้พนักงานเป็นสวัสดิการ. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/35945.0.html
- กรมสรรพากร. (2550 ข). ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีการให้สวัสดิการกั๊ยมเงินแก่พนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/28308.0.html
- กรมสรรพากร. (2550 ค). ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีจ่ายเงินสนับสนุนจัดงานปีใหม่ให้แก่บริษัทลูกค้า. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2555, จาก www.rd.go.th/publish/35482.0.html
- กรมสรรพากร. (2552 ก). ภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์แก่พนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/40697.0.html
- กรมสรรพากร. (2552 ข). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีเงินได้จากการออกจากการงานเพราะเหตุเกษียณอายุ. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/41834.0.html
- กรมสรรพากร. (2553 ก). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงให้พนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/43643.0.html
- กรมสรรพากร. (2553 ข). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/43189.0.html
- กรมสรรพากร. (2553 ค). ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีจัดสวัสดิการแจกทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/42433.0.html
- กรมสรรพากร. (2553 ง). ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีรายจ่ายค่าสวัสดิการพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/43067.0.html
- กรมสรรพากร. (2553 จ). ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีการออกจากการงานก่อนการเกษียณอายุ. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/42999.0.html
- กรมสรรพากร. (2553 ฉ). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีหัก ณ ที่จ่าย กรณีเงินที่ได้รับอันเนื่องมาจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/42421.0.html
- กรมสรรพากร. (2554 ก). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีรางวัลตอบแทนพนักงาน และพนักงานรับเหมา. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/45215.0.html
- กรมสรรพากร. (2554 ข). ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีนายจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตสำหรับภรรยาประกันภัยกลุ่ม. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.rd.go.th/publish/45383.0.html
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2551). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2554, จาก http://www.labour.go.th/th/webimage/images/law/doc/labour_protection_2551_release_2.pdf
- กลุ่มนักวิชาการภาษีอากร. (2554). ภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร 2554. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ชาญชัย ภูรินันท์ศรี. (2554). การจัดให้มีสวัสดิการพนักงานต้องจัดอย่างไรให้สรรพากรยอมรับ. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554, จาก www.ThaiTaxINFO.com
- ณัฏฐพันธ์ เจริญนันทน์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.



กฎหมายแรงงาน 2550. (2550). กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส.

สำนักงานบัญชี เค.เอ.พี. แอสโซซิเอท. (2555). สวัสดิการประโยชน์เพิ่มเติมที่นายจ้างให้และภาระภาษีสำหรับ
พนักงาน. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2555, จาก www.kiatchai.com/archives/707

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: หจก. เอ็ม.ที.เพรส.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

อำนวย แสงสว่าง. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

