The Zoological Park Organization of Thailand

คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำโบนัสคณะกรรมการและพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

จัดทำโดย สำนักบริหารทุนมนุษย์ ฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำโบนัสคณะกรรมการและพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโบนัสขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยได้จัดทำรายละเอียดของหลักเกณฑ์การพิจารณาตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจง่ายและใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ได้ตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาในการติดตาม กำกับ เร่งรัดให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ทุกประการ

ฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ สำนักบริหารทุนมนุษย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
หลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ	1
หลักการและเหตุผล	1
การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ	1
ระบบโบนัสของพนักงานและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	2
หลักการทั่วไป	2
การจ่ายโบนัสพนักงาน	3
การจ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	6
การกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	8
การมีผลบังคับใช้	8
หลักเกณฑ์โบนัส	9
ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดทำโบนัสคณะกรรมการและพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยฯ	10
การดำเนินงาน เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสคณะกรรมการและพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยฯ	11
ภาคผนวก	12
ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสคณะกรรมการและพนักงาน ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2564	13

หลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

1. หลักการและเหตุผล

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 เห็นชอบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีระบบแรงจูงใจ (Incentive System) เป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของระบบดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงาน และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจยังมีความไม่สมบูรณ์และไม่เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน เช่น การไม่มีแรงจูงใจสำหรับการดำเนินการที่ดีขึ้นของรัฐวิสาหกิจที่ถูกควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า มีมติคณะรัฐมนตรีและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการจ่ายโบนัสกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมากโดยมติบางฉบับมีการยกเลิกไปเป็นบางส่วนแล้ว จึงเห็นควรรวบรวมและกำหนดหลักเกณฑ์ของระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่เพื่อใช้อ้างอิงในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อไป

2. การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงานตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เห็นควรแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

2.1 รัฐวิสาหกิจประเภทที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เห็นควรให้การกำหนดค่าของตัวแปรตามระบบประเมินผลฯและระบบแรงจูงใจของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้นๆ (Industry Norm)

2.2 รัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดสรรโบนัสให้พนักงานได้เมื่อมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส เนื่องจากมีกำไรจากการดำเนินงานหมายถึง รัฐวิสาหกิจทั่วไปในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เห็นควรกำหนดแรงจูงใจตามผลการประเมินและกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน ข้อ 3.2.1 และ 3.3.2

2.3 รัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดสรรโบนัสให้พนักงานได้เมื่อมีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ รัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสาธารณะและประสบผลขาดทุน เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นต้นเห็นควรกำหนดแรงจูงใจตามผลการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน ข้อ 3.2.2 และ 3.3.2

2.4 รัฐวิสาหกิจประเภทที่มีวัตถุประสงค์ในการให้การส่งเสริมกิจกรรมด้านต่างๆ โดยไม่มุ่งผลกำไรและดำเนินการโดยได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น เห็นควรกำหนดแรงจูงใจตามผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน ข้อ 3.2.3 และ 3.3.3

2.5 รัฐวิสาหกิจประเภทจ่ายโบนัสพนักงานคงที่ ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงแรงงาน และรัฐวิสาหกิจพิจารณาแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานให้เชื่อมโยงกับผลงานของรัฐวิสาหกิจและนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามที่เคยจ่ายอยู่เดิมไปก่อน จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

2.6 รัฐวิสาหกิจประเภทที่ใช้ระบบแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงานที่มีลักษณะเฉพาะ หมายถึงรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามผลงานเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เห็นควรกำหนดการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน ข้อ 3.2.4 และ 3.3.2

รายชื่อรัฐวิสาหกิจในแต่ละกลุ่มให้เป็นไปตามเอกสารแนบ 1 ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนรายชื่อรัฐวิสาหกิจหรือการกำหนดกลุ่มของรัฐวิสาหกิจที่เริ่มเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ ให้เป็นไปตามที่ สคร. เห็นชอบ

3. ระบบโบนัสของพนักงานและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

3.1 หลักการทั่วไป

3.1.1 ให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งถือปฏิบัติในการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์นี้ แม้จะมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะอย่างอื่น ยกเว้น รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อ 2.1)

3.1.2 วิธีการคำนวณกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามที่ สคร. กำหนด

3.1.3 เงื่อนไขการจ่ายโบนัส

(1) การจ่ายโบนัสกรรมการให้จ่ายได้เมื่อรัฐวิสาหกิจได้นำเงินกำไรที่จัดสรรนำส่งเป็นรายได้แผ่นดินแล้วหรือได้รับอนุมัติจาก สคร. ให้ผ่อนส่งตามกำหนดเวลาที่แน่นอนเท่านั้น

(2) ให้รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานประจำปีมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ดำเนินการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) จัดสรรโบนัสตามผลการประเมินและวงเงินที่กำหนดตาม ข้อ 3.2 และ3.3

2) ในกรณีที่การจัดสรรโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์ ข้อ 3.2 ต่ำกว่าเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างประจำ จำนวน 1 เดือน แต่รัฐวิสาหกิจมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสไม่น้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างประจำ จำนวน 1 เดือน ให้จ่ายโบนัสให้พนักงานและลูกจ้างประจำในอัตราวงเงิน 1 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนในรอบปีบัญชีที่ดำเนินงานมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ทั้งนี้ เฉพาะในกรณีที่รัฐวิสาหกิจมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า 3.0

3) กรณีที่รัฐวิสาหกิจมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส แต่น้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างรายเดือนจำนวน 1 เดือน ให้เฉลี่ยจ่ายตามกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสนั้น

(3) รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส จะจ่ายโบนัสได้เฉพาะตามที่กำหนดใน ข้อ 3.2 และ 3.3

(4) การจัดสรรโบนัสจะกระทำได้เมื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบและรับรองงบการเงินแล้ว และต้องได้รับการอนุมัติการจัดสรรโบนัสจาก สคร.

(5) พนักงานและลูกจ้างที่ได้รับทุนไปอบรมหรือศึกษาต่อเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 4 เดือนให้จ่ายโบนัสตามระยะเวลาที่พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติงานจริงโดยไม่นำระยะเวลาระหว่างอบรมหรือศึกษาต่อมาคำนวณโบนัส

(6) ให้ผู้ที่มีสิทธิได้รับโบนัสเป็นผู้เสียภาษีเงินได้เอง

(7) ในกรณีที่มีโบนัสเหลือจ่ายให้สมทบไว้ในกำไรสะสม

3.1.4 ห้ามรัฐวิสาหกิจจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันกับโบนัส กล่าวคือ เงินที่จ่ายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัลแรงจูงใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานและลูกจ้าง แต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เช่นค่าตอบแทนการให้บริการ เงินเบี้ยขยัน ค่าครองชีพ เงินสวัสดิการ เงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือ เงินรางวัล เป็นต้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะจ่ายจากงบทำการของรัฐวิสาหกิจหรือจากแหล่งเงินอื่นใด

3.1.5 ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสภายในวงเงินโบนัสที่ได้รับอนุมัติให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ ตามผลการปฏิบัติงานที่อิงจากผลการประเมินประจำปี

3.2 การจ่ายโบนัสพนักงาน

3.2.1 รัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.2 เห็นควรให้จ่ายโบนัสตามผลการประเมิน ดังนี้

วงเงินสูงสุดที่ใช้ในการจ่ายโบนัสพนักงาน		
ผลการประเมิน (คะแนน)	**วงเงินบนฐานของ ร้อยละของกำไรเพื่อจัดสรรโบนัส (%)**	**แต่ไม่เกินจำนวน เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ (เท่า)**
5.0 (ดีเยี่ยม)	11.00	8.00
4.5	10.50	7.00
4.0 (ดีมาก)	10.00	6.00
3.5	9.50	5.50
3.0 (ดี)	9.00	5.00
2.5	8.50	4.50
2.0 (พอใช้)	8.00	4.00
1.5	7.50	3.00
1.0 (ปรับปรุง)	7.00	2.00

3.2.2 รัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.3 เห็นควรให้จ่ายโบนัสจากเงินรายได้ของรัฐวิสาหกิจตามผลการประเมินที่สูงกว่าเป้าหมายโดยผลประเมินภาพรวมไม่ต่ำกว่า 3.5 และผลประเมินทุกหัวข้อย่อยไม่ต่ำกว่า 3.0 ดังนี้

ผลการประเมิน (คะแนน)	จำนวนโบนัสเท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ (เท่า)
5.0 (ดีเยี่ยม)	1.00
4.5	0.75
4.0 (ดีมาก)	0.50
3.5	0.50
3.0 (ดี)	ไม่มีโบนัส
2.5	ไม่มีโบนัส
2.0 (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
1.5	ไม่มีโบนัส
1.0 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

หมายเหตุ 1. การคำนวณวงเงินเพื่อจ่ายโบนัสพนักงานให้ใช้จำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ ในระดับที่ต่ำสำหรับในแต่ละช่วงของผลการประเมิน

2. รัฐวิสาหกิจต้องเสนอมาตรการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้จำนวนเงินที่จ่ายโบนัสไม่มีผลกระทบทำให้ผลขาดทุนจากการดำเนินงานในปีที่จ่ายเพิ่มขึ้น โดยให้รัฐวิสาหกิจแจ้งมาตรการดังกล่าวต่อกระทรวงการคลังเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลต่อไป

ในปีที่รัฐวิสาหกิจประเภทนี้มีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสให้ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.2

3.2.3 รัฐวิสาหกิจในข้อ2.4 เห็นควรให้ได้รับโบนัสตามผลการประเมิน2ส่วนดังนี้

(1) โบนัสตามผลการประเมิน

ผลการประเมิน (คะแนน)	จำนวนโบนัส (เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ)
5.00 (ดีเยี่ยม)	2.00
4.50	1.50
4.00 (ดีมาก)	1.00
3.50	0.75
3.00 (ดี)	0.50
2.50	ไม่มีโบนัส
2.00 (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
1.50	ไม่มีโบนัส
1.00 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

(2) โบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจกลุ่มนี้มีกำไรจากการดำเนินงาน (กำไรที่มิได้มาจากการอุดหนุน) เห็นควรให้จัดสรรกำไรตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.2 เพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่มีกำไรจากการดำเนินงานจะได้รับโบนัส 2 ส่วน คือโบนัสตามผลการประเมิน และโบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้ รวมกันแล้วต้องไม่เกินวงเงินสูงสุดของโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.2

3.2.4 รัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.6 เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำตามผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมิน (คะแนน)	จำนวนเท่าของเงินเดือนค่าเฉลี่ย (เท่า) โดยไม่เกินร้อยละ 40 ของกำไร เพื่อการจัดสรรโบนัส
5 (ดีเยี่ยม)	7.0
4.5	6.5
4 (ดีมาก)	6.0
3.5	5.5
3 (ดี)	5.0
2.5	4.5
2 (ต่ำ)	4.0
1.5	3.0
1 (ต่ำมาก)	2.0

3.3 การจ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

3.3.1 อัตราฐานการจ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ พิจารณาจากกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ดังนี้

กำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส (ล้านบาท)	โบนัส (บาท/คน)
ไม่เกิน 100	ร้อยละ 3 ของกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส แต่ไม่เกินคนละ 60,000
ตั้งแต่ 100 ถึง 300	65,000
มากกว่า 300 ถึง 500	70,000
มากกว่า 500 ถึง 700	75,000
มากกว่า 700 ถึง 1,000	80,000
มากกว่า 1,000 ถึง 2,000	90,000
มากกว่า 2,000 ถึง 5,000	100,000
มากกว่า 5,000 ถึง 8,000	110,000
มากกว่า 8,000 ถึง 11,000	120,000
มากกว่า 11,000 ถึง 13,000	130,000
กำไรเพิ่มทุกช่วง 2,000	จ่ายเพิ่มอีก 10,000

ทั้งนี้ ให้ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ ได้รับโบนัสมากกว่ากรรมการ ร้อยละ 25 และร้อยละ 12.5 ตามลำดับ และในปีบัญชีของรัฐวิสาหกิจใดที่กรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นขาดประชุมเกินกว่า 3 เดือน ให้จ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) ขาดการประชุมเกินกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน ให้จ่ายโบนัสลดลงร้อยละ 25

(2) ขาดการประชุมเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน ให้จ่ายโบนัสลดลงร้อยละ 50

(3) ขาดการประชุมเกินกว่า 9 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายโบนัสลดลงร้อยละ75

3.3.2 รัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.2 2.3 2.5 และ 2.6 (ยกเว้นบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด) เห็นควรจ่ายโบนัสกรรมการตามผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมิน (คะแนน)	จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ (บาท/คน/ปี)
5.00 (ดีเยี่ยม)	ฐาน + 100% ของฐาน
4.50	ฐาน + 75% ของฐาน
4.00 (ดีมาก)	ฐาน + 50% ของฐาน
3.50	ฐาน + 25% ของฐาน
3.00 (ดี)	ฐาน
2.50	ฐาน - 25% ของฐาน
2.00 (พอใช้)	ฐาน - 50% ของฐาน
1.50	ไม่มีโบนัส
1.00 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

3.3.3 รัฐวิสาหกิจใน ข้อ 2.4 เห็นควรจ่ายโบนัสกรรมการตามผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมิน (คะแนน)	คณะกรรมการ จำนวนโบนัสตามผลการประเมิน (บาท/คน/ปี)
5.00 (ดีเยี่ยม)	25,000
4.50	20,000
4.00 (ดีมาก)	15,000
3.50	10,000
3.00 (ดี)	5,000
2.50	ไม่มีโบนัส
2.00 (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
1.50	ไม่มีโบนัส
1.00 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

3.3.4 รัฐวิสาหกิจประเภทที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เห็นควรให้การจ่ายโบนัสกรรมการตามมาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้นๆ

3.3.5 รัฐวิสาหกิจประเภทที่ไม่เคยจ่ายโบนัสกรรมการ ได้แก่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด เห็นควรให้ถือปฏิบัติตามเดิมจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

4.การกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

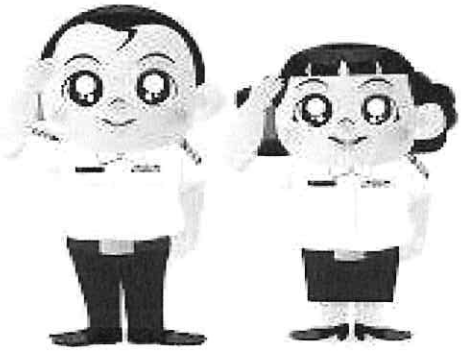
ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 ที่เชื่อมโยงการกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนกับผลการประเมิน โดยให้รัฐวิสาหกิจกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยพิจารณาถึงสถานภาพขององค์กร และให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องการกำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกล่าวคือ

4.1 รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

4.2 รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้ ไม่เกินร้อยละ 6.5 ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

5.การมีผลบังคับใช้

หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป



หลักเกณฑ์โบนัส

องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
แบ่งเป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 มีสิทธิได้รับเงินโบนัส ดังนี้

1. ทำงานไม่ต่ำกว่า 180 วัน
กรณีต่อไปนี้ไม่นับเป็นเวลาปฏิบัติงาน
- ระยะเวลาที่ลา โดยมิได้รับเงินเดือน
- ระยะเวลาที่ถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน แล้วกลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่
- ระยะเวลาที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ปฏิบัติการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

2. ลาศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ปฏิบัติการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
3. ตาย
4. ลาตามระเบียบอสส.

กรณีที่ 2 ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส ดังนี้

1. ถูกลงโทษทางวินัยไล่ออก หรือให้ออก
2. ลากิจและลาป่วยรวมกันเกิน 45 วัน เว้นแต่การลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้องค์การ
3. สายเกิน 30 ครั้ง
4. ขาดงาน

กรณีที่ 3 กรณีรอจ่ายโบนัส ดังนี้

1.ถูกสั่งพักงานหรือให้ออกงานไว้ก่อน
2.อยู่ระหว่างการสอบสวนทางวินัย
3.ถูกฟ้องในคดีอาญา

ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดทำโบนัสคณะกรรมการและพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

The Zoological Park Organization of Thailand

การดำเนินงาน
เรื่อง การจ่ายโบนัสคณะกรรมการ และพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ไทม์ไลน์

1. สคร. แจ้งมติคณะกรรมการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ อนุมัติให้ อสส.จัดสรรโบนัสคณะกรรมการและโบนัสพนักงาน อสส. ตามผลการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
2. สบท. ดำเนินการจัดทำกรอบโบนัสคณะกรรมการ และพนักงาน อสส. ประจำปีงบประมาณ
3. อสส. ขออนุมัติกรอบโบนัสคณะกรรมการ และพนักงาน อสส. ประจำปีงบประมาณ
4. สบท. ตรวจสอบคุณสมบัติ และคำนวณเงินของคณะกรรมการ และพนักงาน อสส.
5. ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบคุณสมบัติ และสิทธิในการได้รับเงินโบนัสของคณะกรรมการ และพนักงาน อสส.
6. สบท. ดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุมัติกรอบโบนัสคณะกรรมการและพนักงาน อสส. ประจำปีงบประมาณ และนำส่ง สคร.
7. สคร. แจ้งมติคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ อนุมัติให้ อสส. จัดสรรโบนัสคณะกรรมการ และโบนัสพนักงานตามผลการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
8. สบท. ขออนุมัติจ่ายโบนัส ทั้งนี้จ่ายเงินดังกล่าวอยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ตามระเบียบการเงิน และบัญชี พ.ศ.2565 ข้อ 24 (5)

ภาคผนวก

ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส คณะกรรมการและพนักงาน ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2564

องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
THE ZOOLOGICAL PARK ORGANIZATION OF THAILAND UNDER THE ROYAL PATRONAGE OF H.M. THE KING
267/1 ถนนประชาราษฎร์สาย 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 โทร 0 2587 0055 โทรสาร 0 2587 0051, 0 2587 0060
267/1 Pracharat 1 Rd., Bangsue, Bangkok 10800 Thailand Tel. (662) 587 0055 Fax. (662) 587 0051, 587 0060 www.zoothailand.org

ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส

คณะกรรมการและพนักงาน ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) (ฉ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๘ เรื่องระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ประกอบกับข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานขององค์การสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อรองรับระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสคณะกรรมการและพนักงาน ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่การประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับองค์การสวนสัตว์ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส คณะกรรมการพนักงาน และลูกจ้างองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๔๙

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"องค์การ" หมายความว่า องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

-๒-/"เงินโบนัส"...

"เงินโบนัส" หมายความว่า เงินที่องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยจ่ายให้คณะกรรมการและพนักงาน ในอัตราที่ได้รับตามผลการดำเนินงานประจำปี

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๕ คณะกรรมการที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อบังคับนี้ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอยู่ในปีที่มีการประเมินเพื่อจัดสรรเงินโบนัสประจำปีนั้น

กรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง หรือที่ได้รับแต่งตั้งในระหว่างปีที่มีการประเมิน ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัส โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๖ พนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อบังคับนี้ต้องเป็นผู้ซึ่งได้ปฏิบัติงานในปีที่มีการประเมินเพื่อจัดสรรเงินโบนัสประจำปีนั้น

การนับเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ พนักงานซึ่งปฏิบัติงานไม่ครบหนึ่งปีเนื่องจากลาออก หรือออกจากงานโดยมิใช่เหตุตามข้อ ๑๐ (๑) แต่ได้ปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันของรอบปีที่มีการประเมิน ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามที่องค์การกำหนด

พนักงานซึ่งลาไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๘ ระยะเวลาดังต่อไปนี้ไม่นับเป็นเวลาปฏิบัติงานในการคำนวณเงินโบนัสตามข้อ ๗

(๑) ระยะเวลาที่พนักงานลาโดยมิได้รับเงินเดือน

(๒) ระยะเวลาที่พนักงานถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน แล้วกลับเข้าปฏิบัติงานใหม่

(๓) ระยะเวลาระหว่างที่พนักงานลาออกแล้วกลับเข้าปฏิบัติงานใหม่

(๔) ระยะเวลาที่พนักงานลาไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ ๙ พนักงานซึ่งปฏิบัติงานไม่ครบรอบปีที่มีการประเมินผลการดำเนินงาน เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามที่องค์การกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๑) ตาย

(๒) ลาตามระเบียบองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ว่าด้วยการลาของพนักงาน

-๓-/ ข้อ ๑๐. พนักงาน...

ข้อ ๑๐ พนักงานดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในรอบปีที่มีการประเมินผลการดำเนินงาน

(๑) ถูกลงโทษทางวินัยโดยไล่ออก หรือปลดออก

(๒) ลากิจและลาป่วยรวมกันเกินสี่สิบห้าวันทำการ เว้นแต่ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้กับองค์การ

(๓) มาทำงานสายเกินสามสิบครั้ง

(๔) ขาดงาน

ข้อ ๑๑ ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้รอการจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานไว้ก่อน

(๑) ถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๒) อยู่ในระหว่างการสอบสวนทางวินัย

(๓) ถูกฟ้องในคดีอาญา แต่ไม่รวมถึงคดีสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เมื่อการดำเนินการตาม (๑) ถึง (๓) แล้วเสร็จ ให้พิจารณาจ่ายเงินโบนัสตามข้อบังคับนี้ หากปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อบังคับนี้ ให้นำเงินของพนักงานนั้นเป็นกำไรสะสมขององค์การ

ข้อ ๑๒ การจ่ายเงินโบนัสให้แก่คณะกรรมการและพนักงาน ให้องค์การดำเนินการจัดสรรตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ มติคณะรัฐมนตรีและที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๓ การคำนวณเงินโบนัสให้แก่พนักงาน ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนตามปีงบประมาณที่ได้รับการประเมิน

ข้อ ๑๔ กรณีที่องค์การมีกำไรจากการดำเนินงานโดยเป็นกำไรที่ไม่ได้มาจากเงินอุดหนุน ให้จัดสรรกำไรตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร ตามมติคณะรัฐมนตรี และที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการ และพนักงานที่ได้รับเงินโบนัสตามข้อบังคับนี้ จะต้องเป็นผู้เสียภาษีเงินได้ โดยให้ผู้ที่มีหน้าที่จ่ายเงินคำนวณและหักภาษี ณ ที่จ่าย ไว้ด้วย

ข้อ ๑๖ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

-๔-/ กรณีมี...

กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับข้อบังคับนี้ ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

(นายชวลิต ชูขจร)

ประธานกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย