

นโยบายสวัสดิการพนักงานกับแผนกลยุทธ์ทางภาษี ในประเทศไทย

EMPLOYEE WELFARE POLICY TOWARD TAXATION PLANNING STRATEGIES IN THAILAND

ภุณท สลัดทุกซ์*

Phunoth Saladtuk*

สมิหรา จิตตลดากร**

Smira Chittaladakorn**

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ***

Purachai Piemsombul***

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์****

Direk Pattamasirawat****

* นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการเมืองมหาวิทยาลัยรามคำแหง

* Ph.D. Candidate, Doctor of Philosophy in Politics, Ramkhamhaeng University

* Email: phunoth@gmail.com

** รองศาสตราจารย์และปริญญาเอก อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** Associate Professor and Ph.D., Lecturer, Faculty of Political Science Ramkhamhaeng University

** Email: sahasapas.so@gmail.com

*** ศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกและปริญญาเอก อาจารย์ประจำ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

*** Professor, Police Captain and Ph.D., Lecturer, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration

*** Email: purachai@nida.ac.th

**** ศาสตราจารย์และปริญญาเอก ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและด้านล่าง ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**** Professor and Ph.D., Director of Research Center for Economic Growth and Bottom of National Institute of Development Administration

**** Email: direk.p@nida.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เสนอการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการพนักงานรูปแบบใหม่ที่อาจจะเรียกว่า “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” กล่าวคือเสนอให้บริษัทผู้จ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตแทนให้พนักงานเพื่อเป็นสวัสดิการในการจ้างงานภายใต้บริษัทประกันชีวิตรับภารกิจการบริหารเงินทุนจากการจ่ายเงินสมทบเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างพร้อมกับวิเคราะห์ว่า การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลดีต่อทุกฝ่าย กล่าวคือ ก) บริษัทผู้จ้างนำค่าเบี้ยประกันชีวิตหักค่าใช้จ่ายของนิติบุคคล ข) ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการประกันชีวิตและเป็นหลักประกันทางสังคมโดยจะได้รับบำนาญหลังการปลดเกษียณค) เบี้ยประกันชีวิตเหล่านั้นจะเป็นผลตอบแทนของลูกจ้าง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับฐานภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและการทดแทนการหักค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้นิติบุคคล งานวิจัยนี้ใช้แนวทางเชิงคุณภาพ มีผลการวิจัยที่พิสูจน์ข้อสันนิษฐานประการสำคัญคือ หนึ่ง) ภาระภาษีของนิติบุคคลลดลง 15- 20% โดยที่กรมสรรพากรคาดการณ์ว่า สามารถจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 18.8% สอง) การนำเทคนิคการวิเคราะห์นโยบายพบว่า เป็นที่น่าพอใจที่จะเผยแพร่ ข้อมูลและความรู้ต่อสาธารณะชนในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการเมืองและพรรคการเมือง สามารถมีบทบาทสำคัญในการนำแนวคิดไปปฏิบัติ

คำสำคัญ: สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง การทำ CSR ในสวัสดิการพนักงานการบริหารภาษีเงินได้ของนิติบุคคล Strategic Plan Taxation การจ้างงานแบบยืดหยุ่น

Abstract

This paper proposes the new employee welfare policy under the so-called “Sufficient Employee Welfare” in which the employer, as a company, pays life insurance premium on behalf of employees. As such the life insurance would take responsibility in fund management on behalf of workers. This scheme is expected to be beneficial for all parties on ground that: [A] The life premium paid by employers be treated as tax deductible, and hence, tax liability of the employer companies would be reduced, [B] employees as a whole will benefit from having life insurance and social security and entitled to receive old-age pension after retirement, [C] the life premium be treated as employee’ benefit which is subjected to personal income tax and a substitute for reduction in corporate income tax. This research adopts the qualitative approach in compiling data and evidence to test the hypotheses as earlier stated. The results are summarized: (i) the tax burden for employer companies reduced by 15-20% whereas the personal tax revenue for the Revenue Department is anticipated to increase by 18.8%, (ii) from policy analysis perspective, it is desirable to propagate knowledge for public at large especially for political parties who may utilize an idea and proposes the sufficient employee scheme in practice.

Keywords: Sufficiency Employee Welfare, CSR in Employee Welfare “Strategic Plan Taxation”, Flexibility Employment.

บทนำ

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” และการใช้หลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาฯฉบับที่ 12 จากแนวทาง Thailand 4.0 โดย 1 ใน 4 ของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคือ “การเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทักษะสูง” เป็นนโยบายของสวัสดิการพนักงานที่ต้องพัฒนาการปรับเปลี่ยนตามกระแสโลก มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งต้องสร้างแรงงานที่มีความสามารถขึ้นมารองรับ เพื่อการก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้ระดับสูง

สภาพปัญหา การจ้างงานแบบยืดหยุ่น (Flexibility employment) ในประเทศไทยเป็นการจ้างงานที่มีสวัสดิการไม่เป็นธรรมกับสังคมโดยรวม มีปัญหาที่เกิดการจ้างงานสัญญาจ้าง 1/1 ปี การจ้างพนักงานชั่วคราว ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การรับงานกลับไปทำที่บ้าน ฯลฯ เหล่านี้เป็นรูปแบบของการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่เอาเปรียบในการจ้างงาน ได้เป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานไทยที่ถือว่าด้อยมาตรฐานในการจ้างงาน นำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคมและสวัสดิการด้วยข้ออ้างเพื่อความอยู่รอดจากภาวะเศรษฐกิจโลกในระบบทุนนิยมที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงจากสาเหตุวิกฤตต้มยำกุ้งปี 2540 โดยในปี 2541 รัฐบาลได้ออกนโยบายให้มีการจ้างงานแบบยืดหยุ่น เพื่อใช้เป็นการลดต้นทุนและลดขั้นตอนในด้านการจัดหาคนงานในฝ่ายผลิตของผู้ประกอบการ เมื่อเวลาเปลี่ยนผ่านได้สร้างผลเสียหายต่อสังคมไทยในภาพรวมมากกว่าผลดี

ประเด็นปัญหาที่แท้จริงของการจ้างงานแบบยืดหยุ่นในสังคมไทยคือ เป็นวิธีการหลบเลี่ยงค่าใช้จ่ายในการลดต้นทุนในการปลดคนงาน (Firing costs) ตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างเนื่องจากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผ่านบริษัทตัวแทนในทางนิตินัยไม่ได้มีสภาพเป็นลูกจ้างโดยตรงของโรงงาน นายจ้างจึงไม่ต้องกังวลเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานเมื่อจะเลิกจ้างและสามารถบอกเลิกจ้างจริงได้ตลอดเวลา จากการจ้างงานรูปแบบนี้ แรงงานจะไม่ได้รับสวัสดิการที่ด้อยอย่างพอเพียงและไม่ครอบคลุมการเกษียณอายุ จากการจ่ายเงินสมทบแบบเดิมในระบบประกันสังคม และการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมและการขาดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ซึ่งในทางพฤตินัยเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างในสัญญาการจ้างงาน และมีแรงงานนอกระบบถึงร้อยละ 60 ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานเป็นผลกระทบโดยตรงจากนโยบายนี้ ปัจจุบันมีแนวคิดและทัศนะของฝ่ายการเมืองเรื่องการส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจในการแก้ปัญหาความยากจน การสร้างความเป็นธรรมและสร้างโอกาสที่ดีขึ้น ในการลดความเหลื่อมล้ำของสวัสดิการพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางแก้ปัญหาในรูปแบบ “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” (Sufficiency Employee Welfare) การปรับเปลี่ยนวิธีคิดโดยใช้การทำ Corporate Social Responsibility (CSR) ในสวัสดิการพนักงานเป็นทางเลือกในการบริหารจัดการต้นทุนทดแทนการจ้างงานแบบยืดหยุ่นสร้างความมั่นคง ยั่งยืน ให้องค์กรและสังคมไทยจะเห็นได้ว่ารัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของสวัสดิการพนักงานเพิ่มมากขึ้นได้มีการกำหนดให้มีการทำ CSR เป็นยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานปี 2559 ในกลุ่มของนักธุรกิจแนวทาง “ทุนนิยมสร้างสรรค์” (Creative Capitalism) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสร้างความมั่นคงให้องค์กรโดยรัฐบาลมีการผ่อนคลายกฎระเบียบในตลาดแรงงานให้อี้อำนวยความสะดวกด้านการลงทุนแก่ผู้ประกอบการมีการนำระบบจ้างงานแบบยืดหยุ่นเข้ามาใช้เพื่อลดต้นทุนในการจ้างงานและมีการใช้ผิดจากเจตนารมณ์ของข้อกำหนดกฎหมายและได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพและความยั่งยืนของสังคมไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษานโยบายการจัดการจัดระบบสวัสดิการพนักงานในระบบ “ทุนนิยมสร้างสรรค์” การเปลี่ยนแนวคิดการทำ CSR พนักงานเพื่อที่จะได้รับบำนาญและสอดคล้องกับนโยบายของกรมสรรพากรว่าด้วยการหักค่าใช้จ่ายของภาคธุรกิจ
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาคธุรกิจประกันภัย กับผู้ประกอบการและพนักงาน เพื่อจัด “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” ตามแผนกลยุทธ์ Strategic Plan Taxation
- 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา บริบททางการเมือง การผลักดันและการขยายนโยบายด้านการทำ CSR ใน สวัสดิการของพนักงานให้กว้างขวางและครอบคลุมกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

คำถามหลักของการวิจัย

- 1) ความเป็นไปได้ในการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจใช้แนวทาง “ทุนนิยมสร้างสรรค์” การเปลี่ยนแนวคิดการทำ CSR พนักงานโดยจัดสวัสดิการพนักงาน และได้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี โดยอิงตามหลักประมวลรัษฎากร และแนวทางปฏิบัติของกรมสรรพากรเป็นอย่างไร
- 2) การนำระบบตลาดของธุรกิจประกันภัย โดยความร่วมมือกับภาคธุรกิจ ในการขยาย “สวัสดิการพนักงาน แบบพอเพียง” ตามแผนกลยุทธ์ Strategic Plan Taxation ในบริบทประเทศไทยเป็นอย่างไร
- 3) แนวคิด และทัศนะของฝ่ายการเมืองเพื่อขยายการทำ CSR ในสวัสดิการของพนักงาน ในอนาคตมีรูปแบบอย่างไร

ขอบเขตการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศึกษาสภาพปัญหา บริบททางการเมือง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ NPM (New Public Management) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ.2559–2562) การผลักดันและการขยายนโยบายด้านการทำ CSR ในสวัสดิการพนักงานการส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจในการลดความเหลื่อมล้ำ การแก้ปัญหาความยากจนสร้างความ เป็นธรรมและสร้างโอกาสที่ดีขึ้น ตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาการจ้างงานแบบยืดหยุ่น สร้าง ความพอเพียงและเหมาะสมกับสังคมไทย ตามแนวคิดทุนนิยมสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ กรมสรรพากร ของภาคธุรกิจขนาดใหญ่ ภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจภายใน ครอบคลุมไว้ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลช่วงปี พ.ศ. 2556-2560

ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำ ระบบตลาด มาบริหารความเสี่ยงเรื่องสวัสดิการพนักงานในระบบการจ้างงาน การเติมเต็มและการขยาย สวัสดิการที่ได้รับจากระบบประกันสังคมผ่านการจัดสวัสดิการด้วยการบริหารภาษีเงินได้ของนิติบุคคลเพื่อ สร้างสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง เพื่อรองรับการเกษียณ ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยการทำงาน กองทุนบำนาญ และโบนัสภายใต้ผลิตภัณฑ์กรรมธรรม์ (Product) ของระบบตลาดภาคธุรกิจบริษัทประกันภัย

ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล จำนวน 18 ท่าน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ 1) นักการเมือง 2) อธิบดีกระทรวงแรงงาน 3) อธิบดีกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ 4) อธิบดีกรมสรรพากร 5) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม 6) เลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) 7) ผู้บริหารบริษัทประกัน ชีวิตในส่วนของการปฏิบัติการคิดผลิตภัณฑ์ Product Operation 8) สำนักงานบัญชี, นักวิชาการด้านภาษี 9) ภาคธุรกิจผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ความเข้าใจถึงนโยบายการจัดสวัสดิการพนักงานพื้นฐาน การจัดสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นในสังคมไทย
- 2) ผู้ประกอบการมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการใช้กลยุทธ์การวางแผนบริหารภาษี Strategic Plan Taxation เต็มเต็มการจ้างงานแบบยืดหยุ่น
- 3) ภาคการเมืองและภาคธุรกิจ เกิดความเข้าใจในแนวคิดทุนนิยมสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญของการขยายการทำ CSR ในระดับพนักงาน
- 4) เป็นแหล่งข้อมูล คลังข้อมูลในการค้นคว้างานวิจัย

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สุพัตรา ศรีวณิชชากร (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การทบทวนการปฏิรูประบบสุขภาพในประเทศไทย ลิงคโปรพบว่า ความล้มเหลวในการปฏิรูปเกิดจากการใช้การปฏิรูปผ่านแผนสุขภาพจากการมีส่วนร่วม จากผู้ที่ได้รับผลกระทบคือประชาชนผู้ให้บริการ ภาครัฐ รวมทั้งกลุ่มต่างๆในสังคมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของการปฏิรูปมีประโยชน์ทั้งในการกำหนดระบบใหม่ที่เหมาะสม เป็นการสร้างความพร้อมทางการเมืองในการปฏิรูประบบสวัสดิการ มีประเด็นที่นำมาใช้ในการหาแนวทางสร้างสวัสดิการจากระบบตลาดภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ

บรรพต ธนานันต์ (2556) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบการจัดเก็บภาษีเงินได้เพื่อสวัสดิการสังคมด้านการประกันสุขภาพระหว่างประเทศไทย ประเทศแคนาดาและประเทศสหรัฐอเมริกา. พบว่าการจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นขาดความเป็นธรรมตามหลักทฤษฎีของการจัดเก็บภาษีอากรที่ดี เนื่องจากโครงสร้างการจัดเก็บนั้นมิได้เป็นการแบ่งภาระภาษีตามหลักความสามารถในการเสียภาษี ระบบการจัดเก็บเงินประกันสมทบนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรมีการปรับปรุงระบบและโครงสร้างการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน แกไขโครงสร้างของการจัดเก็บให้มีความเป็นธรรมมีประเด็นที่น่าสนใจและการนำมาใช้เพื่อหาแนวทางการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการสร้างสวัสดิการจากระบบตลาดเพื่อการลดภาระให้กับภาครัฐ ภาคธุรกิจ และพนักงาน

1) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)

ศาสตร์พระราชา “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานเป็นแนวทางในการนำพาประเทศไทยให้ข้ามพ้นวิกฤตเศรษฐกิจครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นเมื่อปี 2540 หรือ “วิกฤตต้มยำกุ้ง” ทรงเปรียบเทียบ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เหมือน “เสาชิม” ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2559, น.1) ได้กล่าวถึงพระองค์รับสั่งว่า *“บ้านเรือนถ้าจะให้มั่นคงต้องมีเสาชิมแต่เสาชิมอยู่ใต้ดิน เพราะฉะนั้นไม่มีใครเห็นจะล้มเกี่ยวกับบทบาทของเสาชิม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็เหมือนเสาชิมที่เป็นรากฐานแห่งความมั่นคงแต่มองไม่เห็น ถ้าพื้นฐานคนไม่มีความอยู่ดีกินดีตามอัตภาพแล้ว ไปสร้างอะไรที่ใหญ่โตบนสิ่งที่ไม่ดีพื้นฐานที่มั่นคงจะล้มลงมาง่าย”*

เมื่อนำปรัชญา“หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”มาประยุกต์ใช้กับสภาพปัญหาในสังคมไทยปัจจุบัน การพัฒนาตามหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท การคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในองค์กร โดยการสร้าง “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” บนเงื่อนไขของ “ความรู้คู่คุณธรรม” ผู้วิจัยมองว่ารากฐานของภาคธุรกิจและสังคมไทยคือสังคมของแรงงาน หรือพนักงานคือเสาชิมที่อยู่ใต้ดิน ปรัชญานี้ได้ชี้แนะให้เห็นถึงแนวทางของการพัฒนาระบบสวัสดิการพนักงานและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงในสังคมให้ได้อย่างมีความสุข เป็นการมองโลกในเชิงระบบพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงจากวิกฤตทางเศรษฐกิจเพื่อการลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ สร้างความยั่งยืนร่วมกันในสังคมไทย การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ในระดับสากลจากจุดเล็กๆ คือ คนในสังคมหรือพนักงานในองค์กร

2) แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

อภิญา มาประเสริฐ (2558, น.1) ได้สรุปว่า การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

วสันต์ เหลืองประภัสร์ (2548, น.13) ได้กล่าวถึง ทิศทางของการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐภายใต้หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีลักษณะร่วมสำคัญใน 4 ประการ ซึ่งพิจารณาได้จากงานของ Ewan Ferlie (1996, อ้างถึงใน สุพจน์ ทรายแก้ว (2545, น.12) ดังนี้

หนึ่ง การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency drive) อันเป็นแนวคิดเริ่มแรกของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งต้องการปรับเปลี่ยนให้การบริหารงานภาครัฐมีความทันสมัยหรือเลียนแบบการบริหารงานในเชิงธุรกิจมากขึ้น(Business-like approach) โดยเฉพาะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ

สอง การลดขนาดและการกระจายอำนาจ (Downsizing and Decentralization) เป็นการพยายามเปิดให้กลไกตลาดเข้ามาทดแทนภาครัฐให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการจัดกลุ่มประเภทภารกิจของงานหลักภารกิจงานรอง มีการใช้ระบบของการทำสัญญาข้อตกลง

สาม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (In Search of Excellence) เป็นรูปแบบที่เน้นการขยายแนวคิดไปสู่เรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน (Public Service Orientation) มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงาน

สี่ การให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน (Public Service Orientation) อันเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงาน โดยถือว่าประชาชนเปรียบเสมือนลูกค้าที่ต้องได้รับความพึงพอใจสูงสุดภายใต้แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นกรอบความคิดที่ครอบคลุมมีแนวคิดและเทคนิควิทยาการทางการจัดการที่หลากหลาย มีลักษณะที่สำคัญคือการมุ่งเน้น “การปฏิรูป”การบริหารงานในภาครัฐเพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการที่ตัวแบบเดิมของรัฐนั้น ไม่สามารถจะจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) แนวคิดสวัสดิการของพนักงาน (Employee Welfare)

พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553, น.24) ได้สรุปว่า สวัสดิการหมายถึง การตอบแทนต่างๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน สวัสดิการทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน 3 รูปแบบ คือ

1) ความมั่นคงทางสังคม (social security) เป็นการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยผู้ไร้ความสามารถและผู้ที่ออกจากงานแล้วให้มีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ทั้งบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานและวัยปลดเกษียณ ครอบครัวทั้งนายจ้างและพนักงาน

2) ความมั่นคงทางรายได้ (income security) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้ในระหว่างว่างงานโดยรัฐจะเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นอัตราส่วนจากจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานใน 1 ปีหรืออาจทำในรูปแบบของการทำประกันชีวิต

3) ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล (medical security) เป็นการคุ้มครองพนักงานในองค์กรในเรื่องของสุขภาพและการรักษาพยาบาล เมื่อพนักงานเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน

4) แนวคิดทุนนิยมสร้างสรรค์ (Creative Capitalism)

ไมเคิล คินสลีย์ (2553) ได้กล่าวว่า ทุนนิยมสร้างสรรค์เกิดจากการกล่าวสุนทรพจน์ของ บิลเกตส์ ในงาน World Economic Forum ปี 2008 ที่เมืองดาวอส ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ใช้การทำ CSR เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์สังคมโลกร่วมกันแนวทางการดำเนินธุรกิจที่สร้างกำไรให้ตัวเองพร้อมกับการสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่นในการทำธุรกิจที่ใช้กำไรและใช้ระบบตลาดเป็นแรงขับเคลื่อนด้วยวิธีการสร้างการจดจำภาพลักษณ์ในทางที่ดีโดยการทำงานร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายได้แก่ภาคธุรกิจ ภาคองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และภาครัฐบาล

5) แนวคิดการทำ CSR (Corporate Social Responsibility)

สถาบันไทยพัฒนา (2554, น.1) ได้กล่าวว่า CSR หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในองค์กรในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข สถาบันไทยพัฒนา (2554, น.2) ได้สรุปว่า CSR ในการดำเนินงานมี 4 ระดับที่สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ระดับ 1 **Mandatory Level** ข้อกำหนดตามกฎหมาย หมายถึง การที่ธุรกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

ระดับ 2 **Elementary Level** ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ธุรกิจคำนึงถึงความสามารถในการอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งกำไรที่ได้นั้นต้องมิใช่กำไรที่เกิดจากการเบียดเบียนสังคม

ระดับ 3 **Preemptive Level** จรรยาบรรณทางธุรกิจ หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสร้างผลกำไรแก่ผู้ถือหุ้นได้ในอัตราที่เหมาะสมและผู้ประกอบธุรกิจได้ใส่ใจเพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น

ระดับ 4 **Voluntary Level** ความสมัครใจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทางของ CSR ด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคม

6) แนวคิดนิติบุคคลวางแผนภาษี (Strategic Plan Taxation)

กฎหมาย (2549, น.7) ได้สรุปว่า Strategic Plan Taxation เป็นแนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงาน ด้วยการบริหารภาษีเงินได้ของนิติบุคคลโดยการใช้วิธีการ “จ่ายเบี้ยประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ให้กรรมการและพนักงาน” เพื่อสร้างเป็นสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน การใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทประกันชีวิตในระบบตลาดที่เอื้อต่อการสร้างสวัสดิการพนักงาน โดยการนำเงินที่คืนทุกปีจากสัญญากรมธรรม์มาสร้างเป็นโบนัสให้พนักงานหรือสร้างกองทุนบำนาญให้แก่ลูกจ้าง และบริษัทฯมีสิทธิ์นำมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร

ระเบียบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจากการทบทวนแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง การทำ CSR ในสวัสดิการของพนักงานให้ครอบคลุมกลุ่มผู้ใช้แรงงานและบริบททางการเมืองการผลักดันและการขยายนโยบายตามแนวทางทุนนิยมสร้างสรรค์ ศึกษาความเป็นไปได้การสร้างสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง โดยการขยายระบบประกันสังคม การเพิ่มบทบาทของกลไกตลาดของธุรกิจประกันชีวิต การขยายแนวคิดเป็นนโยบายสาธารณะสร้างการยอมรับจากกลุ่มการเมือง ข้าราชการ ภาคธุรกิจ พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายของกรมสรรพากร ใช้วิธีการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive approach) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

โดยการประมวลผลจากแหล่งข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้
 ส่วนที่ 1. การศึกษาค้นคว้าวิจัย จากเอกสาร (Documentary Research) ช่วงปี พ.ศ. 2556-2560
 ส่วนที่ 2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยใช้วิธีการ (Expressing) การอธิบาย
 ความจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งสาม
 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตัวแทน เจ้าหน้าที่รัฐ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3) กลุ่มผู้ประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับกา
 ทหารจัดสวัสดิการพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ส่วนที่ 3. การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การตรวจสอบข้อมูลเป็นวิธี
 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้เกิด Credibility ของแนวทางในการแก้ปัญหาและ
 การจัดสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียงโดยมี Methodology คือ 1. Document Research และ 2. In-depth
 research

ผลการวิจัย จากคำถามข้อที่ 1 พบว่า การได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีโดยอิงตามหลัก
 ประมวลรัษฎากร แนวทางปฏิบัติของกรมสรรพากร ได้มีหลักเกณฑ์ที่ใช้หักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อน
 แนวทางนี้อยู่ในประมวลรัษฎากรและเป็นกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวล
 รัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรมีความเป็นไปได้สูงในการที่รัฐบาลจะมีการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจ
 ใช้แนวทางการทำ CSR ใน “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” โดยพิจารณาจากกรมสวัสดิการและ
 คุ้มครองแรงงาน เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสวัสดิการในแผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2559–2562) มี
 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กรและทันต่อความเปลี่ยนแปลงในประเด็นยุทธศาสตร์ที่
 3 เรื่องของการเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม การทำ CSR เพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการ
 แรงงาน เน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานโดย
 การเข้าสู่ระบบมาตรฐานด้านแรงงานในสวัสดิการพนักงานของภาคธุรกิจ

ผลการวิจัย จากคำถามข้อที่ 2 พบว่า สิ่งที่ได้รับจากสวัสดิการพนักงานแบบ
 พอเพียงในรูปแบบการออมเงินผ่านกรมธรรม์ ใช้การบริหารภาษีของนิติบุคคลแนวใหม่ เพื่อการทำ CSR
 ในสวัสดิการพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ทดแทนการใช้งบประมาณของรัฐแบบเดิม ซึ่งกรมสรรพากร
 จะสามารถจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 18.8 จากการออกภาษีแทนให้ทุกทอด โดยมีแนวทางจากราย
 ของกรมสรรพากรที่จัดทำให้ โนมิตินี้ของรัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ก่อให้เกิดเสถียรภาพ
 ในระบบเศรษฐกิจ สร้างความยั่งยืนในสังคมไทย

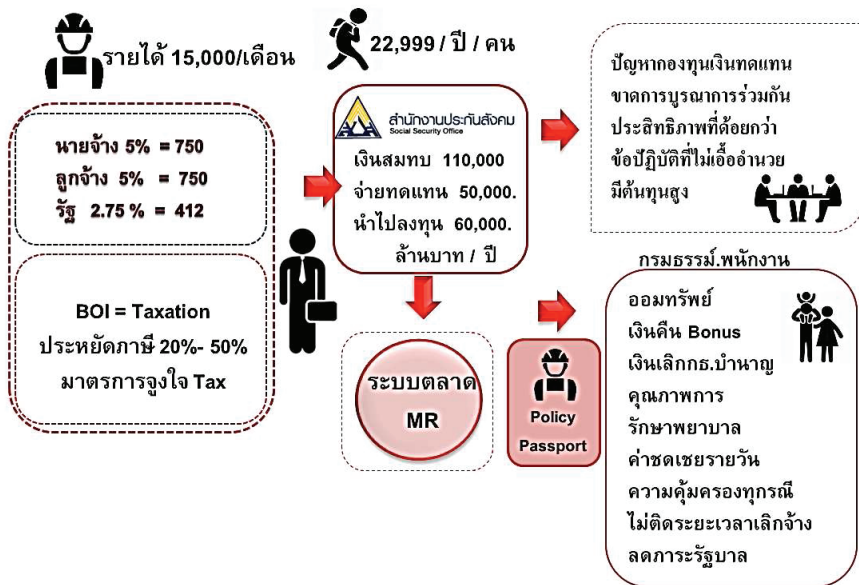
การนำระบบตลาดของธุรกิจประกันภัย โดยความร่วมมือกับภาคธุรกิจในการขยาย “สวัสดิการ
 พนักงานแบบพอเพียง” ตามแผนกลยุทธ์ Strategic Plan Taxation เป็นการนำแนวความคิดหลักปรัชญา
 เศรษฐกิจพอเพียง ที่เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และแนวคิดทุนนิยมสร้างสรรค์ใน
 รูปแบบระบบสวัสดิการของประเทศที่พัฒนาแล้ว ใช้เป็นมาตรฐานในการให้สวัสดิการในการทำงาน
 ตลอดจนการนำแนวทางการดำเนินธุรกิจในระดับสากล ภาวะเทียบข้อบังคับที่องค์การเพื่อความร่วมมือทาง
 เศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ใช้การทำ
 CSR เป็นเครื่องมือมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ที่ทั่วโลกยอมรับ ในการสร้าง “สวัสดิการ
 พนักงานแบบพอเพียง” จะทำให้บริษัทประหยัดภาษีเงินได้นิติบุคคลได้อัตราร้อยละ 20-50 (จากภาพ 1)
 จะขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ที่จะนำมาใช้ โดยจะมีระบบตลาดจ่ายสมทบเพิ่มเติมจากส่วนลดค่าเบี้ยประกันได้
 อย่างน้อยในอัตราร้อยละ 5-10 (จากภาพ 2) และการนำเงินคืนทุกปีจากกรมธรรม์ประกันชีวิตมาสร้างเป็น
 สวัสดิการโบนัสและการนำเงินครบสัญญากรมธรรม์มาสร้างเป็นบำนาญให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 เป็นการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนให้สังคมไทย ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและครอบคลุม
 การเกษียณอายุจากการทำงานทุกระบบการจ้าง ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลในระยะยาว ตลอดจน
 การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมและสร้างความชอบธรรม (Legitimacy) ในนโยบายของรัฐได้

ผลการศึกษา จากคำถามในข้อที่ 3 บริบททางการเมืองพบว่า “ประเด็นหลักที่ทำให้รัฐบาลให้ความสนใจกิจการเพื่อสังคม การทำ CSR คือ การแก้ปัญหาและพัฒนาโอกาสทางสังคมสิ่งแวดล้อมและสุขภาพในรูปแบบที่มีความยั่งยืน เป็นการนำระบบตลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ซึ่งบทบาทของภาครัฐจึงเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดการทำอย่างต่อเนื่องรวมทั้งผลักดันและสนับสนุนการทำในสวัสดิการพนักงานตามแนวทางประชารัฐร่วมกับภาคธุรกิจ” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556, น.43) โดยมีทัศนะของฝ่ายการเมือง เรื่องการขยายการทำ CSR ในสวัสดิการของพนักงานในอนาคต ปัจจุบันนโยบายของรัฐบาลมีการปฏิรูปร่างต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบราชการ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการบริหารงานให้เป็นองค์กรหลักมีอาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานในมาตรฐาน ISO 26000 การทำในสวัสดิการของพนักงาน การใช้ประสิทธิภาพของระบบตลาดประกันสุขภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบสวัสดิการของภาครัฐมีมาตรฐานแรงงานไทยเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม(มรท. 8001 – 2553) ที่มีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำงานเข้าสู่การรับรองอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติปี 2559

อภิปรายผล

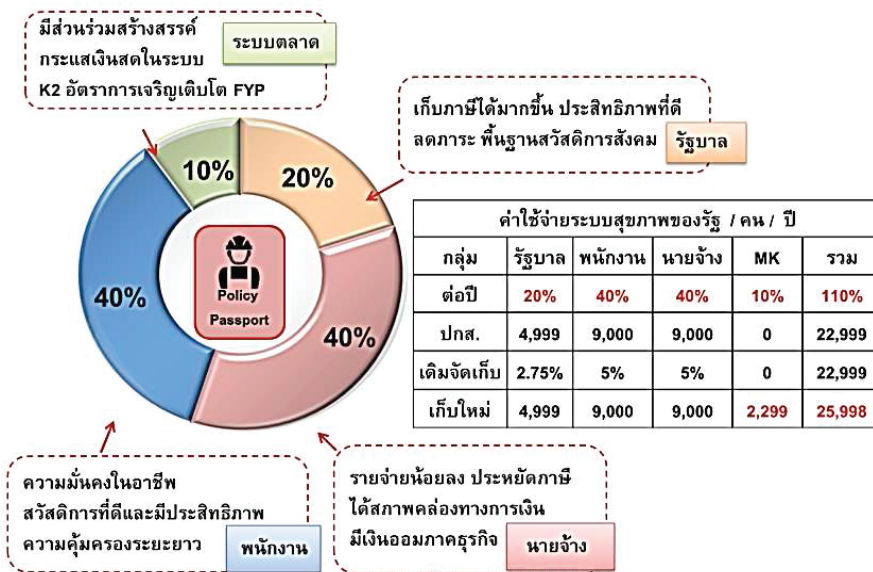
“สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” (Sufficiency Employee Welfare)

การใช้แนวทางของทุนนิยมสร้างสรรคคือการใช้นโยบายของภาคธุรกิจเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม หรือการทำ CSR ควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจ ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปนโยบายของของภาครัฐในเชิงบวก แนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นกระแสของการปฏิรูปภาครัฐในยุคโลกาภิวัตน์ มีการส่งเสริมการนำมาใช้เพื่อเตรียมพร้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายที่จะเกิดขึ้นในแนวทางประชารัฐ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจทางการเมืองและสังคม ตลอดจนความมั่งคั่งยั่งยืนของสังคมไทยร่วมกัน ทั้งสองแนวทางมีความแตกต่างจากอดีตคือการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ และมีการใช้แนวทางของระบบตลาดเข้ามาบริหารจัดการระบบสวัสดิการของภาครัฐเต็มรูปแบบผ่านระบบประกันสังคมซึ่งยังไม่เคยมีแนวทางนี้ในการดำเนินการ



ภาพที่ 1 แนวทาง A การขยายการทำ CSR ในระบบประกันสังคม

แนวทาง A จากภาพที่ 1 จะพบว่าเดิมมีการจัดเก็บเงินสมทบโดยรวมต่อปีที่ยิ่งขาดประสิทธิผลเมื่อเทียบกับระบบตลาดในการจ่ายเงินเพื่อการซื้อสวัสดิการจากประกันชีวิตภาคเอกชนซึ่งแนวทางการดำเนินการขยายการทำ CSR ใน “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” จากเดิม 3 ฝ่าย เป็นแนวทางใหม่มีการจ่ายร่วมกัน 4 ฝ่าย(จากภาพ 2)จำนวนเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นจากเดิม 22,999- บาท เป็น 25,998- บาท เพิ่มจากระบบตลาดในสัดส่วนของการจัดการบริหารต้นทุนที่ต่ำลง มาพร้อมกับประสิทธิภาพที่ดีกว่าในการให้บริการ ค่ารักษาพยาบาลและผลตอบแทนในการลงทุน เพื่อรองรับการเกษียณอายุหรือบำนาญที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากสัญญาจ้างงานเมื่อครบสัญญากรรมธรรม์ประกันชีวิตที่นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้ โดยรัฐไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม และไม่ต้องตั้งกองทุนขึ้นมาเพื่อรองรับการทำงานใหม่ เป็นการสร้างความมั่นคงในอาชีพเสมือนหนึ่งที่มีกรรมธรรม์รองรับการทำงานติดตัวไปทุกครั้งในการเปลี่ยนงานหรือต่อสัญญาจ้าง 1 ปี โดยไม่ขาดสิทธิประโยชน์ใดๆ เนื่องมาจากการใช้สัญญากรรมธรรม์ในระบบตลาดที่มีระยะเวลาชัดเจนควบคุมแทนสัญญาการจ้างงาน



ภาพที่ 2 ประมาณการจ่ายแบบเดิมกับแนวทางใหม่ CSR ในสวัสดิการพนักงาน

ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ผู้แทนฝ่ายการเมือง) นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 4 กรกฎาคม 2560) ได้กล่าวว่า “ผมว่าดีนะครับที่เราจะต้องพยายามหาทางออกว่าคุณยังจะสามารถที่จะใช้ระบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นก็ได้ แต่ว่าสิทธิของคนที่อยู่ในระบบการจ้างงานแบบนี้เขาต้องมีหลักประกันบางอย่าง เช่น ที่พูดว่าสามารถเอาไปต่อสัญญาจ้างได้ตามอายุต่อกรรมธรรม์ จากสัญญาจ้างงานเมื่อถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อสิทธิสวัสดิการพนักงานที่พึงได้รับต่อไป ผมเห็นด้วยนะครับ” ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของงานวิจัย



ภาพที่ 3 แนวทางการใช้ product ในระบบตลาดสร้างสวัสดิการพนักงาน

กรณีตัวอย่างจากเดิมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการในระบบประกันสังคม เรื่อง การให้บริการและระบบการให้บ้านอายุที่ขาดความมั่นคงในอนาคตและเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้ทั้งสองฝ่ายคือ พนักงาน และภาครัฐ ซึ่งแนวทางการใช้ผลิตภัณฑ์ตัวอย่าง(แบบ 90/5)ในระบบตลาดที่สามารถเติมเต็มเรื่องการจ้างงานแบบระยะสั้น 3-5 ปี ในรูปแบบของการจัดสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียงจะกลายเป็นสวัสดิการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากในระบบตลาดของประกันชีวิตมีผลิตภัณฑ์ที่นำมาใช้ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลในการนำมาเป็นเครื่องมือในการบริการค่าใช้จ่ายได้หลายรูปแบบตามความต้องการและงบการเงินในแต่ละบริษัทที่ได้นำส่งกรมสรรพากรในแต่ละปี ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ผู้แทนจากภาครัฐ) นายไพบุลย์ เปี่ยมเมตตา ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต 3 คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย คปภ. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล 2 พฤศจิกายน 2559) ได้กล่าวว่า “กรมธรรม์ที่มีการทำสัญญาระยะยาวคุ้มครองถึง 90 ปีนั้นแล้วแต่ว่าเป็นแบบใด เช่น การชำระเบี้ยครั้งเดียว เมื่อชำระเบี้ย 1 ปีจะได้ทุนก้อนหนึ่ง พออีกปีชำระจะได้อีกก้อนหนึ่ง ทุนนั้นจะสะสมไปเรื่อยๆซึ่งกรมธรรม์ในลักษณะที่เน้นการออมและความคุ้มครอง ไม่ได้มีความเสี่ยง ไม่มีปัญหาเรื่องการพิจารณารับประกัน เริ่มทำเมื่อไหร่ได้ หรือจะหยุดหนึ่งช่วงหนึ่งหยุดช่วงที่ขาดการทำงานอะไรในลักษณะนี้ไม่จำเป็นต้องชำระเบี้ยมาชำระต่อเมื่อมีงานทำกับบริษัทใหม่ จะสามารถตอบโจทย์ได้ดี” เป็นแนวทางที่เห็นสอดคล้องกับงานวิจัย

การสร้างสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียงเป็นการลดรายจ่ายลดภาระในทางด้านสุขภาพให้รัฐโดยตรง สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยผู้ประกอบการจะได้ความยั่งยืนในการประกอบธุรกิจและการประหยัดภาษีของนิติบุคคล หากจะเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แล้วการทำ CSR Staff หรือ การใช้ Strategic Plan Taxation นี้จะเป็นแม่เหล็กดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติ เข้ามาในระบบการเงินและระบบเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็งขึ้นอีกด้วย แนวทางนี้เป็นการเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไปของแต่ละระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐานของพนักงานในสังคมไทย การร่วมกันสร้างหลักประกัน และมีสวัสดิการที่ดีในระยะยาวให้แกพนักงาน การเข้มงวดให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ด้วยการ “ลด ละ เลิก รูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่เอาเปรียบในระบบการจ้างงาน” ของสังคมไทยในขณะนี้ โดยพิจารณาจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือ “การขาดทุนกำไร” ผู้วิจัยเห็นว่า “ขาดทุนในภาคธุรกิจ แต่กำไรคืนสู่สังคมบ้างดีกว่าการที่บริษัทมีกำไรแต่สังคมไทยไร้ความมั่นคง”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556, น.17) ได้สรุปว่า การมีนโยบายที่ชัดเจนในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการในการทำ CSR จากงานเขียน “Built to Last” ของ James C. Collins & Jerry J. Porras พบว่า เมื่อเทียบ 18 บริษัทที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในระยะ 50 ปีที่ผ่านมา สามารถนำมาเปรียบเทียบเชิงมูลค่าได้ คือ เงินมูลค่า 1 US\$ โดยปี ค.ศ. 1926 ในบริษัทที่ทำกิจกรรมเพื่อสังคม CSR ได้ให้ผลตอบแทนมหาศาลถึง 6,356 US\$ ในปี ค.ศ. 1990 ขณะที่บริษัทที่มุ่งกำไรเป็นหลักจะมีสถิติความสำเร็จแบบขึ้นลงและไม่ประสบความสำเร็จในรายได้สูงเท่ากับบริษัทกลุ่มแรก คือ 1 US\$ ในปี ค.ศ. 1926 นำมาสู่ผลตอบแทน 955 US\$ ในปี ค.ศ. 1990



ภาพที่ 4 Strategic Plan Taxation กับข้อกำหนดของกรมสรรพากร

แนวทาง B การใช้ผลิตภัณฑ์ระบบตลาดกับการบริหารภาษีเงินได้นิติบุคคล

จากแนวทางเดิมผู้ประกอบการมักจะมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สมเหตุผล มีปัญหาการจัดทำบัญชีที่ขาดการบริหารจัดการด้านภาษี ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอนการทำ “การบริหารภาษีเงินได้นิติบุคคล” (Strategic Plan Taxation) ในภาพรวมใช้หลักของการนำตัวเลขโดยประมาณการเสียภาษีในแต่ละปีของนิติบุคคลเพื่อการวิเคราะห์หาความจำเป็นของรายจ่ายที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ มุมมองของการจ่าย และการเปลี่ยนรูปแบบของรายจ่ายโดยมีวิธีการ “เปลี่ยนภาษีให้เป็นรายได้ เปลี่ยนรายจ่ายให้เป็นเงินออม” เป็นการปรับเปลี่ยนการทำ CSR ในมุมมองใหม่เชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ในการเปลี่ยนภาษีให้เป็นรายได้ (Turn you taxes into income) โดยให้ใช้ประมาณการเสียภาษีของนิติบุคคล ที่ต้องเสียในทุกๆปีของผู้ประกอบการ เป็นหลักในการออมให้กับกรรมการหรือพนักงานตามลำดับความสำคัญ โดยดูที่ค่าความสามารถ ประสิทธิภาพ ผลงานและอัตราเงินเดือนในการจ้างงาน เป็นเกณฑ์ไม่เกินร้อยละ 8-10% ของรายได้จากมากกว่าตามค่าความสามารถของแต่ละบุคคลหรือชั้นอาชีพ

แบ่งออกเป็นระดับเพื่อความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับพนักงานโดยเฉพาะในสัญญาจ้าง 1 ปี สามารถใช้ช่วงเวลาครบปีของกรมธรรม์ประกันชีวิต มาเป็นปัจจัยในการวางแผนรายจ่ายด้านสวัสดิการในภาพรวม รายจ่ายนี้กรรมการและพนักงานต้องถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 40(1) และ 48(1) ซึ่งบริษัทก็สามารถออกภาษีแทนให้ได้ทุกทอด(จากตาราง1) ตามมาตรา 65 ตรี (6) และการใช้เงินสดจ่ายคืนทุกปีของสัญญากรมธรรม์ สามารถนำมาใช้เป็นการทดแทนรายจ่ายสวัสดิการโบนัสให้พนักงานเป็นรายจ่ายแบบเกือกลดได้โดยทางปฏิบัติข้อกฎหมายสามารถทำได้ ดังนี้

- 1.1) เบี้ยประกันชีวิตที่บริษัทจ่ายแทนให้กรรมการหรือพนักงาน ถือเป็นรายจ่ายของนิติบุคคล ได้เต็มจำนวน
- 1.2) ผู้รับผลประโยชน์จากกรมธรรม์ให้กับครอบครัวของกรรมการและพนักงานได้
- 1.3) โบนัสรับเงินค่าเบี้ยประกันชีวิต นำมาเป็นหลักฐานในการบันทึกค่าใช้จ่ายของนิติบุคคล เป็นเรื่องค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการพนักงานในการดำเนินธุรกิจและลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- 1.4) ถือเป็นสวัสดิการพนักงานทำให้แก่กรรมการบริษัทตามกฎหมายแรงงาน เป็นการบริหารค่าใช้จ่ายการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งทางนิติบัญญัติกรรมการผู้จัดการเท่ากับเป็นพนักงาน
- 1.5) สวัสดิการพนักงานสามารถเริ่มทำเป็นระดับได้ตามระเบียบบริษัทและวาระการประชุม

ตาราง 1 ตัวอย่างแนวทางการจัดเก็บภาษีแทนทุกทอดตามกฎหมายของกรมสรรพากร

รายได้	บริษัทจ่ายเงิน	Tax all 35%	ภาษีออกแทน
4,000,000	1,000,000	350,000	จ่ายแทนทอดที่ 1
	350,000	122,500	จ่ายแทนทอดที่ 2
	122,500	42,875	จ่ายแทนทอดที่ 3
	42,875	15,006	จ่ายแทนทอดที่ 4
	15,006	5,252	จ่ายแทนทอดที่ 5
	5,252	1,838	จ่ายแทนทอดที่ 6
	1,838	643	จ่ายแทนทอดที่ 7
	643	225	จ่ายแทนทอดที่ 8
	225	79	จ่ายแทนทอดที่ 9
	79	28	จ่ายแทนทอดที่ 10
	28	10	จ่ายแทนทอดที่ 11
	10	4	จ่ายแทนทอดที่ 12
	4	1	จ่ายแทนทอดที่ 13
	1	0	จ่ายแทนทอดที่ 14
	350,000	538,461	188,461
การจัดเก็บของ	เดิมเก็บได้ 35%	วิธีใหม่เก็บได้ 53.8%	เพิ่มขึ้น 18.8%
กรมสรรพากร	1,000,000		ร้อยละ 18.8

ในกรณีตัวอย่างที่บริษัทจ่ายเบี้ยประกันชีวิตให้เพื่อสร้างสวัสดิการให้กับพนักงาน และกรรมการ กรณีมีฐานภาษีสูงสุดที่ร้อยละ 35 ในเงินที่จ่ายให้ นั้น ต้องถือเป็นประโยชน์เพิ่มตามมาตรา 40 (1) กรมสรรพากร จะสามารถเก็บภาษีได้ในทอดที่ 1 เป็นเงิน 350,000 บาท และหากมีการจ่ายแทนทุกทอด (1-14) ตามตาราง จะพบว่า สามารถจัดเก็บภาษีได้เพิ่มมากขึ้นเป็น 538,461 บาท ซึ่งสามารถจัดเก็บภาษีได้มากกว่าเดิมโดยรวมในอัตราร้อยละ 53.8 ตามกฎหมายจากเดิมที่เก็บได้เพียงร้อยละ 35 เพิ่มขึ้น 18.8% และจัดเก็บไม่ได้ในกรณีการหลบเลี่ยงในความเห็นผู้วิจัยสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง หรือ Strategic Plan Taxation เป็นการมองต่างมุมโดยการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ในระบบตลาดของบริษัทประกันชีวิต เป็นเครื่องมือในการบริหารค่าใช้จ่ายได้ในหลากหลายรูปแบบที่มากกว่าการทำประกันชีวิตแบบเดิมๆ ซึ่งผู้บริหารและตัวแทนประกันชีวิต ผู้ประกอบการ สำนักงานบัญชี บริษัทประกันชีวิต กรมสรรพากร คปภ. หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะมีความมองที่แตกต่างกันเนื่องจากองค์ความรู้ แนวความคิด ทัศนคติ ความรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกัน

หากมองในมิติเดียวกันคือการทำ CSR ในสวัสดิการพนักงาน เป็นการสร้างสวัสดิการให้พนักงาน ในระบบการจ้างงานตามกฎหมายของกระทรวงแรงงานเพื่อการเติมเต็มสร้างคามมั่นคงยั่งยืนด้านอาชีพ ในนโยบายของรัฐ เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐ และระบบตลาด มีส่วนร่วมกันในการสร้างสรรค์ หากภาครัฐมองเห็นความสำคัญและมีมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการสนใจมาตรการนี้ ด้วยการสนับสนุนให้หักเป็นรายจ่ายได้ 200% เหมือนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุจะสามารถกระตุ้นกระแสเงินออมในภาคธุรกิจและบุคคลธรรมดาได้ นำมาสู่ประสิทธิภาพการคลังของภาครัฐ และประมาณการจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากรที่จะเพิ่มขึ้นจากการจ่ายเบี้ยประกันชีวิตและการจ่ายภาษีแทนให้กับกรมสรรพากรทุกทอดในนโยบายนี้ ซึ่งในแนวทางนี้จะเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บภาษีให้กับกรมสรรพากรได้เป็นอย่างดี เป็นการวางแผนภาษีเงินได้นิติบุคคลพร้อมกับการทำในภาคธุรกิจ เป็นการเดินเข้าสู่ระบบการจัดทำบัญชีเล่มเดียวอย่างถูกกฎหมายสอดคล้องตามนโยบายของกรมสรรพากรการจัดเก็บภาษีแนวใหม่เป็นการบริหารความเลี่ยงในการจัดเก็บภาษีในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิธีการ “การเปลี่ยนรายจ่ายให้เป็นเงินออม” (Change your expenses into savings)

เป็นการตัดสินใจของผู้ประกอบการในการเลือกที่จ่ายเบี้ยประกันชีวิตแทนกรรมการและพนักงาน เช่น รายจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการพนักงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นรายจ่ายที่ไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย ในมิติของความเป็นจริงเป็นการจ่ายเบี้ยประกันแบบออมทรัพย์และเลือกแบบที่มีเงินสดจ่ายคืนตามเงื่อนไขในสัญญากรมธรรม์ทุกปีเพื่อให้เป็นเงินออมของบุคคลธรรมดาและในเงินครบสัญญา เงินปันผล เงินยกเล็ก จะคืนให้กับพนักงานโดยภาพรวมแนวทางนี้จะทำให้ผู้ประกอบการประหยัดภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราร้อยละ 20-50% (จากตาราง 2)

ตาราง 2 ตัวอย่างการบันทึกทางบัญชีของนิติบุคคลที่ดำเนินการทำ CSR ในสวัสดิการพนักงาน

Financial Forecasting	Before	After
รายได้ต่อปี	50,000,000	50,000,000
หักต้นทุนสินค้า	15,000,000	15,000,000
กำไรขั้นต้น (Margin)	35,000,000	35,000,000
หักค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	10,000,000	10,000,000
หักการทำ CSR สวัสดิการพนักงาน	-	5,000,000
กำไรก่อนหักภาษี (EBT)	25,000,000	20,000,000
ภาษีเงินได้นิติบุคคล 20%	5,000,000	4,000,000
กำไรสะสม	20,000,000	16,000,000
เงินออมภาคธุรกิจ	20,000,000	16,000,000
อื่น ๆ (Bonus)		
(ประหยัดภาษี) (ก่อนทำ) จ่าย	(หลังทำ)	save Tax 20%
ภาษี	5,000,000.-	-4,000,000.-
		1,000,000

ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ผู้แทนกรมสรรพากร) นักวิชาการภาษีชำนาญการพิเศษสำนักบริหารภาษีธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กรวมจากกรมสรรพากรดร.วิรัช วิเศษสุวรรณภูมิ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 มิถุนายน 2560) ได้กล่าวว่า “ในเรื่องวิธีการประกอบธุรกิจ ผมเชื่อว่ามีหลายบริษัทกำหนดวิธีการจ่ายสวัสดิการโดยการซื้อประกันกลุ่มให้กับลูกจ้างอยู่แล้ว กรมสรรพากรยอมรับแนวทางการดำเนินธุรกิจนี้ มีแนวทางการหักค่าใช้จ่ายมีเรื่องต่างๆที่ยอมรับอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่มีการใช้อยู่ในปัจจุบันมีการซื้อประกันกลุ่มทดแทนกรณีของการที่นายจ้างจะต้องออกค่ารักษาพยาบาลให้จากเงินของบริษัทโดยตรง” ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางในงานวิจัยนี้

สรุป การใช้ Strategic Plan Taxation เดิมเดิมการทำงานแบบยืดหยุ่นที่เอาเปรียบพนักงานเป็นแนวทางการใช้ระบบตลาดมาบริหารความเสี่ยงในระบบประกันสุขภาพ ซึ่งในปัจจุบันได้เห็นเป็นรูปธรรมในการเปลี่ยนแปลงของกระแสการเมืองในเรื่องนโยบายสวัสดิการของข้าราชการ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้ เพียงเปลี่ยนโจทย์จากสวัสดิการของระบบข้าราชการ มาเป็นระบบประกันสุขภาพของพนักงาน ด้วยทำให้ความสำคัญของการทำ CSR ในสวัสดิการพนักงาน โดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสวัสดิการในแผนปฏิบัติการ (พ.ศ.2559-2562) จะเห็นว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบที่จะต้องเตรียมพร้อมเรื่องความเสี่ยงในค่าใช้จ่ายของรัฐที่ต้องจ่ายในอนาคต ของสวัสดิการสังคมให้ลดลงได้อย่างเป็นรูปธรรม มีคำกล่าวของ Bjorn Stigson (2535, อ้างถึงใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2555, น.7) ประธานสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Business Council Sustainable Development หรือ WBCSD) ได้กล่าวไว้ว่า “ธุรกิจไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ในสังคมที่ล้มเหลว” (Business cannot succeed in a society that fails)



ภาพที่ 5 เปรียบเทียบการใช้ Strategic Taxation Plan กับ Flexibility employment

จากการวิจัยพบว่าการทำ CSR ใน “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” แนวทาง B บริษัทจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมา คือรายจ่ายค่าเบี้ยประกันให้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน เสมือนรายจ่ายนี้จะเกินความจำเป็น ไม่มีความสำคัญ แต่ในความเป็นจริงเงินยังอยู่ครบในรูปแบบการออมเงินผ่านกรมธรรม์ประกันชีวิตจะขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ในระยะยาวจะมีรายได้ที่กลับมา 4 รายการคือ 1) ประหยัดภาษีนิติบุคคล ร้อยละ 20 จากการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการพนักงาน 2) ประหยัดรายจ่ายโบนัสต่อปีร้อยละ 10-25 ตามสัญญาประกันชีวิต 3) สามารถให้ความช่วยเหลือในกรณีเงินกู้ฉุกเฉินได้ทันทีจากกรมธรรม์ 4) ภาพลักษณ์และความภักดีกับองค์กร ช่วยและกำลังใจในการทำงานเนื่องจากสวัสดิการด้านแรงงานของรัฐที่กฎหมายกำหนดให้นั้น ไม่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ปัจจุบันมีคนไทยแค่ 17% ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ ที่เหลือเป็นภาระให้กับสวัสดิการสังคม จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ตระหนักเห็นความสำคัญในกระแสของสวัสดิการของพนักงาน โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนคือการวางแผนยุทธศาสตร์ให้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) รับผิดชอบเพื่อหาแนวทางและรูปแบบสวัสดิการที่สอดคล้องเหมาะสมกับสังคมไทย

ผู้วิจัยได้เสนอให้เห็นถึงสภาพปัญหาจากการใช้นโยบายการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่มีการเอาเปรียบการจ้างงานในสังคมไทยเสมือนกับการใช้ปุ๋ยเคมีลงไปดินเพื่อเพิ่มผลผลิตของภาคธุรกิจโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของดินและสิ่งแวดล้อมที่เสียไปในวันข้างหน้า “ดินคือพนักงาน” แรงงานในระดับรากหญ้าของขบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรม “ปุ๋ยเคมี” เสมือนเป็นวิธีการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่เอาเปรียบพนักงาน ดินและสภาพแวดล้อมที่เสียไปคือ สภาพของแรงงานในสังคมไทยที่ขาดความมั่นคงทางอาชีพเป็นผลมาจากการใช้การจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่เสมือนกับการใช้ปุ๋ยเคมีที่มองแค่การเพิ่มผลผลิตอย่างเดียวไม่มองถึงสิ่งอื่นรอบข้างหรือผลกระทบของสิ่งแวดล้อมที่เสียไปหากเราเปลี่ยนวิธีการมาใช้ “ปุ๋ยชีวภาพ” คุณภาพของดินจะไม่เสียไปเหมือนวิธีการเดิม สามารถทำการเพาะปลูกได้ ทำประโยชน์และเพิ่มผลผลิตได้ดีกว่ากัน “การใช้ปุ๋ยชีวภาพ” เป็นเสมือนการใช้ “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง” เพื่อเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปในระบบประกันสังคม สร้างสรรค์ให้เป็นสวัสดิการภายในองค์กรเพื่อการลดภาระการพึ่งพาเป็นทางเลือกในการลดต้นทุนอย่างถูกวิธีจะส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรโดยการเติมเต็มในนโยบายของรัฐที่เป็นธรรมกับทุกฝ่ายร่วมกัน “หากพนักงานลูกจ้างมีชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ องค์กรก็มั่นคงด้วยเช่นกัน”

ข้อเสนอแนะของนโยบาย TAXATION “สวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง”

การออกแบบระบบสวัสดิการ ควรทำโดยคำนึงถึงการสร้างความรู้สึกยอมรับการทำ CSR ในสวัสดิการพนักงานแบบพอเพียง ให้ได้รับการยอมรับในวงกว้างให้มากที่สุดตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) ควรมีมาตรการทางภาษีที่ดี สร้างความเป็นธรรมให้กับลูกจ้างผู้จ่ายเงินสมทบและนิติบุคคลในสายตาของผู้เสียภาษี การกำหนดให้ผู้ได้รับสวัสดิการเลือกการแบ่งปันการทำประโยชน์กลับคืนสู่สังคมไทย
- 2) ควรทำนโยบาย Strategic Plan Taxation เทียบเคียงการอนุมัติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือ The Board of Investment of Thailand (BOI) ในทางภาคธุรกิจ เนื่องจากการลงทุนระยะยาว 8 ปีปลอดภาษีสร้างการตระหนักรู้ถึงคุณค่าการลงทุนในสวัสดิการพนักงานให้เป็นการจ้างงานที่มั่นคงในกรณีของแรงงานไทย ใช้เป็นมาตรการทางภาษีที่ได้สิทธิประโยชน์เหมือนกับภาคอุตสาหกรรม มองการลงทุนเครื่องจักรเท่ากับการลงทุนสร้างสวัสดิการพนักงานให้สังคม จะเป็นแรงจูงใจอย่างดีในการให้ภาคธุรกิจเห็นความสำคัญ เพื่อสร้างความยั่งยืน เช่น การเริ่มนโยบายของรัฐในกลุ่ม Startups ในยุทธศาสตร์ Thailand 4.0
- 3) ควรมีแนวทางในการกำหนดนโยบายของรัฐที่ชัดเจน สร้างระบบสวัสดิการมาตรฐานเพื่อการเติมเต็มสวัสดิการที่มีอยู่ในสังคมให้เกิดความพอเพียงต่อการครองชีพของแต่ละองค์การอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม
- 4) ควรมีการออกแบบระบบสวัสดิการให้เหมาะสมตั้งแต่เริ่มต้นเพราะการปรับลดสวัสดิการอาจทำได้ยาก เนื่องจากผู้ได้รับสวัสดิการกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่ขัดขวางการปฏิรูปในอนาคต

ข้อควรระวังการจัดสวัสดิพนักงานแบบพอเพียงจากการใช้ผิดวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) ความยืดหยุ่นอาจไม่ได้หมายความว่า เป็นสถานการณ์ที่ได้ประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน สำหรับพนักงานและนายจ้าง จะมีช่องว่างในการแปลความหมายที่แตกต่างกัน มีการใช้งานแบบผิดเจตนารมณ์ที่แท้จริง การมองต่างมุมและการใช้กฎหมายในการเอาเปรียบในสัญญาการจ้างงาน ภายใต้ต้นนโยบายของรัฐจะเกิดปัญหาและผลกระทบตามมา
- 2) รัฐต้องพึงระวังในการให้ระบบตลาดเข้ามาดำเนินการ อันเนื่องมาจากความมั่นคงของระบบสวัสดิการมักพบคำถามว่า “จะเชื่อใจหรือมั่นใจระบบตลาดได้อย่างไรหากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นอีก” จากแนวทางของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวคิดว่าการกิจใดที่เป็นของรัฐบาล รัฐยังจะต้องรับผิดชอบอยู่เหมือนเดิมจะไปปล่อยให้ตลาดดูแลทั้งหมดไม่ได้ โดยรัฐเปลี่ยนบทบาทไปกำกับดูแลแทนการเป็นเจ้าของนโยบาย

บรรณานุกรม

- กรมสรรพากร. (2552). โครงการบริหารรายได้ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของกรมสรรพากร. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- (2559) *ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีบริษัทจ่ายเบี้ยประกันชีวิตแทนกรรมการ* (เลขที่หนังสือ กค 0706/4227): ข้อกฎหมาย : มาตรา 42(13), มาตรา 65 ตริ (3), มาตรา 65 ตริ (13) (ระบบออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.rd.go.th/publish/315.0.html>
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2559). ศาสตร์พระราชาสหราชอาณาจักรพอเพียง. *มติชนออนไลน์*, คอลัมน์การเมือง (15 ต.ค.59). สืบค้น 8 กรกฎาคม 2559. จาก <http://www.matichon.co.th/news/322579>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555). แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Institute: CSRI), กรุงเทพฯ: บริษัท เมจิกเพอร์ส จำกัด.
- บรรพต ธนานาวัฒน์. (2556). *ภาษีสิ่งแวดล้อมสังคม ศึกษาเปรียบเทียบการจัดเก็บภาษีเงินได้เพื่อสวัสดิการสังคมด้านการประกันสุขภาพระหว่างประเทศไทย ประเทศแคนาดา และประเทศสหรัฐอเมริกา*. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัทกรุงเทพการไฟฟ้าจำกัด. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูมท สลัดทุกข์. (2549) *กลยุทธ์วางแผนบริหารภาษี Strategic Taxation*. เอกสารประกอบการบรรยาย การบริหารภาษีเงินได้นิติบุคคล. กรุงเทพฯ: นิธิการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2552). *ทุนนิยมสร้างสรรค์ (Creative Capitalism)*, ธุรกิจกับสังคมและชุมชน กรุงเทพฯ :หลักสูตรควบบริหารธุรกิจบัณฑิต. สืบค้น 8 กรกฎาคม 2559. จาก <http://www.fringier.org/> และ <http://learners.in.th/blog/sustainablebusiness> ภายใต้ลิขสิทธิ์ HCreative Commons Attribution Non-commercial Share Alike (bync-sa) Creative Capitalism
- ไมเคิล คินสลีย์. (2553). *ทุนนิยมสร้างสรรค์* แปลจากหนังสือ: Creative Capitalism: A Conversation with Bill Gates, Warren Buffett, and Other Economic Leaders สฤณี อาชวานันทกุล (ผู้แปล), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเพ่นเวลดัส.
- วรวรรณ ช่างด้วยวิทย์ และคณะ. (2553). *ทางเลือกของสวัสดิการสำหรับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- वलันต์ เหลืองประภัสร์. (2548). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย: สองกระแสความคิดในการบริหารงานภาครัฐ ลูกค้ำหรือพลเมือง*. รัฐศาสตร์สาร, ปีที่ 26 ฉบับที่ 2, (น.35-86).
- สถาบันไทยพัฒน์.(2554). *Thai CSR Network* มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2559. จาก http://www.thaicrs.com/2006/03/blog-post_20.html
- สุเทพ พงษ์พิทักษ์. (2555). *การบริหารจัดเก็บภาษีอากรโดยหลักการบริหารความเสี่ยง*. สำนักมาตรฐานการสอบบัญชีภาษีอากร. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.rukaccounting.com/news/325733/>
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.
- สุพัตรา ศรีวนิชชากร. (2543). *ทบทวนการปฏิรูประบบสาธารณสุขในประเทศสิงคโปร์* (Review of Singaporean Health Care System Reform). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *ภารกิจร่วมของเอกชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม: CSR และ Social Enterprises* กรุงเทพฯ: เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนสแมเนจเม้นท์ บจก.

- อภิญา มาประเสริฐ. (2558). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2559. จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/0/info/6187>
- Anderson, James E. (1975). *Public Policy Making*. New York :Pager Publishers,
- Christopher Hood, *A Public Management for All Seasons*. Public Administration 69 (1991): 3-19. and "Contemporary Public Management: A New Global Paradigm" Public Policy and Administration 10: 2(1995): 104-117.
- Dye, Thomas R. (1998). *Understanding public policy* (9th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gruening, G. (1998). *Origin and Theoretical Basis of the New Public Management* (NPM), paper presented at the IPMN Conference in Salem/Oregon, June 1998.
- Grievs, J. (2003). *Strategic Human Resource Development*. London: Sage.
- Kingdon, J. W. (1984). *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Boston: Little, Brown
- Nakamura, R. T., & Smallwood, F. (1980). *The politics of policy implementation*. New York: St. Martin's Press.
- Yamada. (2009). *Private Health Insurance and Hospitalization under Japanese National Health Insurance*, the Open Economics Journal V. 2, pp. 61-70.