

อัตรากำลังและการจัดสรรกำลังคนในการบริหารภาษีอากร

เป็นที่ยอมรับกันว่าอัตรากำลังของกรมสรรพากรในอดีตและแม้กระทั่งในปัจจุบัน ยังไม่ได้สัดส่วนสัมพันธ์กับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ ซึ่งแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ทำให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและการขยายงานการจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากรเป็นอันมาก ดังจะเห็นได้จากในปี ๒๕๒๐ กรมสรรพากรมีจำนวนผู้เสียภาษีที่จะต้องรับผิดชอบโดยดูตามแบบแสดงรายการที่ผู้เสียภาษียื่นมาอยู่ถึงประมาณสองล้านราย แต่กรมมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพียง ๗,๔๕๔ คน (เป็นอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างของกรมฯ เมื่อ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๐) ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตรากำลังที่มีอยู่นี้เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เสียภาษีที่ต้องรับผิดชอบแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐหนึ่งจะต้องรับผิดชอบผู้เสียภาษีถึงประมาณ ๒๖๔ ราย นอกจากนี้ยิ่งนับปริมาณงานที่กรมฯ จะต้องรับผิดชอบจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากร จึงยิ่งทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ อีกทั้งประมาณการตัวเลขที่แสดงนี้ยังไม่ได้รวมถึงจำนวนผู้มีหน้าที่เสียภาษีแต่ไม่ได้มายื่นแบบแสดงรายการซึ่งเป็นหน้าที่ของกรมฯ จะต้องรับผิดชอบด้วย

ระบบบริหารภาษีอากร

ระบบบริหารภาษีอากรซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพากร เป็นระบบบริหารแบบเดียวกับกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือนโดยทั่วไป กล่าวคือ ต้องถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกาศของคณะปฏิวัติ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พระราชกฤษฎีกา ระเบียบการจ้าง ระเบียบการพัสดุ มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบการต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกับหน่วยราชการโดยทั่วไป โดยในราชการบริหารส่วนกลางมีอธิบดีกรมสรรพากรเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกรมสรรพากร กองและแผนกหรือหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ ก็มี

ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองหรือแผนกหรือส่วนราชการนั้น ๆ ในส่วนภูมิภาค ก็ดำเนินการตามระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยกรมสรรพากรแต่งตั้งสรรพากรจังหวัด เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการสรรพากร และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการสรรพากรในจังหวัดนั้น และแต่งตั้งสมุหบัญชีอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการสรรพากรและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการสรรพากรในอำเภอนั้น

สายงานการบริหารภาษีอากร

อัตรากำลังข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสรรพากร ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางหรือราชการบริหารส่วนภูมิภาค สามารถที่จะแยกเป็นสายงานต่าง ๆ ได้ ๑๗ สายงาน ได้แก่

๑. นักบริหาร มีลักษณะงานโดยทั่วไปคือ บริหารและรับผิดชอบราชการประจำของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ วางนโยบายและแผนปฏิบัติราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษาและเสนอแนะความคิดเห็นต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด คณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับราชการในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๒ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๙ - ระดับ ๑๐

๒. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี มีลักษณะงานดังนี้คือ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภาษีอากร ตามที่ได้รับแจ้งจากฝ่ายวิเคราะหฺ์ภาษี หรือโดยการประมวลหลักฐานจากแหล่งต่าง ๆ โดยตรวจสอบรายที่สงสัยว่ามีการหลีกเลี่ยงภาษี มีกิจการขนาดใหญ่ มีธุรกิจหลายประเภท หรือมีเงินได้สูง ซึ่งต้องใช้เทคนิคหลายด้านและใช้เวลาในการตรวจสอบมาก ประเมินภาษีอากรเพิ่มเติมจากผลการตรวจสอบและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๖ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๘

๓. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบแสดงรายการเสียภาษี หรือหักภาษีทูลราย ประมวลหลักฐาน เอกสารและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมิน

เรียกเก็บภาษี ดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้สำหรับผู้ที่ยื่นแบบแสดงรายการไม่ถูกต้อง ส่งผลการวิเคราะห์ให้ฝ่ายตรวจสอบภาษีสำหรับรายที่สงสัยว่าจะมีการหลีกเลี่ยงภาษี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๖ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๔

๔. เจ้าหน้าที่สรรพากร ปฏิบัติงานหลายด้านในการจัดเก็บภาษีอากร เช่น ตรวจรับแบบแสดงรายการ คำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษี รับชำระเงินและลงบัญชี ออกหลักฐานจัดทำทะเบียน และรายงานต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบประเมินภาษี เร่งรัดภาษีอากร เผ่าตรวจตราธุรกิจ เก็บรักษาหรือนำส่งหรือเบิกจ่ายเงินสดมภ์อากร อากรมหรสพ และแบบพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๗ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๗

๕. นักวิชาการภาษี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เรื่องภาษีอากร เพื่อพิจารณาวางหลักเกณฑ์ ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบวิธีการปฏิบัติจัดเก็บภาษีอากร ให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับนโยบายทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานดังกล่าว และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๕ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๗

๖. สมุหบัญชีอำเภอ ปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีอากรในฐานะหัวหน้าสำนักงานสรรพากรอำเภอ และกิ่งอำเภอ เร่งรัด ติดตาม จัดเก็บภาษีอากร รวบรวมข้อมูลหรือข่าวเพื่อรายงานต่อจังหวัดหรือกรมสรรพากรให้คำแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับการเสียภาษีอากรให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน ทำรายงานและงบการเงินประเภทต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๗ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๖

๗. เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๓ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๔

๘. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผนงาน การประมวลผลสถิติ การเขียนโปรแกรมให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงาน เพื่อประมวลผลสถิติต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๓ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๕

๙. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเจาะบัตร ซึ่งประกอบด้วยการใช้เครื่องเจาะและเครื่องทวนข้อมูล โดยการเจาะและทวนสอบความถูกต้องของบัตรที่เจาะแล้ว รวมทั้งการคัดลอก การแยกบัตรออกตามประเภทของงานเพื่อใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๕ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๕

๑๐. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปฏิบัติงานด้านการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่น การเก็บรักษา เบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การจัดทำงบประมาณ การจัดทำรายงานแสดงฐานะการเงิน การทำบัญชีต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๖ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๖

๑๑. นิติกร ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายในด้านต่าง ๆ เช่น การพิจารณาวินิจฉัยปัญหา กฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี หรือเพื่อวินิจฉัยปัญหา กฎหมาย ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการทางวินัยข้าราชการ และปฏิบัติงานอื่นที่ต้องใช้ความรู้ทางกฎหมาย

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๖ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๘

๑๒. บุคคลากร ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น การวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การจัดทำประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๕ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๗

๑๓. ✓ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ทำหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้าส่วนราชการในการควบคุม
 อำนวยการงานบริการและงานบริหารทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยงานหลายด้าน คือ งานธุรการ งาน
 สารบรรณ และงานประมวลรายงานต่าง ๆ จากราชการส่วนภูมิภาค รวมทั้งการจัดงานต่าง ๆ
 ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือช่วยนักบริหารเตรียมงานทำรายงาน ติดตามผลงาน ประเมินผลงาน
 ติดตาม ต้อนรับ ควบคุมงานธุรการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๓ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๕

๑๔. ✓ บรรณรักษ์ ปฏิบัติงานด้านห้องสมุดของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น การจัดหาและดูแล
 รักษาหนังสือ การจัดหมู่หนังสือ การทำบัตรรายการ และการให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด เป็นต้น

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๓ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๓ - ระดับ ๕

๑๕. ✓ เจ้าหน้าที่ธุรการ ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๗ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๗

๑๖. ✓ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิมพ์ดีดด้วยเครื่องพิมพ์ดีด การทำสำเนาหนังสือ
 เอกสารต่าง ๆ ด้วยเครื่องอัดสำเนาหรือเครื่องถ่ายเอกสาร และปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ
 ที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๒ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๒

๑๗. ✓ ช่างศิลป์ ปฏิบัติงานช่างศิลป์ของส่วนราชการ เช่น การเขียนและออกแบบภาพตัวอักษร
 หรือภาพวาด เพื่อประกอบคำบรรยาย หรือประกอบการแสดงนิทรรศการต่าง ๆ เป็นต้น

ตำแหน่งในสายงานนี้มี ๓ ระดับ เริ่มแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัตราค่าจ้าง

ในปัจจุบัน กรมสรรพากรมีอัตราค่าจ้างข้าราชการ ๖,๖๑๑ อัตรา ลูกจ้าง ๑,๖๑๐ อัตรา รวม ๘,๑๒๑ อัตรา เป็นอัตราค่าจ้างในส่วนกลาง ๒,๘๒๐ อัตรา ส่วนภูมิภาค ๕,๓๐๑ อัตรา โดยอัตราค่าจ้างข้าราชการนี้ ถูกกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้แบ่งเป็น

๑๑ ระดับ

- ระดับ ๑ มี ๑๘ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๒,๐๓๕ อัตรา
- ระดับ ๒ มี ๑๒ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑,๑๐๑ อัตรา
- ระดับ ๓ มี ๑๒ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑,๕๓๑ อัตรา
- ระดับ ๔ มี ๑๒ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑,๒๒๕ อัตรา
- ระดับ ๕ มี ๑๒ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๕๕๖ อัตรา
- ระดับ ๖ มี ๑๒ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑๕๐ อัตรา
- ระดับ ๗ มี ๑๑ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑๔ อัตรา
- ระดับ ๘ มี ๑๐ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน - อัตรา
- ระดับ ๙ มี ๙ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๓ อัตรา
- ระดับ ๑๐ มี ๘ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑ อัตรา
- ระดับ ๑๑ มี ๗ ชั้นเงินเดือน มีจำนวน - อัตรา

(เป็นอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัตรากำลังข้าราชการกองต่าง ๆ และสำนักงานสรรพากรเขต

	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖	ระดับ ๗	ระดับ ๘	ระดับ ๙	ระดับ ๑๐	ระดับ ๑๑	รวม
สำนักงานเลขานุการกรม	๑๗	๑๒	๓	๔	๑	๑	-					๓๘
กองคลัง	๓๒	๒๙	๑๘	๑	๔	๒	๑					๘๗
กองการเจ้าหน้าที่	๑๐	๘	๑๘	๘	๕	๒	๑					๕๒
กองนิติการ	๑๑	๕	๑	๓๐	๑๙	๙	๑					๗๖
กองวิชาการ	๒๕	๒๐	๑๕	๒๙	๑๖	๖	๑					๑๑๒
กองภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	๑๑๑	๑๐๗	๕๖	๑๐๒	๓๓	๑๑	๑					๔๒๑
กองภาษีเงินได้นิติบุคคล	๑๐๒	๑๐	๓๔	๘๗	๒๙	๑๑	๑					๒๗๔
กองภาษีการค้า	๘๖	๖๑	๕๔	๖๒	๒๙	๑๐	๑					๓๐๓
กองอากร	๑๖	๓๕	๑๗	๔	๑๐	๒	๑					๘๕
กองตรวจภาษีอากร	๑๗๐	๒	๗๕	๑๑๕	๖๘	๑๑	๑					๔๔๒
สำนักงานสรรพากรเขต ๑	๘	๓	๓	๑๐	๓		๑					๒๘
สำนักงานสรรพากรเขต ๒	๑๑	๑	๒	๑๑	๓		๑					๒๙
สำนักงานสรรพากรเขต ๓	๖	๒	๔	๗	๓		๑					๒๓
สำนักงานสรรพากรเขต ๔	๔	๔	๕	๕	๓		๑					๒๒
สำนักงานสรรพากรเขต ๕	๕	๓	๔	๖	๓		๑					๒๒

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

๒๘

	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖	ระดับ ๗	ระดับ ๘	ระดับ ๙	ระดับ ๑๐	ระดับ ๑๑	รวม
สำนักงานสรรพากรเขต ๖	๕	๒	๑	๗	๓		๑					๑๔
สำนักงานสรรพากรเขต ๗	๓	๑	๕	๖	๓		๑					๒๔
สำนักงานสรรพากรเขต ๘	๕	๓	๔	๗	๓		๑					๒๓
สำนักงานสรรพากรเขต ๙	๓	๑	๒	๖	๓		๑					๒๑
รวม	๖๔๐	๓๐๙	๓๒๑	๕๐๗	๒๔๑	๖๕	๑๔					๒,๑๐๑

ที่มาแห่งข้อมูลสถิติ : งานอัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร

(ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัตราค่าจ้างข้าราชการสำนักงานสรรพากรจังหวัดและสำนักงานสรรพากรอำเภอและกิ่งอำเภอ

	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖	ระดับ ๗	ระดับ ๘	ระดับ ๙	ระดับ ๑๐	ระดับ ๑๑	รวม
สำนักงานสรรพากรจังหวัดรวม ๗๒ จังหวัด	๔๘๐	๓๑๒	๓๔๙	๒๗๖	๑๔๖	๗๕	๑					๑,๖๓๙
สำนักงานสรรพากรอำเภอและกิ่งอำเภอ	๙๒๙	๕๒๒	๗๙๗	๔๔๙	๑๖๗							๒,๘๖๔
รวม ๖๘๙ แห่ง												
รวม	๑,๔๐๙	๘๓๔๑,๑๔๖	๗๒๕	๓๑๓	๗๕	๑						๔,๕๐๓

ที่มาแห่งข้อมูลสถิติ : งานอัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร (ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การขออัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ของกรมสรรพากร ✓

เนื่องจากภาษีอากรเป็นรายได้ที่สำคัญที่สุดของประเทศ รัฐจึงมักกำหนดให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากร ต้องปฏิบัติงานทางด้านนี้ให้ได้ผลดีเพิ่มขึ้นทุกปี กรมสรรพากรก็เช่นเดียวกัน ในแต่ละปีรัฐจะกำหนดให้กรมฯ ตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรให้ได้เพิ่มขึ้นทุกปี ปีละประมาณร้อยละ ๒๐ - ๓๐ (สำหรับประมาณการในเรื่องนี้ ทางสำนักงานประมาณจะเป็นผู้กำหนดขึ้นโดยดูแนวโน้มว่าในปีนั้น ๆ กิจการธุรกิจในด้านต่าง ๆ จะเป็นอย่างไรสมควรที่กรมฯ จะเก็บภาษีได้มากน้อยเท่าใด ก็จะต้องตั้งประมาณการที่ควรเก็บได้มาให้แล้ว กรมฯ จึงจะตั้งเป้าหมายให้แต่ละกองหรือหน่วยงานอีกทอดหนึ่ง) ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ความต้องการอัตราค่าจ้างคนของกรมสรรพากรจึงต้องเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกันทุกปีเป็นเงาตามตัว เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากอัตราค่าจ้างคนที่กรมฯ มีอยู่เดิมตามสายงานต่าง ๆ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำในรอบปีที่ผ่านมา มีน้อยมากไม่เพียงพอและสมดุลกันเลย จึงเป็นเหตุให้กรมสรรพากรมีปัญหาเรื่องการขาดอัตราค่าจ้างคนอยู่เสมอมา ประกอบกับกรมฯ จะต้องจัดทำงานให้ได้ปริมาณเพิ่มขึ้นอีกในทุก ๆ ปี โดยที่อัตราค่าจ้างที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้นไม่สมดุลกัน ก็ยิ่งทำให้ปัญหาด้านอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่นั้นยิ่งเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมสรรพากรจะต้องรู้จักขออัตราค่าจ้างคนและใช้อัตราค่าจ้างคนนั้นให้เหมาะสมและได้ประโยชน์ที่สุด

๔. ในการขออัตราค่าจ้างคนของกรมสรรพากรนั้น เป็นหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ที่จะต้องเป็นผู้จัดทำรวบรวม เสนอส่งไปให้ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นผู้พิจารณาและอนุมัติอัตราค่าจ้างมาให้ สำหรับการขออัตราค่าจ้างคนในแต่ละปีนั้น กรมฯ จะขอในปริมาณหรือจำนวนเท่าใด และในสายงานใดบ้างนั้นก็แล้วแต่ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น กล่าวคือ ในการขออัตราค่าจ้างคนเพิ่มขึ้นของกรมสรรพากรนั้นจะขอตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ๑/ ดังนี้ ๑ ->

๑ ไพโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ งานอัตราค่าจ้างและระบบงาน, การสัมภาษณ์
๗ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๐.

๑. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น/ถ้างานที่กรมฯ ต้องจัดทำมีเพิ่มมากขึ้น ก็ขออัตรากำลังเพิ่มมากขึ้นโดยจะขอตามสายงานที่ต้องรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นนั้นก่อนด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ทางกองการเจ้าหน้าที่ จะเป็นผู้พิจารณาและวิเคราะห์ดูว่า ในปีนี้ปริมาณงานที่กรมสรรพากรจะต้องจัดทำให้ได้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายของรัฐนั้นมีเท่าใด และจำเป็นจะต้องใช้อัตรากำลังคนเท่าใด ในสายงานใด เป็นผู้ปฏิบัติจัดทำ จึงจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้น แล้วดูว่ากำลังคนที่มีอยู่เดิมเป็นเท่าใด จะต้องขอเพิ่มขึ้นอีกเท่าใด จึงจะพอเพียง โดยในการขออัตรากำลังคนเพิ่มขึ้นนี้ ทางกองการเจ้าหน้าที่ จะทำการตรวจสอบดูว่า ในแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละกองมีภาระหน้าที่งานเพิ่มขึ้นเท่าใดและต้องการอัตรากำลังคนเพิ่มขึ้นเท่าใด ในสายงานและระดับใดบ้าง แล้วจึงทำข้อมูลสรุปผล ส่งรายงานอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นในถึงงบประมาณใหม่ไปให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

๒. ขออัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า/กล่าวคือ บางครั้งอาจมีงานที่รีบด่วน ซึ่งกรมสรรพากรมีหน้าที่จะต้องจัดทำให้ทันการ จึงเกิดความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้านั้น จึงจำเป็นต้องขออัตรากำลังเพิ่มขึ้นจากเดิม เพราะถ้าจะใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่แล้วก็อาจทำให้เกิดปัญหาทางด้านอื่น ๆ ที่เจ้าหน้าที่เหล่านั้น มีหน้าที่ปฏิบัติจัดทำอยู่เดิมแล้วหยุดชะงักได้ เนื่องจากกำลังคนมีจำกัด อีกทั้งอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมนั้น อาจมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำอย่างรีบด่วนนี้ก็ได้

นอกจากนี้ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้กำหนดหลักการในการขออัตรากำลังเพิ่มของหน่วยราชการต่าง ๆ ในสังกัด ก.พ. ไว้เป็นมาตรฐานว่า ในแต่ละปีหน่วยงานนั้น ๆ จะสามารถขออัตรากำลังได้เพิ่มขึ้นเป็น จำนวนเท่าใด สำหรับการบรรเทาภาระ กำหนดให้กรมสรรพากรขออัตรากำลังเพิ่มขึ้นในแต่ละปีได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ^๑

^๑ โฟโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ งานอัตรากำลังและระบบงาน, การสัมภาษณ์, ข กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑.

ของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ถ้าในปัจจุบันกรมสรรพากรมีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่อยู่ ๑,๐๐๐ คน ก็จะสามารถขออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นในงบประมาณใหม่ได้ไม่เกิน ๑๐๐ คน ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากรซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ก็ได้ทำการขอปริมาณอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นในแต่ละปีไปเป็นจำนวน ๑๐% ของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันทุกปี ส่วนการที่จะได้รับอนุมัติอัตราค่าจ้างในปีใดเป็นจำนวนเท่าใดนั้นก็ เป็นเรื่องที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จะเป็นผู้พิจารณาจัดสรรให้ แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะได้รับอนุมัติงบประมาณอัตราค่าจ้างให้ไม่เกินร้อยละ ๒ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่ขอไปทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลมีจำกัด เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นผลให้อัตราค่าจ้างคนที่กรมสรรพากรมีอยู่ มักจะไม่พอกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตามแม้ตามปกติ ก.พ. จะกำหนดให้ กรมสรรพากรขออัตราค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิม แต่ก็มีบางกรณีหรือบางครั้งที่ ก.พ. อนุญาตให้กรมฯ ขออัตราค่าจ้างได้เป็นกรณีพิเศษ กล่าวคือ เมื่อกรมสรรพากรจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานในลักษณะ

๑. โครงการใหม่
๒. นโยบายของรัฐบาล^๑

การปฏิบัติงานในกรณีเหล่านี้ กรมฯ จำเป็นต้องใช้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ซึ่ง ก.พ. ก็ให้สิทธิที่จะขออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งในเรื่องนี้กรมสรรพากรก็ได้เคยมีการปฏิบัติมาแล้ว เช่น เมื่อรัฐกำหนดให้กองภาษีอากรต่างด้าวซึ่งเคยให้กรมตำรวจเป็นผู้ดูแล ให้โอนมาอยู่ในหน้าที่ของกรมสรรพากรเป็นผู้ดูแลตรวจสอบแทน จึงมีความจำเป็นที่กรมฯ จะต้องใช้อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อปฏิบัติงานในด้านนี้ ซึ่งทาง ก.พ. ก็อนุมัติให้ขอได้ในกรณีพิเศษเช่นนี้ เป็นต้น

^๑ ไพโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ งานอัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ การสัมภาษณ์, ณ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร, เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๖.

ในการขออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นสำหรับปีงบประมาณใหม่ในแต่ละปีนั้น ถ้าเป็นการขอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (ยกเว้นการขอเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่โดยรีบด่วน) ทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดให้ขอได้ในระหว่างเดือนตุลาคม-เดือนธันวาคมของทุก ๆ ปี โดยให้ทำการขอเป็นการล่วงหน้า ๒ ปี กล่าวคือถ้าจะขออัตราค่าจ้างคนของปีงบประมาณ ๒๕๒๓ จะต้องทำรายงานขอไปภายในวันที่ ๑ ตุลาคม - วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๑^๑

✓ หลักการจัดสรรอัตราค่าจ้างคนของกรมสรรพากร

จากการศึกษาถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสรรพากรในบทก่อนนั้นจะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค งานหลักที่สำคัญของกรมฯ จะได้แก่งานการตรวจสอบและงานการจัดเก็บภาษีอากร ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้นเป็นเพียงงานประกอบที่เสริมให้งานหลักทั้งสองนั้นดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งที่เป็นเช่นนี้ก็อาจเป็นเพราะกรมสรรพากรมีหน้าที่โดยตรงที่ต้องจัดหารายได้ให้เข้ารัฐ ด้วยการจัดเก็บภาษีอากรให้ได้เพิ่มขึ้นทุกปี

จากสายงานการบริหารภาษีอากรของกรมสรรพากรทั้ง ๑๗ สายงานนั้น จะเห็นได้ว่ามีสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรอยู่ ๔ สายงาน ได้แก่

๑. สายงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี
๒. สายงานเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี
๓. สายงานเจ้าหน้าที่สรรพากร
๔. สายงานสมุหบัญชีอำเภอ

เนื่องจากสายงานทั้ง ๔ นี้มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากร ดังนั้นสายงานทั้ง ๔ นี้จึงมักได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างอยู่ตามหน่วยงานหรือกองต่าง ๆ ของกรมสรรพากรมากกว่าสายงานอื่น ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กล่าวคือ ในส่วนกลางจะมีเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ เหล่านี้อยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมากกว่าสายงานอื่น ได้แก่

๑. กองภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
๒. กองภาษีเงินได้นิติบุคคล
๓. กองภาษีการค้า
๔. กองอากร

^๑ไพโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ งานอัตราค่าจ้างและระบบงาน, การสัมภาษณ์
ณ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑.

๕. กองตรวจภาษีอากร

๖. สรรพากรเขตต่าง ๆ

นอกจากนี้ตามหน่วยงานอื่นของส่วนกลาง ก็ยังมีเจ้าหน้าที่สายงานสรรพากรอยู่อีก ส่วนใน ส่วนภูมิภาคก็จะมีสายงานเจ้าหน้าที่สรรพากร บรรจุอยู่ตามหน่วยงานสรรพากรจังหวัด อำเภอ และ กิ่งอำเภอ มากกว่าสายงานอื่น ๆ

ซึ่งการที่กรมสรรพากรใช้อัตรากำลังไปในสายงานทั้ง ๔ ข้างต้นมากกว่าในสายงานอื่น ๆ ก็เพราะสายงานทั้ง ๔ นี้ทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากร ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากรได้ยึดถือ เป็นหลักในการจัดสรรอัตรากำลังของกรมฯ เลย์ว่าจะต้อง จัดสรรอัตรากำลังที่มีอยู่ไปในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรโดยตรงเสียก่อน ที่เหลือจึงจัดสรรให้สายงานด้านอื่น ๆ ในอัตรารอง ๆ ลงไป ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า หลักในการจัดสรรอัตรากำลังของกรมสรรพากรก็คือ พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้กับสายงานที่ทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บ. ในปริมาณที่มากพอก่อนแล้วจึงค่อยจัดสรรให้สายงานการบริหาร ภาษีอากรด้านอื่น ๆ ซึ่งจากการจัดสรรอัตรากำลังที่ผ่านมา ๆ มาของกรมสรรพากร สามารถที่จะประมาณ ตัวเลขเป็นหลักได้ว่า^๑ ในปีหนึ่ง ๆ ถ้าของงบประมาณอัตรากำลังมา ๑๐๐% จะพิจารณาจัดสรรให้งาน การตรวจสอบเสียร้อยละ ๔๐ งานการจัดเก็บร้อยละ ๔๐ ส่วนที่เหลือร้อยละ ๒๐ จึงจัดสรรให้แก่ สายงานการบริหารด้านอื่น ๆ ที่เหลือ อันได้แก่

- สายงานธุรการ
- สายงานวิชาการ
- สายงานเครื่องคอมพิวเตอร์
- สายงานระบบงานคอมพิวเตอร์
- สายงานบันทึกข้อมูล

^๑ ไพริน กิจภาสงค์, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ งานบรรจุแต่งตั้ง, การสัมภาษณ์,
ณ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร, เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑

- สายงานการเงินและบัญชี
- สายงานนิติการ
- สายงานบุคลากร
- สายงานนักบริหาร
- สายงานบรรณรักษ์
- สายงานบริหารทั่วไป
- สายงานพิมพ์ดีด
- สายงานช่างศิลป์

ซึ่งอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่เหลืออีกร้อยละ ๒๐ จัดสรรให้สำหรับสายงานการบริหารภาชีอากร สายอื่น ๆ ข้างต้นนั้น กรมสรรพากรไม่มีหลักเกณฑ์การจัดสรรที่แน่นอนว่าในจำนวนร้อยละ ๒๐ นี้จะจัดสรร หรือใช้อัตรากำล้างเหล่านี้ไปในสายงานใด จำนวนเท่าใด แต่จะขึ้นอยู่กับนโยบายของฝ่ายบริหารมากกว่า ว่าในงบประมาณนี้ควรจะเพิ่มให้สายงานใดเท่าใด ซึ่งฝ่ายบริหารก็จะใช้ดูจากผลของงานการตรวจสอบ และจัดเก็บ ซึ่งให้อัตรากำล้างไปร้อยละ ๘๐ นั้นนั่นเอง^๑ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างประมาณร้อยละ ๘๐ ที่กรมฯ จัดสรรให้กับสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บนั้น ปฏิบัติงานได้ผลเพิ่มขึ้นเท่าใด อันจะเป็นผล ทำให้สายงานบริหารภาชีอากรอื่น ๆ นั้นต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วยอย่างไร ถ้าสายงานบริหาร ภาชีอากรใดจะต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยในปีนั้น กรมฯ ก็จะจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหลือประมาณ ร้อยละ ๒๐ นี้ไปให้มาก สายงานใดต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยกว่าก็อาจจะไม่จัดสรรอัตราค่าจ้างให้หรือ จัดสรรให้ในจำนวนที่น้อยกว่า ทั้งนี้เพื่อให้อัตรากำล้างที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

✓ จากการจัดสรรอัตราค่าจ้างคนของกรมสรรพากรนี้จะเห็นได้ว่าแนวทางการใช้คนของ กรมสรรพากรนี้จะใช้ไปตามกองหรือหน่วยงานในสายงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาชีอากร โดยตรงก่อน โดยแต่ละปีจะได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ แล้วที่เหลือจึงจัดสรรให้ สายงานการบริหารอื่น ๆ ดังจะเห็นได้จากสถิติการใช้อัตราค่าจ้างตามสายงานต่าง ๆ ของกรมสรรพากร ในรอบ ๔ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๔ - พ.ศ. ๒๕๒๑ ในตารางที่ ๓ - ตารางที่ ๗ กล่าวคือ

^๑ไพโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๔ งานอัตราค่าจ้างและระบบงาน, การสัมภาษณ์, ณ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร, เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑.

ระดับ	สายงาน			ตำแหน่ง																	
	นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมทบบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	รวม	
๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																			
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐	๑																		๑
๖,๕๐๕	๙	๕,๘๘๕	๓																		๓
๕,๘๑๐	๘	๕,๕๑๐																			
๕,๑๗๕	๗	๕,๕๕๐		๑						๑	๑	๑									๑๕
๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐		๓๑	๑๑	๘๑		๑		๑	๗	๒	๑								๑๕๐
๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐		๑๕๔	๒๗	๑๗๑	๑	๑๐	๑	๕	๑๕	๔					๑๖๗				๕๕๖
๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕		๔๘๖	๕๕	๑๗๑	๕	๒๒	๑		๓๖	๖		๑			๔๓๕	๑			๑๒๒๕
๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐		๓๒๕		๑๐๖๖	๒๐		๑	๓	๗	๑๖	๒			๒	๗๘				๑๕๓๑
๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐				๑๐๓๕	๕๓		๑	๑๐		๑			๑						๑๑๐๑
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๑๗๗๓	๑๐๕			๒	๕			๑๕๕	๑						๒๐๓๕
รวม	๔	๑๐๐๐	๕๓	๕๓๐๘	๑๘๘	๓๗	๑๓	๑	๗	๒๗	๕๕	๓๐	๓	๑	๑๕๐	๓	๖๕๐	๑		๖๖๑๑	

ตารางที่ ๓ สายงานและระดับตำแหน่งข้าราชการกรมสรรพากรทั้งหมด (ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑)

ระดับ	สายงาน																				
	นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมทบผู้ช่วยอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	๓๗	
๘, ๐๗๕	๑๑	๑๐, ๕๐๐																			
๗, ๒๖๐	๑๐	๑๐, ๓๘๐	๑																	๑	
๖, ๕๐๕	๙	๙, ๘๘๕	๓																	๓	
๕, ๘๑๐	๘	๙, ๕๑๐																			
๕, ๑๗๕	๗	๙, ๙๕๐		๙						๑	๑	๑									๙
๔, ๐๘๕	๖	๗, ๖๖๐		๓๑	๑๑	๖		๙	๒		๑	๒	๑								๖๙
๓, ๐๓๐	๕	๕, ๘๑๐		๑๓๖	๒๗	๑๖	๑	๖๐	๙	๑	๒	๑๕	๙								๒๑๖
๒, ๒๓๐	๔	๕, ๓๓๕		๒๙๙	๕๕	๑๒	๔	๒๒	๒		๒๗	๖		๑						๑	๔๓๕
๑, ๗๕๐	๓	๓, ๕๒๐		๑๕๗		๑๕๕	๒๐			๑	๓	๙		๑							๓๕๔
๑, ๓๗๕	๒	๒, ๖๘๐				๑๗๘	๕๓			๑	๑	๑									๒๕๔
๗๕๐	๑	๒, ๑๐๐				๓๗๗	๑๐๕				๕	๙									๕๖๘
รวม	๕	๖๒๗	๙	๓๕๕	๑๘๔	๓๗	๑๓	๑	๒	๒๕	๕๐	๓๐	๓	๑	๙	๓	๑		๑		๑๘๘๕

ตารางที่ ๓.๑ อัตราค่าจ้างเฉพาะกรม

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษา	เจ้าหน้าที่สรรหากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษา	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุห์บัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	อ.ล
	๘,๐๗๕	๑๑																				
	๗,๒๖๐	๑๐																				
	๖,๕๐๕	๙																				
	๕,๘๑๐	๘																				
	๕,๑๗๕	๗				๙																๙
	๔,๐๘๕	๖																				
	๓,๐๓๐	๕		๑๘		๙																๒๓
	๒,๒๓๐	๔		๕๖		๑๐							๙									๕๕
	๑,๗๕๐	๓				๓๑																๓๑
	๑,๓๗๕	๒				๒๓																๒๓
	๗๕๐	๑				๙๘																๙๘
	รวม			๖๔		๑๕๐							๙									๒๑๓

ตารางที่ ๓.๒ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากรเฉพาะเขต

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุห์บัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	รวม	
	๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																					
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																					
	๖,๕๐๕	๙	๙,๘๘๕																					
	๕,๘๑๐	๘	๙,๕๑๐																					
	๕,๑๗๕	๗	๙,๕๕๐				๑																๑	
	๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐				๗๕																๗๕	
	๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐				๑๕๖																๑๕๖	
	๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕		๑๕๑		๑๓๕																๒๗๖	
	๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐		๑๖๘		๑๘๑																๓๕๙	
	๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐				๓๑๒																๓๑๒	
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐		๒๐๙		๕๐๑												๗๕				๕๘๐	
	รวม				๓๐๙		๑๒๕๑											๗๕					๑๖๓๙	

ตารางที่ ๓.๓ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากร เฉพาะจังหวัด

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	๕๐	
	๑๑	๑๐	๑๐,๔๐๐																					
๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๔๐๐																						
๓,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																						
๖,๕๐๔	๙	๙,๘๘๕																						
๕,๙๑๐	๘	๙,๕๑๐																						
๕,๑๗๕	๗	๘,๙๕๐																						
๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐																						
๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐																			๑๖๗		๑๖๗	
๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕				๑๔															๔๓๕		๔๔๙	
๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐				๗๐๔															๘๘		๕๙๓	
๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐				๕๒๒																	๕๒๒	
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๔๑๗															๑๒		๕๒๙	
รวม						๒๑๖๒												๑๒		๖๙๐		๒๘๖๔		

ตารางที่ ๓.๔ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากร เฉพาะอำเภอและกิ่งอำเภอ

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมทบบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น
	๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																			
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐	๑																		๑
	๖,๕๐๕	๑๕	๙,๘๘๕	๓																		๓
	๕,๘๑๐	๑๒	๙,๕๑๐																			
	๕,๑๗๕	๑๖	๘,๕๕๐		๔		๑๑		๑				๑	๑	๑							๑๙
	๔,๐๘๕	๑๗	๗,๖๖๐		๒๕	๙	๙๖		๔	๒			๑	๒	๒	๑						๑๓๑
	๓,๐๓๐	๑๔	๕,๘๑๐		๑๕๗	๒๙	๑๗๑	๑	๑๐	๔		๑	๗	๑๕	๔					๑๖๗		๕๕๗
	๒,๒๓๐	๑๔	๔,๓๓๕		๕๙๙	๖๙	๑๙	๖	๒๒	๒			๓๖	๙		๑				๕๓๑	๑	๑๐๘๗
	๑,๗๕๐	๑๖	๓,๕๒๐				๑๑๓๒	๒๑			๑	๓	๙		๑๕	๒			๒	๙๙		๑๒๗๕
	๑,๓๗๕	๑๒	๒,๖๘๐				๙๗๑	๕๙				๑	๙		๑			๑				๑๐๓๗
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๑๗๕๐	๑๐๖				๒	๖				๕๙	๑				๑๙๖๓
รวม		๔	๖๗๐	๕๙	๕๑๗๕	๑๙๙	๑๙๙	๓๗	๑๓	๑	๒	๒๗	๕๙	๓๐	๓	๑	๕๙	๓	๖๙๗	๑	๖๐๖๓	

ตารางที่ ๔ สายงานและระดับตำแหน่งข้าราชการกรมสรรพากรทั้งหมด (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๐)

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสุขภาพ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษา	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษา	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุห์บัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ดี	
	๘,๐๗๕	๑๑ ๑๐,๕๐๐																					
	๗,๒๖๐	๑๐ ๑๐,๓๘๐	๑																			๑	
	๖,๕๐๕	๑๙ ๙,๘๘๕	๓																			๓	
	๕,๘๑๐	๑๓ ๙,๕๑๐																					
	๕,๑๗๕	๑๕ ๘,๙๕๐		๑				๑				๑	๑	๑								๑	
	๔,๐๘๕	๑๖ ๗,๖๖๐		๒๙	๑	๖		๑	๕			๑	๕	๒	๑							๕	
	๓,๐๓๐	๑๔ ๕,๘๑๐		๑๒๙	๒๙	๑๖	๑	๑๐	๑		๑	๒	๑๙	๑								๒๐๕	
	๒,๒๓๐	๑๔ ๔,๓๓๕		๓๐๘	๖๙	๙	๖	๒๒	๕			๒๗	๑๔	๑		๑					๑	๑๙๙	
	๑,๗๕๐	๑๓ ๓,๕๒๐				๑๕๒	๒๑			๑	๓	๙	๑๕	๒				๒				๑๙๖	
	๑,๓๗๕	๑๒ ๒,๖๘๐				๑๗๓	๕๕				๑	๙	๑				๑					๒๓๙	
	๗๕๐	๑๑ ๒,๑๐๐				๓๔๗	๑๐๖				๒	๖					๓๙	๑				๕๐๐	
	รวม		๙	๕๖๕	๙๙	๖๙๓	๑๘๘	๓๗	๑๓	๑	๘	๒๗	๕๐	๓๐	๓	๑	๓๙	๓		๑	๑๖๖๐		

ตารางที่ ๔.๑ อัตราค่าจ้างเฉพาะกรม

ระดับ	สายงาน			ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณาธิการ	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	
	๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																				
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																					
๖,๕๐๕	๙	๙,๘๘๕																					
๕,๘๑๐	๘	๕,๘๑๐																					
๕,๑๗๕	๗	๕,๕๕๐				๙																	๙
๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐																					
๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐			๑๙		๙																๒๗
๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕			๕๖		๑๐						๙										๖๕
๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐					๓๑																๓๑
๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐					๑๙																๑๙
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐					๖๒																๖๒
รวม					๖๕		๑๕๐						๙										๒๑๓

ตารางที่ ๕.๒ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากรเฉพาะ เขต

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ค.ค.
	๘,๐๗๔	๑๑																				
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																			
	๖,๕๐๕	๑๕	๕,๘๘๕																			
	๕,๘๑๐	๑๗	๕,๕๑๐																			
	๕,๑๗๕	๑๖	๕,๕๕๐			๑																๑
	๔,๐๘๕	๑๖	๓,๖๖๐			๒๕																๓๕
	๓,๐๓๐	๑๕	๕,๘๑๐			๑๕๖																๑๕๖
	๒,๒๓๐	๑๔	๔,๓๓๕	๑๔๑																		๑๕๑
	๑,๗๕๐	๑๓	๓,๕๒๐			๒๕๖																๒๕๖
	๑,๓๗๕	๑๒	๒,๖๘๐			๒๗๘																๒๗๘
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐			๔๒๕											๓					๔๒๘
รวม			๑๔๑			๑๒๒๑											๓					๑๓๗๐

ตารางที่ ๔.๓ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากร เฉพาะจังหวัด

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุห์บัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ค.ศ.	
	๘,๐๗๔	๑๑	๑๐,๕๐๐																					
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																					
	๖,๕๐๕	๙	๙,๘๘๕																					
	๕,๘๑๐	๘	๙,๔๑๐																					
	๕,๑๗๕	๗	๘,๙๕๐																					
	๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐																					
	๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐																		๑๖๗		๑๖๗	
	๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕				๑														๔๓๑		๔๓๑	
	๑,๗๕๐	๓	๓,๕๖๐				๖๖๓														๘๘		๗๕๒	
	๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐				๕๐๑																๕๐๑	
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๙๕๖																๙๖๘	
	รวม.						๒๑๒๑														๖๘๗		๒๘๒๐	

ตารางที่ ๔.๔ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากรเฉพาะอำเภอและกิ่งอำเภอ

ระดับ	สายงาน			ตำแหน่ง																
	นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	
๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																		
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐	๑																	๑
๖,๕๐๕	๑๙	๙,๘๘๕	๓																	๓
๕,๘๑๐	๑๓	๙,๕๑๐																		
๕,๑๗๕	๑๒	๙,๕๕๐		๔							๑	๑	๑							๑๙
๔,๐๘๕	๑๖	๗,๖๖๐		๒๒	๙	๕๙		๔	๑		๑	๔		๑						๑๒๒
๓,๐๓๐	๑๔	๕,๘๑๐		๑๒๖	๒๕	๒๕	๑	๑	๑		๕	๓	๕				๙๙			๒๙๐
๒,๒๓๐	๑๔	๔,๓๓๕		๑๒๗	๒๓	๑๖๔	๖	๑๙	๙		๒๑	๙		๑			๔๙๙	๑		๘๕๐
๑,๗๕๐	๑๖	๓,๕๒๐		๒๒๖	๓๐	๙๐๗	๕๓	๑๒	๑	๑	๕	๙	๙				๑๐๐			๑๓๓๔
๑,๓๗๕	๑๒	๒,๖๘๐				๑๑๑๔	๕๕				๑	๔			๑	๒				๑๑๗๙
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๑๕๔๓	๓๐				๖				๑๖					๑๖๓๕
รวม	๔	๕๐๕	๘๗	๓๘๕๒	๑๕๕	๓๒	๑๑	๑	๔	๒๕	๔๙	๒๑	๑	๑	๑๗	๒	๖๖๙	๑		๕๕๒๗

ตารางที่ ๕ สายงานและระดับตำแหน่งข้าราชการกรมสรรพากรทั้งหมด (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๔)

ระดับ	สายงาน																				
	นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุห์บัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ค.๕	
๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																			
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																		๑	
๖,๕๐๕	๙	๙,๘๘๕																			๑
๕,๘๑๐	๘	๙,๔๑๐																			
๕,๑๗๕	๗	๘,๙๕๐	๑																		๑
๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐	๒	๑																	๑
๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐	๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕	๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐	๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐	๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐	๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
รวม	๕	๓๐๒	๘๗	๕๕๑	๑๕๕	๓๒	๑๑	๑	๕	๒๕	๕๐	๒๑	๑	๑	๑๕	๒	๑	๑	๑๒๕๕		

ตารางที่ ๕.๑ ปีตรากำลังเฉพาะกรม

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ค.ส.
	๘,๐๗๕	๑๑																				
	๓,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																			
	๖,๕๐๕	๑๕	๕,๘๘๕																			
	๕,๘๑๐	๑๓	๕,๕๑๐																			
	๕,๑๗๕	๑๒	๕,๕๕๐			๑																๑
	๕,๐๘๕	๑๖	๕,๖๖๐																			
	๓,๐๓๐	๑๔	๕,๘๑๐																			๑
	๒,๒๓๐	๑๔	๕,๓๓๕		๕๒		๑๐															๕๒
	๑,๗๕๐	๑๓	๓,๕๒๐		๒๒		๒๕						๑									๖๐
	๑,๓๗๕	๑๒	๒,๖๘๐				๑๕															๑๕
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๖๖															๖๖
	รวม		๖๔			๑๕๐							๑									๒๑๓

ตารางที่ ๕.๒ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากรเฉพาะเขต

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ค.ด.	
	๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																					
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																					
	๖,๕๐๕	๑๕	๙,๘๘๕																					
	๕,๘๑๐	๑๖	๙,๕๑๐																					
	๕,๑๗๕	๑๖	๙,๕๕๐																					
	๔,๐๘๕	๑๖	๙,๖๖๐				๙๓																๙๓	
	๓,๐๓๐	๑๔	๕,๘๑๐				๒																๒	
	๒,๒๓๐	๑๔	๔,๓๓๕		๔๒		๑๕๕																๑๕๗	
	๑,๗๕๐	๑๖	๓,๕๒๐		๙๗		๒๕๗																๓๕๕	
	๑,๓๗๕	๑๖	๒,๖๘๐				๒๖๙																๒๖๙	
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๕๕๓																๕๕๓	
รวม					๑๓๙		๑๑๙๐																๑๓๒๙	

ตารางที่ ๕.๓ สายงานและระดับตำแหน่ง ในกรมสรรพากรเฉพาะจังหวัด

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณาธิการ	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	๕๐
	๘,๐๗๕	๑๑																				
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																			
	๖,๕๐๕	๙	๙,๘๘๕																			
	๕,๘๑๐	๘	๘,๕๑๐																			
	๕,๑๗๕	๗	๗,๕๕๐																			
	๔,๐๘๕	๖	๖,๖๖๐																			
	๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐																๕๕		๕๕	
	๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕																๔๗๕		๔๗๕	
	๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐			๕๐๙													๑๐๐		๖๐๙	
	๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐			๖๕๙															๖๕๙	
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐			๙๐๕															๙๐๕	
รวม						๑๙๖๑													๖๖๙		๒๖๓๐	

ตารางที่ ๕.๔ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากรเฉพาะอำเภอและกิ่งอำเภอ

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมทบบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น
	๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																			
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐	๑																			๑
๖,๕๐๕	๑๕	๕,๘๘๕	๓																			๓
๕,๘๑๐	๑๖	๕,๕๑๐																				
๕,๑๗๕	๑๖	๕,๕๕๐		๑			๑		๑				๑	๑	๑							๑
๕,๐๘๕	๑๖	๕,๖๖๐		๑	๑	๑	๑		๑				๑	๑	๑							๑๑๑
๓,๐๓๐	๑๕	๕,๘๑๐		๑	๑	๑	๑		๑	๑			๑	๑	๑					๑		๕๘
๒,๒๓๐	๑๕	๕,๓๓๕		๒	๕	๑	๑	๑	๑	๑		๑	๑	๑	๑		๑			๑	๑	๑๐๘๘
๑,๗๕๐	๑๖	๓,๕๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑					๑		๕๗๕
๑,๓๗๕	๑๖	๒,๖๘๐				๑	๑	๑	๑			๑	๑	๑	๑			๑	๑			๑๘๐๒
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๑	๑	๑					๑	๑	๑			๑	๑			๑๕๗๓
รวม	๕	๕๑๕	๗๖	๓๗๖	๑๕๕	๓๒	๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๓๑๑

ตารางที่ ๖ สายงานและระดับตำแหน่งข้าราชการกรมสรรพากรทั้งหมด (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘)

ระดับ	สายงาน			นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่ในการเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	๕	
	๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																					
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐	๑																				๑	
๖,๕๐๕	๑๕	๙,๘๘๕	๓																				๓	
๕,๘๑๐	๑๒	๙,๕๑๐																						
๕,๑๓๕	๑๒	๘,๕๕๐			๑				๑				๑	๑	๑									๙
๔,๐๘๕	๒	๗,๖๖๐			๑๕	๒			๑				๑	๑		๑								๓๑
๓,๐๓๐	๑๕	๕,๘๑๐			๑๒	๑			๑				๑	๓	๒									๒๕
๒,๒๓๐	๑๕	๔,๓๓๕			๑๖๕	๕๐	๑๓	๒	๑๕	๓		๑	๒	๕๑	๙		๑					๑		๒๕๒
๑,๗๕๐	๑๓	๓,๕๒๐			๑๐๙	๑๙	๘๕	๑๑	๑๒	๑	๑	๒	๒	๑	๓									๒๕๖
๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐					๒๒๖	๖๕				๑	๓		๑			๑	๒					๓๐๖
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐					๑๙๙	๗๐					๖					๑๖						๒๘๑
รวม	๕	๓๐๓	๗๖	๕๑๔	๑๕๕	๓๒	๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕	๓๕	๒๑	๑	๑	๑๗	๒		๑		๑๒๐๓	

ตารางที่ ๖.๑ อัตรากำลังเฉพาะกรม

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุหบัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	๕	
	๘,๐๗๕	๑๑																					๑๐,๙๐๐
	๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																				
	๖,๕๐๕	๑๓	๙,๘๘๕																				
	๕,๘๑๐	๑๓	๙,๘๑๐																				
	๕,๑๗๕	๑๒	๘,๕๕๐																				
	๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐					๑														๑	
	๓,๐๓๐	๑๔	๕,๘๑๐					๑														๑	
	๒,๒๓๐	๑๔	๔,๓๓๕		๕๒			๑๐														๕	๕
	๑,๗๕๐	๓	๓,๔๒๐		๓๑			๒														๑	๑
	๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐					๓๘														๑	๑
	๗๕๐	๑	๒,๑๐๐					๖๕														๑	๑
รวม				๗๓		๑๓๘																๒๑๑	

ตารางที่ ๖.๒ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากร เฉพาะ เขต

ระดับ	สายงาน		นักบริหาร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่ในการวิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่สรรพากร	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นักวิชาการภาษี	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	นิติกร	บุคลากร	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	บรรณารักษ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	ช่างศิลป์	สมุห์บัญชีอำเภอ	ประจำกรม	รวมทั้งสิ้น	ค.ล
๘,๐๗๕	๑๑	๑๐,๕๐๐																				
๗,๒๖๐	๑๐	๑๐,๓๘๐																				
๖,๕๐๕	๙	๙,๘๘๕																				
๕,๘๑๐	๘	๙,๕๑๐																				
๕,๑๗๕	๗	๘,๙๕๐																				
๔,๐๘๕	๖	๗,๖๖๐				๗๑															๗๑	
๓,๐๓๐	๕	๕,๘๑๐				๘													๑๑		๑๕	
๒,๒๓๐	๔	๔,๓๓๕		๔๒		๑๔๕													๕๕๘		๗๔๕	
๑,๗๕๐	๓	๓,๕๒๐		๕๗		๑๑๒													๗๒		๒๘๑	
๑,๓๗๕	๒	๒,๖๘๐				๑๕๕๘															๑๕๕๘	
๗๕๐	๑	๒,๑๐๐				๑๒๒๗															๑๒๒๗	
รวม			๑๓๙		๓๑๑๗													๖๔๑			๓๘๙๗	

ตารางที่ ๖.๓ สายงานและระดับตำแหน่งในกรมสรรพากร เฉพาะจังหวัดอำนาจเจริญและกิ่งอำเภอ

ตารางการเปรียบเทียบการใช้ห้รากำลังในสายงานการบริหารอื่น ๆ

ในรอบ ๔ ปี

ส่วนงานการบริหาร ภาชีอากร	ปีงบประมาณ ๒๕๑๔				ปีงบประมาณ ๒๕๑๕				ปีงบประมาณ ๒๕๒๐				ปีงบประมาณ ๒๕๒๑			
	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	กรม	เขต	จังหวัด	กิ่งอำเภอ	กรม	เขต	จังหวัด	กิ่งอำเภอ	กรม	เขต	จังหวัด	กิ่งอำเภอ	กรม	เขต	จังหวัด	กิ่งอำเภอ
๑. นักบริหาร	๔				๔				๔				๔			
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๕๕				๑๕๕				๑๕๕				๑๕๕			
๓. นักวิชาการภาชี	๓๒				๓๒				๓๗				๓๗			
๔. เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	๑				๑				๑				๑			
๕. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑๑				๑๑				๑๑				๑๓			
๖. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๔				๔				๗				๗			
๗. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒๕				๒๕				๒๗				๒๗			
๘. นิติกร	๓๕				๔๐	๙			๔๐	๙			๔๐	๙		
๙. บุคลากร	๒๑				๒๑				๓๐				๓๐			
๑๐. เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	๑				๑				๓				๓			
๑๑. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	๑๗				๑๗				๓๙	๙	๙	๑๒	๔๙	๙	๙	๑๒
๑๒. บรรณารักษ์	๑				๑				๑				๑			
๑๓. ช่างศิลป์	๒				๒				๓				๓			
รวม	๓๐๙				๓๑๔	๙			๔๐๓	๙	๙	๑๒	๔๑๙	๙	๙	๑๒

ที่มาแห่งข้อมูลสถิติ : งานอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร

งานการตรวจสอบและจัดเก็บ

ปีงบประมาณ ๒๕๑๔ กรมสรรพากรได้จัดสรรกำลังเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจำนวน ๑๑๖ อัตรา ได้จัดสรรหรือใช้ไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บ ได้แก่สายงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สายงานเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี สายงานเจ้าหน้าที่สรรพากร และสายงานสมุหบัญชีอำเภอ ถึงจำนวน ๑๐๒ อัตราหรือเท่ากับประมาณร้อยละ ๘๘ ที่เหลือประมาณร้อยละ ๑๒ จึงจัดสรรใช้ไปในสายงานการบริหารอื่น ๆ (ตารางที่ ๕)

ปีงบประมาณ ๒๕๒๐ กรมฯ ได้จัดสรรกำลังเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๑๔ จำนวน ๖๓๖ อัตรา ได้จัดสรรไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บจำนวน ๕๒๗ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๘๓ (ตารางที่ ๕)

ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ กรมฯ ได้รับจัดสรรกำลังเพิ่มขึ้นจำนวน ๕๔๘ อัตรา ได้จัดสรรไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บจำนวน ๔๖๑ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๘๔ (ตารางที่ ๓)

งานการบริหารอื่น ๆ

การจัดสรรอัตรากำลังให้สายงานการบริหารอื่น ๆ ของกรมสรรพากร ยังมีน้อยมาก บางปีก็ไม่ถึงร้อยละ ๒๐ นอกจากนี้ในบางสายงานนั้น บางปีก็ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังให้เลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายฝ่ายบริหาร ที่จะดูว่าปีใดควรจะให้สายงานใด และโดยปกติการเพิ่มอัตรากำลังให้กับสายงานการบริหารอื่น ๆ เหล่านี้ มักจะไม่เพิ่มให้ทุกปี แต่มักจะพิจารณาเพิ่มให้ปีเว้นปี หรือปีเว้นสองปี นอกจากบางสายงานที่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นทุกปี ดังจะเห็นได้จากการใช้อัตรากำลังในสายงานบริหารอื่น ๆ ในตารางที่ ๗ กล่าวคือ

ปีงบประมาณ ๒๕๑๔ ได้จัดสรรกำลังเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจำนวน ๑๑๖ อัตรา ซึ่งในจำนวนนี้เหลือจากการจัดสรรให้สายงานการตรวจสอบและจัดเก็บเพียง ๑๔ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๑๒ เท่านั้น โดยกรมฯ ได้นำอัตรากำลังที่เหลือเหล่านี้มาใช้ในสายงานการบริหารอื่น ๆ โดยได้ใช้ไปในสายงานนิติกรทั้งหมด ๑๔ อัตรา ทั้งนี้เพราะฝ่ายบริหารเห็นว่าสายงานนิติกรยังมีอัตรากำลังน้อย และในรอบปีที่ผ่านมา กรมฯ ก็ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้เพิ่มขึ้น เนื่องจากงานด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และคดีต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง ส่วนสายงานบริหารด้านอื่น ๆ ยังเห็นว่าพอที่จะใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมไปได้

ปีงบประมาณ ๒๕๒๐ ได้จัดสรรกำลังเพิ่มขึ้น ๖๓๖ อัตรา กรมฯ ได้จัดสรรให้สายงานการ
บริหารอื่น ๆ จำนวน ๑๐๘ อัตราหรือประมาณ ร้อยละ ๑๗ ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่าปีก่อนถึง ๔๕ อัตรา โดย
จำนวน ๑๐๘ อัตรานี้ได้จัดสรรให้เพิ่มขึ้นในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน ๓๓ อัตรา, นักวิชาการ
ภาษีจำนวน ๕ อัตรา, เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์จำนวน ๒ อัตรา, เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลจำ
นวน ๓ อัตรา, เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีจำนวน ๒ อัตรา, นิติกรจำนวน ๑๐ อัตรา, บุคลากรจำ
นวน ๔ อัตรา, เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปจำนวน ๒ อัตรา, เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดจำนวน ๔๒ อัตรา, และ
ช่างศิลป์จำนวน ๑ อัตรา กล่าวคือ กรมฯ ได้กระจายอัตรากำลังไปให้เกือบจะทุกสายงาน ทั้งนี้เพราะ
ในปีงบประมาณ ๒๕๒๐ นี้ กรมสรรพากรต้องตรวจสอบและจัดเก็บภาษีให้ได้เพิ่มมากขึ้นกับได้จัดสรร
อัตรากำลังให้สายงานด้านการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงเพิ่มขึ้นถึง ๕๒๗ อัตรา ซึ่งจะเป็นผลทำ
ให้ทั้งงานการบริหารภาษีอากรด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะด้านบุคลากร นิติกร ธุรการ และพิมพ์ดีดมีมากขึ้น
จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้

ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ กรมฯ ได้รับอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจำนวน ๕๔๔ อัตรา ได้จัดสรรให้สาย
งานการบริหารภาษีอากรอื่น ๆ จำนวน ๘๗ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๑๖ ซึ่งในจำนวนนี้ได้ใช้ไปใน
สายงานพิมพ์ดีดทั้งหมด โดยได้จัดสรรเพิ่มให้ในส่วนกลางจำนวน ๒๐ อัตรา (โอนจากเจ้าหน้าที่ธุรการ
ซึ่งลดจำนวนเจ้าหน้าที่ลง ๔ อัตรา) จัดสรรเพิ่มให้ในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานสรรพากรจังหวัดจำนวน
๗๑ อัตรา ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะผลจากการที่กรมสรรพากรต้องปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบและจัดเก็บ
เพิ่มขึ้น ทำให้งานด้านการจัดพิมพ์ต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว จึงจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่
พิมพ์ดีดเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสำนักงานสรรพากรจังหวัดจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๒๐ มีเจ้า
หน้าที่ด้านตรวจสอบและจัดเก็บเป็นจำนวน ๑,๓๖๒ อัตรา แต่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังในสายงาน
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดให้เพียง ๔ อัตรา ซึ่งน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ แต่โดยที่ในปีงบ
ประมาณ ๒๕๒๐ นี้ ยังมีงานในสายงานการบริหารอื่น ๆ ที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเช่นกัน จึงจัดสรร
ให้สายงานเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้เพียง ๔๒ อัตรา แต่ในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ สำนักงานสรรพากรจังหวัด
ได้รับอัตรากำลังในสายงานตรวจสอบและจัดเก็บเพิ่มขึ้นจำนวน ๑๔๔ อัตรา ทำให้มีเจ้าหน้าที่ในสาย
งานเหล่านี้ถึง ๑,๕๐๐ อัตรา จึงจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในสายงานพิมพ์ดีดเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งก็ไม่
พออยู่แล้ว กรมฯ จึงต้องจัดสรรอัตรากำลังที่ได้เพิ่มขึ้นไปในสายงานนี้เกือบทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า อัตราค่าจ้างที่ให้แก่สายงานการบริหารอื่น ๆ นี้ เป็นการใช้ในส่วนกลางโดยเฉพาะตัวกรมเกือบทั้งหมด ส่วนในส่วนภูมิภาคเกือบจะไม่ได้รับการจัดสรรให้เลย นอกจากในสายงานพิมพ์ดีด นั่นก็คือ ในส่วนภูมิภาคนั้นจะมีสายงานการบริหารภาษีอากรเฉพาะสายงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงและสายงานเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเท่านั้น ส่วนสายงานการบริหารภาษีอากรด้านอื่น ๆ ยังไม่มี ที่เบีย เช่นนี้ก็เพราะอัตราค่าจ้างของสายงานการบริหารอื่น ๆ ที่เราขอไปและได้มานั้นมีจำกัด ในเมื่อในส่วนกลางโดยเฉพาะกรม เป็นศูนย์กลางของการบริหารงาน และเป็นแหล่งภาษีอากรของกรมสรรพากรถึง ๗๐% ก็จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในสายงานการบริหารอื่น ๆ มีในกรมฯ ก่อน เพื่อช่วยให้งานการตรวจสอบและจัดเก็บในส่วนนี้ได้ผลตามเป้าหมาย ส่วนในส่วนภูมิภาคไม่ได้เป็นศูนย์กลาง และความจำเป็นที่ต้องใช้เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหารอื่น ๆ นั้นยังมีไม่เท่าในส่วนกลาง จึงจัดสรรให้เฉพาะสายงานที่จำเป็นต้องมีจริง ๆ คือ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเท่านั้น

ถ้าเราหันมาพิจารณาดูการใช้อัตราค่าจ้างคนในส่วนกลาง เปรียบเทียบกับส่วนภูมิภาคแล้ว เป็นที่น่าสังเกตว่ากรมฯ จัดสรรอัตราค่าจ้างที่ได้มาในแต่ละปีอยู่ในส่วนกลางมากกว่าในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เมื่อได้มีการเปรียบเทียบการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้หน่วยงานของทั้งสองส่วนราชการแล้ว กล่าวคือ ในส่วนกลางมี ๑๐ กองและ ๔ เขต แต่ในแต่ละปีจะได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้ในปริมาณเท่าหรือเกินกว่าในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีหน่วยงานอยู่ถึง ๗๒ จังหวัดและ ๖๐๐ กว่าอำเภอและกิ่งอำเภอ ทั้ง ๆ ที่หน่วยงานดังกล่าวก็มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรโดยตรงเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จาก

ปีงบประมาณ ๒๕๑๙ กรมฯ ได้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจำนวน ๑๑๖ อัตรา ได้จัดสรรอัตราค่าจ้างนี้ไปในส่วนกลาง ๕๔ ตำแหน่ง ส่วนภูมิภาค ๖๒ ตำแหน่ง ซึ่งมากกว่ากันเพียง ๘ ตำแหน่ง เท่านั้นทั้ง ๆ ที่มีหน่วยงานการตรวจสอบและจัดเก็บมากกว่ากัน (ตารางที่ ๕.๑ - ตารางที่ ๕.๕)

ปีงบประมาณ ๒๕๒๐ กรมฯ ได้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๑๙ จำนวน ๖๓๖ อัตรา ได้จัดสรรอัตราค่าจ้างนี้ไปในส่วนกลางจำนวน ๘๐๕ ตำแหน่ง ส่วนภูมิภาคจำนวน ๖๓๑ ตำแหน่ง (ตารางที่ ๕.๑ - ตารางที่ ๕.๕)

ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ กรมฯ ได้รั้อตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจำนวน ๕๕๘ อัตรา ได้จัดสรรอัตราค่าจ้างนี้ไปในส่วนกลางจำนวน ๒๓๕ ตำแหน่ง ส่วนภูมิภาคจำนวน ๓๑๓ ตำแหน่ง (ตารางที่ ๓.๑ - ตารางที่ ๓.๕)

การที่กรมสรรพากรใช้อัตรากำล้างที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีในส่วนกลางมากกว่าในส่วนภูมิภาคนั้น ก็เพราะในส่วนกลางโดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร คือที่กรม มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรอยู่ถึง ๕ กอง นอกจากนี้ยังมีสำนักงานสรรพากรเขตต่าง ๆ อีก ทำให้ในส่วนกลางนี้เป็นแหล่งที่จัดเก็บภาษีอากรของกรมฯ ได้ถึงร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้เนื่องจากในส่วนนี้มีประชาชน ห้างร้าน บริษัท ฯลฯ ซึ่งมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการและเสียภาษีอยู่จำนวนมากจึงจำเป็นต้องอาศัยอัตรากำล้างเจ้าหน้าที่ที่มากพอและรู้ทันเล่ห์เหลี่ยมบางอย่างในการหลีกเลี่ยงภาษีอากรของผู้เสียภาษี เพื่อให้ภาษีอากรซึ่งเป็นรายได้ส่วนใหญ่ของประเทศไม่รั่วไหลไป สำหรับในส่วนภูมิกานั้นแต่ละหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสรรพากรจังหวัดหรืออำเภอและกิ่งอำเภอยังมีหน่วยของผู้เสียภาษี ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลอยู่ไม่มากนัก กล่าวคือมีแหล่งที่จัดเก็บภาษีอากรได้เพียงร้อยละ ๓๐ ของจำนวนภาษีอากรที่กรมสรรพากรเก็บได้ทั้งหมด กรมฯ จึงจัดสรรอัตรากำล้างให้น้อยกว่าในส่วนกลาง อย่างไรก็ตาม การเพิ่มอัตรากำล้างให้ส่วนภูมิกานี้ กรมฯ จะใช้วิธีเพิ่มให้โดยพิจารณาตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นเป็นหลักอย่างหนึ่งด้วย กล่าวคือ ในปีงบประมาณใด มีประชากรเพิ่มมากขึ้น ก็จักจัดสรรอัตรากำล้างให้มากตามด้วย โดยพิจารณาว่าประชากรที่เพิ่มมากขึ้นนี้อยู่ในเขตจังหวัดหรืออำเภอใด ก็จะพิจารณาจัดสรรอัตรากำล้างเพิ่มให้หน่วยงานนั้นมากขึ้น เพื่อให้มีปริมาณเจ้าหน้าที่มากพอกับจำนวนผู้เสียภาษีที่ต้องทำการตรวจสอบและจัดเก็บ^๑

แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค การใช้อัตรากำล้างของกรมสรรพากรยังยึดหลักใช้ไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บมากกว่าในสายงานการบริหารอื่น ๆ ถึงแม้ว่าในส่วนภูมิภาคการจัดสรรอัตรากำล้างให้สายงานดังกล่าวจะเป็นเปอร์เซ็นต์น้อยลง แต่ก็ยังมีปริมาณมากกว่าในสายงานอื่น ๆ อยู่ดี (เทียบปีงบประมาณ ๒๕๑๔ - ปีงบประมาณ ๒๕๒๑) ซึ่งการที่เป็นเช่นนี้ก็อาจเป็นเพราะแต่เดิมในส่วนภูมิภาคแทบจะไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำล้างในสายงานบริหารอื่น ๆ ที่จะมาช่วยงานด้านตรวจสอบและจัดเก็บเลย เป็นผลให้งานตรวจสอบและจัดเก็บล่าช้าไปด้วย จึงพยายามจัดสรรอัตรากำล้างไปให้สายงานอื่น ๆ บ้าง โดยทั้งนี้สามารถดูได้จากสถิติตัวเลขตามตารางที่ ๓ - ตารางที่ ๖ ดังนี้

^๑ ไพโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕, งานอัตรากำล้างและระบบงาน, การสัมภาษณ์, ณ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑.

ในส่วนกลาง

ในปีงบประมาณ ๒๕๑๙ ได้อัตรากำล้างเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจำนวน ๕๔ อัตรา ได้ใช้ไปในสายงานตรวจสอบและจัดเก็บเสียจำนวน ๔๐ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๗๔ ที่เหลือจึงจัดสรรไปในสายงานอื่น (ตารางที่ ๕.๑ และ ๕.๒)

ในปีงบประมาณ ๒๕๒๐ ได้อัตรากำล้างเพิ่มขึ้น ๔๐๕ อัตรา กรมฯ ได้จัดสรรไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บ ๓๑๖ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๗๘ (ตารางที่ ๔.๑ และ ๔.๒)

ในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ ได้อัตรากำล้างมา ๒๓๕ อัตรา ได้จัดสรรไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บ ๒๑๙ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๙๓ (ตารางที่ ๓.๑ และ ๓.๒)

ในส่วนภูมิภาค

ในปีงบประมาณ ๒๕๑๙ ได้อัตรากำล้างเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๑๘ จำนวน ๖๒ อัตรา กรมฯ ได้จัดสรรไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บทั้งหมดหรือร้อยละ ๑๐๐ โดยไม่ใช้ในสายงานการบริหารอื่น ๆ เลย (ตารางที่ ๕.๓ และ ๕.๔)

ในปีงบประมาณ ๒๕๒๐ ได้อัตรากำล้างมา ๒๓๑ อัตรา ได้จัดสรรไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บ ๒๑๑ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๙๑ ที่เหลือใช้ไปในสายงานเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒๐ อัตรา (ตารางที่ ๔.๓ และ ๔.๔)

ในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ ได้อัตรากำล้างเพิ่มขึ้น ๓๑๓ อัตรา กรมฯ ได้ใช้ไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บ ๒๔๒ อัตราหรือประมาณร้อยละ ๗๗ ที่เหลือจึงแบ่งให้สายงานอื่น คือเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดจำนวน ๗๑ อัตรา (ตารางที่ ๓.๓ และ ๓.๔)

การสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน

ในการพิจารณาขออัตรากำล้างเพิ่มตลอดถึงการจัดสรรอัตรากำล้างของหน่วยราชการใดก็ตาม ก็จะต้องมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่และที่ความต้องการจะได้ก่อนเสมอ จึงจะทราบว่า ควรจะขอและใช้อัตรากำล้างเหล่านั้นอย่างไร ในการขอและใช้อัตรากำล้างของกรมสรรพากร ก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนก่อน / กล่าวคือในแต่ละ

หน่วยงานหรือแต่ละกอง จะต้องทำการสำรวจและประเมินค่าในหน่วยงานของตนนั้น ปัจจุบันมีอัตรา
กำลังเท่าใด มีความรู้ความสามารถอย่างไร ในสายงานใดพอเพียงหรือไม่กับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ
ถ้าไม่พอเพียง ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม จะต้องการอัตรากำลังเพิ่มในสายงานใด จำนวนเท่าใด เพื่อ
ว่าเมื่อถึงเวลาขออัตรากำลังเพิ่มสำหรับปีงบประมาณใหม่จะได้ใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นแนวทางในการขอ
อัตรากำลัง แล้วจัดทำเป็นรายงานส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ โดยแยกเป็นสายงานและระดับตำแหน่ง
ที่หน่วยงานของตนต้องการ ทางด้านกองการเจ้าหน้าที่เมื่อได้รับรายงานการขออัตรากำลังเพิ่มของแต่ละ
หน่วยงานแล้ว ก็มีใช้ว่าจะขออัตรากำลังเพิ่มต่อ ก.พ. ตรงตามที่หน่วยงานต่าง ๆ นั้นขอมา จะต้อง
มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังของหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้นเสียก่อนว่า มีอัตรากำลังคนเป็น
จำนวนเท่าใด ในระดับใดมีความรู้และความสามารถอย่างไร และเพียงพอหรือเหมาะสมกับปริมาณงาน
ที่มีอยู่และที่ต้องจัดทำในอนาคตหรือไม่ ถ้าไม่พอควรเพิ่มเท่าใด ในระดับความรู้และความสามารถอย่าง
ไร และในสายงานใด โดยจะต้องทำการเปรียบเทียบความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นด้วยว่า
หน่วยงานใดมีความต้องการอย่างเร่งรีบมากกว่ากัน เพื่อจะได้ทำรายงานขอไปตามความเหมาะสม
ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพราะแต่ละหน่วยงานย่อมต้องทำรายงานขออัตรากำลังเพิ่มขึ้น มาเสมอ
ซึ่งเป็นเรื่องที่ทางกองการเจ้าหน้าที่จะต้องทำการสำรวจและทำตัวเลขขอไปให้เหมาะสมในแต่ละ
หน่วยงาน เมื่อได้ตัวเลขที่เหมาะสมก็จะทำรายงานส่งไปยัง ก.พ. แต่ทั้งนี้อัตรากำลังที่ขอเพิ่มไป
ในปีงบประมาณใหม่ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังคนที่มีอยู่เดิม

ทางด้านคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) การที่จะอนุมัติอัตรากำลังให้หน่วยงาน
ต่าง ๆ ของกรมสรรพากรตามที่เสนอขอไปในแต่ละปีเป็นจำนวนเท่าใดนั้น นอกจากจะยึดตามงบประมาณ
รายจ่ายของรัฐที่มีอยู่เป็นสำคัญแล้ว โดยปกติก็จะมีเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. ที่ประจำอยู่สายงานสรรพากร
มาสำรวจและศึกษาข้อมูลอัตรากำลังของกรมสรรพากรก่อน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติอัตรากำลัง
ให้ ๑

๑ โฟโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕, งานอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่
การสัมภาษณ์, ณ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑.

การใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ✓

เนื่องจากอัตราากำลังคนที่มีอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ นั้น มักจะไม่พอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องรู้จักใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งทางหนึ่งซึ่งจะสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดก็คือต้องรู้จักใช้กำลังคนเหล่านั้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา ให้เขาเกิดความพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้อบรมมา ซึ่งจะเป็นผลให้เขาใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

ในแต่ละปี เมื่อกองการเจ้าหน้าที่ได้รับอนุมัติอัตรากำลังตามระเบียบไปจาก ก.พ. มาแล้ว ก่อนที่จะทำการจัดสรรกำลังคนเหล่านั้นไปยังหน่วยงานหรือกองต่าง ๆ ตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติมา ก็จะมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของคนเหล่านั้นก่อน แล้วจึงบรรจุและแต่งตั้งไปตามหน่วยงาน โดยดูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้หน่วยงานนั้น ๆ สามารถใช้กำลังคนที่ได้มาให้เกิดประโยชน์ ทางด้านหน่วยงานหรือกองต่าง ๆ เองเมื่อได้รับอัตรากำลังมาแล้วก็ต้องรู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยดูว่างานชนิดไหนต้องใช้กำลังคนประเภทใดในระดับใด เมื่อทราบแล้วก็ต้องใช้ให้ตรงตามนั้น

การจัดสรรอัตรากำลังในการบริหารภาษีอากร

จากอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๖,๖๑๐ อัตรา (เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑) กรมสรรพากรได้จัดสรรไปตามสายงานต่าง ๆ ดังนี้คือ

๑. นักบริหาร	จำนวน	๔	อัตรา
๒. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	จำนวน	๑,๐๐๐	อัตรา
๓. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	จำนวน	๔๓	อัตรา
๔. เจ้าหน้าที่สรรพากร	จำนวน	๔,๓๐๘	อัตรา
๕. เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๑๘๔	อัตรา
๖. นักวิชาการภาษี	จำนวน	๓๗	อัตรา
๗. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	จำนวน	๑๓	อัตรา
๘. เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	จำนวน	๑	อัตรา

๔.	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จำนวน	๗	อัตรา
๑๐.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	๒๗	อัตรา
๑๑.	นิติกร	จำนวน	๔๔	อัตรา
๑๒.	บุคลากร	จำนวน	๓๐	อัตรา
๑๓.	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา
๑๔.	บรรณารักษ์	จำนวน	๑	อัตรา
๑๕.	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	จำนวน	๑๕๐	อัตรา
๑๖.	ช่างศิลป์	จำนวน	๓	อัตรา
๑๗.	สมุหบัญชีอำเภอ	จำนวน	๖๕๐	อัตรา

อย่างไรก็ตาม อัตรากำลังคนที่กรมสรรพากรมีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงจำเป็นต้องรู้จักใช้กำลังคนให้ได้ผลอย่างเต็มที่ โดยพยายามจัดสรรไปตามสายงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม กล่าวคือ กรมฯ ได้จัดสรรอัตรากำลังไปตามสายงานต่าง ๆ ดังนี้คือ

๑. นักบริหาร กรมสรรพากรใช้อัตรากำลังไปในสายงานนี้ ๔ อัตรา เป็นอัตราในระดับ ๑๐ จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งอธิบดี) และอัตราในระดับ ๔ จำนวน ๓ อัตรา (ตำแหน่งรองอธิบดี ๓ คน) โดยทั้งนี้ เป็นอัตรากำลังในส่วนกลางทั้งหมด ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าการใช้อัตรากำลังในสายงานนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลยเป็นเวลาหลายปี ดังจะเห็นได้จากตารางการเปรียบเทียบการใช้อัตรากำลังในการบริหารภาษีอากรในรอบ ๔ ปี คือ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๑๔ - ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ จะมีอัตรากำลังนักบริหาร ๔ อัตราเหมือนกันทุกปี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงานนี้ จะเห็นได้ว่า เป็นสายงานของข้าราชการระดับสูงสุดของกรมฯ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ตลอดจนการเสนอความคิดเห็นต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูง แต่ก็ไม่จำเป็นต้องจำนวนมากนัก คอยประจำอยู่ในส่วนกลางคือที่กรมฯ เพื่อควบคุมดูแลและรับรายงานจากหัวหน้าส่วนราชการในระดับรองลงไปของทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ การจะเพิ่มอัตรากำลังในสายงานนี้ก็เป็นเรื่องที่ยาก ไม่ใช่เพียงจะต้องขออนุมัติเพิ่มต่อ ก.พ. เช่นในสายงานอื่น ๆ แต่ต้องมีการขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรีด้วย จึงเป็นเรื่องที่ยากที่จะมีการเปลี่ยนแปลงการใช้อัตรากำลังในสายงานนี้

๒. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี

จากอัตราค่าจ้างข้าราชการของกรมสรรพากรทั้งหมดจำนวน ๖,๖๑๑ อัตรา ได้จัดสรร
 ใ้ใช้ไปในสายงานการตรวจสอบภาษีเสีย ๑,๐๐๐ อัตรา โดยแบ่งเป็นระดับ ๓ จำนวน ๓๒๕ อัตรา ระดับ
 ๔ จำนวน ๔๘๖ อัตรา ระดับ ๕ จำนวน ๑๕๔ อัตรา ระดับ ๖ จำนวน ๓๑ อัตรา และระดับ ๗ จา
 นวน ๔ อัตรา ซึ่งอัตราค่าจ้างทั้งหมดนี้ได้ใช้ไปในส่วนกลางเสีย ๖๕๑ อัตรา ส่วนภูมิภาค ๓๐๔ อัตรา
 จะเห็นได้ว่าสายงานนี้ได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างในปริมาณที่มากกว่าสายงานหนึ่ง และได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี
 ดังจะเห็นได้จากตารางการเปรียบเทียบการใช้อัตราค่าจ้างในตารางที่ ๔ ที่เป็นเช่นนี้เพราะสายงานนี้
 ทำหน้าที่ในการตรวจสอบภาษีซึ่งเป็นงานหลักอย่างหนึ่งของกรมสรรพากร แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการใช้
 อัตราค่าจ้างในสายงานนี้ ส่วนกลางจะใช้มากเฉพาะตามกรมฯ คือ ตามกองต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการ
 การตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรง ส่วนตามเขตไม่ค่อยมี ทางด้านส่วนภูมิภาคก็ใช้มากตามจังหวัด ส่วน
 ตามอำเภอและกิ่งอำเภอจะไม่ใช้อัตราค่าจ้างในสายงานนี้ ซึ่งเป็นเช่นนี้ก็เพื่อ เป็นการประหยัดอัตรา
 ค่าจ้างคนและได้ใช้อัตราค่าจ้างคนเหล่านั้นอย่างเต็มที่ กล่าวคือในส่วนกลางนั้นหน่วยราชการเขตก็มี
 เจ้าหน้าที่ในสายงานสรรพากรช่วยทำหน้าที่สำนักงานตรวจสอบอยู่แล้ว อีกทั้งยังมีเจ้าหน้าที่ของจังหวัด
 ซึ่งอยู่ในเขตนั้น ๆ ช่วยในเรื่องการตรวจสอบอีก จึงไม่จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ในสายตรวจสอบโดย
 ตรงมากนัก แต่ทางด้านในกรมฯ เองมีหน่วยงานซึ่งต้องทำหน้าที่สำนักงานตรวจสอบภาษีอยู่ถึง ๕ กอง
 ได้แก่ กองภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กองภาษีเงินได้นิติบุคคล กองภาษีการค้า กองอากร และกองตรวจ
 ภาษีอากร อีกทั้งในเขตกรุงเทพมหานครก็มีประชาชน ห้างหุ้นส่วน บริษัท อยู่เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็น
 ต้องใช้อัตราค่าจ้างสำนักงานตรวจสอบนี้ในปริมาณที่มากพอสมควร เพื่อจะได้สามารถตรวจสอบภาษีอากร
 ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทางด้านส่วนภูมิภาค กรมฯ ได้ใช้อัตราค่าจ้างในสายงานสมุหบัญชีและเจ้า
 หน้าที่สรรพากรอยู่แล้วตามอำเภอและกิ่งอำเภอ จึงไม่ได้จัดสรรอัตราค่าจ้างในสายงานการตรวจสอบ
 ให้เพราะเห็นว่า สายงานสมุหบัญชีก็สามารถทำหน้าที่ทั้งทางด้านตรวจสอบ จัดเก็บ เร่งรัดภาษีอากร
 และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อยู่แล้ว

จากการใช้อัตราค่าจ้างของกรมสรรพากรในสายงานนี้ ผู้เขียนเห็นว่าควรจะได้มีการปรับปรุง
 โดยพยายามเพิ่มเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้ตามส่วนภูมิภาคให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อจะได้แบ่งเบาภาระของ
 สมุหบัญชีอำเภอบ้าง ทำให้สามารถคุมงานด้านอื่น เช่น งานการเร่งรัดจัดเก็บภาษีอากรได้อย่างเต็มที่

อันจะเป็นผลทำให้ผลงานด้านการตรวจสอบและจัดเก็บในส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้นกว่าเดิมได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการใช้อัตราค่าจ้างในสายงานนี้มากกว่าสายงานอื่น ก็เชื่อว่าจะมีกำลังคนมากเพียงพอแล้ว ยังคงต้องการกำลังคนในสายงานนี้เพิ่มขึ้นอยู่อีกอยู่ดี เพราะปริมาณงานที่ต้องจัดทำนั้นมีมากขึ้นทุก ๆ ปี

๓. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี

กรมสรรพากรใช้อัตราค่าจ้างไปในสายงานนี้ ๔๓ อัตรา โดยแบ่งเป็น ระดับ ๔ จำนวน ๕๕ อัตรา ระดับ ๕ จำนวน ๒๗ อัตรา และระดับ ๖ จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งอัตราค่าจ้างเหล่านี้เป็นอัตราค่าจ้างเฉพาะกรมฯ ทั้งสิ้น โดยไม่มีการใช้อัตราค่าจ้างในสายงานนี้ในส่วนภูมิภาคและเขตเลย ทั้งนี้เพราะในส่วนกลางโดยเฉพาะกรุงเทพฯ ผู้ต้องเสียภาษีอากรมีจำนวนมากและมีเล่ห์เหลี่ยมเทคนิคในการหลีกเลี่ยงภาษี จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ตรวจสอบแบบแสดงรายการและข้อมูลต่าง ๆ ก่อน เพื่อว่ารายได้ที่สงสัยจะได้ส่งให้ฝ่ายตรวจสอบทำการตรวจสอบต่อไป แต่ในส่วนภูมิภาคและตามเขตผู้เสียภาษีน้อยและมักเป็นกิจการเล็ก ๆ ไม่ยุ่งยาก จึงไม่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์แบบแสดงรายการก่อนก็สามารถตรวจสอบได้เลยหรือให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบทำการวิเคราะห์และตรวจสอบไปพร้อม ๆ กันได้ ซึ่งในการนี้ผู้เขียนเห็นว่า ในอนาคตควรจะได้มีการใช้อัตราค่าจ้างคนของสายงานนี้กระจายไปยังส่วนภูมิภาคบ้าง เพราะจะเป็นผลทำให้งานการตรวจสอบทำได้รวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น

๔. เจ้าหน้าที่สรรพากร

เป็นสายงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มากที่สุดกว่าทุกสายงาน คือมีอัตราค่าจ้างถึง ๔,๓๐๘ อัตรา หรือประมาณร้อยละ ๖๕ ของอัตราค่าจ้างข้าราชการทั้งหมดของกรมสรรพากร โดยเป็นอัตราค่าจ้างตั้งแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๗ โดยแบ่งเป็นระดับ ๑ จำนวน ๑,๗๗๓ อัตรา ระดับ ๒ จำนวน ๑,๐๓๕ อัตรา ระดับ ๓ จำนวน ๑๐๖๖ อัตรา ระดับ ๔ จำนวน ๑๗๑ อัตรา ระดับ ๕ จำนวน ๑๗๑ อัตรา ระดับ ๖ จำนวน ๘๑ อัตรา และระดับ ๗ จำนวน ๑๑ อัตรา การที่สายงานนี้ได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มากที่สุด ก็เพราะเป็นสายงานที่ต้องปฏิบัติงานหลายด้านเกี่ยวกับภาษีอากร ซึ่งจำเป็นต้องใช้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนภูมิภาค เพราะเป็นส่วนราชการซึ่งต้องอาศัยกำลังคนที่มีความสามารถทำได้หลาย ๆ อย่างไม่ใช่ชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้ต้องใช้กำลังในสายงานนี้ไปยังส่วนภูมิภาคมากกว่าส่วนกลาง และเป็นที่น่าสังเกตว่าสายงานนี้เป็นอีกสายงานหนึ่ง นอกเหนือไปจาก

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีและเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษีที่จะได้รับการจัดสรรอัตราค่าส่งเพิ่มให้ทุกปี ด้วย เป็นสายงานที่ทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากร

๕. เจ้าหน้าที่ธุรการ

กรมฯ ใช้อัตราค่าส่งไปในสายงานนี้ ๑๔๔ อัตรา โดยเป็นอัตราในระดับ ๑ จำนวน ๑๐๕ อัตรา ระดับ ๒ จำนวน ๔๓ อัตรา ระดับ ๓ จำนวน ๒๐ อัตรา ระดับ ๔ จำนวน ๕ อัตรา และระดับ ๕ จำนวน ๑ อัตรา โดยทั้งนี้เป็นการใช้อัตราค่าส่งในส่วนกลางโดยเฉพาะกรมทั้งสิ้น สำหรับส่วนภูมิภาคและเขตไม่มีการใช้อัตราค่าส่งในสายงานนี้เลย เนื่องจากลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงานนี้เป็นแบบธุรการและสารบรรณ จึงจำเป็นต้องมีประจำอยู่ในหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางคือที่กรม เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยปฏิบัติงานสารบรรณของกรมฯ เพราะอัตราค่าส่งเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้ยังมีน้อย กรมฯ เห็นว่าจำเป็นต้องให้มีประจำในส่วนกลางก่อน สำหรับส่วนภูมิภาค เห็นว่างานด้านธุรการและสารบรรณยังมีน้อยและไม่ยุ่งยากจึงให้เจ้าหน้าที่ในสายงานอื่น เช่น เจ้าหน้าที่สรรพากร ช่วยปฏิบัติงานทางด้านนี้ไปด้วยได้เพื่อประหยัดอัตราค่าส่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรตามอำเภอหรือกิ่งอำเภอนั้นต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ทั้งงานเกี่ยวกับการตรวจสอบ จัดเก็บโดยตรงและงานบริหารอื่น ๆ ที่ไม่มีอัตราค่าส่งให้

การใช้อัตราค่าส่งของกรมในสายงานนี้ ตามความคิดของผู้เขียนเห็นว่า ควรจะได้จัดสรรอัตราค่าส่งในสายงานนี้ไปในส่วนภูมิภาคบ้าง เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ตามหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งมีงานมากอยู่แล้ว อันจะเป็นผลให้งานดำเนินไปเร็วขึ้น ไม่ใช่จะเห็นแต่ ความสำคัญของการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงแต่อย่างเดียว

๖. นักวิชาการภาษี

กรมฯ ใช้อัตราค่าส่งในสายงานนี้ ๓๗ อัตรา เป็นอัตราค่าส่งในระดับ ๔ จำนวน ๒๒ อัตรา ระดับ ๕ จำนวน ๑๐ อัตรา ระดับ ๖ จำนวน ๔ อัตรา และระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งอัตราค่าส่งเหล่านี้เป็นอัตราค่าส่งในส่วนกลางโดยเฉพาะกรมทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะกรมฯ ได้อัตราค่าส่งในสายงานนี้มาในจำนวนจำกัด อีกทั้งลักษณะงานของสายงานนี้ก็เป็นงานที่เกี่ยวกับการศึกษาและวิจัยในเรื่องภาษีอากร เพื่อวางหลักเกณฑ์ ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนทำการรวบรวม

ข้อมูลสถิติจึงต้องมีประจำอยู่ในศูนย์กลางข้อที่กรม แต่ไม่จำเป็นสำหรับส่วนภูมิภาคและเขต เพราะสามารถขอให้หน่วยงานเหล่านั้นส่งข้อมูลมาให้ได้ทั้งนี้ เพื่อเป็นการประหยัดกำลังคนที่มีอยู่น้อยและเมื่อค่อยได้รับการจัดสรรอัตรากำลังให้

๗. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

กรมฯ ใช้อัตรากำลังในสายงานนี้เพียง ๑๓ อัตรา โดยเป็นอัตรากำลังในส่วนกลาง โดยเฉพาะกรมทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะเป็นสายงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องมือซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและประมวลผลสถิติต่าง ๆ จึงไม่จำเป็นต้องใช้กำลังเจ้าหน้าที่มากนัก เพียงแต่ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านนี้อย่างแท้จริงก็พอ เพื่อให้ประจำอยู่ในกรม เพราะในส่วนภูมิภาคยังไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังในสายงานนี้แต่ในอนาคตคาดว่าจะต้องการเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้มากขึ้น

๘. เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์

ถือเป็นสายงานหนึ่งที่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังให้น้อยที่สุด คือเพียง ๑ อัตรา โดยเป็นอัตราในระดับ ๓ และถ้าจะสังเกตดูตามตารางการเปรียบเทียบการใช้อัตรากำลังในการบริหารภาษีอากรของกรมฯ แล้ว จะเห็นได้ว่าในรอบระยะเวลา ๔ ปีที่ผ่านมาคือตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๑๘ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๒๑ การใช้อัตรากำลังในสายงานนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย ก็ยังมีเพียง ๑ อัตรา โดยประจำอยู่ที่กรม ทั้งนี้เพราะเป็นสายงานที่ทำหน้าที่ตายตัวไม่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่ต้องการเจ้าหน้าที่จำนวนมาก กรมฯ จึงใช้อัตรากำลังเพียงอัตราเดียว เพื่อสงวนการขออัตรากำลังไว้ในสายงานอื่นที่จำเป็นมากกว่า อย่างไรก็ตามในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่า ตามปกติแล้วยิ่งเวลานานเท่าใด งานในหน้าที่ของสายงานนี้ก็ยิ่งจะมากขึ้น แต่ในรอบงบประมาณ ๔ ปีที่ผ่านมา กรมฯ ก็ยังใช้เจ้าหน้าที่ในสายงานนี้เพียง ๑ อัตราซึ่งอาจเป็นผลให้บางครั้งงานอาจล้นมือได้ควรที่จะพิจารณาเพิ่มให้อีก

๙. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

สายงานนี้มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ๗ อัตรา โดยเป็นอัตรากำลังในกรมทั้งสิ้น เพราะเป็นสายงานเกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ จึงมีเฉพาะในส่วนกลาง อย่างไรก็ตามกรมฯ ยังมีอัตรากำลัง

ลูกจ้างอีกประมาณ ๖๐-๗๐ คน ช่วยงานในสายงานนี้อยู่ เพราะมีฉะนั้นอัตรากำลังเพียง ๗ อัตรา จะไม่สามารถทำงานนี้ได้

๑๐. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

กรมฯ ใช้อัตรากำลังในสายงานนี้ไป ๒๗ อัตรา เป็นอัตรากำลังในส่วนกลางเฉพาะ กรมทั้งสิ้น โดยแบ่งเป็นระดับ ๑ จำนวน ๔ อัตรา ระดับ ๒ จำนวน ๑๐ อัตรา ระดับ ๓ จำนวน ๘ อัตรา ระดับ ๔ จำนวน ๒ อัตรา ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา และระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งในความเห็นของผู้เขียนคิดว่าอัตรากำลังในสายงานนี้ที่มีอยู่ยังน้อยเกินไป น่าจะได้มีการพิจารณาเพิ่มเติม เพราะงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีของกรมสรรพากรก็มาก การมีกำลังเจ้าหน้าที่น้อยอาจทำให้ งานล่าช้าด้วย นอกจากนี้ควรจะได้มีการพิจารณาใช้อัตรากำลังในสายงานนี้ไปยังส่วนภูมิภาคบ้าง ถ้า เป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม เมื่ออัตรากำลังยังขอได้จำกัด กรมฯ จึงจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังในสายงาน นี้ประจำเพียงภายในกรม เพื่อสงวนไว้ขออัตรากำลังในสายงานอื่นซึ่งจำเป็นและรีบด่วนกว่า

๑๑. นิติกร

มีอัตรากำลังในสายงานนี้ ๕๔ อัตรา เป็นอัตรากำลังในส่วนกลางทั้งสิ้น และ เนื่องจากสายงานนี้ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านกฎหมายของกรมสรรพากร ซึ่งมักจะมีอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้อง ใช้อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากตารางการเปรียบเทียบการใช้อัตรากำลังในรอบ ๔ ปี ของกรมฯ ว่า สายงานนี้จะได้รับการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังขึ้นให้เกือบทุกปี อย่างไรก็ตาม อัตรากำลังที่มีก็ยังน้อยอยู่เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ

๑๒. บุคลากร

เป็นสายงานที่ต้องใช้อัตรากำลังมากพอสมควร เพราะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของกรมสรรพากรทั้งหมด ทั้งในเรื่องการขออัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง เงินเดือน วินัยข้าราชการ การออกจากราชการ บำเหน็จบำนาญ ฯลฯ แต่เนื่องจาก อัตรากำลังที่ได้มามีจำกัดและกรมฯ มีนโยบายนำไปในสายงานการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงก่อน เป็นผลให้สายงานนี้ได้รับอัตรากำลังยังน้อยอยู่มาก เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องทำ กล่าวคือมีอัตรากำลัง

เพียง ๓๐ อัตรา ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการกรมสรรพากรทั้งหมด ๖,๖๑๑ อัตรา (ไม่รวม ลูกจ้างของกรมฯ) ยังมีอัตราไม่ถึง ๑ : ๒๐๐ คนเลย อันเป็นผลให้งานด้านบุคลากรของกรมฯ ยังไม่ดีพอ ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งซึ่งจะเป็นผลเสียแก่งานของกรมฯ โดยส่วนรวมได้

๑๓. เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป

เป็นสายงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ในการควบคุม อำนวยการและบริหารงานทั่วไปของกรมสรรพากร โดยประสานงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กรมฯ จึงใช้อัตรากำลังในสายงานนี้เพียง ๓ อัตรา โดยอยู่ภายในกรมทั้งสิ้น เพราะเห็นว่ายังไม่มีควมจำเป็น ต้องใช้อัตรากำลังนี้ไปในส่วนภูมิภาค เพราะหากจะได้อัตรากำลังในสายงานอื่น ๆ ที่กรมฯ เห็นว่าจำเป็น ก่อผลมากกว่า

๑๔. บรรณารักษ์

เป็นอีกสายงานหนึ่งที่กรมฯ ใช้อัตรากำลังน้อยที่สุด คือเพียง ๑ อัตรา โดยเป็นอัตรา กำลังอยู่ในกรม ทั้งนี้เพราะกรมสรรพากรมีห้องสมุดของกรมฯ อยู่ในส่วนกลางเพียงแห่งเดียว จึงยังไม่ ว่าเป็นถึงมีเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้ในส่วนภูมิภาค อีกทั้งกรมฯ ยังให้ความสำคัญกับงานในด้านนี้น้อยมาก จะเห็นได้จากหนังสือเผยแพร่ตลอดจนวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องยังมีน้อยมาก จึงได้จัดสรรเจ้าหน้าที่ ดูแลให้เพียงอัตราเดียว ซึ่งในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่าควรที่กรมฯ จะได้ขยายงานและอัตรากำลัง ทางด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการภาษีอากรแก่เจ้าหน้าที่ กรมสรรพากรและประชาชนโดยทั่วไป เพราะคนส่วนใหญ่ทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ เรื่องภาษีอากร ใ้ไม่มากก็น้อย

๑๕. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด

กรมฯ ใช้อัตรากำลังในสายงานนี้ ๑๕๐ อัตรา ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นสายงานที่ได้ ใช้อัตรากำลังเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากปีงบประมาณก่อน ๆ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะ กรมฯ เห็นว่างานด้าน การตรวจสอบและจัดเก็บจะขยายมากขึ้นทุกปี ซึ่งก็เป็นผลทำให้ต้องมีการส่งหรือออกหนังสือราชการ ต่าง ๆ เช่น หมายเรียก ระเบียบ หนังสือขอ/เชิญพบต่าง ๆ ฯลฯ เพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัวด้วย จึง

ได้จัดสรรอัตรากำลังให้พอสมควรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ก็ยังปรากฏว่าในบางหน่วยงาน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้อยู่อีกมาก

๑๖. ช่างศิลป์

สายงานนี้ได้รับอัตรากำลังเพียง ๓ อัตรา เพราะปฏิบัติงานเกี่ยวกับช่างศิลป์ของ กรมฯ ซึ่งเป็นงานที่ไม่ใช่ประจำและมีไม่มากนัก จึงไม่จำเป็นต้องอาศัยคนจำนวนมากและมีเพียงใน ส่วนกลางก็เป็นการเพียงพอแล้ว

๑๗. สมุหบัญชี

กรมฯ ใช้อัตรากำลังในสายงานนี้มากพอสมควร คือถึง ๖๕๐ อัตรา โดยใช้ประจำ เฉพาะหน่วยงานอำเภอและกิ่งอำเภอ เนื่องจากสายงานนี้ต้องทำหน้าที่หลายอย่างทั้งควบคุม ดูแล ตรวจสอบจัดเก็บ เร่งรัดภาษีอากรของอำเภอและกิ่งอำเภอ ซึ่งจำเป็นต้องมีให้ครบและกระจายไป ทุกอำเภอ ซึ่งมีหน่วยราชการกรมสรรพากรประจำอยู่ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้ซึ่งหนักพอสมควร ก็ควรจะได้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและต้องอาศัยปฏิบัติงานกันอื่น ๆ แทนในส่วนราชการอำเภอและกิ่งอำเภอเพิ่มขึ้นอีกบ้าง

อย่างไรก็ตามจากหลักการจัดสรรอัตรากำลังของกรมสรรพากรโดยแบ่งเงินไปให้ สายงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงก่อนประมาณร้อยละ ๔๐ ที่เหลือประมาณร้อยละ ๒๐ จึงจัดสรรให้สายงานอื่นนั้น ผู้เขียนเห็นว่าหลักการจัดสรรแบบนี้แม้ในปัจจุบันอาจใช้ได้ แต่ในอนาคตถ้ายังยึดหลักนี้ตลอดไปโดยไม่นำข้อมูลอื่นมาพิจารณาจะทำให้กรมฯ ไม่สามารถจัดสรรอัตรา กำลังได้อย่างเหมาะสม เพราะมิได้มีการนำปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของสายงานอื่นมาพิจารณาประกอบ ด้วย เช่น สายงานที่เกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ทั้ง ๓ สายงาน เพราะในปัจจุบันกรมฯ ก็เริ่มใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการตรวจสอบแล้ว ซึ่งแน่นอนในอนาคตย่อมมีใช้เพิ่มมากขึ้นเพื่อประหยัด แรงงาน ซึ่งย่อมทำให้อัตรากำลังคนในสายงานตรวจสอบและจัดเก็บที่ต้องใช้ประหยัดไปได้มาก การ จัดสรรโดยยึดหลักร้อยละ ๔๐ - ๒๐ ย่อมไม่ได้ประโยชน์อย่างแน่นอน

ตารางที่ ๘

ตารางการเปรียบเทียบการใช้อัตรากำลังในการบริหารภาชีอากรในรอบ ๔ ปี

(ปีงบประมาณ ๒๕๑๘ - ปีงบประมาณ ๒๕๒๑)

สายงานการบริหารภาชี	๒๕๑๘	๒๕๑๙	๒๕๒๐	๒๕๒๑
๑. นักบริหาร	๔	๔	๔	๔
๒. ตรวจสอบภาชี	๕๑๕	๕๐๕	๖๗๐	๑,๐๐๐
๓. วิเคราะห์ภาชี	๗๖	๘๗	๙๘	๙๓
๔. สรรพากร	๓,๗๖๙	๓,๘๕๒	๔,๑๗๕	๔,๓๐๘
๕. อู่การ	๑๕๕	๑๕๕	๑๘๘	๑๘๕
๖. วิชาการภาชี	๓๒	๓๒	๓๗	๓๗
๗. ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑๑	๑๑	๑๓	๑๓
๘. เครื่องคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑
๙. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๔	๔	๗	๗
๑๐. การเงินและบัญชี	๒๕	๒๕	๒๗	๒๗
๑๑. นิติกร	๓๕	๔๙	๕๙	๕๙
๑๒. บุคลากร	๒๑	๒๑	๓๐	๓๐
๑๓. บริหารทั่วไป	๑	๑	๓	๓
๑๔. พิมพ์ดีด	๑๗	๑๗	๕๙	๑๕๐
๑๕. บรรณรักษ์	๑	๑	๑	๑
๑๖. ช่างศิลป์	๒	๒	๓	๓
๑๗. สมุหบัญชี	๖๕๑	๖๖๔	๖๘๗	๖๙๐

ประจำกรม ๑ อัตรา

ที่มาแห่งข้อมูลสถิติ : งานอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร

อัตราค่าจ้างประจำกรม

คำว่าประจำกรม หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมผู้หนึ่งผู้ใดเข้าประจำกรม เป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรณีดังต่อไปนี้

๑. กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจะ เป็นอุปสรรคต่อการสืบสวน สอบสวนหรือเสียหายแก่ราชการ
๒. กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศหรือฝึกอบรมดูงานในต่างประเทศ
๓. กรณีอื่นที่มีความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ

อย่างไรก็ตาม เมื่อข้าราชการผู้นั้นไม่มีความผิดจริงตามกรณี ๑ หรือกลับมาจากการศึกษาหรือฝึกอบรมตามกรณี ๒ แล้ว กรมฯ อาจจะมีคำสั่งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งหน้าที่เดิมอีกก็ได้

ปัญหาในการจัดสรรอัตราค่าจ้างคนของกรมสรรพากร

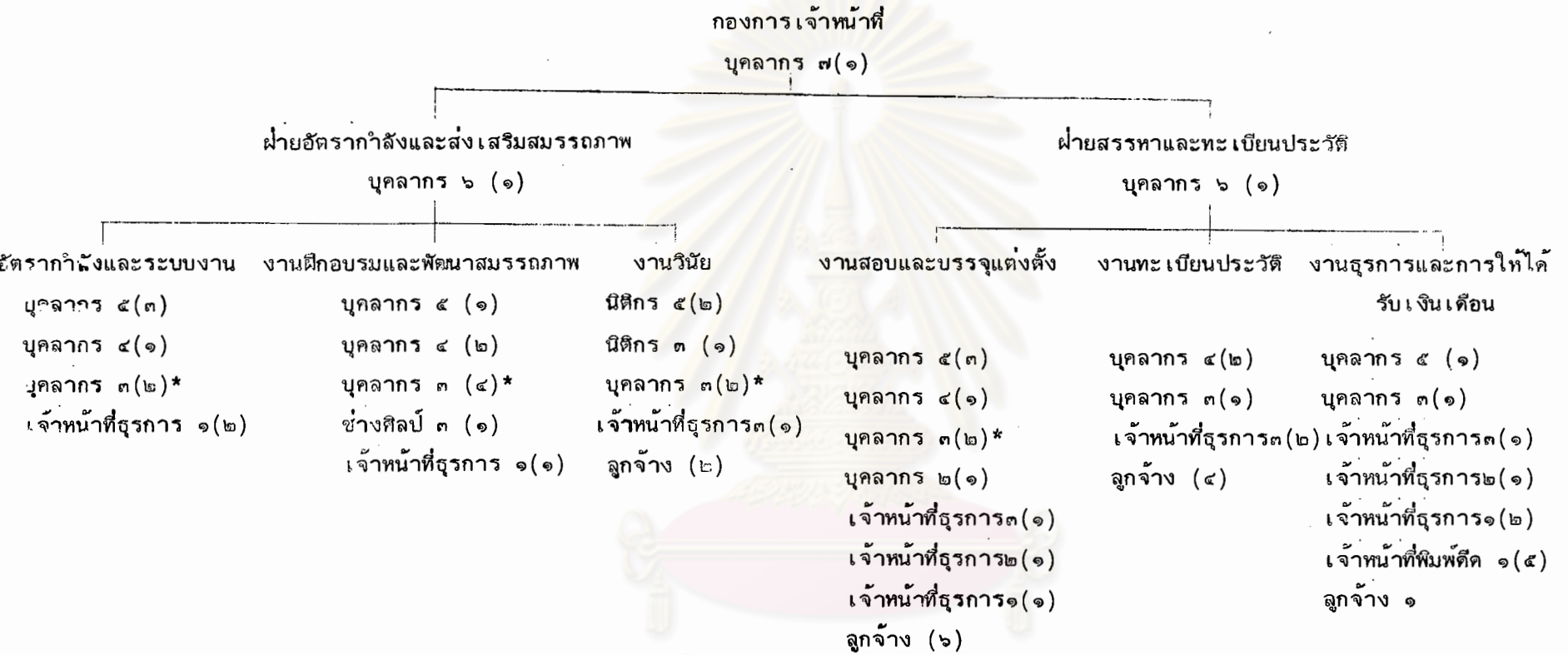
แม้กรมสรรพากรจะได้พยายามใช้อัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์แก่ส่วนราชการมากที่สุดแต่ในการทำงานทุกอย่างย่อมต้องเกิดปัญหาและข้อบกพร่องขึ้นได้เสมอ ในเรื่องการจัดสรรอัตราค่าจ้างคนของกรมสรรพากรก็เช่นเดียวกัน ยังมีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ที่ทำให้งานทางด้านนี้ของกรมสรรพากรยังไม่ดีเท่าที่ควร สมควรที่กรมสรรพากรจะได้พิจารณาหาทางแก้ไขเพื่อให้งานการบริหารภาษีอากรประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย สำหรับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น พอจะสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ด้านอัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร เป็นผลให้การจัดสรรอัตราค่าจ้างคนในการบริหารภาษีอากรของกรมสรรพากรยังไม่ดีพอ กล่าวคือ ตามหลักการที่ถูกต้องแล้ว ในการพิจารณาขอและจัดสรรอัตราค่าจ้างคนให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสรรพากรนั้น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการในเรื่องนี้จะต้องเข้าไปสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างคนในฝ่ายงาน

ต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ทราบว่ามีอัตรากำลังที่มีอยู่ในแต่ละหน่วยงานนั้นเป็นจำนวนเท่าใด ในสายงานใด และได้ใช้ไปอย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใด ตลอดจนมีปริมาณเพียงพอแล้วหรือยังเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ ถ้าไม่เพียงพอยิ่งขาดในสายงานใด จำนวนเท่าใด และสมควรพิจารณาเพิ่มให้เท่าใด ในระดับใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ไปประกอบการพิจารณาใช้ หรือจัดสรรอัตรากำลังคนให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมฯ ซึ่งจะทำให้สามารถทำการจัดสรรอัตรากำลังเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว เนื่องจากขาดแคลนกำลังคนในด้านอัตรากำลัง และระบบงาน จึงไม่มีการวางแผนวิเคราะห์หรือสำรวจหาข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้เลย เพียงแต่ให้หน่วยงานหรือกองต่าง ๆ ทำข้อมูลอัตรากำลังเสนอขอมาเอง แล้วทางกองการเจ้าหน้าที่ก็จะนำมาพิจารณาประกอบการขอ และใช้อัตรากำลังเท่านั้นเอง ซึ่งก็ย่อมเป็นเรื่องธรรมดาที่แต่ละกองหรือหน่วยงานจะต้องพยายามขออัตรากำลังคนในสายงานต่าง ๆ ของตนมาอย่างเพียงพอเพื่อให้งานในความรับผิดชอบของตนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยมีได้คำนึงถึงว่าอัตรากำลังที่กรมฯ จะได้รับมาแต่ละครั้งนั้นมีจำกัดมาก เมื่อเป็นเช่นนี้มีอัตรากำลังที่มีอยู่หรือที่จะได้มาในปริมาณจำกัดนั้นก็ไม่สามารถใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างที่สุดต่อกรมสรรพากรได้ ทั้งนี้ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากการขาดแคลนกำลังคนด้านอัตรากำลังและระบบงานนั่นเอง เพราะถ้ามีกำลังคนด้านอัตรากำลังและระบบงานอย่างเพียงพอ ก็สามารถไปวิเคราะห์หาข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการใช้หรือจัดสรรอัตรากำลังได้อย่างเพียงพอ ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิแสดงการแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร ในแผนภูมิที่ ๑ ว่ามีกำลังคนของฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานอยู่เพียง ๖ คน ยิ่งกว่านั้นในการปฏิบัติงานด้านอัตรากำลังนี้จริง ๆ แล้วมีผู้ทำงานด้านนี้อยู่เพียง ๓ คนคือ เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ จำนวน ๑ คน เจ้าหน้าที่บุคลากร ๔ จำนวน ๑ คน และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ จำนวน ๑ คน ซึ่งกำลังคนเพียงเท่านี้จึงไม่สามารถวางแผนและหาข้อมูลการใช้หรือจัดสรรกำลังคนของกรมฯ ได้อย่างเหมาะสมทุกอย่าง ย่อมต้องเกิดปัญหาขึ้นได้ จึงสมควรที่จะได้มีการพิจารณาแก้ไขด้วยการเพิ่มอัตรากำลังทางด้านอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ ไม่ใช่พิจารณาเพิ่มให้อยู่แต่เฉพาะบางสายงานเท่านั้น เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารภาษีอากรของกรมสรรพากรโดยรวม ก็ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการใช้อัตรากำลังคนด้วยเช่นเดียวกัน

แผนภูมิแสดงการแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลัง

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร



หมายเหตุ * ๑. อัตรากำลังปัจจุบันได้รวมตำแหน่งที่มีเงื่อนไขไว้บรรจุทดแทนลูกจ้างประจำจำนวน ๔ อัตราไว้ด้วยแล้ว

() ๒. หมายถึงจำนวนคน

ที่มาแห่งข้อมูลสถิติ : จากแฟ้มเอกสาร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑.

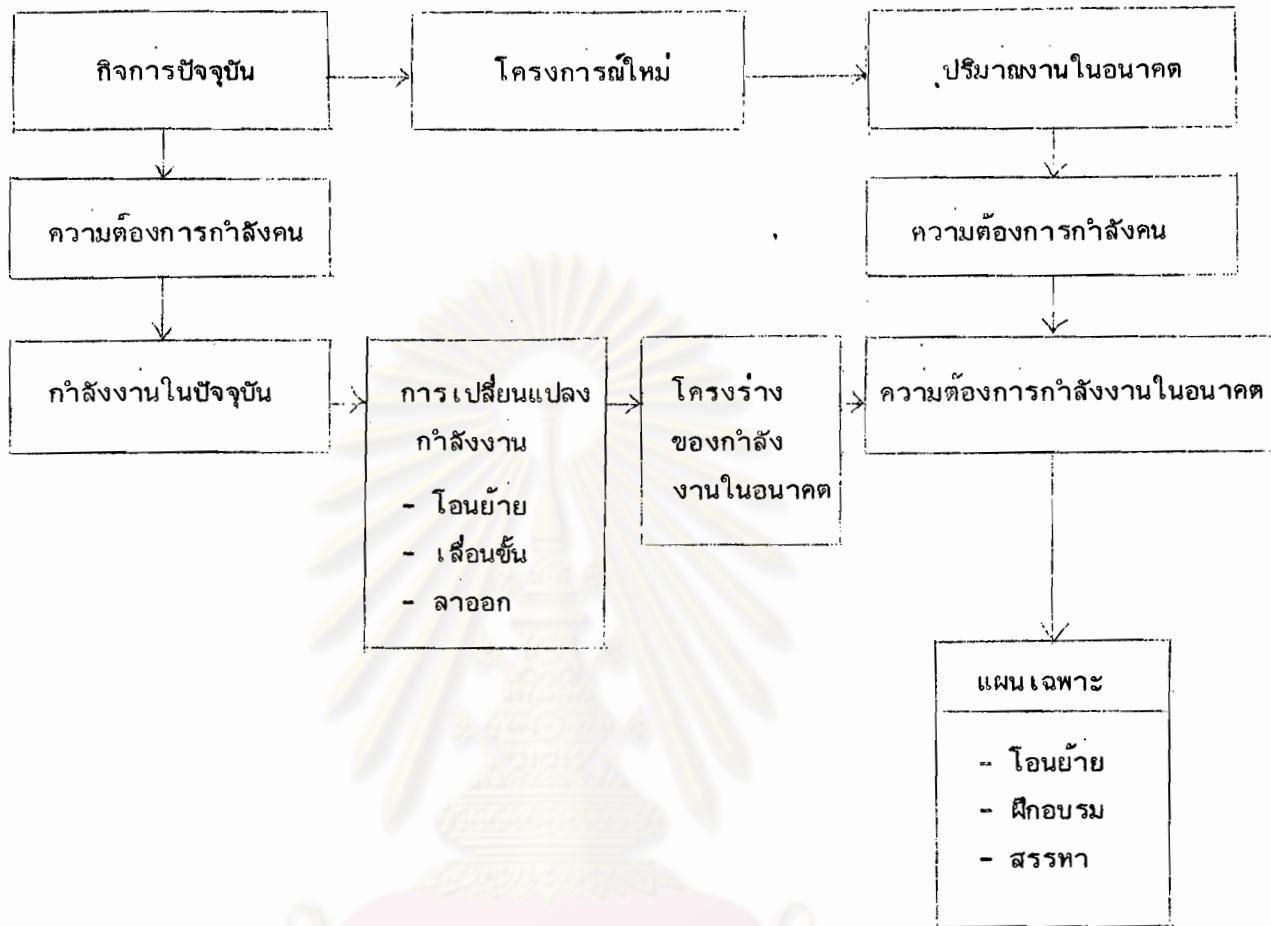
๒. ปัญหาด้านการขาดการวางแผนสำรวจหาข้อมูลต่าง ๆ ในการใช้หรือจัดสรรอัตรากำลังคน ทำให้ไม่สามารถใช้ัตรากำลังคนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัญหานี้ก็เป็นปัญหาที่ต่อเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านัตรากำลังและระบบงานนั่นเอง จึงทำให้ไม่มีการวางแผนและเข้าไปสำรวจข้อมูลการใช้ัตรากำลังของแต่ละกองหรือหน่วยงานของกรมฯ ดังนั้นจึงสมควรจะต้องจัดให้เจ้าหน้าที่งานทางด้านนี้เข้าไปสำรวจหาข้อมูลด้านัตรากำลังของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างจริงจัง เพื่อดูว่าหน่วยงานเหล่านั้นใช้ัตรากำลังที่มีอยู่ของตนนั้นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ ไม้ใช้ปล่อยให้ให้ใช้หรือขออัตรากำลังมาอย่างไม่มีการสำรวจข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ด้านัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่ต้องมีการวางแผนงานบุคคลด้านัตรกำลังอย่างถี่พอ เพื่อเตรียมหาข้อมูลประกอบการใช้หรือจัดสรรอัตรากำลังคนของกรมสรรพากร ซึ่งกระบวนการวางแผนงานบุคคลในเรื่องนี้อาจนำหลักของ แฟรงค์ อี. ฟิชเชอร์ (Frank E. Fischer) ซึ่งกล่าวถึงการวางแผนงานบุคคล ๓ ขั้นตอนมาใช้ได้^๑ ซึ่งได้แก่

๒.๑ การสำรวจกำลังคน (Manpower Inventory) เป็นการสำรวจหาข้อมูลกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ สำรวจว่าในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสรรพากรมีอัตรากำลังคนอย่างไร ในสายงานใด และระดับใด และใช้ไปอย่างไร

๒.๒ การทำนายกำลังคน (Manpower Forecast) วิเคราะห์ถึงความต้องการกำลังคนในระยะ เวลาที่บังเฉพาะในอนาคตของกรมสรรพากร ทั้งในด้านจำนวนรวมทั้งหมดหรือในด้านการเจาะจงเฉพาะลงไปในแต่ละสายงาน ระดับการศึกษา ความชำนาญและประสบการณ์ เป็นต้น

๒.๓ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นการวางแผนปฏิบัติการเฉพาะที่จะเชื่อมโยงการสำรวจกำลังคน (Manpower Inventory) และการทำนายกำลังคน (Manpower Forecast) เข้าด้วยกัน ซึ่งจะทำให้สามารถใช้ัตรากำลังคนได้อย่างเหมาะสม ดังจะสามารถเขียนเป็นแผนภาพของขั้นตอนการวางแผนงานบุคคลได้ดังนี้

^๑ ดูศักดิ์ เทียงตรง, "การวางแผนงานบุคคล" การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ



๓. ปัญหาการใช้หรือจัดสรรกำลังคนโดยมองข้ามความสำคัญของสายงานการบริหารภาชี
 อากรด้านอื่น ๆ โดยไปยึดหลักจัดสรรให้สายงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงถึง
 ร้อยละ ๘๐ ทำให้สายงานการบริหารภาชีอกรอื่น ๆ บางสายงานมีอัตรากำลังน้อยไป ไม่เหมาะสม
 กับปริมาณงานที่ต้องจัดทำ จึงสมควรที่ฝ่ายบริหารจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับสายงานการบริหารภาชี
 อกรสายอื่น ๆ บ้าง โดยพิจารณาวิเคราะห์ถึงความต้องการอัตรากำลังคนในสายงานเหล่านี้ควบคู่
 ไปด้วยกับสายงานตรวจสอบและจัดเก็บ ไม่ใช่วิเคราะห์เพิ่มให้เฉพาะสายงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ
 และจัดเก็บโดยตรงดังที่เป็นอยู่นี้เท่านั้น ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ - พ.ศ. ๒๕๒๑ นี้ ทาง
 งานอัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเพิ่มเฉพาะในสายงานการ
 ตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงเท่านั้น ส่วนสายงานบริหารอื่น ๆ ไม่มีการวิเคราะห์เลย^๑

^๑ ไพโรจน์ สุภา, เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ งานอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่
 การสัมมนา, ๗ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑.

ดังนั้น จึงสมควรที่กรมฯ จะเปลี่ยนหลักการจัดสรรอัตราค่าจ้างคนโดยเน้นหลักจัดสรรให้สายงานการตรวจสอบและจัดเก็บโดยตรงก่อนถึงประมาณร้อยละ ๔๐ โดยหันมายึดแนวการจัดสรรโดยยึดหลักพิจารณาปริมาณงานที่แต่ละสายงานจะต้องปฏิบัติจัดทำในปัจจุบัน และอนาคตเป็นหลักประกอบที่สำคัญด้วย เพื่อให้สามารถใช้อัตราค่าจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ดังเช่น สายงานเกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น

๔. ปัญหาการขาดแคลนอัตราค่าจ้างคน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดสรรอัตราค่าจ้างให้กรมสรรพากรปีละไม่เกินร้อยละ ๒ ของอัตราค่าจ้างที่ขอไป ทั้งนี้เนื่องจากกรมฯ ไม่มีข้อมูลที่จะยืนยันได้ว่า งานที่กรมฯ ต้องจัดทำนั้นมีความสอดคล้องกับตำแหน่งที่ขอไป กล่าวคือ ถ้าทาง ก.พ. ได้ให้อัตรากำลังมาแล้ว เขาเหล่านั้นจะไปทำหน้าที่งานอะไร เสริมความสามารถหรือไม่ และอัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิมนั้นยังไม่พอกับงานที่ต้องจัดทำหรืออย่างไร จึงต้องใช้อัตราค่าจ้างเพิ่ม นั่นก็เป็นเพราะกรมฯ ไม่ได้มีการจัดทำมาตรฐานการทำงานของแต่ละสายงานต่าง ๆ ในแต่ละระดับไว้เพื่อใช้ประกอบการขออัตราค่าจ้างซึ่งจะเป็นเครื่องยืนยันและทำให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติอัตราค่าจ้างให้ง่ายขึ้น จึงสมควรที่กรมสรรพากรจะได้จัดทำมาตรฐานการทำงานของแต่ละสายงานและแต่ละระดับไว้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการขออนุมัติอัตราค่าจ้างต่อ ก.พ. เช่น จัดทำมาตรฐานว่า เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดระดับ ๑ นั้น ในวันหนึ่ง ๆ จะต้องพิมพ์งานให้ได้เท่าใด ก็จะทราบได้ว่าปริมาณงานที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องจัดทำพิมพ์ จำเป็นต้องใช้ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดจำนวนเท่าใด ในระดับใด เท่านี้เองก็เช่นในสายงานอื่น ๆ ก็จัดทำมาตรฐานการทำงานเช่นเดียวกันนี้ ซึ่งจะช่วยลดการขาดแคลนอัตราค่าจ้างคนของกรมฯ ลงได้มาก เพราะทาง ก.พ. จะมีเหตุผลที่จะพิจารณาเพิ่มค่าจ้างคนให้ได้มากขึ้นแม้อัตราค่าจ้างของกองการเจ้าหน้าที่จะน้อยก็ตาม แต่ถ้าได้ ร่วมจัดทำเสียแต่โดยเร็วก็จะทำให้มีมาตรฐานการทำงานของแต่ละสายงานต่าง ๆ ประกอบการขออัตราค่าจ้างขึ้นได้ แต่ที่ไม่มีใครทำไว้นั้นก็อาจพิจารณาได้ทั้งในแง่อัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอที่จะทำได้หรือในแง่อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ไม่ทำเอง ซึ่งอาจเป็นเพราะทำไม่เป็นจึงจำเป็นต้องแก้ไขเพราะในกรณีแรก การแก้ปัญหาก็ต้องทำโดยพยายามเพิ่มอัตราค่าจ้าง แต่ถ้าเป็นเพราะกรณีหลังก็ต้องแก้ปัญหาคือการพยายามพัฒนา เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ปัญหาการจัดสายงานหรือจัดแบ่งงานภายในของแต่ละหน่วยงานหรือกอง (รวมทั้งจังหวัดและอำเภอหรือกิ่งอำเภอ) ว่าเหมาะสมแล้วหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะมีผลต่อการใช้อัตรากำลังคนของกรมฯ หรือไม่ เพราะถ้าหน่วยงานใดมีการจัดสายงานที่ซ้ำซ้อนกันก็จะทำให้สูญเสียกำลังคนไปโดยเปล่าประโยชน์ หรืองานใดที่ควรรวมเข้าด้วยกันได้แต่กลับไปแยกกันก็จะทำให้มีผลต่อการใช้อัตรากำลังคนเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงสมควรที่จะได้มีการพิจารณาด้านการจัดแบ่งงานภายในแต่ละหน่วยงานของกรมสรรพากรดูบ้าง เช่น การจัดแบ่งงานด้านการตรวจคืนภาษีกับงานด้านการตรวจสอบประเมินของกองหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสรรพากร กล่าวคือ ยังมีบางหน่วยงานที่ยังรวมงานด้านการตรวจคืนอยู่กับงานด้านอื่น ๆ อยู่ ซึ่งก็เป็นห่วงในอนาคต เพราะ กรมฯ ยังให้ความสำคัญกับงานทางด้านนี้เรื่อย ๆ ไป เพราะไปเน้นหนักกับงานด้านการตรวจสอบประเมินเสียมากกว่า เป็นผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจคืนรวมทั้งประชาชนผู้เสียภาษีเบื้องต้น จึงสมควรที่จะได้พิจารณาแยกงานด้านตรวจคืน เป็นงานหนึ่งต่างหาก เพื่อช่วยให้สามารถจัดสรรและใช้กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย