



หลักการและแนวทาง การกำกับดูแลที่ดี ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

FIO Corporate Governance Principles



คำนำ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (FIO Corporate Governance Principles) ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการเสริมสร้างพัฒนาองค์กรเชื่อมโยงแนวทางการปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกส่วนของ อ.อ.ป. เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อส่งเสริมให้ อ.อ.ป. เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีการกำกับดูแลกิจการและบริหารจัดการที่ดีเลิศ ทำให้เกิดการยึดเหนี่ยว และสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความคาดหวังของประชาชนและภาคธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ และตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในรัฐวิสาหกิจให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๖๒ และแนวทางปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ อ.อ.ป. จึงได้จัดทำคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรม - ป่าไม้ขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้างของ อ.อ.ป. ยึดมั่นและปฏิบัติงานตามแนวนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความรับผิดชอบต่อส่วนหน้าที่มีความโปร่งใส มีจรรยาบรรณและมีส่วนร่วม ตลอดจนยึดถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรและนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป

สารบัญ

คำนำ	(ก)
สารบัญ	๑
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๓
๑. ประวัติความเป็นมาขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๔
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๔
๓. แหล่งที่มาของรายได้	๕
๔. วิสัยทัศน์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (FIO's Vision)	๕
๕. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๖
๖. พันธกิจ อ.อ.ป. (FIO's Missions)	๖
๗. เป้าประสงค์	๗
๘. ยุทธศาสตร์องค์กร	๗
๙. กลยุทธ์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๘
๑๐. โครงสร้างขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๙
ส่วนที่ ๒ การกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๑๐
๑. กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๑๑
๒. ความสำคัญของการกำกับดูแลที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๑๒
๓. หลักการและแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี	๑๒
๔. ประโยชน์ของการกำกับดูแลกิจการที่ดี	๑๔
๕. ผลที่คาดหวังในการกำกับดูแลกิจการที่ดี	๑๔
ส่วนที่ ๓ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๑๕
๑. โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๑๗
๒. การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	๒๕
ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	
๓. แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	๓๒
๔. หลักการและแนวทางปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๓๓
- หมวดที่ ๑ บทบาทภาครัฐ	๓๓
- หมวดที่ ๒ สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น	๓๓
- หมวดที่ ๓ คณะกรรมการ	๓๔
- หมวดที่ ๔ บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย	๔๐
- หมวดที่ ๕ ความยั่งยืนและนวัตกรรม	๔๔
- หมวดที่ ๖ การเปิดเผยข้อมูล	๔๔
- หมวดที่ ๗ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	๔๖
- หมวดที่ ๘ จริยธรรมและจรรยาบรรณ	๔๘
- หมวดที่ ๙ การติดตามและประเมินผล	๔๙

ส่วนที่ ๔ ภาคผนวก

๕๑

๑. นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๕๒
๒. นโยบายและแนวทางปฏิบัติการส่งเสริมแข่งขันด้านการตลาดที่เป็นธรรม	๕๔
๓. กฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๕๗
๔. การแสดงเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๖๒
๕. นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายใน	๖๕
๖. นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการเกิดรายการที่เกี่ยวข้องโยง	๖๗
๗. นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๖๘
๘. แผนการกำกับดูแลที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๖๙
๙. แผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๖๙
๑๐. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกชุมชนที่สำคัญขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๗๐
๑๑. การกำหนดหน่วยงานเพื่อกำกับการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (Compliance Unit)	๗๒
๑๒. ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	๗๔
๑๓. ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๒	๗๕
๑๔. แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้บริหาร	๘๐
๑๕. แบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๘๒
๑๖. แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน	๘๔
๑๗. แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๘๕
๑๘. แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๘๖

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

๑. ประวัติความเป็นมาขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรียกโดยย่อว่า อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจ สาขาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๔๙๙ จากทุนที่รัฐบาลกำหนดให้เมื่อเริ่มกิจการในปี พ.ศ. ๒๔๙๐ จำนวน ๑๐ ล้านบาท ซึ่งในทางปฏิบัติรัฐมีเงินสดให้เพียง ๑๐,๐๐๐ บาท กับทรัพย์สินที่รวมถึงไม้สัก ซึ่งเป็นของกองทำไม้และกรมป่าไม้ที่ทำค้างอยู่ ยังรวมถึงบุคคลจำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ ได้ดำเนินการเติบโตขึ้นมาเป็นลำดับ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ อ.อ.ป. มีมูลค่าสินทรัพย์ประมาณ ๕,๖๔๓ ล้านบาท และเมื่อเปรียบเทียบ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้น ๕๐๑.๗๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๙ ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นจากรายการเงินลงทุนการปลูกสร้างสวนป่า

ปัจจุบัน อ.อ.ป. มีพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจ ทั้งสิ้น ๑.๑๐๘ ล้านไร่ และผลผลิตซึ่งเป็นรายได้หลักของ อ.อ.ป. นอกจากการดำเนินงานเชิงธุรกิจสร้างรายได้ให้กับรัฐแล้ว อ.อ.ป. ยังได้สนับสนุน รวมถึงยังได้สนองนโยบายของรัฐในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และงานเชิงบริการสังคม โดยเฉพาะการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม/ป่าต้นน้ำลำธาร การส่งเสริมด้านการปลูกป่าเศรษฐกิจ การอนุรักษ์และการบริหารช้างไทย การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สร้างงาน และสร้างอาชีพให้กับราษฎรท้องถิ่น ฯลฯ

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖ กำหนดไว้ ดังนี้

๑) อำนาวยบริการแก่รัฐและประชาชนในการอุตสาหกรรมป่าไม้

๒) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมป่าไม้ เช่น เกี่ยวกับการทำไม้ และเก็บหาของป่า แปรรูปไม้ทำไม้อัด ไม้แปรรูป ไม้กลั่น ไม้ และประดิษฐ์หรือผลิตวัตถุหรือสิ่งของจากไม้และของป่า และธุรกิจที่ต่อเนื่องคล้ายคลึงกัน รวมทั้งอุตสาหกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้องด้วยไม้หรือของป่า

๓) ปลูกสร้างสวนป่า ค้ำครองรักษาป่าไม้ และบำรุงป่าไม้เพื่อประโยชน์แก่การป่าไม้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเองหรือเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือรัฐ

๔) วิจัย ค้นคว้าและทดลองเกี่ยวกับผลิตผลและผลิตภัณฑ์ในด้านอุตสาหกรรมป่าไม้

๕) ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การปลูกฝังทัศนคติและความสำนึกในการคุ้มครองดูแลรักษา บำรุง และพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งการอนุรักษ์และบริหารช้างเลี้ยงของไทย ตลอดจนดำเนินการกิจการเกี่ยวกับการจัดหาที่พัก การอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการในกิจการที่เกี่ยวกับการทำศนาจร หรือกิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการดังกล่าวด้วย”

๖) ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่กิจการของ อ.อ.ป.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗ กำหนดไว้ ดังนี้

๑) ถือกรรมสิทธิ์ ครอบครองที่ดินและทรัพย์สินอื่นๆ มีสิทธิต่างๆ สร้าง ซื้อ ขาย เช่า ให้เช่า ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม จัดหา จำหน่าย แลกเปลี่ยน โอน และรับโอนด้วยประการใด ๆ ซึ่งที่ดิน ทรัพย์สินอื่น ๆ หรือสิทธิ ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร

๒) ค่าผลิตผลและผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมป่าไม้ ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร

๓) สั่งเข้ามาในและส่งออกปณณการอาณจักร ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักร ที่ใช้ในการอุตสาหกรรมป่าไม้

๔) เป็นนายหน้าและตัวแทนค้าต่างในการค้าผลิตผลและผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมป่าไม้ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักรที่ใช้ในการอุตสาหกรรมป่าไม้

๕) กุ้ยืมเงิน แต่ถ้าเป็นจำนวนเงินเกินกว่าคราวละห้าสิบล้านบาท ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อน

๖) ตั้งและรับเป็นสาขา ตัวแทน ตัวแทนค้าต่างหรือนายหน้า ในกิจการต่าง ๆ ของเอกชน หรือนิติบุคคลใด ๆ ทั้งภายในและภายนอกอาณจักร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่กิจการของ อ.อ.ป.

๗) ร่วมการงานหรือสมทบกับบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ อ.อ.ป. รวมทั้งการ เข้าเป็นหุ้นส่วน หรือถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลใด ๆ แต่ต้องได้รับอนุญาตจากคณะรัฐมนตรีก่อน

๓. แหล่งที่มาของรายได้

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา ๘ ให้กรมป่าไม้โอนบรรดาทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ สิทธิ ความรับผิดชอบ และธุรกิจ อันเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการของ อ.อ.ป. ของกรมป่าไม้ ซึ่งสังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตร ตลอดจนพนักงานและคนงานขององค์การดังกล่าวอันมีอยู่ก่อนวันใช้พระราชกฤษฎีกานี้บังคับนั้น ให้แก่ อ.อ.ป. ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกานี้ ดำเนินกิจการต่อไป ระเบียบการหรือข้อบังคับใด ซึ่ง อ.อ.ป. ของกรมป่าไม้ ได้ใช้อยู่ก่อน วันใช้พระราชกฤษฎีกานี้บังคับให้ อ.อ.ป. ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกานี้คงใช้เป็นข้อบังคับของ อ.อ.ป. ต่อไปจนกว่า จะได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก

มาตรา ๙ ให้กำหนดทุนของ อ.อ.ป. เป็นจำนวนเงินหนึ่งร้อยล้านบาท โดยรัฐบาลจ่ายให้เป็น ทุนประเดิมสิบล้านบาท และจ่ายเพิ่มเติมเป็นคราว ๆ ตามจำนวนที่รัฐบาลพิจารณาเห็นสมควร

มาตรา ๑๐ เงินสำรองของ อ.อ.ป. ให้ประกอบด้วยเงินสำรองธรรมดา ซึ่งตั้งไว้เพื่อขาดเงินสำรองเพื่อไถ่ถอนหนี้ และเงินสำรองอื่น ๆ เพื่อความประสงค์แต่ละอย่างโดยเฉพาะตามแต่คณะกรรมการจะเห็นสมควร

มาตรา ๑๑ รายได้ที่ อ.อ.ป. ได้รับจากการดำเนินกิจการในระหว่างปี ให้นำไปใช้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อกิจการของ อ.อ.ป. ได้

มาตรา ๑๒ รายได้ในปีหนึ่ง ๆ เมื่อได้หักราคาต้นทุนของสิ่งที่ได้จำหน่าย หักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๑ และหักค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสมออกแล้ว เหลือเป็นกำไรสุทธิประจำปีเท่าใดอาจจัดสรรไว้เป็นเงินสำรองตามมาตรา ๑๐ เงินต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๖ และเงินลงทุนซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เหลือเท่าใดให้นำส่งเป็นรายได้ของรัฐ

ถ้ารายได้มีจำนวนไม่พอสำหรับกรณีดังกล่าว นอกจากเงินสำรองที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๐ และ อ.อ.ป. ไม่สามารถหาเงินจากทางอื่นได้ รัฐบาลพึงพิจารณาจ่ายเงินให้ อ.อ.ป. เท่าจำนวนที่จำเป็น

๔. วิสัยทัศน์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (FIO's Vision)

“เป็นผู้นำจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมไม้จากป่าปลูกในปี ๒๕๖๕”

๕. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ค่านิยม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
รากฐานป่าไม้ F - Foundation of forestry	เป็นองค์กรหลักในการจัดการ สวนป่าเศรษฐกิจ	- มุ่งมั่นความเป็นเลิศทางด้านป่าไม้ - สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - พัฒนาธุรกิจเติบโตบนพื้นฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม - เผยแพร่และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้แก่ประชาชน - ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด
นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล I - innovation & Digital Technology	แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ พัฒนางาน เพื่อให้เกิดกระบวนการใหม่	- ทันโลก ติดตาม ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง - คิดเป็นระบบ ค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ - นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม กับองค์กร - พัฒนางานด้วยวิธีการใหม่ หรือต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่เดิม - ศึกษา เพิ่มทักษะ เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ต่อเนื่อง
พันธะผูกพัน O - Obligation & Ownership	มีความรัก ความผูกพัน และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงองค์กร - เสียสละ ท่วมเท อุทิศตน - รักและศรัทธาในองค์กร - คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน - ยอมรับเป้าหมาย มุ่งมั่นร่วมกัน

๖. พันธกิจ อ.อ.ป. (FIO's Missions)

- ๑) พัฒนาที่ดินสวนป่าให้เป็นสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนใช้ประโยชน์พื้นที่ป่าเศรษฐกิจตามศักยภาพสวนป่า
- ๒) ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ พัฒนาระบบและสร้างกลไกการตลาดไม้เศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมไม้และส่งเสริมชุมชนท้องถิ่นด้านอุตสาหกรรมไม้

- ๔) วิจัยพัฒนาการปลูกและใช้ประโยชน์จากไม้เศรษฐกิจ
- ๕) ปรับโครงสร้างทางการเงินทั้งระบบ พัฒนาสินทรัพย์เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ตามศักยภาพ สร้างกำไรพอเลี้ยงองค์กร ไม่เป็นภาระต่อรัฐ
- ๖) พัฒนาชุมชนท้องถิ่นโดยใช้สวนป่าเป็นฐาน
- ๗) สงวน อนุรักษ์ บริบาลช้างไทยและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) พัฒนาธุรกิจบริการอย่างครบวงจร พัฒนาธุรกิจท่องเที่ยว

๗. เป้าประสงค์

- ๑) พัฒนาและบริหารสวนป่าไม้เศรษฐกิจให้มีผลผลิตที่พอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อเป็นผู้นำในการจัดการสวนป่าไม้เศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการผลิตอุตสาหกรรมไม้ ผลิตภัณฑ์ไม้ ด้วยเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มมูลค่าไม้และลดต้นทุนการผลิตรวมทั้งพัฒนาการตลาดเชิงรุกมีการกระจายสินค้าและเพิ่มจุดจำหน่ายเพื่อเพิ่มยอดขายสินค้า
- ๓) แก้ปัญหาสภาพคล่อง มีแหล่งเงินลงทุนในอุตสาหกรรมเพิ่มมูลค่าไม้และบุคลากรมีความสามารถในการบริหารและวิเคราะห์ทางการเงิน
- ๔) เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจและภาคภูมิใจในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
- ๕) ธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน สามารถสร้างผลกำไรและเติบโตอย่างต่อเนื่อง
- ๖) ชุมชนรอบสวนป่ามีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น และการบริบาลช้างไทยให้ช้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถสร้างมูลค่าทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้

๘. ยุทธศาสตร์ขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๘๐๙.๒/๓๙๗๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ แจ้งความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้ อ.อ.ป. นำไปประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนวิสาหกิจ/แผนธุรกิจ ปี ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ อ.อ.ป. จึงได้มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ สาขาทรัพยากรธรรมชาติ ของ อ.อ.ป. ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยปรับปรุงกิจกรรม/โครงการ ในแต่ละยุทธศาสตร์ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ สคร. และแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจฯ ดังกล่าว ได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยในปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ อ.อ.ป. ได้ปฏิบัติงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ สาขาทรัพยากรธรรมชาติของ อ.อ.ป. ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มาอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ สาขาทรัพยากรธรรมชาติ

ขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดบทบาทรัฐวิสาหกิจให้ชัดเจนเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารการลงทุนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ และแผน DE

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

โดยในปี ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ สาขาทรัพยากรธรรมชาติของ อ.อ.ป. ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ประจำปี ๒๕๖๓ รวม ๑๐ แผนงาน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดในบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ประจำปี ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- ๑) โครงการดูแล ขนย้าย ควบคุม และแปรรูปไม้มีค่า (แผนงานเชิงสังคม)
- ๒) กิจกรรมการปลูกสร้างสวนป่าเพื่อฟื้นฟูป่าต้นน้ำ (แผนงานเชิงสังคม)
- ๓) กิจกรรมคุ้มครองและอนุรักษ์ช้างไทย (แผนงานเชิงสังคม)
- ๔) กิจกรรมการจัดทำแปลงสาธิตบำรุงไม้เศรษฐกิจ (แผนงานเชิงสังคม)
- ๕) กิจกรรมเพิ่มผลผลิตในพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจ (แผนงานเชิงพาณิชย์)
- ๖) โครงการระดมทุนจากพันธมิตรคู่ค้า (แผนงานเชิงพาณิชย์)
- ๗) โครงการร่วมดำเนินงานกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนาธุรกิจของ อ.อ.ป. (ปลูกไม้เศรษฐกิจ/อุตสาหกรรม-ไม้/ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ) (แผนงานเชิงพาณิชย์)
- ๘) กิจกรรมการจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Forest Management : SFM) (แผนงานเชิงพาณิชย์)
- ๙) กิจกรรมจัดทำระบบการควบคุมการเคลื่อนย้ายของสินค้าไม้ (Chain of Custody : CoC) (แผนงานเชิงพาณิชย์)
- ๑๐) โครงการพัฒนาการวิจัยเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาปลูกป่าเศรษฐกิจ (แผนงานเชิงสังคม) สำหรับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ในปี ๒๕๖๔ ยังคงดำเนินการต่อเนื่องตามโครงการ/แผนงาน ที่ยังไม่เสร็จสิ้น เพื่อให้เสร็จสิ้นตามแผนงานตามแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ สาขาทรัพยากรธรรมชาติของ อ.อ.ป. ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๕

๙. กลยุทธ์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดบทบาทรัฐวิสาหกิจให้ชัดเจนเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

- ๑) กลยุทธ์ที่ ๑ ทบทวนบทบาทที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ
- ๒) กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ วิจัย การเผยแพร่องค์ความรู้ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของประชาชน รวมถึงสร้าง/แบ่งปันองค์ความรู้ให้กับประชาชน
- ๓) กลยุทธ์ที่ ๓ ร่วมมือกับภาคธุรกิจ เพื่อนำองค์ความรู้ไปต่อยอดใช้ประโยชน์
- ๔) กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพทางเลือก สร้างรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของเกษตรกรด้วยการปลูกไม้เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารการลงทุนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ

- ๑) กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการการลงทุนให้เกิดประสิทธิภาพ
- ๒) กลยุทธ์ที่ ๖ การจัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

- ๑) กลยุทธ์ที่ ๗ พื้นฟูฐานะองค์กรและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงิน
- ๒) กลยุทธ์ที่ ๘ ปรับปรุงพัฒนาและขยายการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม

๓) กลยุทธ์ที่ ๙ บริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์เพื่อเป็นแหล่งรายได้เพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย

๔.๐ และแผน DE

๑) กลยุทธ์ที่ ๑๐ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจของ อ.อ.ป.

๒) กลยุทธ์ที่ ๑๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

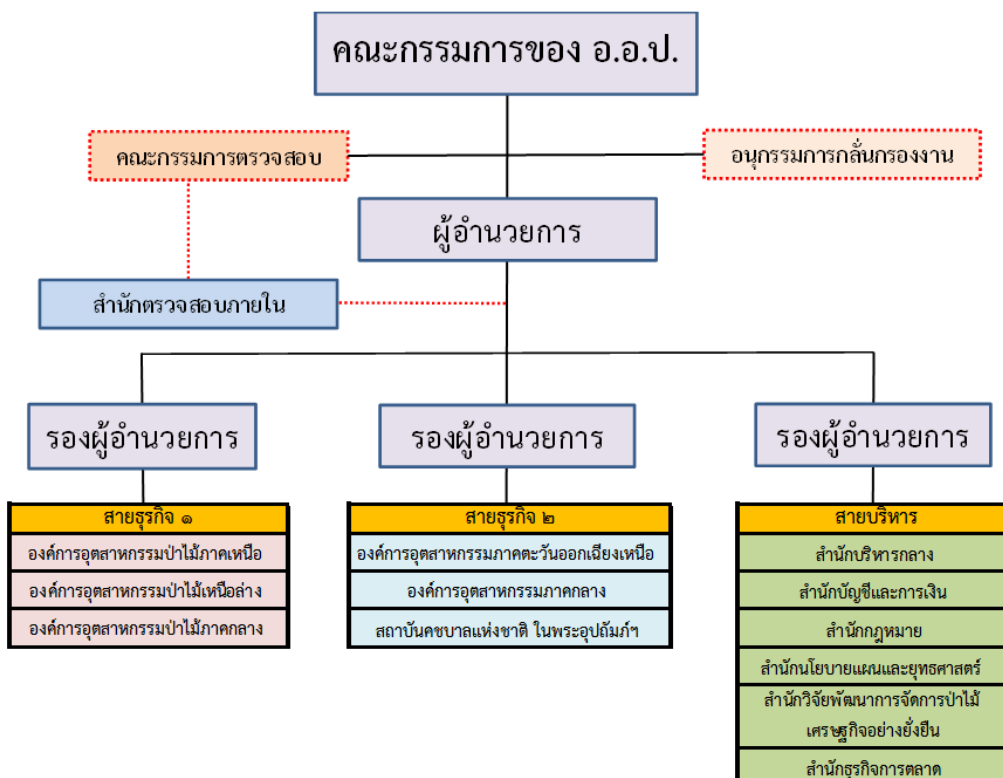
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

๑) กลยุทธ์ที่ ๑๒ ทบทวนการบริหารจัดการและโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดีและหลักธรรมาภิบาล

๒) กลยุทธ์ที่ ๑๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อ.อ.ป. ได้จัดทำแผนดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ สาขาทรัพยากรธรรมชาติของ อ.อ.ป. ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๑๐. โครงสร้างขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ส่วนที่ ๒
การกำกับดูแลกิจการที่ดี
ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ส่วนที่ ๒ การกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง โดยมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นหน่วยงานหลัก ในการกำกับดูแลและสนับสนุนให้ อ.อ.ป. มีระบบบริหารจัดการที่ดีมีความสามารถในการแข่งขัน โดยมีคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้กำกับดูแลกำหนดนโยบายกลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้ อ.อ.ป. เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินการโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีจรรยาบรรณ มีความสุจริต เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศบนพื้นฐานการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง กระบวนการแห่งการจัดโครงสร้าง การบริหารจัดการการกำกับดูแลและการควบคุมจากภายในและภายนอกเพื่อประกันความสัมพันธ์ของคณะกรรมการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และลูกค้า อ.อ.ป. ที่มีต่อภาครัฐซึ่งเป็นเจ้าของ ว่าจะเป็นไปได้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม บนพื้นฐานของสำนึกและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและประเทศ

๑. กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. มีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชนและมีการเติบโตที่ยั่งยืน รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๕๒ ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยการกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นกลไกที่สำคัญที่สนับสนุนการบรรลุเจตนารมณดังกล่าว และผลักดันให้เกิดความโปร่งใสในกิจการรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๗ ประการ ได้แก่

- ๑) ความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)
- ๒) ความมีสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)
- ๓) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสุจริตและเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)
- ๔) การดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency)
- ๕) การสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Value creation)
- ๖) การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethics)
- ๗) การมีส่วนร่วม (Participation)

๒. ความสำคัญของการกำกับดูแลที่ดีขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้

การจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. จะเป็นการส่งเสริมให้ อ.อ.ป. มีระบบการจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยจะทำให้ อ.อ.ป. ดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สร้างกรอบความรับผิดชอบของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และผู้บริหารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมทั้งเป็นการสร้างพันธะผูกพันเพื่อให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจภายในขอบเขตที่กำหนด ทำให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลภายใน อ.อ.ป. ด้วยกัน หรือต่อบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๒ สร้างกรอบความรับผิดชอบของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และผู้บริหารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมทั้งเป็นการสร้างพันธะผูกพันเพื่อให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจภายในขอบเขตที่กำหนด ทำให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลภายใน อ.อ.ป. ด้วยกัน หรือต่อบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๓ เป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานและเครื่องมือในการสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานของ อ.อ.ป. ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น โดยนำข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นไปปรับปรุงแก้ไขให้สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโปร่งใส และมีมาตรฐานซึ่งจะช่วยให้ อ.อ.ป. มีศักยภาพในการแข่งขันและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

๒.๔ ทำให้เกษตรกร ภาครัฐกิจ ชุมชนรอบสวนป่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อถือความมั่นใจใน อ.อ.ป. ว่า ได้ตระหนักถึงความสำคัญของชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยในการดำเนินงานมีการมุ่งเน้น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ ไม่สร้างความเดือดร้อนหรือมีผลกระทบกับประชาชน และให้การบริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๒.๕ เสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างจิตสำนึกภายใต้กรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม ความสุจริต และจรรยาบรรณในการดำเนินงาน เป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และสร้างรากฐานแห่งการเติบโตของ อ.อ.ป. อย่างสมดุลและยั่งยืน

๓. หลักการและแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๓.๑ หลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ๒๕๖๒

กระทรวงการคลัง โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจได้กำหนดหลักการ และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจโดยเทียบเคียงกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี ๒๕๔๙ ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีหลักสำคัญ ๗ ประการ ดังนี้

๑) Accountability : ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านบวกและด้านลบ

๒) Responsibility : ความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ

๓) Equitable Treatment : การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริต และต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างต้องให้ทุกคนได้รับความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน หากมีการร้องเรียนต้องมีคำอธิบายได้เป็นต้น

๔) Transparency : ความโปร่งใส กล่าวคือ ต้องมีความโปร่งใสใน ๒ ลักษณะ ดังนี้

- ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้
- มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency of Information Disclosure) คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕) Value Creation : การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใด ๆ นั้นจะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน

๖) Ethics : การส่งเสริมและพัฒนาการกำกับดูแล และจรรยาบรรณที่ดีในการดำเนินกิจการ

๗) Participation : การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขอนามัย คุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น

๓.๒ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๑) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมนิยมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

๒) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่น มีระเบียบวินัยประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรในทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในระบบการบริหารจัดการประเทศมากขึ้น เร่งรัดการก่อตั้งองค์กรภาคสังคมที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ให้ครบถ้วน เช่น สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติองค์กรอิสระด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีการส่งเสริมการรวมตัวของประชาชนเป็นองค์กรต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนอื่น ๆ ให้มีความเข้มแข็งแล้วก็ก่อให้เกิดการคานและถ่วงดุลอำนาจของรัฐ

๔) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่น ๆ

๕) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๖) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยรณรงค์ให้คนไทย มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๔. ประโยชน์ของการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๑) การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากขึ้น เนื่องจากการกำกับดูแลกิจการเป็นเครื่องมือช่วยตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดแนวทางในการเสนอข้อคิดเห็นให้กับองค์กรเพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

๒) การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะทำให้เกิดรูปแบบกิจการที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นสากล ซึ่งจะทำให้มีคุณลักษณะที่เหนือกว่าผู้อื่นทั้งในเรื่องกลยุทธ์และการจัดการ

๓) การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากองค์กรมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการที่จะช่วยป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากกรรมการและฝ่ายจัดการ

๔) การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดำเนินงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น ดังนั้น การกำกับดูแลกิจการที่ดีแสดงให้เห็นถึงการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงกล่าวได้ว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

๕. ผลที่คาดหวังในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๑) คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ อ.อ.ป. ทุกระดับ ทำความเข้าใจและยึดถือคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกฎระเบียบและข้อบังคับของ อ.อ.ป. อย่างเคร่งครัด

๒) ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้นำและต้นแบบที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม รวมถึงสร้างบรรยากาศในองค์กร สร้างแรงจูงใจ และกำกับดูแลให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม

๓) สร้างความมั่นใจว่า อ.อ.ป. จะพัฒนาระบบการจัดการให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการที่ อ.อ.ป. จะดำเนินกิจการด้วยหลักคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะส่งผลให้ อ.อ.ป. สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ส่วนที่ ๓
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
ขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้

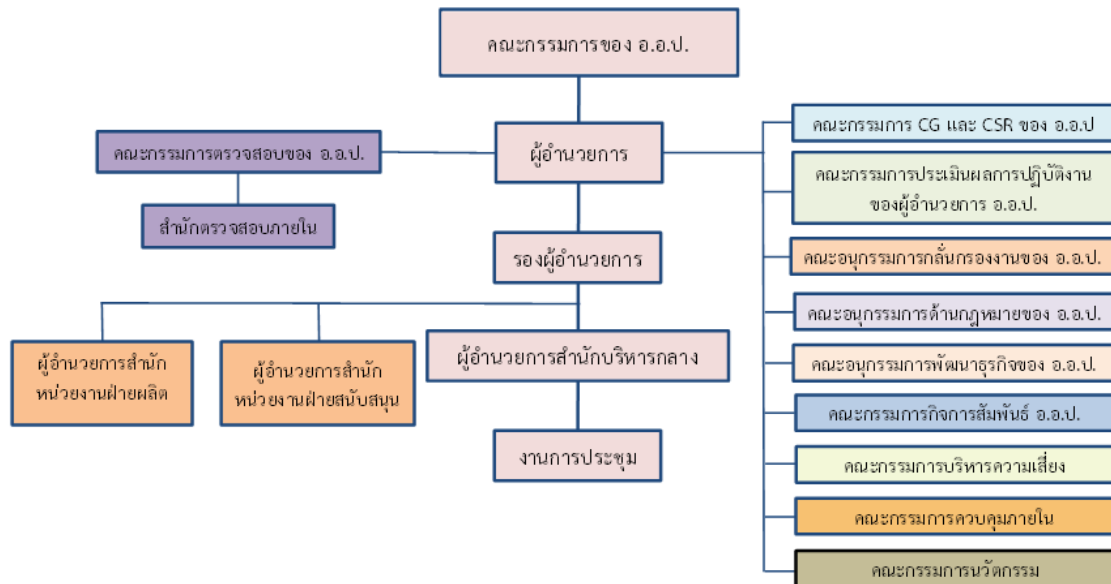
ส่วนที่ ๓ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีจึงมีนโยบายนำหลักการการกำกับดูแลกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นทั้งคนเก่งและคนดี มีจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีหลักสำคัญ เพื่อใช้เป็นกลไกที่จะผลักดันให้เกิดความโปร่งใสในกิจการรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๗ ประการ ได้แก่

- ๑) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)
- ๒) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)
- ๓) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยสุจริต และจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)
- ๔) การดำเนินงานที่โปร่งใส (Transparency) ใน ๒ ลักษณะ ดังนี้
 - ๔.๑) ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้
 - ๔.๒) มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส
- ๕) การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใด ๆ นั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน (Value Creation)
- ๖) การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแล และจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ (Ethics)
- ๗) การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น (Participation)

๑. โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

โครงสร้างการกำกับดูแลที่ดีของ อ.อ.ป.



โครงสร้างธรรมาภิบาลของ อ.อ.ป.

คณะกรรมการของ อ.อ.ป.

อ.อ.ป. มีคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วางนโยบายและควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของ อ.อ.ป. โดยมีอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และค่าตอบแทน ดังนี้

อำนาจหน้าที่

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีอำนาจหน้าที่ตาม :

- พระราชบัญญัติการจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ข้อบังคับของ อ.อ.ป.

หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง

พระราชบัญญัติการจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. คณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการของ อ.อ.ป.” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมอบหมาย อธิบดีกรมป่าไม้ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้แทนกระทรวงการคลัง และกรรมการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการรัฐมนตรี ในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติรับทราบแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจเสนอ และให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนต่อไป ดังนี้

๑) ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนาธุรกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะการกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย กำหนดให้มี Skill Matrix หลัก ๔ ด้าน ได้แก่ การเงิน บัญชี กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒) ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ความสามารถจากภาคธุรกิจต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น (กรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง หมายถึง ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการที่มีใช้โดยตำแหน่ง ภาคธุรกิจ หมายถึง ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่มีใช้ส่วนราชการ)

๓) ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็น กรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

๔) ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๕) ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖) ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวง เจ้าสังกัดซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่ เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้ง เพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน ๑ คน

๗) ในกรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพิจารณามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลา และเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้น โดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

๘) กรณีกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

๙) กรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้น เกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทน เว้นแต่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าวยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้

การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งของกรรมการ

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗

ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่า ๓ แห่งมิได้ ทั้งนี้ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วย

การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรค ๑ ไม่รวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

วาระการดำรงตำแหน่ง

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘ วรรค ๒

กรรมการของรัฐวิสาหกิจที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง ตามกฎหมายหรือพระราชกฤษฎีกาให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๓ ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

การแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง

๑) การแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใดให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น การจัดทำบัญชีรายชื่อกรรมการตามวรรค ๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒) การแต่งตั้งผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นกรรมการ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ให้แต่งตั้งผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการด้วย ๑ คน จะต้องมิหนีสื่อกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งด้วยทุกครั้ง

๓) การแต่งตั้งข้าราชการอัยการ/ตุลาการหรือผู้พิพากษาเป็นกรรมการ

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๗ วรรคสาม บัญญัติ ห้ามมิให้พนักงานอัยการดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐในทำนองเดียวกัน หรือดำรงตำแหน่งใดในห้างหุ้นส่วนในบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์มุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน หรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นในลักษณะเดียวกัน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ข้าราชการอัยการต้องไม่เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐในทำนองเดียวกัน และไม่เป็นกรรมการ ผู้จัดการที่ปรึกษา กฎหมาย หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่มีลักษณะทำนองเดียวกับห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีวัตถุประสงค์มุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน หรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

การพ้นจากตำแหน่ง

กรรมการจะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง ๓ ปี ตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคณะรัฐมนตรีให้ออก

ในกรณีที่คณะกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน หรือให้เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของคณะกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕ กำหนดไว้ ดังนี้

- ๑) มีสัญชาติไทย
- ๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์
- ๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์และเหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ
- ๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย ทุกจริต
- ๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๕/๑) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ

๕/๒) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อขาย ผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

๕/๓) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

๖) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง เว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๗/๑) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่

๘) ไม่เป็นผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น หรือ ผู้ถือหุ้นของนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่

๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น เว้นแต่ คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือดำรงตำแหน่งอื่นในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น

๑๐) ไม่เป็นกรรมการหรือ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้นเว้นแต่เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้บริหาร โดยการมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

คณะกรรมการหรือคณะกรรมการย่อย เพื่อกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีคณะกรรมการหรือคณะกรรมการย่อย เพื่อกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

๑. คณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป.

คณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป. มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) รายงานความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินและรายงานทางการบริหารต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.
- ๒) รายงานผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ว่ามีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และประหยัดเพียงใดต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.
- ๓) รายงานรายการที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายงานที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.
- ๔) รายงานว่ามีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายที่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำหนดหรือไม่ เพียงใด ต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

๒. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและประเมินผลการควบคุมภายในของ อ.อ.ป.

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและประเมินผลการควบคุมภายในของ อ.อ.ป. มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) กำกับดูแลในเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของ อ.อ.ป.
- ๒) มอบนโยบายการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป.
- ๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบ คู่มือ และแผนการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป.
- ๔) กำกับดูแลให้มีการรายงานการบริหารความเสี่ยง และประเมินผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. ตามกำหนดเวลา
- ๕) กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล ให้มีการจัดทำรายงานการควบคุมภายในของ อ.อ.ป. ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖
- ๖) กำกับ ดูแล ติดตาม การประมวลผลในภาพรวม ให้มีการจัดทำรายงานการควบคุมภายในของ อ.อ.ป. เสนอต่อเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส

๓. คณะกรรมการกำกับงานด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป.

คณะกรรมการกำกับงานด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป. มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการกำกับงานด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป.
- ๒) จัดให้มีคู่มือการกำกับงานด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป. และปรับปรุงสาระสำคัญในคู่มือดังกล่าวให้ทันสมัย และมีความเป็นสากลอยู่เสมอ
- ๓) ปรับปรุงจรรยาบรรณของ อ.อ.ป. ให้เหมาะสม ทันสมัย และกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณที่กำหนดไว้
- ๔) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการกำกับงานด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป.

๕) เสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการที่ดีและ CSR ของ อ.อ.ป.

๖) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกลยุทธ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ของ อ.อ.ป. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป.

๗) พิจารณากลับกรองงบประมาณประจำปี สำหรับการดำเนินการด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป. เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

๘) ติดตามและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป. เป็นระยะ และประเมินผลสำเร็จรวมทั้งคุณภาพนำเสนอต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

๙) การอื่นใดที่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มอบหมายที่เกี่ยวกับงานด้าน CG และ CSR

คำตอบแทนของคณะกรรมการของ อ.อ.ป./คณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน

อื่น ๆ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้เห็นชอบอัตราค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานอื่น ๆ ของ อ.อ.ป. ตามที่ อ.อ.ป. เสนอ โดยให้มีผลบังคับใช้เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ ดังนี้

ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน รายเดือน (บาท : คน : เดือน)	เบี้ยประชุม รายครั้ง/เดือน (บาท : คน : เดือน)
๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป.		
ประธานกรรมการของ อ.อ.ป.	๑๖,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
กรรมการของ อ.อ.ป.	๘,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
๒) คณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานอื่น ๆ		
ประธานคณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานอื่น ๆ		๑๐,๐๐๐
กรรมการชุดย่อย/อนุกรรมการ/คณะทำงานอื่น ๆ (กรรมการ)		๘,๐๐๐
กรรมการชุดย่อย/อนุกรรมการ/คณะทำงานอื่น ๆ (บุคคลภายนอก)		๘,๐๐๐
บุคลากรของ อ.อ.ป.		

จรรยาบรรณ

อ.อ.ป. กำหนดจรรยาบรรณหรือคุณธรรม และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ โดยได้นำขึ้นเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. และเวียนให้ทุกหน่วยงานรับทราบเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

๑. จรรยาบรรณคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

กรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่วางนโยบาย และควบคุมดูแลกิจการของ อ.อ.ป. ดังนั้น จึงควรต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณของกรรมการของ อ.อ.ป. ที่ต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

๑) กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับขององค์กร

๒) กรรมการต้องบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ องค์กร และพนักงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร

๓) กรรมการต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ฝักใฝ่การเมือง และวางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัด เพื่อผลประโยชน์ต่อรัฐ องค์กรและพนักงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๔) กรรมการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการหรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการอยู่ ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม

๕) กรรมการพึงบริหาร โดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ข้างต้นรวมถึง

- (๑) ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเป็นกรรมการ
- (๒) ไม่ใช้ความลับขององค์กรในทางที่ผิด
- (๓) ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งขององค์กร
- (๔) ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาขององค์กร

๖) กรรมการต้องบริหารงานด้วยความระมัดระวังและไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนในภายหลัง

๗) กรรมการต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๘) กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๙) กรรมการต้องไม่เป็นผู้ประกอบการหรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญ หรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นกรรมการหรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการหรือธุรกิจการค้าใด อันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันหรือทำธุรกิจกับรัฐวิสาหกิจที่ตนเองเป็นกรรมการอยู่ ไม่ว่ากระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น

๑๐) กรรมการต้องไม่กระทำการใด อันมีลักษณะเป็นการเข้าไปบริหารหรือจัดการใด ๆ ในรัฐวิสาหกิจในลักษณะที่มีผลบั่นทอนผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจที่ตนเอง เป็นกรรมการอยู่ หรือเอื้อประโยชน์ให้บุคคล หรือนิติบุคคลใด ๆ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

๒. จรรยาบรรณผู้บังคับบัญชา

- ๑) เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละ มีความยุติธรรม และมีวินัย
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน
- ๓) ใช้วิจารณ์งานในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ
- ๔) สอนงาน แนะนำงาน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ สร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ
- ๕) รับฟังปัญหา ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและคำปรึกษาด้วยความจริงใจ มีเหตุผล

๓. จรรยาบรรณผู้ใต้บังคับบัญชา

- ๑) เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยระเบียบ และข้อปฏิบัติ
- ๒) เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบงานด้วยความสุจริตใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

- ๓) มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- ๔) มีวินัย ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ไม่แสดงอาการก้าวร้าว กระด้างกระเดื่อง

๔. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน

- ๑) ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ
- ๒) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ
- ๓) มีความสามัคคี และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ
- ๔) มีความอดทน อดกลั้น มีวินัย และเสียสละเพื่อส่วนรวม

๕) ละเว้นการใส่ร้ายป้ายสี และกระทำการในลักษณะของการแข่งขันกันเอง

๕. จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

- ๑) ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการสวอนอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- ๓) ปกป้องจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน
- ๔) ให้บริการต่อลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพเรียบร้อยอย่างเต็มใจเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้คำแนะนำช่วยเหลือ โดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง ชอบธรรม
- ๕) ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อผู้ใช้บริการ และผู้เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๖. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ๑) ใช้และรักษาทรัพย์สินของ อ.อ.ป. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ตนเองหรือบุคคลอื่น รวมทั้งช่วยกันดูแลสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบและสะอาดอยู่เสมอ
- ๒) รักษาความลับ ข้อมูล ข่าวสารของ อ.อ.ป. โดยดูแลและระมัดระวังมิให้เอกสารที่ไม่พึงเปิดเผยแก่บุคคลภายนอก
- ๓) ละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอก หรือสื่อมวลชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของหน่วยงาน โดยตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต หลีกเลี่ยงการกระทำใดที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อหน่วยงาน
- ๕) รักษาภาพพจน์ ชื่อเสียงอันดีงามของหน่วยงานให้ปรากฏต่อสาธารณชน

๗. จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑) แสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- ๒) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดุสาหะ รับผิดชอบ เอาใจใส่ ให้งานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ๓) ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และนโยบายของหน่วยงาน
- ๔) ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม อันดีงาม

❖ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

อ.อ.ป. ได้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย จึงได้มีคำสั่ง อ.อ.ป. ที่ ๑๔๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑ และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดต่อไป

❖ การเปิดเผยสารสนเทศและความโปร่งใส

อ.อ.ป. ได้มีการดำเนินการสื่อสารกับบุคคลภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม โดยมีคณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจ ทั้งข้อมูลสารสนเทศทางการเงิน และที่ไม่ทางการเงินอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ ครบถ้วน เพียงพอ สม่าเสมอและทันเวลา รวมทั้งให้ อ.อ.ป. บันทึกข้อมูลดังกล่าวในระบบ GFMIS - SOE ตามระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนดด้วย

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ซึ่งมีองค์ประกอบ คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ ที่คณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เพื่อรายงานความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินและรายงานทางการบริหารต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

คณะกรรมการชุดย่อย ประกอบด้วย

- คณะกรรมการกำกับงานด้าน CG และด้าน CSR ของ อ.อ.ป.
- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อ.อ.ป.
- คณะอนุกรรมการกลั่นกรองงานของ อ.อ.ป.
- คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายของ อ.อ.ป.
- คณะอนุกรรมการพัฒนารัฐกิจของ อ.อ.ป.
- คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ อ.อ.ป.
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
- คณะกรรมการควบคุมภายใน
- คณะกรรมการนวัตกรรมของ อ.อ.ป.

๒. การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ได้ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ด้วยการให้บุคลากรภายในองค์กรทั้งผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างรวมถึงคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. จะครอบคลุมนโยบายหลัก ๔ ด้านประกอบด้วย

๑) ด้านบทบาทและความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. คณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการของ อ.อ.ป.” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมอบหมาย อธิบดีกรมป่าไม้ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้แทนกระทรวงการคลัง และกรรมการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๑๔ ทวิ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ยึดมั่นในหลักการและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ๗ ประการ และมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการเพื่อประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้เกี่ยวข้องและเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการการของ อ.อ.ป. และฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน

๒. จัดให้มียุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับแนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐของรัฐบาลวิสาหกิจและติดตามให้มีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓. กำหนดมาตรการในการควบคุมฝ่ายจัดการอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งทบทวนและให้ความเห็นชอบกับกลยุทธ์ นโยบายที่สำคัญ และแผนงานรวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้ปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

๔. กำหนดให้มีการประเมินตนเองตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลของผู้บริหารสูงสุด และกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลงานรัฐวิสาหกิจและผลการประเมินดังกล่าว

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการย่อยหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อกำกับดูแลและกลั่นกรองงานแทนคณะกรรมการ

๖. กำกับดูแลให้มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๗. กำหนดการประชุมไว้ล่วงหน้าตลอดปีปฏิทินอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง หรือตามความจำเป็น

๘. กำกับงานด้านการบริหารบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่และจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสถานะของรัฐวิสาหกิจ ในช่วงระยะเวลานั้น ๆ (โครงสร้างอัตรากำลัง)

๙. จัดให้มีกระบวนการเพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบบัญชี การรายงานทางการเงินและการสอบบัญชี มีความเชื่อถือได้

๑๐. กรรมการของ อ.อ.ป. ที่เป็นอิสระจะต้องปราศจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจใด ๆ หรือความคาดหวังผลประโยชน์หรือความสัมพันธ์อื่นใดที่อาจมีอิทธิพลต่อความเป็นอิสระของตน

แผนการดำเนินงาน

๑. คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีส่วนร่วมในการให้ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่สำคัญในการจัดทำแผนวิสาหกิจแก่ฝ่ายจัดการ

๒. คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี ร่วมกับฝ่ายจัดการและพนักงาน

๓. จัดให้มีการประเมินตนเองรายบุคคล และการประเมินรายละเอียดของคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะจากการประเมินผล มาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการกำกับดูแลของ อ.อ.ป.

๔. มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เกี่ยวกับการถือปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลที่ดี ให้ครอบคลุมทุกหมวด ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ

๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูงสุดที่มาจากการสรรหา โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการตัวชี้วัดในการประเมินผล เพื่อนำผลการประเมินไปทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละปีซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด

๒) ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๒.๑) การจัดทำแผนวิสาหกิจ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนวิสาหกิจ ประกอบด้วยทิศทาง นโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ อ.อ.ป. ซึ่งเป็นไปตามแนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of Director : SOD) โดยแผนดังกล่าวมีความชัดเจน ครบถ้วน และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันและให้ความสำคัญกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. การเข้ามามีส่วนร่วมของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ในการจัดทำแผนร่วมกับฝ่ายจัดการ โดยคำนึงถึงนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐเป็นสำคัญ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้แผนวิสาหกิจดำเนินการไปได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี
๓. ติดตามการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานหรือมีการทบทวนแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
๔. มอบหมายหรือแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อกลั่นกรองแผนงานในเบื้องต้นก่อนที่จะนำเสนอให้คณะกรรมการทั้งคณะพิจารณาในขั้นสุดท้าย

แผนการดำเนินงาน

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำหรือทบทวนแผนวิสาหกิจหรือแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของ อ.อ.ป. โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำกับฝ่ายจัดการ
๒. ติดตามรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทุกระยะอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

๒.๒) การบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการความเสี่ยงของ อ.อ.ป. เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุตามยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เป้าหมายการดำเนินงานประจำปีและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตามเกณฑ์ประเมินผลด้วยการเชื่อมโยงและบูรณาการระบบการบริหารความเสี่ยงทั้งองค์กรและพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งปลูกฝังการบริหารจัดการเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรตลอดจนเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ อ.อ.ป. อีกทางหนึ่งด้วย

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อปลูกฝังให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ
๒. บริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยงในเชิงป้องกันและแก้ไข ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ
๓. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการประมวลผล การรายงานและการสื่อสารข้อมูล
๔. ส่งเสริมให้พนักงานและผู้บริหารทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

๕. ติดตามและประเมินผล พร้อมทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยทุกไตรมาส

แผนการดำเนินงาน

๑. ทุกส่วนงานมีการประเมินและควบคุมความเสี่ยงด้วยตนเองโดยมีคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเป็นผู้กำกับดูแล
๒. มีการทบทวนความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรของ อ.อ.ป. ในเรื่องบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง
๔. ชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องบริหารความเสี่ยงแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกระดับ

๕. ทบทวน นโยบาย คำขวัญ และกฎบัตรของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
๖. รณรงค์ให้พนักงานของ อ.อ.ป. ตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง

๒.๓) การควบคุมภายใน

คณะกรรมการการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. มีระบบควบคุมภายในเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้องค์กรมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดให้มีโครงสร้างการควบคุมภายในที่ดี ชัดเจน เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณต่อตนเอง องค์กร และบุคคลภายนอกให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบ
๓. เสริมสร้างทัศนคติให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบการทำงานที่สนับสนุนให้องค์กรมีการควบคุมภายในที่ดี อยู่ในขั้นตอนของกระบวนการปฏิบัติ ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
๔. พัฒนาและเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตาม สอบทาน ประเมินผลการควบคุมภายในของ อ.อ.ป. อย่างคุ้มค่า พอเพียง และเหมาะสม ตั้งแต่ระดับส่วนงานย่อยถึงระดับองค์กร
๕. ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามคู่มือ และสนับสนุนให้ทุกส่วนงานนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรายงานผลได้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์

แผนการดำเนินงาน

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมผู้รับผิดชอบด้านควบคุมภายใน
๒. จัดตั้งคณะทำงาน/คณะอนุทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเพื่อติดตามผลการควบคุมภายในขององค์กร โดยมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเป็นผู้กำกับดูแล
๓. ทบทวนพัฒนาระบบการควบคุมภายในและทบทวนคู่มือควบคุมภายในประจำปี

๒.๔) การตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. มีหน่วยงานตรวจสอบภายในซึ่งรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป. ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป. ต้องปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ โดยสอดคล้องตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย คณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนด

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

เพื่อให้ความเห็นที่เป็นอิสระ และเที่ยงธรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละด้าน ซึ่งจะช่วยให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี

แผนการดำเนินงาน

๑. ดำเนินงานตามขอบเขตที่กำหนดในกฎบัตรสำนักตรวจสอบภายใน อ.อ.ป. รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ

๒. รณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ตระหนักและให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน

๒.๕) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อ.อ.ป. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) เพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. ทบทวน พัฒนา ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้รองรับภารกิจหลัก และระบบการบริหารจัดการขององค์กร รวมทั้งตอบสนอง และรองรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

๒. นำระบบ ICT มาใช้ให้เหมาะสมกับรูปแบบภารกิจ กระบวนการปฏิบัติงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยคำนึงถึงการลงทุนที่คุ้มค่า

๓. ใช้ระบบ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความเสี่ยง และควบคุมภายในให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมาตรฐาน

แผนการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๖ การขัดแย้งของผลประโยชน์

อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญกับการพิจารณาเรื่องที่เกิดหรืออาจเกิดความขัดแย้งผลประโยชน์โดยจัดให้มีการควบคุมดูแลและป้องกันเกี่ยวกับกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างรอบคอบ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งของผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. โดยปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. กำหนดให้มีการรายงานทันทีที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และในกรณีที่ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีการรายงานภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

๓. สำหรับคณะกรรมการการของ อ.อ.ป. ให้มีการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินตามแบบพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

๔. รณรงค์เผยแพร่ให้พนักงานได้รู้และปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความขัดแย้งของผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนการดำเนินงาน

๑. สอบทานผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการขัดกันทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามข้อกำหนดในระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งของผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

๒. ทบทวนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งของผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. โดยมีการปรับแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๓. เผยแพร่ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งของผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. ให้ผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๒.๗ จริยธรรมและจรรยาบรรณ

อ.อ.ป. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นใน อ.อ.ป. รวมถึงคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. ทบทวนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป.
๒. ส่งเสริม ปลุกฝัง ให้ทุกคนใน อ.อ.ป. ตระหนักถึงจรรยาบรรณเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติตน และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและตระหนักถึงความเสี่ยงหากไม่มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อ.อ.ป.

แผนการดำเนินงาน

เผยแพร่จรรยาบรรณของ อ.อ.ป. ให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๒.๘) รายงานทางการเงินและการบริหาร

อ.อ.ป. ได้จัดทำรายงานทางการเงินและการบริหารเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้โดยรายงานทางการเงินของ อ.อ.ป. ได้ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจ น่าเชื่อถือว่าข้อมูลที่แสดงในรายงานทางการเงิน มีความถูกต้องเป็นที่ยอมรับทั่วไป

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. คณะกรรมการการของ อ.อ.ป. เป็นผู้กำกับดูแลการจัดทำรายงานทางการเงินและรายงานทางการเงินการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๒. คณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป. มีหน้าที่รับผิดชอบรายงานทางการเงินของ อ.อ.ป.
๓. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่ตรวจสอบและรับรองการเงินของ อ.อ.ป.

แผนการดำเนินงาน

๑. จัดให้มีถ้อยแถลงของคณะกรรมการไว้ในรายงานประจำปี โดยอธิบายถึงนโยบายและขอบเขตที่คณะกรรมการเลือกใช้ปฏิบัติและพัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยแสดงไว้ถัดจากรายงานของผู้สอบบัญชี
๒. ในรายงานประจำปีมีการเปิดเผยข้อมูลทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินอย่างครบถ้วนถูกต้องและน่าเชื่อถือ

๒.๙) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ อ.อ.ป. ทั้งข้อมูลสารสนเทศทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเชื่อถือได้เพียงพอ สม่าเสมอ ทันเวลาและเข้าถึงได้ง่าย ผ่านช่องทางข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมและดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. มีระบบช่องทางการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินอย่างครบถ้วนเพียงพอ ตรงตามความเป็นจริง เชื่อถือได้ สม่าเสมอ ทันเวลาและทัดเทียมกัน
๒. มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่มีสาระสำคัญอย่างสม่าเสมอทั้งด้านบวกและด้านลบ และให้ความสำคัญกับเนื้อหามากกว่ารูปแบบ ผ่านทางช่องทางที่กำหนด
๓. มีการเปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๔. ผู้มีส่วนได้เสียสามารถร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นต่อ อ.อ.ป. ผ่านทาง www.fio.co.th หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๒ ๓๒๔๓ หมายเลขโทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๔๑๙๗ ได้ในวันเวลาทำการ

แผนการดำเนินงาน

๑. เผยแพร่ข้อมูลผ่านทาง Website ของ อ.อ.ป. โดยแสดงข้อมูลที่สำคัญรวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และหรือคณะอนุกรรมการชุดย่อย
๒. จัดทำระบบฐานข้อมูลทั้งด้านผลผลิตจากสวนป่า และโรงงานแปรรูปไม้ของ อ.อ.ป. ด้านบัญชี รวมถึงข้อมูลด้านบุคลากรและด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร
๓. เปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปี

๓) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน โดยสนับสนุนให้มีการมีส่วนร่วมกันระหว่าง อ.อ.ป. กับผู้มีส่วนได้เสียในการสร้างความมั่นคง สร้างงาน และสร้างกิจการให้มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรรอบสวนป่า ของ อ.อ.ป. โดยให้ความช่วยเหลือในด้านการปลูกพืชแบบระบบวนเกษตรแก่เกษตรกรรอบสวนป่า
๒. มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยการนำเสนอสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล และมีความหลากหลายเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้ามากที่สุด ตลอดจนจัดให้มีการบริการหลังการขาย การรับข้อร้องเรียน และการเจรจาเมื่อสินค้ามีปัญหาด้านคุณภาพ โดยหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและยอมรับได้ทั้งสองฝ่าย
๓. ให้ความเท่าเทียมกับลูกค้าทุกรายเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจในการทำธุรกิจกับ อ.อ.ป.
๔. มุ่งดำเนินงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อชุมชน สังคม โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
๕. มุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ และดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริต โปร่งใส เป็นธรรมและเท่าเทียมกันทุกฝ่าย
๖. ส่งเสริมการแข่งขันด้านราคาการจำหน่ายไม้ที่เป็นธรรมระหว่างลูกค้าของ อ.อ.ป.

แผนการดำเนินงาน

เกษตรกร

สำรวจความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของ อ.อ.ป. โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อตอบสนองความต้องการของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้มากที่สุด

ชุมชน

๑. ดำเนินการและบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบสวนป่าของ อ.อ.ป.
๒. ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ลูกค้า

๑. สำรวจความพึงพอใจของสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของ อ.อ.ป. โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุด
๒. สร้างพันธมิตรทางธุรกิจโดยให้ความช่วยเหลือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการตลาดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ให้มีการแข่งขันด้านราคาการประมูลอย่างเสรีและยุติธรรม

หน่วยงานภายนอก

๑. ให้คำแนะนำทางวิชาการ เป็นวิทยากร ให้คำปรึกษาหรือเป็นแหล่งวิชาการเกษตรเผยแพร่ความรู้โฆษณา ประชาสัมพันธ์

๒. ให้บริการการใช้สถานที่ในการประชุมสัมมนาแก่หน่วยงานภายนอก

๔) ด้านบุคลากร

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้มีการยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ ให้โอกาสความก้าวหน้าแก่พนักงานด้วยความยุติธรรม และเสมอภาคของบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ

๑. ปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกด้วยหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมใหม่ของ อ.อ.ป.
๓. ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา อ.อ.ป. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการป่าไม้ เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

แผนการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ตอบสนองภารกิจของ อ.อ.ป.
๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
๓. ส่งเสริมค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมใหม่ของ อ.อ.ป.
๔. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๕. ถ่ายทอดความรู้ฝังแน่นเป็นความรู้สู่สาธารณะ

๓. แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางส่งเสริมและผลักดันการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาในทุกระดับเพื่อดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๒. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๓. รณรงค์และปลูกฝังให้พนักงานทุกระดับมีคุณธรรม และจริยธรรม โดยให้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของ อ.อ.ป. เสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเห็นคุณค่าของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. จัดฝึกอบรมหลักสูตรการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้กับพนักงาน ลูกจ้าง เพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๔. หลักการและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

๑) หมวดที่ ๑ บทบาทของภาครัฐ

หลักการ

อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจจัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงการคลัง มีอำนาจและบทบาทหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ฉะนั้น ภาครัฐจึงมีหน้าที่กำกับดูแล จะต้องให้ความสำคัญในการเพิ่มมูลค่ากิจการ แต่อีกบทบาทหนึ่งภาครัฐยังต้องปฏิบัติการในฐานะผู้ดูแลผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมตามกฎหมายทั่วไปด้วยในฐานะทำหน้าที่แทนประชาชน และภาครัฐมีหน้าที่กำกับดูแล อ.อ.ป. ด้วย โดยการคัดเลือกกรรมการเพื่อทำหน้าที่แทน นอกจากนี้ ภาครัฐมีสิทธิสูงสุดในการตัดสินใจเรื่องการปรับเปลี่ยนนโยบายที่สำคัญของ อ.อ.ป. ดังนั้น ภาครัฐจึงควรตระหนักในหน้าที่และสิทธิของตนและควรใช้สิทธิต่าง ๆ ที่มีในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ภาครัฐควรกำหนดหลักการและแนวทางของหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ โดยภาครัฐควรมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดการถ่วงดุลที่ดีในการกำกับดูแล รวมถึงภาครัฐควรมีส่วนในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของ อ.อ.ป. โดยไม่เข้าไปแทรกแซงการบริหารงานประจำ แต่ยังคงมี การติดตามและกำกับให้ อ.อ.ป. ดำเนินงานตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ของ อ.อ.ป.

แนวทางปฏิบัติ

(๑) อ.อ.ป. เสนอข้อมูลทุกประเภททั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อเป็นข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดแนวนโยบาย ผู้ถือหุ้นภาครัฐของรัฐวิสาหกิจ (Statement of Directions : SOD) ได้ครบถ้วนและสมดุลอย่างเป็นระบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐโดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- รายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและเป็นมาตรฐานเพียงพอต่อการกำกับดูแลองค์กรของคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

- รายงานการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากล

- รายงานการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ อ.อ.ป.

(๒) อ.อ.ป. ต้องยึดแนวนโยบายเจ้าของ/หน่วยงานกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจ เป็นแนวทางสำหรับกำหนดทิศทางการประกอบธุรกิจสถาบันการเงินและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างเคร่งครัด พร้อมผลักดันให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

(๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เป็นที่ยอมรับ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของเจ้าของ/หน่วยงานกำกับดูแลทุกหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสมดุล

๒) หมวดที่ ๒ สิทธิและความเท่าเทียมกันของภาครัฐ

หลักการ

ภาครัฐมีหน้าที่กำกับดูแลกิจการ อ.อ.ป. ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยภาครัฐแต่งตั้งคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ให้ทำหน้าที่แทนตน ภาครัฐต้องกำหนดให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียของตนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันมิให้มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และสามารถตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของ อ.อ.ป. โดยภาพรวม

แนวทางปฏิบัติ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ต้องให้ความสำคัญในสิทธิของภาครัฐและไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิของภาครัฐ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายที่สำคัญของ อ.อ.ป. จึงควรมีสหสิทธิได้รับข้อมูลอย่างถูกต้อง เพียงพอ และทันเวลาต่อการตัดสินใจ โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารสิทธิต่อผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมาย และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีสาระสำคัญครบถ้วน และเป็นระบบ โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ นโยบายการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน นโยบายการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยง นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๓) หมวดที่ ๓ คณะกรรมการของ อ.อ.ป.

หลักการ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีหน้าที่ในการกำกับดูแล อ.อ.ป. ให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของภาครัฐ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จึงพึงปฏิบัติงานตามหลักความไว้วางใจ (Fiduciary Duty) และกำกับดูแลให้กรรมการของ อ.อ.ป. ฝ่ายจัดการ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง (Duty of Care) และซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Duty of Loyalty) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ควรมีองค์ประกอบทางความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และควรเข้าใจขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. รวมถึงกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของภาครัฐในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้มอบหมายหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการชุดย่อย/ คณะอนุกรรมการ และฝ่ายจัดการ แต่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ยังคงรับผิดชอบโดยรวมต่องานที่ได้มอบหมายจากเจ้าของและหน่วยงานกำกับดูแล โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่สำคัญ ดูแลให้ อ.อ.ป. มีกลไกในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และติดตาม ดูแลผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ อ.อ.ป. ดำเนินธุรกิจอย่าง เป็นธรรม โปร่งใส รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี และสร้างคุณค่าให้ อ.อ.ป. อย่างเหมาะสมในระยะยาวในอนาคต

แนวทางปฏิบัติ

(๑) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. คณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการของ อ.อ.ป.” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมอบหมาย อธิบดีกรมป่าไม้ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้แทนกระทรวงการคลัง และกรรมการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) แนวทางการแต่งตั้งกรรมการของ อ.อ.ป. จะต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

(๒.๑) ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนารัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะการกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย กำหนดให้มี Skill Matrix หลัก ๔ ด้าน ได้แก่ การเงิน บัญชี กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๒.๒) ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ความสามารถจากภาคธุรกิจต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น (กรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง หมายถึง ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการที่มีใช้โดยตำแหน่ง ภาคธุรกิจ หมายถึง ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่มีใช้ส่วนราชการ)

(๒.๓) ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็น กรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๒.๔) ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒.๕) ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒.๖) ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวง เจ้าสังกัดซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่ เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้ง เพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน ๑ คน

(๒.๗) ในกรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพิจารณามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลา และเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้น โดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

(๒.๘) กรณีกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

(๒.๙) กรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้น เกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทน เว้นแต่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ซึ่งจะประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าวยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้

(๓) การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งของกรรมการ ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗ ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่า ๓ แห่งมิได้ ทั้งนี้ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วย การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรค ๑ ไม่รวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

(๔) วาระการดำรงตำแหน่ง พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘ ววรรค ๒ กรรมการของรัฐวิสาหกิจที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง ตามกฎหมายหรือพระราชกฤษฎีกาให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๓ ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

(๕) การแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง ดำเนินการ ดังนี้

(๕.๑) การแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใดให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น การจัดทำบัญชีรายชื่อกรรมการตามวรรค ๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๕.๒) การแต่งตั้งผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นกรรมการ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ให้แต่งตั้งผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นกรรมการด้วย ๑ คน จะต้องมิฉะนั้นสื่อกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งด้วยทุกครั้ง

(๕.๓) การแต่งตั้งข้าราชการอัยการ/ตุลาการหรือผู้พิพากษาเป็นกรรมการ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๗ ววรรคสาม บัญญัติ ห้ามมิให้พนักงานอัยการดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐในทำนองเดียวกัน หรือดำรงตำแหน่งใดในห้างหุ้นส่วนในบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์มุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน หรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นในลักษณะเดียวกัน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ข้าราชการอัยการต้องไม่เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐในทำนองเดียวกัน และไม่เป็นกรรมการ ผู้จัดการที่ปรึกษา กฎหมาย หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่มีลักษณะทำนองเดียวกับห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีวัตถุประสงค์มุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน หรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

(๖) กรรมการจะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง ๓ ปี ตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคณะรัฐมนตรีให้ออก ในกรณีที่คณะกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน หรือให้เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของคณะกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

(๗) พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕ ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๗.๑) มีสัญชาติไทย

(๗.๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์

(๗.๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์และเหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

(๗.๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย ทุกจริต

(๗.๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗.๕.๑) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ

(๗.๕.๒) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อขาย ผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๗.๕.๓) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

(๗.๖) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง เว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(๗.๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๗.๗.๑) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่

(๗.๘) ไม่เป็นผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น หรือ ผู้ถือหุ้นของนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่

(๗.๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น เว้นแต่ คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือดำรงตำแหน่งอื่นในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น

(๗.๑๐) ไม่เป็นกรรมการหรือ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น เว้นแต่เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้บริหาร โดยการมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

(๘) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

(๘.๑) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐ โดยกำหนดให้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป็นประจำทุกปี

(๘.๒) มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ผู้ช่วยการ อ.อ.ป. และกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน

(๘.๓) อนุมัติแผนยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ และนโยบายที่สำคัญของ อ.อ.ป. โดยกำหนดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เป็นประจำทุกปี

(๘.๔) ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ และผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ไตรมาสละ ๑ ครั้ง

(๘.๕) กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. มีระบบบัญชี การรายงานทางการเงิน ระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป.

(๘.๖) กำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการรับผิดชอบการบริหารงานตามกรอบนโยบายที่วางไว้ โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ไม่แทรกแซงการตัดสินใจและการบริหารงานของฝ่ายจัดการ

(๘.๗) กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. ดำเนินงานตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายการดำเนินงานที่ได้มอบหมายไว้

(๘.๘) ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการบรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และนโยบายการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

(๘.๙) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. เป็นที่ตั้ง และไม่กระทำการใด ๆ อันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งของผลประโยชน์ต่อ อ.อ.ป.

(๘.๑๐) กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. มีนโยบายและวิธีปฏิบัติ เรื่อง ความขัดแย้งของผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. เพื่อให้การทำการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงาน และเป็นประโยชน์ต่อ อ.อ.ป. โดยผู้ที่มีความขัดแย้งของผลประโยชน์นั้น ไม่ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเข้าทำรายการดังกล่าว รวมทั้งให้มีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

(๘.๑๑) กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. มีนโยบายและวิธีปฏิบัติในการรักษาความลับ (Confidentiality) การรักษาความน่าเชื่อถือ (Integrity) ความพร้อมใช้ (Availability) ของข้อมูล รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของ อ.อ.ป. และมาตรการป้องกันมิให้กรรมการของ อ.อ.ป. ฝ่ายจัดการ และผู้ใดก็ตามที่สามารถเข้าถึงข้อมูล นำข้อมูลไปใช้โดยมิชอบ

(๙) การประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๙.๑) มีการกำหนดการประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นรายปี และแจ้งล่วงหน้าให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทราบก่อนปีบัญชี

(๙.๒) มีการประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นประจำทุกเดือน และในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องทันการณ์

(๙.๓) กำกับดูแลให้กรรมการของ อ.อ.ป. และฝ่ายจัดการมีอิสระที่จะเสนอเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อ อ.อ.ป. เข้าสู่วาระการประชุม

(๙.๔) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน ก่อนวันประชุม

(๙.๕) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นสำหรับการตัดสินใจในการประชุม โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับข้อมูลจากฝ่ายจัดการที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตที่กำหนด

(๙.๖) ในกรณีที่ฝ่ายจัดการมีการเสนอวาระการประชุมเพิ่มเติม ฝ่ายจัดการนำเสนอประธานกรรมการของ อ.อ.ป. ตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การประชุมของคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเพิ่มวาระการประชุมดังกล่าวก่อนการประชุม

(๙.๗) กรรมการของ อ.อ.ป. ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับ อ.อ.ป. จะต้องงดเว้นจากการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและออกเสียงลงมติหรือออกจากที่ประชุมในวาระการประชุมนั้น

(๙.๘) กรรมการของ อ.อ.ป. แต่ละคนต้องเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

(๙.๙) กำหนดให้กรรมการอิสระมีการประชุมระหว่างกันเองอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการดำเนินงานของ อ.อ.ป. โดยไม่มีกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการของ อ.อ.ป. ที่เป็นผู้แทนกระทรวงการคลัง กรรมการของ อ.อ.ป. ที่เป็นผู้แทนกระทรวงการคลัง และฝ่ายจัดการร่วมด้วย และแจ้งให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทราบผลการประชุมด้วย

(๙.๑๐) จัดให้มีระบบการบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการของ อ.อ.ป./คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ/คณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อให้รายงานการประชุมมีความถูกต้องและครบถ้วน

๑๐) การพัฒนาคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

(๑๐.๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการของ อ.อ.ป. ใหม่ ได้รับคำแนะนำและมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยดำเนินการ ดังนี้

- จัดให้มีการแจกคู่มือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ อ.อ.ป.
- จัดให้มีการชี้แจงหรือบรรยาย (การปฐมนิเทศ) โดยผู้บริหารระดับสูงของ อ.อ.ป.
- จัดให้มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงของ อ.อ.ป.

(๑๐.๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

(๑๐.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพ และความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

(๑๑) อ.อ.ป. ได้กำหนดค่าตอบแทนกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของ กรรมการของ อ.อ.ป. โดยตรง จึงควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเปิดเผยและควรเปิดเผยถึงนโยบายค่าตอบแทน และรายละเอียดค่าตอบแทนของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(๑๑.๑) อ.อ.ป. ได้พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ให้ อ.อ.ป. เป็นผู้ที่มีอำนาจอนุมัติกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุม กรรมการของ อ.อ.ป. ตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ

(๑๑.๒) เปิดเผยรายละเอียดค่าตอบแทนที่กรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์ของกรรมการของ อ.อ.ป. โดยตรง ด้วยความโปร่งใส ในรายงานประจำปีของ อ.อ.ป.

(๑๒) การดำเนินงานเกี่ยวกับผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(๑๒.๑) จัดตั้งคณะกรรมการชด้อย่อยเพื่อสรรหาผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติ มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และ วิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

(๑๒.๒) กำกับดูแลให้ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. จัดให้มีโครงสร้างผู้บริหารระดับสูง ภาระหน้าที่ (Job Description) และคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสม

(๑๒.๓) กำกับดูแลให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญ (Key Positions) ของ อ.อ.ป.

(๑๒.๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมและพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

(๑๒.๕) กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ผู้บริหารระดับสูง และ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ผู้บริหารระดับสูง ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผล ดังกล่าว ปีละ ๒ ครั้ง

(๑๒.๖) กำกับดูแลให้ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการดำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถของ อ.อ.ป. ไว้

(๑๒.๗) จัดตั้งคณะกรรมการชด้อย่อยเพื่อพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนของ อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการทบทวนความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

(๑๓) การประเมินผลคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(๑๓.๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งแบบรายคณะและรายบุคคล โดยจัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นรายคณะ และ รายบุคคล อย่างเป็นระบบ และมีความถี่ในการประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๑๓.๒) อ.อ.ป. มีการรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. รับทราบ โดย คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ร่วมพิจารณาและอภิปรายผลประเมินตนเองในที่ประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. อย่างเป็นทางการ พร้อมให้ข้อเสนอแนะและความเห็นในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. อย่างชัดเจนและมีสาระสำคัญ และนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำเป็นแผนพัฒนา ศักยภาพการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. รวมถึงนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

๔) หมวดที่ ๔ บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

หลักการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีความสำคัญในการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ดังนั้น คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จึงได้กำหนดให้คณะกรรมการกำกับการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของ อ.อ.ป. ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดทำนโยบายพร้อมแนวทางการปฏิบัติด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการตามมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับ และกำกับดูแลให้มีกลไกและการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาการดำเนินงานและระมัดระวังการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ไม่ให้กระทำการใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้น

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำหนดให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดทำนโยบายและแนวทางการปฏิบัติด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการตามมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับชัดเจน มีการกำกับดูแลให้มีกลไกที่ทำให้มั่นใจว่า กิจกรรมประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเป็นแนวทางให้ อ.อ.ป. สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายเป็นไปด้วยความยั่งยืนโดยจัดทำนโยบายหรือแนวปฏิบัติ โดยครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้

(๑.๑) ความรับผิดชอบต่อภาครัฐ/หน่วยงานกำกับดูแล โดยภาครัฐในฐานะทำหน้าที่แทนประชาชน และมีหน้าที่กำกับดูแล อ.อ.ป. มุ่งสร้างความแข็งแกร่งให้กับ อ.อ.ป. และธุรกิจในระยะยาวและ ยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใส รอบคอบ และจริยธรรมทางธุรกิจ ภายใต้มาตรฐานและประมวลจริยธรรมของ อ.อ.ป. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับหน่วยงานกำกับดูแล นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังตระหนักถึงผลกระทบของการดำเนินธุรกิจที่มีต่อสังคม โดยมุ่งมั่นนำเอาประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมมาบูรณาการในการกำกับดูแลกิจการ กระบวนการจัดการความเสี่ยง และการกำหนดกลยุทธ์ของ อ.อ.ป.

(๑.๒) ความรับผิดชอบต่อกรรมการของ อ.อ.ป.

- ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการของ อ.อ.ป. และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มศักยภาพของกรรมการของ อ.อ.ป. ให้พร้อมต่อการแข่งขัน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และเปิดโอกาสให้กรรมการของ อ.อ.ป. ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเสริมสร้างความรู้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง กำกับ ดูแล ให้กรรมการของ อ.อ.ป. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของ อ.อ.ป. คำสั่งต่าง ๆ วิธีปฏิบัติงาน คู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

- รับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของกรรมการของ อ.อ.ป. พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปราศจากอคติใด ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- ปฏิบัติต่อกรรมการของ อ.อ.ป. ด้วยความสุภาพ และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และหลีกเลี่ยงการดำเนินการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมซึ่งอาจคุกคาม และสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของกรรมการ โดยใช้วาจาที่สุภาพ ไม่ใช้คำพูดหยาบคาย ให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล ให้ความมั่นใจในเรื่องสวัสดิภาพ สวัสดิการ รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่กรรมการ ด้วยความยุติธรรม ความสุจริตใจ ดูแลกรรมการของ อ.อ.ป. ในเรื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้อยู่ในระดับที่

เหมาะสมสร้างความเข้าใจและมั่นใจให้แก่กรรมการของ อ.อ.ป. โดยการชี้แจงและให้คำปรึกษาในเรื่องการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่กรรมการของ อ.อ.ป. ภายใต้กรอบมาตรฐานเดียวกัน

- สื่อสารให้กรรมการของ อ.อ.ป. เข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและบทบาท เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณทั่วทั้ง อ.อ.ป. อาทิเช่น จัดประชุมเพื่อทบทวนเรื่องจรรยาบรรณและบทบาทหน้าที่ของกรรมการของ อ.อ.ป. ที่พึงปฏิบัติ

(๑.๓) ความรับผิดชอบต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. สรรหาและว่าจ้างบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ที่ตรงกับลักษณะของ อ.อ.ป. โดยให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง มีการแต่งตั้งและโยกย้าย การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้รางวัล และการลงโทษพนักงาน ด้วยความสุจริตและยุติธรรม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. นั้น อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. อยู่เสมอ ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ ทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

(๑.๔) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นธรรม การเก็บรักษาข้อมูลลูกค้า การบริการหลังการจำหน่าย ตลอดจนช่วงอายุผลิตภัณฑ์/สินค้าและบริการของ อ.อ.ป. มีการติดตามวัดผลความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์/สินค้าและบริการของ อ.อ.ป. รวมทั้งการโฆษณาประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมการจำหน่าย และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้อำนวยการสำนักองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาค เขต และสำนักต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าวต้องมุ่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ลูกค้าและประชาชนทั่วไป

(๑.๕) ความรับผิดชอบต่อพันธมิตรทางธุรกิจ โดยมีการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงที่เป็นธรรม การช่วยให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการผลิตและให้บริการให้ได้มาตรฐาน ชี้แจงและดูแลให้พันธมิตรทางธุรกิจ เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานตนเองอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงติดตามตรวจสอบและประเมินผลพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน

(๑.๖) ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมของ อ.อ.ป. โดยนำความรู้และประสบการณ์ทางธุรกิจมาพัฒนาโครงการที่สามารถสร้างเสริมประโยชน์ต่อชุมชนโดยรวมของ อ.อ.ป. ได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการติดตามและวัดผลความคืบหน้าและความสำเร็จในระยะยาว และป้องกัน ลด จัดการและดูแลให้มั่นใจว่า อ.อ.ป. จะไม่สร้างหรือก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมการใช้ทรัพยากร การใช้พลังงาน (สำหรับการให้บริการ หรือการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน) เช่น การใช้น้ำ การใช้ทรัพยากรหมุนเวียน เป็นต้น

(๑.๗) การแข่งขันอย่างเป็นธรรม โดยมีการประกอบธุรกิจอย่างเปิดเผยโปร่งใสและไม่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบและพัฒนาระบบการ/ระบบการบริหารจัดการเพื่อการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรมตามกรอบนโยบายฯ ที่กำหนด รวมถึงประเมินคุณภาพ/ประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบบริหารจัดการเพื่อการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม ที่มีสาระครบถ้วนและเป็นระบบ ดังนี้

(๑.๗.๑) แนวทางปฏิบัติในการรับมือข้อต่อคู่แข่งและเจ้าหนี้

- แนวทางปฏิบัติในการรับมือข้อต่อคู่แข่งทางการค้าของ อ.อ.ป. ไม่มีนโยบายแข่งขันด้วยการใส่ร้ายป้ายสี กลั่นแกล้ง หรือบิดเบือนข้อเท็จจริงของคู่แข่ง โดย อ.อ.ป. จะประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เช่น การจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้บริหารและผู้บริหารงานของคู่แข่ง เป็นต้น ตลอดจนไม่พยายามทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้ายไม่กล่าวหาในทางร้ายแก่คู่แข่งทางการค้า โดยปราศจากซึ่งมูลความจริง

- แนวทางปฏิบัติในการรับมือข้อต่อเจ้าหนี้ อ.อ.ป. มีแนวทางปฏิบัติในการเข้าถึงและจัดหาแหล่งเงินทุน และการบริหารจัดการแหล่งเงินทุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ อ.อ.ป. มีฐานของแหล่งเงินทุนที่มั่นคงและเพียงพอที่จะรองรับการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง อ.อ.ป. จะพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัดหาแหล่งเงินทุนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ของ อ.อ.ป. ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ อ.อ.ป. จะพิจารณาใช้แหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนและโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับรองรับการดำเนินงานของธนาคาร ในแต่ละช่วงเวลา โดย อ.อ.ป. จะดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงานที่กำกับดูแล และตามที่กฎหมายกำหนด และอยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เช่น การจัดหาแหล่งเงินทุนจากการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชนในการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป.

(๑.๗.๒) การส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยต่อต้านการผูกขาดและการเลือกปฏิบัติทางการค้า อ.อ.ป. ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะที่สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับของการแข่งขัน และสนับสนุนการต่อต้านการผูกขาด โดยใส่ใจต่อบริบทสภาพแวดล้อมของ อ.อ.ป. และไม่ฉวยโอกาส เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขัน และการแข่งขันที่เป็นธรรม

(๑.๗.๓) การบริหารจัดการทางการเงินตามเงื่อนไขตลาดที่ครอบคลุม

- แนวทางการเข้าถึงและจัดหาเงินทุนอย่างโปร่งใส อ.อ.ป. มุ่งเน้นการสร้างสมดุลอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว และการเป็นหน่วยงานที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งมีการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินงานตามภารกิจและนโยบายที่ได้รับมอบหมาย อ.อ.ป. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดหาแหล่งเงินทุน เพื่อให้ อ.อ.ป. มีฐานของแหล่งเงินทุนที่มั่นคงและเพียงพอที่จะรองรับการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง อ.อ.ป. จะพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัดหาแหล่งเงินทุนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ของ อ.อ.ป. ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

- การจัดทำบัญชีการเงินตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และการแยกบัญชีการเงินเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อ.อ.ป. ปฏิบัติตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๓ และแสดงรายการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมนโยบายรัฐไว้เป็นส่วนหนึ่งของงบการเงิน โดยเปิดเผยรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัญชีธุรกรรมนโยบายรัฐไว้เป็นรายการแยกต่างหากในหมายเหตุประกอบงบการเงินตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลเกี่ยวกับการดาเนินธุรกรรมนโยบายรัฐ

(๑.๗.๔) การกำหนดช่องทางรับข้อร้องเรียนและการชดเชย กรณีคู่แข่งและเจ้าหนี้ถูกละเมิดสิทธิ ตามกฎหมายของ อ.อ.ป. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมุ่งปฏิบัติให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจสูงสุดโดยมีช่องทางในการสื่อสาร การรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ

- ช่องทางหมายเลขโทรศัพท์ หมายเลข ๐ ๒๒๘๒ ๓๒๔๓ - ๗ โทรสาร หมายเลข ๐ ๒๒๘๒ ๔๑๙๗

- ช่องทางจดหมายถึง อ.อ.ป. เลขที่ ๗๖ ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

- การร้องเรียนด้วยตนเองผ่านศูนย์ปราบปรามการทุจริตของ อ.อ.ป. เลขที่ ๗๖ ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

- ช่องทางเว็บไซต์ www.fio.co.th

- ช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : fiocenter@gmail.com

- ช่องทางออนไลน์ อาทิเช่น Facebook องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

- ตู้ปณ.๑๐๑๐๐ ปณ.พ.หลานหลวง กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

อ.อ.ป. จัดให้มาตรการชดเชยกรณีที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับความเสียหายจากการที่ อ.อ.ป. ละเมิดสิทธิตามกฎหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๑.๗.๕) การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับกลุ่มลูกค้าและผู้ส่งมอบ อ.อ.ป. ส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและแสดงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุตามหลักความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอื่น

(๑.๗.๖) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและต่อต้านการรับสินบน ที่จะนำไปสู่การสร้างได้เปรียบในการแข่งขันทางการตลาด โดยปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องและกำหนดให้มีการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันต่อสาธารณะ มีการเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงสนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจ มีและประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายด้วย

(๑.๗.๗) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ แผนแม่บทระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยใช้มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลนำมาเทียบเคียงกับแนวทางการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น มาตรฐาน ISO ๒๖๐๐๐, GRI (Global Reporting Initiative) Standards, หลักเกณฑ์ Sustainable Development Goals (SDGs) ของสหประชาชาติ เป็นต้น

(๑.๗.๘) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำหนดให้มีแนวทางปฏิบัติในการระบุจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดระดับการสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อให้มีการกำกับดูแลและวิธีปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงให้มีการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมการดำเนินงานในการยกระดับความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของ อ.อ.ป. ในระยะยาว

(๑.๗.๙) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการตามนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียส่วนเสียไว้ในรายงานการพัฒนาความยั่งยืนประจำปี

(๑.๗.๑๐) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๕) หมวดที่ ๕ ความยั่งยืนและนวัตกรรม

หลักการ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีหน้าที่กำกับดูแล และจัดให้มีนโยบายคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการนวัตกรรมและการพัฒนาความยั่งยืนของ อ.อ.ป. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมและการพัฒนาความยั่งยืนที่ชัดเจนและเป็นระบบ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลดำเนินงานของธนาคารตามนโยบายและคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการนวัตกรรมและการพัฒนาความยั่งยืน

(๑.๑) ให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนบริหารจัดการนวัตกรรมระยะยาวและประจำปีที่สุดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร และจัดให้มีการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการนวัตกรรม การประเมินคุณภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการ

(๑.๒) กำกับดูแลให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ ค้นหา ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของ อ.อ.ป. ตามแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาความยั่งยืนที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ใช้ปัจจัยความยั่งยืนเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบในเชิงบูรณาการ รวมถึงการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาความยั่งยืนและนำผลประเมินที่ผ่านมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม

(๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีการส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้บริการและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดงบประมาณในเรื่องของนวัตกรรมไว้ในแผนการดำเนินงาน (Operational Plan) อย่างชัดเจน

(๒.๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีแผนนวัตกรรมระยะยาวและแผนนวัตกรรมประจำปีที่สุดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. โดยให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีบัญชี รวมถึงมีการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนนวัตกรรมประจำปี

(๒.๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีคู่มือบริหารจัดการนวัตกรรมเพื่อให้ทุกหน่วยงานภายใน อ.อ.ป. ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการนวัตกรรม

๖) หมวดที่ ๖ การเปิดเผยข้อมูล

หลักการ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ อ.อ.ป. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสียกลุ่มต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ครบถ้วน เพียงพอ ทันเวลา และเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียสามารถใช้ในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ดูแลให้มีช่องทางการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีกระบวนการการจัดหาข้อมูลที่สำคัญของ อ.อ.ป. ทั้งข้อมูลด้านการเงินและด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน

(๑.๑) การเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานประจำปี ที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล เชื่อถือได้ ทั้งในด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน

(๑.๑.๑) ด้านการเงิน ควรประกอบด้วย

- งบการเงิน ได้แก่ งบดุล งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน และการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชี
- คณะกรรมการของ อ.อ.ป. หรือคณะกรรมการตรวจสอบอธิบายถึงความรับผิดชอบของตน ในการจัดทำรายงานทางการเงิน

(๑.๑.๒) ด้านที่ไม่ใช่การเงิน ควรประกอบด้วย

- โครงสร้างขององค์กร
- ประวัติของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. (อายุ, วุฒิการศึกษา, ประวัติประสบการณ์ทำงาน, ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และอื่น ๆ
- ข้อมูลประวัติผู้บริหาร
- การอธิบายเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้งปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน
- งบการเงินที่ได้รับการรับรองจากผู้สอบบัญชี
- รายงานความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป. /คณะกรรมการตรวจสอบต่อรายงานทางการเงิน

- ความเสี่ยงหลักของการดำเนินธุรกิจ
- นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการของ อ.อ.ป.
- นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง
- จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการชุดย่อยเป็นรายบุคคล

- นโยบาย โครงสร้างและการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามมาตรฐานสากล
- นโยบาย และการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- นโยบาย และผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน
- สภาพธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจและกลยุทธ์

(๑.๒) การเปิดเผยข้อมูลผ่าน Website ของ อ.อ.ป. เช่น รายงานประจำปี ข้อมูลโครงการลงทุนที่สำคัญ การจัดซื้อจัดจ้าง การแถลงทิศทางนโยบายขององค์กรโดยผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายรัฐ แผนงานที่สำคัญ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและกิจกรรมส่งเสริมผลการดำเนินงานด้านการเงิน ผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่การเงิน

(๑.๓) ระยะเวลาการเผยแพร่รายงานประจำปีต้องสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ โดยมีการจัดทำและเปิดเผยรายงานประจำปีภายใน ๑ เดือน หลังจากได้รับการรับรองงบการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

(๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญได้อย่างถูกต้อง เพียงพอ เชื่อถือได้ สม่าเสมอ ทันเวลาเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน

(๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ด้วยวิธีที่สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียของ อ.อ.ป. สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๔) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้บุคลากรมีความพร้อมและเพียงพอในการจัดทำข้อมูลและสื่อสารข้อมูลสำคัญข้างต้นต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

๗) หมวดที่ ๗ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

(๗.๑) การบริหารความเสี่ยง

หลักการ

ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่อาจทำให้แผนงานหรือการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ไม่บรรลุตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อองค์กร ทั้งนี้ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม จะสามารถป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้น คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อให้สามารถกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจให้มีการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวอย่างของความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านตลาด ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ความเสี่ยงด้านบุคคล ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการและระบบ เป็นต้น

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ต้องมีความรู้ความเข้าใจในความเสี่ยงที่สำคัญของ อ.อ.ป. และมีความเข้าใจเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารความเสี่ยงอย่างเพียงพอ

(๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ต้องพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. และจัดให้มีระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป. ให้เป็นไปตามพันธกิจ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

(๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. เป็นประจำทุกปี

(๔) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับความเสี่ยง และหน่วยงานบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งติดตามกำกับดูแลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ที่กำหนดภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดีได้อย่างทั่วถึง

(๕) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและสอบทานประสิทธิภาพของระบบบริหารความเสี่ยง พร้อมทั้งเปิดเผยรายงานการสอบทานไว้ในรายงานประจำปี

(๖) คณะกรรมการตรวจสอบต้องให้ความเห็นถึงความเสี่ยงเพียงพอของระบบบริหารความเสี่ยง

(๗) จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง เสนอคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นรายไตรมาส

(๘) จัดทำรายงานผลการประชุมคณะกรรมการกำกับความเสี่ยง และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง เสนอคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นรายไตรมาส

(๙) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มอบหมายให้คณะกรรมการกำกับความเสี่ยงมีอำนาจในการอนุมัติแผนบริหารความเสี่ยง

(๗.๒) การกำกับดูแลการควบคุมภายใน

หลักการ

ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลเป็นส่วนสำคัญของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ต้องถือเป็นความรับผิดชอบหลักในการจัดให้มีระบบการควบคุมที่ดี เพื่อพิทักษ์เงินลงทุนและสินทรัพย์ของ อ.อ.ป. อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานการตรวจสอบภายใน เป็นงานที่สำคัญในโครงสร้างของ อ.อ.ป. ซึ่งแตกต่างจากงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชี ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่สำคัญในการคอยสอดส่องดูแลระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบรายงานที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ และให้ความมั่นใจว่า อ.อ.ป. มีระบบที่มีประสิทธิผล ซึ่งเสริมความน่าเชื่อถือให้กับงบการเงิน โดยรายงานประจำปีเป็นเอกสารการสื่อสารที่สำคัญที่สุดของ อ.อ.ป. ลูกจ้าง ลูกค้า เจ้าหนี้ และสังคมในวงรวม ผู้สอบบัญชีมีหน้าที่รายงานต่อ อ.อ.ป. โดยให้ความเห็นที่เป็นอิสระและอย่างตรงไปตรงมาถึงความเชื่อถือได้ของงบการเงิน และสารสนเทศอื่นบางเรื่องที่เสนอตามมาตรฐานที่สูงและตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนั้น การรายงานอย่างโปร่งใสและถูกต้องของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และการตรวจสอบที่เข้มงวดตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้สอบบัญชี จึงเป็นกลไกที่สำคัญยิ่ง ซึ่งผู้สอบบัญชีมีความรับผิดชอบ ๒ ด้าน ได้แก่ รายงานที่ส่งให้ อ.อ.ป. ตามที่กฎหมายกำหนด และเรื่องอื่น ๆ ตามความต้องการของกระทรวงการคลัง และรายงานเป็นการภายในที่ส่งให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. เกี่ยวกับการดำเนินงานและอื่น ๆ กฎหมายกำหนดให้ อ.อ.ป. ต้องจัดทำและเก็บรักษาบัญชีและจัดทำรายงานเกี่ยวกับฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ดังนั้น รายงานทางการเงิน จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ต้องรายงานความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในการดูแลกิจการ โดยการทำรายงานประจำปีและงบการเงินส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และกระทรวงการคลัง ดังนั้น การเข้าใจถึงบทบาทพื้นฐานและความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และผู้สอบบัญชี จึงมีความสำคัญยิ่งต่อระบบการรายงานทางการเงิน รวมถึง อ.อ.ป. ต้องจัดให้มีรายงานการบริหารในระดับและรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้ใช้รายงานในกระบวนการจัดทำรายงานทางการเงิน มีบุคคลหลายฝ่ายเกี่ยวข้องตั้งแต่ นักบัญชี ผู้จัดทำ ผู้ใช้งบการเงิน ความน่าเชื่อถือของงบการเงินขึ้นอยู่กับคุณภาพและความเข้มงวดในการรักษามาตรฐานของผู้ที่เกี่ยวข้อง การรักษาความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินให้เป็นไปโดยสม่ำเสมอตามมาตรฐานที่ดี และมีจุดตรวจสอบคุณภาพไว้ในระบบ ย่อมเป็นประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสียของธนาคาร

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญของการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในรวมทั้งมีหน้าที่กำกับดูแลให้คณะกรรมการตรวจสอบปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน

(๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และประธานคณะกรรมการตรวจสอบควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ

(๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

(๔) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. มีกระบวนการ กลไก หรือเครื่องมือที่ทำให้คณะกรรมการตรวจสอบสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

(๕) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้ผู้สอบบัญชีได้รับข้อมูลครบถ้วนและเพียงพอที่จะสอบทานรายงานทางการเงินและรายงานอื่น ๆ ที่คณะกรรมการออกควบคู่กับรายงานทางการเงินที่ตนได้ตรวจสอบแล้ว และมีสิทธิที่จะแสดงความเห็นหากรายงานอื่นไม่สอดคล้องกับงบการเงินที่ได้ตรวจสอบแล้ว

(๖) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีบุคคลหรือหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและสอบทานประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน พร้อมทั้งเปิดเผยรายงานการสอบทานไว้ในรายงานประจำปี

(๗) คณะกรรมการตรวจสอบให้ความเห็นถึงความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน

(๘) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานประจำปีของระบบการตรวจสอบภายใน ระบบการควบคุมภายใน ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๙) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ติดตามผลการดำเนินงานของระบบการตรวจสอบภายใน ระบบการควบคุมภายใน ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมมอบข้อสังเกต เพื่อเสริมสร้างความเพียงพอของแต่ละระบบดังกล่าว

(๗.๓) นโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับใน อ.อ.ป. รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ได้รับทราบ และสนับสนุนให้มีการปลูกฝังให้ฝ่ายจัดการและผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว รวมถึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (คปท.) ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐของ อ.อ.ป. โดยรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาสต่อคณะกรรมการปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (คปท.)

๘) หมวดที่ ๘ จริยธรรมและจรรยาบรรณ

หลักการ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีหน้าที่กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องของจรรยาบรรณและกำกับดูแลให้กรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารระดับสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกันรวมถึงจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และฝ่ายบริหารจะให้การสนับสนุนแนวทางปฏิบัติดังกล่าวอย่างเต็มที่ และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนของ อ.อ.ป. ทราบด้วย โดยหลักการและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งจริยธรรมและจรรยาบรรณของ อ.อ.ป. ทุกหน่วยงานจะต้องมีแผนการนำไปสู่ภาคปฏิบัติ และมีการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยจะนำหลักการและแนวทางปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติของ อ.อ.ป. และใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการจัดทำคู่มือปฏิบัติต่อไป

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณของ อ.อ.ป. ครอบคลุมครอบคลุม ระดับคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ระดับผู้บริหารระดับสูงสุด ระดับผู้บริหารระดับสูง และระดับผู้ปฏิบัติงาน กำหนดแนวปฏิบัติด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรมและศีลธรรมอันดี ความบริสุทธิ์ใจ ความถูกต้อง และธรรมเนียมที่ดี รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และจัดทำมาตรฐานเรื่องจรรยาบรรณให้ครอบคลุมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน โดยมีแนวทางปฏิบัติเรื่องจรรยาบรรณของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับรับรู้และนำไปปฏิบัติ โดยระหว่างปีจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมตามหลักการฯ ทั้งในระดับคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทั้งปี

(๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้เรื่องจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่กรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด

(๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และมีมาตรการในการตรวจสอบและคุ้มครองผู้ที่ร้องเรียนอย่างเหมาะสม

๙) หมวดที่ ๙ การติดตามผลการดำเนินงาน

หลักการ

ภาคีรัฐในฐานะเจ้าของควรรหาหรือกับคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อกำหนดข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตการดำเนินงานของ อ.อ.ป. และควรจัดให้มีผู้ประเมินผลการดำเนินงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเข้าใจในเป้าหมายและขอบเขตการดำเนินงานของ อ.อ.ป. อีกทั้งติดตามให้ อ.อ.ป. นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีบทบาทในการกำกับดูแลให้ อ.อ.ป. ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงไว้ในข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน

แนวทางปฏิบัติ

(๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. หรือร่วมกับกระทรวงการคลังในฐานะเจ้าของในการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๑.๑) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำหนดให้มีแนวทางการติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงิน และไม่ใช้การเงินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

(๑.๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงินอย่างครบถ้วน โดยมีความถี่สม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

- การติดตามผลการดำเนินงานด้านไม่ใช้การเงิน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ผลการดำเนินงานตามแผนรัฐวิสาหกิจหรือแผนงานประจำปี การดำเนินงานตามโครงการที่สำคัญ การดำเนินงานตามมติของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และการดำเนินงานตามที่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มอบหมาย (ถ้ามี) ผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (กระทรวงการคลัง) ความคืบหน้าในการนำระบบ EVM มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และอื่น ๆ

- การติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงิน ประกอบด้วย ผลกำไรขาดทุน กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit) (ถ้ามี) ฐานะทางการเงิน สภาพคล่อง ความสามารถในการชำระหนี้ การเบิกจ่ายเทียบกับงบประมาณ/งบลงทุน และอื่น ๆ

- การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายการระบุสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน

- การระบุปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

- การนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน

(๑.๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มอบข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ พร้อมติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และมาตรฐานกระบวนการติดตามผลการดำเนินงาน รวมถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงินของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

(๒) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้ อ.อ.ป. ดำเนินงานให้บรรลุผลตามข้อตกลงการประเมินผลงานที่ได้ตกลงร่วมกันกับกระทรวงการคลัง

(๓) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานให้กับกระทรวงการคลัง และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ได้รับทราบผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของ อ.อ.ป.

(๔) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. กำกับดูแลให้มีการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

ส่วนที่ ๔

ภาคผนวก



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
ตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีของ อ.อ.ป.

ด้วยกระทรวงการคลัง โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ประเมินการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร โดยกำหนดให้ อ.อ.ป. กำหนดนโยบายและแนวทางการรายงาน ผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีของ อ.อ.ป. ครบถ้วนประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

- ๑) การรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน
- ๒) การรายงานการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากล
- ๓) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกิจการ

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประเมินการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร และสอดคล้องกับนโยบายที่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดการประชุมและ การรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ จึงได้ กำหนดนโยบายและแนวทางการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ของ อ.อ.ป. ครบถ้วนประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑) การรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน

๑.๑ ด้านการเงิน

ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทราบ และ พิจารณา ในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านการเงิน ดังนี้

- เรื่อง รายงานทางการเงินงวดต่าง ๆ ให้รายงานเป็นประจำทุกไตรมาส
- เรื่อง รายงานทางการเงินประจำปี ให้รายงานภายใน ๙๐ วัน หลังจากสิ้นสุดปีบัญชี

๑.๒ ด้านไม่ใช้การเงิน

ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทราบ และ พิจารณา ในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านที่ไม่ใช้การเงิน ดังนี้

- เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้รายงานเป็นประจำทุกเดือน
- เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงของ อ.อ.ป. ให้รายงานเป็นประจำ ทุกไตรมาส
- เรื่อง รายงานผลการบริหารความเสี่ยงและความคุ้มค่าของ อ.อ.ป. ให้รายงานเป็น ประจำทุกไตรมาส
- เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป. ให้รายงานเป็นประจำ ทุกเดือน
- เรื่อง อื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ได้โปรดสั่งการให้รายงานผลการดำเนินงานให้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. รับทราบและพิจารณาเป็นรายครั้ง

๒) การรายงาน...

- ๒ -

๒) การรายงานการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากล

ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของ อ.อ.ป. ให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทราบ และพิจารณาเป็นประจำทุกไตรมาส

๓) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกิจการ

ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ทราบ และพิจารณา ในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกิจการ ดังนี้

- เรื่อง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ให้รายงานเป็นประจำทุกปี
- เรื่อง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ให้รายงานเป็นประจำทุกปี
- เรื่อง อื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ได้โปรดสั่งการให้รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. รับทราบและพิจารณาเป็นรายครั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

พรเพ็ญ วรวิลาวัลย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัลย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติการส่งเสริมแข่งขันด้านการตลาดที่เป็นธรรม

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้กำหนดพันธกิจด้านส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ พัฒนาระบบ และสร้างกลไกการตลาดไม้เศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา และบริหารสวนป่าไม้เศรษฐกิจให้มีผลผลิตเพียงพอ และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อเป็นผู้นำ ในการจัดการสวนป่าไม้เศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน และพันธกิจด้านพัฒนาธุรกิจบริการอย่าง ครบวงจร พัฒนาธุรกิจท่องเที่ยว โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวได้มาตรฐาน สามารถสร้างผลกำไรและเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจทั้ง 2 ด้าน บังเกิด ผลเป็นรูปธรรม องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติการส่งเสริมแข่งขัน ด้านการตลาดที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (Core Business Enablers) หัวข้อ การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร บทบาทของรัฐวิสาหกิจ เพื่อการตลาดที่เป็นธรรม โดยจะดำเนินการกับสินค้าและบริการ 4 ประเภท คือ ไม้ซุงสักสวนป่า (ท่อน), ไม้สักสวนป่าแปรรูป, ผลิตภัณฑ์ไม้ และบริการท่องเที่ยว ดังนี้

นโยบายการส่งเสริมแข่งขันด้านการตลาดที่เป็นธรรม

- 1) เป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสู้แข่งและเจ้าหนี้ โดยการเปิดเผยข้อมูล ต่อสาธารณะ
- 2) มีการส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม ต่อด้านการผูกขาดและการเลือกปฏิบัติทางการค้า
- 3) มีการบริหารจัดการทางการเงินตามเงื่อนไขตลาด
- 4) มีการกำหนดช่องทางการรับซื้อร้องเรียนและการชดเชย กรณีคู่แข่งและเจ้าหนี้ ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย
- 5) มีการต่อต้านทุจริตรับสินบนที่จะนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทางการตลาด
- 6) มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติกับกลุ่มลูกค้าและผู้ส่งมอบ
- 7) มีการพัฒนาระบบการ/ระบบการบริหารจัดการ และการประเมินคุณภาพหรือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ/ ระบบการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่อง

แนวทาง...

- 2 -

แนวทางการปฏิบัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการตลาดที่เป็นธรรม

- 1) มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี เช่น รายงานประจำปี, ประเมินการประมูลจำหน่ายสินค้า, การประกาศผลจำหน่ายสินค้า และประกาศยกเลิกการประมูลสินค้า ทางช่องทางเว็บไซต์ www.fio.co.th, ปิดประกาศตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของส่วนกลาง และหน่วยงานตามภูมิภาค, ส่งประกาศให้กรมประชาสัมพันธ์ และสถานีวิทยุกระจายเสียงประจำท้องถิ่น มีประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางของหน่วยงาน และของรัฐบาลตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้ปิดประกาศโดยเปิดเผย
- 2) มีการบริหารจัดการทางการเงินตามเงื่อนไข เช่น หลักประกันสัญญา, หลักประกันของ, เงื่อนไขการรับเงินมัดจำจากการขายสินค้าหรือบริการ
- 3) ให้ลูกค้าร้องเรียนการซื้อสินค้าและบริการ ตามช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนที่ <http://petition.mnre.go.th>, E-mail : fiocenter@gmail.com, ผู้ร้องเรียนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น
- 4) มีการต่อต้านทุจริตรับสินบนตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรื่อง เจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้, นโยบายการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด พ.ศ. 2562
- 5) มีการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560, ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560, ข้อบังคับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย การจัดหาเพื่อการพาณิชย์ พ.ศ. 2561
- 6) ให้ลูกค้าได้รับข้อมูล และสามารถให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำเกี่ยวกับสินค้าและบริการที่ชัดเจนทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าได้ตัดสินใจเลือกสินค้าและบริการด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง ได้รับความเชื่อมั่นและสร้างความไว้วางใจในการซื้อสินค้า และบริการอย่างเป็นธรรม และให้ลูกค้าได้แสดงความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความต้องการของลูกค้าในการซื้อสินค้าและบริการตามแบบสำรวจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
- 7) ให้เกียรติลูกค้าและมุ่งมั่นในการจัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ และการให้บริการที่เป็นธรรมแก่ลูกค้า ซึ่งตรงกับความต้องการและความต้องการของลูกค้า ให้บริการต่อลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพเรียบร้อยอย่างเต็มที่ เชื่อเพื่อ มีน้ำใจ โดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง ชอบธรรม

8) ให้ปฏิบัติ.../

- 3 -

8) ให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อผู้ใช้บริการ อย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ 14 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

พรเพ็ญ กรวิไลพันธ์

(นางพรเพ็ญ กรวิไลพันธ์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

เรื่อง กฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้จัดทำคู่มือการประเมินผล การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่เพื่อส่งเสริมให้รัฐวิสาหกิจตอบสนอง กับสภาพแวดล้อมในการดำเนินภารกิจธุรกิจการแข่งขันความต้องการของผู้ใช้บริการและบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น รวมถึงนโยบายสำคัญ เช่น ไทยแลนด์ ๔.๐ ที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้วยการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและ การจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ทั้งหมด ๔ ด้าน ประกอบด้วย การกำกับดูแลที่ดีและการนำ องค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและลูกค้า การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารทุนมนุษย์ การจัดการความรู้และนวัตกรรม การตรวจสอบภายใน โดยเริ่มมีการนำมาใช้กับรัฐวิสาหกิจในปี ๒๕๖๓ นั้น

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้ให้ความสำคัญการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อให้ สอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (Core Business Enablers) หัวข้อ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า (Stakeholder & Customer : SCM) Module 2: การมุ่งเน้นลูกค้า ให้การปฏิบัติต่อลูกค้าเป็นไปตามมาตรฐานการบริการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึง บทบาทหน้าที่วิธีปฏิบัติต่อลูกค้าเป็นมาตรฐานครอบคลุมทุกจุดสัมผัสบริการ (Touch Points) ที่มีต่อ ลูกค้า จึงได้กำหนดกฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ดังนี้

ข้อ ๑ กฎบัตรฉบับนี้เรียกว่า กฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ข้อ ๒ ในกฎบัตรนี้

"อ.อ.ป." หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

"ออป.ภาคทุกภาค" หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน, องค์การ อุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง, องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง, องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาคตะวันออกเพียงเหนือ, องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

"ส.บ.ก." หมายความว่า สำนักบริหารกลาง

"ส.ร.ป." หมายความว่า สำนักวิจัยพัฒนาการจัดการป่าไม้เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

"ส.ร.ด." /

"ส.ชต." หมายความว่า สำนักชงพิจารณาตราสาร

"ส.คช." หมายความว่า สถาบันศัลยศาสตร์แห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

"รองผู้อำนวยการ" หมายความว่า รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

"หัวหน้าหน่วยงาน" หมายความว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งที่มีระดับเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนักที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการและพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง หัวหน้าหน่วยงาน และรองผู้อำนวยการ

"ลูกค้า" หมายความว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ บริการ ลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าอดีต ผู้ที่อาจจะเป็นลูกค้าในอนาคต ลูกค้าของคู่แข่ง และผู้ใช้ผลิตภัณฑ์โดยตรงและผู้ซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายต่อ

"กฎบัตรมาตรฐานด้านบริการ" หมายความว่า นโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งสื่อสารถึงความมุ่งมั่นการให้บริการกำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขตและมาตรฐานของความมุ่งมั่นในการบริการลูกค้า การออกแบบระบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และวิธีปฏิบัติต่อลูกค้าที่เป็นมาตรฐานครอบคลุมทุกจุดสัมผัสบริการ (Touch Points)

"เส้นทางเดินของลูกค้า" หมายความว่า เส้นทางของลูกค้าตั้งแต่ก่อนจะเป็นลูกค้าจนตัดสินใจซื้อสินค้าหรือใช้บริการ รวมถึงกลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการนั้นซ้ำ

"จุดสัมผัสบริการ" หมายความว่า การออกแบบบริการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับลูกค้า โดยลูกค้าอาจมีการใช้งานจุดสัมผัสบริการที่หลากหลาย เป็นเส้นทางการเข้ารับบริการ

ข้อ ๓ วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. การให้บริการที่เป็นเลิศ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า และได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้า

๓.๒ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานการบริการ และผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่วิธีปฏิบัติต่อลูกค้า

ข้อ ๔ กฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการ (Customer Service Charter และ Service Standard)

อ.อ.ป. ได้คำนึงถึงกระบวนการของเส้นทางเดินของลูกค้า (Customer Journey) และจุดสัมผัสบริการ (Touch Points) ของลูกค้า เพื่อการบริการตลอดจนกำหนดแนวทางประเมินผลครบถ้วนทุกขั้นตอนในการติดต่อรับบริการระหว่าง อ.อ.ป. กับลูกค้า ดังนี้

เส้นทาง..!

- ๓ -

เส้นทางการเดินทางของลูกค้า จุดสัมผัสบริการและแนวทางการประเมินผล

เส้นทางการเดินทางของลูกค้า (Customer Journey)	จุดสัมผัสบริการ (Customer Touchpoints)		แนวทาง ประเมินผล
	Digital Touchpoints	Physical Touchpoint	
๑. การรับรู้ (Awareness) การดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป.	www.fio.co.th	ประชาสัมพันธ์ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ ป้ายโฆษณา งานแถลงข่าว	แบบสำรวจความ ต้องการบริการ ข้อมูลบนเว็บไซต์ ของ อ.อ.ป.
๒. การตัดสินใจ (Decision) ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าและ บริการของ อ.อ.ป. ดังนี้			
๒.๑ ธุรกิจป่าไม้	www.fio.co.th Facebook สื่อออนไลน์	ประชาสัมพันธ์ ป้ายโฆษณา ป้ายประกาศ โบรชัวร์ สื่อวิทยุ โทรทัศน์	แบบสำรวจความ พึงพอใจของลูกค้า
๒.๒ ธุรกิจอุตสาหกรรมไม้	www.fia.co.th Facebook สื่อออนไลน์	ประชาสัมพันธ์ ป้ายโฆษณา โบรชัวร์ จัดกิจกรรม และโปรโมชั่น	แบบสำรวจความ พึงพอใจของลูกค้า
๒.๓ ธุรกิจบริการ	www.fio.co.th Facebook สื่อออนไลน์	ประชาสัมพันธ์ ป้ายโฆษณา โบรชัวร์ จัดกิจกรรม และโปรโมชั่น	แบบสำรวจความ พึงพอใจของลูกค้า

เส้นทางการ...

เส้นทางเดินของลูกค้า (Customer Journey)	จุดสัมผัสบริการ (Customer Touchpoints)		แนวทาง ประเมินผล
	Digital Touchpoints	Physical Touchpoint	
๓. การให้บริการ - การบริการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ เพื่ออำนวยความสะดวก และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และให้ลูกค้ากลับมาซื้อสินค้าบริการซ้ำ รวมถึงบอกต่อไปยังผู้อื่น - ช่องทางการร้องเรียน	www.fio.co.th Facebook สื่อออนไลน์ http://petition.mnre.go.th E-mail : fiocenter@gmail.com	ประชาสัมพันธ์ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ บอร์ดโฆษณา โบรชัวร์ ลูกค้าต่อลูกค้า ตู้ร้องเรียน จดหมาย	แบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า รับเรื่องร้องเรียน และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบแก้ไข
๔. การซื้อซ้ำ (Repurchase) จัดเก็บฐานข้อมูลลูกค้าเก่า และลูกค้าใหม่เพื่อทราบถึงพฤติกรรม การตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของลูกค้า	แบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า (QR Code)	เพิ่มช่องทาง การจำหน่าย จัดกิจกรรม และโปรโมชั่น	การประเมินการซื้อสินค้าและบริการซ้ำของลูกค้าผ่านการสื่อสารทุกจุดสัมผัส (TouchPoints) เพื่อจัดลำดับความสำคัญลูกค้า

ข้อ ๕ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทำหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ ส.ว.ป. จัดเก็บข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจการบริการข้อมูลบนเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. และรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าและบริการช่องทางระบบ e-Petition

๕.๒ ส.ป.ก. รับเรื่องร้องเรียนที่ตู้ร้องเรียนและจดหมายร้องเรียน

๕.๓ ออ.ป.ภาคทุกภาค จัดเก็บข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าด้านธุรกิจป่าไม้ และด้านธุรกิจอุตสาหกรรมไม้

๕.๔ ออ.ป.ภาคทุกภาค (ยกเว้น องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) และ ส.คช. จัดเก็บข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าด้านธุรกิจบริการ

๕.๕ ส.อ.ด. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ๓ ด้าน

ข้อ ๖./

- ๕ -

ข้อ ๖ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลเสนอผู้อำนวยการ ดังนี้

๖.๑ ส.ว.ป. รายงานผลการสำรวจความต้องการบริการข้อมูลบนเว็บไซต์ อ.อ.ป. และ
รายงานผลข้อร้องเรียนและความคืบหน้าทราบประจำเดือน

๖.๒ ส.บ.ก. รายงานผลข้อร้องเรียนและความคืบหน้าประจำเดือนให้ ส.ว.ป. ทราบ
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ หน่วยงานตามข้อ ๕.๓ - ๕.๔ จัดส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าให้ ส.ชต.
ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๖.๔ ส.ชต. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าและสรุปรายงานผล
ปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พรทิพย์ วรวิลาวัณย์

(นางพรทิพย์ วรวิลาวัณย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้นำหลักของการกำกับดูแลที่ดี (CG) และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาเป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ๑) หลักนิติธรรม ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ๒) หลักคุณธรรม ปฏิบัติงานโดยยึดถือเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม ๓) หลักความโปร่งใส ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ ๔) หลักความมีส่วนร่วม ปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และ ๖) หลักความคุ้มค่า ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า รวมทั้งได้ตระหนักถึงปัญหาของการทุจริตคอร์รัปชัน และมีความมุ่งมั่นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้มีขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อช่วยยกระดับดัชนีความโปร่งใสอีกทางหนึ่งด้วย

ในการนี้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงขอแสดงเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ดังนี้

๑. เจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๑.๑ เจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๑) ด้านความโปร่งใส องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้สะดวก เปิดเผย ตรวจสอบได้ และจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ

๒) ด้านความพร้อมรับผิด ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบต่องาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อนายงาน

๓) ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จะต้องปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับ รวมไปถึงจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อย่างเคร่งครัด

๔) ด้านวัฒนธรรม...

- ๒ -

๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จะพัฒนาและส่งเสริมให้หน่วยงานภายในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีการต่อต้านการทุจริต โดยปลูกฝังให้ปฏิบัติงานโดยความสุจริต จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๕) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จะพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดหลักการปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก

๖) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะสื่อสารนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่หน่วยงานภายในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลภายนอก และประชาชนผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อที่จะสามารถนำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

๓.๒ แนวทางปฏิบัติ

- ๑) ปลูกจิตสำนึกในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- ๒) สร้างเครือข่ายร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) สร้างความเข้มแข็งด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- ๔) สร้างแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ นโยบาย

๑) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทุจริตคอร์รัปชันทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยถือปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกประการ

๒) ผู้บริหาร และพนักงาน ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และขั้นตอนปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

๓) ผู้บริหาร และพนักงาน ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้

๔) ผู้บริหาร และพนักงาน ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๘ จรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และระเบียบ/ข้อบังคับต่างๆ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อย่างเคร่งครัด

๕) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

- ๓ -

๕) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีการรายงานทางการเงินที่โปร่งใสและถูกต้อง การ
บริจาคเงินเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุนขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์
และระเบียบขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทุกประการ

๖) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่
โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๗) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะสื่อสารนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
ให้แก่หน่วยงานภายในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลภายนอก และประชาชนผ่าน
ช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อที่จะสามารถนำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

๒.๒ แนวทางปฏิบัติ

จริยธรรม

๑) ส่งเสริมจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต ระเบียบวินัย และยึดมั่นในคุณธรรม

๒) พัฒนาเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างบูรณาการ

๓) พัฒนาระบบและกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

การทุจริต

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายพิชัย รุจิโรจน์สุวรรณ)

รองผู้อำนวยการ วิชาการเกษตร

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่มีการแสดงเจตนาธรรมในการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการปกป้องผลประโยชน์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน โดยกำหนดให้มีนโยบายการจัดการข้อมูลภายใน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เช่น ข้อมูลการบริหารจัดการสวนป่าที่มีชั้นความลับ ข้อมูลการวางแผนการดำเนินงานในการบริหารจัดการสวนป่าขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ที่มีชั้นความลับ ข้อมูลการจำหน่ายไม้ที่มีชั้นความลับ ข้อมูลการบริหารกิจการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ในด้านต่าง ๆ ที่มีชั้นความลับ ข้อมูลการประชุมคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นต้น องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติมาตรการในการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน ดังนี้

๑. โครงสร้างผู้รับผิดชอบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้กำหนดให้หน่วยงานกำกับดูแลนโยบายและแนวทางปฏิบัติมาตรการในการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน ดังนี้

- ๑) สำนักวิจัยพัฒนาการจัดการป่าไม้เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน รับผิดชอบข้อมูลการบริหารจัดการสวนป่าที่มีชั้นความลับ
- ๒) สำนักธุรกิจการตลาด รับผิดชอบข้อมูลการจำหน่ายไม้/สินค้า/ผลิตภัณฑ์ และข้อมูลที่ดินกรรมสิทธิ์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่มีชั้นความลับ
- ๓) สำนักบริหารกลาง รับผิดชอบข้อมูลการประชุมคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
- ๔) ข้อมูลการบริหารกิจการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ในด้านต่าง ๆ ที่มีชั้นความลับ กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านนั้น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ

๒. ระบบการบริหารจัดการและระบบการส่งเสริมการดำเนินงาน

- ๑) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องที่มีชั้นความลับ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปฏิบัติตามวิธีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยผู้ปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ เพื่อมิให้ข้อมูลความลับขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น
- ๒) กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายในขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องยึดถือจริยธรรมและแนวปฏิบัติที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ รวมถึงพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ อย่างเคร่งครัด

๓) กรรมการ...

- ๒ -

๓) กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ โดยข้อมูลภายในเป็นข้อมูลที่ใช้สำหรับการบริหารกิจการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้คนใด คนใด เผยแพร่ข้อมูลภายในซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้แก่บุคคลอื่น หรือหน่วยงานภายนอกเด็ดขาด หากมีการเปิดเผยแล้วอาจจะส่งผลให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เกิดความเสียหายหรืออาจจะส่งผลให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เสียเปรียบคู่แข่งด้านการดำเนินธุรกิจ

๔) ห้ามมิให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ นำข้อมูลภายในขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ไปให้ผู้อื่นเพื่อใช้ในการแสวงหาประโยชน์ในทางที่มีชอบ

๕) กรณีที่ต้องใช้ข้อมูลภายในขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อใช้ในการต่าง ๆ จะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หมวด ๒ ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ต้องเปิดเผย อย่างเคร่งครัด

๓. ระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน ให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทราบและพิจารณาเป็นระยะ ๆ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

นางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการเกิดรายการเกี่ยวโยง

คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้ให้ความสำคัญของการจัดทำนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติด้านการบริหารสิทธิของผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมายและข้อบังคับอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง ในด้านการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยง ซึ่งรายการที่เกี่ยวข้องกัน หมายถึง การทำรายการระหว่างบริษัทจดทะเบียนหรือบริษัทย่อยหรือรัฐวิสาหกิจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน โดยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้จดทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยงไว้โดยสังเขป ดังนี้

๑. โครงสร้างผู้รับผิดชอบ กำหนดให้สำนักบริหารกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลนโยบายและแนวทางปฏิบัติมาตรการในการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยง

๒. ระบบการบริหารจัดการและระบบการส่งเสริมการดำเนินงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ตามแนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐ (SOD) ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๔๔ มาตรา ๙ - ๑๑ ได้กำหนดเกี่ยวกับอัตราเงินทุนและเงินสำรองเพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในฐานะเจ้ากระทรวง และกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการดำเนินงานธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงไม่มีกรรมการ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ หรือบุคคลภายนอกภายนอกใด มีรายการเกี่ยวโยงหรือถือหุ้นในการบริหารงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

๓. ระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการเกิดรายการเกี่ยวโยง ให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทราบและพิจารณาเป็นระยะ ๆ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

นางพรเพ็ญ วรวิลาวัลย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัลย์)
ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารสิทธิของผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมาย และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

๑. โครงสร้างผู้รับผิดชอบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้กำหนดสำนักบริหารกลาง เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๒. ระบบการบริหารจัดการและระบบการส่งเสริมการดำเนินงาน

๑) ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดเผยและนำส่งข้อมูลส่วนได้เสียของตน และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อบุคคลในครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องตามลำดับชั้นตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ ทุกครั้งที่การปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ในระเบียบ หรือในกรณีที่น่าจะมีหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยเร็ว

๒) หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัว เครือญาติ หรือบุคคลอื่นที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ หรือเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือบุคคลในครอบครัว เครือญาติ หรือบุคคลอื่น

๓) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องไม่มีส่วนร่วมในเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสีย ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

๔) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เปิดเผย และสามารถตรวจสอบได้

๕) ผู้ปฏิบัติงานต้องยึดถือผลประโยชน์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นสำคัญ

๓. ระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทราบและพิจารณาเป็นระยะ ๆ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

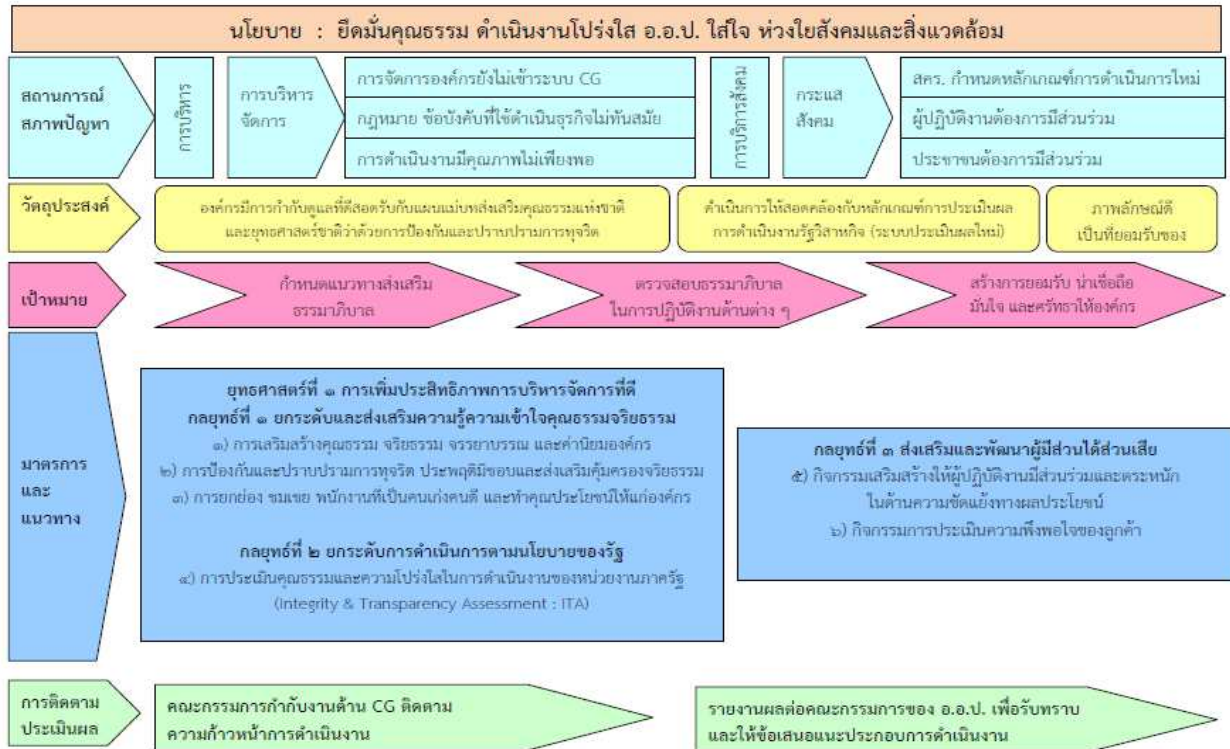
ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

พรเทพ วรรณรัตน์

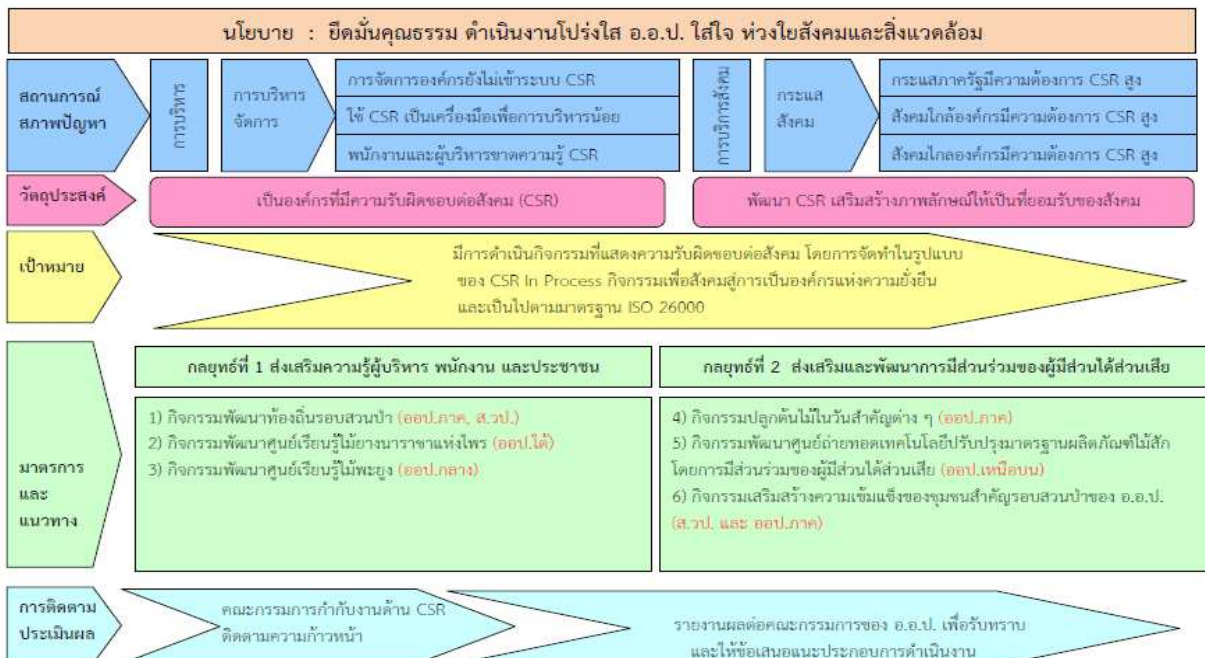
(นางพรเทพ วรรณรัตน์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

แผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป.



แผนงานการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in Process) ของ อ.อ.ป.





ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกชุมชนสำคัญของ อ.อ.ป.
และรายชื่อชุมชนสำคัญของ อ.อ.ป. ที่ได้รับการคัดเลือก ในปี ๒๕๖๓

คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี (CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ อ.อ.ป. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกชุมชนสำคัญของ อ.อ.ป. ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การคัดเลือก

- ๑) เป็นชุมชน/หน่วยงาน ที่อยู่รอบหน่วยงานในสังกัดของ อ.อ.ป. กรณีเป็นชุมชนจะต้องมีจำนวนประชากร ไม่ต่ำกว่า ๗๐ คน อาศัยอยู่
- ๒) เป็นชุมชน/หน่วยงาน ที่ อ.อ.ป. มีการสนับสนุนการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น การส่งเสริมการปลูกป่าอย่างมีอาชีพ การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมไม้ การเลี้ยงช้าง การสนับสนุนการปลูกพืชแบบวนเกษตร เป็นต้น
- ๓) เป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้ บ่มเพาะพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๔) มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ๕) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้ สร้างความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การบริหารจัดการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) มีการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ให้ความร่วมมือและเชื่อมโยงส่งเสริมกิจการของท้องถิ่น
- ๗) มีแนวทางการดำเนินการที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- ๘) มีการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- ๙) เป็นชุมชนที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านการดำเนินการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ๑๐) เป็นชุมชน/หน่วยงาน ที่มีศักยภาพดำเนินการสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

๒. ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก

- ๑) ออ.ป.ภาคทุกภาค มีการวิเคราะห์และพิจารณาชุมชน/หน่วยงานในสังกัด และนำเสนอชุมชน/หน่วยงานที่สำคัญของแต่ละ ออ.ป.ภาค ๆ ละ ๑ ชุมชน/หน่วยงาน และนำเสนอผู้อำนวยการ อ.อ.ป. เพื่อโปรดพิจารณา

๒) ผู้อำนวยการ...

- ๒ -

๒) ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. พิจารณาสั่งการให้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี (CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ อ.อ.ป. พิจารณา

๓) คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี (CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ อ.อ.ป. พิจารณาคัดเลือกชุมชนสำคัญของ อ.อ.ป.

๔) ประกาศรายชื่อชุมชน/หน่วยงานสำคัญของ อ.อ.ป.

๕) อ.อ.ป. ให้การสนับสนุนงบประมาณ และดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน/หน่วยงานสำคัญของ อ.อ.ป. ตามความสามารถของ อ.อ.ป.

โดยที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี (CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ อ.อ.ป. ในคราวประชุมดังกล่าวข้างต้น ได้มีมติเห็นชอบให้ “กลุ่มเกษตรกรปลูกพืชอาหารช้างของ ส.คช. ได้รับการคัดเลือกให้เป็นชุมชนสำคัญของ อ.อ.ป. ปี ๒๕๖๓”

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

พรพิชญ์ วรวิลาวัณย์

(นางพรพิชญ์ วรวิลาวัณย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง การกำหนดหน่วยงานเพื่อกำกับการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
(Compliance Unit) พ.ศ. ๒๕๖๓

คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี (Corporate Governance : CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดหน่วยงานเพื่อกำกับการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ สำหรับใช้ในการบริหารงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักบริหารกลาง

๑) ฝ่ายอำนวยการ เป็น Compliance Unit ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำให้กระบวนการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบเกี่ยวกับพัสดุที่บังคับใช้ในองค์กรแล้วได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานด้านพัสดุให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็น Compliance Unit ด้านการบริหารบุคคล โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการสร้างความตื่นตัวและความเชี่ยวชาญในกระบวนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยการฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บังคับใช้ในองค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. สำนักตรวจสอบภายใน เป็น Compliance Unit ด้านการตรวจสอบ และกระบวนการปฏิบัติงาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบในเรื่องการมอบหมายกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้กิจกรรมนั้นตกอยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) และทำให้เกิดความมั่นใจในการบริหารองค์กรว่าทุกกิจกรรมขององค์กรที่จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้รับการตรวจสอบและถูกมอบหมายอย่างเหมาะสมแก่บุคคลใดที่มีหน้าที่รับผิดชอบภายในองค์กรแล้ว และมีอำนาจหน้าที่ในการทำให้กระบวนการปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานด้านตรวจสอบภายในให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. สำนักบัญชีและการเงิน เป็น Compliance Unit ด้านบัญชีและการเงิน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำให้กระบวนการปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบัญชีการเงินที่บังคับใช้ในองค์กรแล้วได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานด้านบัญชีและการเงินให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔. สำนัก...

- ๒ -

๔. สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ เป็น Compliance Unit ด้านนโยบาย แผนงานและงบประมาณ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำให้เห็นนโยบาย แผนงาน และระเบียบการบริหารงบประมาณที่บังคับใช้ในองค์กรแล้วได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนโยบายและงบประมาณให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. สำนักกฎหมาย เป็น Compliance Unit ด้านกฎหมาย โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำให้เกิดความมั่นใจในการบริหารองค์กรว่าทุกกิจกรรมขององค์กรที่จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกฎหมายให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๖. สำนักวิจัยพัฒนาการจัดการป่าไม้เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เป็น Compliance Unit ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำให้กระบวนการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗. สำนักธุรกิจการตลาด เป็น Compliance Unit ด้านการตลาด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำให้กระบวนการปฏิบัติงานด้านการตลาด และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการซื้อ - ขายที่บังคับใช้ในองค์กรแล้ว ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการตลาดให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พรเพ็ญ วรวิลาวัณย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เรื่อง ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จากทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร และเป็นแบบแผนให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ดังนี้

F-I-O ผู้นำการจัดการสวนป่าเศรษฐกิจ			
รูปแบบ (Model)	ค่านิยม (Values)	ความหมายของค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ
F	รากฐานป่าไม้ (Foundation of forestry)	เป็นองค์กรหลักในการจัดการสวนป่าเศรษฐกิจ	- มุ่งมั่นความเป็นเลิศทางด้านป่าไม้ - สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - พัฒนาธุรกิจเติบโตบนพื้นฐานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม - เผยแพร่และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้แก่ประชาชน - ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด
I	นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Innovation & Digital Technology)	แสวงหาวิธีการใหม่ๆ พัฒนางาน เพื่อให้เกิดกระบวนการใหม่	- ทันโลก ติดตาม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง - คิดเป็นระบบ ค้นคว้า วิจัย สร้างนวัตกรรมใหม่ - นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมกับองค์กร - พัฒนางานด้วยวิธีการใหม่หรือต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่เดิม - ศึกษา เพิ่มทักษะ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต่อเนื่อง
O	พันธะผูกพัน (Obligation & Ownership)	มีความรักความผูกพัน และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	- ปกป้องรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงองค์กร - เสียสละ ทุ่มเท อุทิศตน - รักและศรัทธาในองค์กร - ดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน - ยอมรับเป้าหมาย มุ่งมั่นร่วมกัน

โดยให้

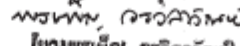
- ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติตนของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดี ตรงกับทิศทางที่องค์กรมุ่งหวัง
- ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอด และปลูกฝังค่านิยม ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นจนเกิดเป็นธรรมเนียมที่ยึดถือยอมรับกัน
- ผู้ปฏิบัติงานทุกคนประพฤติตนอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ ภายใต้อำนาจและวัฒนธรรมองค์กร โดยประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง


(นางดารารัตน์ นันทรุจิ)
หัวหน้างาน (ระดับ ๖) งานพัฒนาระบบงาน
สำนักบริหารกลาง


(นางพรทิพย์ วรวิลาญชัย)
ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

(สำเนา)

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
พ.ศ. 2552

โดยที่มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 (2) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2499 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงวางระเบียบ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2552”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“อ.อ.ป.” หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานใน อ.อ.ป. โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้าง หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใดจาก อ.อ.ป.

ข้อ 4 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 2

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ 1

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ 5 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ ดังนี้

(1) การยึดมั่น...

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ส่วนที่ 2

มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

ข้อ 6 ผู้ปฏิบัติงานต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ 7 ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ 8 ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ 9 ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 10 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อ.อ.ป.

ข้อ 11 ผู้ปฏิบัติงาน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับจะทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก อ.อ.ป. หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ 12 ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ 13 ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้ตามประเพณี ตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 14 ผู้ปฏิบัติงาน...

ข้อ 14 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่และประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด 3

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ 15 ผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติปฏิบัติและวางตนอยู่ในกรอบประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีควรแก่การยกย่องให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชนทั่วไป ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ 16 กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าผู้อำนวยการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ อ.อ.ป. รายงานประธานกรรมการของ อ.อ.ป. พิจารณาดำเนินการ

ข้อ 17 การดำเนินการตามข้อ 16 ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ 18 หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ 17 แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 16 สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 16 สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ 19 การดำเนินการทางจริยธรรมตามข้อ 16 ข้อ 17 และข้อ 18 ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย วินัย การสอบสวน และการลงโทษ สำหรับผู้ปฏิบัติงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 20 การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ 18 ให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลการพิจารณาสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หากโทษที่ผู้ฝ่าฝืนได้รับตามข้อ 18 เป็นโทษทางวินัย ให้ผู้นั้นใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย วินัย การสอบสวน และการลงโทษ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

หมวด 4

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ 21 เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและมีการสั่งลงโทษตามข้อ 18 แล้ว ให้ อ.อ.ป. ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ 22 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน เจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และระดับ

ตำแหน่ง...

-4-

ตำแหน่งหน้าที่ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอันสมควรนำมาประกอบการพิจารณา ข้อ 23 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเอง หรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ 24 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยดังกล่าวเป็นที่สุด
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2552

(ลงนาม) มนูญศักดิ์ ตันติวิวัฒน์
(นายมนูญศักดิ์ ตันติวิวัฒน์)
ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นายเชมิต ลิวิโสภณพันธ์)
หัวหน้าส่วน (ระดับ 7) ส่วนสวัสดิการ
ฝ่ายสวัสดิการแรงงานสัมพันธ์และวินัย สำนักทรัพยากรมนุษย์

(สำเนา)

คำสั่งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ที่ 175/2552

เรื่อง ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2552

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 บัญญัติให้มี
ประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ
หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับบัญชาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 (2) แห่งพระราชกฤษฎีกา
จัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2499 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงออกระเบียบองค์การ-
อุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2552
ตามที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตามระเบียบฯ โดยเคร่งครัดต่อไป

สั่ง ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2552

(ลงนาม) มนูญศักดิ์ ตันติวิวัฒน์

(นายมนูญศักดิ์ ตันติวิวัฒน์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นายโมฆิต ลิวิโสภณพันธ์)

หัวหน้าส่วน (ระดับ 7) ส่วนสวัสดิการ

ฝ่ายสวัสดิการแรงงานสัมพันธ์และวินัย สำนักทรัพยากรมนุษย์

แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้อำนวยการ

เรียน ประธานกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....ตำแหน่ง ผู้อำนวยการองค์การ
อุตสาหกรรมป่าไม้ ขอรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามกรณีดังต่อไปนี้

๑. กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

☐ เข้ารับตำแหน่งใหม่

☒

☐ ระหว่างปีข้าพเจ้าได้ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยมีได้มี
พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนั้น จึงไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์แต่อย่างใด

๒. กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เมื่อเข้ารับตำแหน่งใหม่/กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
เกิดขึ้นระหว่างปี

ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้ง
ทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ ดังนี้

☐ (๑) การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ
ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

☐ (๒) การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ตนได้รับหรือทราบจากการปฏิบัติหน้าที่
หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต

☐ (๓) การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งไม่มีสิทธิ

☐ (๔) การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง
หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

☐ (๕) การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตาม
หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

☐ (๖) การหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติ
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

☐ (๗) การเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจ
สั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

☐ (๘) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป.
หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่ง
ผู้บริหารอื่นที่ อ.อ.ป. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

☐ (๙) รับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีโชติที่มีราคาเกินกว่าสามพันบาท

(๓๐) ยินยอมหรือ...

-๒-

- ☐ (๓๐) ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครือญาติ รับประโยชน์ที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจากผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้
- ☐ (๓๑) ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครือญาติของผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดต่างๆ เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่...../...../.....

ความเห็น

.....

.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่...../...../.....

เอกสาร ๒

แบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๑ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นั้น

ข้าพเจ้า ชื่อ.....ตำแหน่ง.....สังกัดสำนัก/ฝ่าย/ส่วน/งาน.....สำนัก.....

มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ ดังนี้

☐ (๑) การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

☐ (๒) การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ได้รับหรือทราบจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต

☐ (๓) การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งไม่มีสิทธิ

☐ (๔) การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

☐ (๕) การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตาม หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

☐ (๖) การหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

☐ (๗) การเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจ สั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

☐ (๘) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่ง ผู้บริหารอื่นที่ อ.อ.ป. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

☐ (๙) รับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีโชฎิบัติที่มีราคาเกินกว่าสามพันบาท

☐ (๑๐) ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครือญาติ รับประโยชน์ที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจาก ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

☐ (๑๑) ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครือญาติของ ผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดต่างๆ เป็นความจริงทุกประการ และขออนุญาตระงับการ ดำเนินงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่/...../.....

ความเห็น...

-๒-

ความเห็น.....

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่...../...../.....

เอกสาร ๓

แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

เรียน

๑. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
 ลายมือชื่อ

☐ มี ☐ ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้

๒. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
 ลายมือชื่อ

☐ มี ☐ ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้

๓. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
 ลายมือชื่อ

☐ มี ☐ ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้

๔. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
 ลายมือชื่อ

☐ มี ☐ ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้

๕. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
 ลายมือชื่อ

☐ มี ☐ ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้

๖. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
 ลายมือชื่อ

☐ มี ☐ ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้

ข้าพเจ้า ขอรับรองว่า รายละเอียดต่างๆ เป็นความจริงทุกประการ

ความเห็น

ลงชื่อ

(.....)

วันที่ / /

เอกสาร ๔

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก.....

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๓
ข้อ ๑๔ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จัดทำแบบรายงานเสนอต่อผู้อำนวยการสำนัก
ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้าพเจ้าที่มีรายชื่อข้างท้ายนี้ ขอรายงานว่าในปี.....มีผู้ปฏิบัติงานจำนวน.....คน
ซึ่งไม่มีการกระทำที่เกี่ยวกับการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

[illegible]

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน (หัวหน้างานบริหารทั่วไป)
(.....)
วันที่...../...../.....

เอกสาร ๕

แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑
ข้อ ๑๕ กำหนดให้หน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕
มกราคมของปีถัดไป นั้น

สำนัก.....ขอรายงานว่า ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม.....
มีผู้ปฏิบัติงานในสังกัด จำนวน.....คน โดยผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน
๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน
๓. ผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....คน

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)
วันที่...../...../.....