

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพตามแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework)
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 2.2 ระดับของประสิทธิภาพ
 - 2.3 แนวคิดประสิทธิภาพในระบบราชการ
3. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้
 - 4.1 แนวคิดพื้นฐานของการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.3 การบริหารจัดการรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพตามแนวคิดแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework)

การบริหารจัดการตามแนวคิดแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework) ในช่วงต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซี (Mckinsey) ซึ่งให้ความสนใจกับวิธีการจัดการองค์การธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นไปที่การศึกษากลยุทธ์และโครงสร้างองค์การ กับผู้จัดการที่มีชื่อเสียงขององค์การธุรกิจทั่วโลกตลอดจนนักทฤษฎีและนักวิชาการจากสถาบันศึกษาชั้นสูงทั้งในยุโรป

และอเมริกา ประเด็นในการวิเคราะห์สภาพภายในองค์กรที่ประกอบด้วย 7 ประเด็นหลัก (Mckinsey 7-S Framework. ; อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์. 2551 : 27) ดังนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หรือยุทธศาสตร์ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับวาสนา สอาด โนม (2554 : 7) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนระยะยาวของหน่วยงาน แผนที่กำหนดทิศทางการพัฒนา แผนกลยุทธ์ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม กลยุทธ์ต่างๆ ของหน่วยงานควรครอบคลุมทุกภารกิจ มีการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแต่ละกลยุทธ์และค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามกลยุทธ์

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

กิจพาร์ตัน สุคันธรรัตน์ (2541, หน้า 18) โครงสร้างองค์กรหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน ก็มีความสำคัญยิ่ง อำนาจ ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผล ฯลฯ ได้มีนักวิชาการ กล่าวถึงระบบการปฏิบัติงานดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของ คนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

4. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skills) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอำนวยการ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบเช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอำนวยการเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โคตรเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรพร สุทธิโส (2550, หน้า 35) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรม คือ การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการท างานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบ

ความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น ได้มีนักวิชาการ กล่าวถึงระบบการบริหารจัดการดังนี้

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรีชญาทฤทธิ (2538, หน้า 10)

กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ การที่มุ่งจะพรรณนา อธิบาย และพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์หรือพฤติกรรม โดยชี้ให้เห็นถึงส่วนประกอบหรือตัวแปรของการศึกษาในองค์กรนั้นๆ

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ตามกรอบ 7 – S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework)

จึงสรุปได้ว่า ตามแนวคิดการบริหารจัดการของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร Strategy เป็นความชัดเจนของแนวทางการบริหารงานคลัง เพื่อให้บรรลุผล การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปที่ชัดเจน ด้านโครงสร้างองค์กร Structure เป็นการจัดโครงสร้างหน้าที่ให้มีความเรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ด้านระบบการปฏิบัติงาน System เป็นความสามารถในการบริหารงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ด้านบุคลากร Staff เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management รวมถึงกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งจะทำการวิเคราะห์กำหนดคุณลักษณะ และการจัดวางบุคลากร มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดทิศทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ Skill เป็นทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอำนวยการ Occupational Skills และทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ Aptitudes and special talents เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆโดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผล

ให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ Style เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น และด้านค่านิยมร่วม Shared values เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยบุคลากรเป็น ความเชื่อ โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ และเป้าหมายของผู้บริหาร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรแล้วบุคลากรจะกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารจัดการของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

จากแนวคิดต่างๆ ประสิทธิภาพมักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน และถ้าการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารงานต่ำ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังนี้

เพิ่มศักดิ์ ฉวีรักษ์ (2537 : 14) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

สมพงษ์ ขอมปรังค์ (2539 : 5) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานด้วย

สมศักดิ์ พรชัยอรอดกุล (2540 : 25) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลการผลิต (Output) ที่ได้รับ จึงเท่ากับว่าผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (Satisfaction) ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ E = Efficiency แทน ประสิทธิภาพของงาน

O = Output แทน ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input แทน ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction แทน ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ราณี อิศัยกุล และ เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2541 : 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคำสามัญที่นิยมใช้ในความหมายของลักษณะ “ทำงานดี” การทำงาน มีประสิทธิภาพก็คือการทำงานดี แต่ความหมายในทางเศรษฐศาสตร์แล้ว “ประสิทธิภาพ” หมายถึง การสามารถบรรลุเป้าหมายให้ได้มากที่สุด เมื่อกำหนดระดับค่าใช้จ่ายมาให้แล้วหรือสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ (2551 : 9) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กร เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output /Outcome) กับปัจจัยนำเข้า (Input) สะท้อนออกมาในรูปสัดส่วน หน่วยงานที่มีค่า Output / Input สูง ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง ในทางปฏิบัติมักใช้วิธีการเปรียบเทียบ กล่าวคือ หาเกณฑ์มาตรฐานที่ดีหรือที่สังคมคาดหวัง หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ถือว่าเป็นขั้นแนวหน้า (Frontier หรือ Best Practice) ส่วนหน่วยงานที่ทำงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์ถือว่าคือมีประสิทธิภาพ (Less Efficient)

ราณี อิศัยกุล และเทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2541 : 6) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีอากรก็คือ การจัดเก็บภาษีอากรให้ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วยหรือไม่มีการรั่วไหลโดยเสีย ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดด้วย ลักษณะความมีประสิทธิภาพของการจัดเก็บภาษีอากรมีความสำคัญ เพราะค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีอากรเปรียบเสมือนเป็นการใช้ปัจจัยการผลิตหรือทรัพยากรอย่างหนึ่ง ซึ่งถ้าใช้จ่ายมากเกินไปอาจได้รับประโยชน์น้อยกว่าเมื่อเทียบกับกรณีที่น่าไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นนอกเหนือจากที่กล่าว การจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพย่อมจะมีผลทางด้านต่างๆ เช่น สนับสนุนให้ระบบภาษีมีความเป็นธรรม รัฐมีรายได้มากขึ้นอันเป็นการลดภาระด้านการขาดดุลและการได้เงินมาพัฒนาหรือใช้จ่ายในด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่จะถือว่าการจัดเก็บภาษีอากรมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีเครื่องชี้หรือมาตรฐานที่กำหนดขึ้น อย่างไรก็ตามบรรดานักเศรษฐศาสตร์หรือบรรดาผู้ที่อยู่ในแวดวงภาษีอากรยังไม่สามารถตกลงกันได้ว่าเครื่องชี้ที่เหมาะสมและควรนำมาเป็นเครื่องวัด ประสิทธิภาพนั้นควรเป็นอย่างไร มีความหมายแค่ไหน ใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด แต่เครื่องชี้ที่พอจะเป็นที่ยอมรับกันในขณะนี้และนิยมใช้วัดหรือกำหนดประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีอากรนั้นมี 3 วิธี ดังนี้

1. วัดจากค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ (Cost of Collection) ถือหลักว่าการจัดเก็บภาษีที่ดีควรถือหลักประหยัด โดยค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บควรจะต่ำ ไม่ใช่เก็บภาษีได้มากแต่ค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีก็มากด้วยเช่นนี้ อาจทำให้เงินรายได้ภาษีอากรเหลือน้อยลงโดยทั่วไปแล้วการวัดประสิทธิภาพของการบริหารภาษีอากรตามวิธีนี้ มีแนวปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีที่เก็บได้ ถ้าอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายต่อภาษีที่เก็บได้ต่ำ ก็แสดงว่าการเก็บภาษีนั้นมีประสิทธิภาพสูง อย่างไรก็ตามก็มีข้อสังเกตว่า การที่ค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บที่ต่ำนั้นอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น การจ้างเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนน้อย หรืออาจจะจ้างเฉพาะบุคคลที่มีการศึกษาน้อยโดยให้ค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ

2. วัดจากรายได้ที่เก็บได้จริงกับรายได้ที่ควรจะได้ (Actual Yields VS Potential Yields) ตามวิธีนี้ เราจะต้องคำนวณว่าในการเก็บภาษีอากรแต่ละประเภท ถ้าจะจัดเก็บให้ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วยควรได้รายได้เท่าใด แล้วเปรียบเทียบรายได้ที่จะได้จริงของภาษีประเภทนั้นๆ กับรายได้ที่ควรจะได้ ก็จะทำให้เรารู้ว่าการบริหารการจัดเก็บภาษีนั้นๆ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

3. วัดจากค่าใช้จ่ายของผู้เสียภาษีอากรในการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Cost) ตามวิธีนี้จะถือว่าหลักว่าภาษีอากรที่ดีมีมีประสิทธิภาพในการจัดเก็บสูงควรเป็นภาษีที่ผู้เสียภาษี เสียค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามกฎหมายต่ำ กล่าวคือ ภาษีที่มีประสิทธิภาพควรเป็นภาษีที่ง่าย มีข้อความแจ่มชัด และสะดวกแก่ผู้เสียภาษีอากรที่จะปฏิบัติตาม

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548 : 268) ได้กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีหมายถึง การประเมินต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีอากร โดยทั่วไปต้นทุนค่าใช้จ่ายของการจัดเก็บภาษีอากรประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายของหน่วยจัดเก็บภาษีที่ใช้ไปในการจัดเก็บภาษี (Tax Collection Costs) คือค่าใช้จ่ายของหน่วยงานจัดเก็บภาษีที่ใช้ในการดำเนินการจัดเก็บภาษีอากรแต่ละประเภท การวัด ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายประเภทนี้จะพิจารณาจากอัตราส่วนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่หน่วยงานของรัฐใช้ไปในการจัดเก็บภาษีอากรต่อรายได้จากภาษีอากรที่จัดเก็บได้ ค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ ต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ เป็นต้น โดยหลักการแล้ว หากอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีต่อรายได้ ภาษียิ่งต่ำมากเท่าใดย่อมหมายความว่า การจัดเก็บภาษีอากรมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น

2. ค่าใช้จ่ายของบุคคลหรือองค์กรที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการจัดเก็บภาษี (Tax Compliance Costs) คือค่าใช้จ่ายต่างๆ ของผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรที่ต้องเสียไปเพื่อการเสียภาษีอากรตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายประเภทนี้ไม่นับรวมเงินภาษีอากรที่จ่ายไป ค่าใช้จ่ายประเภทนี้ ได้แก่ ค่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย ค่าเดินทางไปเสียภาษีอากร ค่าใช้จ่ายในการรวบรวมเอกสารเพื่อเสียภาษี และนอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายดังกล่าวรวมถึงค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความไม่สะดวก ความไม่พอใจ ค่าเสียเวลาหรือค่าเสียโอกาสของประชาชนที่จะต้องเสียภาษีอากรตามกฎหมาย ด้วยเช่นกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ตามกำหนดเวลา ภายใต้ทรัพยากรที่เหมาะสม และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับมวลชนด้วย ประสิทธิภาพของการจัดเก็บภาษีอากร โดยทั่วไปพิจารณาเฉพาะค่าใช้จ่ายของหน่วยงานภาครัฐที่เกิดขึ้นจากการจัดเก็บภาษีอากรเพียงเท่านั้น ในขณะที่ละเลยค่าใช้จ่ายอื่นที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการเสียภาษีของประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษี แท้ที่จริงแล้ว ประสิทธิภาพของการจัดเก็บภาษีอากรจะพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดเก็บภาษีอากร ทั้งหมด (Total Tax Collection Costs) ระบบบริหารจัดการจัดเก็บภาษีอากรที่มีประสิทธิภาพต้องมี ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานภาครัฐในการจัดเก็บภาษีที่ต่ำ และก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่ผู้มีหน้าที่ เสียภาษีทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่ไม่สูงนัก

2. ระดับของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะของการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ (สมาใจ ลักษณะ. 2549 : 7) ประสิทธิภาพมี 2 ระดับคือ

2.1 ประสิทธิภาพของบุคคล

การมีประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานเร็วและได้งานดีบุคคลที่มี

ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2.2 ประสิทธิภาพขององค์กร

การมีประสิทธิภาพ คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริหารได้ตามเป้าหมาย องค์กร มีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการทำงาน มีปัญหาและ ความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากร มีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติงานใดๆ ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีทิศทางไปในทางที่ก้าวหน้าขึ้น ทันตามเวลาที่กำหนด ภายใต้ทรัพยากรที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับมวลชนด้วย

3. แนวคิดประสิทธิภาพในระบบราชการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรคืองานในหน้าที่ของการบริหารซึ่งจะเหมือนกันเป็น สาทกลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพสิ้นเปลืองต้นทุนและเวลาน้อย โดยมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเอง ให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงประกอบด้วยแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2538 : 2)

3.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย

องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลด้านสุขภาพความปลอดภัย การศึกษา การคมนาคม ศิลปวัฒนธรรม สังคม และความยุติธรรม สำหรับประชาชนเป็นต้น โดยมีได้มีเป้าหมายในการแสวงหาผลกำไรแต่อย่างใด แต่อาจมีรายได้ และรายจ่าย

เกิดขึ้นแม้ว่าหน่วยงานดังกล่าวจะมีได้มุ่งหวังกำไรเป็นหลัก แต่ต่างก็มีการกิจที่ต้องดำเนินการ โดยผู้บริหารจะมีหน้าที่ในการจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่หนทางดีขึ้น โดยต้องพยายามให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรายงานผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความมั่นใจต่อประชาชนผู้จ่ายภาษี ซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ ตลอดจนการรายงานสำหรับผู้เกี่ยวข้องอื่น เช่น หน่วยงานกำกับดูแลต่าง ๆ ซึ่งต้องการพิสูจน์ความถูกต้อง และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างประหยัด เช่นเดียวกับการดำเนินธุรกิจอื่น

มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับต้นทุน ซึ่งล้วนแต่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันก็ตรงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

บุรินโท ชามะรัตน์ (2548 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหมายถึง การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้ เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นการวัดระหว่าง Input กับ Output โดยพิจารณาถึงเวลาคือความเร็ว การใช้ทรัพยากร คือ ประหยัดถูกต้อง คุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลืองใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่ดี มีความเหมาะสม โดยบุคคลหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงาน

รัตนา วงศ์ศรีเดือน (2554 : 2) ได้ให้ความหมาย ต้นทุน หมายถึง การจ่ายเงินสด ทรัพย์สินอื่น หุ้่นทุน หรือการให้บริการ หรือการก่อก่อหนี้สินเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการ รวมทั้งผลขาดทุนที่วัดค่าเป็นตัวเงินได้

ฮอว์เกรน และ ฟอสเตอร์ (Hongren and Foster, 1991 : 25) ได้ให้ความหมาย ต้นทุน หมายถึง ต้นทุนเป็นทรัพยากรที่จ่ายออกไปเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคขององค์การมีการบูรณาการในการร่วมกันใช้ทรัพยากรในหน่วยงานได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงานลดการสูญเสียดุลสำนักงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการ

3.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร

การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการจัดการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจัดองค์การที่ดีจะช่วยผู้บริหารให้ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ การจัดองค์การที่ดีช่วยให้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและมีความสัมพันธ์กัน

ระหว่างหน่วยงานต่างๆ การวางแผนการจ้ดองค์การทำให้ระบบการจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น การวางแผนจ้ดองค์การช่วยให้มีการปรับปรุงทักษะทางการจัดการให้เหมาะสมกับความต้องการในปัจจุบัน การจ้ดองค์การที่ดีช่วยให้เกิดระบบการจัดการที่ดี (เนตร์พัฒนา ขาววิราช. 2553 : 100)

มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 29 ; อ้างถึงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. 2549 : 13) ได้ให้ความหมาย กระบวนการบริหาร หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ต้องยึดถือเป็นจุดยืนสำหรับปฏิบัติกิจกรรมในการบริหารซึ่งเป็นลำดับขั้นในการบริหารงาน หรือหมายถึง ขอบข่ายของงานต่างๆ ที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหาร

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (อ้างอิงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. 2549 : 13) ได้เสนอแนวคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการบริหารงานภาครัฐโดยศึกษาการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง การทำงานที่มีประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงานโดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีประสิทธิผล และวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยกเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการ ทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคนเพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์การด้านบุคลากร มีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่
2. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์การเป็นหลักสำคัญในการเนนรวมทั้งใช้มาตรฐานการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์การที่ประสบความสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2553 : 2) ได้ให้ความหมาย กระบวนการบริหาร หมายถึง การจัดการ ประกอบด้วย 4 อย่าง ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและกำหนดว่าจะต้องทำงานนั้นอย่างไร
2. การจ้ดองค์การ หมายถึง การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากร หรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้นของกลไกในการนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติ

3. การนำ เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคล
ในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

4. การควบคุม หมายถึง หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการ
รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการทำงานในองค์การรวมทั้งการวัดผลการทำงานใน
ปัจจุบันเพื่อกำหนดมาตรฐานขึ้น และเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการ
ทำงานได้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ
บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เสนอแผนงานและโครงการในการประชุมด้วยตนเองมีการ
จัดทำแผนการลดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานสามารถอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้มี
การปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

3.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือในการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิด
การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีการนำมาใช้กับภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศ ทั้ง
สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ฮองกง และสิงคโปร์ สำหรับประเทศไทยได้นำมา
ทดลองใช้ในปี พ.ศ. 2544 ที่กระทรวงพาณิชย์ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(ก.พ.) เป็นผู้ริเริ่มผลักดันให้หน่วยงานราชการต่างๆ นำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ใน
หน่วยงานราชการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและออกแบบ
คำตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน (สมคิด บางโม. 2550 : 307)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์การเป็น
หลักในทุกๆด้าน การปฏิบัติงานขององค์การมีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากผลผลิตและ
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายที่กำหนด

มีนักทฤษฎีได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผลผลิตและผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540 : 1) ระบุว่าประสิทธิภาพในการ
ผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้
(Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นออก (Input)
ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการ
ผลิตปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพการผลิต อาจแบ่งได้ 3 หมวดคือ

1. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ
 2. ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคี เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น
 3. ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดี เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการนั้นๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในภาครัฐและเอกชนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงอัตราการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตนและของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม
- สมคิด บางโม (2550 : 307) ได้ให้ความหมาย ผลผลิตและผลลัพธ์ ดังนี้
- ผลผลิต หมายถึง งานหรือบริการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐส่งมอบให้ประชาชน ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ หรือเกิดจากกิจกรรมของส่วนราชการ โดยตรง เช่น การสร้างถนน 10 กิโลเมตร การทำบัตรประชาชน เป็นต้น
- ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากผลผลิตซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้มารับบริการ เช่น ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทาง เป็นผลลัพธ์จากการสร้างถนน เป็นต้น
- พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman ; อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต

(Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser ; อ้างถึงใน คชทวฐ พรหมายน. 2545 : 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การ คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดังแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กัน ไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ หมายถึง คุณภาพงานที่ทำให้มีความถูกต้องสมบูรณ์เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้วไม่มีการแก้ไขภายหลัง ปริมาณที่ทำให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีจิตบริการ และใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในเวลาที่รวดเร็ว

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องมีการใช้ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด กลุ่มค่ากระบวนการบริหารขั้นตอนการปรับแผนงานให้เหมาะสม คุณภาพงานที่ทำให้มีความถูกต้อง

สมบูรณ์ ปริมาณที่ทำให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีจิตบริการ และใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของทิวาดี เมฆสวรรค์ (ทิวาดี เมฆสวรรค์, 2538 : 2) มากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ความเป็นมาของอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

(สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย, 2556 : 5) เดิมอำเภอโกสุมพิสัย เป็นเพียงหมู่บ้านเล็ก ๆ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำชีทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม 28 กิโลเมตร ในอดีตบริเวณที่ตั้งอำเภอโกสุมพิสัยเป็นป่าใหญ่มีสัตว์ป่ามากมาย มีพรานป่า 2 คน ได้ล่าสัตว์ที่บริเวณป่าแห่งนี้และเกิดอิทธิฤทธิ์จากป่าไม้สามารถล่าสัตว์ได้ จนต้องปลุกหอขึ้นบวงสรวง ขอล่าสัตว์และได้สัตว์ตามที่ต้องการ ซึ่งหอที่ปลุกบวงสรวงมีลักษณะขวางตะวัน เมื่อมีหมู่บ้านเกิดขึ้นจึงเรียกว่า บ้านหัวขวาง ต่อมาเมื่ออพยพจากเมืองสุวรรณภูมิ (อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด) มาตั้งถิ่นฐานเพิ่มขึ้นเพราะความอุดมสมบูรณ์ครั้งต่อมา พ.ศ. 2425 ความเจริญก้าวหน้าของบ้านหอขวาง ขยายอาณาเขตออกไปกว้างขวางสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเมือง พระยาดำรงธวัชบุรี เจ้าเมืองธวัชบุรี จึงมีใบบอกไปยังเมืองกรุงเทพมหานคร เพื่อทูลเกล้าถวายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พร้อมเครื่องราชบรรณาการ ดอกไม้เงิน ดอกไม้ทอง ซึ่งทำเป็นรูป ดอกประคำป่า พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดยกฐานะบ้านหอขวางเป็นเมือง ขนานนามว่า เมืองโกสุมพิสัย แปลว่า เมืองแห่งดอกประคำป่า ต่อจากนั้นได้ตั้งให้ ท้าวสุริโย (บุตรพระยาดำรงธวัชบุรี) เป็นเจ้าเมืองคนแรก มีราชทินนามว่าพระสุนทรพิพิธ พร้อมทั้งตั้งกรมการเมืองครบถ้วนปกครองประชาชนต่อมา ในปี พ.ศ. 2443 ได้มีการแบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นออกเป็นมณฑลจังหวัด อำเภอเมืองโกสุมพิสัย มีฐานะเป็นอำเภอมีนายอำเภอคนแรกคือ พระสุนทรพิพิธ

2. ตำแหน่งที่ตั้ง

อาณาเขตอำเภอโกสุมพิสัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 28 กิโลเมตร ตั้งอยู่บนเนินสูงหรือเรียกว่า มอ มีพื้นที่ 916.351 ตารางกิโลเมตร (572,719 ไร่) มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอเขียงยืน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอบรบือ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอบ้านไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง ที่ลุ่มสลับที่ดอน ไม่มีภูเขา พื้นที่ด้านทิศเหนือค่อนข้างอุดมสมบูรณ์เพราะมีแหล่งน้ำธรรมชาติคือ แม่น้ำชีไหลผ่าน นอกจากนี้ยังมีคลองส่งน้ำชลประทานเขื่อนหนองหวายซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ส่วนทางด้านทิศใต้เป็นเนินสูงแห้งแล้ง ไม่อยู่ในเขตชลประทานต้องอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก ความหนาแน่นประชากรต่อพื้นที่ 132 คน ต่อ ตารางกิโลเมตร การคมนาคม การขนส่ง

ทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำและสภาพเศรษฐกิจ อำเภอโกสุมพิสัย มีแม่น้ำขนาดกลางไหลผ่านเพียงสายเดียวคือ แม่น้ำชี ซึ่งประชาชนได้อาศัยแหล่งน้ำสายนี้สำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนาปีละ 2 ครั้ง ประมาณร้อยละ 55 ของพื้นที่ทั้งหมด นอกจากนี้ พื้นที่ส่วนหนึ่งของอำเภอโกสุมพิสัยเป็นที่ราบ ประชาชนประกอบอาชีพทำไร่ ทำสวน ทำนาปีละ 1 ครั้ง อาศัยน้ำตามธรรมชาติ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนาและมีน้ำคลองไหลผ่านพื้นที่มีเนื้อที่ในการทำการเกษตรประมาณ 14,848 ไร่ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 70 ของประชากร รองลงมา ได้แก่ การรับจ้างในกรุงเทพมหานคร จังหวัดใกล้เคียงและในตำบลใกล้เคียง คิดเป็นร้อยละ 20 ตำบลยางน้อยถือว่าเป็นพื้นที่เศรษฐกิจของอำเภอโกสุมพิสัย ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้เกิน 20,000 บาทต่อหลังคาเรือนต่อปี นอกจากนี้ประชาชนยังมีการรวมกลุ่มกันในรูปของวิสาหกิจชุมชน มีการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนหลายกลุ่ม

4. ลักษณะภูมิอากาศ

ในฤดูร้อนอากาศค่อนข้างร้อนอบอ้าว เริ่มปลายเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคมฤดูฝนจะมีฝนตกชุกประมาณเดือนมิถุนายน - กันยายน ของทุกปี ในฤดูหนาวมีลมแรงและอากาศเย็น เริ่มกลางเดือนตุลาคม – กุมภาพันธ์

5. การแบ่งการปกครอง

อำเภอโกสุมพิสัยมีการแบ่งการปกครองออกเป็น 17 ตำบล 233 หมู่บ้านจำนวนหลังคาเรือน 24,186 หลังคาเรือนประชากรทั้งหมด 120,556 คน ชาย 59,524 คน หญิง 61,032 คน

แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 17 ตำบล 231 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลหัวขวาง	21	หมู่บ้าน
2. ตำบลยางน้อย	14	หมู่บ้าน
3. ตำบลวังยาว	12	หมู่บ้าน
4. ตำบลเขวไร่	20	หมู่บ้าน
5. ตำบลแพง	17	หมู่บ้าน
6. ตำบลแก้งแก	10	หมู่บ้าน
7. ตำบลหนองเหล็ก	20	หมู่บ้าน
8. ตำบลหนองบัว	10	หมู่บ้าน
9. ตำบลเหล่า	11	หมู่บ้าน
10. ตำบลเขื่อน	11	หมู่บ้าน
11. ตำบลหนองบอน	11	หมู่บ้าน
12. ตำบลโพนงาม	12	หมู่บ้าน
13. ตำบลยางท่าแจ้ง	10	หมู่บ้าน
14. ตำบลแห่ใต้	19	หมู่บ้าน
15. ตำบลหนองกุงสวรรค์	10	หมู่บ้าน
16. ตำบลเลิงใต้	12	หมู่บ้าน

17. ตำบลคอนกลาง 11 หมู่บ้าน

ท้องที่อำเภอโกสุมพิสัยประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 18 แห่ง มีดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหัวขวาง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหัวขวาง)
2. องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยางน้อยทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังยาวทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาวัวทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลแพง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแพงทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแก้งแกทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเหล็กทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัวทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขื่อนทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบอนทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนงามทั้งตำบล
13. องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยางท่าแจ้งทั้งตำบล
14. องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแห่ใต้ทั้งตำบล
15. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงสวรรค์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองสูงสวรรค์ทั้งตำบล
16. องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเลิงใต้ทั้งตำบล

17. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนกลาง
ทั้งตำบล

18. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

6. การคมนาคมและการสื่อสาร การขนส่ง

ตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 32 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอโกสุมพิสัย 5 กิโลเมตร สามารถติดต่อกับตำบลต่างๆ ในเขตอำเภอ จังหวัด และจังหวัดใกล้เคียงโดยทางรถยนต์

7. สภาพสังคม การศึกษา และศาสนา ความเชื่อและค่านิยม

ประชาชนยังมีความเชื่อและค่านิยมแบบสังคมประมุขุมิ คือถือชนบธรรมเนียม ประเพณีดั้งเดิม เชื่อในเรื่องไสยศาสตร์ เคารพนับถือผู้อาวุโส ยึดถือญาติพี่น้อง นอกจากนี้ยังยึดมั่นในพุทธศาสนา มีความรัก ความสามัคคี

7.1 การศึกษา ตำบลยางน้อยมีสถานศึกษาในสังกัดจำแนกได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 แห่ง
- 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของ อบต. จำนวน 1 แห่ง
- 3) ประชาชนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา การศาสนา ตำบลยางน้อยมีวัดมหายานิกายรวมทั้งหมดจำนวน 7 แห่ง และวัดธรรมยุติ 1 แห่งประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 99.9 นับถือศาสนาพุทธ

8. ทรัพยากรสาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รพ.สต. จำนวน 1 แห่ง บุคลากรด้านสาธารณสุขของรัฐ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ รพ.สต. แยกได้ดังนี้

1. ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุขชำนาญการ) จำนวน 1 คน
 2. พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 คน
 3. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 คน
 4. พนักงานผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 1 คน
 5. พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 1 คน
 6. ผู้ช่วยแพทย์แผนไทยด้านการนวดไทย จำนวน 1 คน
- บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เดือนละประมาณ 1 วัน

1. แพทย์ จำนวน 1 คน
2. จพ.เภสัชกรรม จำนวน 1 คน
3. ทันตภิบาล จำนวน 1 คน
4. ผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 1 คน

แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้

การปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพื่อให้การบริหารการจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างมีระบบ ป้องกันการสูญเสียเงินรายได้ เพื่อรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของทางราชการขจัดปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่น และสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมดังคำที่กล่าวไว้ว่า “ท้องถิ่นไทยใสสะอาด” แนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดพื้นฐานของการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น

การพัฒนาการบริหารด้านการจัดเก็บภาษี กำกับ ดูแล การตรวจสอบรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการกำกับดูแล ตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการไปอย่างสมบูรณ์ ทุกขั้นตอน ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร เป็นการตรวจสอบภายในตัวเอง ป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติงาน นอกจากการกำหนดประเภทภาษีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรได้รับแล้ว ประเด็นในเรื่องของการจัดเก็บภาษียังมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน อย่างไรก็ตาม แนวคิดว่ารัฐบาลระดับใดควรเป็นผู้จัดเก็บซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของภาษีได้ หลักการจัดเก็บภาษีในปัจจุบันมีด้วยกันหลายวิธี โดยในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะ 2 หลักการสำคัญและเป็นที่ยอมรับรายละเอียดดังต่อไปนี้

(ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. 2551 : 10)

หลักการจัดเก็บภาษีแบบ Ability To Pay Approach หลักการเก็บจัดเก็บภาษีแบบนี้เป็นการจัดเก็บตามความสามารถในการจ่ายภาษีของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่มีความสามารถในการจ่ายมากก็ควรที่จะมีภาระภาษีมากกว่าคนที่มีความสามารถในการจ่ายต่ำกว่าโดยการจัดเก็บตามหลักความสามารถในการจ่ายนี้สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่นำมาใช้ในการแสดงถึงความสามารถในการจ่ายดังนี้ (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. 2552 : 18)

1. Income as Basis of Taxation การจัดเก็บภาษีโดยวิธีนี้ เป็นการจัดเก็บจากรายได้ของบุคคล เนื่องจากรายได้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) ของแต่ละคนได้ กล่าวคือ คนที่มีรายได้สูงกว่าจะมีอำนาจหรือความสามารถในการจ่ายภาษีที่สูงกว่าคนที่มียาได้ต่ำ ดังนั้นคนรวยจึงควรมีภาระภาษีสูงกว่าคนจน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อถกเถียงว่า จำนวนภาษีที่คนมียาได้สูงจะต้องจ่ายมากกว่านั้น จะต้องจ่ายมากกว่าคนที่มียาได้ต่ำเท่าใด เพราะมีความเป็นไปได้ว่า แม้จำนวนเงินภาษีที่คนรวยจ่ายนั้นสูงกว่า (Absolute term) แต่ถ้าเทียบเป็นสัดส่วนต่อรายได้แล้วอาจจะมีสัดส่วนต่ำกว่าคนที่มียาได้น้อยกว่าได้ (Regressive Tax) ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างผู้มีรายได้น้อยและผู้มีรายได้มาก นอกจากนี้ระบบภาษีที่ใช้รายได้ของประชาชนเป็นฐานในการจัดเก็บเป็นการเก็บภาษีจากคนที่สร้างผลผลิตให้กับเศรษฐกิจจึงก่อให้เกิดคำถามที่ว่า ระบบภาษีแบบนี้ก่อให้เกิดความยุติธรรมที่แท้จริงหรือไม่

2. Consumption as Basis of Taxation ตามแนวคิดนี้ระบบภาษีควรที่จะจัดเก็บจากคนที่ใช้ทรัพยากรของเศรษฐกิจแทนที่จะเก็บจากคนที่สร้างผลผลิตให้กับเศรษฐกิจเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม นั่นคือ ควรจะจัดเก็บภาษีโดยใช้การบริโภคเป็นฐาน กล่าวคือ ผู้ที่บริโภคมากสมควรที่จะจ่ายภาษีมากกว่าผู้ที่บริโภคน้อย อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ตามมาก็คือ การจัดเก็บภาษีนี้อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นได้ เพราะประชาชนแต่ละคนสามารถออมรายได้ที่ได้มา เพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในอนาคตหลังจากที่เกษียณจากการทำงาน โดยทางอ้อมอาจจะกระทำโดยการฝากเงินกับธนาคาร หรือ ซื้อพันธบัตร ซึ่งจะให้ผลตอบแทนกับผู้ออม ทำให้ในอนาคตผู้ออมสามารถบริโภคได้มากขึ้น ทำให้ต้องเสียภาษีมากกว่า ในกรณีที่ไม่มีออมเงิน

3. Lifetime Income as the Basis of Taxation ระบบภาษีที่คิดจากมูลค่าปัจจุบันของรายได้ทั้งชีวิต เป็นการจัดเก็บภาษีจากที่คำนึงถึงรายได้ตลอดชีวิต แทนที่จะคำนึงถึงรายได้ในปีเดียวดังเช่นกรณีของ Income as the basis of Taxation ซึ่งมีความไม่แน่นอนอนสูง โดยการจัดเก็บภาษีที่คำนึงถึงรายได้ทั้งชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นจะสะท้อนถึงความสามารถการจ่ายภาษีที่แท้จริงตลอดชั่วอายุของแต่ละคน อย่างไรก็ตาม ถ้าสมมติให้ไม่มีการถ่ายโอนมรดกไปยังลูกหลานระบบภาษีแบบนี้จะมีนัยเดียวกับการคิดจากมูลค่าปัจจุบันของการบริโภคทั้งชีวิต (Lifetime consumption)

2. แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่สำคัญตามกฎหมายในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การให้บริการทางสังคม การดูแลรักษาคุณภาพ

สิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ซึ่งเป็นภาระค่อนข้างมากสำหรับ อบต. กฎหมายได้กำหนดให้ อบต. มีรายได้บางประเภทเป็นของตนเองเพื่อให้สามารถบริหารกิจการภายใต้ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้ เช่น รายได้จากภาษีอากร รายได้จากค่าธรรมเนียมต่าง ๆ รายได้จากเงินอุดหนุน เงินกู้ เป็นต้น ดังปรากฏในแผนภาพที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 1 โครงสร้างรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



3. การบริหารจัดการรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 กระบวนการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546 : 15)

กระบวนการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้ เป็นการพิจารณาความเหมาะสมด้านกระบวนการทำงานและกิจกรรมการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่าง ๆ เพื่อให้คณะผู้บริหารนำรายได้ที่จัดเก็บได้ไปใช้ในกิจกรรมแผนงาน โครงการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการให้บริการทางสังคมแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งภาษีที่ทำได้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ประกอบไปด้วย ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุนรัฐบาล รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น ๆ และ เงินกู้

1. แหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเงินจากภาษีอากรต่าง ๆ ได้แก่

- 1.1 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- 1.2 ภาษีบำรุงท้องถิ่น
- 1.3 ภาษีป้าย
- 1.4 อากรฆ่าสัตว์

2. รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้แก่

- 2.1 เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น
- 2.2 ค่าธรรมเนียมกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- 2.3 เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วย

ประมง

- 2.4 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- 2.5 ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

3. รายได้ที่ได้รับการจัดสรรให้เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น เป็นรายได้ที่เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะ

ได้รับการจัดสรรหรือแบ่งให้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎหมายนั้นหรือในกฎกระทรวง
ได้แก่

3.1 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

3.2 ค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม

ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

(กำหนดระยะเวลาในการยื่นแบบชำระภาษี เดือน มกราคม ถึงเดือน
กุมภาพันธ์ ของทุกปี) “ภาษีโรงเรือนและที่ดิน” หมายถึง ภาษีที่จัดเก็บจากโรงเรือน หรือสิ่ง
ปลูกสร้างอื่นๆ กับที่ดินใช้ต่อเนื่องกับโรงเรือน หรือสิ่งปลูกสร้างนั้น

ผู้มีหน้าที่ต้องเสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน

- ผู้ที่เป็นเจ้าของทรัพย์สิน โรงเรือนสิ่งปลูกสร้าง ตึก อาคาร หรือสิ่งปลูกสร้าง
อื่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยซึ่งหาผลประโยชน์ โดยใช้เป็นสถานประกอบการ
พาณิชย์ต่างๆ ให้เช่าหรือให้ผู้อื่นอยู่อาศัยในข่ายต้องชำระภาษีโรงเรือนและที่ดินกับองค์การ
บริหารส่วนตำบลอย่างน้อย

ขั้นตอนการชำระภาษีโรงเรือนและที่ดิน

1. เจ้าของทรัพย์สินยื่นแบบแจ้งรายการทรัพย์สิน (แบบ ภ.ร.ด.2) ต่อพนักงาน
เจ้าหน้าที่ในท้องที่ซึ่งทรัพย์สินนั้นตั้งอยู่ภายใน เดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี
2. พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพิจารณาแบบแสดงรายการภาษีโรงเรือน (ภ.ร.ด.2)
กำหนดประเภทของทรัพย์สิน ประเมินค่ารายปีและค่าภาษีที่ต้องเสีย
3. พนักงานเก็บภาษีแจ้งรายการประเมิน (ภ.ร.ด.8) ไปให้ผู้รับประเมิน
ทรัพย์สินทราบ
4. เมื่อผู้รับประเมินทรัพย์สินได้รับแจ้งรายการประเมิน (แบบ ภ.ร.ด.8) แล้ว
ต้องไปชำระค่าภาษีต่อพนักงานเก็บภาษี ภายใน 30 วันนับแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งการ
ประเมิน

5. ผู้มีหน้าที่เสียภาษีไม่ชำระภาษีภายในกำหนด ถือเป็นค่าภาษีค้างชำระ
อัตราค่าภาษี

1. ผู้รับประเมินชำระภาษีปีละครั้งตามค่ารายปี
2. อัตราร้อยละ 12.5 ของค่ารายปี

เงินเพิ่ม/ค่าปรับ

1. ชำระไม่เกิน 1 เดือน นับแต่วันพ้นกำหนดให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 2.5 ของค่าภาษีค้าง
2. ชำระไม่เกิน 1 เดือน แต่ไม่เกิน 2 เดือน ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 5 ของค่าภาษีค้าง
3. ชำระไม่เกิน 2 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 7.5 ของค่าภาษีค้าง
4. ชำระไม่เกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 2 เดือน ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 10 ของค่าภาษีค้าง

ผู้ใดไม่ยื่นแบบแสดงรายการชำระภาษีต่อเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 200.- บาท

การอุทธรณ์

เมื่อผู้เสียภาษีได้รับแจ้งการประเมินแล้ว ไม่พอใจในการประเมินของพนักงานเจ้าหน้าที่โดยเห็นว่าค่าภาษี สูงเกินไป หรือประเมินไม่ถูกต้อง ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ คณะผู้บริหารท้องถิ่นตามแบบที่กำหนด (ภ.ร.ด.9) ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการประเมิน และเมื่อได้รับแจ้งผลชี้ขาดแล้วยังไม่เป็นที่พอใจก็มีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความให้ทราบคำชี้ขาด

บทกำหนดโทษ

1. ผู้ใดละเลยไม่แสดงข้อความในแบบพิมพ์เพื่อแจ้งรายการทรัพย์สินตามความเป็นจริงตามความรู้เห็นของตนให้ครบถ้วน และรับรองความถูกต้องของข้อความดังกล่าว พร้อมทั้งลงวันที่ เดือน ปี และลายมือชื่อของตนกำกับไว้ เว้นแต่จะมีเหตุสุดวิสัย ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองร้อยบาท
2. ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกของพนักงานเจ้าหน้าที่ ไม่แจ้งรายการเพิ่มเติมรายละเอียดไม่นำพยานหลักฐานมาแสดงหรือไม่ตอบคำถามเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ซักถาม หรือไม่ตอบคำถามเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ซักถามผู้รับประเมินในเรื่องใบแจ้งรายการต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท
3. ผู้ใดยื่นข้อความเท็จ หรือให้ถ้อยคำเท็จ หรือตอบคำถามด้วยคำอันเป็นเท็จ หรือนำพยานหลักฐานเท็จมาแสดง เพื่อหลีกเลี่ยงหรือจัดหาทางให้ผู้อื่นหลีกเลี่ยงการคำนวณค่ารายปีแห่งทรัพย์สินของตนตามที่ควรหรือโดยความเป็นเท็จ โดยเจตนาละเลย โดยถือโกงโดย

อุบาย โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดทั้งสิ้นที่หลีกเลี่ยงการคำนวณค่ารายปีแห่งทรัพย์สินของตน ตามที่ควรก็ดี ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ภาษีบำรุงท้องที่

“ภาษีบำรุงท้องที่” หมายถึง ภาษีที่เก็บจากเจ้าของที่ดิน ไม่ว่าจะส่วนบุคคล ธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน การยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษีบำรุงท้องที่ โดยเจ้าของที่ดินที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย ให้ไปยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน (แบบ ภบท.5) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย ภายในเดือนมกราคมปีแรก ที่มีการตีราคาปานกลางที่ดิน และทุกๆ 4 ปี จะมีการยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน และประเมินใหม่ และชำระภาษีภายในเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน ของทุกปี

ที่ดินที่ต้องเสียภาษีบำรุงท้องที่

1. ที่ดินของบุคคล/คณะบุคคล ซึ่งมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน/ครอบครองอยู่ในที่ดินไม่เป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง

2. ไม่เป็นที่ดินที่ได้รับการยกเว้นภาษีหรืออยู่ในเกณฑ์ลดหย่อน

ที่ดินที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีบำรุงท้องที่

1. ที่ดินที่เป็นที่ตั้งพระราชวังอันเป็นส่วนสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หรือสาธารณะ โดยมีได้หาผลประโยชน์

2. ที่ดินที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือของรัฐที่ใช้ในกิจการของรัฐ

หรือสาธารณะ โดยมีได้หาผลประโยชน์

3. ที่ดินของราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในกิจการของราชการส่วนท้องถิ่น หรือสาธารณะ โดยมีได้หาผลประโยชน์

4. ที่ดินที่ใช้เฉพาะการพยาบาลสาธารณะ การศึกษา หรือการกุศล

5. ที่ดินที่ใช้เฉพาะศาสนกิจ ศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของวัด ไม่ว่าจะใช้ประกอบศาสนกิจศาสนาใดศาสนาหนึ่งหรือไม่ หรือศาลเจ้า โดยมีได้หาผลประโยชน์

6. ที่ดินที่ใช้เป็นสุสานและฌาปนสถาน สาธารณะ โดยมีได้รับประโยชน์ตอบแทน

7. ที่ดินที่ใช้ในการรถไฟ การประปา การไฟฟ้า หรือการทำเรือของรัฐหรือใช้เป็นสนามบันของรัฐ

8. ที่ดินที่ใช้ต่อเนื่องกับโรงเรียน ที่ต้องเสียภาษีโรงเรียนและที่ดินแล้ว

9. ที่ดินของเอกชนเฉพาะส่วนที่เจ้าของยินยอมให้ราชการจัดให้เพื่อสาธารณประโยชน์โดยเจ้าของมิได้ใช้หรือหาผลประโยชน์ในที่ดินเฉพาะส่วนนั้น
10. ที่ดินที่เป็นที่ตั้งที่ทำการขององค์การสหประชาชาติ ทบวงการชำนัญพิเศษของสหประชาชาติ หรือองค์การระหว่างประเทศอื่น เมื่อประเทศไทยมีข้อผูกพันให้ยกเว้นตามอนุสัญญา หรือความตกลง
11. ที่ดินที่เป็นที่ตั้งที่ทำการของสถานทูต หรือสถานกงสุล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติต่อกัน
12. ที่ดินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน

1. ปีแรกของการตีราคาปานกลางของที่ดิน (4 ปีครั้ง) ให้ประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษีทราบ เกี่ยวกับการยื่นแบบแสดงรายการที่ดินที่มีการตีราคาปานกลางใหม่ทุกรอบ 4 ปี
2. เจ้าของที่ดิน ต้องยื่นแบบแสดงรายการที่ดินเพื่อเสียภาษี (ภ.ท.บ.5) ภายในเดือน มกราคม ของปีแรกที่มีการตีราคาใหม่
3. ให้เจ้าของที่ดินยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน เป็นรายแปลงตามแบบที่กำหนด
4. บุคคลใดเป็นเจ้าของที่ดินขึ้นใหม่/จำนวนเนื้อที่ดินมีการเปลี่ยนแปลง ต้องยื่นแบบแสดงรายการที่ดินต่อเจ้าพนักงานประเมินภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้าของ/เปลี่ยนแปลงเนื้อที่ดิน

การลดหย่อนภาษีบำรุงท้องที่

1. เจ้าของที่ดิน จะมีก็แปลงก็ตามที่อยู่ในเขตจังหวัดเดียวกันและได้ใช้ที่ดินนั้นเป็นที่อยู่อาศัยของตนเป็นที่เลี้ยงสัตว์ของตน/ประกอบกิจกรรมของตนให้ลดหย่อนได้ไม่เกิน 5 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 3 ไร่
2. ที่ดินที่ประกอบกิจกรรมประเภทไม้ล้มลุก
3. ที่ดินใช้ประกอบกิจกรรมประเภทไม้ล้มลุกด้วยตนเอง
4. ที่ดินที่ว่างเปล่าไม่ได้ทำประโยชน์ตามควรแก่สภาพของที่ดิน ให้เสียเงินเพิ่มขึ้นอีก หนึ่งเท่า
5. กรณีที่บุคคลธรรมดาหลายคนเป็นเจ้าของที่ดินร่วมกัน ให้ได้รับการลดหย่อนรวมกันตามเกณฑ์ที่กำหนดและให้ได้รับลดหย่อนสำหรับที่ดินที่อยู่ในจังหวัดใด จังหวัดหนึ่งเท่านั้น

การชำระภาษี

1. ผู้มีหน้าที่เสียภาษี ต้องชำระภาษีบำรุงท้องที่ภายในเดือน เมษายน ของทุกปี
2. กรณีผู้มีหน้าที่เสียภาษี ได้รับแจ้งการประเมินภายหลังเดือน มีนาคม ให้ชำระภาษีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการประเมิน
3. ผู้มีหน้าที่เสียภาษี ไม่ได้ชำระภาษีภายในกำหนดให้ถือเป็น ภาษีค้างชำระเงินเพิ่ม

เจ้าของที่ดินผู้มีหน้าที่เสียภาษีบำรุงท้องที่ที่ต้องเสียเงินเพิ่มในกรณีและอัตราดังต่อไปนี้

1. ไม่ยื่นแบบแสดงรายการที่ดินภายในกำหนด ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 10 ของค่าภาษีบำรุงท้องที่เว้นแต่กรณีเจ้าของที่ดินได้ยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน ก่อนที่เจ้าพนักงานประเมินจะได้แจ้งให้ทราบถึงการละเว้นนั้น ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 5 ของค่าภาษีบำรุงท้องที่
2. ยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน ไม่ถูกต้อง ทำให้จำนวนเงินที่จะต้องเสียภาษีบำรุงท้องที่ลดน้อยลงให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 10 ของค่าภาษีบำรุงท้องที่ที่ประเมินเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีเจ้าของที่ดินได้มาขอแก้ไขแบบแสดงรายการที่ดินให้ถูกต้อง ก่อนที่เจ้าพนักงานประเมินแจ้งการประเมิน
3. ชี้เขต/แจ้งจำนวนเนื้อที่ดินไม่ถูกต้องต่อเจ้าพนักงานสำรวจ โดยทำให้จำนวนเงินที่จะต้องเสียภาษีบำรุงท้องที่ลดน้อยลงให้เสียเงินเพิ่มอีก 1 เท่า ของภาษีบำรุงท้องที่ประเมินเพิ่มเติม
4. ไม่มาชำระภาษีบำรุงท้องที่ภายในเวลาที่กำหนด ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 24 ต่อปีของจำนวนเงินที่ต้องเสียภาษีบำรุงท้องที่เศษของเดือนให้นับเป็นหนึ่งเดือน และไม่นำเงินเพิ่มเติมตามข้อ 1 - ข้อ 4 มารวมคำนวณด้วย

การอุทธรณ์ / การขอคืนภาษี

1. เจ้าของที่ดินได้รับแจ้งการประเมินภาษีแล้ว เห็นว่าการประเมินไม่ถูกต้อง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านเจ้าพนักงานประเมินภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการประเมิน
2. การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการเสียภาษี เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้รื้อคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือคำพิพากษาของศาล
3. ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดต่อศาล ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์

4. การขอคืนภาษี ผู้ที่เสียภาษีโดยไม่มีหน้าที่ หรือเสียเงินเกิน มีสิทธิรับเงินคืนภายใน 1 ปี โดยยื่นคำร้องขอคืนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่เสียภาษี

บทกำหนดโทษ

1. ผู้ใจจงใจแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ/นำพยานหลักฐานเท็จมาแสดงเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการเสียภาษี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. ผู้ใจจงใจไม่มา/ไม่ยอมชี้เขต/ไม่ยอมแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. ผู้ใดขัดขวางเจ้าพนักงานสำรวจที่ดิน/เร่งรัดภาษีที่ค้างชำระ ตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

4. ผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าพนักงานซึ่งสั่งตามอำนาจหน้าที่ในการเร่งรัด การประเมิน และในการพิจารณาอุทธรณ์ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือ ปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ภาษีป้าย

(กำหนดระยะเวลาในการยื่นแบบชำระภาษีป้าย เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม ของทุกปี) “ภาษีป้าย” หมายถึง ป้ายที่แสดงชื่อ ยี่ห้อ หรือเครื่องหมายที่ใช้ในการประกอบการค้า หรือประกอบกิจการอื่นเพื่อหารายได้ หรือโฆษณาการค้า หรือกิจการอื่นเพื่อหารายได้ไม่ว่าจะแสดง หรือ โฆษณาไว้ที่วัตถุใดๆ ด้วยอักษร ภาพ หรือเครื่องหมายที่เขียน แกะสลัก จารึก หรือทำให้ปรากฏด้วยวิธีอื่น

ผู้มีหน้าที่เสียภาษีป้าย

1. เจ้าของป้าย
2. ในกรณีที่ไม่มีผู้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้าย หรือเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่อาจหาตัวเจ้าของป้ายนั้น ได้ให้ถือว่าผู้ครอบครองป้ายนั้นเป็นผู้เสียภาษีป้ายถ้าไม่อาจหาตัวผู้ครอบครองป้ายนั้น ได้ให้ถือว่าเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารหรือที่ดินที่ป้ายตั้งอยู่เป็นผู้เสียภาษี

การยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้าย

1. เจ้าของหรือผู้ครอบครองป้ายยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้าย (ภ.ป.1) ภายในเดือนมีนาคมของทุกปี

2. ผู้ใดติดตั้งป้ายหลังเดือนมีนาคมหรือติดตั้งป้ายใหม่แทนป้ายเดิมหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขพื้นที่ป้าย ข้อความ ภาพ หรือเครื่องหมายอันเป็นเหตุให้ต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้น ให้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้ายใหม่ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ติดตั้งหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขป้าย

3. ในกรณีที่มีการโอนย้าย (เปลี่ยนเจ้าของ) ให้ผู้รับโอนแจ้งการรับโอนเป็นหนังสือต่อเจ้าหน้าที่ประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย ตำบลอย่างน้อย อำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันรับโอน

การชำระภาษี

1. ผู้มีหน้าที่ต้องเสียภาษีป้ายยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้าย (ภป.1) พร้อมหลักฐาน

2. ผู้เสียภาษีต้องมาชำระเงินค่าภาษีป้ายภายใน 15 วัน นับแต่วันได้แจ้งการประเมินมิฉะนั้นต้องเสียเงินเพิ่ม

อัตราค่าภาษี

1. ป้ายอักษรไทยล้วน ให้คิดอัตรา 3 บาท : 500 ตารางเซนติเมตร
2. ป้ายอักษรไทยปนกับอักษรต่างประเทศ หรือปนกับภาพ หรือเครื่องหมายอื่น ให้คิดอัตรา 20 บาท : 500 ตารางเซนติเมตร

3. ป้ายต่อไปนี้ให้คิดอัตรา 40 บาท : 500 ตารางเซนติเมตร

- ป้ายที่ไม่มีอักษรไทย ไม่ว่าจะมภาพเครื่องหมายใดๆ หรือไม่
- ป้ายที่มีอักษรไทยบางส่วน หรือทั้งหมดอยู่ได้หรือต่ำกว่าอักษรต่างประเทศ

4. ป้ายตาม 1,2,3 เมื่อคำนวณพื้นที่ของป้ายแล้วถ้ามีอัตราที่ต้องเสียภาษีต่ำกว่าป้ายละ 200.- บาท ให้เสียภาษีป้ายละ 200.- บาท

5. กรณีป้ายที่ติดตั้งปีแรก คิดภาษีเป็นรายงวด งวดละ 3 เดือน งวดที่ 1 เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม - มีนาคม คิดภาษี 100 % งวดที่ 2 เริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน - มิถุนายน คิดภาษี 75 % งวดที่ 3 เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม - กันยายน คิดภาษี 50 % และงวดที่ 4 เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม - ธันวาคม คิดภาษี 25 %

เงินเพิ่ม

1. ไม่ยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้ายภายในกำหนดให้เสียเงินเพิ่ม ร้อยละ 10 ของค่าภาษีป้ายเว้นแต่กรณีเจ้าของป้ายได้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้ายก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะได้แจ้งให้ทราบถึงการละเว่นั้น ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 5 ของค่าภาษี
2. ยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้ายไม่ถูกต้องต้อง ทำให้จำนวนเงินที่ต้องเสียภาษียลดลงให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 10 ของค่าภาษีป้ายที่ประเมินเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีเจ้าของป้ายได้มาขอแก้ไขแบบแสดงรายการภาษีป้ายให้ถูกต้องก่อน เจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งการประเมิน
3. ไม่ชำระภาษีป้ายภายในเวลาที่กำหนด ให้เสียเงินเพิ่มร้อยละ 2 ต่อเดือนของค่าภาษีป้ายเศษของเดือนนับเป็น 1 เดือนทั้งนี้ไม่ให้นำเงินเพิ่มตามข้อ 1 และ ข้อ 2 มาคำนวณเป็นเงินเพิ่มตามข้อนี้ด้วย

การอุทธรณ์ / การขอคืนภาษี

1. เมื่อผู้เสียภาษีได้แจ้งการประเมิน (ภป.3) แล้วเห็นว่าการประเมินนั้นไม่ถูกต้องมีสิทธิอุทธรณ์การประเมินต่อผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้ได้รับมอบหมาย โดยต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่ที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้บริหารท้องถิ่นต่อศาลภายใน 30 วันนับแต่วันรับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์
2. ผู้เสียภาษีป้ายโดยไม่มีหน้าที่ต้องเสียภาษีหรือเสียเกินกว่าที่ควรจะต้องเสียผู้นั้นมีสิทธิขอรับเงินคืนได้โดยยื่นคำร้องขอคืนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่เสียภาษีป้าย

บทกำหนดโทษ

1. ผู้ใดแจ้งข้อความ ถ้อยคำ ตอบคำถามอันเป็นเท็จ หรือนำพยานหลักฐานเท็จมาแสดงเพื่อหลีกเลี่ยงหรือพยายามหลีกเลี่ยงการเสียภาษีป้าย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือ ปรับตั้งแต่ 5,000.- บาท ถึง 50,000.- บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
2. ผู้ใดจงใจ ไม่ยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้ายต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 5,000.- บาท ถึง 50,000.- บาท
3. ผู้ใดไม่แจ้งการรับโอนป้ายหรือไม่แสดงรายการเสียภาษีป้ายไว้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ประกอบกิจการต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 1,000 บาท ถึง 10,000 บาท
4. ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งให้มาให้ถ้อยคำหรือให้ส่วนบัญชีหรือเอกสารเกี่ยวกับป้ายมาตรวจสอบภายในกำหนดเวลาอันสมควรต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับตั้งแต่ 1,000 บาท ถึง 20,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

3. แผนการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 1 แผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

วัน เดือน ปีที่ดำเนินการ	การดำเนินการ
ตุลาคม 2557	- สำรวจและจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ
พฤศจิกายน 2557	- ตรวจสอบและคัดลอกรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีใน ปีงบประมาณ
ธันวาคม 2557	- ออกสำรวจภาษีเพื่อปรับปรุงข้อมูลประจำปี/ประชาสัมพันธ์ ขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี
มกราคม - เมษายน 2558	- ออกหนังสือแจ้งผู้เสียภาษีทราบล่วงหน้า
พฤษภาคม 2558	- รับชำระภาษี (ภายในกำหนดเวลา) / ออกรับชำระภาษีนอก สถานที่
มิถุนายน 2558	- สำรวจบัญชีผู้ค้างชำระภาษีปัจจุบัน
กรกฎาคม 2558	- มีหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 1 / รับชำระภาษี และเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
สิงหาคม 2558	- มีหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 2 / รับชำระภาษี และเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
กันยายน 2558	- มีหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 3 / รับชำระภาษี และเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
	- ออกตรวจสอบ/ไปพบผู้ค้างชำระภาษี
	- รายงานผลการจัดเก็บภาษี
	- รายงานผู้ค้างชำระภาษี

ตารางที่ 2 แผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2558

วัน เดือน ปีที่ดำเนินการ	การดำเนินการ
ตุลาคม 2557	- สำรวจและจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ
พฤศจิกายน 2557	- ตรวจสอบและคัดลอกรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีใน ปีงบประมาณ
ธันวาคม 2557	- ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี / ออกพื้นที่สำรวจ โรงเรือนที่อยู่ในเกณฑ์ต้องเสียภาษี
มกราคม – เมษายน 2558	- จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่มิหน้าที่เสียภาษีเพื่อยื่นแบบแสดง รายการทรัพย์สิน ให้ทราบล่วงหน้า
พฤษภาคม 2558	- รับแบบแสดงรายการทรัพย์สิน (ภ.ร.ด.2) และตรวจสอบความ ถูกต้อง / ประเมินค่ารายปีและกำหนดค่าภาษี ออกหนังสือแจ้ง การประเมินภาษี (ภ.ร.ด.8) รับชำระภาษี / เงินเพิ่มหลังพ้น กำหนดเวลา
มิถุนายน 2558	- สำรวจบัญชีผู้ค้างชำระภาษีปัจจุบัน
กรกฎาคม 2558	- มีหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 1 / รับชำระภาษี และเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
สิงหาคม 2558	- มีหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 2 / รับชำระภาษี และเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
กันยายน 2558	- มีหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 3 / รับชำระภาษี และเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
	- ออกตรวจสอบ/ไปพบผู้ค้างชำระภาษี
	- รายงานผลการจัดเก็บภาษี
	- รายงานผู้ค้างชำระภาษี

ตารางที่ 3 แผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีป้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

วัน เดือน ปีที่ดำเนินการ	การดำเนินการ
ตุลาคม 2557	- ตรวจสอบและคัดลอกรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีใน ปีงบประมาณ - สำรวจและจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ
พฤศจิกายน 2557	- ประชาสัมพันธ์ขั้นต้นและวิธีการเสียภาษี / ออกพื้นที่สำรวจ ป้ายที่อยู่ในเกณฑ์ต้องเสียภาษี
ธันวาคม 2557	- ออกหนังสือแจ้งให้ผู้ที่มีหน้าที่เสียภาษีเพื่อยื่นแบบแสดง รายการทรัพย์สิน ให้ทราบล่วงหน้า
มกราคม - เมษายน 2558	- รับแบบ ภ.ป.1 และตรวจสอบความถูกต้อง / ประเมินค่ารายปี และกำหนดค่าภาษีและมีหนังสือแจ้งการประเมินภาษี ภ.ป.3 / รับ ชำระภาษี (ชำระภาษีในทันทีหรือชำระในกำหนดเวลา) - สำรวจบัญชีผู้ค้างชำระภาษีปัจจุบัน
พฤษภาคม 2558	- ออกหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 1 / รับชำระ ภาษีและเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด - ออกหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 2 / รับชำระ ภาษีและเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
มิถุนายน 2558	- ออกหนังสือเตือนไปยังผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีครั้งที่ 3 / รับชำระ ภาษีและเงินเพิ่มหลังพ้นกำหนด
กรกฎาคม 2558	- ออกตรวจสอบ/ไปพบผู้ค้างชำระภาษี
สิงหาคม 2558	- รายงานผลการจัดเก็บภาษี
กันยายน 2558	- รายงานผู้ค้างชำระภาษี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบในการศึกษาดังนี้

สุระชัย ศิลาศรี (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา ประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดมหาสารคามและจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงหรือเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ในระดับปานกลางและมีปัจจัยในการบริหารรวมทั้งประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้คือ ความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้คือปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วันทนิย์ อินทร์ศรี (2550 : 64) ศึกษาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) อบต.ที่เป็นกรณีศึกษาทุก อบต. มีการริเริ่มในการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ไม่แตกต่างกันมากนัก เป็นที่น่าสังเกตว่า อบต.ในเขตชนบทมีความพยายามในการริเริ่มนโยบายในการจัดหารายได้จากฐานรายได้ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมากกว่า อบต.ในเขตเมือง 2) อบต.ที่มีลักษณะเป็นเมืองมีการจัดเก็บรายได้จากฐานรายได้ที่เป็นตัวเงินมากกว่า อบต.ในเขตชนบท ส่วนการจัดเก็บรายได้จากฐานรายได้ที่ไม่ใช่ตัวเงิน พบว่า อบต.ในชนบทมีการจัดเก็บรายได้จากฐานรายได้ที่ไม่ใช่ตัวเงินมากกว่า อบต.ในเขตเมือง และ 3) อบต.ส่วนใหญ่ยังขาดผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ด้านการจัดเก็บรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นดังจะเห็นได้ชัดเจนว่า อบต.ที่มีความเป็นเมืองสูงมีจำนวนพนักงานที่ทำหน้าที่จัดเก็บรายได้มากกว่า อบต.ในเขตชนบท ข้อเสนอแนะ อบต.ควรเร่งรัดการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของ อบต.เพื่อจะทำการจัดเก็บรายได้ครอบคลุมฐานรายได้และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้มากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารของ อบต.ควรมีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับทางคณะผู้บริหารในเรื่องของนโยบายเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารจะได้นำความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นมาริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ อบต.และผู้บริหารควรรู้ความสำคัญกับงานด้านการจัดเก็บรายได้ โดยการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดส่งเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของ อบต.ไปฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษีและทรัพย์สินเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในวิธีการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินแก่เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จะทำให้การจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รสสุคนธ์ ฟองมูล (2551 : 51) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้เสียภาษี ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีทรัพย์สิน ที่ต้องเสียภาษี ส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนทั่วไปมีหน้าที่เสียภาษีบำรุงท้องที่ ความคิดเห็นของผู้มีหน้าที่เสียภาษีกับองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการรับทราบเรื่องการเสียภาษีและด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนบุคลากรผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะทำการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเมื่อมีเวลาว่างและใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการจัดเก็บภาษีในด้านของข้อมูลและการรายงานผลการจัดเก็บต่างๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินการจัดเก็บภาษีแต่ละปีได้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางและวางแผนการจัดเก็บรายได้ให้ครอบคลุม ซึ่งได้มีการจัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีการปรับปรุงทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีทุกประเภทให้เป็นปัจจุบัน การประชาสัมพันธ์ใช้วิธีการส่งหนังสือแจ้งเตือนการเสียภาษี การรายงานผลการจัดเก็บภาษีและรายงานลูกหนี้ค้างค่านั้นส่วนใหญ่จะมีการรายงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง แนวโน้มของการจัดเก็บรายได้ในช่วง 5 ปีผ่านมาส่วนใหญ่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ในส่วนของภาษีค้างชำระส่วนใหญ่แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลได้

ดำเนินการในเรื่องการส่งหนังสือแจ้งเตือนเป็นระยะ และเจ้าหน้าที่ได้มีการแบ่งความรับผิดชอบออกเป็นสัดส่วนและสามารถทำงานแทนกันได้

รวมทั้งได้มีการศึกษาขั้นตอนในการทำงานและทำความเข้าใจในเรื่องการจัดเก็บรายได้อยู่เสมอ และมีการติดตามข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ ให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ ตลอดจนเร่งรัดการจัดเก็บให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงกำหนดราคาค่าเช่ามาตรฐานกลางเฉลี่ยต่อตารางเมตรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ที่เป็นจริง และเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ให้มีบริการจัดเก็บภาษีประชาชนเคลื่อนที่โดยการให้บริการตามหมู่บ้านต่างๆ ซึ่งอาจจะจัดเดือนละ 2-3 ครั้งก็ได้ รวมทั้งเปิดบริการชำระภาษีในวันหยุดราชการและควรมีการชี้แจงรายละเอียดของรายได้ที่ได้จากการเก็บภาษีของประชาชนว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้ประโยชน์ในด้านไหนบ้าง เพื่อแสดงให้เห็นความโปร่งใสในการทำงานมากขึ้น

ยูภา วงศ์ประชา (2553 : 88) ศึกษาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เหล่าปอแดง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมการจัดเก็บรายได้จึงเป็นเพียงภาษีโรงเรือนและที่ดิน และภาษีบำรุงท้องที่ ด้านปัจจัยการนำเข้าพบว่า ปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้มีน้อยกว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยนำเข้าด้านงบประมาณมีงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ ปัจจัยนำเข้า ด้านสถานที่ วัสดุและอุปกรณ์ มีการจัดทำป้ายแสดงรายละเอียด วิธีปฏิบัติ และช่วงเดือนที่ต้องชำระภาษีไว้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน ด้านกระบวนการดำเนินงานรายได้หลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง โดยตรงได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดินและอากรการฆ่าสัตว์ ด้านการติดตามและตรวจสอบมีการสรุปประเด็นปัญหาแนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนการปฏิบัติการในปีถัดไป ปัญหาอุปสรรค และแนวทางปรับปรุงการจัดเก็บรายได้พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการจัดทำตารางการปฏิบัติงานแจ้งให้กับประชาชนทราบล่วงหน้า ด้านปัจจัยนำเข้า ควรให้การสนับสนุน

วัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ ด้านกระบวนการดำเนินงานควรมีการจัดทำโครงสร้างพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ด้านการติดตามและตรวจสอบ ควรมีการสรุปปัญหาในการจัดเก็บรายได้ทุกปีแล้วนำปัญหาเหล่านั้นมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหา

นุชรี ปลั่งเป็รื่อง (2553 : 63) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีเงินได้ในประเทศไทย ศึกษาเฉพาะภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล ในด้านผลการดำเนินการจัดเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ มาตรการของภาษีโดยจงใจของรัฐบาล ในช่วงปี พ.ศ.2519 – 2532 โดยแบ่งแยกจังหวัดเป็น 9 เขตด้วยกัน เพื่อชี้ให้เห็นความสามารถในการจัดเก็บภาษีเงินได้ของหน่วยงานกรมสรรพากร โดยใช้หลักเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพของความสามารถของรัฐบาลในการที่จะจัดเก็บภาษีเงินได้ในประเทศไทย ทางด้าน หนึ่งอัตราส่วนระหว่างรายรับจากภาษีเงินได้ที่รัฐบาลจัดเก็บได้จริงกับผลิตภัณฑ์ภายในประเทศเบื้องต้น สองอัตราส่วนระหว่างรายรับจากภาษีเงินได้ที่รัฐบาลจัดเก็บได้จริงกับงบประมาณรายจ่ายที่ใช้ในการจัดเก็บ และอัตราส่วนระหว่างรายรับจากภาษีเงินได้ที่รัฐบาลจัดเก็บได้จริงกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการจัดเก็บ และสามอัตราส่วนระหว่างร้อยละการเปลี่ยนแปลงในรายรับจากภาษีเงินได้ที่จัดเก็บได้จริง ต่อร้อยละการเปลี่ยนแปลงของรายได้ประชาชาติหรือผลิตภัณฑ์ประชาชาติ ในรูปของค่าความยืดหยุ่น โดยใช้ความแตกต่างระหว่าง Tax Elasticity กับ Tax Buoyancy แสดงถึงความพยายามในการจัดเก็บภาษีอากรของรัฐบาลในการที่จะหาทางเพิ่มผลการจัดเก็บโดยอัตรากำไรที่เหมาะสม และยังหาแนวทางที่จะให้ระบบภาษีสามารถครอบคลุมฐานภาษีกว้างขึ้น

ผลการวิเคราะห์ทางด้านอัตราส่วนรายรับโดยรวมจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และจากภาษีเงินได้นิติบุคคลต่อผลิตภัณฑ์ภายในประเทศเบื้องต้น (GDP) เฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ.2519 – 2532 มีค่าเท่ากับ 1.54 และ 1.70 ตามลำดับ ส่วนผลทางด้านอัตราส่วนรายรับโดยรวมจากภาษีต่อรายจ่ายในการจัดเก็บตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 – 2532 มีอัตราส่วนลดลงเรื่อย ๆ จาก 2.48 ในปี พ.ศ.2504 เหลือเพียง 0.53 ในปี พ.ศ.2532 และผลการจัดเก็บต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดจาก 0.47 ล้านบาทในปี พ.ศ.2504 เพิ่มขึ้นเป็น 14.32 ล้านบาทในปี พ.ศ.2532 และผลการวิเคราะห์ทางด้านความยืดหยุ่นสำหรับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของทั้งประเทศเท่ากับ 1.3386 และ 1.1593 ตามลำดับ แสดงว่า

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่มีความสามารถในการทำรายได้ให้รัฐบาลมากกว่าภาษีเงินได้นิติบุคคล และสรุปได้ว่า ในกรณีภาษีเงินได้บุคคลธรรมดานั้นมาตรการโดยจงใจของรัฐบาลในการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษี ทำให้รายรับจากการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเพิ่มขึ้น ส่วนมาตรการในการเปลี่ยนแปลงช่วงชั้นเงินได้จะมีผลทำให้รายรับจากการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตกลง และสำหรับกรณีภาษีเงินได้นิติบุคคลนั้น มาตรการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษีมีผลทำให้รายรับจากการจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น และยังสรุปได้อีกว่า อัตราส่วนรายรับจากภาษีที่มีค่าสูงสุด ไม่จำเป็นต้องให้ค่าความยืดหยุ่นที่มีค่ามากเสมอไป

วชิรา หล้าประมูล (2546 : 66) การศึกษาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้สรรพากรของสำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ โดย 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างภาษีสรรพากรสำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ และการเปลี่ยนแปลงมาตรการภาษีในช่วงเวลาที่ศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพากรของสำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาประเภทภาษีสำคัญที่ทำรายได้ให้สำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ข้อมูลทุกข้อมูผลการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพากร ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 ถึง 2545 โดยใช้ดัชนีความพยายามในการจัดเก็บภาษีอากรเปรียบเทียบประมาณการ ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ในช่วงปีงบประมาณ 2540 ถึง 2542 การจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มีสัดส่วนสูงกว่าประเภทภาษีอื่น แต่ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 เป็นต้นมา สามารถจัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นแทน ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพากร เมื่อเปรียบเทียบกับประมาณการ ซึ่งในปี 2540 – 2543 จัดเก็บได้ต่ำกว่าประมาณ และในปี 2544 – 2545 จัดเก็บได้สูงกว่าประมาณ ค่าดัชนีความพยายามในการเสียภาษีมีค่าน้อยกว่า 1 ในช่วงปี 2540 – 2543 และมีค่ามากกว่า 1 ในปี 2544 – 2545 ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีเปรียบเทียบอัตรากำลังและต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บรายได้ สรรพากรแล้ว สามารถจัดเก็บโดยเฉลี่ย 8.079 ล้านบาทต่ออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 1 คน โดยมีต้นทุนการจัดเก็บคนละ 2.41 บาท ต่อเงินภาษี 100 บาท และพบว่าภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีเงินได้นิติบุคคล จากการหัก ณ ที่จ่าย นำส่ง เป็นภาษีที่ทำรายได้ให้กับสำนักงานสรรพากรจังหวัดเชียงใหม่

วีระนุช ศาครเศ (2537 : 88) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การจัดเก็บรายได้ของเมืองพัทยา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางด้านโครงสร้างรายได้ เมือง พัทยาสามารถที่จะจัดเก็บภาษีเองได้ 4 ประเภท คือ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และอากรฆ่าสัตว์ โดยเฉพาะรายได้หลักได้จากภาษีที่เมืองพัทยাজัดเก็บเองมาจากฐาน ภาษีที่เก็บ รายได้น้อยเมื่อเทียบกับเงินอุดหนุนที่ได้มาจากรัฐบาลกลาง 2) ปัจจัยทางการ บริหารการจัดเก็บรายได้พิจารณา 2 ประเด็น คือ การตั้งงบประมาณการรายรับไม่กระตุ้นหรือ ใ้ใจให้เจ้าหน้าที่เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะวิธีการในการจัดตั้งงบประมาณ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติหรือผู้บังคับบัญชาต่อจำนวนรายได้ที่จัดเก็บได้เปรียบเทียบกับประมาณ การรายรับ อีกประเด็น คือ การติดต่อเร่งรัดการจัดเก็บภาษี ส่วนใหญ่จะมีมาตรการเชิงรับ ขาด มาตรการเชิงรุก เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนมีสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ต้องชำระภาษี 3) ปัจจัย ทางด้านสมรรถนะขององค์กร โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมแล้วแต่บุคลากรยังไม่ เพียงพอ ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งตามโครงสร้างได้ ทำให้ขาดกำลังคนในการทำงาน โดยเฉพาะ ฝ่ายพัฒนารายได้ และฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินประกอบกับความรู้ ความสามารถ หรือคุณวุฒิของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพ ถึง อย่างไรเจ้าหน้าที่ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางที่จะทำงานด้านนี้ต่อไป ส่วน อุปสรรคอีกประการหนึ่งคือระเบียบกฎหมายที่ล้าสมัย 4) พิจารณาด้านเครื่องมือสนับสนุนการ จัดเก็บรายได้ คือ แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการจัดเก็บ รายได้ของเมืองพัทยา ทำให้การจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม การติดตามผู้ค้างชำระ หนี้ทำได้ง่าย 5) ส่วนปัจจัยแวดล้อมอื่น คือ อิทธิพลของนักรการเมืองท้องถิ่นที่มีอยู่บ้าง เพราะ นักรการเมืองท้องถิ่นส่วนใหญ่ก็เป็นนักธุรกิจของเมืองพัทยานั่นเอง บุคคลเหล่านี้พยายามใช้ อิทธิพลบังคับให้เจ้าหน้าที่ประเมินภาษีให้ตนเองกับพวกในอัตราที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยใน งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาไว้ดังนี้ คือ ควรจะมีการขยายฐาน ภาษีให้กับเมืองพัทยาสามารถจัดเก็บภาษีได้มากกว่าที่เป็นอยู่พิจารณาจัดหาอัตรากำลัง ให้เต็มตามโครงสร้าง ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อสถานการณ์ แก้ไปปรับ ปรุงระเบียบกฎหมายให้เป็นปัจจุบัน ปรับทัศนคติของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารให้ทันสมัยมาก ยิ่งขึ้น

ณรงค์ เขมวรัตน์ (2539 : 145) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ผลการวิจัย พบว่า 1) ชั้นของเทศบาลที่แตกต่างกัน มีผลกับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลที่แตกต่างกัน ด้านการจัดเก็บภาษีได้ครบถ้วนและถูกต้องตามข้อมูลของเทศบาล 2) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ความรวดเร็วในการให้บริการ และด้านการประเมินภาษีและการจัดเก็บได้ถูกต้องตามกฎหมาย 3) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ด้านความรวดเร็วในการให้บริการด้านการประเมินภาษีและการจัดเก็บได้ครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมายกำหนด 4) ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ด้วยความรวดเร็ว ในการให้บริการ และด้านการประเมินภาษีและการจัดเก็บได้ถูกต้องตามกฎหมาย 5) ระบบงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ด้านความรวดเร็วในการให้บริการ และด้านการประเมินภาษีและการจัดเก็บได้ถูกต้องตามกฎหมาย 6) การเมือง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ด้านความรวดเร็วในการให้บริการและด้านการประเมินภาษีและการจัดเก็บได้ถูกต้องตามกฎหมาย 7) ความรู้ ความเข้าใจของประชาชน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ด้านความรวดเร็วในการให้บริการ ด้านการประเมินภาษี และการจัดเก็บได้ถูกต้องตามกฎหมาย และด้านการจัดเก็บภาษีได้ครบถ้วนและถูกต้อง

พจนารถ วิชชยา (2545 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่งมีประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้สูง ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการชำระภาษีให้กับ อบต. ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีของ อบต. คือ ปัจจัยด้านอาชีพของผู้เสียภาษี แต่ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรสและความพึงพอใจในการเสียภาษีของผู้เสียภาษีไม่มีผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีของ อบต. ประชาชนที่มีหน้าที่เสียภาษีมักมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายได้ของ อบต. ในระดับต่ำและพบว่าระดับความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำนึกในหน้าที่เสียภาษี ประชาชนมีความสำนึกในหน้าที่เสียภาษีในระดับดีมากและปัจจัยด้านอาชีพรายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการเสียภาษีให้กับ อบต.

มีผลกระทบต่อสำนึกในหน้าที่เสียภาษีแต่ความสำนึกในหน้าที่การเสียภาษีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีของ อบต. ปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บภาษีที่ อบต. ประสบมากคือปัญหาการไม่สามารถติดต่อประชาชนผู้เสียภาษีตามที่อยู่ได้ ประชาชนชำระภาษีไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด และมักต่อรองภาษีที่ต้องชำระแก่ อบต. จึงควรแก้ไขด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมาชำระภาษีตรงเวลาให้มากยิ่งขึ้น

เครือวัลย์ อุเจริญ (2546 : 81) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลสง่าบ้าน อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและที่มีรายได้ น้อยก็คือขาดความเป็นอิสระในการกำหนดอัตราภาษี หรือฐานภาษีเพื่อจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ต้องพึ่งหลักเกณฑ์การจัดเก็บจากส่วนกลางเป็นหลัก หรือรอรับความช่วยเหลือจาก ส่วนกลาง 2) ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นผู้นำต้องทำตนเป็นตัวอย่างในการชำระภาษีแก่องค์การบริหาร ส่วนตำบล ส่วนบทบาทสำคัญต่อไปคือ กระตุ้นให้ชาวบ้านไปชำระภาษี และประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาการบริหารการจัดเก็บภาษีให้ถึงตัวประชาชนมากที่สุด 3) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำแผนที่ภาษีเพื่อจัดเก็บรายได้ตามศักยภาพของพื้นที่ กระตุ้นบทบาทของผู้นำท้องถิ่นและกลุ่มต่าง ๆ ให้เห็นความสำคัญของการเสียภาษี และ ต้องมีความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ

ศรินทร์ต์ วิรุณพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานจ้างเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม และรายได้อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย จากสูงสุดคือ ด้านบุคลากร รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์

พรพรรณ ต้นมันทอง (2550 : 80) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีรายได้ในระดับปานกลาง ปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านการกำกับดูแลจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ความพร้อมด้านบุคลากรและต่ำที่สุดคือ ความร่วมมือของประชาชน ประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการตรวจสอบติดตาม รองลงมาคือ การจัดเก็บได้ตามกำหนดเวลา ความถูกต้องครบถ้วน และต่ำที่สุดคือ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่าย ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีรายได้ คือ ความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และความร่วมมือของประชาชน ซึ่งปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีรายได้ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการจัดเก็บรายได้ การฝึกอบรมสัมมนา การกำกับดูแลจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ความพร้อมในด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์และความพร้อมด้านบุคลากร

ดาวเด่น ชูแก้ว (2551 : 54) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านลักษณะของภาษีอากร ด้านโครงสร้างภาษีอากร ด้านประสิทธิภาพของพนักงานผู้จัดเก็บภาษี ด้านการตรวจสอบปรับปรุงฐานข้อมูลและติดตามผล และด้านบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติตามกฎหมาย ภาษีอากรมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับความร่วมมือและทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็น 1) ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บภาษีตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน ไปจนถึงระดับผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดเก็บภาษีอย่างถูกต้องและแท้จริง 2) ผู้มีหน้าที่ในการชำระภาษีมีจิตสำนึกในการเสียภาษีตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสียภาษี 3) การปรับปรุงระเบียบและข้อกฎหมายให้ทันสมัย และมีความเหมาะสม 4) การบริหารจัดการเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ การออกหนังสือแจ้งเตือนและการบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล

เดือนน้อย จันทรสาขา (2553 : 171) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) การไปชำระภาษีของประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษีพบว่าส่วนใหญ่ได้รับทราบถึงหน้าที่ในการชำระภาษีจากหนังสือราชการที่ออกจากหน่วยงาน ประชาชนชำระภาษีประเภทภาษีโรงเรือนและที่ดินเป็นส่วนใหญ่ โดยการไปชำระเองที่เทศบาล 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ในปัจจัยผู้เสียภาษี ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคลากร พบว่าประชาชนผู้เสียภาษีส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์เพื่อชำระภาษี เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำความรู้เกี่ยวกับภาษี ประชาชนให้ความร่วมมือให้ข้อมูลในการจัดเก็บภาษีและไปชำระภาษีด้วยความเต็มใจ 3) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ในปัจจัยด้านประชาชนผู้เสียภาษี ปัจจัยด้านองค์กร พบว่าประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาสถานภาพ อาชีพ มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ และมีความรู้เกี่ยวกับภาษีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ และสังกัดฝ่ายที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นทางด้านการได้รับการอบรม การประชาสัมพันธ์ และบุคลิกภาพที่ดี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มะยูรี สุธดา (2553 : 68) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบมีการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบมีการบริหารงานที่มีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และประชาชนในตำบลป่ามะคาบได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในขั้นตอนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การตรวจสอบการดำเนินงาน

ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบได้รับรางวัลยกย่องมากมาย โดยเฉพาะรางวัลการบริหารจัดการที่ดี 3 ปีซ้อน เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านการบริหารตามแบบจำลอง 7'S(McKinsey 7-S Framework) คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านระบบการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านทักษะ ล้วนมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ กล่าวคือ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S(McKinsey 7-S Framework) ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผู้นำว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด และจากแบบสอบถามเจ้าหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยบริหารตามแบบจำลอง 7'S(McKinsey 7-S Framework) ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผู้นำว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด นอกจากนี้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน คือ 1) การอนุมัติงบประมาณล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานโครงการ กิจกรรมต่างๆ ไม่ประสบความสำเร็จและเกิดความล่าช้า 2) ภาวะเบี้ยบบในการท างานขององค์กรมีลักษณะที่แน่นอน ตายตัว ส่งผลให้การทำงานล่าช้าลง เช่น อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ เพียงผู้เดียว

มนญา กัปวัฒนารสุข (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของ แมคคินซี (McKinsey's) ในสถานศึกษา ปทุมวิทย์เอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการประยุกต์ รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของ แมคคินซี มาใช้ในสถานศึกษาปทุมวิทย์เอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอ่างทอง จังหวัดนครนายก การศึกษามี 2 ขั้นตอน 1) การศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาปทุมวิทย์

เอกชนตามแนวคิดของ แมคคินซี (Mckinsey's 7-S) 2) การศึกษาความเป็นไปได้ของการ
ประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชนตามแนวคิดของ

แมคคินซี (Mckinsey's 7-S) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรบริหารจัดการ
สถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นไปได้กับบริบท โดยแบ่งเป็น 7 ด้านดังนี้ คือ 1) ด้านการ
กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา (Strategy) ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร
สถานศึกษาให้ชัดเจน จัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยเน้นคุณภาพการเรียนการสอน 2) ด้าน
การกำหนดโครงสร้างงานของสถานศึกษา (Structure) ผู้บริหารสถานควรบริหารงานแบบ
กระจายอำนาจ ควรแต่งตั้งหัวหน้าในแต่ละหน่วยงานและควรเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ
3) ด้านการกำหนดแผนงานของสถานศึกษา (Systems) ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานทั้งระยะ
สั้นและระยะยาว เพื่อเป็นแผนกำหนดทิศทางของธุรกิจของโรงเรียนซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต 4)
ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (Style) ผู้บริหารสถานศึกษาควร
บริหารงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรในทุกฝ่าย และที่สำคัญที่สุดคือเมื่อมีปัญหา ต้องมีการแก้ไข
อย่างทันทีในระยะเวลาที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ 5) ด้านการกำหนดบุคลากร (Staff) ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
อย่างสม่ำเสมอ การแต่งตั้งหัวหน้าในแต่ละฝ่ายงานควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถเป็นสิ่ง
สำคัญ 6) ด้าน การกำหนดทักษะหรือความชำนาญ (Skills) ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบและ
พัฒนาทักษะนั้น ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อที่โรงเรียนจะเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ เพียงหนึ่งเดียว และ
โรงเรียนควรมุ่งเน้นสร้างคุณลักษณะที่พิเศษให้กับเด็กตรงตามเอกลักษณ์ที่โรงเรียนกำหนด
โดยคำนึงถึงศักยภาพของเด็กและถือว่าเด็กสำคัญที่สุด และ 7) ด้านการกำหนดจิตสำนึกร่วม
(Spiritual value) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจิตสำนึกร่วมของสถานศึกษา ทั้งนี้การ
กำหนดค่านิยมดังกล่าวควรกำหนดจิตสำนึกร่วมที่มีความเข้าใจง่าย บุคลากรทุกคนในโรงเรียน
สามารถรับรู้และปฏิบัติได้

นิคม หิรัญโรจน์. (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษาจังหวัดกระบี่ มี
วัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ
ของสำนักงานที่ดิน และเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการ

ให้บริการประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดกระบี่ ทุกระดับ และทุกฝ่ายจำนวน 75 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัย 7'S (7'S McKinsey Framework) โดยใช้สถิติ Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูล (Statistic crosstab) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

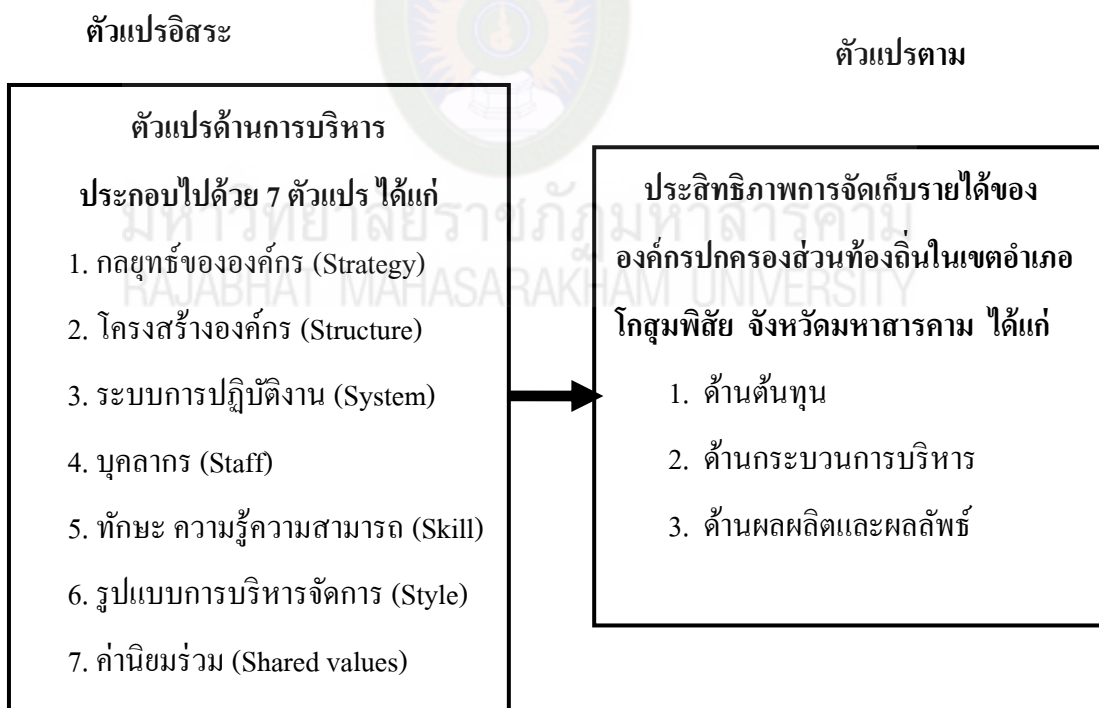
ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารงาน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณค่าร่วม หรือการมีส่วนร่วมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษา จังหวัดกระบี่ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยด้าน โครงสร้างองค์กรต้องปรับปรุง โครงสร้างองค์กรและจำนวนผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสม ด้านกลยุทธ์ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจน และจ้างหน่วยงานภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานในบางงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ต้องลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดความสะดวก และจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ และมีความทันสมัย ด้านรูปแบบการบริหารงานใช้หลักแบบที่สอนน้อง โดยผู้นายอมรับฟังความคิดเห็น ด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ ต้องพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และจัดให้มีการจัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา ด้านจำนวนผู้ปฏิบัติงานควรมีจำนวนเพียงพอ ด้านคุณค่าร่วมกันในองค์กรจัดให้มีกิจกรรม สันทนาการร่วมกัน และจัดให้มีสวัสดิการบ้านพักแก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ธนกร แข็งพิลา (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษา การจัดการ 7's แมคคินซีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการจัดการ 7's แมคคินซี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และการจัดการ 7's แมคคินซีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการค้นคว้า เอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำแนวคิดการบริหารจัดการของแมคคินซี (Mckinsey. ; อ้างถึงใน
พสุ เศษรินทร์. 2551: 27) ทั้ง 7 ด้าน มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโดยศึกษา
แนวคิดประสิทธิภาพในระบบราชการของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2) โดยกรอบ
แนวความคิดในการวิจัย ดังปรากฏแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย