องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

อ.อ.ป.

ปลูกสร้างสวนป่า เพิ่มมูลค่า สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน

ประจำปี 2568

SUSTAINABILITY REPORT 2025

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารจากผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	1
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	5
เกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	13
บทบาทในการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	14
ธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	18
ธุรกิจป่าไม้	18
ธุรกิจอุตสาหกรรมไม้	22
ธุรกิจบริการ	24
การบริหารจัดการป่าไม้เพื่อความยั่งยืน	22
ภาพรวมผลการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	30
ห่วงโซ่คุณค่าที่สำคัญขององค์กร	31
การบริหารจัดการป่าไม้เพื่อความยั่งยืน	33
การบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืน	
การบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืน	40
โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน	41
บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน	42
กลไกการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	43
นโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์	44
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ประจำปี 2568	50
แนวทางการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	55
โครงการสำคัญ (Flagship)	60
การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	63
โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ผู้บริหาร	65
การระบุและจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	66
สาระสำคัญกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมและ	70
การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
การจัดลำดับความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	75

เรื่อง **หน้า**

ประมวลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 2568 76

ธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน

โครงสร้างการบริหารงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 80

คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 81

ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการ 86

การสรรหาและคัดเลือกหน่วยงานกำกับดูแล 88

คณะกรรมการชุดย่อยหรือคณะอนุกรรมการชุดย่อยเพื่อกำกับดูแลกิจการที่ดี 94

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. 98

การประเมินผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหาร 100

นโยบายและผลการจัดการรายการที่เกี่ยวโยงกัน 101

การกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 103

การดำเนินการตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปี 2568 104

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน 109

การปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน 112

กลไกการจัดการข้อร้องเรียน 114

การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน 116

ระบบปฏิบัติการดิจิทัลและความปลอดภัยของข้อมูล 123

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจขององค์การอุตสาหกรรรมป่าไม้ 126

การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 127

การวิเคราะห์ประเภทธุรกิจที่ส่งผลต่อการสร้างกำไร 129

การเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน 131

การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจตาม BCG Model 134

การบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน 136

การตลาดและลูกค้า 138

ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม 143

การจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน 144

การจัดการสวนป่าตามมาตรฐานสากล 145

การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ 157

เรื่อง	หน้า
แนวทางการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว	166
การบริหารจัดการองค์กรและนโยบายสิ่งแวดล้อม	169
การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์สำนักงานสีเขียว	172
ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า	173
ปริมาณการใช้น้ำ	175
การบริหารจัดการขยะและของเสีย	176
การจัดการขยะ	177
การจัดการนำเสีย	180
ประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-efficiency)	181
ผลการดำเนินงานและการติดตามประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	185
ผลการดำเนินงานด้านสังคม	
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	188
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	190
การกระจายของบุคลากรตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	191
การเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากร	192
นโยบายจ่ายค่าตอบแทน	194
การประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนการเจริญเติบโตในสายงาน	196
การจัดการและสิทธิประโยชน์	197
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	201
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	203
การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ	204
การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ	206
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	207
การดำเนินงานที่มีส่วนร่วมกับชุมชน	211
การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	215
ข้อมูลเชิงสถิติ	220
ดัชนีสารบัญตามมาตรฐาน GRI (GRI Content index)	240

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

ปลูกสร้างสวนป่า เพิ่มมูลค่า สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

สารจากผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ในปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ทวีความรุนแรงและส่งผลกระทบในวงกว้าง ทั้งต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานสำคัญของการพัฒนา โดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและการดูดซับก๊าซเรือนกระจก

ภายใต้บริบทดังกล่าว องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐและยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและการรักษาสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจในระดับประเทศ ครอบคลุมพื้นที่หลักใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยมีเป้าหมายจำนวนพื้นที่สีเขียวจากป่าเศรษฐกิจ จำนวน 4,550 ไร่ นอกจากการเพิ่มพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจแล้ว อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบพื้นที่สวนป่าทั่วประเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือในการดูแล อนุรักษ์ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้อย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้ อ.อ.ป. มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจ ควบคู่กับการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (SFM) ตลอดจนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคาร์บอนเครดิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) และสนับสนุนการพัฒนาสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในระยะยาว ดังนี้

นโยบายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติด้าน การพัฒนาความยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ประเด็น

1.1) ด้านเศรษฐกิจป่าไม้ อ.อ.ป. จักต้องดำเนินการเพิ่มผลผลิตต่อไรให้สูงขึ้น และมีการควบคุมต้นทุนผลิตโดยใช้นวัตกรรม และมีเป้าหมายด้านเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

1.2) ด้านสืบสานและต่อยอดโครงการตามแนวพระราชดำริ อ.อ.ป. จักต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้มีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุมและแก้ไขปัญหาด้านมลพิษ

1.3) ด้านสิ่งแวดล้อม อ.อ.ป. จักต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด เช่น FSC SFM CoC EUDR มาตรฐานโรงงานต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ประเด็น

2.1) การบริหารทรัพยากรธรรมชาติเพื่อประชาชน

2.2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ

2.3) การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

2.4) การน้อมนำพระบรมราชโองการของรัชกาลที่ 10 ในการสืบสานรักษาต่อยอด มาเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งยึดถือเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ เป็นลำดับแรก

2.5) การบริหารจัดการไม้ของกลางให้เกิดประโยชน์สูงต่อประเทศชาติ

2.6) การสร้างสรรค์และปลูกสวนป่าเศรษฐกิจเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม

นโยบายการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

3.1) ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทุนมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ทุกคนจะต้อง มีความสุขกับการทำงาน ได้รับสิทธิและสวัสดิการทัดเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ และได้รับการเอาใจใส่ การดูแลในทุก ๆ มิติอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจักต้องเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทั้งนี้ ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาทุกคนพร้อมที่จะเดินหน้าเพื่อผลักดันให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

3.2) การเร่งรัดการสร้างรายได้ให้กับ อ.อ.ป. ในทุก ๆ กิจกรรมการดำเนินงาน (ด้านป่าไม้ ด้านอุตสาหกรรมไม้ ด้านการท่องเที่ยว และด้านอื่น ๆ) โดยให้ความสำคัญในเรื่องการจำหน่ายนำหน้าการผลิตสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของ อ.อ.ป. ทุก ๆ ชนิด ก่อนที่จะผลิตจักต้องมีผู้ซื้อ ทั้งนี้ ในเรื่องการผลิตและการจำหน่ายผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ที่เกี่ยวข้องจักต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างรายได้ให้กับ อ.อ.ป. อย่างยั่งยืน

3.3) การดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมไม้ ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจักต้องวิเคราะห์ และทบทวนห่วงโซ่การผลิตในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และตลาดให้ได้เสียก่อน จึงดำเนินการผลิต

3.4) การดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว อ.อ.ป. มุ่งเน้นในเรื่องการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวิถีใหม่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจักต้องหาความรู้และพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการดำเนินงานดังกล่าวที่จะเกิดขึ้น

3.5) อ.อ.ป. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจตามหลักวนวัฒน์ และให้ความสำคัญในเรื่องการวิจัยการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจมิติใหม่

3.6) ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางรวีวรรณ ภูริเดช) ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. ได้มีนโยบายให้ อ.อ.ป. ให้ความสำคัญและดำเนินการส่งไม้สัก อ.อ.ป. ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ทั้งนี้ จะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นของ EUDR

3.7) ธุรกิจบริการรับจ้างปลูกป่า สามารถสร้างรายได้ให้กับ อ.อ.ป. ให้ผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการต่อไป

3.8) ให้ความสำคัญในเรื่องการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจักต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และหมั่นหาความรู้และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานจริงให้เกิดประโยชน์

นายประสิทธิ์ เกิดโต
รองผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้จัดทำการรายงานพัฒนาความยั่งยืน ประจำปี 2568 ฉบับนี้ เป็นรายงานความยั่งยืน ฉบับที่ 3 ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานสากลขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล Global Reporting Initiative (GRI) เพื่อเปิดเผยการดำเนินงานด้านความยั่งยืนประจำปีของ อ.อ.ป. ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรับทราบ ครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแล โดยมีรอบการรายงานปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2568 โดยใช้แนวทางการเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน Global Reporting Initiative (GRI Standard 2021) ทั้งนี้ ข้อมูลที่นำเสนอเป็นข้อมูลที่มีนัยสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสะท้อนผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสำคัญความยั่งยืนขององค์กร (Material Topics)

นอกจากนี้ เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อ.อ.ป. จึงได้เชื่อมโยงผลการดำเนินงานที่สำคัญของข้อมูล ในรายงานฯ กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ตามที่ได้แสดงไว้ในรายงานฉบับนี้

วัตถุประสงค์ของรายงานฉบับนี้

เพื่อสื่อสารผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนอย่างโปร่งใสและเป็นระบบ รวมถึงเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดความสมดุลในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง

การสื่อสารรายงานความยั่งยืนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลด้านความยั่งยืนอย่างทั่วถึงและเข้าถึงได้ โดยรายงานฉบับนี้เผยแพร่ผ่านช่องทาง เว็บไซต์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (www.fio.co.th) เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในอนาคต

ขอบเขตของการรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568

ขอบเขตการรายงานฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานภายในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้แก่ สำนักงานกลาง, องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน (ออป.เหนือบน), องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง (ออป.เหนือล่าง), องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ), องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ (ออป.ใต้) และ สถาบันคชบาลแห่งชาติในพระอุปถัมภ์ฯ (ส.คช.) เท่านั้น

ลำดับที่	สำนัก	GRI 302	GRI 304	GRI 305-1	GRI 305-2	GRI 305-3	GRI 306	GRI 401	GRI 402	GRI 403	GRI 404	GRI 405
1	สำนักงานกลาง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2	ออป.เหนือบน		/	/	/	/		/	/	/	/	/
3	ออป.เหนือล่าง		/	/	/	/		/	/	/	/	/
4	ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ		/	/	/	/		/	/	/	/	/
5	ออป.ใต้		/	/	/	/		/	/	/	/	/
6	ส.คช.		/	/	/	/		/	/	/	/	/

หมายเหตุ สำนักงานกลาง หมายถึง สำนักบริหารกลาง (ส.บก.), สำนักบัญชีและการเงิน (ส.บง.), สำนักกฎหมาย (ส.กม.), สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ (ส.นผ.), สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ (ส.วส.), สำนักธุรกิจการตลาด (ส.ธต.), สำนักตรวจสอบภายใน (ส.ตส.), สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม (ส.คน.) และ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง (ออป.กลาง)

การกำหนดเนื้อหารายงานความยั่งยืน

การกำหนดเนื้อหารายงานฉบับนี้ อ.อ.ป. อาศัยกระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Assessment) โดยพิจารณาจากผลกระทบที่มีต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการวิเคราะห์บริบทขององค์กร แนวโน้มภายนอก และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เป็นไปตามกรอบการจัดทำรายงานเป็นไปตามกรอบมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (GRI) ทั้งนี้ ได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็น และนำมาจัดทำเป็นสาระสำคัญในรายงาน เพื่อให้สะท้อนประเด็นที่มีนัยสำคัญอย่างแท้จริง

การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีกระบวนการระบุทบทวนเนื้อหาสำคัญ พร้อมทั้งมีการติดตามให้คำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่สำคัญในรายงานฉบับนี้ โดยฝ่ายพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานสำนักงานกลาง ส่วนภูมิภาค ผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อให้เนื้อหาในรายงานมีความครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ และครอบคลุมการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการรายงานสากลของ Global Reporting Initiative (GRI) นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงให้ความใส่ใจการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยการเผยแพร่รายงานฉบับนี้จะเผยแพร่เฉพาะในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ww.fio.co.th.

การจัดเรียงข้อมูลใหม่

ในการรายงานความยั่งยืนของ อ.อ.ป. ประจำปี 2568 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้มีการแก้ไขข้อมูลในการรายงานดังกล่าว

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายงาน

หากมีข้อสงสัย หรือข้อแนะนำเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ ฝ่ายพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ถนนราชดำเนินนอก เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100 โทรศัพท์ 0-2282-3243 ต่อ 1423 โทรสาร 0-2282-4197 เว็บไซต์ www.fio.co.th

ที่ตั้ง

อ.อ.ป. มีสำนักงานกลาง (สำนักงานใหญ่) ตั้งอยู่ เลขที่ 76 อาคารถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10100 ประกอบด้วย สำนักบริหารกลาง (ส.บก.), สำนักบัญชีและการเงิน (ส.บง.), สำนักกฎหมาย (ส.กม.), สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ส.นผ.), สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ (ส.วส.), สำนักธุรกิจการตลาด (ส.ธต.) และ สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม (ส.คน.) ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนด ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีหน่วยงานส่วนภูมิภาคเพื่อรองรับการดำเนินงานในพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน (ออป.เหนือบน) ตั้งอยู่ เลขที่ 26 ถนนท่ามะโอ ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52000 ประกอบด้วยสำนักงานเขตจำนวน 3 แห่ง และมีสวนป่าในความรับผิดชอบ 57 แห่ง

2. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง (ออป.เหนือล่าง) ตั้งอยู่ เลขที่ 26 ถนนท่ามะโอ ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52000 ประกอบด้วย สำนักงานเขตจำนวน 3 แห่ง และมีสวนป่าในความรับผิดชอบ 39 แห่ง

3. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง (ออป.กลาง) ตั้งอยู่ เลขที่ 76 อาคารถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10100 ประกอบด้วยสำนักงานเขตจำนวน 2 แห่ง และมีสวนป่าในความรับผิดชอบ จำนวน 32 แห่ง

4. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ) ตั้งอยู่ เลขที่ 9 ถนนกสิกรทุ่งสร้าง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 ประกอบด้วย สำนักงานเขตจำนวน 3 แห่ง และมีสวนป่าในความรับผิดชอบ 80 แห่ง

5. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ (ออป.ใต้) ตั้งอยู่ เลขที่ 145 หมู่ 2 ถนนศรีวิชัย ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000 ประกอบด้วย สำนักงานเขตจำนวน 2 แห่ง และมีสวนป่าในความรับผิดชอบ 31 แห่ง

6. สถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ (ส.คช.) ตั้งอยู่ เลขที่ 272 หมู่ที่ 6 ตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง 52190 ประกอบด้วย โรงพยาบาลช้างจำนวน 2 แห่ง

ส.คช.

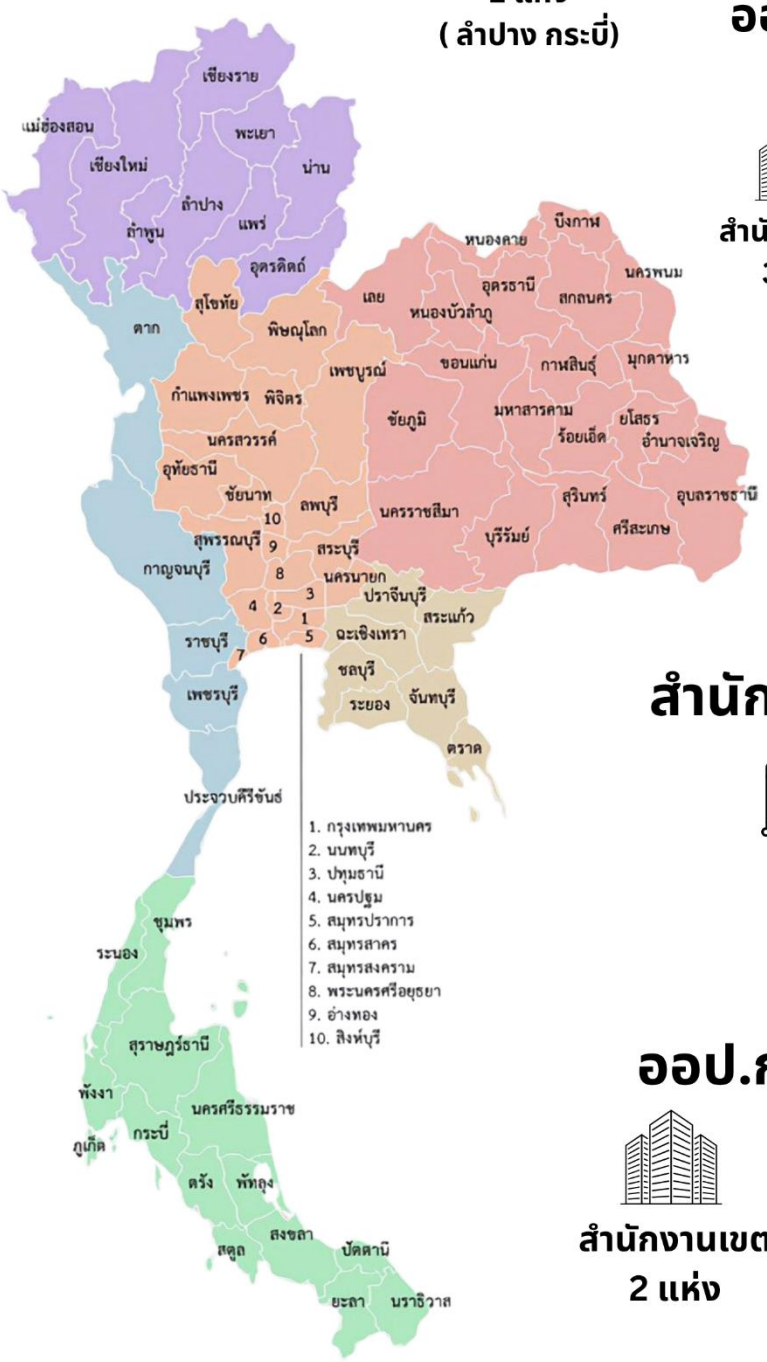
โรงพยาบาลช้าง
2 แห่ง
(ลำปาง กระบี่)

ออป.เหนือบน

สำนักงานเขต 3 แห่ง
สวนป่า 57 แห่ง

ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานเขต 3 แห่ง
สวนป่า 80 แห่ง



ออป.เหนือล่าง

สำนักงานเขต 3 แห่ง
สวนป่า 39 แห่ง

สำนักงานกลาง

7 สำนัก

ออป.กลาง

สำนักงานเขต 2 แห่ง
สวนป่า 32 แห่ง

ออป.ใต้

สำนักงานเขต 2 แห่ง
สวนป่า 31 แห่ง

สำนักงานเขต
สวนป่า
ภาคเหนือ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ภาคกลาง
ภาคตะวันออก
ภาคตะวันตก
ภาคใต้

วิสัยทัศน์ อ.อ.ป. (FIO Vision)

พันธกิจ (FIO Missions)

1. ขับเคลื่อนกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านสวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ พัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมไม้ พัฒนาธุรกิจคาร์บอนเครดิตจากภาคป่าไม้ และสร้างกลไกการตลาดไม้เศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการปลูกและใช้ประโยชน์ไม้เศรษฐกิจ รวมถึงการใช้ประโยชน์ที่ดิน

3. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์บริบาลช้างไทย

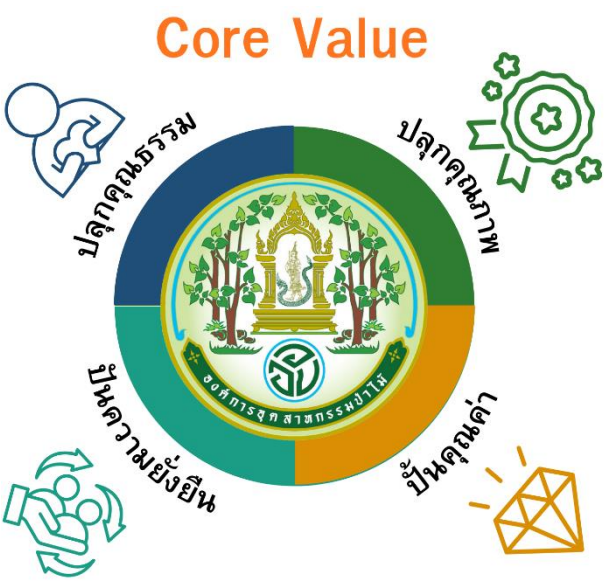
4. เพิ่มผลผลิตทั่วทั้งองค์กร และผลกระทบจากการดำเนินงานสู่สังคม

5. สร้างการรับรู้เชิงบวกสู่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในบริบทเชิงพื้นที่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยใช้สวนป่าเศรษฐกิจเป็นฐาน และเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงาน เอกชน และชุมชนเข้าด้วยกัน

6. บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาล พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญมีจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ค่านิยม (Core Values)

ค่านิยมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ : ปลุกคุณธรรม ปลูกคุณภาพ ปั้นคุณค่า ปันความยั่งยืน



ปลุกคุณธรรม

ความหมาย : มุ่งมั่นในการบริหารและจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และอดทน

ปลูกคุณภาพ

ความหมาย : สร้างสรรค์และส่งมอบผลผลิตและบริกการที่เป็นเลิศทุกกระบวนการ ด้วยบุคลากรมืออาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขัน

ปั้นคุณค่า

ความหมาย : ยกระดับองค์ความรู้เทคโนโลยีสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่า สินทรัพย์ความรู้และส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปันความยั่งยืน

ความหมาย : แบ่งปัน ขับเคลื่อนความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนววิถีใหม่ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง กับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

วัฒนธรรม (Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์กรของ อ.อ.ป. : “HAPPYs” ชีวิตที่มีความสุขทั่วทุกภาคส่วน

วัฒนธรรมองค์กรของ อ.อ.ป. : “HAPPYs” ชีวิตที่มีความสุขทั่วทุกภาคส่วน

HAPPYs	คำจำกัดความ
H : Harmonization	ทำงานเป็นทีม
A : Accountability	ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
P : People Centric	การทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน
P : Positive Thinking	มีทัศนคติเชิงบวก
Y : Young at Heart	กระตือรือร้น
s : Social Contribution	ส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ชุมชน

เกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.)

ในอดีตประเทศไทยมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์มาก ในการทำไม้และนำไม้ออกจากพื้นที่ป่าจะทำในรูปแบบสัมปทานป่าไม้ ในช่วงแรกรัฐได้ให้สัมปทานทำไม้แก่ชาวต่างชาติ ซึ่งมีความรู้ด้านการทำไม้ จนกระทั่งปี 2455 Mr.W.F.Lloyd เจ้ากรมป่าไม้ขณะนั้น พิจารณาเห็นว่ารัฐบาลควรจะทำไม้สักออกจากป่าและทำการค้าไม้สักเองบ้าง เพื่อฝึกฝนพนักงานและเพิ่มพูนความรู้ด้านการทำไม้จะได้ควบคุมการทำไม้ของประชาชนและบริษัทต่างชาติได้ กรมป่าไม้จึงเริ่มทำไม้ออกเองที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่แฮด จังหวัดแพร่ เป็นแห่งแรก และได้ขยายการทำไม้ไปยังป่าอื่น ๆ จนกระทั่งปี 2476 ได้ตั้งกองทำไม้ขึ้นเป็นหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดกรมป่าไม้ แต่การดำเนินการของกองทำไม้มีข้อจำกัดด้วยกฎ ระเบียบทางราชการ ทำให้ขาดความคล่องตัว คณะรัฐมนตรีขณะนั้นจึงได้มีมติจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมกรรมปาไม้ หรือ อ.อ.ป. ขึ้นเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2490

ต่อมารัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. ปี 2499 กำหนดให้ อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2499 สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกา ปี 2517 ปี 2533 และปี 2542 ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. (ฉบับที่ 5) วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ 2546 ให้โอน อ.อ.ป. ไปเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต่อมาเมื่อปี 2559 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป.(ฉบับที่ 6) วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2559 แก้ไขเพิ่มในวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ข้อ 5 โดยพระราชกฤษฎีกา ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. อำนวยบริการแก่รัฐและประชาชนในอุตสาหกรรมป่าไม้
2. ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมป่าไม้ เช่น เกี่ยวกับการทำไม้ และเก็บหาของป่า แปรรูปไม้ ทำไม้อัด อบไม้ อัดน้ำยาไม้ กลั่นไม้ และประดิษฐ์หรือผลิตวัตถุหรือสิ่งของจากไม้และของป่า และธุรกิจที่ต่อเนื่องคล้ายคลึงกันรวมทั้งอุตสาหกรรมอื่นใดที่เกี่ยวด้วยไม้หรือของป่า
3. ปลูกสร้างสวนป่า คุ้มครองรักษาป่าไม้ และบูรณะป่าไม้เพื่อประโยชน์แก่การทำไม้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเองหรือเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือรัฐ
4. วิจัย ค้นคว้า และทดลองเกี่ยวกับผลิตผลและผลิตภัณฑ์ในด้านอุตสาหกรรมไม้
5. ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การปลูกฝังทัศนคติและความสำนึกในการคุ้มครองดูแลรักษาบูรณะ และพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งการอนุรักษ์และบริบาลช้างเลี้ยงของไทย ตลอดจนดำเนินการกิจการเกี่ยวกับการจัดหาที่พัก การอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการในกิจการที่เกี่ยวกับการทัศนาจร หรือกิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการดังกล่าว
6. ดำเนินธุรกิจ หรือกิจการอื่นที่เกี่ยวเนื่องหรือเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ อ.อ.ป.

ปัจจุบัน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจ ทั้งสิ้น 1.065 ล้านไร่ และมีผลผลิตซึ่งเป็นรายได้หลักขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ นอกจากการดำเนินงานเชิงธุรกิจสร้างรายได้ให้แก่รัฐแล้วยังได้สนับสนุนและสนองนโยบายของรัฐในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ

งานบริการเชิงสังคม โดยเฉพาะการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม การส่งเสริมด้านการปลูกป่าเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ช้างไทย และสร้างอาชีพให้แก่ชุมชนโดยรอบสวนป่า ฯลฯ

บทบาทในการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาทรัพยากรธรรมชาติอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง โดยมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ของประเทศให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว อ.อ.ป. ดำเนินงานตามพันธกิจที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าร่วมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การพัฒนาอุตสาหกรรมไม้ การยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. การสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูและเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ เพื่อเป็นแหล่งวัตถุดิบไม้ที่ถูกต้องตามกฎหมายและสามารถทดแทนการใช้ไม้จากป่าธรรมชาติ อันเป็นการช่วยลดแรงกดดันต่อทรัพยากรป่าไม้ของประเทศ พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการสวนป่าตามมาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (Forest Stewardship Council: FSC) เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังมีบทบาทในการสนับสนุนนโยบายภาครัฐด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ประโยชน์ไม้ของกลางอย่างเหมาะสม และการจัดการพื้นที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและชุมชนอย่างยั่งยืน

2. การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากทรัพยากรป่าไม้อย่างมีความรับผิดชอบ

อ.อ.ป. มุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมไม้และธุรกิจป่าเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันได้ในระดับประเทศและระดับสากล โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าวัตถุดิบไม้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ไม้ การลงทุนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนการยกระดับมาตรฐานการผลิตให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน การดำเนินงานดังกล่าวช่วยสร้างรายได้ให้แก่องค์กร ชุมชน และภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งลดการนำเข้าไม้จากต่างประเทศ และสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) ของประเทศ ในฐานะรัฐวิสาหกิจ อ.อ.ป. ยังมุ่งบริหารองค์กรให้สามารถพึ่งพาตนเองทางการเงิน สร้างผลตอบแทนที่เหมาะสม และส่งรายได้คืนสู่ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

3. การพัฒนาชุมชนและสังคม

อ.อ.ป. ดำเนินงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่สวนป่าทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ผ่านการส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านอุตสาหกรรมไม้ และการพัฒนาทักษะแรงงานในท้องถิ่น

นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่สวนป่าและสถาบันคชบาลแห่งชาติในพระอุปถัมภ์ฯ เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชน โดยมุ่งเน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัย คุณภาพการบริการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่

4. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการดูแลช้างเลี้ยงไทย การรักษาพยาบาลช้าง และการส่งเสริมสวัสดิภาพช้าง ผ่านการดำเนินงานของสถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์ช้างไทยและสนับสนุนองค์ความรู้ด้านคชศาสตร์ในระดับประเทศและภูมิภาคอาเซียน พร้อมกันนี้ อ.อ.ป. ยังมุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสวนป่าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบต่อระบบนิเวศ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการอนุรักษ์ระบบนิเวศบนบก

5. การกำกับดูแลกิจการและการดำเนินงานอย่างโปร่งใส

อ.อ.ป. ดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยมุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมต้นทุน สร้างมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าและบริการ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบในทุกมิติ เพื่อสร้างการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

การดำเนินการในปัจจุบัน

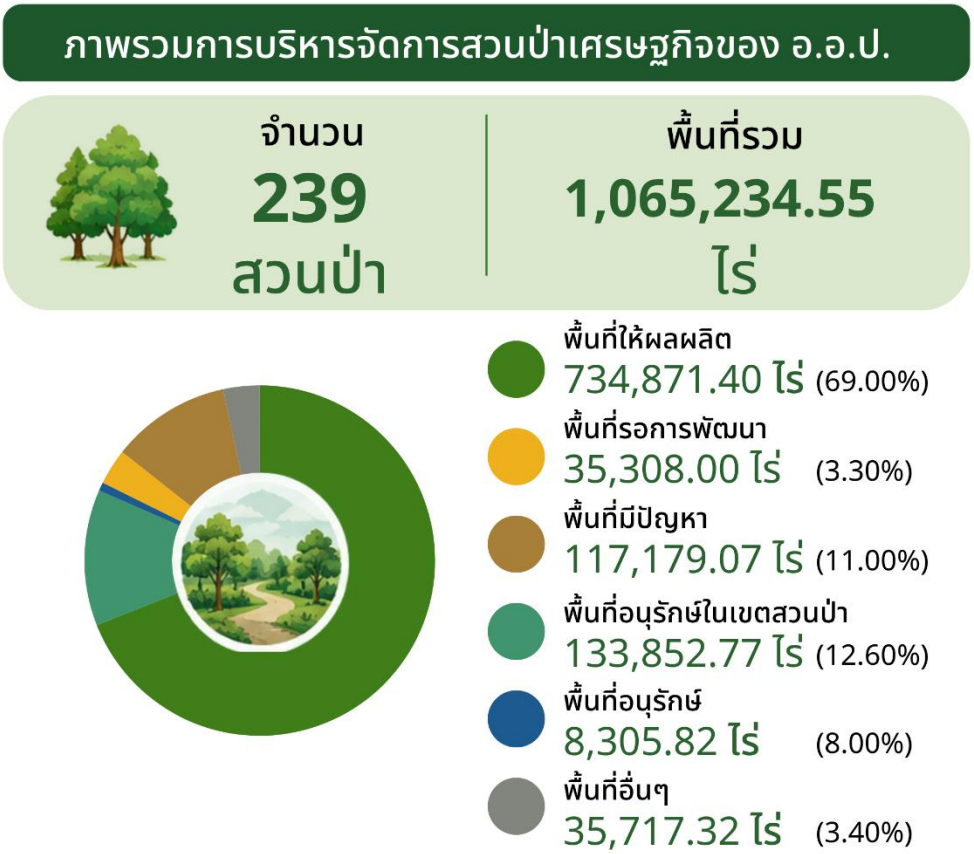
ปัจจุบัน อ.อ.ป. มีการผลิตไม้จากสวนป่าเศรษฐกิจ อ.อ.ป. นับเป็นผู้ผลิตไม้สวนป่ารายใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยมีพื้นที่ป่าเศรษฐกิจมากกว่า 1.065 ล้านไร่ มีการจำแนกสวนป่าตามลักษณะของเงินลงทุนและวัตถุประสงค์ของการส่งมอบพื้นที่จากรัฐออกเป็น 6 แผนงาน โดยมีชนิดไม้หลักอยู่ 3 ชนิด คือ ไม้สัก ไม้โตเร็ว และไม้ยางพารา นอกจากนั้นเป็นไม้กระยาเลยชนิดต่าง ๆ เช่น พะยูง ประดู่ ตะเคียนทอง แดง เป็นต้น

การบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจของ อ.อ.ป. จำนวน 239 สวนป่า พื้นที่รวม จำนวน 1,065,234.55 ไร่ แบ่งเป็น

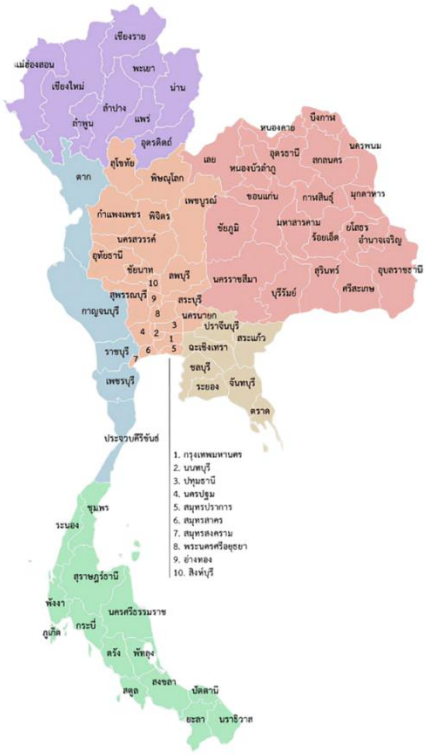
พื้นที่ให้ผลผลิต	จำนวน	734,871.40	ไร่
พื้นที่รอการพัฒนา	จำนวน	35,308.17	ไร่
พื้นที่มีปัญหา	จำนวน	117,179.07	ไร่
พื้นที่อนุรักษ์ในเขตสวนป่า	จำนวน	133,852.77	ไร่
พื้นที่อนุรักษ์	จำนวน	8,305.82	ไร่
พื้นที่อื่น ๆ	จำนวน	35,717.32	ไร่

พื้นที่ปลูกไม้เศรษฐกิจของ อ.อ.ป. จำแนกตามชนิดไม้

ไม้สักสวนป่า	จำนวน	496,030.40	ไร่
ไม้โตเร็ว	จำนวน	118,317.94	ไร่
ไม้ยางพารา	จำนวน	73,424.54	ไร่
ไม้ชนิดอื่น ๆ	จำนวน	47,098.52	ไร่



ขนาดพื้นที่สวนป่าของ อ.อ.ป. จำแนกรายภาค



57 สวนป่า — อ.อ.ป.ภาคเหนือบน พื้นที่ 350,341.20 ไร่

39 สวนป่า — อ.อ.ป.ภาคเหนือล่าง พื้นที่ 213,684.07 ไร่

80 สวนป่า — อ.อ.ป.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่ 239,308.71 ไร่

32 สวนป่า — อ.อ.ป.ภาคกลาง พื้นที่ 155,882.86 ไร่

31 สวนป่า — อ.อ.ป.ภาคใต้ พื้นที่ 106,017.71 ไร่

จากข้อมูลการบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจของ อ.อ.ป. จำนวน 239 สวนป่า ครอบคลุมพื้นที่รวม 1,065,234.55 ไร่ พบว่า พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ให้ผลผลิต จำนวน 734,871.40 ไร่ คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 69.00 ของพื้นที่ทั้งหมด สะท้อนถึงบทบาทหลักขององค์กรในการดำเนินธุรกิจป่าไม้เชิงเศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้และความมั่นคงด้านทรัพยากรไม้ของประเทศ ขณะเดียวกัน พื้นที่อนุรักษ์ในเขตสวนป่าและพื้นที่อนุรักษ์รวมกันมีจำนวน 142,158.92 ไร่ หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 13.40 แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการรักษาสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อันเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ

จากพื้นที่ให้ผลผลิตรวมจำนวน 734,871.40 ไร่ พบว่า พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นไม้สักสวนป่า จำนวน 496,0.30.40 ไร่ คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 67.50 ของพื้นที่ให้ผลผลิตทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ไม้โตเร็ว จำนวน 118,317.94 ไร่ (ร้อยละ 16.10) ไม้ยางพารา จำนวน 73,424.54 ไร่ (ร้อยละ 10.00) และไม้ชนิดอื่น ๆ จำนวน 47,098.52 ไร่ (ร้อยละ 6.40) สะท้อนถึงโครงสร้างการผลิตที่ยังคงเน้นไม้เศรษฐกิจหลักที่มีมูลค่าสูง โดยเฉพาะไม้สัก ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร โดยในมิติของการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนมีพื้นที่ที่ให้ผลผลิตไม้สักในสัดส่วนที่สูง อย่างไรก็ตาม การมีสัดส่วนไม้โตเร็วและยางพาราในระดับหนึ่ง สะท้อนถึงความพยายามในการกระจายความเสี่ยงทางด้านการผลิตไม้สักเพียงชนิด และเพิ่ม

ความยืดหยุ่นของระบบการผลิตให้สามารถรับรองความต้องการของตลาดที่หลากหลาย ตลอดจนการกระจายความเสี่ยงทางด้านสภาพคล่องภายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีพื้นที่ที่มีปัญหา จำนวน 117,179.07 ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 11.00 ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการวางแผนฟื้นฟูและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ รวมถึงพื้นที่รอการพัฒนา จำนวน 35,308.00 ไร่ (ร้อยละ 3.30) ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ในอนาคต นอกจากนี้ พื้นที่อื่น ๆ จำนวน 35,717.32 ไร่ (ร้อยละ 3.40) แสดงถึงความหลากหลายของการใช้ประโยชน์พื้นที่ภายในการบริหารจัดการของ อ.อ.ป. ซึ่งอาจรวมถึงโครงสร้างพื้นฐานหรือกิจกรรมสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร โดยภาพรวม โครงสร้างการใช้ประโยชน์พื้นที่ดังกล่าวสะท้อนถึงการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างมิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พื้นที่รอการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด จะเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการดำเนินงานสู่ความยั่งยืนในระยะยาว ต่อไป

ธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

1. ธุรกิจป่าไม้

การผลิตไม้จากสวนป่าเศรษฐกิจของ อ.อ.ป. นั้นเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ที่สุดของประเทศ โดย อ.อ.ป. มีพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจประมาณ 1.065 ล้านไร่ จำนวน 239 สวนป่า โดยมีการแบ่งประเภทของสวนป่าตามลักษณะเงินลงทุน และวัตถุประสงค์การส่งมอบพื้นที่จากรัฐออกเป็น 6 โครงการ ประกอบด้วย

สวนป่าโครงการที่ 1 ปลูกด้วยเงินลงทุนขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สวนป่าโครงการที่ 2 ปลูกทดแทนตามเงื่อนไขสัมปทานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สวนป่าโครงการที่ 3 ปลูกทดแทนตามเงื่อนไขสัมปทานแทนบริษัทจังหวัดทำไม้

สวนป่าโครงการที่ 4 เป็นสวนป่าที่ปลูกโดยบริษัททำไม้จังหวัด โดยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้รับมอบสวนป่ามาจาก กรมป่าไม้ ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เมื่อปลายปี พ.ศ. 2533 โดยให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้บำรุง ดูแล รักษา และใช้ประโยชน์

สวนป่าโครงการที่ 5 เป็นสวนป่าที่ปลูกโดยงบประมาณของรัฐบาล ดำเนินการปลูกโดยกรมป่าไม้ จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2535 มอบให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นผู้ดูแลและใช้ประโยชน์

สวนป่าโครงการที่ 6 เป็นสวนป่าที่ปลูกโดยงบประมาณของบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ซึ่งเป็นที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ถือหุ้น 100 เปอร์เซ็นต์ เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ให้ยุบบริษัทไม้อัดไทย จำกัด องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงได้รับมอบสวนป่าของบริษัทฯ มาดำเนินการต่อ

อย่างไรก็ตาม สวนป่าโครงการที่ 1 – 3 และสวนป่าโครงการที่ 6 เป็นสวนป่าที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้และ บริษัทไม้อัดไทยดำเนินการเองมาตั้งแต่ต้น ต้นไม้มีการเติบโตดี และมีอัตราการรอดตายสูง

สามารถเป็นแหล่งให้ผลผลิตป่าไม้ที่เป็นสินค้าได้ ในขณะที่สวนป่าโครงการที่ 4 และ 5 นั้น พื้นที่บางส่วนถูกราษฎรบุกรุก พื้นที่ส่วนใหญ่ต้นไม้มีการเติบโตไม่ดีและมีอัตรารอดตายอยู่ในเกณฑ์ต่ำผลผลิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก ต้องมีการปรับปรุงพัฒนา จึงจะสามารถให้ผลผลิตเป็นสินค้าไม้ได้อย่างเต็มที่ต่อไป ทั้งนี้ มีชนิดไม้หลักอยู่ 3 ชนิด คือ ไม้สัก ไม้ยูคาลิปตัส และไม้ยางพารา นอกจากนั้นเป็นไม้กระยาเลยชนิดต่าง ๆ เช่นพะยูง ประดู่ ตะเคียนทอง แดง เป็นต้น

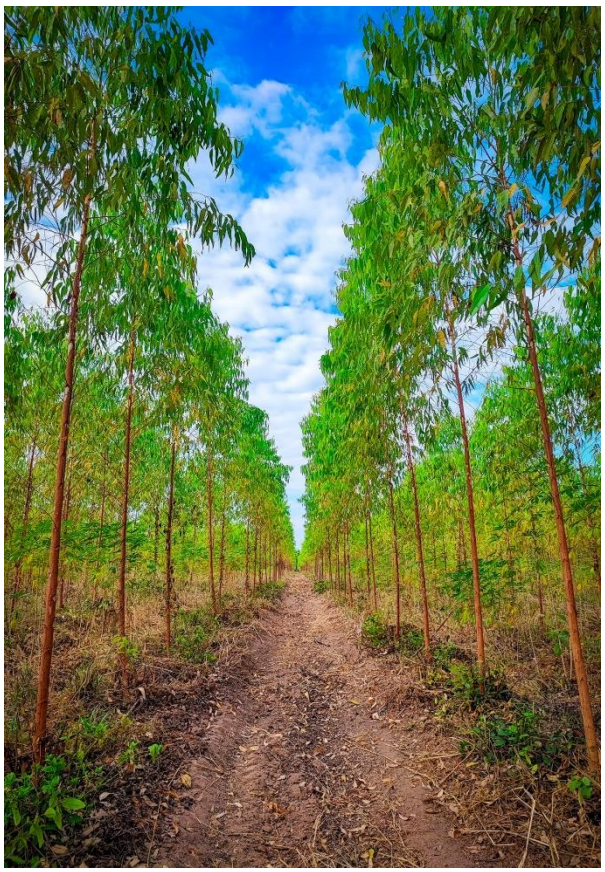
1.1 ไม้สัก

อ.อ.ป. ผลิตไม้ออกสู่ตลาดจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งผลผลิตยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภคทำให้ยังต้องนำไม้เข้าจากต่างประเทศด้วย เพื่อให้ปริมาณไม้เศรษฐกิจเพียงพอต่อความต้องการภาครัฐจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนปลูกป่าเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น และเป็นผู้ผลิตไม้ซุงสักสวนป่าเพื่อการใช้สอยภายในประเทศมากที่สุด โดยสวนป่าภาคเอกชนจะเป็นผู้ผลิตรองลงมา นอกจากนี้ ในปัจจุบัน อ.อ.ป. ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเกษตรกร/ ชุมชนในการปลูกป่าเศรษฐกิจ ในที่ดินกรรมสิทธิ์ โดยการเชิญชวนราษฎร/ เกษตรกรในท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการปลูกไม้โตเร็วและโตช้าในพื้นที่ของตนเอง โดยรัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายเงินทุนในการปลูกและบำรุงรักษาไม้โตเร็ว (กระถินเทพา, ยูคาลิปตัส และอื่น ๆ) และไม้โตช้า (สัก, ประดู่ และอื่น ๆ) ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรมีรายได้จากการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ และเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าของประเทศ โดยการปรับเปลี่ยนพื้นที่เสื่อมโทรม พื้นที่ถูกทิ้งร้าง ที่หัวไร่ปลายนา ฯลฯ ให้กลายเป็นป่าเศรษฐกิจที่สามารถให้ผลผลิตด้านเนื้อไม้และคาร์บอนเครดิตได้

1.2 ไม้ยูคาลิปตัส

ไม้ยูคาลิปตัส นับเป็นหนึ่งในไม้เศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมไม้ของประเทศไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากมีคุณสมบัติที่โดดเด่น ทั้งในด้านการเจริญเติบโตที่รวดเร็ว การปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมหลากหลาย และสามารถปลูกได้ตลอดทั้งปี จึงทำให้เป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมการปลูกป่าเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เสื่อมโทรมหรือไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชอาหาร ไม้ยูคาลิปตัสมีการนำมาใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลายในหลายภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษ การแปรรูปเป็นไม้ฟืน พาเลต ไม้เสาเข็ม ไปจนถึงการผลิตพลังงานชีวมวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ อ.อ.ป. ที่มุ่งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน ควบคู่กับ การสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรท้องถิ่น ทั้งนี้ ผลผลิตไม้ยูคาลิปตัวของ อ.อ.ป. จะมีปริมาณลดลงจากในอดีตเนื่องจากมีการคัดเลือกพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ไปปลูกยางพารา พื้นที่ปลูกไม้ยูคาลิปตัสทั้งประเทศส่วนใหญ่ จะปลูกอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่จะจำหน่ายเป็นไม้ท่อนน้ำหนักเป็นตัน ให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นไม้สับ และเยื่อกระดาษ

นโยบายของภาครัฐและ อ.อ.ป. ได้สนับสนุนการปลูกไม้โตเร็วอย่างยูคาลิปตัสในพื้นที่กรรมสิทธิ์และสิทธิครอบครองของประชาชน รวมถึงพื้นที่ป่าชุมชน เพื่อเพิ่มปริมาณไม้เศรษฐกิจที่สามารถใช้ทดแทนการนำเข้า ลดการบุกรุกพื้นที่ป่าธรรมชาติ และยังช่วยเพิ่มพื้นที่สีเขียวของประเทศในภาพรวม ขณะเดียวกันก็เป็นการปรับเปลี่ยนพื้นที่เสื่อมโทรมหรือรกร้างให้กลับมามีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ การปลูกยูคาลิปตัสอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่ดี ย่อมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมทั้งระบบเศรษฐกิจฐานราก อุตสาหกรรมไม้ และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว



1.3 ไม้ยางพารา

ไม้ยางพาราเป็นหนึ่งในไม้เศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทยที่มีบทบาทต่อภาคการเกษตรอย่างมาก โดยเดิมทีต้นยางพาราถูกปลูกเพื่อการผลิตน้ำยางเป็นหลัก แต่เมื่อถึงช่วงอายุต้นที่ให้ผลผลิตน้ำยางลดลง (ประมาณ 25–30 ปี) เกษตรกรจะทำการโค่นเพื่อปลูกใหม่ ซึ่งไม้ยางพาราที่ได้จากการโค่นเหล่านี้จึงกลายเป็นวัตถุดิบสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตเฟอร์นิเจอร์ พื้นไม้ ปาร์เกต์ วัสดุก่อสร้าง หรือแม้กระทั่งผลิตภัณฑ์ไม้สำเร็จรูปเพื่อส่งออก เนื่องจากไม้ยางพารามีลักษณะเนื้อไม้สีอ่อน แข็งพอประมาณ และสามารถแปรรูปได้ง่าย อีกทั้งยังมีราคาย่อมเยาเมื่อเทียบกับไม้ชนิดอื่น

การผลิตน้ำยางพาราของ อ.อ.ป. ดำเนินการในช่วงอายุต้นยางระหว่าง 7 – 25 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่ต้นยางสามารถให้ผลผลิตน้ำยางสดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยน้ำยางที่เก็บเกี่ยวได้จะถูกจำหน่ายทั้งในรูปแบบน้ำยางสด ยางแผ่นดิบ และยางก้อนถ้วย เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการแปรรูปในอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ราคาน้ำยางพาราในตลาดโลกมีความผันผวนสูงและมีแนวโน้มปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อรายได้จากการทำสวนยางพาราโดยตรง นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังมีรายได้จากการจำหน่ายไม้ยางพาราที่มีอายุครบ 25 ปี และจะต้องทำไม้ยางพาราออกเพื่อปลูกใหม่ เนื่องจากไม้ยางพาราหลายพื้นที่ของ อ.อ.ป. เริ่มมีอายุเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตน้ำยางลดลงตามธรรมชาติ

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจแซมระหว่างแถวของต้นยางพารา อาทิ ยางนา ตะเคียน มะฮอกกะนี และพะยูง เป็นต้น ซึ่งเป็นไม้มีค่าและมีศักยภาพในการเป็นแหล่งรายได้ในระยะยาว แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของพื้นที่สวนป่า แต่ยังช่วยรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้คุณภาพ และส่งเสริมให้สวนป่ามีบทบาทเชิงอนุรักษ์ควบคู่กับบทบาทเชิงเศรษฐกิจในอนาคตอย่างยั่งยืน

2. ธุรกิจอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ดำเนินธุรกิจด้านการแปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์ไม้ เฟอร์นิเจอร์ รวมถึงบริการอบไม้ อัดน้ำยาไม้ และไสไม้ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากไม้เศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการอำนวยบริการแก่ภาครัฐและประชาชนในภาคอุตสาหกรรมป่าไม้ อ.อ.ป. ได้มีการจัดตั้งโรงงานแปรรูปไม้ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางการแปรรูปไม้จากสวนป่าที่อยู่ในความดูแล อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันอุตสาหกรรมไม้ของไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะจากการนำเข้าไม้เนื้ออ่อนราคาถูกจากต่างประเทศ ซึ่งเข้ามาแข่งขันในตลาดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมยังส่งผลต่อความต้องการผลิตภัณฑ์ไม้แปรรูปในรูปแบบใหม่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมาตรฐานรับรองอย่างยั่งยืน

การควบคุมการเคลื่อนย้ายของสินค้าไม้ตามมาตรฐานการจัดการห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ (Chain of Custody : CoC)

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ตามมาตรฐานการจัดการห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ (Chain of Custody: CoC) เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการควบคุมและตรวจสอบการเคลื่อนย้ายไม้ตั้งแต่แหล่งวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การแปรรูป จนถึงผลิตภัณฑ์ปลายทาง ให้สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างโปร่งใสในทุกขั้นตอน

อ.อ.ป. ดำเนินการตามมาตรฐานการรับรองผลิตภัณฑ์ไม้ระดับสากล (SFM) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภค คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ผลิตภัณฑ์ไม้ที่ได้รับการรับรองมาจากแหล่งผลิตที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ส่งเสริมการทำลายป่าธรรมชาติ และสนับสนุนการใช้ไม้จากป่าปลูกที่มีการบริหารจัดการอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังมีบทบาทในการผลักดันมาตรฐานการจัดการห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ในภาคอุตสาหกรรมไม้ของประเทศ โดยปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมไม้ของ อ.อ.ป. ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน CoC จำนวน 4 แห่ง และได้ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้าสู่ระบบการรับรองมาตรฐานดังกล่าวเพิ่มเติมอีกจำนวน 32 แห่ง เพื่อร่วมยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมไม้ไทยในตลาดสากล และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ผลิตภัณฑ์ที่รับรอง
1	ส่วนอุตสาหกรรมไม้แม่เมาะ	แผ่นไม้เนื้อแข็ง (Solid Wood), ไม้แผ่น (Planks), ไม้ชิ้นเล็กประกบกัน, ไม้ประกอบอัดแน่น (ลามิเนต)
2	ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมไม้ร้องกวาง	แผ่นไม้เนื้อแข็ง, ไม้แผ่น, ไม้ประสาน, ไม้ประกอบอัดแน่น (ลามิเนต), ประตูและวงกบประตู, หน้าต่าง และวงกบหน้าต่าง, โต๊ะ, เก้าอี้ และม้านั่ง, ส่วนประกอบของเฟอร์นิเจอร์, ชั้นวางของ
3	ส่วนอุตสาหกรรมไม้วังน้อย	ไม้แผ่น, ไม้ประสาน, ไม้ประกอบอัดแน่น
4	ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมไม้อ่าวลึก	ไม้แผ่น (Planks)

3. ธุรกิจบริการ

อ.อ.ป. ดำเนินธุรกิจบริการที่ต่อเนื่องจากกิจกรรมสวนป่าและการทำไม้ ได้แก่ การให้บริการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีสวนป่าที่อยู่ท่ามกลางธรรมชาติหลายแห่ง มีช้างจำนวนมาก ที่สถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ การบริการปลูกและเป็นที่ปรึกษาในการปลูกป่าเศรษฐกิจการรับรองการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีธุรกิจอื่น ๆ ได้แก่ ธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อหารายได้ระยะสั้นและระยะกลาง เช่น ธุรกิจปุ๋ยหมักจากมูลช้าง ของสถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ จำหน่ายกล้าไม้ บริการรับจ้างปลูกป่าที่ปรึกษาด้านรับรองมาตรฐานป่าไม้ คาร์บอนเครดิต และพัฒนาสินทรัพย์ เป็นต้น

ที่ไม่ว่าจะเป็นช่วง High season หรือ Low season ก็สวยงามเสมอ ที่นี่ เหมาะสำหรับเข้ามาศึกษาเรื่องระบบนิเวศของป่าดิบชื้นและป่าพรุ หรือนักท่องเที่ยวที่เป็นสายแคมป์ปิ้ง พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย ซึ่งจะมาในช่วงฤดูกาลไหนๆ ก็รับรองว่าประทับใจแน่นอน สอบถามและจองที่พัก **โทร. 083 301 3619 และ 087 264 0420**

'บ้านพัก' ที่นี่รายล้อมไปด้วยต้นไม้นานาชนิด รวมถึงสวนยางพารา และป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์ ใกล้ สระมรกต สถานที่ท่องเที่ยวชื่อดังของจังหวัดกระบี่ นอกจากนี้ ยังมีบริการลานกางเต็นท์สำหรับรองรับนักท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกอีกด้วย สอบถามและจองที่พัก **โทร. 075 819 433**

ศูนย์อนุรักษ์ช้างไทย หรือ สถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ตั้งอยู่ ณ ตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ศูนย์ฝึกลูกช้างแห่งแรกและแห่งเดียวของโลก ที่ยังคงอนุรักษ์วิถีช้างวิถีควาญ และวิถีธรรมชาติอย่างสมบูรณ์ โดยมีกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น สาธิตการทำไม้ด้วยช้าง, ช้างอาบน้ำ, นั่งช้างชมธรรมชาติ , ฝึกควาญช้าง (สมัครเล่น) รวมถึงสถานที่พักแรมที่สะอาด ได้มาตรฐานความปลอดภัย เพียบพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สอบถามข้อมูลการท่องเที่ยวเพิ่มเติม **โทร. 054 829 333** (ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว)

สวนป่า อ.อ.ป. ที่เปิดให้บริการที่พักท่ามกลางป่าสนในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยบรรยากาศที่สวยงาม และเพียบพร้อมด้วยบริการที่ดี ลานกางเต็นท์ เส้นทางศึกษาธรรมชาติรอบอ่างเก็บน้ำที่ปกคลุมด้วยหมอกในยามเช้า ที่นี่ "สวนป่าบ้านวัดจันทร์" จึงเป็นอีก 1 จุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวที่อยากครั้งหนึ่ง ต้องมาเที่ยวเพื่อพักผ่อนให้ได้ ติดต่อสอบถามและจองที่พัก **โทร. 086 181 3388**

สวนป่า อ.อ.ป. ที่ได้รับความนิยมและถูกพูดถึงมากที่สุด ถึงบรรยากาศที่สวยงาม ท่ามกลางป่าสนที่เขียวชอุ่ม อากาศเย็นตลอดทั้งปี และสายหมอกในยามเช้า ด้วยบ้านพักและห้องพักที่มีรูปแบบสวย แปลกตา สะดวกสบาย เป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยวสายธรรมชาติและสายแคมป์ ติดต่อสอบถามและจองที่พัก **โทร. 092 586 9215 , 094 653 1504**

ตื่นตาตื่นใจกับบรรยากาศบ้านพักท่ามกลางธรรมชาติ ขุนเขา และสายหมอกในยามเช้า 'สวนป่าแม่แจ่ม' เพียบพร้อมด้วยบ้านพัก สิ่งอำนวยความสะดวก และลานกางเต็นท์สำหรับนักท่องเที่ยวและผู้ชื่นชอบธรรมชาติ ติดต่อสอบถามและจองที่พัก **โทร. 087 182 6440**

นอนแช่ 'บ่อน้ำพุร้อน' ท่ามกลางบรรกาศยามเช้า อันแสนอบอุ่นด้วยธารน้ำพุร้อน ... บรรยากาศเป็นกันเอง เงียบสงบ เคล้าเสียงธารน้ำไหลและทุ่งนา เป็นที่พัก ที่เหมาะสำหรับทุกเพศทุกวัย ติดต่อสอบถามและจองที่พัก **โทร. 081 881 5037**

สวนป่าแม่ละเมา - แม่สอด ... สวนป่าท่องเที่ยวแห่งภาคเหนือตอนล่าง ตั้งอยู่ริมห้วยแม่ละเมา ท่ามกลางธรรมชาติและป่าเขาที่อุดมสมบูรณ์ บริการบ้านพักและลานกางเต็นท์สำหรับนักท่องเที่ยว พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน ตั้งอยู่ริมถนนหลักก่อนถึงอำเภอแม่สอด ติดต่อสอบถามและจองที่พัก **โทร. 091 842 6063**

สวนป่า อ.อ.ป. ที่ติดลำน้ำเข็ก อันลือชื่อของ จังหวัดพิษณุโลก ตั้งอยู่ในเขตอำเภอวังทอง ท่ามกลางธรรมชาติที่โอบล้อมที่พักและนักท่องเที่ยว ให้หลงเสน่ห์ไปกับบรรยากาศที่ร่มรื่นพร้อมด้วยบ้านพัก ห้องประชุม และลานกางเต็นท์ที่สะดวกและครบครัน ติดต่อสอบถามและจองที่พัก **โทร. 083 780 0187**

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

บริการด้านการจัดการป่าไม้ โดย ผู้เชี่ยวชาญ

- การวางระบบการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน
- การบริหารจัดการห่วงโซ่การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้
- การประเมินการมีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงในพื้นที่การจัดการ
- ฝึกอบรมด้านป่าไม้เพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรในองค์กร

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

บริการที่ปรึกษา โดย ผู้เชี่ยวชาญ

- ด้านคาร์บอนเครดิต
- ด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (CFO)
- ด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (CFP)

การประเมินการมีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Values :HCVs) ในพื้นที่การจัดการ

คือ พื้นที่ที่มีคุณค่าทางด้านชีววิทยา ด้านนิเวศวิทยา ด้านสังคม หรือด้านวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นและมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง แบ่งได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

- ความหลากหลายของชนิดพันธุ์
- ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อ
- ระบบนิเวศและแหล่งที่อยู่อาศัย
- ระบบนิเวศบริการ บริการทางวิเวศที่สำคัญ
- ความจำเป็นของชุมชน
- คุณค่าทางวัฒนธรรม

เหมาะสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการขอเข้ารับการรับรองระบบการจัดการต่างๆ เช่น การจัดการสวนปาล์มอย่างยั่งยืน , การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน เป็นต้น

งานบริการที่จะได้รับ

- ตรวจพิสูจน์พื้นที่การจัดการภายในและและบริเวณโดยรอบเพื่อค้นหาการมีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง
- วิเคราะห์หาผลกระทบและภัยคุกคาม พร้อมเสนอแนะวิธีการจัดการภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้นกับพื้นที่
- จัดทำแผนการบริหารจัดการในพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ
- รายงานการตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง

ฝึกอบรมด้านป่าไม้ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรในองค์กร

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการระบบงานทางด้านการจัดการป่าไม้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การปลูกสร้างสวนป่า การสำรวจกำลังผลิตสวนป่า การใช้เลื่อยโซ่ยนต์ การผลิตกล้าไม้ เป็นต้น

76 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100
โทร. 0 2282 3243 - 7 www.fio.co.th

การวางระบบการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (Sustainable Forest Management)

การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน คือ การจัดการเพื่อรักษาและส่งเสริมสภาพความสมบูรณ์ของป่าไม้ในระยะยาวของระบบนิเวศป่าไม้ และสามารถอำนวยประโยชน์แก่ผู้บริโภคในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนควรมุ่งเน้นการออกแบบระบบการจัดการให้มีองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการป่าไม้ที่เหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อมเป็นประโยชน์ต่อสังคมและความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวางระบบการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน

- วัตถุดิบ ประเภท "ไม้" ที่ผลิตจากสวนป่าในประเทศไทย สำหรับส่งออกไปยังต่างประเทศหรือในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้รับความน่าเชื่อถือ มั่นใจว่าไม่ใช่วัตถุดิบไม้ที่ได้มาจากป่าธรรมชาติหรือการลักลอบตัดไม้ที่ผิดกฎหมาย
- มีผลผลิตไม้จากสวนป่าที่ได้การรับรองมาตรฐานการจัดการในระดับสากล และสามารถแข่งขันกับตลาดในต่างประเทศได้ และมีมูลค่าทางการตลาดสูงขึ้น
- เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ลดการทำลายป่าไม้ธรรมชาติ โดยใช้หลักการบริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (Sustainable Forest Management : SFM)

งานบริการที่จะได้รับ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ มาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนตามมาตรฐานสากล
- ฝึกอบรมความรู้ภาคทฤษฎีให้กับผู้ประกอบการ
- ฝึกอบรมและดูงานภาคสนามให้กับผู้ประกอบการ
- ออกแบบระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

การบริหารจัดการห่วงโซ่การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้ (Chain of Custody)

การบริหารจัดการห่วงโซ่การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลจากแหล่งที่มาของวัตถุดิบที่มีการจัดหา ไปจนถึงข้อมูลเกี่ยวกับที่มาของผลิตภัณฑ์ที่จัดจำหน่ายโดยองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถทำการอ้างสิทธิ์ที่ทวนสอบได้และถูกต้อง สำหรับองค์ประกอบของวัตถุดิบที่ได้รับการรับรอง เป็นการแสดงได้ถึงการปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมายและแสดงถึงการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารจัดการห่วงโซ่การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้

- เพื่อให้เกิดกระบวนการควบคุมติดตามการเคลื่อนย้ายและตรวจสอบย้อนกลับถึงแหล่งที่มาของสินค้าผลิตภัณฑ์ไม้
- เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้าผลิตภัณฑ์ไม้ เพิ่มปริมาณการส่งออก
- เพื่อส่งเสริมสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างศักยภาพการแข่งขันและเป็นที่ยอมรับของตลาดสินค้าไม้

งานบริการที่จะได้รับ

- จัดฝึกอบรมความรู้ภาคทฤษฎีให้กับผู้ประกอบการ
- จัดฝึกอบรมและดูงานภาคสนามให้กับผู้ประกอบการ
- ออกแบบระบบการบริหารจัดการและการจัดทำระบบเอกสารและข้อมูลโรงงาน

- ก๊าซเรือนกระจกที่นำมาพิจารณา ได้แก่ CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3
- สามารถนำค่า CFP ไปเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์เดียวกัน (ของบริษัทอื่นๆ) ทำให้ทราบประสิทธิภาพของตนเอง
- ขายสินค้าได้ง่ายขึ้น ในกลุ่มลูกค้าที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
- บ่งชี้จุดบกพร่องในกระบวนการผลิต
- สร้างจุดขายให้กับผลิตภัณฑ์
- เป็นเครื่องหมายการตลาด และช่วยให้ส่งออกง่ายยิ่งขึ้น
- ได้รับองค์ความรู้เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานด้านอื่นๆ ในอนาคต

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

บริการที่ปรึกษา

- ด้านคาร์บอนเครดิต
- ด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (CFO)
- ด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (CFP)

ปรึกษา คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์

(Carbon Footprint for Product : CFP)

คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ คือ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากผลิตภัณฑ์แต่ละหน่วยตลอดวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์ตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การกระจายสินค้า การใช้งาน และการจัดการของเสียหลังหมดอายุการใช้งาน ตลอดจนการขนส่งที่เกี่ยวข้องทุกๆ ขั้นตอน โดยคำนวณออกมาในรูปแบบของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ประโยชน์ของการทำ CFP

- เพื่อให้ผู้บริโภคเลือกซื้อสินค้าที่มีการปลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ต่ำกว่าสินค้าประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเปรียบเทียบกับสินค้านำเข้า
- เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร พร้อมทั้งลดต้นทุนการผลิตจากการพัฒนากระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น เช่น การลดการใช้พลังงานฟอสซิล เพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียน เป็นต้น

76 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100
โทร. 0 2282 3243 - 7 www.fio.co.th

เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะช่วยลดก๊าซเรือนกระจกเพื่อแก้ปัญหาโลกร้อนได้ โดยเฉพาะภาคธุรกิจ ซึ่งอาจมีธุรกิจที่บริหารจัดการให้กระบวนการทำธุรกิจ สามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากกว่าเป้าหมาย จนสามารถขอขึ้นทะเบียนรับรองปริมาณคาร์บอนเครดิตออกมา ซึ่งมีมูลค่าจนสามารถนำออกขายให้แก่ธุรกิจหรือหน่วยงานที่ในกระบวนการทำงานยังมีส่วนที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเกินกว่าเป้าหมายที่ควบคุม ก็สามารถนำมาซื้อคาร์บอนเครดิตในตลาดคาร์บอนเครดิตเพื่อชดเชยได้

ปรึกษา คาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขององค์กร

(Carbon Footprint for Organization : CFO)

คาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร คือ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเผาไหม้ของเชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง วัดออกมาในรูป ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า โดยพิจารณาจาก 3 ส่วนหลัก แบ่งเป็น SCOPE ดังนี้

SCOPE I การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางตรง (Direct Emissions) จากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรโดยตรง เช่น การเผาไหม้ของเครื่องจักร การใช้พาหนะขององค์กร (ที่องค์กรเป็นเจ้าของเอง) การใช้สารเคมีในการบำบัดน้ำเสีย การรั่วซึม/รั่วไหล จากกระบวนการหรือกิจกรรม เป็นต้น

SCOPE II การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Energy Indirect Emissions) ได้แก่ การซื้อพลังงานมาใช้ในองค์กร ได้แก่ พลังงานไฟฟ้า พลังงานความร้อน พลังงานไอน้ำ เป็นต้น

SCOPE III การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่นๆ การเดินทางของพนักงานด้วยพาหนะที่ไม่ใช่ขององค์กร การเดินทางไปสัมมนานอกสถานที่ การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

ที่ปรึกษาด้าน คาร์บอนเครดิต

- ดำเนินการศึกษาวิธีการสำรวจในรูปแบบต่างๆ
- วางแผนการสำรวจที่เหมาะสม
- ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจปริมาณคาร์บอนเครดิต
- พัฒนาโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (T-VER) ภาคป่าไม้และการเกษตร

ประโยชน์ด้านการจำหน่าย คาร์บอนเครดิต

การจัดการด้านการจำหน่ายคาร์บอนเครดิต เป็นสิ่งที่เป็นธุรกิจที่ค่อนข้างมีการขยายตัวในกลุ่มธุรกิจทางด้านสิ่งแวดล้อมเนื่องจากเป็นที่สนใจของนักลงทุนภาคธุรกิจให้ความร่วมมือในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์มากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการขยายธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อสิ่งแวดล้อม (Green & Climate Technology) และคาร์บอนเครดิต มีการขยายการลงทุนกับกลุ่มพลังงานสะอาดหรือพลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงภาคเกษตรกรที่จะช่วยส่งเสริมการปลูกป่าในเขตชุมชน เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียวสำหรับการดูดซับคาร์บอนนั่นเอง

งานที่ปรึกษา คาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขององค์กร

- บริการให้คำแนะนำในการระบุแหล่งปล่อยและแหล่งกักเก็บก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสียการใช้สารทำความเย็น ตลอดจน การเดินทางสัญจร เป็นต้น โดยรายงานผลในหน่วยของตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าตลอดทั้งปี

ประโยชน์ของการทำ CFO

สามารถประเมินปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมขององค์กร สามารถจำแนกสาเหตุของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีนัยสำคัญและหาแนวทางเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อาจนำไปขยายเป็นคาร์บอนเครดิต หรือทำการชดเชยคาร์บอนกับองค์กรอื่นๆ

การดำเนินงานตามมาตรฐานคู่มือมาตรฐานบ้านพัก/ห้องพัก อ.อ.ป. ปี 2564 - 2568 และมาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัยเพื่อนักท่องเที่ยวโดยนักท่องเที่ยว (Amazing Thailand Safety and Health Administration: SHA)

อ.อ.ป. มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศอยู่ในหลายพื้นที่ของสวนป่า โดยเมื่อปี 2564 ถึงปัจจุบัน ได้เริ่มพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้ได้มาตรฐาน เริ่มจากการจัดทำคู่มือมาตรฐานที่พักเพื่อการท่องเที่ยว ของ อ.อ.ป. โดย อ้างอิงข้อมูลมาจากมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย ซึ่งความสำคัญของมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวด้านที่พักเป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นของการให้บริการนักท่องเที่ยว โดยแหล่งท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. ได้เข้าร่วมโครงการตรวจประเมินมาตรฐานคู่มือมาตรฐานบ้านพัก/ ห้องพักของ อ.อ.ป. และได้เข้าร่วมโครงการมาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัยเพื่อนักท่องเที่ยวโดยนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการควบคุมโรค ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รับประสบการณ์ที่ดี มีความสุข และมั่นใจในความปลอดภัยด้านสุขอนามัยจากสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของประเทศไทย ซึ่งมีการนำมาตรการความปลอดภัยด้านสาธารณสุขผนวกกับมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพ ของสถานประกอบการเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19 และยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของไทย โดยสภาสมาพันธ์ และสมาคมต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นผู้ดำเนินการตรวจประเมิน Checklist พร้อมรับรองผลการปรับปรุง สถานประกอบการตามมาตรฐาน SHA และ SHA+ แหล่งท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. ได้ผ่านมาตรฐานดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สวนป่า	มาตรฐานบ้านพักฯ (อ.อ.ป.)	มาตรฐาน SHA	มาตรฐาน SHA+
1	โครงการหลวงบ้านวัดจันทร์ จ.เชียงใหม่	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565
2	สวนป่าดอยบ่อหลวง จ. เชียงใหม่	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565
3	สวนป่าแม่ละเมา จ.ตาก	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565
4	สวนป่าเขากระยาง จ. พิษณุโลก	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565
5	สถาบันคชบาลแห่งชาติฯ ในพระอุปถัมภ์ จ.ลำปาง	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2564	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565
6	สวนป่ากะเปอร์ จ.ระนอง	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565	อยู่ระหว่างรอผลการตรวจฯ	ไม่เข้าร่วมโครงการฯ
7	สวนป่าคลองท่อม จ.กระบี่	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565	ไม่เข้าร่วมโครงการฯ
8	สวนป่าแม่แจ่ม จ.เชียงใหม่	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2566	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565	ผ่านเกณฑ์แล้วเมื่อปี 2565

หมายเหตุ : ในปี 2568 ได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมการให้บริการด้านธุรกิจท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. เพื่อให้สอดคล้องและยกระดับการพัฒนาการให้บริการด้านการท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. ต่อไป

ภาพรวมผลการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป

รายการ	2564	2565	2566	2567	2568
รายได้รวม	2,786.36	3,525.00	3,350.77	4,631.38	4,119.15
รายจ่าย	2,655.13	3,507.89	3,208.04	4,528.09	4,110.84
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	131.23	17.11	142.73	103.95	8.31
EBITDA	228.90	160.86	147.64	172.08	68.10
กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (EP)	135.44	57.10	148.25	122.96	86.00

หน่วย : ล้านบาท

สถานะทางการเงินของ อ.อ.ป.

รายการ	2564	2565	2566	2567	2568
ทรัพย์สิน	6,105.59	6,318.48	6,443.40	6,757.45	6,693.66
หนี้สิน	1,753.86	1,928.37	1,910.57	2,121.32	2,120.52
- หนี้สินหมุนเวียน	198.24	236.27	209.14	372.42	297.57
- หนี้สินไม่หมุนเวียน	1,555.62	1,692.10	1,701.43	1,748.90	1,822.95
ส่วนทุน	4,351.73	4,390.10	4,532.83	4,636.14	4,573.14

หน่วย : ล้านบาท

ประมาณการกระแสเงินสด ของ อ.อ.ป. (ปี 2568)

รายการ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	รวมทั้งสิ้น
เงินสดรับ	796.88	676.21	672.21	888.63	3,033.93
เงินสดจ่าย	792.53	694.38	742.10	846.17	3,075.18
เงินสดรับมากกว่า (น้อยกว่า) เงินสดจ่าย	4.35	(18.17)	(69.89)	42.46	(41.25)
เงินสดคงเหลือต้นงวด	350.00	354.35	336.18	266.29	350.00
เงินสดคงเหลือปลายงวด	354.35	336.18	266.29	308.75	308.75

หน่วย : ล้านบาท

ห่วงโซ่คุณค่าที่สำคัญขององค์กร

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมธุรกิจหลักขององค์กร ได้แก่ ธุรกิจด้านป่าไม้ อุตสาหกรรมป่าไม้ ธุรกิจบริการ และธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง

ห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรเริ่มตั้งแต่การสรรหาวัตถุดิและบริหารที่เกี่ยวข้อง อาทิ พื้นที่ปลูกป่า กล้าไม้ วัตถุดิบ และปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน Forest Stewardship Council (FSC) และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ต่อเนื่องสู่กระบวนการดำเนินงานหลัก ได้แก่ การปลูก การดูแลบำรุงรักษา การจัดการสวนป่า การตัดฟันไม้ การขนส่ง การแปรรูปไม้ การใช้ประโยชน์พื้นที่ และการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการผ่านช่องทางที่หลากหลายไปยังลูกค้าทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 10 กลุ่ม ในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถตอบสนองต่อประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างคุณค่าร่วมให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. การจัดหาและบริหารทรัพยากร

ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างครบวงจร ครอบคลุมการปลูกและบริหารจัดการสวนป่าตามมาตรฐาน (FSM) เพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน ควบคู่กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงดำเนินการเพาะชำและจัดหากล้าไม้ ตลอดจนวัตถุดิบและบริการที่เกี่ยวข้องจากคู่ค้าที่มีแนวปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงคุณภาพ มาตรฐานการดำเนินงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ องค์กรยังบริหารจัดการพื้นที่และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ภายใต้แนวทางการดำเนินงานอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

2. การผลิตและปฏิบัติการ

ดำเนินการปลูก ดูแล และบำรุงรักษาสวนป่า การตัดฟันไม้ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ไม้ การดำเนินงานด้านบริการและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ รวมถึงการอนุรักษ์และดูแลช้าง ภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานที่คำนึงถึงคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น มาตรฐานการจัดการสวนป่า (Forest Stewardship Standard: FSM),

มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัยเพื่อนักท่องเที่ยวโดยนักท่องเที่ยว (Amazing Thailand Safety and Health Administration: SHA)

3. การจัดเก็บและขนส่ง

ดำเนินการบริหารจัดการคลังสินค้า การจัดเก็บผลิตภัณฑ์ และระบบขนส่งและโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการกระจายสินค้าและบริการ โดยคำนึงถึงคุณภาพสินค้า ความปลอดภัย การตรวจสอบย้อนกลับ และการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการขนส่ง เช่น การควบคุมการเคลื่อนย้ายของสินค้าไม้ตามมาตรฐานการจัดการห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ (Chain of Custody : CoC) เป็นต้น

4. การตลาดและการขาย

ดำเนินการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์แปรรูป และบริการขององค์กรผ่านช่องทางการตลาดที่หลากหลาย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป พร้อมส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการ โดยคำนึงถึงความโปร่งใส ความเชื่อมั่นของผู้บริโภค และแนวทางเศรษฐกิจสีเขียว

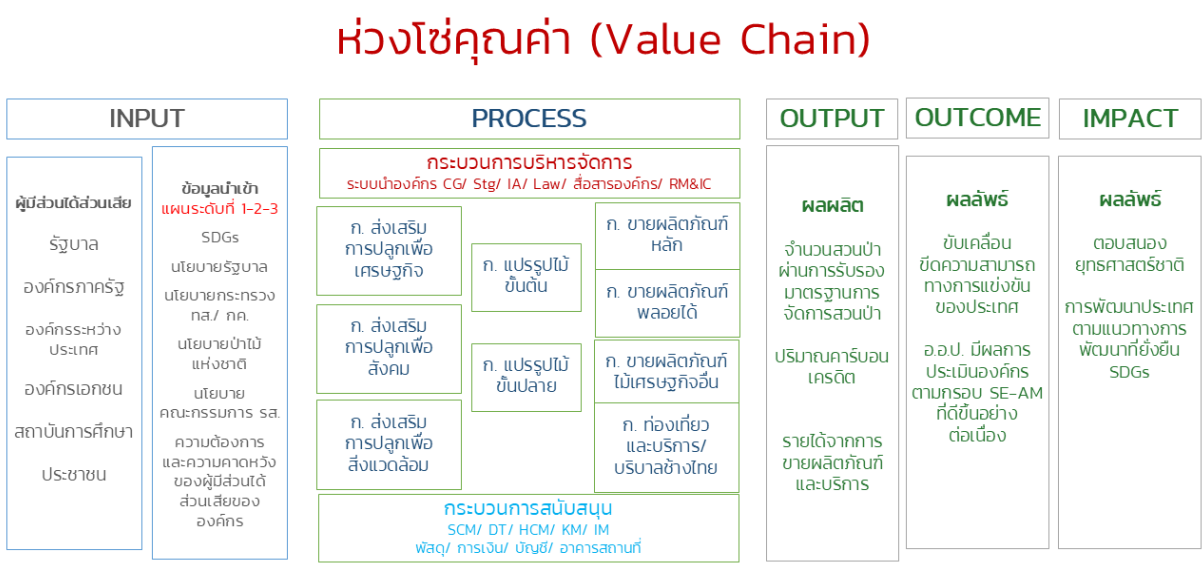
5. การให้บริการลูกค้า

ให้ความสำคัญกับการดูแลลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ผ่านการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมกับชุมชน ลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความเชื่อมั่น และการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

6. กระบวนการสนับสนุน

สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรผ่านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม รวมถึงการขับเคลื่อนองค์กรตามแนวทาง ESG และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chaine)

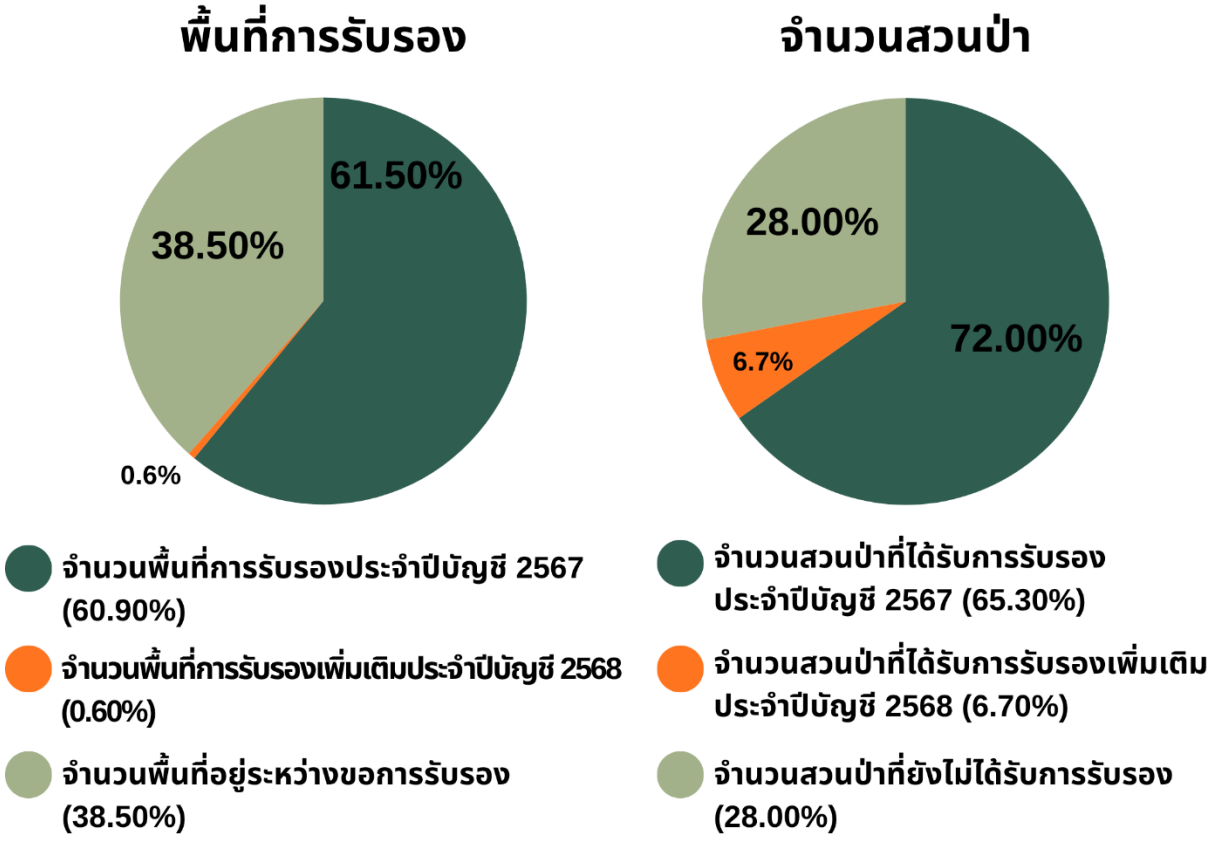


การบริหารจัดการป่าไม้เพื่อความยั่งยืน

อ.อ.ป. มุ่งบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจตามแนวทางการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงความสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาความมั่นคงของทรัพยากรป่าไม้ควบคู่กับการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างรับผิดชอบ

ในปี 2568 อ.อ.ป. มีสวนป่าภายใต้ความรับผิดชอบจำนวน 239 สวนป่า ครอบคลุมพื้นที่รวม 1,065,234.55 ไร่ โดยมีพื้นที่ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน (Forest Stewardship Council: FSC) จำนวน 655,201.82 ไร่ จาก 172 สวนป่า เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ซึ่งมีพื้นที่ได้รับการรับรองจำนวน 649,160.00 ไร่ จาก 156 สวนป่า สะท้อนถึงการยกระดับมาตรฐานการจัดการสวนป่าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้ว่าจ้างหน่วยงานรับรองอิสระภายนอกเพื่อดำเนินการตรวจประเมินมาตรฐาน FSC โดย Bureau Veritas Thailand รับผิดชอบพื้นที่ ออป.เหนือบน ออป.กลาง ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ ออป.ใต้ และ Control Union Certifications รับผิดชอบพื้นที่ ออป.เหนือล่าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านความโปร่งใสและมาตรฐานการจัดการสวนป่าในระดับสากล ตลอดจน อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ดิน น้ำ และอากาศ การปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจ การฟื้นฟูระบบนิเวศ ตลอดจนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบบริหารจัดการและเตรียมความพร้อมของพื้นที่สวนป่าเพิ่มเติม เพื่อขยายขอบเขตการรับรองมาตรฐาน FSC ให้ครอบคลุมพื้นที่มากยิ่งขึ้น อันเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นต้นแบบด้านการจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของประเทศ



การปฏิบัติตามข้อกำหนด Forest Stewardship Council (FSC)

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้วางกรอบการดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนด FSC อย่างเคร่งครัด เพื่อรับประกันว่ากิจกรรมทุกขั้นตอนสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกันระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยยึดแนวทางการจัดการป่าไม้อย่างมีส่วนร่วม เปิดเผยผลการดำเนินงาน และมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

หลักการที่ 1 ความสอดคล้องกับกฎหมาย (COMPLIANCE WITH LAWS)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 1 ว่าด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการป่าไม้ การค้าไม้ และสิทธิชุมชนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม กฎหมายป่าไม้ กฎหมายแรงงาน กฎหมายที่ดิน และกฎหมายคุ้มครองสิทธิชนพื้นเมือง นอกจากนี้ มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการบันทึกข้อมูล เอกสาร และรายงานความคืบหน้า เพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืน

หลักการที่ 2 สิทธิคนงานและเงื่อนไขการจ้างงาน (WORKERS RIGHT AND EMPLOYMENT CONDITIONS)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 2 ว่าด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในทุกระดับ จึงมุ่งมั่นสร้างสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงคุณค่า มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และพร้อมสนับสนุนภารกิจด้านการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน โดยการจัดการด้านสิทธิคนงานและเงื่อนไขการจ้างงานตามหลัก FSC อ.อ.ป. จึงสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานทุกคนได้รับความเป็นธรรม มีความมั่นคง และพร้อมเติบโตในสายอาชีพ ช่วยเสริมศักยภาพองค์กรให้มีแรงงานที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกด้านความยั่งยืน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการป่าไม้อย่างรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อไป

หลักการที่ 3 สิทธิของชนพื้นเมือง (INDIGENOUS PEOPLES RIGHT)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 3 ว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง โดยให้ความเคารพสิทธิในการครอบครองและใช้ประโยชน์จากที่ดินและทรัพยากรของชนพื้นเมืองหรือชุมชนท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ในหรือใกล้พื้นที่ดำเนินการ โดยมีการประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับสิทธิในพื้นที่ การใช้ทรัพยากร และคุณค่าทางวัฒนธรรมก่อนเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยึดถือหลัก “ความยินยอมโดยเสรี ล่วงหน้า และมีข้อมูลครบถ้วน” (Free, Prior and Informed Consent - FPIC) เป็นพื้นฐานในการดำเนินการร่วมกับชุมชน เพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่อาจนำไปสู่การยึดครองหรือรบกวนสิทธิของชุมชนโดยไม่ได้รับการยินยอม โดยยังคงส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ป่าอย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น การสร้างความเข้าใจร่วม และการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น การสนับสนุนอาชีพ อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และรักษาระบบนิเวศควบคู่กับวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการเคารพสิทธิมนุษยชน พื้นที่วัฒนธรรมดั้งเดิม และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

หลักการที่ 4 ความสัมพันธ์กับชุมชน (COMMUNITY RELATIONS)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 4 ว่าด้วยความสัมพันธ์กับชุมชนและสิทธิของแรงงานท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ และเป็นธรรมกับชุมชนรอบพื้นที่ป่าปลูก รวมถึงการ

คุ้มครองสิทธิของแรงงานทั้งในด้านสวัสดิการ การจ้างงานที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และการไม่เลือกปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามการจัดการป่าไม้ พร้อมทั้งจัดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังส่งเสริมการจ้างแรงงานในพื้นที่โดยให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมในค่าจ้าง การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในชุมชน สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ตลอดจนเคารพวัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาความสัมพันธ์อันดีในระยะยาวระหว่างองค์กรกับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของชุมชนและแรงงานท้องถิ่นอย่างมีดุลยภาพ

หลักการที่ 5 ผลประโยชน์จากป่าไม้ (BENEFITS FROM THE FOREST)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 5 ว่าด้วยการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์จากป่าไม้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนการใช้ทรัพยากรป่าไม้อย่างรอบคอบ ให้สอดคล้องกับขีดความสามารถของพื้นที่ ไม่ทำลายศักยภาพของป่าในการฟื้นตัว และไม่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศในระยะยาว โดย อ.อ.ป. ดำเนินการจัดทำแผนการผลิตและการใช้ประโยชน์ไม้และผลผลิตอื่นจากป่าอย่างเหมาะสม มีระบบควบคุมการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งแบ่งปันผลประโยชน์จากการจัดการป่าไม้อย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะในรูปแบบรายได้ การจ้างงาน หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างประโยชน์ทางสังคมแก่ชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตทางป่าไม้ เช่น การแปรรูปไม้ การพัฒนาเครือข่ายตลาด และการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ป่าไม้อย่างรับผิดชอบ โดยทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้หลักการการจัดการอย่างยั่งยืนตามมาตรฐานสากล ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจของ อ.อ.ป. ในการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์กับการอนุรักษ์ และส่งมอบคุณค่าจากป่าให้แก่ทั้งสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

หลักการที่ 6 คุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบ (ENVIRONMENTAL VALUES AND IMPACTS)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 6 ว่าด้วยการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการจัดการป่าไม้ โดยดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนภายใต้หลักความระมัดระวัง มีการประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมทั้งในเชิงระบบนิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพ ดิน น้ำ และภูมิทัศน์ ก่อนการดำเนินงาน และออกแบบมาตรการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดทำแนวกันชนบริเวณแหล่งน้ำ การเว้นพื้นที่อนุรักษ์พันธุ์ไม้และสัตว์ป่า การควบคุมการใช้สารเคมีให้อยู่ในเกณฑ์ที่ปลอดภัย และการลดผลกระทบจากเครื่องจักรกลต่อพื้นที่ดินและระบบน้ำ โดยให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ชนิดพันธุ์ที่หายาก ใกล้สูญพันธุ์ หรือมีถิ่นอาศัยจำกัด พร้อมทั้งฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรมให้กลับคืนสู่สมดุลของธรรมชาติ และรักษาความสามารถของพื้นที่ในการให้บริการระบบนิเวศในระยะยาว ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม และเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความ

รับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการจัดการป่าไม้ที่ไม่เพียงแค่ใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน แต่ยังต้องรักษาคุณค่าทางสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่สำหรับคนรุ่นต่อไป

หลักการที่ 7 การวางแผนการจัดการ (MANAGEMENT PLANNING)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 7 ว่าด้วยการจัดทำแผนการบริหารจัดการป่าไม้ โดยมุ่งเน้นการวางแผนที่มีระบบ ครอบคลุม และสอดคล้องกับหลักการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และการส่งเสริมบทบาทของชุมชนท้องถิ่น โดยแผนการบริหารจัดการที่จัดทำขึ้นต้องผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นที่ ทรัพยากร ชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ ความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย มาตรการดำเนินงาน และระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน และต้องมีการทบทวน ปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีข้อมูลใหม่หรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานยังคงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการที่ยั่งยืน อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำและพิจารณาแผน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การบริหารจัดการตามแผนจะช่วยให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสังคมในระยะยาว

หลักการที่ 8 การตรวจติดตามและการประเมินผล (MONITORING AND ASSESSMENT)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 8 ว่าด้วยการติดตามและประเมินผลการจัดการป่าไม้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนท้องถิ่น และแรงงาน รวมถึงตรวจสอบว่าแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เป็นไปตามแผนการบริหารจัดการและมาตรฐาน FSC หรือไม่ โดยจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบในด้านพื้นที่ป่า ปริมาณผลผลิต สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงานในระยะยาว ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้กำหนดรอบระยะเวลาการตรวจติดตามที่ชัดเจน พร้อมจัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างโปร่งใส โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้จากข้อมูลจริง และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับแผน พัฒนาแนวทางการจัดการ และลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบของความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

หลักการที่ 9 คุณค่าการอนุรักษ์สูง (HIGH CONSERVATION VALUE)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 9 ว่าด้วยการระบุ อนุรักษ์ และติดตามคุณค่าการอนุรักษ์สูง (High Conservation Value – HCV) โดยเริ่มจากการสำรวจและประเมินพื้นที่ป่าอย่างครอบคลุม เพื่อระบุว่าพื้นที่ใดเข้าข่ายเป็น HCV ทั้งหกประเภท ได้แก่ ความหลากหลายทางชีวภาพสูง พื้นที่เฉพาะถิ่นหรือหายากระบบนิเวศที่เปราะบาง หรือพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม หรือจิตวิญญาณ โดย

ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์ทางวิชาการ การมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญ และการปรึกษาหารือกับชุมชนท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมกำหนดมาตรการบริหารจัดการ การคุ้มครอง และการเฝ้าระวังที่เหมาะสมกับลักษณะของ HCV แต่ละประเภท เพื่อรักษาคุณค่าดังกล่าวไม่ให้ถูกคุกคามหรือเสื่อมโทรม โดยมีการบูรณาการแผนอนุรักษ์เข้ากับแผนบริหารจัดการป่า และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งปรับปรุงแนวทางการจัดการตามสภาพการณ์และข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการให้ความรู้และส่งเสริมความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่และชุมชนในพื้นที่เกี่ยวกับ HCV เพื่อสร้างความตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์อย่างยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของ อ.อ.ป. ในการรักษาคุณค่าที่สำคัญของระบบนิเวศ วัฒนธรรม และสังคมไว้ควบคู่กับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้อย่างสมดุลและยั่งยืน

หลักการที่ 10 การดำเนินการของกิจกรรมการจัดการ (IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT ACTIVITIES)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 10 ซึ่งมุ่งเน้นการนำแผนการบริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดแนวทางที่สอดคล้องกับแผนงานที่จัดทำไว้ภายใต้หลักการที่ 7 และผลการติดตามตามหลักการที่ 8 เพื่อให้การดำเนินงานในพื้นที่ป่าครอบคลุมทั้งด้านการผลิตไม้ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้พื้นที่อย่างสมดุล โดยมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการควบคุมคุณภาพ กำกับการใช้เครื่องจักรและแรงงานให้ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเก็บเกี่ยวผลผลิตอย่างรับผิดชอบโดยไม่ทำลายระบบนิเวศหรือชนิดพันธุ์ที่สำคัญ พร้อมทั้งมีการจัดทำบันทึกข้อมูลทุกขั้นตอนเพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ และสามารถประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองในแผนบริหารจัดการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การจัดการป่าไม้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง และยืนหยัดในมาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนตามกรอบของ FSC อย่างครบถ้วน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

01 การบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืน

SUSTANABLE DEVELOPMET MANAGEMENT

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

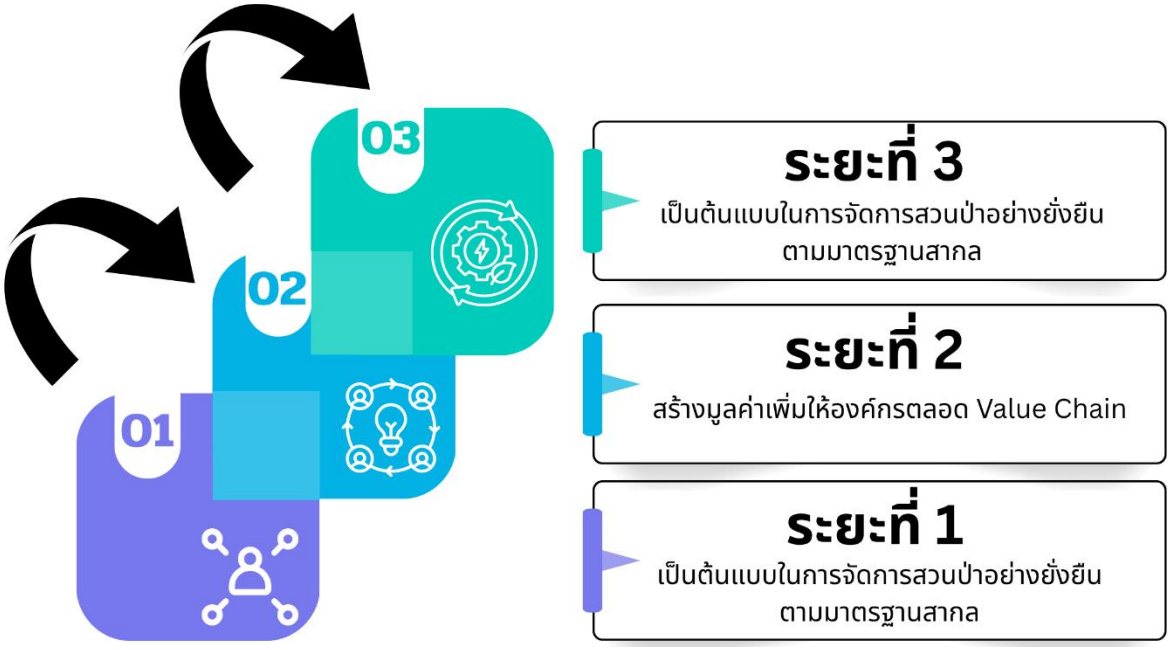
ปลูกสร้างสวนป่า
เพิ่มมูลค่า
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืน

อ.อ.ป. มุ่งดำเนินภารกิจภายใต้วิสัยทัศน์ “การสร้างสรรค์สวนป่าเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน” และแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนสากล เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs), มาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (FSC) เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ESG) ควบคู่กับการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง (AA1000SES) โดย อ.อ.ป. ตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ของประเทศอย่างรับผิดชอบภายใต้การเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก และสภาพภูมิอากาศที่มีความท้าทายเพิ่มขึ้น จึงมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน มาตรฐานสากล และ ทิศทางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไทย เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมโดยรอบ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาความยั่งยืน

อ.อ.ป. ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Material Topics) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (GRI) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง โปร่งใส และยั่งยืนในระยะยาว โดย ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน 3 ระยะ สำหรับปี 2568 องค์กรอยู่ในระยะของ “การสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรตลอด Value Chain” โดยมุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การเพิ่มมูลค่าทรัพยากรป่าไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงข้อมูลตลอดกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรควบคู่กับการสร้างประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน



โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

อ.อ.ป. ได้กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนที่ชัดเจน เพื่อบูรณาการการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เข้ากับการบริหารจัดการองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เชื่อมโยงกันในทุกระดับ เพื่อให้การขับเคลื่อนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุลและยั่งยืน

บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

ผู้รับผิดชอบ	บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนความยั่งยืน
คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	กำหนดนโยบาย ทิศทาง และกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร พร้อมกำกับดูแล ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
คณะอนุกรรมการการกำกับดูแลกิจการที่ดี	กำกับ ติดตาม และกลั่นกรองการดำเนินงานด้านความยั่งยืน รวมทั้งพิจารณาให้ความเห็นต่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน นโยบายด้านความยั่งยืน และรายงานความยั่งยืนประจำปี ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ อ.อ.ป.
ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ผลักดันการบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนสู่การดำเนินงานขององค์กร และกำกับติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์	วางแผน บูรณาการ และติดตามการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งจัดทำรายงานและสรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
ฝ่ายพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	ประสานงาน สนับสนุน และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร รวมถึงการรวบรวมข้อมูล ติดตามผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานสากล
หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน	ดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนด
ผู้ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานตามนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านความยั่งยืนขององค์กร พร้อมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลไกการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

อ.อ.ป. กำหนดให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการองค์กร โดยบูรณาการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนไว้ในแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการประจำปี ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร และแผนงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดกลไกการติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการกำกับติดตามตามสายการบังคับบัญชา และโครงสร้างการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการฯ สามารถกำกับ ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลและผลการดำเนินงานที่ได้รับจะถูกนำมาใช้ในการทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ตลอดจนการปรับปรุงแผนงานและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ผ่านกระบวนการกำกับ ติดตาม ตามโครงสร้างการกำกับดูแลขององค์กร จะถูกนำมาเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานความก้าวหน้า และการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

นโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) มุ่งมั่นในการดำเนินกิจการตามวิสัยทัศน์ด้วยการดำเนินธุรกิจสู่การใช้ประโยชน์เพื่อสร้างรายได้ ภายใต้ขีดความสามารถหลัก ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน และขับเคลื่อนสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพที่ดีด้วยพื้นที่สีเขียวจากป่าเศรษฐกิจ มีค่านิยมร่วมกัน “ปลุกคุณธรรม ปลูกคุณภาพ ปั้นคุณค่า ปันความยั่งยืน” โดยการสร้างความตระหนักรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และ ส่งมอบคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย สามารถยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ในการนี้คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และผู้บริหารระดับสูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้ร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. มิติเศรษฐกิจ (Economy)

1.1 มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในทุกกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

1.2 มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างสมดุลและยั่งยืนตามแนวทาง BCG Model (Bio-Circular-Green Economy) โดยบูรณาการการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวม พร้อมทั้งส่งเสริมนวัตกรรมและการวิจัยพัฒนาในทุกระดับของห่วงโซ่ธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างโอกาสทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

1.3 กำกับดูแลการบริหารสินทรัพย์ ที่มุ่งเน้นการประเมินศักยภาพของพื้นที่ จัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการสร้างโอกาส เพื่อเป็นช่องทางในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

1.4 เสริมสร้างความพึงพอใจการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ด้วยการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างตรงจุดและครบถ้วน

2. มิติสิ่งแวดล้อม (Environment)

2.1 บริหารจัดการพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่รอการพัฒนาของสวนป่ากลับมาเป็นพื้นที่ปลูกสร้างสวนป่าเพิ่มพื้นที่ผลผลิตอย่างยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจในที่ดินกรรมสิทธิ์ของเกษตรกรเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในส่วนของสวนป่าไม้เศรษฐกิจให้ประเทศ

2.2 ส่งเสริมการบริบาลช้างเลี้ยงของไทย เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาช้างเลี้ยงโดยมีมาตรการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้ด้านการบริบาลช้างเลี้ยงของไทย

2.3 ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนักรู้ที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

2.4 ส่งเสริมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายใต้การสนับสนุนโครงการคาร์บอนเครดิต โดยมีมาตรการการเสริมสร้างความตระหนักรู้ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านคาร์บอนเครดิต ให้กับประชาชนและชุมชนรอบสวนป่า ตลอดจนการเป็นที่ปรึกษาสำรวจปริมาณคาร์บอนเครดิต เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.5 ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงนิเวศ (Eco-Efficiency: EE) ในการใช้ทรัพยากร ควบคู่กับการดำเนินกลยุทธ์เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษ โดยมุ่งบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. มิติสังคม (Social)

3.1 มุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณค่าให้กับชุมชน โดยดำเนินการผ่านการพัฒนาชุมชน สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน เพิ่มรายได้ให้เกษตรกร และสร้างความสมดุลทางสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกส่วนขององค์กร และทุกส่วนของธุรกิจ (Digital Transformation) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

3.3 มุ่งมั่นเสริมสร้างความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม พร้อมพัฒนาและดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว

3.4 จัดให้มีการดำเนินงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยมีมาตรการการมีส่วนร่วมของพนักงาน อ.อ.ป. ในทุกกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร

4. มิติการกำกับดูแล (Good Corporate Governance)

4.1 จัดให้มีการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับมาตรฐานตามข้อกำหนดกฎหมาย และกฎบัตรสากล โดยกำหนดให้มีมาตรการต่อต้านการทุจริตความประพฤติมิชอบ และสร้างความตระหนักรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาลโปร่งใสและเป็นธรรม

4.2 จัดให้มีการดำเนินการจัดการคุณภาพและกำกับดูแลภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ครบถ้วนทุกมิติ โดยจัดให้มีมาตรการ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นมาตรฐานสากล

ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผยแพร่สู่สาธารณะชนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และความเชื่อมั่นในองค์กร

4.3 การกำกับดูแลสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่ปราศจากความรุนแรงทางด้านร่างกายจิตใจหรือการข่มขู่ทางวาจา ตลอดจนเปิดโอกาสการแสดงออกซึ่งสิทธิเสรีภาพทางเพศ สภาพสิทธิทางการเมือง พร้อมทั้งมีมาตรการพิจารณาค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานของบุคลากรภายในองค์กร

4.4 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุกหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูล สร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่สาธารณะ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

ทั้งนี้ผู้บริหารและพนักงาน ของ อ.อ.ป. ทุกคน มีหน้าที่สนับสนุน และปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

การสนับสนุน 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

อ.อ.ป. ในฐานะหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามภารกิจและบทบาทของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรับผิดชอบเป้าหมาย SDG 6, SDG 8, SDG 11, SDG 12, SDG 13, SDG 14 และ SDG 15 โดย อ.อ.ป. มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และการดำเนินธุรกิจป่าไม้อย่างยั่งยืน จึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย SDG 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และ SDG 15 ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน อันเป็นเป้าหมายหลักที่สอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจหลักขององค์กร ดังนี้

17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.
	อ.อ.ป. สนับสนุนการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ผ่านการบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การเพิ่มพื้นที่ป่า การฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ และการรักษาศักยภาพในการกักเก็บคาร์บอนของป่าไม้ ซึ่งมีส่วนช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเสริมสร้างความสมดุลของระบบนิเวศในระยะยาว

17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.
	อ.อ.ป. ดำเนินการบริหารจัดการสวนป่าและทรัพยากรป่าไม้อย่างรับผิดชอบตามหลักการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้อย่างสมดุล เพื่อคงไว้ซึ่งความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศและสร้างประโยชน์แก่สังคมในระยะยาว

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG) อ.อ.ป. จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจตลอดจนตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพภายใต้การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ของทุกภาคส่วนสอดรับกับการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน 17 เป้าหมาย ในระดับประเทศและสากล ซึ่งสามารถสรุปคำจำกัดความในการดำเนินงานแต่ละด้านในบริบทของ อ.อ.ป. ได้ดังนี้

<u>ด้านเศรษฐกิจ (Economic)</u>

การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนขององค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกกระบวนการทำงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในระยะยาว ภายใต้แนวคิด BCG Model (Bio-Circular-Green Economy) ที่บูรณาการการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล พร้อมทั้งส่งเสริมนวัตกรรมและการวิจัยในทุกระดับ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการบริหารจัดการสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการประเมินศักยภาพและโอกาสทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ตลอดจนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึงด้วยระบบข้อร้องเรียนและการรับฟังความคิดเห็นที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจขององค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

<u>ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)</u>

การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนขององค์กร มุ่งเน้นการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพื้นที่ป่าที่มีคุณค่าสูงเชิงอนุรักษ์ การส่งเสริมการปลูกสร้างสวนป่าในพื้นที่ที่รอการพัฒนา และสนับสนุนการปลูกไม้เศรษฐกิจ

ในที่ดินของเกษตรกร เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและฟื้นฟูระบบนิเวศอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนี้ ยังส่งเสริมการดูแลสัตว์ป่า เช่น การบริบาลช้างเลี้ยงของไทยอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสืบสานความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติ รวมทั้งมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งสอดคล้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่สาธารณชน

ด้านสังคม (Social)

S

การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชนและบุคลากรในทุกมิติ โดยสนับสนุนการพัฒนาชุมชนผ่านองค์ความรู้ด้านการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อยกระดับรายได้และความเป็นอยู่ของเกษตรกร ควบคู่ไปกับการสร้างสมดุลทางสิ่งแวดล้อม รวมถึงมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุคดิจิทัล ผ่านกระบวนการ (Digital Transformation) ตลอดจนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความผูกพันของพนักงานในทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของทุนมนุษย์และความเข้มแข็งของสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

G

การกำกับดูแลเพื่อความยั่งยืน มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยยึดมั่นในมาตรฐานทางกฎหมาย และกฎบัตรสากล พร้อมทั้งมีมาตรการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกระดับ ควบคู่กับการจัดการคุณภาพและกำกับดูแลภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐาน ระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจน ตลอดจนมีการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นจากสาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยเน้นความเท่าเทียม ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการข่มขู่ทุกรูปแบบ รวมถึงส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพในทุกด้าน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือขององค์กรทั้งในด้านการสื่อสารภายในและการสื่อสารสาธารณะ อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง

รายละเอียดแผนงานสนับสนุน 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

SCAN ME

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Topics)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ (Economy) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ทั้ง 8 กลุ่ม ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถบ่งบอกถึงประเด็นใดเป็นเป็นสำคัญขององค์กร จึงได้รวบรวมประเมินและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร และสามารถแสดงถึงความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

กระบวนการคัดเลือกประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

อ.อ.ป. ได้วิเคราะห์บริบท ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ และวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 2568 ของ สำนักธุรกิจและการตลาด โดยได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 33 โครงการ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง โดยควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความสอดคล้องกับ 17 เป้าหมาย การพัฒนาความยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs) และ มาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (Global Reporting Initiative: GRI) โดยมีการนำกระบวนการกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ (Materiality Assessment) และกระบวนการกำหนดประเด็นความยั่งยืนตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (GRI) หัวข้อ (GRI 3: Material Topics 2021) ซึ่งเป็นมาตรฐานการรายงานที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูล และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความยั่งยืนในองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

อ.อ.ป ได้รวบรวมประเด็นสำคัญที่อาจส่งผลกระทบค่อความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายในองค์กร ซึ่งพิจารณาจาก ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญ (Value chain)/ พันธกิจ ทิศทางธุรกิจ ความเสี่ยงและโอกาสเกิดผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนความสอดคล้องกับหลักการมาตรฐานสากล และพิจารณาปัจจัยภายนอก ได้แก่ แนวโน้มทิศทางความยั่งยืนของโลก การเทียบเคียงประเด็นสำคัญในอุตสาหกรรมเดียวกัน และการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ระบุผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (Identify actual and potential impact)

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม โดยพิจารณาทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้วจริง (Actual Impacts) และผลกระทบที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในอนาคต (Potential Impacts) รวมถึงผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าสำคัญ เพื่อจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการจัดการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ได้รับฟังข้อคิดเห็นความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของ อ.อ.ป. ผ่านแบบสำรวจออนไลน์

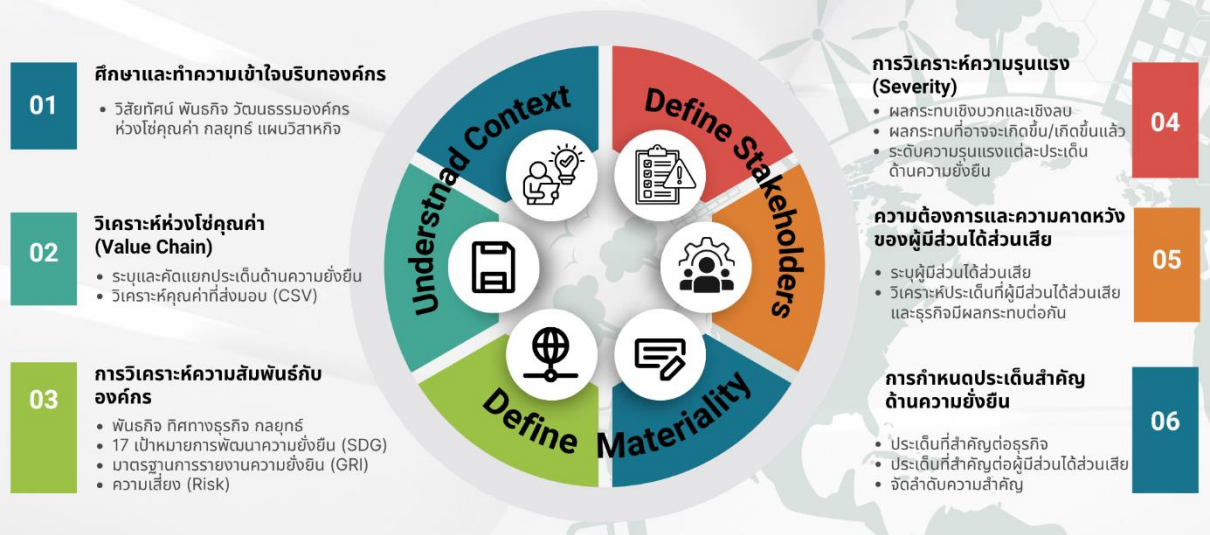
3. ประเมินความสำคัญของผลกระทบ (Assess the significance of the impact)

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการประเมินความสำคัญของผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินสาระสำคัญ (Materiality Assessment) ร่วมกับการประเมินความรุนแรง (Severity) และความน่าจะเป็น (Likelihood) ของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องดำเนินการจัดการในลำดับต้น การประเมินดังกล่าวครอบคลุมผลกระทบทั้งที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ โดยพิจารณาจากขนาดของผลกระทบ (Scale) ขอบเขตของผลกระทบ (Scope) และความน่าจะเป็นของการเกิด (Likelihood)

4. การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสำหรับการรายงาน (Prioritize the most significant impacts for reporting)

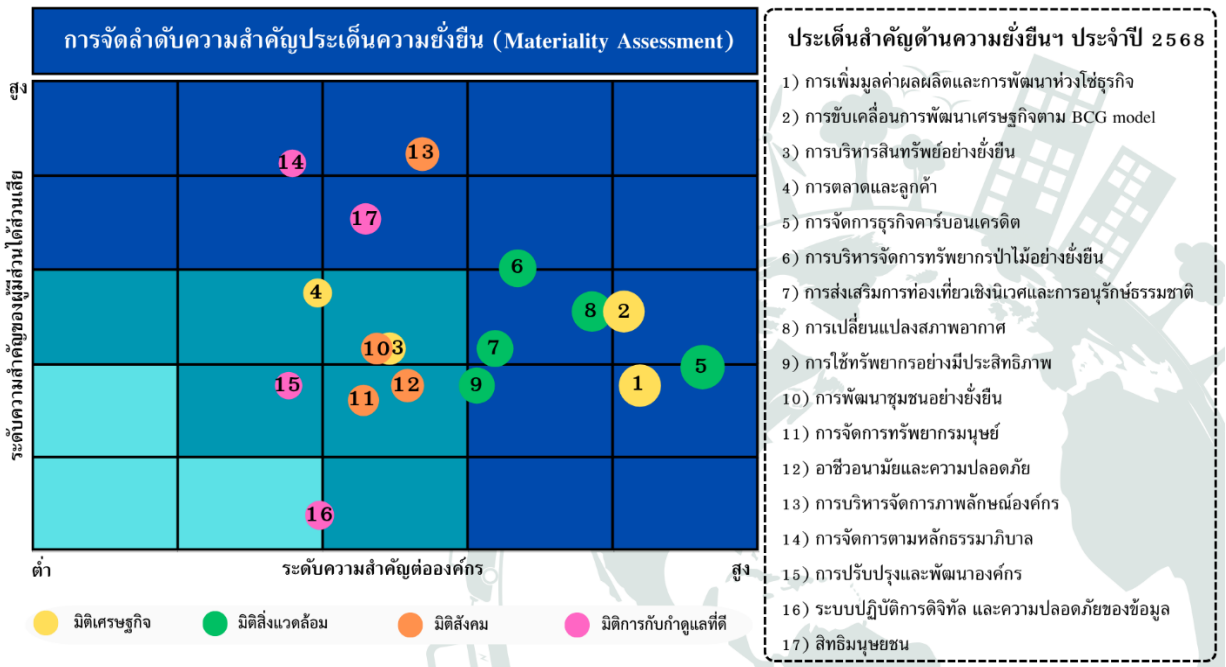
อ.อ.ป. ได้ดำเนินกระบวนการคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ที่ผ่านการทบทวนโดยคณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ได้แก่ทิศทางธุรกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

กระบวนการกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality)



ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ประจำปี 2568

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการทบทวนและประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นประจำ เพื่อระบุและจัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผลการประเมินดังกล่าวได้รับการพิจารณาจากผู้อำนวยการสำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ และที่ประชุมหัวหน้าหน่วยงาน ก่อนนำเสนอคณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบพร้อมกับนโยบายด้านความยั่งยืน ประจำปี ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ได้กำหนดและทบทวนขึ้นมีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก เป้าหมาย และทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนสามารถสะท้อนผลกระทบที่สำคัญจากการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม โดยได้สรุปประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนประจำปี 2568 ที่ได้รับความเห็นชอบ ดังนี้



ในการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ประจำปี 2568 อ.อ.ป. ได้นำผลการประเมินประจำปี 2567 มาทบทวนร่วมกับบริบทการดำเนินงาน ทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร ความเสี่ยง ความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงประเด็นความยั่งยืนที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการปรับปรุงและจัดกลุ่มประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

สาระสำคัญ	รายละเอียด
การทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	อ.อ.ป. ได้นำผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ปี 2567 มาทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (GRI) โดยเพิ่มเติมมิติเศรษฐกิจเพื่อให้การจัดกลุ่มประเด็นมีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงนำผลการบริหารความเสี่ยงองค์กรมาประกอบการวิเคราะห์ตลอจนคำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และบริบทการดำเนินงานขององค์กร
การพิจารณาบริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	อ.อ.ป. ได้พิจารณาบริบทการดำเนินงานและสถานการณ์ปัจจุบัน โดยคำนึงถึงทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง อาทิ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) และ สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เป็นต้น รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนสามารถสะท้อนผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร
การปรับปรุงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	อ.อ.ป. ดำเนินการปรับเปลี่ยนชื่อและจัดกลุ่มประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น พร้อมเพิ่มเติมประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงาน ได้แก่ การตลาดและลูกค้า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสิทธิมนุษยชน ส่งผลให้จำนวนประเด็นเพิ่มจาก 12 ประเด็น เป็น 17 ประเด็น

ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ลำดับ	ประเด็นสำคัญ	ผลกระทบเชิงลบ		ผลกระทบเชิงบวก	
		เกิดขึ้นจริง	อาจเกิดขึ้น	เกิดขึ้นจริง	อาจเกิดขึ้น
1	การเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน	/		/	
2	การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจตาม BCG Model			/	
3	การบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน			/	
4	การตลาดและลูกค้า			/	
5	การจัดการธุรกิจคาร์บอนเครดิต			/	
6	การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน	/		/	
7	การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการอนุรักษ์ธรรมชาติ	/		/	
8	การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ	/	/		/
9	การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		/	/	
10	การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	/		/	
11	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	/		/	
12	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	/		/	
13	การบริหารจัดการภาพลักษณ์องค์กร			/	
14	การจัดการตามหลักธรรมาภิบาล		/	/	
15	การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร	/		/	
16	ระบบปฏิบัติการดิจิทัลและความปลอดภัยของข้อมูล		/	/	
17	สิทธิมนุษยชน		/		/

แนวทางการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ประเด็นสำคัญ	แผนการบริหารจัดการ	ผลการดำเนินงาน	การเปิดเผยข้อมูล
1. การเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน	1. โครงการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตต่อไร่ 2. โครงการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม 3. โครงการเพิ่มมูลค่าผลผลิตตลอด Value Chain 4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ Customer Service Excellence 5. โครงการบริหารจัดการคุณภาพและปรับปรุงกระบวนการทำงานทั่วทั้งองค์กร	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย ไม่บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ
2. การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ ตาม BCG Model	1. โครงการจัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสากล 2. โครงการบริหารจัดการความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม 3. โครงการวิจัยพัฒนาสวนป่าเศรษฐกิจ	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ
3. การบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน	1. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป. 2. โครงการพัฒนาสินทรัพย์	ไม่บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ
4. การตลาดและลูกค้า	1. แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. แผนพัฒนาการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. แผนพัฒนาความร่วมมือ กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. แผนการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่า	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นสำคัญ	แผนการบริหารจัดการ	ผลการดำเนินงาน	การเปิดเผยข้อมูล
	5. แผนบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ 6. แผนพัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการ ของ อ.อ.ป.	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	
5. การจัดการธุรกิจคาร์บอนเครดิต	1. โครงการ Carbon Credit Assessment 2. โครงการขยายผลคาร์บอนเครดิตสู่สังคม	บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
6. การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน	1. กิจกรรมปลูกหวายและไผ่ในพื้นที่สวนป่า เพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางชนิดพันธุ์ 2. กิจกรรมอนุรักษ์พันธุกรรมไม้ดั้งเดิมหายากในพื้นที่สวนป่า 3. กิจกรรมการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน (โครงการหลวง) 4. โครงการส่งเสริม ฟื้นฟูสวนป่าเศรษฐกิจ	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
7. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการอนุรักษ์ธรรมชาติ	1. โครงการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 2. โครงการช้างเลี้ยงเพื่อการอนุรักษ์	ไม่บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
8. การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ	1. แผนงานในการวัดและประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-efficiency)	บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
9. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	1. โครงการสำนักงานสีเขียว (Green office) 2. แผนการขยายผลการดำเนินงานโครงการสำนักงานสีเขียว (Green office) ไปสู่ภูมิภาค ประจำปี 2568	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ประเด็นสำคัญ	แผนการบริหารจัดการ	ผลการดำเนินงาน	การเปิดเผยข้อมูล
10. การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	1. โครงการเสริมสร้างคุณค่าให้ชุมชนที่สำคัญ 2. กิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกบำรุงไม้เศรษฐกิจ 3. กิจกรรมการบริการรับจ้างปลูกป่า 4. โครงการการดูแล ขนย้าย ควบคุม และแปรรูป ไม้มีค่าเพื่อใช้ก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑ์ไม้มีค่า	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสังคม
11. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1. กิจกรรมการพัฒนาทักษะขีดความสามารถบุคลากร 2. แผนงานปรับบทบาทเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานในองค์กร 3. โครงการพัฒนาและบริการพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) 4. โครงการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Successor) 5. กิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจ 6. กิจกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ อ.อ.ป. 7. โครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสังคม

ประเด็นสำคัญ	แผนการบริหารจัดการ	ผลการดำเนินงาน	การเปิดเผยข้อมูล
12. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	1. กิจกรรมการจัดอบรมดับเพลิงขั้นต้น 2. กิจกรรมการซ้อมอพยพหนีไฟ 3. กิจกรรมการสำรวจสวัสดิภาพในการทำงาน 4. กิจกรรมการจัดอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. กิจกรรมการจัดอบรม "เจ้าหน้าที่ปลอดภัยในการทำงาน" ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร 6. กิจกรรมการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสังคม
13. การบริหารจัดการภาพลักษณ์องค์กร	1. โครงการเสริมสร้างการตระหนักรู้สวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน 2. โครงการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image)	ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านสังคม
14. การจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	1. โครงการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านธรรมภิบาล
15. การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร	1. โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2. โครงการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืน(SD Report)	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านธรรมภิบาล

ประเด็นสำคัญ	แผนการบริหารจัดการ	ผลการดำเนินงาน	การเปิดเผยข้อมูล
	3. โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการภาวะวิกฤต 4. โครงการปรับปรุงพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎหมายให้ทันสมัย 5. โครงการดำเนินงานตามมาตรฐานของกฎหมายสินค้าปลอดการตัดไม้ทำลายป่า (EUDR) 6. โครงการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)	บรรลุเป้าหมาย บรรลุเป้าหมาย	
16. ระบบปฏิบัติการดิจิทัลและความปลอดภัยของข้อมูล	1. โครงการขับเคลื่อน อ.อ.ป. สู่องค์กรดิจิทัล	บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านธรรมภิบาล
17. สิทธิมนุษยชน	1. โครงการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ อ.อ.ป.	บรรลุเป้าหมาย	การดำเนินงานด้านธรรมภิบาล

จากการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน อ.อ.ป. ได้นำประเด็นดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีโครงการสำคัญ (Flagship Projects) จำนวน 9 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และสามารถสะท้อนผลลัพธ์การดำเนินงานด้านความยั่งยืนได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล เพื่อการสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยมีตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

โครงการสำคัญ (Flagship)

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ตระหนักถึงผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ซึ่งล้วนเป็นประเด็นสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง พร้อมรับมือกับความเสี่ยงเชิงปัญญา (Intellectual Risk) และรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการพัฒนาอย่างยั่งยืน อ.อ.ป. จึงได้กำหนด โครงการสำคัญ (Flagship Project) จำนวน 9 โครงการ โดยพิจารณาจากภารกิจหลักขององค์กร และแนวทางที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1. โครงการเสริมสร้างการตระหนักรู้ สวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน

จำนวนผู้เข้าร่วม 9,588 ราย

2. โครงการพัฒนาสินทรัพย์

52 สัญญา จำนวน 19,004,963 บาท

3.1 กิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ

รวมพื้นที่ 11,310 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม จำนวน 1,425 ราย

แปลงปี 2568 (ปีที่ 1) พื้นที่ 4,550 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม 581 ราย

แปลงปี 2567 (ปีที่ 2) พื้นที่ 2,210 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม 655 ราย

แปลงปี 2566 (ปีที่ 3) พื้นที่ 2,210 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม 189 ราย

3.2 กิจกรรมการบริการรับจ้างปลูกป่า

พื้นที่ที่เกษตรกรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1,145.91 ไร่

4. โครงการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Forestry Lodge)

นักท่องเที่ยวทั้งหมด 307,022 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2567 31.51 %

5. โครงการขยายผลคาร์บอนเครดิตสู่ชุมชน

เผยแพร่ความรู้ด้านคาร์บอนเครดิตและกระบวนการจัดการให้กับชุมชนรอบสวนป่ามีประชาชนผู้สนใจเข้าร่วมอบรมจำนวน 43 คน

6. โครงการบริหารจัดการคุณภาพ และปรับปรุงกระบวนการทำงานทั่วทั้งองค์กร

ปรับปรุงกระบวนการทำงานทั่วทั่งองค์กร จำนวน 30 กระบวนการ

7. โครงการเสริมสร้างคุณค่าให้ชุมชนที่สำคัญ

ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ชุมชนสำคัญ จำนวน 56 ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 58.92 ของชุมชนสำคัญทั้งหมด

8. โครงการขับเคลื่อน อ.อ.ป. สู่องค์กรดิจิทัล

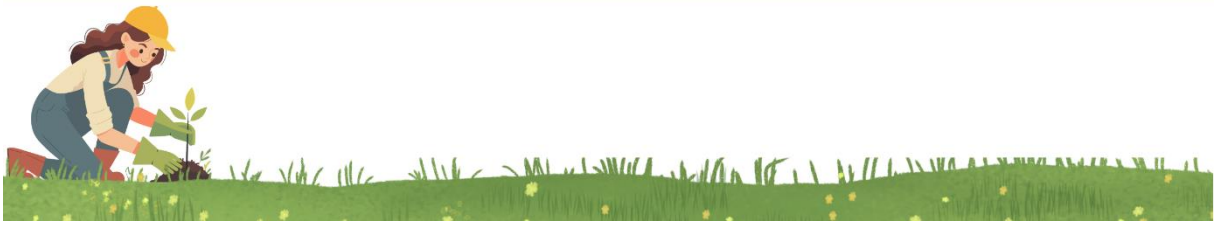
ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้วเสร็จจำนวน 18 โครงการ

9.1 โครงการพัฒนาและบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management)

พนักงานที่มีศักยภาพสูง จำนวน 4 ราย และได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย

9.2 โครงการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียม ความพร้อม เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Successor)

มีผู้ที่อยู่ในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งทั้งหมด จำนวน 222 คน



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

02

การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

STAKEHOLDER MANAGEMENT

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

ปลูกสร้างสวนป่า เพิ่มมูลค่า สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ หรือสามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการรับฟังความคิดเห็นอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ และขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางและหลักการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะกลไกสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยยึดแนวทางมาตรฐาน AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) ซึ่งมุ่งเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการมีส่วนร่วมให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ ในหัวข้อการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า (Stakeholder and Customer Management: SCM) พร้อมส่งเสริมการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้รับมาใช้ประกอบการตัดสินใจ การบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และการพัฒนาองค์กรให้สามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

ในปี พ.ศ. 2568 อ.อ.ป. ได้กำหนดแผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดด้านการสร้างความสัมพันธ์และการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมายปี 2568	ผลการดำเนินงาน
1. พัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ฐานข้อมูล Stakeholder Profile อย่างเป็นระบบ	มีฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. โดยรวบรวมข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกหน่วยงาน รวมถึงการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder Profile และสรุปความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมายปี 2568	ผลการดำเนินงาน
2. การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปี 2568	มีผู้เข้าร่วมจากทุกหน่วยงานของ อ.อ.ป. รวมจำนวน 251 คน โดยผลการประเมินการรับรู้และความพึงพอใจก่อนเข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.37) และภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก (4.38)
3. พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีการจัดกิจกรรม/ผลงานที่เกิดจากความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	อ.อ.ป. ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรม/โครงการดังกล่าว โดยแต่ละหน่วยงานได้ดำเนินการจำนวนหน่วยงานละ 2 กิจกรรม/โครงการ รวมทั้งสิ้น 28 กิจกรรม/โครงการ

โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ผู้บริหาร

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถือเป็นกลุ่มสำคัญที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้อย่างรอบด้าน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันจะนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่น การลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และการสร้างคุณค่าร่วมกันในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การระบุและจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป ได้แต่งตั้งคณะทำงานการดำเนินงานด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า (Stakeholder and Customer Management: SCM) เพื่อทำหน้าที่ทบทวนและจัดทำแผนงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนงานด้านลูกค้าและตลาด ทั้งในระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง ในการระบุและจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อ.อ.ป. ได้นำแนวคิด Linkage Model ของ Grunig and Hunt มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแบ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Primary Stakeholders) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอง (Secondary Stakeholders) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางอ้อมจากการดำเนินงานขององค์กร

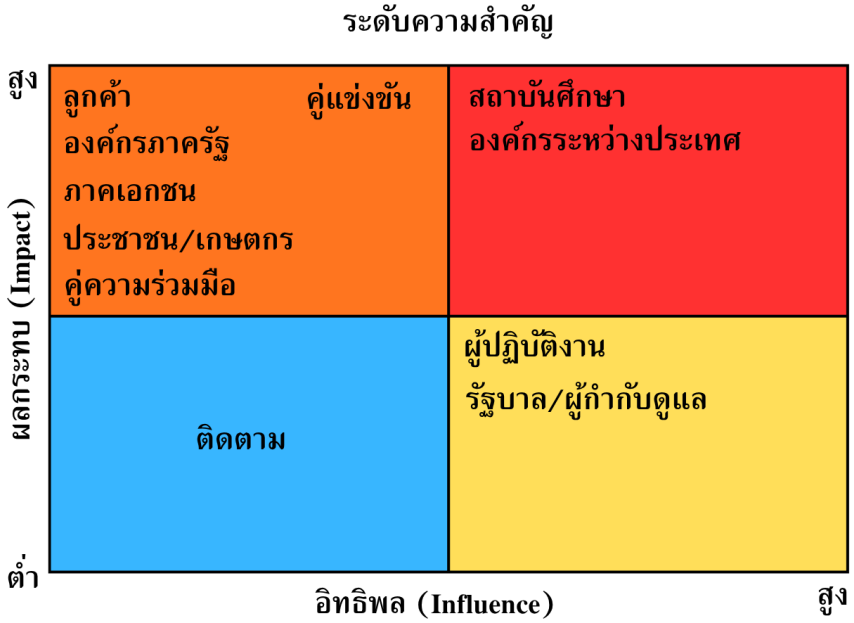
ในปี 2568 ได้ดำเนินการทบทวนแผนงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พ.ศ. 2568 – 2572 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ อ.อ.ป. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 และมติคณะอนุกรรมการกลั่นกรองงานของ อ.อ.ป. ได้ปรับปรุงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจาก “ประชาชน” เป็น “ประชาชน/เกษตร” ส่งผลให้ อ.อ.ป. กำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักจำนวน 10 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ลูกค้า รัฐบาล/ผู้กำกับดูแล องค์กรภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ประชาชน/เกษตร คู่แข่งขัน และคู่ความร่วมมือ ดังนี้

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 10 กลุ่ม
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ผู้ปฏิบัติงาน
พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง ของ อ.อ.ป.
ลูกค้า
ผู้ที่ซื้อสินค้าและบริการของ อ.อ.ป. ที่เป็นบุคคธรรมดา หรือนิติบุคคล บริษัท ห้าง ร้าน
รัฐบาล/ผู้กำกับดูแล
คณะกรรมการของ อ.อ.ป., คณะอนุกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้อำนวยการ อ.อ.ป., สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิหสากิจ (สคร.) , กระทรวงการคลัง,กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
องค์กรภาครัฐ
ทบวง กรม ส่วนราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด
องค์กรระหว่างประเทศ
องค์การไม้เขตร้อนระหว่างประเทศ ITTO และองค์การค้าโลก WTO
ITTO
องค์กรภาคเอกชน
องค์กรที่จัดตั้งและดำเนินงานอิสระโดยภาคเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล
สถานบันการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย โรงเรียน
ประชาชน/เกษตรกร
ชุมชนในละแวกพื้นที่ อ.อ.ป. ที่ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการดำเนินงานของ อ.อ.ป.
คู่แข่งขัน
คู่แข่งอาจเป็นคู่แข่งขันทางตรงที่ขายสินค้าบริการเดียวกัน หรือคู่แข่งขันทางอ้อมที่ขายสินค้าบริการที่อาจไม่เหมือนกันเลยทีเดียวแต่เป็นสินค้าบริการที่ลูกค้าสามารถใช้ทดแทนกันได้
คู่ความร่วมมือ
หน่วยงานหรือบุคคลที่มีความร่วมมือในการดำเนินการกับองค์กร ที่จะสนับสนุนในการจัดงาน
สำนักธุรกิจการตลาด
www.fio.co.th

การจัดระดับความสำคัญและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้กำหนดแนวทางการจัดระดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาจากระดับผลกระทบและอิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม โดยแบ่งระดับความสำคัญออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
1	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Key Stakeholders) ผู้มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ/แผนงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญโดยตรงต่อการผลิตสินค้าหรือการบริการ เช่น พนักงาน ผู้ประกอบการ	1. ผู้ปฏิบัติงาน 2. รัฐบาล/ผู้กำกับดูแล
2	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน (Primary Stakeholder) ผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงาน ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบก็ได้เช่น ผู้บริโภค (Consumer), ตัวแทนทางการค้า (Dealer), ผู้ผลิตในขั้นต้น (Primary Production) ซึ่งจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของราคา การปรับเปลี่ยนการซื้อ - ขาย	3. ลูกค้า 4. องค์กรภาครัฐ 5. องค์กรภาคเอกชน 6. ประชาชน/เกษตรกร 9. คู่แข่งขัน 10. คู่ความร่วมมือ
3	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นรอง (Secondary Stakeholder) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินงานของโครงการ/แผนงาน แต่ไม่ใช่การเกี่ยวข้องโดยตรง	7. สถาบันการศึกษา 8. องค์กรระหว่างประเทศ



สาระสำคัญกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการผ่านช่องทางและรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการดังกล่าวถูกนำมาวิเคราะห์ ประเมิน และกำหนดแนวทางการตอบสนองที่เหมาะสม ตลอดจนใช้ประกอบการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยมีรายละเอียดสาระสำคัญดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน/ฝ่ายงานรับผิดชอบ	ช่องทางการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ความถี่	แนวทางและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์	ประเด็นความต้องการ/ความคาดหวัง และความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
1. ผู้ปฏิบัติงาน	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาดและทุกหน่วยงาน	● การเวียนหนังสือของหน่วยงาน ● การประชุมสัมมนา ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● การจัดกิจกรรมบริหารสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● ทุกวัน ● ปีละครั้ง ● ทุกวัน ● รายไตรมาส/รายปี ● ทุกวัน รายไตรมาส/รายปี	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 3 แผนงาน/โครงการ ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - โครงการการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	- จัดทำฐานข้อมูลผู้ปฏิบัติงานครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ดำเนินกิจกรรมสื่อสารภายในองค์กรและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	- ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น - เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น - ความผูกพันและความเชื่อมั่นต่อองค์กรเพิ่มขึ้น - การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. รัฐบาล/ผู้กำกับดูแล	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด	● การสำรวจความพึงพอใจฯ	● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- สภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินงาน	- มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบ	- ผู้กำกับดูแลได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน/ฝ่ายงานรับผิดชอบ	ช่องทางการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ความถี่	แนวทางและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์	ประเด็นความต้องการ/ความคาดหวัง และความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
	สำนักธุรกิจการตลาดและทุกหน่วยงาน	● การจัดกิจกรรมบริหารสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป. ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● รายไตรมาส/รายปี ● ทุกวัน ● รายไตรมาส/รายปี	ประจำปี 3 แผนงาน/โครงการดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - โครงการการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- ปฏิบัติตามนโยบาย และรายงานผลการดำเนินงานตามที่กำหนด - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	และระยะเวลาที่กำหนด - จัดทำข้อมูลและรายงานสนับสนุนการกำกับดูแล	- เพิ่มความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ อ.อ.ป.
3. ลูกค้า	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาดและทุกหน่วยงาน	● การสำรวจความพึงพอใจฯ ● การจัดกิจกรรมบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● ปีละครั้ง ● รายไตรมาส/รายปี ● ทุกวัน ● ทุกวัน ● รายไตรมาส/รายปี	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านลูกค้าประจำปี	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - สินค้า และบริการที่ดีมีคุณภาพ - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	- ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจลูกค้า - จัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็น - พัฒนาช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ	- ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น - สามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงสินค้าและบริการได้ตรงความต้องการ - เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและรักษาฐานลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน/ฝ่ายงานรับผิดชอบ	ช่องทางการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ความถี่	แนวทางและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์	ประเด็นความต้องการ/ความคาดหวัง และความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
4. องค์กรภาครัฐ	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาด และทุกหน่วยงาน	● การประชุมสัมนา ● การจัดกิจกรรมบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● รายไตรมาส/รายปี ● ทุกวัน ● รายไตรมาส/รายปี	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	- หารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน - ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือร่วมกันตามภารกิจ พัฒนาช่องทางการ	- เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันมากขึ้น - เพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ
5. องค์กรภาคเอกชน	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาด และทุกหน่วยงาน	● การประชุมสัมนา ● การจัดกิจกรรมบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และ	● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ทุกวัน ● ทุกไตรมาส/รายปี	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับ	- ประชุมหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการดำเนินงาน - พัฒนาความร่วมมือผ่านกิจกรรมและโครงการร่วม	- เพิ่มโอกาสในการพัฒนาธุรกิจร่วมกัน - สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีระหว่างองค์กร

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน/ฝ่ายงานรับผิดชอบ	ช่องทางการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ความถี่	แนวทางและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์	ประเด็นความต้องการ/ความคาดหวัง และความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
		รายงานประจำปี			ตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง		
6. ประชาชน/เกษตรกร	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาด และทุกหน่วยงาน	● การประชุมสัมนา ● การจัดกิจกรรมบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ทุกวัน ● ทุกไตรมาส/รายปี	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปี ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง - มีกระบวนการรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	- รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ - ดำเนินกิจกรรม CSR และกิจกรรมเพื่อสังคม - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	- ประชาชนและเกษตรกรมีความเข้าใจการดำเนินงานของ อ.อ.ป. มากขึ้น - ลดข้อร้องเรียนและข้อขัดแย้งในพื้นที่ - เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน
7. สถาบันการศึกษา	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด	● การประชุมสัมนา	● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปี ดังนี้	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดี	- แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และวิชาการ	- เกิดองค์ความรู้และงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน/ฝ่ายงานรับผิดชอบ	ช่องทางการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ความถี่	แนวทางและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์	ประเด็นความต้องการ/ความคาดหวัง และความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
	สำนักธุรกิจการตลาดและทุกหน่วยงาน	● การจัดกิจกรรมบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● ปีละครั้ง ● ทุกวัน ● ทุกไตรมาส/รายปี	- แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	- พัฒนาความร่วมมือผ่านกิจกรรมและโครงการร่วม	- เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน
8. องค์กรระหว่างประเทศ	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาดและทุกหน่วยงาน	● การประชุมสัมนา ● การจัดกิจกรรมบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ทุกวัน ● ทุกไตรมาส/รายปี	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปี ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม	แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และวิชาการ	- ยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของ อ.อ.ป. - เพิ่มโอกาสในการสร้างเครือข่ายระดับสากล

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน/ฝ่ายงานรับผิดชอบ	ช่องทางการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ความถี่	แนวทางและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์	ประเด็นความต้องการ/ความคาดหวัง และความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
9. คู่แข่งขัน	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาด และทุกหน่วยงาน	● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์	● ปีละครั้ง	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปี ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	เปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามหลักธรรมาภิบาล	เกิดสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่เหมาะสม ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ อ.อ.ป. โดยรวม
10. คู่ความร่วมมือ	ฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจการตลาด สำนักธุรกิจการตลาด และทุกหน่วยงาน	● การประชุมสัมนา ● การลงนามบันทึก MOU ● การจัดกิจกรรมบริหารสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป. ● ช่องทางการรับข้อร้องเรียน อ.อ.ป. ● มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	●ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● ปีละครั้ง ● รายไตรมาส/รายปี ● ทุกวัน ● ทุกไตรมาส/รายปี	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปี ดังนี้ - แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ และความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	- ดำเนินกิจกรรมและโครงการร่วมกัน - แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน	- เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร - เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

<u>หมายเหตุ</u> ข้อมูลจากกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถูกนำไปใช้ประกอบการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืน

การจัดลำดับความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้วิเคราะห์ข้อมูลประเด็นความต้องการ/ ความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 10 กลุ่ม ที่มีผลต่อองค์กรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีที่มาที่ไป โดยวิเคราะห์ประเด็น/ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกสายงาน/ ฝ่าย นอกจากนี้มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความต้องการ/ ความคาดหวัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์ Materiality Matrix เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนการตอบสนองตวามต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากประเด็นที่มาจากความต้องการ/ ความคาดหวัง และนำไปสู่การพิจารณาการดำเนินการกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานฯ การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1. การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. การสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วโลก
4. คำนึงถึงผลประโยชน์ และความร่วมมืออย่างเท่าเทียม
5. นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน

ประมวลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 2568

แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ อ.อ.ป. จึงได้ดำเนินแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมุ่งเน้นการรวบรวม จัดเก็บ และจำแนกข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการสื่อสาร การพัฒนากิจกรรม และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และติดตามข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุก การสร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม ตลอดจนการบริหารจัดการผลกระทบเชิงบวกและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร อันเป็นการสนับสนุนการสร้างคุณค่าและความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

ฐานข้อมูล
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โครงการการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนปิดช่องว่าง (GAP) ที่ได้รับจาก Feedback Report ของ อ.อ.ป. และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

โครงการดังกล่าวมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจในบทบาท ความสำคัญ และแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การสร้างการมีส่วนร่วม และการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ดำเนินแผนงานพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าร่วมอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่าง อ.อ.ป. กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสนับสนุนการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการดำเนินงานร่วมกันของทุกภาคส่วน โดยแต่ละหน่วยงานได้ดำเนินการจำนวนหน่วยงานละ 2 กิจกรรม/ โครงการ รวมทั้งสิ้น 28 กิจกรรม/ โครงการ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

03

ธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

GOVERNANCE FOR SUSTAINABILITY

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

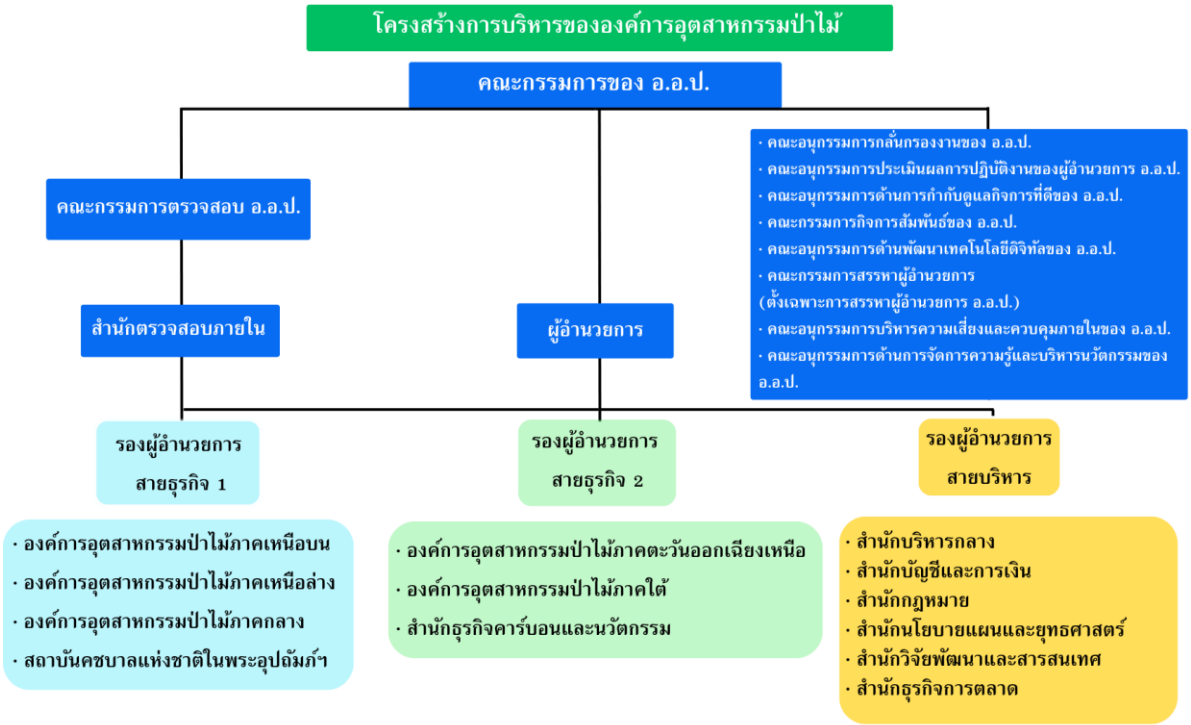
ปลูกสร้างสวนป่า
เพิ่มมูลค่า
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

โครงสร้างการบริหารงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. มีโครงสร้างการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อธิบดีกรมป่าไม้ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้แทนกระทรวงการคลัง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 5 คน โดยมีผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน และกำกับดูแลการบริหารงานโดยรวมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้ง ยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยและคณะอนุกรรมการชุดย่อยในด้านต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และกลั่นกรองประเด็นสำคัญก่อนนำเสนอคณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้พิจารณา รวมถึงมีคณะกรรมการตรวจสอบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน โดยพิจารณาผลการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบภายในและรายงานต่อคณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน



คณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

นายจตุพร บุรุษพัฒน์
ประธานกรรมการ

นางชญานันท์ ภักดีจิตต์
ประธานกรรมการ

นางรวีวรรณ ภูริเดช
ประธานกรรมการ

นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี
ประธานกรรมการ

นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์
กรรมการโดยตำแหน่ง

นายอรรถพล เจริญชันษา
กรรมการโดยตำแหน่ง

คณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

นายสุรชัย อจลบุญ
กรรมการโดยตำแหน่ง

นายยงยุทธ นาควิโรจน์
กรรมการโดยตำแหน่ง

นายนิกร ศิรโรจนานนท์
กรรมการโดยตำแหน่ง

นางสาวสุดท้าย ชันจันทึก
กรรมการโดยตำแหน่ง

นายถาวร ทันใจ
กรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ
กรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

คณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์
กรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

นายอิสรพงษ์ มากอำไพ
กรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

นายประสิทธิ์ เกิดโต
กรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

นายชาญณรงค์ อินทนนท์
กรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

นายชนุดม เพชรสังข์
กรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

ความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการ (Board Skills)

- การเงิน
- บัญชี
- กฎหมาย
- เทคโนโลยี
- การตลาด
- การบริหารธุรกิจ
- เศรษฐศาสตร์
- การบริหารจัดการองค์กร
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การตลาดและการออกแบบ
- กลยุทธ์การวางแผนและพัฒนา

ข้อมูลคณะกรรมการ

กรรมการทั้งหมด 17 คน

ชาย 12 คน | หญิง 5 คน

วาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี

คณะกรรมการของ
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. 2568

ลำดับที่ 1 ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายจตุพร บุรุษพัฒน์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 27 มิถุนายน 2568
ลำดับที่ 2 ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางชญานันท์ ภักดีจิตต์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 22 สิงหาคม 2568 – 4 ธันวาคม 2568
ลำดับที่ 3 ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางรวีวรรณ ภูริเดช)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 5 ธันวาคม 2568 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 4 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2568 – 21 สิงหาคม 2568
ลำดับที่ 5 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2568 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 6 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายสุรชัย อจลบุญ)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 1 ตุลาคม 2568
ลำดับที่ 7 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายยงยุทธ นาควิโรจน์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2568 – 22 ตุลาคม 2568
ลำดับที่ 8 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายนิกร ศิรโรจนานนท์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม 2568 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 9 อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (นายอรรถพล เจริญชันษา)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2566 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 10 ผู้แทนกระทรวงการคลัง (นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2567 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 11 ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายถาวร ทันใจ)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – 30 กันยายน 2568
ลำดับที่ 12 นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 13 พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 14 นายอิสรพงษ์ มากอำไพ
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – ปัจจุบัน
ลำดับที่ 15 รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายประสิทธิ์ เกิดโต)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2567 – 30 กันยายน 2568
ลำดับที่ 16 รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 28 ธันวาคม 2568
ลำดับที่ 17 รองผู้อำนวยการรักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายชนุดม เพชรสังข์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2568 – ปัจจุบัน

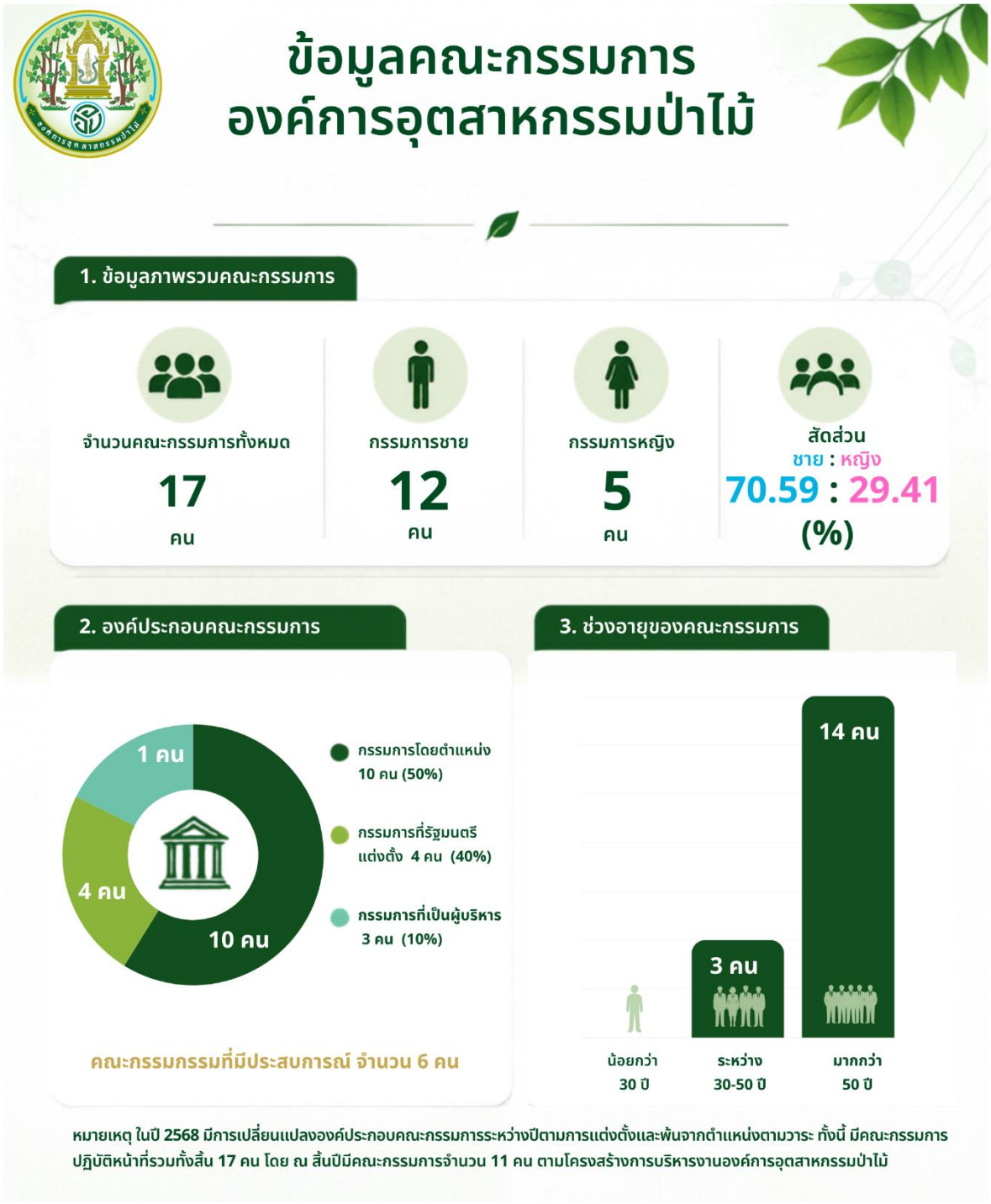
รายชื่อคณะกรรมการ อ.อ.ป.

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งในคณะกรรมการ อ.อ.ป.	Director Pool
1	นายจตุพร บุรุษพัฒน์	ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง/ ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	/
2	นางชญานันท์ ภักดีจิตต์	ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง/ ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
3	นางรวีวรรณ ภูริเดช	ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง/ ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
4	นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี	ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง/ รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
5	นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์	กรรมการโดยตำแหน่ง/ รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
6	นายอรรถพล เจริญชันษา	กรรมการโดยตำแหน่ง/ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช	/
7	นายสุรชัย อจลบุญ	กรรมการโดยตำแหน่ง/ อธิบดีกรมป่าไม้	
8	นายยงยุทธ นาควิโรจน์	กรรมการโดยตำแหน่ง/ อธิบดีกรมป่าไม้	
9	นายนิกร ศิรโรจนานนท์	กรรมการโดยตำแหน่ง/ อธิบดีกรมป่าไม้	/
10	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก	กรรมการโดยตำแหน่ง/ ผู้แทนกระทรวงการคลัง	
11	นายถาวร ทันใจ	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
12	พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ ผู้บัญชาการประจำสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	/
13	นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ กรรมการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	/
14	นายอิสรพงษ์ มากอำไพ	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ -	
15	นายประสิทธิ์ เกิดโต	กรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง/ รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	
16	นายชาญณรงค์ อินทนนท์	กรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง/ รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	
17	นายชนุดม เพชรสังข์	กรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง/ รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	

ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix)

ลำดับ	รายชื่อ	สมรรถนะหลัก							สมรรถนะหลักด้านอื่นๆ			
		การเงิน	บัญชี	กฎหมาย	เทคโนโลยีสารสนเทศ	การตลาด	การบริหารธุรกิจ	เศรษฐศาสตร์	กลยุทธ์การบริหารและการจัดการ	การบริหารจัดการองค์กร	ทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	การสื่อสารและการตลาดออนไลน์
1	นายจตุพร บุรุษพัฒน์								/		/	/
2	นางชญานันท์ ภักดีจิตต์			/								
3	นางรวีวรรณ ภูริเดช									/	/	
4	นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี			/			/				/	
5	นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์			/					/		/	
6	นายอรรถพล เจริญชันษา								/	/	/	
7	นายสุรชัย อจลบุญ										/	
8	นายยงยุทธ นาควิโรจน์			/							/	
9	นายนิกร ศิรโรจนานนท์			/								

ลำดับ	รายชื่อ	สมรรถนะหลัก						สมรรถนะหลักด้านอื่นๆ				
		การเงิน	บัญชี	กฎหมาย	เทคโนโลยีสารสนเทศ	การตลาด	การบริหารธุรกิจ	เศรษฐศาสตร์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	การบริหารจัดการองค์กร	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้
10	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก	/	/					/				
11	นายถาวร ทันใจ									/		
12	พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ			/						/		/
13	นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์				/	/	/					
14	นายอิสรพงษ์ มากอำไพ					/	/					
15	นายประสิทธิ์ เกิดโต									/	/	
16	นายชาญณรงค์ อินทนนท์			/						/	/	
17	นายชนุดม เพชรสังข์									/	/	



การสรรหาและคัดลือกหน่วยงานกำกับดูแล

การสรรหาและคัดเลือกหน่วยงานกำกับดูแลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยองค์กรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทาง ติดตามผลการดำเนินงาน และกำกับดูแลการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

การแต่งตั้งคณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่ามไม้

คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุม เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2560 ได้มีมติรับทราบแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจเสนอ และให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนต่อไป ดังนี้

1) ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนา รัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะการกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย กำหนดให้มี Skill Matrix หลัก 4 ด้าน ได้แก่ การเงิน บัญชี กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ความสามารถจากภาคธุรกิจต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น (กรรมการที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่งหมายรวมถึงประธานกรรมการและรองประธานกรรมการที่มิใช่โดยตำแหน่ง ภาคธุรกิจ หมายถึง ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่มิใช่ส่วนราชการ)

3) ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็น กรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

4) ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

5) ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6) ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัดซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 1 คน

7) ในกรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการ

รัฐวิสาหกิจให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพิจารณามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลา และเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้นโดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

8) กรณีกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่างๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

9) กรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้น เกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทน เว้นแต่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าว ยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้

นอกจากนี้ คณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแล กำหนดนโยบายและติดตามการดำเนินงานขององค์การ มีที่มาจาก 2 ช่องทางหลัก ได้แก่

กรรมการโดยตำแหน่ง การแต่งตั้งคณะกรรมการโดยตำแหน่งขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการที่บุคคลนั้นต้องดำรงตำแหน่งข้าราชการในระดับที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดไว้ จากนั้น อ.อ.ป. รายงานชื่อคณะกรรมการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ และนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ กระบวนการดังกล่าวสะท้อนถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐในการกำกับดูแลองค์การอย่างเหมาะสม

กรรมการโดยคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง การแต่งตั้งคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ในกรณีที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ดำเนินการตามขั้นตอนที่เป็นระบบและโปร่งใส โดยเริ่มจากการกำหนดสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) ที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กรในมิติต่าง ๆ จากนั้นจึงประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติเหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อได้รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว อ.อ.ป. จะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้กระบวนการทั้งหมดมุ่งเน้นความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งของกรรมการ

อ.อ.ป. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้บุคคลหนึ่งไม่สามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่า 3 แห่ง เพื่อให้กรรมการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเวลาเพียงพอในการกำกับดูแลกิจการ ทั้งนี้ การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งกรรมการโดยตำแหน่งและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้กรรมการที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่งตามกฎหมายหรือพระราชกฤษฎีกา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริมความต่อเนื่องในการกำกับดูแล ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบคณะกรรมการให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรในแต่ละช่วงเวลา

การแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง

1) การแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใดให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้นไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น การจัดทำบัญชีรายชื่อกรรมการตามวรรค 1 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2) การแต่งตั้งผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 ให้แต่งตั้งผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการด้วย 1 คน จะต้องมีหนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งด้วยทุกครั้ง

3) การแต่งตั้งข้าราชการอัยการ/ ตุลาการหรือผู้พิพากษาเป็นกรรมการรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 277 วรรคสาม บัญญัติห้ามมิให้พนักงานอัยการดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐในทำนองเดียวกัน หรือดำรงตำแหน่งใดในห้างหุ้นส่วนในบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์มุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกันหรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นในลักษณะเดียวกัน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2561 กำหนดให้ข้าราชการอัยการต้องไม่เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐในทำนองเดียวกัน และไม่เป็นกรรมการ ผู้จัดการ ที่ปรึกษากฎหมายหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่มีลักษณะทำนองเดียวกับห้าง

หุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีวัตถุประสงค์มุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน หรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

การพ้นจากตำแหน่ง

กรรมการจะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี ตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคณะรัฐมนตรีให้ออก ในกรณีที่คณะกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน หรือให้เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของคณะกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

สมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น Skill Matrix

คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) และแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจโดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) โดยการกำหนด Skill Matrix ของ อ.อ.ป. เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เพื่อมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากสวนป่า และเติมเต็มสิ่งที่ อ.อ.ป. ขาดในอนาคต ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้กำหนดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) ของคณะกรรมการ อ.อ.ป. จำนวน 11 ด้าน โดยแบ่งเป็น ความเชี่ยวชาญหลัก และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการตามความต้องการของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับการพิจารณาจาก Skill Matrix ที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. จำนวน 11 ด้าน ดังนี้

SKILL MATRIX

คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ลำดับ	ทักษะความรู้ / ความเชี่ยวชาญ	จำนวน (กรรมการ)	จำนวนกรรมการ (คน)
1	ด้านการเงิน	1	
2	ด้านบัญชี	1	
3	ด้านกฎหมาย	6	
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	
5	ด้านการตลาด	2	
6	ด้านการบริหารธุรกิจ	3	
7	ด้านเศรษฐศาสตร์	1	
8	ด้านกลยุทธ์การวางแผน	3	
9	ด้านการบริหารจัดการองค์กร	7	
10	ด้านทรัพยากรธรรมชาติ	8	
11	ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์	2	

รวมทั้งสิ้น **17** คน

หมายเหตุ

กรรมการ 1 คน สามารถมีความเชี่ยวชาญได้มากกว่า 1 ด้าน

คณะกรรมการชุดย่อยหรือคณะอนุกรรมการชุดย่อยเพื่อกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีคณะอนุกรรมการชุดย่อยหรือคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อกำกับดูแลกิจการซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการกลั่นกรองงาน คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน คณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้และบริหารนวัตกรรมและคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

1. คณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายถาวร ทันใจ	ประธานกรรมการ
2	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก	กรรมการ
3	นายอิสรพงษ์ มากอำไพ	กรรมการ
4	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน	เลขานุการ

2. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองงานของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายบริหาร)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 2)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 1)	อนุกรรมการ
6	ผศ.ดร. นิคม แหลมสัก	อนุกรรมการ
7	นายธิติ กนกทวีฐากร	อนุกรรมการ
8	นายพิพัฒน์ ชนินทยุทธวงศ์	อนุกรรมการ
9	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	อนุกรรมการและเลขานุการ

3. คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์	ประธานอนุกรรมการ
2	นายประสงค์ ธัมมะปาละ	อนุกรรมการ
3	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายบริหาร)	อนุกรรมการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 2)	อนุกรรมการ
6	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 1)	อนุกรรมการ
7	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ (นายจอง มงคลสกุลฤทธิ์)	อนุกรรมการและเลขานุการ

4. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายบริหาร)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 2)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 1)	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	อนุกรรมการ
7	ผู้อำนวยการสำนักบัญชีและการเงิน	อนุกรรมการ
8	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์	อนุกรรมการและเลขานุการ

5. คณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	อธิบดีกรมป่าไม้	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายบริหาร)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 2)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 1)	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนักภายใน อ.อ.ป.	อนุกรรมการ
7	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	อนุกรรมการและเลขานุการ
8	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนักบริหารกลาง	ผู้ช่วยเลขานุการ
9	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง	ผู้ช่วยเลขานุการ
10	หัวหน้าฝ่ายสื่อสารองค์กร สำนักบริหารกลาง	ผู้ช่วยเลขานุการ

6. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	ประธานกรรมการ
2	นางสาวสุธิษา คงทอง	กรรมการ
3	นายวิชาญ ไชยถาวร	กรรมการ
4	นายสราวุธ จารุวรรณสถิต	กรรมการ
5	นายจอง มงคลสกุลฤทธิ์	กรรมการ
6	นายวิรัติ ปรากฏดี	กรรมการ
7	นายไพรัตน์ ครุฑวิสัย	กรรมการ
8	นายชัยอนันต์ ราชชมภู	กรรมการ
9	นายนพพร ยูรสูงเนิน	กรรมการ
10	นายนพดล ดลรัตน์	กรรมการ
11	นายกิตติศักดิ์ ถาวงษ์กลาง	กรรมการ
12	นางยุวดี นิวตัน	กรรมการ
13	นางสาวนงค์รักษ์ ชำนาญ	กรรมการ
14	นายยศนันต์ มิสกี	กรรมการ
15	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	กรรมการและเลขานุการ

7. คณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้และบริหารนวัตกรรมของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์	ประธานอนุกรรมการ
2	นายสุกิจ จันทร์ทอง	อนุกรรมการ
3	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายบริหาร)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 2)	อนุกรรมการ
6	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (สายธุรกิจ 1)	อนุกรรมการ
7	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	อนุกรรมการ
8	ผู้อำนวยการสำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม	อนุกรรมการและเลขานุการ

8. คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	ประธานอนุกรรมการ
2	อธิบดีกรมป่าไม้	อนุกรรมการ
3	พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	อนุกรรมการ
4	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	เลขานุการ

9. คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์	ประธานอนุกรรมการ
2	นายอรรถพล เจริญชันษา	กรรมการ
3	นายยงยุทธ นาควิโรจน์	กรรมการ
4	นายบรรณรักษ์ เสริมทอง	กรรมการ
5	นายอิสรพงษ์ มากอำไพ	กรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	เลขานุการ

10. คณะอนุกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายประเสริฐ ศิรินภาพร	ประธานอนุกรรมการ
2	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก	อนุกรรมการ
3	พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	อนุกรรมการ
4	นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์	อนุกรรมการ
5	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	เลขานุการ

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

อ.อ.ป. กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดสำหรับรัฐวิสาหกิจ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลการดำเนินงานขององค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการประกอบด้วย **ค่าตอบแทนรายเดือน** และ **เบี้ยประชุม** ซึ่งจ่ายตามตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่จริง โดยประธานกรรมการได้รับค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมในอัตราที่สูงกว่ากรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับและนำการดำเนินงานของคณะกรรมการ นอกจากนี้ กรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานต่าง ๆ จะได้รับเบี้ยประชุมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเช่นกัน โดยที่ อ.อ.ป. จัดอยู่ใน **กลุ่ม 4 รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง** จะมีอัตราค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นในการกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นดังนี้

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ	ค่าตอบแทนรายเดือนกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่เกิน (บาท/เดือน)	เบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่เกิน (บาท/เดือน)
1. รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น	
2. รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน	10,000	20,000
3. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่	10,000	20,000
4. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง	8,000	16,000
5. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก	6,000	12,000

ทั้งนี้ การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานภาครัฐและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีการใช้ที่ปรึกษาภายนอกในการกำหนดค่าตอบแทน และไม่มีการนำผลการลงคะแนนหรือข้อเสนอจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ประกอบการกำหนดค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์กลางที่ภาครัฐกำหนดสำหรับรัฐวิสาหกิจ

ในส่วนของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการของ อ.อ.ป., คณะกรรมการชุดย่อย, คณะอนุกรรมการ, คณะทำงานอื่น ๆ เป็นไปตาม มาตรา 16 แห่งพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. 2499 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดผลประโยชน์ตอบแทนของประธานกรรมการและกรรมการ โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้มีมติเห็นชอบอัตราค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมของกรรมการรัฐวิสาหกิจ รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานอื่น ๆ ของ อ.อ.ป. โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2562 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 ดังนี้

ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนรายเดือน (บาท : คน : เดือน)	เบี้ยประชุมรายครั้ง (บาท : คน : เดือน)
1) คณะกรรมการของ อ.อ.ป.		
ประธานกรรมการของ อ.อ.ป.	16,000	20,000
กรรมการของ อ.อ.ป.	8,000	16,000
2) คณะกรรมการชุดย่อย/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานอื่น ๆ	-	-
ประธานคณะกรรมการชุดย่อย/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานอื่น ๆ		10,000
กรรมการชุดย่อย/ อนุกรรมการ/ คณะทำงานอื่น ๆ (กรรมการ)	-	8,000
กรรมการชุดย่อย/ อนุกรรมการ/ คณะทำงานอื่น ๆ (บุคคลภายนอก)	-	8,000
บุคลากรของ อ.อ.ป.	-	-

รายละเอียดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ประจำปี 2568 (แยกตามรายคณะ)

คณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุม (บาท)
คณะกรรมการของ อ.อ.ป.	1,396,000.00
คณะกรรมการตรวจสอบ	335,199.94
คณะอนุกรรมการกลั่นกรองงานฯ	72,000.00
คณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ	64,000.00
คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ	28,000.00
คณะอนุกรรมการประเมินผลฯ	26,000.00
คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีฯ	46,000.00
คณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้ฯ	54,000.00
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ฯ	10,000.00
คณะอนุกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	24,000.00
คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ อ.อ.ป.	102,000.00
รวมทั้งสิ้น	3,076,666.19

หมายเหตุ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 919,466.25 บาท

การประเมินผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหาร

เพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยครอบคลุมทั้งการประเมินตนเองรายบุคคลของกรรมการแต่ละท่าน และการประเมินผลการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการในภาพรวม การประเมินดังกล่าวมุ่งเน้นถึง โครงสร้างคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติของคณะกรรมการ การสื่อสารคณะกรรมการ ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการกับฝ่ายบริหาร และการจัดเตรียมและดำเนินการประชุม ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของคณะกรรมการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับพันธกิจของ อ.อ.ป. ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สำหรับการประเมินการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร อ.อ.ป. ประจำปี 2568 พบว่าคณะกรรมการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดย ผลการประเมินตนเองรายบุคคลของกรรมการเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 91 สะท้อนถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ และความรับผิดชอบต่อองค์การ ขณะที่ผลการประเมินคณะกรรมการ (แบบทั้งคณะ) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 97 ซึ่งแสดงถึงความร่วมมือ การตัดสินใจที่รอบคอบ และการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้ดำเนินการประเมินตนเองโดยมีคะแนนการประเมิน 5 ปีย้อนหลัง (ปี 2564 - 2568) ดังนี้

หัวข้อ	2564	2565	2566	2567	2568
การประเมินคนเองรายบุคคล (self Assessment)	85	87	92	96	91
ประสิทธิภาพ	ดี	ดี	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม
การประเมินตนเองรายคณะ (Board Assessment)	89	93	95	97	97
ประสิทธิภาพ	ดี	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม

นโยบายและผลการจัดการรายการที่เกี่ยวโยงกัน

อ.อ.ป. มีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยงกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมการตัดสินใจและการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง จึงต้องมีการกระทำด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ (กระทรวงการคลัง) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุก ๆ กลุ่มโดยเท่าเทียมกัน และระมัดระวังเพื่อมิให้เกิดความเสียหายและป้องกันมิให้เกิดรายการที่เกี่ยวโยงกัน รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือและผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ อ.อ.ป. เพื่อป้องกันมิให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ในการเข้าทำธุรกิจหรือพันธะสัญญาต่าง ๆ กับบุคคลที่มีความเกี่ยวโยงกันกับ อ.อ.ป. เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านรายการที่เกี่ยวโยงกัน ดังนี้

นโยบาย

1) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. จะต้องจัดทำรายการที่เกี่ยวโยงกันส่วนได้ส่วนเสียของตนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องและแจ้งให้ อ.อ.ป. ทราบ เพื่อให้ อ.อ.ป. มีข้อมูลเพื่อใช้สำหรับประกอบการ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวโยงกัน

2) หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวโยงกันที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

3) ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการของ อ.อ.ป. เมื่อมีรายการที่เกี่ยวโยงกัน และกำหนดราคาและเงื่อนไขของรายการที่เกี่ยวโยงกัน โดยเปรียบเทียบราคาสินค้าหรือบริการกับราคาที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินงาน ภายใต้เงื่อนไขที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะต้องเป็นธรรม สมเหตุสมผล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ อ.อ.ป.

แนวปฏิบัติ

1) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร อ.อ.ป. จะต้องเปิดเผยรายการที่เกี่ยวโยงกัน เมื่อรับตำแหน่งใหม่หรือมีรายการที่เกี่ยวโยงกันรวมถึงการทบทวนการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวโยงกันระหว่างปี

2) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. จะต้องแจ้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวโยงกันกับรายการของ อ.อ.ป. ให้ อ.อ.ป. รับทราบถึงความสัมพันธ์ หรือการเกี่ยวโยงของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่เข้าร่วมการพิจารณาตัดสินใจ รวมถึงไม่ใช้อำนาจอนุมัติในธุรกรรมนั้น ๆ ที่เป็นการเอื้อประโยชน์หรือได้รับผลตอบแทนใดที่มิควรได้โดยชอบจากการใช้อำนาจนั้น ๆ

3) กรณีที่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. คนหนึ่งคนใดมีส่วนได้ส่วนเสียหรืออาจมีส่วนได้ส่วนเสียกับผลประโยชน์ในเรื่องที่กำลังมีการพิจารณาหรืออนุมัติ จะต้องไม่เข้าร่วมพิจารณาหรืองดออกเสียงในเรื่องนั้น ๆ

4) การอนุมัติรายการใด ๆ ในรายการที่เกี่ยวโยงกันของ อ.อ.ป. คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. จะต้องพิจารณาให้เป็นไปอย่างเหมาะสม รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. รวมทั้งจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของ อ.อ.ป. อย่างเคร่งครัด

5) อ.อ.ป. ต้องเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่เกี่ยวโยงกัน โดยการเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ และมีการติดตามผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเกิดรายการที่เกี่ยวโยงกันเป็นประจำในทุก ๆ ปี

ในปี 2568 คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ได้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านรายการที่เกี่ยวโยงกัน โดยไม่ปรากฏว่ากรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารของ อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. คนใดมีรายการที่เกี่ยวโยงกันอันนำมาสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์แต่อย่างใด

การกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. โดยได้สนับสนุนให้ อ.อ.ป. นำหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2568 มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยในปี 2568 อ.อ.ป. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบาย คู่มือ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ แผนงานต่าง ๆ ขององค์กร และแผนงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั้งระยะยาวและประจำปี 2568 ตลอดจนมีการส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ทุกกลุ่ม ทั้งนี้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้มีการกำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลที่ดีของ อ.อ.ป. โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. ยึดถือหลักการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากล หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2568 แนวทางปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และคู่มือหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่1/2567) โดยมุ่งหวังให้ อ.อ.ป. เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีผลการดำเนินงานที่ดีในระยะยาวและเกิดความยั่งยืน ควบคู่กับการให้ความสำคัญและคำนึงถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับสังคม และสามารถปรับตัวภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงไป

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ทุกระดับชั้น ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อส่งเสริมให้ อ.อ.ป. เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร ประกอบด้วย **ด้านการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ** อ.อ.ป. มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ ซึ่งจะมีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงินอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน ทันกาล และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งให้ความสำคัญและแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม **ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและความโปร่งใส** การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุอย่างเคร่งครัด รวมทั้งจะต้องมีการประกาศเผยแพร่รายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้างให้ครบถ้วนทุกช่องทางตามที่กฎหมายกำหนด **ด้านการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบ** กำหนดให้มีช่องทางในการรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น รวมทั้งเบาะแส กรณีที่พบพฤติกรรมการดำเนินการที่เข้าข่ายว่าจะมีการทุจริตหรือขัดต่อกฎหมายในการดำเนินงาน รวมทั้งปกป้อง คุ้มครอง สร้างความมั่นใจ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้แจ้งเบาะแสหรือให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริต ไม่ให้ได้รับภยันตรายหรือความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแจ้งเบาะแสหรือให้ข้อมูลด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

ด้านการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนให้มีระบบ มาตรการ หรือแนวทางในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการของ อ.อ.ป. **ด้านการป้องกันการรับสินบน** ต้องไม่ให้และไม่รับสินบน หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นผู้กระทำความผิดที่เข้าข่ายที่จะประพฤติทุจริต โดยให้ถือว่าการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ทุกระดับชั้น **ด้านการป้องกันการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม** กำหนดระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในทุกสิ้น**ปี ด้านการตรวจสอบ** มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป.

ทั้งนี้ เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อ.อ.ป. ได้พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการขับเคลื่อนองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการป้องกันความเสี่ยง การติดตามผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

การดำเนินการตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปี 2568

1. ประเด็นบทบาทภาครัฐ

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐ และได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน รายงานการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากล และรายงานการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกิจการของ อ.อ.ป. รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลอย่างมีสาระสำคัญ ครบถ้วน โปร่งใส ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเวลา ผ่านรายงานประจำปีและเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ของ อ.อ.ป. และคณะผู้บริหารระดับสูงของ อ.อ.ป. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอตลอดจนกำหนดให้รายงานมีรายละเอียดครบถ้วน มีคุณภาพ มีการระบุสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงหรือแสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน และมีการมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น

อ.อ.ป. มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย นโยบายการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อรักษาข้อมูลขององค์กรมิให้รั่วไหลไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก และไม่นำข้อมูลภายในซึ่งยังมิได้เปิดเผยต่อสาธารณชน หรือผู้มีอำนาจสั่งการยังไม่อนุญาต ไปใช้แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นในทางมิชอบ ตลอดจนรักษาความปลอดภัยของข้อมูลภายใน โดยมีการควบคุมหรือป้องกันการเข้าถึงข้อมูลจากบุคคลภายนอก นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ อ.อ.ป. เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงวิธีการเก็บรวบรวม เปิดเผย และเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ นโยบายรายการที่เกี่ยวโยงกัน เพื่อเปิดเผยรายการเกี่ยวโยงเมื่อรับตำแหน่งใหม่ หรือมีรายการเกี่ยวโยง รวมถึงการทบทวนการเปิดเผยข้อมูลรายการเกี่ยวโยงระหว่างปี โดย อ.อ.ป. ได้มีการกำหนดแบบรายงานการเปิดเผยรายการที่เกี่ยวโยงกัน และการเปิดเผยข้อมูลหลักทรัพย์ (หุ้น) ของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง ญาติ หรือบุคคลในครอบครัวในทางมิชอบ

3. ประเด็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ของ อ.อ.ป. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ เพื่อช่วยพิจารณากลั่นกรองและเสนอความคิดเห็น แนวทางต่าง ๆ ที่เหมาะสม นอกจากนี้ อ.อ.ป. พิจารณาความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา และมีขั้นตอนดำเนินการตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2568 และคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณานโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการตามความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562

4. บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต การสร้างการมีส่วนร่วม ความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. จำนวนทั้งสิ้น 10 กลุ่ม นำแผนยุทธศาสตร์ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการประเมินผลความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ อ.อ.ป. เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง

กระบวนการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีถัดไป นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังมีความมุ่งมั่นสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 10 กลุ่ม ควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญต่อการรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ยึดหลักปฏิบัติบนพื้นฐานความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวตามกฎหมาย หรือตามข้อตกลงที่มีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกำกับดูแลให้มีกลไกและการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาการดำเนินงาน

5. ประเด็นความยั่งยืนและนวัตกรรม

<u>ด้านความยั่งยืน</u> อ.อ.ป. ได้จัดทำนโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยนโยบายดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป. และมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบ และดำเนินการค้นหาและระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืน ตามแนวปฏิบัติมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (Global Reporting Initiative: GRI) โดยมีการดำเนินการระบุผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและเกิดขึ้นแล้วที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มของ อ.อ.ป. ตามแนวทางและข้อกำหนดในการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร GRI 3 Material Topics 2021 ตลอดจนระบุความต้องการความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. รวมทั้งได้ดำเนินการบูรณาการการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเข้ากับแผนวิสาหกิจของ อ.อ.ป. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 โดยนำปัจจัยด้านความยั่งยืนและผลกระทบจากประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนมาใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว รวมถึงแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กร นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการจัดทำรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567 ตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (Global Reporting Initiative: GRI) อย่างครบถ้วน และได้ดำเนินการเผยแพร่รายงานดังกล่าวให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทราบผ่านทางเว็บไซต์ www.fio.co.th

<u>ด้านนวัตกรรม</u> อ.อ.ป. ได้มีนโยบาย คู่มือ และแผนการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้และบริหารนวัตกรรมของ อ.อ.ป. และมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ อ.อ.ป. ต่อคณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้และบริหารนวัตกรรมของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อโปรดทราบและพิจารณา ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเป็น รายไตรมาส

6. ประเด็นการเปิดเผยข้อมูล

อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ ครบถ้วน เพียงพอ ทันกาล และเป็นไปตามกฎหมายและกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ประเด็น เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถใช้ในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม โดยจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญทั้งข้อมูลทางการเงินและมิใช่การเงินในรายงานประจำปีอย่างครบถ้วน จำนวน 14 ประเด็น โดยในปี 2568 มีการจัดทำและเปิดเผยรายงานประจำปีแล้วเสร็จ และเผยแพร่รายงานประจำปีภายใน 1 เดือนหลังจาก สตง. รับรองงบการเงิน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการเปิดเผยข้อมูลของรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) และกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูล ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผ่านช่องทางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก เช่น รายงานประจำปี เว็บไซต์ของ อ.อ.ป. เป็นต้น

7. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

<u>การบริหารความเสี่ยง</u> อ.อ.ป. ดำเนินการทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. ทั้งในกรณีปกติและกรณีเกิดเหตุการณ์พิเศษ จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. นำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อโปรดทราบและพิจารณา การดำเนินการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงเพื่อเพิ่มมูลค่าขององค์กร (Value Enhancement) โดยมีการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อลดโอกาสเกิดผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อช่วยเพิ่มความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่คาดไว้ และสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างสรรค์มูลค่าขององค์กร (Value Creation) ซึ่งองค์กรสามารถระบุเหตุการณ์ที่เป็นโอกาสที่ช่วยสร้างมูลค่าขององค์กรได้ โดยหาโอกาสหรือช่องทางในการวางแผน ตัดสินใจทำโครงการใหม่ หรือธุรกิจใหม่ เพื่อสร้างรายได้ให้กับองค์กร นอกจากนี้เพื่อให้ อ.อ.ป. สามารถดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และสอดคล้องตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่กำกับดูแลและหลักธรรมาภิบาล ในปี 2568 การบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. มีจำนวน 6 ปัจจัยเสี่ยง ประกอบด้วย S1 กำไรจากการดำเนินงาน (EBITDA) O1 รายได้จากการจำหน่ายไม้แปรรูปและผลิตภัณฑ์ไม้สักสวนป่า O2 บริการรับจ้างปลูกป่า F1 กระแสเงินสดรับจากกิจกรรมดำเนินงาน F2 การเบิกจ่ายงบลงทุนในภาพรวมของ อ.อ.ป.

และ C1 การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 โดยทุก ๆ ปัจจัย อ.อ.ป. สามารถดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน

การควบคุมภายใน คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการควบคุมภายในของ อ.อ.ป. ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และบุคลากรทุกระดับของ อ.อ.ป. จัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการดำเนินงาน (Operation) การบริหารจัดการ ใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตของหน่วยงาน 2) ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting) การรายงานทางการเงินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา 3) ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ (Compliance) มีการปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน กฎหมายหรือคำสั่งที่เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร ในปี 2568 อ.อ.ป. มีกิจกรรมในการควบคุมภายในของ อ.อ.ป. จำนวน 10 กิจกรรม คือ 1) ด้านการจัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ จำนวน 3 กิจกรรม 2) ด้านการดำเนินงาน Core Business Enablers จำนวน 4 กิจกรรม และ 3) ด้านการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจเพื่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 กิจกรรม โดยทุก ๆ กิจกรรม อ.อ.ป. สามารถดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน

8. จริยธรรมและจรรยาบรรณ

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานด้วยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม จรรยาบรรณ ตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2568 หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยในปี 2568 คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้มีการทบทวนคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณของ อ.อ.ป. จำนวน 3 ระดับ คือ ระดับคณะกรรมการ ระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยทั้ง 3 ระดับ ได้มีการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ทุกประการ รวมทั้งตลอดทั้งปี 2568 อ.อ.ป. ได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของ อ.อ.ป. โดยมีคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. เข้าร่วมอย่างครบถ้วน เช่น กิจกรรม ITA กิจกรรมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรมต้นไม้แห่งความซื่อสัตย์ เป็นต้น

9. การติดตามผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และคณะผู้บริหารของ อ.อ.ป. มีการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช่การเงินเป็นประจำทุกเดือน เช่น ผลการดำเนินงานขององค์กร งบลงทุน งบประมาณรัฐบาล ผลการดำเนินงานด้านตัวชี้วัดระดับองค์กร ผลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งได้มีการกำกับติดตามในประเด็นสำคัญ ได้แก่ ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา สาเหตุของปัญหา/ อุปสรรค การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแนวทางแก้ไข/ ปรับปรุงผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ ยังมีการติดตามผลการดำเนินงานเรื่องอื่น ๆ ที่สำคัญ อาทิ ผลการดำเนินงานแก้ไขข้อร้องเรียน ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทต่าง ๆ เป็นรายไตรมาส ตลอดจนมอบข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยยึดมั่นในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมถึงการไม่ยอมรับการให้หรือรับสินบน การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และการกระทำใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำแผนงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่และประสานความร่วมมือให้เกิดการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็นการต่อต้าทุจริจและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2561 -2580 ผ่านการจัดทำแผนงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ประจำปี 2568 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวปฏิบัติด้านการ

ป้องกันและต่อต้านการทุจริต เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ตลอดจนพัฒนากลไกการกำกับดูแล การสื่อสาร การสร้างความตระหนักรู้ และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินกิจกรรมและโครงการด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งด้านการป้องกัน การสร้างจิตสำนึก การเฝ้าระวัง และการติดตามประเมินผล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยผลการดำเนินงานที่สำคัญครอบคลุมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนากลไกการกำกับดูแลและติดตามผล ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
1. การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนร่วมประจำปีของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	ป้องกันและบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ร้อยละ 100
2. การปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน (No gift Policy) ประจำปี 2568	ส่งเสริมค่านิยมการปฏิบัติงานอย่างสุจริต โปร่งใส และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน	ประกาศเจนนารมย์ (No Gift Policy) และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ
3. กิจกรรมปลุกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและไม่ยอมรับการให้หรือรับผลประโยชน์โดยมิชอบ	ผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมกิจกรรมฯ จำนวน 24 ราย
4. การขับเคลื่อนหลักสูตรฝึกอบรมต้านทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจิตสำนึกด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตแก่ผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานเรารับการอบรมหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา จำนวน 42 ราย
5. การเสริมสร้างหลักธรรมภิบาล ในการปฏิบัติตามระเบียบ อ.อ.ป.	ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล จริยธรรม และจรรยาบรรณขององค์กร	ผู้ปฏิบัติงานตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ 371 ราย

โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
6. การเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชัน กับหน่วนงานภายนอก	สร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละ 100
7. การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ	สร้างการรับรู้และความตระหนักด้านการป้องกันการทุจริตแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เผยแพร่สื่ออินโฟกราฟิกและข่าวประชาสัมพันธ์
8. การจัดทำคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตตามกฎหมาย	พัฒนากลไกและแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	เผยแพร่คู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนให้ผู้ปฏิบัติงาน
9. การรายงานการรับทรัพย์หรือประโยชน์อื่นใดโดยจรรยาสำหรับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567	กำกับติดตามการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักจริยธรรม	ไม่พบว่าผู้ปฏิบัติงานรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจเป็นเงินได้จากบุคลหรือหน่วยงาน

การปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยได้กำหนดให้มีระบบรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส รวมถึงกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน และลดความเสี่ยงด้านการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตจำนวน 1 เรื่อง ซึ่ง อ.อ.ป. ได้ดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาตามขั้นตอนที่กำหนด โดยมีรายละเอียดสรุปดังต่อไปนี้

ประเภทข้อร้องเรียน	สถานะการดำเนินการ		รวม
	ยุติ	ยังไม่ยุติ	
1. ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่	0	1	1
2. ร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ	0	3	3
3. ร้องเรียนทั่วไป	3	1	4
สรุปข้อร้องเรียน	3	5	8

ประมวลภาพการดำเนินงาน ด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
ประจำปี 2568

การประกาศนโยบายและแนวทางการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

1

การประกาศนโยบาย
และแนวทางการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

2

การอบรมบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างความรู้และจิตสำนึก

3

การเข้าร่วมกิจรรม
ต่อต้านการทุจริตภายนอก

4

การสื่อสารสร้างความตระหนักรู้
ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

5

การรณรงค์องค์กรโปร่งใส
ปลูกฝังวัฒนธรรมไม่ทนต่อการทุจริต

กลไกการจัดการข้อร้องเรียน

อ.อ.ป. ได้กำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการรับเรื่อง ตรวจสอบข้อเท็จจริง พิจารณาดำเนินการ และติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การประพฤติมิชอบ การทุจริต คอร์รัปชัน และประเด็นอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส การรักษาความลับของผู้ร้องเรียน และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนได้อย่างสะดวกและมั่นใจ ในปี 2568 คณะกรรมการ อ.อ.ป. ได้มีมติเห็นชอบการทบทวนนโยบายมาตรการและแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทั้งนี้จึงกำหนดนโยบายมาตรการและแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กร

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

6 ช่องทาง การรับข้อร้องเรียน

1 มาด้วยตนเอง

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เลขที่ 76 ถนนราชดำเนินนอก
แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
กรุงเทพฯ 10100

2 จดหมาย

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เลขที่ 76 ถนนราชดำเนินนอก
แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
กรุงเทพฯ 10100

3 เว็บไซต์

- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.) : e-Petiton : http://petition.mnre.go.th
- องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) : https://www.fio.co.th/th/detailAll/1136/abs/1

4 E-mail

auditfio@gmail.com

5

กล่องรับความคิดเห็น
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

6

ตู้ ปณ.2222
ปณฝ.หลานหลวง
กรุงเทพฯ 10102

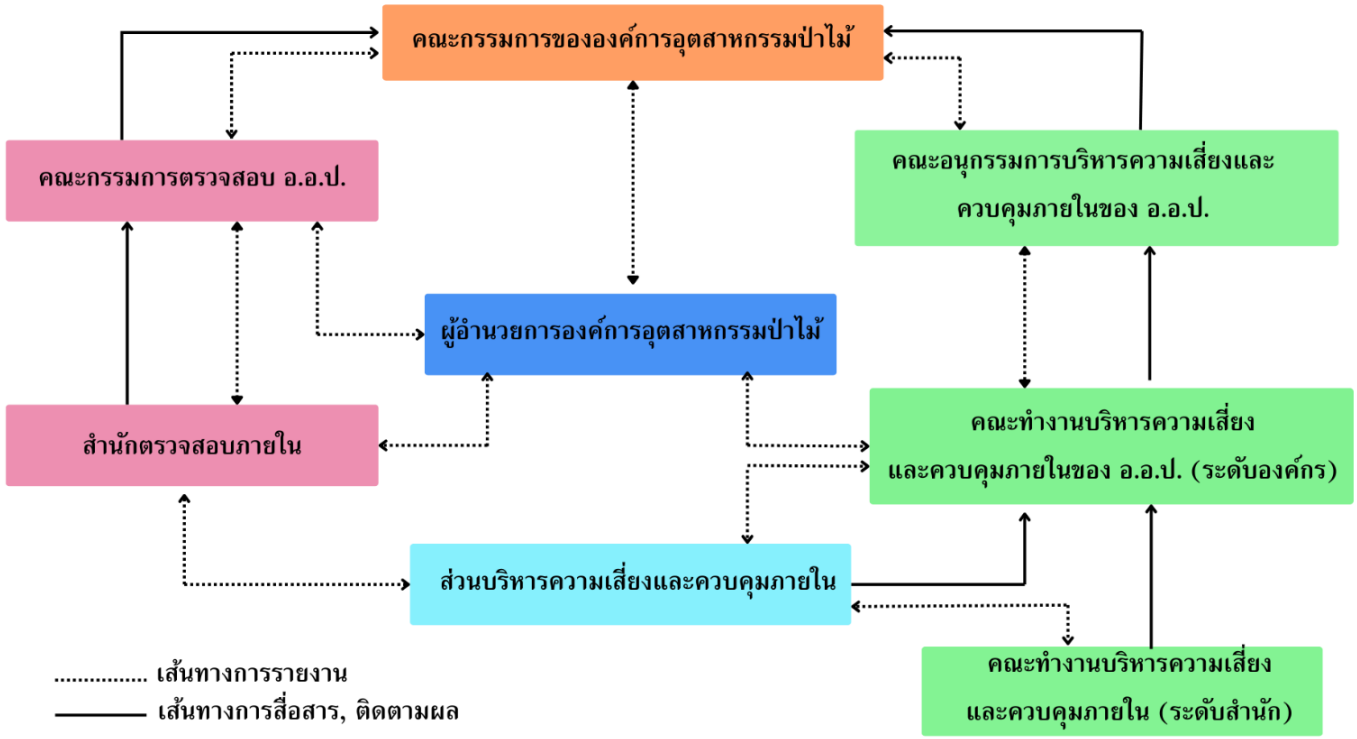
ประกาศนโยบาย อ.อ.ป. เรื่อง มาตรการและแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานของ อ.อ.ป.

0-2282-3243 ต่อ 8704 สำนักธุรกิจการตลาด www.fio.co.th

การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ โดยใช้มาตรฐานสากล COSO ERM 2017 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการ ดำเนินงาน และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร มีความเชื่อมโยงกันในทุกระดับ ผ่านการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหาร ความเสี่ยงและการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Governance Risk management and Compliance : GRC) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการช่วยป้องกันองค์กรจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าให้แก่องค์กรได้ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน



1. การกำกับดูแล

ปัจจุบัน อ.อ.ป. มีคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และคณะอนุกรรมการ บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดแนวปฏิบัติ นโยบายการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหาร ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (GRC) ตลอดจนมีการติดตามการนำนโยบายฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และส่งเสริมจริยธรรมป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ คณะกรรมการบริหารจัดการภาวะวิกฤต (CMT) (สำนักงานกลาง กรุงเทพ) และคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน (IRT) (สำนักงานกลางกรุงเทพ) มีหน้าที่กำกับดูแลสถานการณ์ความ

เสี่ยงในภาวะพิเศษที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมในการ บริหารจัดการเหตุการณ์เมื่อเกิดภาวะวิกฤต ลดความเสียหายให้แก่ องค์กร และสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

2. นโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กร

อ.อ.ป. มีการกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง รวมถึง กำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite : RA) ซึ่งจะมีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เมื่อประกาศนโยบายที่ลงนาม โดยประธานคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และ นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ และคณะกรรมการ ของ อ.อ.ป. เพื่อทราบ และสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานให้ถือปฏิบัติ ในแนวทางเดียวกัน

3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง

อ.อ.ป. ดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมความเสี่ยงโดยมีการกำหนด Risk Culture ที่เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมขององค์กร (ปลุกคุณธรรม – ปลูกคุณภาพ - ปั้นคุณค่า - ปันความยั่งยืน) คือ ด้านปลุกคุณธรรมและปลูกคุณภาพ ที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และอดทน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส บริหารความเสี่ยงในงานที่ทำ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และความคาดหวังของพนักงานในแต่ละระดับ ดำเนินการสร้าง ความตระหนักผ่านกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการต่อต้าน การทุจริต โครงการต้นไม้แห่งความซื่อสัตย์ เผยแพร่ความรู้ คู่มือ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในผ่านสื่อ Online/ VDO Clip และวัดผลผ่านกิจกรรมการควบคุมตามแนวปฏิบัติ GRC ตลอดจน มีการประเมินความรู้ความเข้าใจ และสำรวจพฤติกรรม ความตระหนัก ของพนักงานในทุกปี เพื่อดำเนินการทบทวนและส่งเสริมวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง

4. กระบวนการบริหารความเสี่ยง

อ.อ.ป. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการฯ และคณะทำงานฯ ชุดต่าง ๆ มีการบูรณาการร่วมกันกับการจัดทำแผนวิสาหกิจ อ.อ.ป. ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายวัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงและการกำหนด กลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหาร ความเสี่ยงในระดับองค์กร และถ่ายทอดค่าเป้าหมายไปยังการบริหาร ความเสี่ยงในระดับสำนัก ตลอดจนมีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของของพนักงาน เพื่อให้ตระหนักถึงการบริหารความเสี่ยง และควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ มีการจัดทำคู่มือ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้กระบวนการบริหารความเสี่ยง ของ อ.อ.ป. ได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบภายในของ อ.อ.ป. เป็นประจำทุกปี

ปัจจัยความเสี่ยงหลักของการดำเนินธุรกิจ

อ.อ.ป. วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน (Risk Universe) ที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐบาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง (CSA) ของทุกหน่วยงาน ฯลฯ นำมาพิจารณาโอกาสเกิดความเสี่ยง และผลกระทบต่อองค์กรในทุกมิติ จัดลำดับความเสี่ยงสูง นำเข้าสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร เป็นประจำทุกปี โดยจำแนกความเสี่ยงออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ปัจจัยเสี่ยง (S1) กำไรจากการดำเนินงาน EBITDA

โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านธุรกิจป่าไม้ อุตสาหกรรมไม้ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และอื่น ๆ โดยมีค่า EBITDA เป็นตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหนึ่ง วัดความสามารถในการทำกำไรจากธุรกิจ มากน้อยเพียงใดจากการดำเนินงาน ซึ่งในปี 2567 อ.อ.ป. มีสัดส่วน รายได้จากการซื้อขายไม้แปรรูป รายได้จากผลผลิตสวนป่าไม้สัก รายได้จากผลผลิตไม้โตเร็ว รายได้จากผลผลิตยางพารา และจากธุรกิจ อุตสาหกรรมไม้เป็นส่วนใหญ่ หากรายได้เหล่านี้ต่ำกว่าเป้าหมาย ย่อมส่งผลต่อ EBITDA ในปี 2568 โดยในปี 2568 อ.อ.ป. มีเป้าหมายกำไรจากการดำเนินงาน EBITDA เท่ากับ 76.39 ล้านบาท

แนวทางบริหารความเสี่ยง : ดำเนินการบริหารจัดการควบคุม ค่าใช้จ่ายของต้นทุนขายสินค้าและบริการ ลดค่าใช้จ่ายบริหารหรือ ควบคุมให้เป็นไปตามแผนฯ ตลอดจนการวางแผนจัดหาช่องทาง เพิ่มรายได้ทั้งในด้านสวนป่า อุตสาหกรรมไม้ เพื่อให้เกิดกำไรสูงสุด ณ สิ้นปี

ผลการบริหารความเสี่ยง : ในปี 2568 อ.อ.ป. มีกำไรจาก การดำเนินงาน EBITDA เท่ากับ 66.72 ล้านบาท เป็นผลให้ การบริหารความเสี่ยงเรื่อง กำไรจากการดำเนินงาน EBITDA ยังไม่เป็น ไปตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม อ.อ.ป. ยังคงเร่งพัฒนาและดำเนินการ ทบทวนปรุงกลยุทธ์ในการดำเนินงานในปี 2569 ต่อไป เพื่อมุ่งหวัง ให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

2) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

ปัจจัยเสี่ยงที่ 2 (O1) รายได้จากการจำหน่ายไม้แปรรูป และผลิตภัณฑ์ไม้สักสวนป่า

เนื่องจากในปี 2567 อ.อ.ป. มีรายได้ด้านอุตสาหกรรมไม้แปรรูป เพียงร้อยละ 50.60 ของเป้าหมาย ปี 2567 ซึ่งในการจำหน่าย ไม้แปรรูป และผลิตภัณฑ์ไม้สักสวนป่า มีต้นทุนการผลิตที่ค่อนข้างสูง และมีการจำหน่ายได้น้อย อีกทั้งสินค้าที่ผลิตบางรายการไม่เป็น ที่ต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ยังมีภาวะเศรษฐกิจ และความต้องการของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้รายได้ของอุตสาหกรรมถดถอยลง

แนวทางบริหารความเสี่ยง : อ.อ.ป. ดำเนินการปรับแผนการผลิต อุตสาหกรรมแบบเจาะลึกถึงกลุ่มลูกค้ามากยิ่งขึ้น โดยมีการสำรวจ ความต้องการของลูกค้า การหาตลาดลูกค้ารายใหม่ ดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมการขาย ช่วงงานเทศกาลต่าง ๆ ติดตามรายงานผลการดำเนินงาน เสนอต่อคณะทำงานฯ คณะอนุกรรมการฯ ชุดต่าง ๆ รวมทั้งมีการวางแผน ให้หน่วยงานกำหนดมาตรการ และเป้าหมายในการลดต้นทุนที่สามารถ บริหารจัดการได้

ผลการบริหารความเสี่ยง : เรื่อง รายได้จากการจำหน่ายไม้แปรรูป และผลิตภัณฑ์ไม้สักสวนป่า สามารถดำเนินการตามกิจกรรมการสำรวจ ความต้องการของตลาด และสามารถแปรรูปไม้ได้ตามความต้องการ ของลูกค้าแล้ว อย่างไรก็ตามการผลิตไม้แปรรูปยังไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย เนื่องด้วยสาเหตุของปัจจัยภายนอกในมิติของภาวะเศรษฐกิจ ที่มีการชะลอตัว และต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

ปัจจัยเสี่ยงที่ 3 (O2) บริการรับจ้างปลูกป่า

จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้ทั่วโลกเผชิญ วิกฤตภัยพิบัติธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น รวมถึงความตระหนักด้าน สิ่งแวดล้อมโลกที่ถูกให้ความสนใจมากยิ่งขึ้น ในปี 2568 จากตำแหน่ง ทางยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. ได้ดำเนินการยกระดับการบริหารจัดการ สวนป่าให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเพิ่ม โอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างรายได้จากการดำเนินงานด้าน บริการรับจ้างปลูกป่า จึงเป็นหนึ่งในโครงการที่สำคัญที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพื้นที่กักเก็บก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคม คาร์บอนต่ำ และยังสามารถเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับประเทศได้

แนวทางบริหารความเสี่ยง : ในปี 2568 อ.อ.ป. มีเป้าหมาย ในการเพิ่มพื้นที่สีเขียวจำนวน 1,000 ไร่ จึงดำเนินการถ่ายทอดเป้าหมาย สู่หน่วยงานที่รับผิดชอบ 5 หน่วยงาน หน่วยงานละ 200 ไร่ โดย ดำเนินการการประชาสัมพันธ์เชิงรุก สื่อสารถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร ที่สนใจรับบริการ ตลอดจนมีการจัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการรับจ้างปลูกป่าก่อนดำเนินการ

ผลการบริหารความเสี่ยง : เรื่อง บริการรับจ้างปลูกป่า หน่วยงาน มีการจัดสรรบุคลากร และงบประมาณในการดำเนินการ มีการ ประชาสัมพันธ์รับจ้างปลูกป่า และมีผู้สนใจเข้าร่วมจนสามารถดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมาย โดยมีเกษตรกรที่มีความสนใจรับบริการ และพื้นที่ ดำเนินการที่มีความเหมาะสมได้ 1,143 ไร่ มากกว่าเป้าหมายร้อยละ 14.59

3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

อ.อ.ป. วิเคราะห์ความเสี่ยงทางด้านการเงินที่อาจได้รับผลกระทบ จากรายได้เติบโตลดลง สาเหตุหลักจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจชะลอตัว หนี้ครัวเรือนสูง ความผันผวนของตลาดอสังหาริมทรัพย์ ต้นทุนการผลิต และโลจิสติกส์ที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารความเสี่ยงด้าน การเงิน ในเรื่องสภาพคล่องทางการเงิน กระแสเงินสดรับจากกิจกรรม ดำเนินงาน การเบิกจ่ายงบลงทุนรวม อ.อ.ป. โดยดำเนินการบริหาร ความเสี่ยงระดับองค์กรภายใต้ 2 ปัจจัยเสี่ยง ดังนี้

ปัจจัยเสี่ยงที่ 4 (F1) กระแสเงินสดรับจากกิจกรรมดำเนินงาน

งบประมาณกระแสเงินสด (Cash Flow Statement) คือ งบการเงินที่แสดงถึงการได้มาและการใช้ไปของเงินสดและรายการ เทียบเท่าเงินสดในรอบระยะเวลาหนึ่ง โดยกระแสเงินสดที่ไหลเวียน ในกิจการแบ่งเป็น 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมดำเนินงาน กิจกรรมลงทุน กิจกรรมจัดหาเงิน ซึ่งในปี 2568 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้กำหนด เงินสดสุทธิได้มา (ใช้ไป) ในกิจกรรมการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ประมาณการ กระแสเงินสดรับจากกิจกรรมการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ประจำปี 2568

แนวทางการบริหารความเสี่ยง : อ.อ.ป. มีการเร่งรัดรายได้จาก การจำหน่ายสินค้า บริหารจัดการสินค้าคงคลังให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการหาตลาด การส่งเสริมการขาย และมีการดำเนินงานตามแผน บริหารจัดการลูกหนี้เจ้าหนี้เพื่อให้มีเงินในการลงทุน ตลอดจนการบริหาร สัญญาการจำหน่ายไม้ล่วงหน้า และบริหารสัญญาการจำหน่าย คาร์บอนเครดิตล่วงหน้า เพื่อให้ได้มาซึ่งกระแสเงินสดในการดำเนินการ

ผลการบริหารความเสี่ยง : เรื่อง กระแสเงินสดรับจากกิจกรรม ดำเนินงาน ในปี 2568 มีผลการดำเนินงานด้านการบริหารสัญญา จากการจำหน่ายคาร์บอนเครดิตล่วงหน้ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กระแสเงินสดฯ ณ สิ้นปี ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัจจัยเสี่ยงที่ 5 (F2) การเบิกจ่ายงบลงทุนในภาพรวมของ อ.อ.ป.

ในการดำเนินงานธุรกิจป่าไม้ อ.อ.ป. จะมีการลงทุนทุกปี ทั้งใน การลงทุนการปลูกสร้างสวนป่า การลงทุนในการจัดซื้อทรัพย์สิน การก่อสร้าง การซ่อมแซมอาคารสถานที่ เพื่อสังคมโดยใช้งบประมาณ ภาครัฐอีกด้วย การลงทุนของ อ.อ.ป. มีจำนวนค่อนข้างมากในแต่ละปี ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามแผนการลงทุน

แนวทางการบริหารความเสี่ยง : อ.อ.ป. ดำเนินการควบคุม การลงทุนหลัก ๆ ที่มีวงเงินอนุมัติในการเบิกจ่ายสูง ประกอบด้วย การเบิกจ่ายงบลงทุนแผนงานปลูกสร้างสวนป่า การจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายเป็นรายเดือน และปรับปรุงแผน การดำเนินงานทันที เมื่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน พร้อมทั้ง รายงานปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้ที่ประชุมคณะทำงาน บริหารความเสี่ยงฯ ทราบ

ผลการบริหารความเสี่ยง : เรื่อง การเบิกจ่ายงบลงทุนในภาพรวม ของ อ.อ.ป. มีเป้าหมายการเบิกจ่ายงบลงทุน จำนวน 467.21 ล้านบาท โดยมีผลการเบิกจ่าย 377.59 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 80.82 ของงบประมาณน้อยกว่าเป้าหมายร้อยละ 9.18

4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ปัจจัยเสี่ยงที่ 6 (C1) การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562

การดำเนินงานของ อ.อ.ป. มีความซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับ การใช้ระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้ มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานกฎหมาย จึงมีการรายงาน ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ด้วยยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อ.อ.ป. จึงให้ความสำคัญต่อการดูแล และรักษาความมั่นคงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการบริหาร ความเสี่ยงทางด้าน Cyber Security ในระดับองค์กร เพื่อให้เกิด ความปลอดภัยของระบบสารสนเทศกลาง และข้อมูลที่สำคัญขององค์กร การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 จึงเป็นสิ่งสำคัญ

แนวทางการบริหารความเสี่ยง : อ.อ.ป. ดำเนินการทบทวน คู่มือการตรวจสอบ ISO/ IEC27001 : 2013 ปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้มีสิทธิ์เข้าใช้งานระบบเครือข่ายของ อ.อ.ป. ประจำปี เปิดใช้งาน ระบบยืนยันตัวตน และดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 Version 2022 เพื่อดำเนินการตรวจประเมิน และขอต่ออายุใบรับรองฯ

ผลการบริหารความเสี่ยง : เรื่อง การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 มีผลการบริหาร ความเสี่ยงที่บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถต่ออายุใบรับรอง มาตรฐาน ISO/ IEC 27001 Version 2022 ได้ภายในปี 2568 และจากการตรวจสอบระบบไม่พบการถูกโจมตีที่ทำให้ข้อมูล ในระบบสารสนเทศเสียหาย

รายงานระบบการควบคุมภายใน

1. สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมของการควบคุม ที่เหมาะสม โดยส่งเสริมค่านิยมด้านความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติและลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง อ.อ.ป. มีการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจตามสายบังคับบัญชา กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยงานและรายบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายภายใต้กรอบนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ได้ประกาศนโยบายบูรณาการด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) รวมถึงนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และแนวปฏิบัติ Do & Don’t เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกัน การทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการพัฒนา และบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง และโครงการเตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพและความมั่นคงในการบริหารองค์กรในระยะยาว

2. การประเมินความเสี่ยง

อ.อ.ป. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนเป้าหมาย มีการมอบหมายให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง (CSA) ประจำปี โดยร่วมกันระบุ วิเคราะห์ และ

จัดลำดับความเสี่ยงจากปัจจัย ภายในและภายนอก พร้อมพิจารณาความเพียงพอของการควบคุมที่มีอยู่ หากพบว่ายังไม่เหมาะสม จะกำหนดกิจกรรมปรับปรุงการควบคุม ภายในและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้

3. กิจกรรมการควบคุม

อ.อ.ป. กำหนดกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมกับลักษณะ การดำเนินงาน โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระหว่างผู้ขออนุมัติและผู้อนุมัติ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และกำหนดบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหาร มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ติดตาม ทบทวน ปรับปรุงนโยบายและ วิธีปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กิจกรรมการควบคุมเป็นส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติงานประจำ และช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับองค์กร

4. สารสนเทศและการสื่อสาร

อ.อ.ป. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยจัดเตรียมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และการจัดเก็บ สำรองข้อมูลอย่างเหมาะสม มีการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านสารสนเทศ ในแต่ละหน่วยงาน พร้อมนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรวบรวม วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อ ลดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดการใช้กระดาษ นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินโครงการพัฒนาและยกระดับโครงสร้าง พื้นฐานด้านดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อ สนับสนุนการควบคุมภายในและการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป. อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การติดตามและประเมินผล

อ.อ.ป. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านสายบังคับบัญชาและการประชุมผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายและแผนงาน ที่กำหนด รวมทั้งสำนักตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบและ ประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และติดตามผลการแก้ไขภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีการรายงานข้อมูลทางการเงิน และไม่ใช่การเงินต่อคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นรายไตรมาสและรายปี

ผลการประเมินโดยรวม

การประเมินระบบการควบคุมภายใน พบว่า อ.อ.ป. มีโครงสร้างการควบคุมภายในครบถ้วนตามองค์ประกอบมาตรฐาน ทั้ง 5 ประการ ซึ่งเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างไรก็ตามยังมีบางประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุง ได้แก่ การติดตาม ข้อมูลด้านการปลูกสร้างสวนป่า การจัดการข้อมูลด้านการป้องกันโรคและแมลงศัตรูพืช และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากร

ระบบปฏิบัติการดิจิทัลและความปลอดภัยของข้อมูล

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบดิจิทัลและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารจัดการข้อมูล และการสนับสนุนภารกิจหลักของ อ.อ.ป. ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมทั้งช่วยยกระดับการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ การสูญหายของข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเด็นดังกล่าวได้รับการระบุเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Material Topic) ของ อ.อ.ป. จากผลการประเมินประเด็นสำคัญ เนื่องจากเป็นความคาดหวังของหน่วยงานกำกับดูแล ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องการให้องค์กรมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูล และความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อบริหารจัดการประเด็นดังกล่าว อ.อ.ป. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุง ประจำปี 2568 และแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปี พ.ศ.2568 เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถด้านดิจิทัลขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยในปี 2568 อ.อ.ป. ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 18 โครงการ ครอบคลุม 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

กลุ่มการดำเนินงาน	โครงการที่เกี่ยวข้อง	ผลการดำเนินงานที่สำคัญ
1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล	1,2,3,4	พัฒนาความรู้และทักษะด้านกฎหมายดิจิทัล การกำกับดูแลข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ ความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมการฝึกอบรมรวมกว่า 185 คน
2. การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการดิจิทัล	5,6	ปรับปรุงกระบวนการและแนวทางปฏิบัติด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจำนวน 16 กระบวนการ
3. การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ	7,18	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (Data Center) ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022 และมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยเครือข่ายเพื่อเพิ่มความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศขององค์กร
4. การพัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล	8,9,10,11,17	ดำเนินการบำรุงรักษาระบบเครือข่าย อุปกรณ์สารสนเทศ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

กลุ่มการดำเนินงาน	โครงการที่เกี่ยวข้อง	ผลการดำเนินงานที่สำคัญ
		ระบบสื่อสาร และระบบสารสนเทศกลางอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการดำเนินงานของหน่วยงานทั่วทั้งองค์กร
5. การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนภารกิจและธุรกิจ	12,13,14,15,16	พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการองค์กร อาทิ ระบบ GIS เพื่อรองรับ Carbon Credit ระบบจำหน่ายสินค้าออนไลน์ ระบบตรวจสอบภายใน ระบบจองที่พัก และการเตรียมพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินธุรกิจในอนาคต

ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีการติดตามผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยนำผลความก้าวหน้าของโครงการและกิจกรรมเสนอต่อคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ อ.อ.ป. เป็นรายไตรมาส เพื่อรับทราบความก้าวนหน้าในการพัฒนาการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง จลอดจนผลการติดตามดังกล่าวใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำกับดูแลและพิจารณาแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลและเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology: DT)

SCAN HERE

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

04

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ECONOMIC PERFORMANCE

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

ปลูกสร้างสวนป่า เพิ่มมูลค่า สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

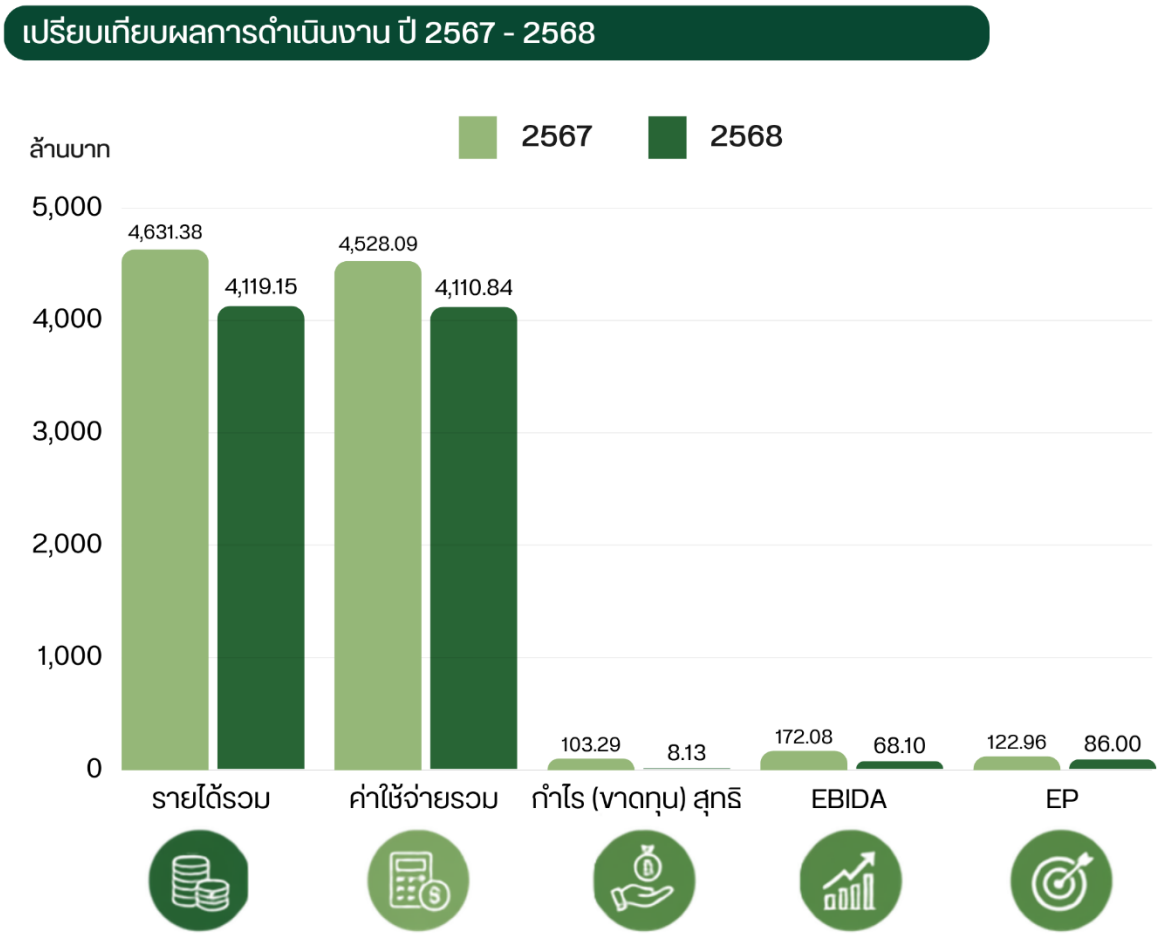
ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. มุ่งสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจควบคู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารต้นทุน การพัฒนาธุรกิจ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสินทรัพย์ขององค์กรให้เกิดมูลค่าสูงสุด เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

ในปี 2568 อ.อ.ป. ยังคงสามารถดำเนินภารกิจตามพันธกิจขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญกับปัจจัยท้าทายจากสภาวะเศรษฐกิจและความผันผวนของตลาด โดยผลการดำเนินงานสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจหลักขององค์กร การควบคุมต้นทุน และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า สาระสำคัญในหัวข้อนี้ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนการดำเนินงาน การวิเคราะห์กลุ่มธุรกิจที่ส่งผลต่อการสร้างกำไร และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างปี 2568 และปี 2567 เพื่อสะท้อนภาพรวมผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจขององค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา

ผลการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ประจำปี 2568

รายการ	แผนการดำเนินงาน ปี 2568	ผลการดำเนินงาน ปี 2568	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	ผลต่าง เพิ่ม (ลด) ผลการดำเนินงาน 2568 และ 2567
รายได้รวม	2,725.73	4,119.15	4,631.38	(512.23)
ค่าใช้จ่ายรวม	2,689.27	4,110.84	4,528.09	(417.25)
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	36.46	8.13	103.29	(94.98)
EBIDA	76.40	68.10	172.08	(103.98)
EP	76.87	86.00	122.96	(36.96)
หน่วย : ล้านบาท				



การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ผลการดำเนินงานเทียบกับแผนการดำเนินงาน ปี 2568

กลุ่มธุรกิจ	รายได้จริง	รายได้แผน	ส่วนต่างรายได้	GPM (Actual)
1. ธุรกิจป่าไม้	538.12	741.80	(203.68)	44.7%
2. ธุรกิจยางพารา	321.98	325.85	(3.87)	21.0%
3. ธุรกิจอุตสาหกรรม	102.34	205.39	(103.05)	(6.9)%
4. ธุรกิจซื้อ-ขายไม้แปรรูป	1,909.26	1,272.86	636.39	9.7%
5. ผลผลิตสวนป่าอื่นๆ	39.50	14.76	24.74	49.1%
6. ธุรกิจบริการท่องเที่ยว	34.69	46.94	(12.25)	(35.5)%
หน่วย : ล้านบาท/ GPM = Gross Profit Margin				

- รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมสูงกว่าแผน : รายได้รวมจริงอยู่ที่ 4,117.77 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าแผนที่ตั้งไว้ ถึง 1,392.04 ล้านบาท แต่ในขณะเดียวกัน ค่าใช้จ่ายรวมก็สูงกว่าแผนเช่นกัน โดยมียอดจริง 4,110.84 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าแผนถึง 1,421.57 ล้านบาท

- กำไรสุทธิต่ำกว่าเป้าหมาย : แม้รายได้จะสูงกว่าแผน แต่เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่พุ่งสูงขึ้นมากกว่าสัดส่วนของรายได้ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้กำไรสุทธิจริงเหลือเพียง 8.31 ล้านบาท ซึ่งต่ำกว่าแผนที่ตั้งเป้าไว้ 28.15 ล้านบาท

ผลการดำเนินงานตามกลุ่มธุรกิจ ปี 2568

หน่วย = ล้าน / GPM = Gross Profit Margin

1 ผลการดำเนินงานรายได้ เปรียบเทียบรายได้จริงกับแผน

กลุ่มธุรกิจ	ผลการดำเนินงานตามแผน	เทียบแผน
ธุรกิจป่าไม้	72.54 %	ต่ำกว่าแผน
ธุรกิจยางพารา	98.81 %	ต่ำกว่าแผน
ธุรกิจอุตสาหกรรม	49.83 %	ต่ำกว่าแผน
ธุรกิจซื้อ-ขายไม้แปรรูป	149.99 %	สูงกว่าแผน
ผลผลิตสวนป่าอื่นๆ	267.61 %	สูงกว่าแผน
ธุรกิจท่องเที่ยว	73.90 %	ต่ำกว่าแผน

รวมรายได้จริง 2,945.86 ล้านบาท | รวมรายได้แผน 2,607.60 ล้านบาท | ส่วนต่างรวม 338.26 ล้านบาท

2 อัตรากำไรขั้นต้น (GPM) ตามกลุ่มธุรกิจ

1	2	3	4	5	6
ผลผลิตสวนป่าอื่นๆ	ธุรกิจป่าไม้	ธุรกิจท่องเที่ยว	ธุรกิจยางพารา	ธุรกิจซื้อ - ขายไม้แปรรูป	ธุรกิจอุตสาหกรรม
49.1 %	44.7 %	(35.5) %	21.0 %	9.7 %	(6.9) %

การวิเคราะห์ประเภทธุรกิจที่ส่งผลต่อการสร้างกำไร

ธุรกิจป่าไม้ (Forestry Business)

ไม้สักสวนป่า : รายได้จริงต่ำกว่าแผนถึง 232.80 ล้านบาท โดยมีสาเหตุหลักจากปริมาณขายไม้ซุงสักลดลง 21,744.59 ลบ.ม. ส่งผลให้กำไรขั้นต้นหายไป 156.48 ล้านบาท

ไม้ยูคาลิปตัส : ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย โดยมีส่วนต่างรายได้ลดลง 15.49 ล้านบาท และกำไรขั้นต้นลดลง 26.51 ล้านบาท เมื่อเทียบกับแผน

ไม้กระถินเทพา : ผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย โดยมีส่วนต่างรายได้เพิ่มขึ้น 6.85 ล้านบาท และกำไรขั้นต้นเพิ่มขึ้น 4.18 ล้านบาท เมื่อเทียบกับแผน - ไม้ป่าธรรมชาติ : มีรายได้เพิ่มขึ้น 7.58 ล้านบาท จากปริมาณการขายที่สูงกว่าเป้าหมาย 2,105.50 ลบ.ม. และกำไรขั้นต้นเพิ่มขึ้น 4.20 ล้านบาท เมื่อเทียบกับแผน

ธุรกิจยางพารา (Rubber Business)

น้ำยางสด (Latex) : มีรายได้ต่ำกว่าแผน จำนวน 32.31 ล้านบาท จากการวิเคราะห์พบว่า ราคาขายเฉลี่ยต่อกิโลกรัมอยู่ที่ 55.95 บาท (สูงกว่าแผน 55.00 บาท เพียง 1.7%) แต่ในขณะเดียวกัน ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยกลับพุ่งสูงขึ้นเป็น 47.65 บาท (สูงกว่าแผน 41.08 บาท หรือเพิ่มขึ้นถึง 16%) การที่ต้นทุนเพิ่มเร็วกว่าราคาขายส่งผลโดยตรงต่อการลดลงของกำไรขั้นต้น

ยางก้อนถ้วย : มีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมาย โดยมีรายได้เพิ่มขึ้น 32.19 ล้านบาท จากปริมาณขายที่เพิ่มขึ้น 870,228 กก. ช่วยลดผลกระทบจากยอดขายน้ำยางสดที่หายไป 32.31 ล้านบาท

ธุรกิจอุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์ (Wood Industry & Products)

ไม้แปรรูปและการบริการไม้ : มีรายได้ต่ำกว่าแผน จำนวน 66.01 ล้านบาท จากปริมาณการขายที่ต่ำกว่าแผน จำนวน 130,071.02 ลบ.ม. ส่งผลให้มีผลต่างกำไรต่ำกว่าแผน จำนวน 44.40 ล้านบาท

ผลิตภัณฑ์เครื่องเรือน : มีรายได้ต่ำกว่าแผน จำนวน 37.04 ล้านบาท ส่งผลให้มีผลต่างกำไรต่ำกว่าแผน จำนวน 17.60 ล้านบาท

ธุรกิจซื้อ-ขายไม้แปรรูป (Wood Trading Business)

เป็นกลไกหลัก (Value Driver) ที่ช่วยพยุงฐานะการเงินของ อ.อ.ป.สร้างรายได้จริง 1,909.26 ล้านบาท สูงกว่าแผน 636.39 ล้านบาท (เติบโต 50%) ความสามารถในการทำกำไร (Profitability Efficiency) : ไม่เพียงแต่รายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่ความสามารถในการทำกำไรยังดีขึ้น โดยมี GPM เพิ่มจาก 9.5% (แผน) เป็น 9.7% (จริง) ส่งผลให้กำไรขั้นต้นสูงกว่าแผนถึง 63.99 ล้านบาท

การจัดสรรสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Asset) : ธุรกิจนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ อ.อ.ป. มีกระแสเงินสดหมุนเวียนเพียงพอในช่วงที่กลุ่มอุตสาหกรรมชะลอตัว

ผลผลิตสวนป่าอื่น ๆ (Other Products)

เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพแฝง โดยเฉพาะ “หัวไม้ปลายไม้” ที่สร้างรายได้เกินคาดถึง 23.85 ล้านบาท ส่งผลให้ภาพรวมกำไรขั้นต้นของกลุ่มนี้สูงกว่าแผน 13.98 ล้านบาท

ธุรกิจท่องเที่ยว (Tourism)

ประสบปัญหา “Operating Inefficiency” โดยทำรายได้เพียง 74% ของแผน (รายได้จริง 34.69 ล้านบาท จากแผน 46.94 ล้านบาท) แต่กลับมีค่าใช้จ่ายดำเนินงานสูงถึง 47.01 ล้านบาท (สูงกว่าแผน 2.08 ล้านบาท) ส่งผลให้ขาดทุนขั้นต้น 12.32 ล้านบาท

วิเคราะห์สาเหตุที่ส่งผลต่อกำไรในธุรกิจหลัก

1. ธุรกิจป่าไม้ (Forestry Business) เป็นกลุ่มที่สร้างกำไรขั้นต้นสูงสุด (240.34 ล้านบาท) แม้รายได้จะลดลงเหลือ 538.12 ล้านบาท รายได้หลักมาจากไม้สักสวนป่าซึ่งทำรายได้สูงถึง 321.94 ล้านบาท แต่ไม้สักสวนป่าก็มีราคาเฉลี่ยต่อหน่วยลดลงจากปีที่แล้ว จำนวน 302.45 บาท/ลบ.ม. (ปี 2568 ราคาต่อหน่วย 9,375.86 บาท/ลบ.ม. เทียบกับปี 2567 ราคาต่อหน่วย 9,678.31 บาท)

2. ธุรกิจยางพารา (Rubber Business) รายได้จากน้ำยางพาราและยางแผ่นลดลงจาก 389.65 ล้านบาท เหลือ 321.98 ล้านบาท ส่งผลให้ผลผลิตยางพารามีส่วนต่างเป็นผลขาดทุน 40.54 ล้านบาท

3. ธุรกิจอุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์ (Wood Industry & Products) มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นในเชิงการบริหารต้นทุน ทำให้ผลขาดทุนขั้นต้นลดลงอย่างมาก

4. ธุรกิจซื้อ-ขายไม้แปรรูป (Wood Trading Business) เป็นส่วนงานที่สร้างรายได้ใหญ่ที่สุด โดยมีรายได้ 1,909.26 ล้านบาท และมีต้นทุน 1,724.02 ล้านบาท คิดเป็นกำไรขั้นต้น 185.24 ล้านบาท ซึ่งลดลงจากปี 2567 ที่ทำได้ 218.62 ล้านบาท จำนวน 33.39 ล้านบาท

5. ผลผลิตสวนป่าอื่น ๆ (Other Products) ด้านผลผลิตสวนป่าอื่น ๆ เช่น หัวไม้ปลายไม้ และน้ำมันปาล์ม ก็มีแนวโน้มรายได้ลดลงเล็กน้อยเช่นกัน

6. ธุรกิจท่องเที่ยว (Tourism) ส่วนธุรกิจบริการท่องเที่ยวมีรายได้ 34.69 ล้านบาท ลดลงจากปีก่อนเล็กน้อย และยังคงมีผลขาดทุนขั้นต้นอยู่ที่ 12.32 ล้านบาท

นอกเหนือจากผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยจากการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Assessment) ได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ การเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทาง BCG Model และการบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน ดังนี้

การเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต การเพิ่มผลผลิตและมูลค่าของผลิตภัณฑ์ การพัฒนารูปแบบธุรกิจและช่องทางการสร้างรายได้ใหม่ การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการสร้างรายได้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการประเด็นดังกล่าวผ่านการขับเคลื่อนแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินและกระบวนการทำงาน กลยุทธ์ที่ 8 เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และ กลยุทธ์ที่ 9 เพิ่มมูลค่าผลผลิตตลอด Value Chain

สาระสำคัญผลการดำเนินงาน

โครงการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตต่อไร่

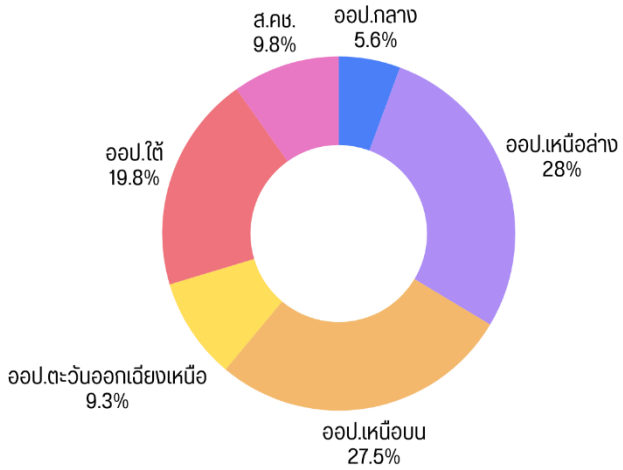
เนื่องจากปัจจุบันความต้องการใช้ประโยชน์จากไม้โตเร็วเพิ่มมากขึ้น แต่พื้นที่ในการปลูกสร้างสวนป่าขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้มีจำกัด จึงต้องดำเนินการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตต่อพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิต สามารถสร้างรายได้ให้สูงขึ้นและเป็นการใช้ทรัพยากรในพื้นที่สวนป่าให้เกิดประสิทธิภาพ จากการดำเนินการปลูกสร้างสวนป่าที่ผ่าน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีพื้นที่ปลูกสร้างสวนป่าทั้งพื้นที่ที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ดำเนินการปลูกสร้างสวนป่าเอง และพื้นที่สวนป่าที่รับมอบมาเพื่อบำรุงดูแลใช้ประโยชน์ ซึ่งสภาพพื้นที่เดิมเป็นป่าเสื่อมโทรม สภาพพื้นที่ไม่มีความอุดมสมบูรณ์หรือไม่เหมาะสมกับชนิดพันธุ์หรือสายพันธุ์ที่ดำเนินการปลูก ทำให้ได้ผลิตต่อไร่ต่ำ ไม่สม่ำเสมอ และไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน

โดยในปี 2568 อ.อ.ป. มีผลการดำเนินงานด้านผลผลิต ตามตัวชี้วัดได้แก่ ไม้โตเร็ว 9.52 ตัน/ไร่ น้ำยางพารา 259.95 กก./ ไร่/ ปี และมีอัตราการรอดตายของผลผลิต 91.59%

โครงการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม

อ.อ.ป. ดำเนินธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจสวนป่า ธุรกิจอุตสาหกรรมไม้ และธุรกิจบริการ โดยมีรายได้หลักจากธุรกิจซื้อขายไม้แปรรูปและการจำหน่ายผลผลิตสวนป่า โดย อ.อ.ป. ได้ส่งเสริมการพัฒนาโอกาสทางธุรกิจใหม่จากศักยภาพของพื้นที่สวนป่าและทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น การพัฒนาการบริการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการส่งเสริมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ช้างไทย เพื่อเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร ในปี 2568 อ.อ.ป. มีรายได้เพิ่มจากการดำเนินงานภายใต้โครงการคิดนอกกรอบ รวมทั้งสิ้น 31,833,376.70 บาท จากการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและศักยภาพของพื้นที่ เช่น การให้บริการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับการ

อนุรักษ์ช้างไทย และกิจกรรมสร้างรายได้อื่น ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้



1. ออป.กลาง 1,791,338.68 บาท
2. ออป.เหนือล่าง 8,875,312.07 บาท
3. ออป.เหนือบน 8,719,205.00 บาท
4. ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ 2,951,795.25 บาท
5. ออป.ใต้ 6,288,467.69 บาท
6. สคช. 3,120,088.02 บาท

รวมทั้งสิ้น 31,833,376.70 บาท

โครงการเพิ่มมูลค่าผลผลิตตลอด Value Chain

อ.อ.ป. มุ่งเน้นการบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิต การบริหารจัดการทรัพยากร การตลาด และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิตสวนป่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน สามารถตอบสนองความต้องการของตลาด และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน ในปี 2568 ทุกหน่วยงานของ อ.อ.ป. ได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสร้างค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (SIP) โดยมุ่งเน้นการลดต้นทุน เพิ่มรายได้ และลดสินค้าคงเหลือ ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีค่า EBITDA ปี 2568 เท่ากับ (66.72) ล้านบาท

การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจตาม BCG Model

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยยึดกรอบการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาประเทศสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Resilience) การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG Model) ด้วยบทบาทและพันธกิจตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อ.อ.ป. มีภารกิจครอบคลุมตั้งแต่การปลูกและบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจ การแปรรูปและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ไม้ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านป่าไม้ การส่งเสริมอุตสาหกรรมไม้และเศรษฐกิจชุมชน ตลอดจนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนสอดคล้องกับหลักการของ BCG Model ที่มุ่งสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจควบคู่กับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การหมุนเวียนทรัพยากรกลับมาใช้ประโยชน์ และการรักษาสมดุลด้านสิ่งแวดล้อม

ในฐานะรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อ.อ.ป. มุ่งดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรป่าไม้ การส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง การสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สมดุล ครอบคลุม และยั่งยืน อันนำไปสู่การสร้างคุณค่าร่วมให้แก่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทาง BCG Model และสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมสำคัญที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรและนโยบายภาครัฐ โดยมีผลการดำเนินงานที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

โครงการจัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสากล

อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการจัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสากล เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมไม้และเพิ่มมูลค่าไม้จากป่าปลูก โดยมุ่งแก้ไขปัญหาผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ไม้ที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานตลาด รวมถึงปัญหาไม้ยางพาราล้นตลาดในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและชุมชนท้องถิ่น โครงการดังกล่าวมุ่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ไม้ยางพาราให้เกิดมูลค่าเพิ่มและสามารถแข่งขันได้ตามมาตรฐานสากล

ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเครื่องจักรสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดย ออป.ใต้ ได้ติดตั้งครุภัณฑ์สำคัญ ได้แก่ เครื่องลับใบเลื่อย ดอกสว่าน ดอกเราท์เตอร์ และเครื่องตัดไม้อัตโนมัติ พร้อมดำเนินการตรวจรับงานและเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จ ขณะที่ ออป.เหนือบน ได้ดำเนินการก่อสร้างลานคอนกรีตเสริมเหล็กสำหรับจอดรถและจำหน่ายสินค้า รวมถึงติดตั้งรางน้ำฝนอาคาร

แสดงและจำหน่ายสินค้า พร้อมตรวจรับงานและเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จเช่นกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่อุตสาหกรรมไม้ของประเทศ

โครงการบริหารจัดการความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร โดยได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงพัฒนาระบบและแนวทางการประเมินองค์ความรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อส่งเสริมการรวบรวม ถ่ายทอด และต่อยอดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจสวนป่าอุตสาหกรรมไม้ และการบริหารจัดการองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการประเมินองค์ความรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) รวมจำนวน 110 เรื่อง ประกอบด้วย องค์ความรู้ด้านสวนป่า 37 เรื่อง ด้านอุตสาหกรรมไม้ 7 เรื่อง ด้านการบริหารจัดการองค์กร 56 เรื่อง ด้านความรู้เฉพาะทาง 3 เรื่อง และด้านอื่น ๆ 7 เรื่อง โดยองค์ความรู้ดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจขององค์กร

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังได้ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมผ่านกระบวนการ Stage-Gate Model และประกาศนวัตกรรมใหม่จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ การประยุกต์และดัดแปลงผานไถเพื่อกำจัดวัชพืชและกลบตอไม้ในแปลงปลูกไม้โตเร็ว โครงการหรีดรักษ์โลกความดีให้แผ่นดิน และการใส่ปุ๋ยเคมีโดยใช้รถไถฟาร์ม

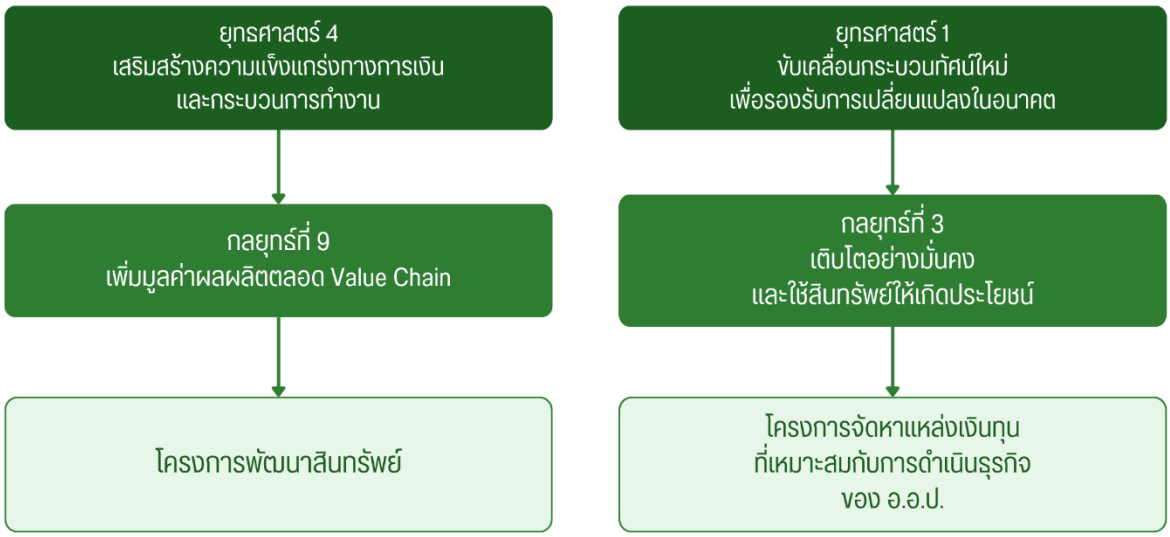
แทรกเตอร์ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดต้นทุน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามแนวทาง การพัฒนาอย่างยั่งยืน

การบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารสินทรัพย์และทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินภารกิจขององค์กรและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าจากสินทรัพย์ที่มีอยู่ การพัฒนาและใช้ประโยชน์สินทรัพย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการบริหารจัดการแหล่งเงินทุนให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจและการลงทุนขององค์กร ปัจจุบัน อ.อ.ป. มีทรัพย์สินประเภทที่ดินกระจายอยู่ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมีที่ดินที่มีเอกสารสิทธิ จำนวน 147 ฉบับ สามารถจัดกลุ่มตามที่ตั้งได้จำนวน 48 แปลง คิดเป็นเนื้อที่รวม 4,337 ไร่ และมีมูลค่าประเมินเบื้องต้นประมาณ 7.8 พันล้านบาท ซึ่งที่ดินแต่ละแปลงมีศักยภาพในการพัฒนาและใช้ประโยชน์แตกต่างกันตามสภาพพื้นที่และทำเลที่ตั้ง

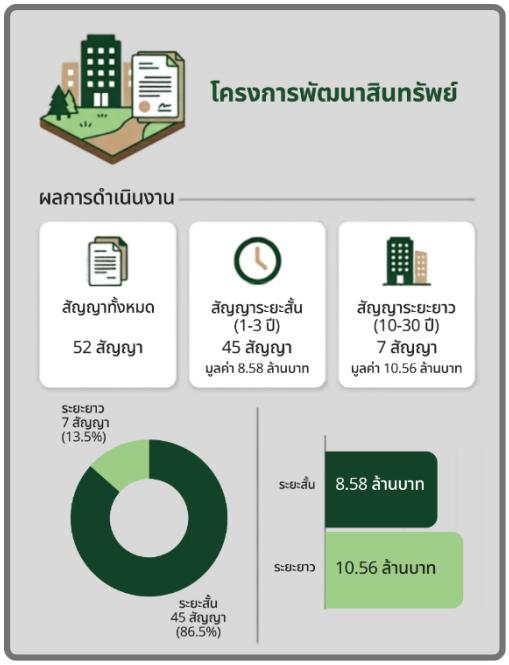
อ.อ.ป. จึงมุ่งบริหารและพัฒนาสินทรัพย์ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในรูปแบบการพัฒนาเป็นศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ขององค์กร การพัฒนาเป็นพื้นที่สวนป่าและอุตสาหกรรมป่าไม้ครบวงจร ตลอดจนการจัดหาประโยชน์จากที่ดินผ่านการให้เอกชนเช่าใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2562 และระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วยการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2565 การดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2566–2570 ภายใต้ **กลยุทธ์ที่ 3 เติบโตอย่างมั่นคงและใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์** และ **กลยุทธ์ที่ 9 เพิ่มมูลค่าผลผลิตตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)** ซึ่งมุ่งยกระดับประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ อ.อ.ป. พ.ศ. 2566-2570



ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการสำคัญด้านการบริหารสินทรัพย์และการจัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมกับกับการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และเสริมสร้างศักยภาพทางการเงินขององค์กร โดยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจและการลงทุนในอนาคต อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการจัดหาแหล่งเงินทุนยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ทั้งนี้ อ.อ.ป. จะนำผลการศึกษาและข้อจำกัดที่พบมาใช้ประกอบการพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการเงินทุนในระยะต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะต่อไป

สาระสำคัญผลการดำเนินงาน



โครงการพัฒนาสินทรัพย์

ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาสินทรัพย์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินและสร้างรายได้อย่างยั่งยืน โดยมีการบริหารสัญญาใช้ประโยชน์สินทรัพย์รวมทั้งสิ้น 52 สัญญา ประกอบด้วย สัญญาระยะสั้น (1–3 ปี) จำนวน 45 สัญญา คิดเป็นมูลค่ารวม 8,581,551.32 บาท และ สัญญาระยะยาว (10–30 ปี) จำนวน 7 สัญญา คิดเป็นมูลค่ารวม 10,555,327.84 บาท (ประจำปี 2568) ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ขององค์กรเพื่อสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

การตลาดและลูกค้า

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การยกระดับคุณภาพการให้บริการ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดทำแผนงานด้านลูกค้าและการตลาด องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี 2569 – 2573 และแผนปฏิบัติการด้านลูกค้าและการตลาด ประจำปี 2568 สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างผลบวกเชิงสังคม

การดำเนินงานมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 มิติหลัก ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การออกแบบและปรับปรุงกระบวนการให้บริการลูกค้า และการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังนี้

1. เสริมสร้างกระบวนการทำงานและการเพิ่มมูลค่าผลผลิตให้ได้ตามความต้องการของลูกค้า
2. ยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า
3. เสริมสร้างคุณค่างานบริการและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

ช่องทางการรับฟังลูกค้า

อ.อ.ป. ได้กำหนดลำดับขั้นตอนและพฤติกรรมของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายกับองค์กร, กำหนดหน้าที่ปฏิบัติของหน่วยงาน หรือบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้ากลุ่มเป้าหมายในแต่ละจุดสัมผัสระหว่างลูกค้ากับองค์กร จึงนำทฤษฎีเส้นทางการเดินทางของลูกค้า (Customer Journey) มาประยุกต์ใช้กับการรับฟังลูกค้า เพื่อรับฟังปัญหาความไม่สะดวก ความลำบากยุ่งยากที่ลูกค้าได้รับ (Pain Points) และหาวิธีแก้ไขปัญหา (Solutions) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์กร โดยตอบสนองความต้องการ (Need) และความคาดหวัง (Expectation) ณ แต่ละจุดสัมผัสระหว่างลูกค้ากับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเส้นทางการเดินทางของลูกค้า (Customer Journey) ณ แต่ละจุดสัมผัสระหว่างลูกค้ากับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (Touch point) และวิธีการรับฟังลูกค้า

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้นำกระบวนการบริหารสารสนเทศเสียง (Voice Of Customer : VOC) ของผู้ใช้บริการโดยรับข้อมูลจากช่องทางสื่อสารและรับฟังต่าง ๆ รวมทั้งช่องทางการรับข้อร้องเรียนเพื่อนำมาดำเนินการประเมินประสิทธิผลของข้อมูลสารสนเทศที่ได้ นำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในกระบวนการจัดทำแผนบริหารความสัมพันธ์/บริหารผลลัพธ์ และ กระบวนการสำรวจความ พึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและผูกพัน สินค้าหรือบริการ, สำรวจความต้องการซื้อสินค้าและบริการ และส่งต่อไปยังกระบวนการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนากาการให้บริการ และนำไปใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการพัฒนา ผลิตภัตภัณฑ์/ บริการ โดยมีกลุ่มช่องทางในการรับฟังลูกค้า 3 ช่องทางหลัก ดังนี้

1. การสำรวจข้อมูลลูกค้า (ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ความผูกพัน)
2. ระบบบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน (ระบบข้อร้องเรียน 6 ช่องทาง)
3. การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (กิจกรรม)

นโยบายกฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. กำหนดนโยบายกฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและลูกค้าได้รับรู้มาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ความมุ่งมั่นการให้บริการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านบริการที่น่าเชื่อถือและมีคุณภาพ และเพื่อผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่วิธีปฏิบัติต่อลูกค้าที่เป็นมาตรฐาน และลูกค้าได้รับรู้กระบวนการมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ตามประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรื่อง นโยบายกฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และมีการแจ้งเวียนทุกหน่วยงานเพื่อทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งได้เผยแพร่กฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ บนเว็บไซต์ของ อ.อ.ป

ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่าน 5 แผนงานสำคัญ ประกอบด้วย การจัดทำฐานข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริการ รวมถึงการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อสนับสนุนการสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้าทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงานที่เป็นสาระสำคัญดังนี้

โครงการ/ แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
1. การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการจากการสำรวจความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของลูกค้า และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการความคาดหวังของลูกค้าอย่างชัดเจน
2. การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ อ.อ.ป.	ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการ โดยแบ่งเป็นการติดตามผลความพึงพอใจของลูกค้าภายหลังการใช้ผลิตภัณฑ์และบริการ จำนวน 126 ราย และการประเมินเชิงลึกด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า จำนวน 40 ราย ผลการประเมินพบว่า ลูกค้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ ความคุ้มค่า และความน่าเชื่อถือขององค์กร ขณะที่ความไม่พึงพอใจมีสัดส่วนเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ ลูกค้าส่วนใหญ่มีความตั้งใจกลับมาใช้บริการหรือซื้อผลิตภัณฑ์ซ้ำ และยินดีแนะนำผลิตภัณฑ์และบริการของ อ.อ.ป. ให้แก่ผู้อื่น สะท้อนถึงความเชื่อมั่นและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ อ.อ.ป. จะนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพิ่มความรวดเร็วของกระบวนการให้บริการ และปรับปรุงการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการ ของ อ.อ.ป.	ได้จัดทำคู่มือเทคนิคการให้บริการด้านการท่องเที่ยวในรูปแบบอินโฟกราฟฟิก พร้อมออกแบบแบบประเมินผลการตอบรับจากลูกค้า และแจ้งเวียนให้ ออป.ภาค ดำเนินการ โดยผลการประเมินพบว่า หน่วยงานที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สวนป่าดอยบ่อหลวง (จ.เชียงใหม่) สวนป่าคลองท่อม (จ.กระบี่) และสวนป่าบ้านวัดจันทร์ (จ.เชียงใหม่) ซึ่งได้มอบประกาศนียบัตรให้เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้อนุมัติให้ ออป.ภาค ที่ได้รับรางวัลจัดกิจกรรมสมนาคุณลูกค้าที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน โดย ออป.เหนือบน และ ออป.ใต้ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมจับฉลาก มอบรางวัลที่พักฟรี 2 วัน 1 คืน (ห้องพัก/บ้านพัก 1 หลัง) จำนวน 1 รางวัล เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมความพึงพอใจของลูกค้า
4. การบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์	การจัดกิจกรรมบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ ในปี 2568 ได้จัดกิจกรรม 11 กิจกรรม เช่น กิจกรรมส่งเสริมการขาย, โครงการลดราคา (Summer Sale /Mid Year Sale)กิจกรรมวันครบรอบและกิจกรรมพิเศษของ อ.อ.ป. ครอบคลุมทั้งลูกค้าทั่วไปและกลุ่มเป้าหมาย

ประมวลภาพผลการดำเนินงานด้านการตลาดและลูกค้า

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

05

ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

ปลูกสร้างสวนป่า
เพิ่มมูลค่า
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์กรมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ การจัดการสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาอุตสาหกรรมไม้ การบริหารแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และการอนุรักษ์คุ้มครอง และบริบาลช้างไทย ซึ่งล้วนมีความเชื่อมโยงกับการรักษาระบบนิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดังนั้น อ.อ.ป. จึงมุ่งดำเนินงานบนหลักการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ

นอกจากนี้ การดำเนินงานดังกล่าวยังสอดคล้องกับ แผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 ที่มุ่งยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ การเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรมไม้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตลอดจนเพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อ.อ.ป. ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและทรัพยากร การจัดการของเสีย การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) ตลอดจนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยมีผลการดำเนินงานสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

การจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน

อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์สำคัญในการจัดตั้ง คือ การปลูกสร้างสวนป่า การคุ้มครอง รักษาป่าไม้ และบูรณะป่าไม้ เพื่อประโยชน์แก่การป่าไม้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเองหรือดำเนินการเพื่อช่วยเหลือภาครัฐ โดยกำหนดพันธกิจด้านธุรกิจประกอบด้วย การพัฒนาที่ดินสวนป่าโดยอนุรักษ์และพัฒนาให้เป็นสวนป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เพื่อให้ภาคการป่าไม้ (Forest Sector) เป็นรากฐานด้านการผลิตและการบริการ ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจของภาคเอกชนและชุมชนท้องถิ่นอย่างครบวงจร เพื่อตอบสนองความต้องการใช้ไม้ของประเทศอย่างเพียงพอและยั่งยืน ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมป่าไม้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ตลอดจนพัฒนาธุรกิจบริการที่มีป่าไม้เป็นฐานให้ประชาชนได้รับบริการที่มีมาตรฐาน มีการบริหารจัดการด้านการตลาดอย่างครบวงจร พัฒนาระบบและกลไกตลาดไม้เศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ลงทุนปลูกไม้เศรษฐกิจ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการปลูกและการใช้ประโยชน์ไม้เศรษฐกิจ เพื่อให้การปลูกไม้เศรษฐกิจได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยั่งยืน

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังมีพันธกิจด้านการบริการ ประกอบด้วย การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นโดยใช้สวนป่าเป็นฐานในการดำเนินงาน เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่เกษตรกรในพื้นที่รอบสวนป่าตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากไม้ในสวนป่าเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ที่ได้จากป่าธรรมชาติอาจไม่เป็นที่ยอมรับ หากไม่ได้มาจากแหล่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อตกลง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสวนป่าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ องค์กรเอกชนระดับนานาชาติได้จัดตั้งองค์กร Forest Stewardship Council (FSC) เพื่อกำหนดมาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนในระดับสากล ซึ่งได้รับการยอมรับทั่วโลก ไม้ที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานดังกล่าวสามารถยืนยันได้ว่ามีการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและกฎหมาย คำนึงถึงการอนุรักษ์พื้นที่สำคัญและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ไม้ที่ได้รับการรับรอง การจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืนตามมาตรฐาน FSC กำหนดให้ต้องกันพื้นที่สวนป่าไว้ประมาณ ร้อยละ 10 ของพื้นที่ทั้งหมด เพื่อใช้ในการอนุรักษ์และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ดังนั้น การสำรวจข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพภายในพื้นที่อนุรักษ์ของสวนป่าจึงมีความสำคัญและจำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและบริหารจัดการสวนป่าให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของ FSC

SCAN ME

การจัดการสวนป่าตามมาตรฐานสากล (FSC)

อ.อ.ป. มุ่งยกระดับการบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยนำหลักการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนตามมาตรฐาน FSC มาเป็นกรอบการดำเนินงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การดำเนินงานครอบคลุมสวนป่าของ อ.อ.ป. ในส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ภาค ซึ่งปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของมาตรฐาน FSC เดียวกัน โดยกิจกรรมในแต่ละพื้นที่อาจแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ สภาพทรัพยากรธรรมชาติ และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

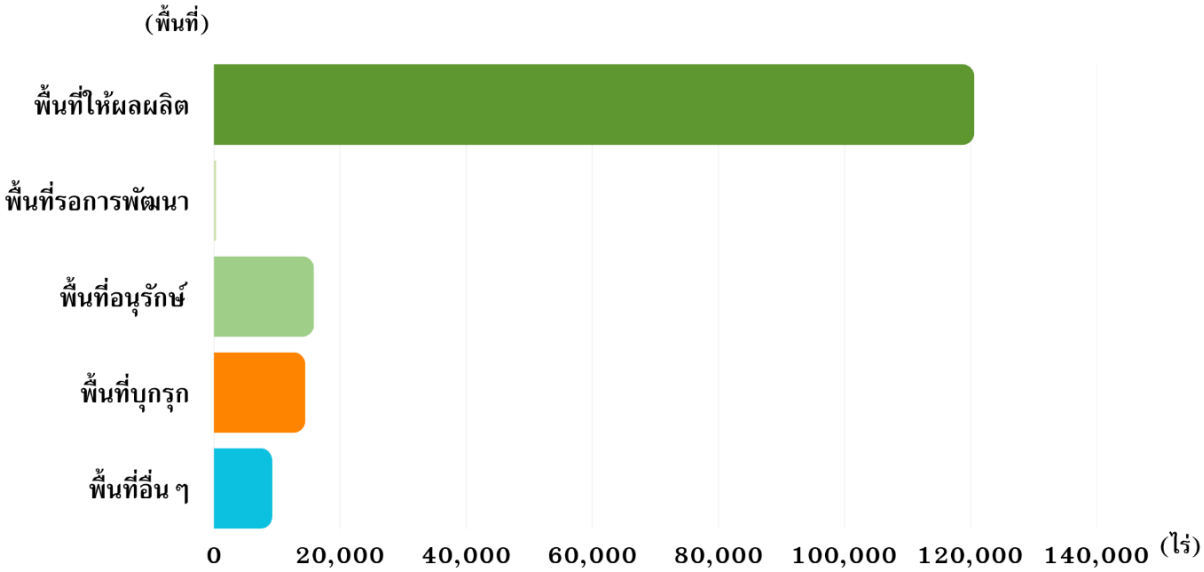
รายงานฉบับนี้จึงนำเสนอผลการดำเนินงานของ ออป.กลาง เป็นกรณีศึกษา เพื่อสะท้อนแนวทางการบริหารจัดการสวนป่าตามมาตรฐาน FSC ขององค์กร โดยเป็นตัวอย่างของการประยุกต์ใช้หลักการเดียวกันภายใต้บริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค

พื้นที่สวนป่า

ออป.กลาง กำกับดูแลสวนป่า 31 สวนป่า ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่สวนป่าสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สวนป่าที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ออป.เขตบ้านโป่ง (จังหวัดกาญจนบุรี, สุพรรณบุรี และเพชรบุรี) สภาพพื้นที่โดยทั่วไปมีทั้งพื้นที่ที่เป็นภูเขา ที่ราบสลับเชิงเขา และที่ราบสูง ดินร่วนปนเหนียว ร่วนปนทราย ในส่วนของสวนป่าที่อยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่ามีดินลูกรังในบางพื้นที่ ข้อจำกัดทางกายภาพของสวนป่าส่วนใหญ่มีพื้นที่สูงชัน เป็นภูเขาหิน ไม่สามารถ หรือยากต่อการเข้าไปดำเนินการ ซึ่งจะดำเนินการโดยการกันไว้เพื่อเป็นพื้นที่อนุรักษ์ บางส่วนที่สามารถเข้าพัฒนาดำเนินการได้ จะงดเว้นการใช้เครื่องจักรกลหนักในการเข้าดำเนินการเพื่อป้องกันพังทลายของดิน (สวนป่าที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ออป.เขตศรีราชา (จังหวัดฉะเชิงเทรา, ระยอง, จันทบุรี, ตราด, ชลบุรี, สระแก้ว และสระบุรี) โดยกิจกรรมหลักคือการปลูกสร้างสวนป่า การดูแลพื้นที่สวนป่าแปลงเก่า และการทำไม้ โดยชนิดไม้ หลักที่ดำเนินการปลูกสร้าง ได้แก่ ไม้สัก ไม้ยูคาลิปตัส ไม้กระถินเทพา และไม้ยางพารา แบ่งพื้นที่การใช้ประโยชน์ ดังนี้

พื้นที่สวนป่า ออป.ภาคกลาง



หมายเหตุ พื้นที่สวนป่ารวมทั้งสิ้น 160,464.396 ไร่ จำแนกเป็นพื้นที่ให้ผลผลิต 120,559.430 ไร่ พื้นที่รอการพัฒนา 341.760 ไร่ พื้นที่อนุรักษ์ 15,850.428 ไร่ พื้นที่บุกรุก 14,479.457 ไร่ และพื้นที่อื่น ๆ 9,233.324 ไร่

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ปริมาณความเพิ่มพูนเฉลี่ยรายปีและปริมาตรไม้เฉลี่ยตามชนิดไม้ของ ออป.กลาง ปี 2568

ชนิดไม้	พื้นที่ (ไร่)	ความเพิ่มพูนเฉลี่ย (ลบ.ม./ไร่/ปี และ ปริมตรเฉลี่ย (ตัน/ไร่)	ปริมาณความเพิ่มพูน (ลบ.ม./ปี), (ตัน)
สัก	55,486.476	0.418	2,3206.752
ยูคาลิปตัส, กระถินเทพา, กระถินณรงค์ และ กระถินเทพณรงค์	34,608.379	2.211	7,6508.875
ยางพารา	9,673.763	0.878	8,497.095
อื่นๆ	13,800.381	0.108	1,485.800

ทั้งนี้ การสำรวจกำลังผลิต สำหรับไม้โตช้า (ไม้สัก และยางพารา) สำรวจทุกๆ 3 ปี (สำรวจครั้งถัดไปใน ปี 2571) สำหรับไม้โตเร็ว (ไม้ยูคาลิปตัส กระถินเทพา กระถินณรงค์และกระถินเทพณรงค์) สำรวจทุก ๆ ปี

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ออป.กลาง มีพื้นที่ในการกำกับดูแลทั้งสิ้น จำนวน 145,984.947 ไร่ โดยได้มีการแบ่งพื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่อนุรักษ์จำนวน 15,850.428 ไร่ หรือคิดเป็น 10.86 % ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งได้มีการดำเนินการจัดการพื้นที่อนุรักษ์ ดังนี้

1. พื้นที่เพื่อความหลากหลาย

ออป.กลาง ได้แบ่งพื้นที่สวนป่าบางส่วนซึ่งมีความเหมาะสม และมีคุณค่าเพื่อเป็นพื้นที่สำหรับการอนุรักษ์จำนวน 15,850.428 ไร่ ซึ่งสวนป่าในสังกัดดำเนินการตรวจสอบ และจัดทำแนวเขตพื้นที่ ตรวจลาดตระเวนพื้นที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดการบุกรุก และป้องกันไฟ ติดป้ายประชาสัมพันธ์พื้นที่

2. พื้นที่ตัวแทนนิเวศดั้งเดิม

ออป.กลาง ได้กำหนดพื้นที่ตัวแทนนิเวศดั้งเดิมโดยแบ่งโซนตามนิเวศ ป่าไม้ดั้งเดิมของภูมิภาคนั้น ๆ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

1. สวนป่าวังกระแจะ จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดพื้นที่ตัวแทนนิเวศ แปลงปี 2534 จำนวนพื้นที่ 20.4 ไร่ ชนิดป่าเป็นประเภทป่าดิบแล้ง และป่าเบญจพรรณ เทียบเคียงกับสวนป่าเกริงกระเวีย สวนป่าสะพานลาว สวนป่าไทรโยค และสวนป่าทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรีชนิดพันธุ์พืชที่เด่น คือ รัง ประดู่ แดง ตะแบก แดง เต็งหนาม ไผ่ผาก

2. สวนป่าองค์พระ จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดพื้นที่ตัวแทนนิเวศ แปลงปี 2532 จำนวน 20.25 ไร่ ชนิดป่าเป็นประเภทป่าเบญจพรรณB และป่าเต็งรังC เทียบเคียงกับสวนป่าองคต สวนป่าด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี สวนป่าหนองโรง สวนป่าดอนแสลบ-เลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี และสวนป่าหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ชนิดพันธุ์พืชที่เด่น คือ ประดู่ป่า มะค่าแต้ ตะแบก พันซาด มะกอกเกลื้อน เต็ง งิ้วป่า และเก็ดดำ

3. สวนป่าบ่อทอง จังหวัดชลบุรี กำหนดพื้นที่ตัวแทนนิเวศ แปลงปี 2531 จำนวน 20 ไร่ ชนิดป่า เป็นประเภทป่าเบญจพรรณ เทียบเคียงกับสวนป่าสวนป่าคลองตะเกรา สวนป่าท่าตะเกียบ สวนป่าลาดกระทิง สวนป่าสนามชัย จังหวัดฉะเชิงเทรา สวนป่าสระแก้ว สวนป่าวัฒนานคร หมอนไม้วัฒนานคร สวนป่าสระขวัญ สวนป่าหนองไผ่ จังหวัดสระแก้ว สวนป่าบ้านฉาง จังหวัดระยอง และสวนป่ามิตรภาพ จังหวัดสระบุรีชนิดพันธุ์พืชที่เด่น คือ ประดู่ ตะแบก ปออีเก้ง มะเดื่อปล้อง มะหาด

4. สวนป่าท่ากุ่มโนโบรุ อุเมดะ จังหวัดตราด กำหนดพื้นที่ตัวแทนนิเวศ แปลงปี 2522 จำนวน 19.43 ไร่ ชนิดป่าเป็นประเภทป่าดิบชื้น เทียบเคียงกับสวนป่าแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สวนป่าชะแวะตาสิทธิ์-วังไทร จังหวัดระยอง หมอนไม้จินตกานนท์ และสวนป่าห้วยแร้ง จังหวัดตราด ชนิดพันธุ์พืชที่เด่น คือ หวาย ระกำป่า พะยูง

พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Value Conservative area : HCV)

พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (HCV) หมายถึง พื้นที่ที่มีคุณค่าทางชีววิทยา นิเวศวิทยา สังคม หรือวัฒนธรรมที่มีความเด่นและมีความสำคัญยิ่งในระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับโลกซึ่งสามารถ แบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่

HCV 1 : Concentrations of biodiversity ความเข้มข้นของความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงชนิดพันธุ์เฉพาะถิ่น ชนิดพันธุ์ที่หายาก ถูกคุกคาม หรือใกล้สูญพันธ์ ที่มีนัยสำคัญในระดับสากล ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ ภูมิทัศน์ของป่าธรรมชาติ

HCV 2 : Large landscapes ภูมิทัศน์ของป่าธรรมชาติ ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อของระบบนิเวศที่มีนัยสำคัญในระดับโลก ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ และมีประชากรที่ดำรงอยู่ใต้ของชนิด พันธุ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติส่วนใหญ่ในรูปแบบการกระจายตามธรรมชาติและมีความอุดมสมบูรณ์

HCV 3 : Rare ecosystems ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัย และสถานที่หลบภัยที่หายาก ถูกคุกคาม หรือใกล้สูญพันธุ์

HCV 4 : Ecosystem services in critical situations แหล่งให้บริการระบบนิเวศพื้นฐานในสถานการณ์วิกฤต รวมถึง การปกป้องแหล่งกักเก็บน้ำ และการควบคุมการพังทลายของดินและพื้นที่ลาดชันที่เปราะบาง ตัวอย่างเช่น พื้นที่ต้นน้ำและดูดซับน้ำ, พื้นที่ป้องกันและควบคุมการพังทลายของดิน, แนวป้องกันไฟธรรมชาติ

HCV 5 : Local people’s basic needs ความต้องการของชุมชน : สถานที่และทรัพยากรพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของชุมชนท้องถิ่นหรือชนพื้นเมือง (เช่น เพื่อการดำรงชีวิต สุขภาพ โภชนาการ น้ำ) ที่ระบุโดยการมีส่วนร่วมกับชุมชนเหล่านี้ หรือชนพื้นเมือง ตัวอย่างเช่น แหล่งปัจจัย 4 (ที่อยู่อาศัย, อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค) แหล่งน้ำอุปโภคและบริโภค แหล่งทำประมงพื้นบ้าน แหล่งเก็บหาของป่า เป็นต้น

HCV 6 : Cultural values สถานที่ ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และภูมิทัศน์ที่มีความสำคัญทางวัฒนธรรม โบราณคดีหรือประวัติศาสตร์ระดับโลกหรือระดับชาติ และ/หรือความสำคัญเชิงวิพากษ์ทางวัฒนธรรม นิเวศวิทยา เศรษฐกิจ หรือศาสนา/ศักดิ์สิทธิ์สำหรับวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชนท้องถิ่นหรือชนพื้นเมืองที่ระบุผ่าน การมีส่วนรวมกับชุมชนท้องถิ่นหรือชนเผ่าพื้นเมืองเหล่านี้ซึ่งจากการสำรวจพื้นที่ของสวนป่าในสังกัดที่ได้ผ่านการประเมิน จำนวน 19 สวนป่า พบว่ามีพื้นที่ HCV ดังนี้

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV	พิกัด	ขนาดพื้นที่	ผลการตรวจติดตาม
HCV 1	ไทรโยค	ถ้ำค้างคาวขอบหูขาวกลาง (Cynopterus sphinx) แปลงปี 2520	2520= 47P 494587E 1577529N	0.44	ปัจจุบันพบว่า พื้นที่บริเวณนี้มีลักษณะเป็นพื้นที่ลาดชัน เนื่องจากเป็นถ้ำที่เป็นแหล่งอาศัยของค้างคาวขอบหูกลาง อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Value: HCV) และอยู่ห่างไกลจากพื้นที่ดำเนินกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานประจำปี 2568 มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง 3 พื้นที่ จึงทำให้พื้นที่ดังกล่าวไม่ได้รับผลกระทบด้านลบจากกิจกรรมของสวนป่า และไม่พบปัญหาการกระทำความผิดในพื้นที่
	วังกระแจะ	กบภูเขา (Limnonectes blythi) แปลงปี 2528, 2529, 2530 และ บริเวณริมลำห้วยงาช้างน้อย ในแปลงปี 2535, 2538	2528 = 47P 487717E 1573600N 2529 = 47P 487539E 1573814N 2530 =47P 487676E 1573842N	115.09	จากการตรวจติดตาม ปี 2568 ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2568 ในพื้นที่บริเวณแปลงปี 2528, 2529, 2530, 2532 และแปลงปี 2538 ปรากฏว่าไม่พบรอยหรือชนิดพันธุ์หายาก (ไก่ฟ้าพญาลอ กบภูเขา ปูราชินี) แต่อย่างใด

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV	พิกัด	ขนาดพื้นที่	ผลการตรวจติดตาม
HCV1	วังกระแจะ		2535=47P 484358E 1573481N 2538=47P 485220E 1573978N		
		ปูราชินี (Thaiphusa siriki) แปลงปี 2529	2529=47P 489244E 1572274N	82.23	
		ไก่ฟ้าพญาลอ (Lophura diardi) แปลงปี 2528, 2529, 2530	2528=47P 487462E 1573491N		
			2529=47P 487220E 1573987N		
			2530=47P 486519E 1574024N		
HCV 2	ห้วยเขย่ง	พื้นที่ซ้อนทับ IFL Intact Forest Landscapes บริเวณแปลงปี 2539 และ 2530 รวมพื้นที่ 109.803 ไร	2530=47P 459297E 1608542N 2539=47P 456914E 1608153N	109.803	ปัจจุบันยังคงเป็นพื้นที่ IFL ตามที่กำหนด จากการตรวจติดตาม ปี 2568 ได้เข้าทำการตรวจติดตามพื้นที่ IFL ปรากฏว่าไม่พบการแผ้วถางหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ และการบุกรุกพื้นที่แต่อย่างใด

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV	พิกัด	ขนาดพื้นที่	ผลการตรวจติดตาม
HCV 2	วังกระแจะ	พื้นที่ซ้อนทับ IFL Intact Forest Landscapes บริเวณแปลงปี 2528,2530,2532,2535,2536, 2539 จำนวน 6 จุด รวมพื้นที่ 1,352.434 ไร่	2528=47P 488615E 1573454N 2530=47P 487781E 1574871N 2532=47P 490625E 1571896N 2535=47P 484067E 1573636N 2536=47P 483743E 1574867N 2539=47P 483265E 1575067N	1,352.43	จากการตรวจติดตาม ปี 2568 ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2568 ได้เข้าทำการตรวจติดตามพื้นที่ IFL ปรากฏว่าไม่พบการแผ้วถาง หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ และการบุกรุกพื้นที่แต่อย่างใด
HCV 3	ทองผาภูมิ	พุปูราชินี แปลงปี 2521 พุหนองปลิง แปลงปี 2524	2521=47P 458306 E 1614423 N 2524=47P 457431E 1616767N	665.12 43.51	ปัจจุบันพื้นที่พุปูราชินีมีน้ำท่วมขังตลอดทั้งปี และมีปูราชินีอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ปัจจุบันมีน้ำท่วมขังและมีน้ำผุดตลอดทั้งปี มีเศษซากใบไม้ กิ่งไม้ทับถมเป็นจำนวนมาก

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV	พิกัด	ขนาดพื้นที่	ผลการตรวจติดตาม
HCV 5	ไทรโยค	พุตาน้ำ แปลงปี 2523	2523= 47P 497583E 1577730N	0.44	ปัจจุบันพบว่า พื้นที่นี้มีลักษณะเป็นที่ลาดชันสูง และเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญมากสำหรับสวนป่า เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีพุเกิดขึ้นมา (บริเวณที่มีน้ำผุดออกมา) โดยสวนป่าได้ทำการใช้ประโยชน์จากพุตาน้ำในการดำเนินชีวิตประจำวัน จากบริเวณพื้นที่นี้ ภายในแผนการดำเนินงานประจำปี 2568 ไม่มีกิจกรรมใดที่ส่งผล
	เกริงกระเวีย	ห้วยอู่ล่อง แปลงปี 2521 , 2522 , 2523 , 2524	2521= 47P 0463475E 1639610N 2522= 47P 0464463E 1639774N 2523= 47P 0464834E 1640285N 2524= 47P 0463801E 1639802N	4,450.27	ปัจจุบันพบว่า พื้นที่ยังมีความสำคัญต่อชุมชน ทั้งทางด้านการใช้ประโยชน์เพื่อการอุปโภค การเกษตรกรรม รวมถึงการจับสัตว์น้ำเพื่อการยังชีพ

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV	พิกัด	ขนาดพื้นที่	ผลการตรวจติดตาม
HCV 6	ไทรโยค	ศาลพุชมพู่ แปลงปี 2524	2524=47P 494194E 1579119N	0.78	ปัจจุบันพบว่า บริเวณพื้นที่นี้เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากเป็นพุ (บริเวณที่มีน้ำผุดออกมา) และพื้นที่นี้เป็นพื้นที่ที่ไม่มีผลกระทบด้านลบจากกิจกรรมของสวนป่า และไม่มีปัญหาของการกระทำความผิดในพื้นที่

ถ้ำพระ แปลงปี 2528

ห้วยอู่ล่องแปลงปี 2521-2524

ศาลตลุเข้แปลงปี 2521

ผลการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2568

1. การสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพ และประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ได้ดำเนินการวางแปลงถาวรเพื่อสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่อนุรักษ์ของสวนป่าในสังกัด ออป.กลาง ซึ่งจากการสำรวจ พบว่ามีพืชจำนวน 58 วงศ์ 156 ชนิด และชนิดพันธุ์สัตว์ ดังนี้

ประเภท	อันดับ	สกุล	ชนิด
สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม	7	13	39
สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก	1	6	33
สัตว์เลื้อยคลาน	1	11	37
สัตว์ปีก	12	106	102

ซึ่งพบว่าเป็นชนิดพันธุ์ใกล้สูญพันธุ์ จำนวน 1 ชนิด คือ ช้างป่า (Elephas maximus) ซึ่ง ออป.กลาง ได้มีการจัดทำมาตรการและแนวทางปฏิบัติ โดยมีการหารือกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ ป่าเขาอ่างฤาไน องค์กร WWF และ FSC Thailand ซึ่งไม่มีความประสงค์จะแก้ไขมาตรการและแนวทางปฏิบัติ ที่ ออป.กลาง ได้ดำเนินการจัดทำขึ้นแต่อย่างใด

2. การบริหารจัดการพื้นที่อนุรักษ์ และพื้นที่ HCV การดำเนินงานของ ออป.กลาง อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะกิจกรรมของสวนป่า เพราะฉะนั้นเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมของ สวนป่าไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พื้นที่อนุรักษ์ พื้นที่ HCV ทรัพยากรดินและน้ำ สวนป่าในสังกัดจึงมีการดำเนินงานตามมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีการติดตามผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมของสวนป่า ซึ่งที่ ผ่านมาไม่พบว่าเกิดผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมของสวนป่าต่อพื้นที่อนุรักษ์และสิ่งแวดล้อมแต่อย่างใด รวมถึงมีการตรวจลาดตระเวนพื้นที่เพื่อป้องกันมิให้มีการลักลอบทำผิดกฎหมายขึ้นในพื้นที่สวนป่า

ผลการตรวจติดตามผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบที่คาดว่าจะพบ	การดำเนินการ/ป้องกันแก้ไข	ผลหลังจากการทำกิจกรรม
การดำเนินกิจกรรมของสวนป่าที่มีพื้นที่อยู่ใกล้กับแหล่งน้ำในระยะ 10 เมตร ซึ่งส่วนมากเป็นงานเกี่ยวกับบำรุงดูแล เช่น กำจัดวัชพืช ใส่ปุ๋ย และกิจกรรมการทำ ไม้	- สำรวจพื้นที่ทำไม้ก่อนเข้าดำเนินการ - ไม่ใช้สารเคมีในพื้นที่ใกล้แหล่งน้ำ หากมีการใช้ต้องเป็นสารเคมีที่ไม่ทำลาย สิ่งแวดล้อม - ให้ความรู้เกี่ยวการทำงานอย่างปลอดภัยในกับผู้ปฏิบัติงาน แจ้งข้อกำหนดให้ทราบในการเว้นระยะห่าง จากพื้นที่เปราะบาง	มีการดำเนินการตาม มาตรการและแนวทางปฏิบัติ - ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดจึงทำให้ไม่มี ผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมในด้านใดๆ

การดำเนินงานด้านสังคม

บริบทด้านสังคมกับการบริหารจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ชุมชนโดยรอบสวนป่าจึงควรที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความเห็น ดำเนินงานของสวนป่าจึงต้องเป็นการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรวมถึงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในสวนป่าด้วย จากจำนวนสวนป่าในสังกัด 31 สวนป่า มีหมู่บ้านที่อยู่โดยรอบ จำนวน 84 หมู่บ้าน จำนวนประชากรประมาณ 83,000 คน

1. การจ้างงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้มีนโยบายในการพิจารณาจ้างงานราษฎรในพื้นที่ก่อน ซึ่ง ออป.ภาคกลาง ได้นำนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ โดยพิจารณาจ้างงานชาวบ้าน ในพื้นที่ก่อน เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน ทั้งงานจ้างเหมาดูแล ปลูกสร้างสวนป่า หรืองานการเก็บเกี่ยว ผลผลิต ออป.กลาง ได้ดำเนินการจ้างแรงงานประมาณร้อยละ 80 โดยในปี 2567 สร้างรายได้ให้กับชุมชนจาก การจ้างงานกว่า 51.2 ล้านบาท ในปี 2568 (ม.ค.-ธ.ค.) สร้างรายได้ให้กับชุมชนจากการจ้างงานกว่า 93.6 ล้านบาท

2. การทำวนเกษตร และเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่สวนป่า เพื่อให้ชุมชนสามารถเข้าร่วมบริหารจัดการสวนป่า จึงได้มีการเปิดโอกาสให้เกษตรกรที่อยู่รอบ ๆ พื้นที่สวนป่าเข้ามาปลูกพืชเกษตรระหว่างแถวไม้ยืนต้นใน ระบบวนเกษตร และเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่สวนป่า ภายใต้ข้อตกลงที่กำหนด ซึ่งในปี2567 มีเกษตรกรที่เข้าร่วมทำวนเกษตรในพื้นที่สวนป่า จำนวน 145 ราย และสร้างรายได้เป็นเงินโดยประมาณ 2,932,650 บาท โดยพืชที่นำมาปลูก ได้แก่ มันสำปะหลัง, ข้าว, สับปะรด, งา, ขมิ้น เป็นต้น และในปี 2568 มีเกษตรกรเข้ามาทำวนเกษตร/ เลี้ยงสัตว์ ในพื้นที่สวนป่า จำนวน 140 ราย เนื้อที่ 1621ไร่/ 3,587ตัว

3. การเพิ่มทักษะความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานสวนป่า โดยจัดให้มีการอบรบเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย การปฐมพยาบาล การกรีดยางพารา และการทำไม้ เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. การเก็บหาของป่าเพื่อการยังชีพในปี 2568 ชาวบ้านที่อยู่บริเวณรอบ ๆ สวนป่า ได้เข้ามาเก็บหาของป่าเพื่อใช้ในการบริโภคเป็นส่วนใหญ่

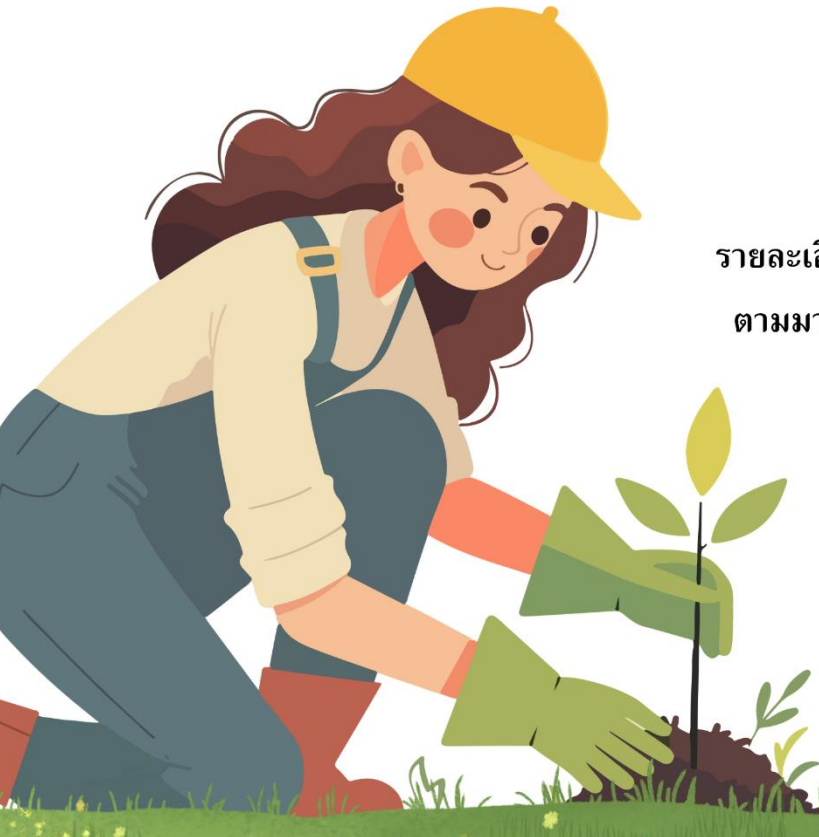
5. การส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ ตามที่ ออป.กลาง ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลในการส่งเสริมเกษตรการปลูกไม้เศรษฐกิจเพื่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยให้การ สนับสนุนเงินทุนและให้ข้อแนะนำในการปลูกแก่เกษตรกร โดยในปี ปี 2564 - 2568 จำนวน 5,165 ไร่

6. การสนับสนุนด้านการศึกษา โดยการให้นิสิต นักศึกษา เข้ามาฝึกงาน หรือเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในพื้นที่สวนป่า หรือการเปิดโอกาสให้สถานศึกษา หน่วยงานเอกชน และราชการเข้ามาศึกษาดูงานในพื้นที่สวนป่า

7. การบริการสังคม ด้านอื่นๆ ออป.กลาง และสวนป่าในสังกัดได้ สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เพื่อช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ

ผลการตรวจติดตามผลกระทบด้านสังคม ประจำปี 2568

ผลกระทบที่คาดว่าจะพบ	การดำเนินการ/ป้องกันแก้ไข	ผลหลังจากการทำกิจกรรม
การดำเนินกิจกรรมของสวนป่าที่มีพื้นที่อยู่ใกล้กับชุมชนในระยะ 100 เมตร ซึ่งส่วนมากเป็นงานเกี่ยวกับบำรุงดูแล เช่น กำจัดวัชพืช ใส่ปุ๋ย และกิจกรรมการทำไม้	1. แจ้ง, ปรึกษาหารือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเข้าดำเนินการตามแบบฟอร์มก่อน/ระหว่าง /หลัง 2. ตรวจสอบเส้นทางการหรือขนส่งผลผลิตจากป่าไม้ โดยใช้เส้นทาง ที่จะเกิดผลกระทบกับสังคมน้อยที่สุด โดยหลีกเลี่ยงเส้นทางที่ผ่าน ชุมชนและบรรทุกไม่เกินน้ำหนักที่กฎหมายกำหนดและจำกัด ความเร็วไม่เกินตามกฎหมาย กำหนด	- มีการดำเนินการตาม มาตรการและแนวทางปฏิบัติ - ไม่มีผู้ร้องเรียนว่าพบว่ามีความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมแต่อย่างใด



รายละเอียดการดำเนินงานการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน
ตามมาตรฐาน (Forest Stewardship Council: FSC)

SCAN ME

การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพควบคู่กับการบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจ โดยมุ่งรักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ อนุรักษ์พันธุกรรมพืชและสัตว์ป่า รวมถึงส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน เพื่อคงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพและคุณค่าของระบบนิเวศในพื้นที่สวนป่าขององค์กร ด้วยบทบาทในการบริหารจัดการสวนป่าทั่วประเทศ อ.อ.ป. จึงได้รับพระราชทานพระราชานุญาตให้เข้าร่วม โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (อพ.สธ.) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ในฐานะหน่วยงานร่วมสนองพระราชดำริ กลุ่ม G4 : การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากร โดยดำเนินงานครอบคลุมพื้นที่สวนป่าของ อ.อ.ป. ในทุกภูมิภาคของประเทศ ปัจจุบัน อ.อ.ป. ดำเนินงานภายใต้แผนแม่บท อพ.สธ. ระยะ 5 ปีที่ห้า (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2559) โดยเริ่มจากโครงการพฤกษานุรักษ์มเหสักข์ นวมินทรานุสร (เดิมชื่อ โครงการรวมใจภักดิ์ ปลูกมเหสักข์-สักสยามินทร์) โดยจัดกิจกรรมในพื้นที่สวนป่าขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

กรอบการดำเนินงาน

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางและมาตรการดำเนินงานที่กำหนดไว้ อพ.สธ. ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานของ อพ.สธ. ระยะ 5 ปีที่เจ็ด (ตุลาคม 2564 – กันยายน 2569) โดยที่มีการกำหนดกรอบการดำเนินงานให้กับหน่วยงานที่ร่วมสนองพระราชดำริ ประกอบด้วย 3 กรอบ 15 กิจกรรม ดังนี้

กรอบการดำเนินงาน	กิจกรรม
1. กรอบการเรียนรู้ทรัพยากร	กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมปกปักทรัพยากร กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสำรวจเก็บรวบรวมทรัพยากร กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมปลูกรักษาทรัพยากร
2. กรอบการใช้ประโยชน์	กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากร กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมศูนย์ข้อมูลทรัพยากร กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมวางแผนพัฒนาทรัพยากร
3. กรอบการสร้างจิตสำนึก	กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร กิจกรรมที่ 8 กิจกรรมพิเศษสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากร

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ดำเนินงานตามแผนแม่บทระยะ 5 ปีที่เจ็ด (ตุลาคม 2564 - กันยายน 2569) ตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 15 โครงการ โดยมีผลการดำเนินงานที่เป็นสาระสำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับประเด็นด้านความหลากหลายทางชีวภาพของ อ.อ.ป. ดังนี้

กรอบการเรียนรู้ทรัพยากร กิจกรรมปกปักทรัพยากร

1. โครงการอนุรักษ์ไม้ป่าเพื่อเรียนรู้ศึกษาธรรมชาติ ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ

อ.อ.ป. ดำเนินงานอนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่สวนป่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 43 สวนป่า ครอบคลุมพื้นที่ 39,790.69 ไร่ โดยจัดเวรยามเฝ้าระวังการบุกรุกและภัยธรรมชาติ ติดตั้งป้ายแสดงขอบเขตพื้นที่อนุรักษ์และป้ายสื่อความหมาย พร้อมพัฒนาเส้นทางศึกษาธรรมชาติและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเปิดเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ประชาชนและชุมชน ประกอบด้วยพื้นที่ดำเนินงานจำแนกตามจังหวัดและพื้นที่รวม ดังนี้

จังหวัด	พื้นที่รวม (ไร่)
บุรีรัมย์	10,100.300
อุบลราชธานี	8,784.840
นครราชสีมา	8,515.043
เลย	2,665.730
ร้อยเอ็ด	2,563.000
ขอนแก่น	2,049.157
บึงกาฬ	1,627.136
ศรีสะเกษ	911.990
สุรินทร์	820.000
ชัยภูมิ	730.000
อำนาจเจริญ	624.770
มุกดาหาร	198.010
กาฬสินธุ์	120.741
อุดรธานี	80.000

พื้นที่ดำเนินการ

กรอบการเรียนรู้ทรัพยากร กิจกรรมปลูกรักษาทรัพยากร

1. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมไม้ยางนา เพื่อเรียนรู้ศึกษาธรรมชาติ สวนป่ากาญจนดิษฐ์ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สวนป่ากาญจนดิษฐ์เปิดให้บริการเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และแหล่งเรียนรู้ระบบนิเวศป่าไม้และวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้แก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชน นักท่องเที่ยว ผู้ที่สนใจ และได้ดำเนินการดูแลเส้นทางศึกษาธรรมชาติ ป้ายสื่อความหมาย จัดทำแนวเขตพื้นที่แปลงไม้ยางนาที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งสำรวจจำนวนต้นไม้ และความโตของไม้ยางนา โดยมีจำนวนไม้ยางนา 2,151 ต้น ความโตเฉลี่ย 122.61 เซนติเมตร ความสูงเฉลี่ย 35.20 เมตร

2. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมไม้ดั้งเดิมที่หายากในสวนป่าแม่สุก องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ดำเนินงานปลูกกล้าไม้ในพื้นที่สวนป่าฯ (แปลงปี 2528 และแปลงปี 2529) จำนวน 55 ไร่ (ไร่ละ 100 ต้น) ปลูกกล้าไม้ทั้งสิ้น 50 ชนิด 5,500 ต้น รวมทั้งดูแลต้นไม้ โดยดำเนินการใส่ปุ๋ย พรวนดิน กำจัดวัชพืชในพื้นที่ มีการทำแนวป้องกันไฟ และดูแลภูมิทัศน์หน้าแปลงปลูกให้สวยงาม โดยมีอัตราการรอดตาย 100 เปอร์เซ็นต์

3. โครงการพฤกษานุรักษ์ มเหสักข์ นวมินทรานุสร

ดูแลรักษาต้นมเหสักข์ - สักสยามินทร์ ตั้งแต่ปี 2555 มาจนถึงปัจจุบัน โดยดำเนินการกำจัดวัชพืช ตัดแต่งกิ่ง ใส่ปุ๋ย ปลูกซ่อม ดูแลภูมิทัศน์หน้าแปลงปลูกให้สวยงาม ในพื้นที่สวนป่าขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ลำดับ	สถานที่	ปลูกเมื่อ
1	สวนป่าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	6 กันยายน 2555
2	สวนป่าพบพระ จังหวัดตาก	5 กันยายน 2555
3	สวนป่าห้วยระบำ จังหวัดอุทัยธานี	21 มิถุนายน 2556
4	สวนป่าช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี	7 มิถุนายน 2556
5	สวนป่าดงภูพาน จังหวัดมุกดาหาร	11 กันยายน 2562
6	สวนป่าสมเด็จ 1 จังหวัดกาฬสินธุ์	10 กันยายน 2562
7	สวนป่าภูสวรรค์ จังหวัดเลย	2 สิงหาคม 2556
8	สวนป่าลาดกระทิง จังหวัดฉะเชิงเทรา	23 พฤษภาคม 2556
9	สวนป่าห้วยน้ำขาว จังหวัดกระบี่	12 ตุลาคม 2555
10	สวนป่านาพญา จังหวัดชุมพร (หลังสวน)	1 กุมภาพันธ์ 2561

ลำดับ	สถานที่	ปลูกเมื่อ
11	สวนป่ากะเปอร์ จังหวัดระนอง	2 กุมภาพันธ์ 2561
12	สวนป่ากาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	29 มีนาคม 2556
13	สวนป่าวังวิเศษ จังหวัดตรัง	ปลูกปี 2559
14	สถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดลำปาง	17 สิงหาคม 2556
15	สำนักงานสวนป่าทั่วประเทศ สวนป่าละ 9 ต้น	2555 - 2556

พื้นที่ดำเนินการ

4. โครงการอนุรักษ์ไม้ป่าเพื่อเรียนรู้ศึกษาธรรมชาติ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

ดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 สวนป่า ดังนี้

1. สวนป่าสินปุน พื้นที่ 44.15 ไร่
2. สวนป่าคลองสินปุน พื้นที่ 39.49 ไร่
3. สวนป่าไชยา พื้นที่ 55.38 ไร่

ดำเนินการสำรวจพันธุ์ไม้และความความหลากหลาย เพื่อจัดทำข้อมูลและจัดทำป้ายสื่อความหมายต่างๆ รวมถึงเก็บข้อมูลการใช้ประโยชน์ของชุมชนและเยาวชน และดำเนินการเพาะพันธุ์กล้าไม้ป่า สำหรับแจกประชาชน

1. โครงการจัดทำฐานข้อมูลช้างไทย

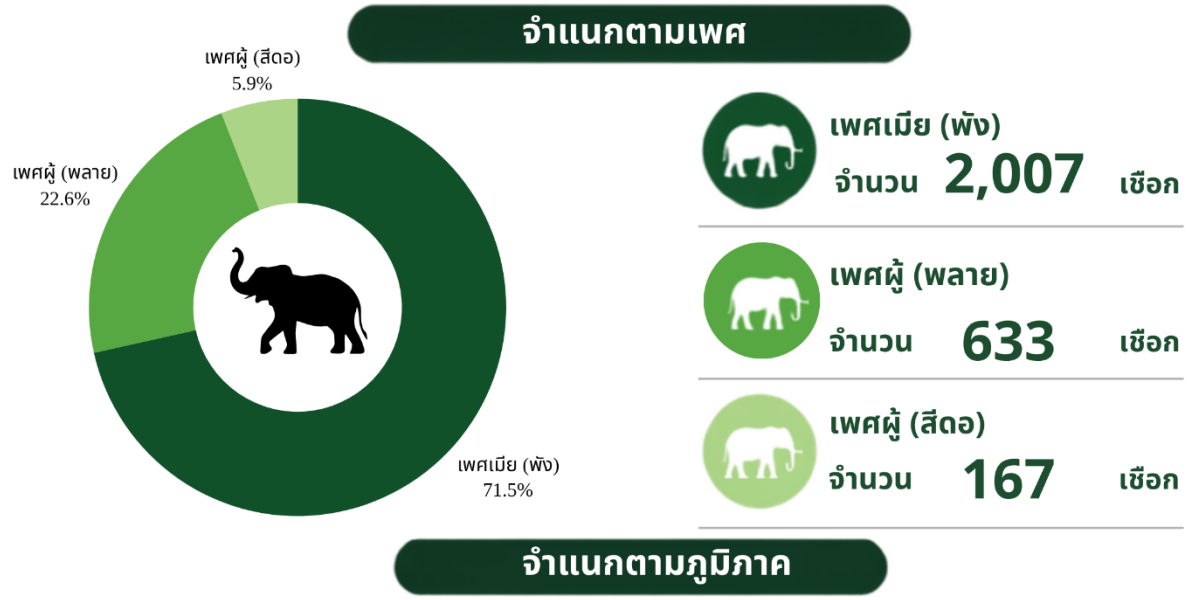
ช้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

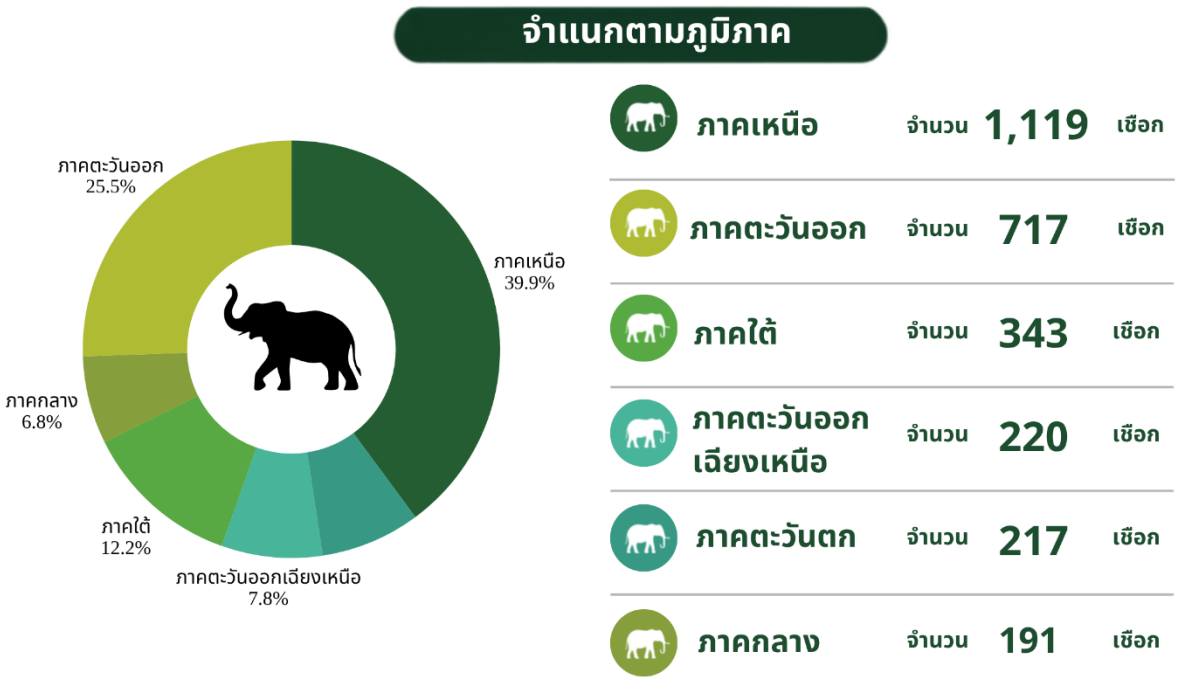
ในปี 2568 ดำเนินการกรอกข้อมูลช้างเพิ่มเติมจำนวน 15 เชือก ลงในระบบฐานข้อมูลทรัพยากร อพ.สธ. โดยบันทึกในใบงานที่ 6 เรื่องการเก็บข้อมูลการใช้ประโยชน์ของสัตว์ในท้องถิ่น

ช้างที่ไม่ได้อยู่ในระบบฐานข้อมูลทรัพยากร อพ.สธ.

ผลการสำรวจและเก็บข้อมูลประชากรช้างเลี้ยงในประเทศไทย (เฉพาะช้างที่มีชีวิตอยู่) ประจำปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568) สัตวแพทย์ และเจ้าหน้าที่ ออกปฏิบัติงานเพื่อสำรวจข้อมูลประชากรช้าง ตรวจสุขภาพช้าง รักษาช้าง จัดทำและเก็บข้อมูลทะเบียน ประวัติช้างทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยไม่นับช้างซ้ำ มีจำนวนทั้งหมด 2,807 เชือก โดยจำแนกตามเพศ แบ่งออกเป็น

ผลการสำรวจและเก็บข้อมูลประชากรช้างเลี้ยงในประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2568
(1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)





2. โครงการฐานข้อมูลไม้ดั้งเดิมที่หายากในพื้นที่สวนป่าองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ปี 2568 มีฐานข้อมูลไม้ดั้งเดิมที่หายาก จำนวน 122 ชนิด (ไม่นับชนิดซ้ำ) และมีพันธุ์ไม้ดั้งเดิม จำนวน 17,190 ต้น โดยมีการบันทึกข้อมูลลงระบบฐานข้อมูลทรัพยากร อพ.สธ. ในใบงานที่ 5 เรื่องการเก็บข้อมูลการใช้ประโยชน์ของพืชในท้องถิ่น และจัดเก็บในรูปแบบ excel

ตารางที่ 6 แสดงชนิดพันธุ์ไม้ดั้งเดิมแต่ละภูมิภาค

ภาค	สวนป่า	จำนวนชนิดพันธุ์	พื้นที่ (ไร่)	รวม (ต้น)
เหนือบน	สวนป่าแม่สุก จังหวัดลำปาง	50	55	5,500
	สวนป่าวังชิ้น จังหวัดแพร่	51	40	2,817
เหนือล่าง	สวนป่าปากปาด จังหวัดอุตรดิตถ์	32	40	5,943
ตะวันออกเฉียงเหนือ	สวนป่าภูสวรรค์ จังหวัดเลย	45	40	1,134
กลาง	สวนป่าห้วยแร้ง จังหวัดตราด	34	40	1,119
ใต้	สวนป่าท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	12	40	677
รวม			**255**	**17,190**

หมายเหตุ แต่ละภูมิภาคมีชนิดพันธุ์ไม้ที่ซ้ำกัน

กรอบการสร้างจิตสำนึก กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร

1. งานประชุมวิชาการและนิทรรศการทรัพยากรไทย : หวนดูทรัพย์สิ่งสินตน

อ.อ.ป. เข้าร่วมจัดงานประชุมวิชาการและนิทรรศการทรัพยากรไทย : หวนดูทรัพย์สิ่งสินตน ระหว่างวันที่ 4-10 พฤศจิกายน 2568 ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จ.เชียงใหม่ ภายใต้แนวคิด “อ.อ.ป. ปลูกสักอนุรักษ์พันธุ์ไม้ สืบสานพระราชดำริ” ซึ่งนิทรรศการมีการจัดแบ่งเป็นโซนการแสดง 4 โซน ดังนี้

โซน 1 : นำเสนอข้อมูลของหน่วยงาน อ.อ.ป./ ผลการดำเนินงาน อพ.สธ. - อ.อ.ป. ประจำปี 2568

โซน 2 : นำเสนอโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมไม้ดั้งเดิมที่หายากในสวนป่าแม่สุก องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

โซน 3 : นำเสนอโครงการปลูกพันธุ์ไม้ดอกสีม่วง เฉลิมพระเกียรติฯ

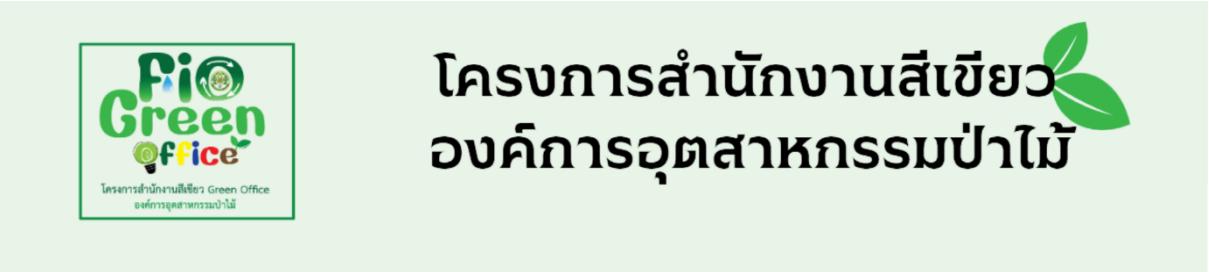
โซน 4 : นำเสนอโครงการอนุรักษ์ไม้ป่าเพื่อเรียนรู้ศึกษาธรรมชาติ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีการประเมินการรับรู้จำนวน 222 คน ผลคะแนนการประเมินการรับรู้ 4.68 คะแนน จาก 5 อยู่ระดับมากที่สุด

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว (Green office)

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยมุ่งพัฒนาสำนักงานให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตามแนวทางสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน อ.อ.ป. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน Green Office โดยประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์สำนักงานสีเขียวครอบคลุม 7 หมวดการดำเนินงาน การกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว, การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก, การใช้ทรัพยากรและพลังงาน, การจัดการของเสีย, สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การจัดซื้อและการจัดจ้าง และการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อความต่อเนื่อง (สำหรับหน่วยงานขอต่ออายุและขอยกระดับ) เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ



การกำกับดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงาน Green Office

การขับเคลื่อนโครงการสำนักงานสีเขียวของ อ.อ.ป. ดำเนินการผ่านคณะกรรมการโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย กำกับติดตามผลการดำเนินงาน และสนับสนุนให้หน่วยงานภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมสำนักงาน

อ.อ.ป. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสำนักงานสีเขียวในระดับองค์กร โดยมี รองผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นประธานกรรมการ และมีผู้อำนวยการสำนักต่างๆ ของ อ.อ.ป. เป็นกรรมการ เพื่อร่วมกำหนดแนวทาง ให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุน และผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ คณะกรรมการโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีหน้าที่กำหนดกรอบแนวทาง กำกับดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของ อ.อ.ป. โดยครอบคลุมบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางและนโยบายด้านสำนักงานสีเขียว โดยพิจารณากำหนดและทบทวนนโยบาย มาตรการ แนวทางการดำเนินงาน รวมถึงขอบเขตพื้นที่และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร พร้อมทั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน Green Office

2. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่อง

3. การกำกับ และติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย มาตรการ และเป้าหมายที่กำหนด

ผลการดำเนินงานและการรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office)

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการขยายผลการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) ไปยังหน่วยงานในภูมิภาค เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสนับสนุนให้หน่วยงานภายในองค์กร มีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้จัดทำแผนขยายผลการดำเนินงานโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2568–2570 (ระยะ 3 ปี) และแผนขยายผลการดำเนินงานโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2568 (ระยะ 1 ปี) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และเตรียมความพร้อมให้หน่วยงานภายในองค์กร สามารถดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานภายใต้แผนดังกล่าว มุ่งเน้นการให้คำแนะนำและสนับสนุนหน่วยงานที่มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการสำนักงานสีเขียวในปี 2568 รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่หน่วยงานที่มีแผนเข้าร่วมโครงการในปี 2569 ผ่านการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงาน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน และการส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

หน่วยงานที่ได้รับการรับรองสำนักงานสีเขียว

ลำดับ	หน่วยงาน	ปีที่ได้รับการรับรอง	ระดับการรับรอง
1	สำนักงานกลาง (รวมองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง)	2566	ระดับดีเยี่ยม (ทอง)
2	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2568	ระดับดีเยี่ยม (ทอง)
3	สถาบันคชบาลแห่งชาติใน พระอุปถัมภ์ฯ	2568	ระดับดีเยี่ยม (ทอง)
4	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน	อยู่ระหว่างการขยายผลและเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การรับรอง Green Office	
5	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง		
6	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้		

หมายเหตุ การรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของหน่วยงานภายใน อ.อ.ป. ครอบคลุมเฉพาะพื้นที่สำนักงานที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการประเมินตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียวเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมสำนักงานเขต พื้นที่สวนป่า หรือพื้นที่ดำเนินงานภายนอกของหน่วยงาน ทั้งนี้ ขอบเขตดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินสำนักงานสีเขียวของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการองค์กรและนโยบายสิ่งแวดล้อม

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT POLICY

อ.อ.ป. มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่อการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากทำงาน จึงมีนโยบายส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และให้มีการจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยนำหลักของโครงการ สำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม สร้างอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ปัจจัยนำเข้าที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ประกอบด้วยหลายส่วน ได้แก่ 1) พื้นที่จอดรถ ซึ่งมีการใช้ทรัพยากรและวัสดุต่างๆ เช่น เชื้อเพลิง กระดาษ น้ำประปา และอุปกรณ์ล้างรถ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้น้ำประปา ปุ๋ย กระถาง ถุงเพาะชำ ต้นไม้ รวมถึงอุปกรณ์ตกแต่งภูมิทัศน์ 2) อาคารสำนักงาน มีการใช้กระดาษ หมึกพิมพ์ ลวดเย็บกระดาษ ไฟฟ้า มีดคัตเตอร์ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอื่นๆ โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องบริหารจัดการอย่างรอบคอบเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัจจัยนำเข้าดังกล่าว ส่งผลให้เกิดของเสียจากการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ เช่น ขยะรีไซเคิลจากบรรจุภัณฑ์ น้ำเสียจากการล้างรถ เศษกระดาษและหมึกพิมพ์ที่ใช้ในสำนักงาน รวมถึงขยะทั่วไปจากพื้นที่สูบบุหรี่ ของเสียเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติสิ้นเปลือง การเพิ่มปริมาณขยะฝังกลบ และการปล่อยสารมลพิษ อ.อ.ป. จึงได้ดำเนินมาตรการลดการใช้ทรัพยากร การคัดแยกและกำจัดของเสียอย่างถูกวิธี และรณรงค์ให้บุคลากรลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ตามโครงการสำนักงานกลางสำนักงานสีเขียว (Green office) ประจำปี 2568

ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานประจำปี 2568
1. การใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5 เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2566)	ดำเนินการตามเป้าหมาย
2. การใช้เชื้อเพลิงเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5 เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2566)	ดำเนินการตามเป้าหมาย
3. การใช้น้ำประปาเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5 เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2566)	ดำเนินการตามเป้าหมาย
4. การใช้กระดาษเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5 เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2566)	ดำเนินการตามเป้าหมาย
5. ปริมาณของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 45 เมื่อเทียบกับปริมาณขยะทั้งหมด	ดำเนินการตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานประจำปี 2568
6. ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5 เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2566)	ดำเนินการตามเป้าหมาย

หมายเหตุ ข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นผลการดำเนินงานตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green Office) ของสำนักงานกลาง อ.อ.ป. ซึ่งใช้เป็นกรอบในการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการทรัพยากรและการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักงานกลาง ทั้งนี้ หน่วยงานอื่นที่ได้รับการรับรองสำนักงานสีเขียว มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบท ลักษณะกิจกรรม และพื้นที่ดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน จึงอาจมีรายละเอียดของตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน

การสื่อสารและสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการเสริมสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวทางสำนักงานสีเขียว (Green Office) อย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2568 ได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) และโครงการศึกษาดูงานอาคารอนุรักษ์พลังงานเฉลิมพระเกียรติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมร่วมขับเคลื่อนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green office)

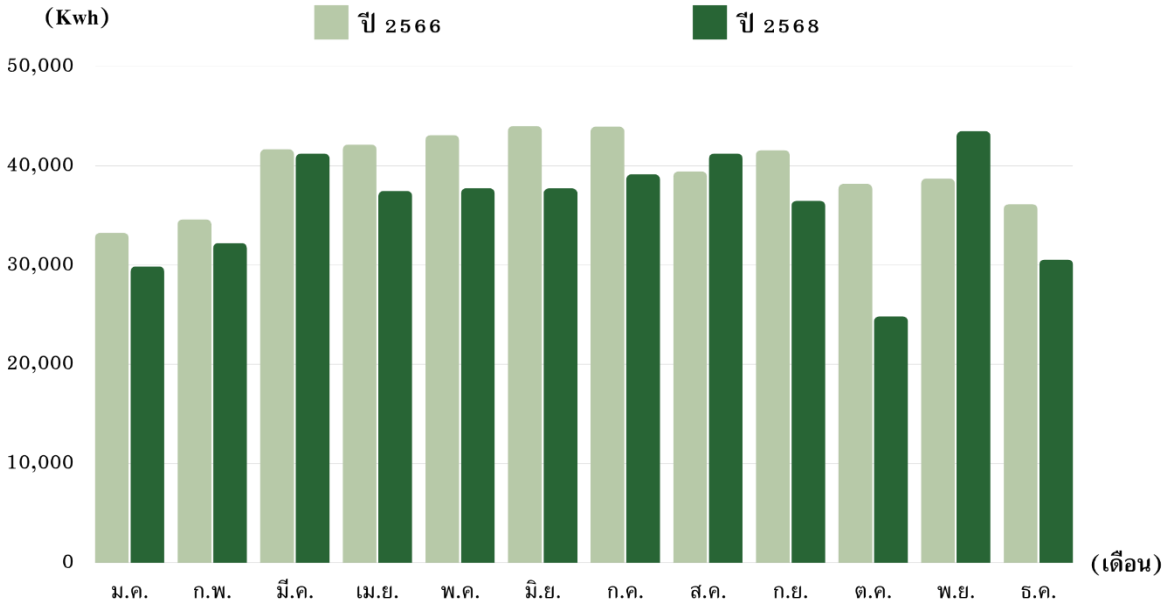
อ.อ.ป. ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรตามแนวทางสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการลดการใช้ทรัพยากร การลดของเสีย และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อมูลที่นำเสนอในหัวข้อนี้เป็นผลการดำเนินงานของสำนักงานกลาง ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ได้รับการรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยครอบคลุมข้อมูลด้านการใช้พลังงานภายในอาคารสำนักงาน การใช้เชื้อเพลิงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารจัดการขยะและของเสีย ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีแผนพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลและขยายขอบเขตการรายงานให้ครอบคลุมหน่วยงานส่วนภูมิภาคในปีงบประมาณถัดไป เพื่อยกระดับความครบถ้วน โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืน

มาตรการที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green office)

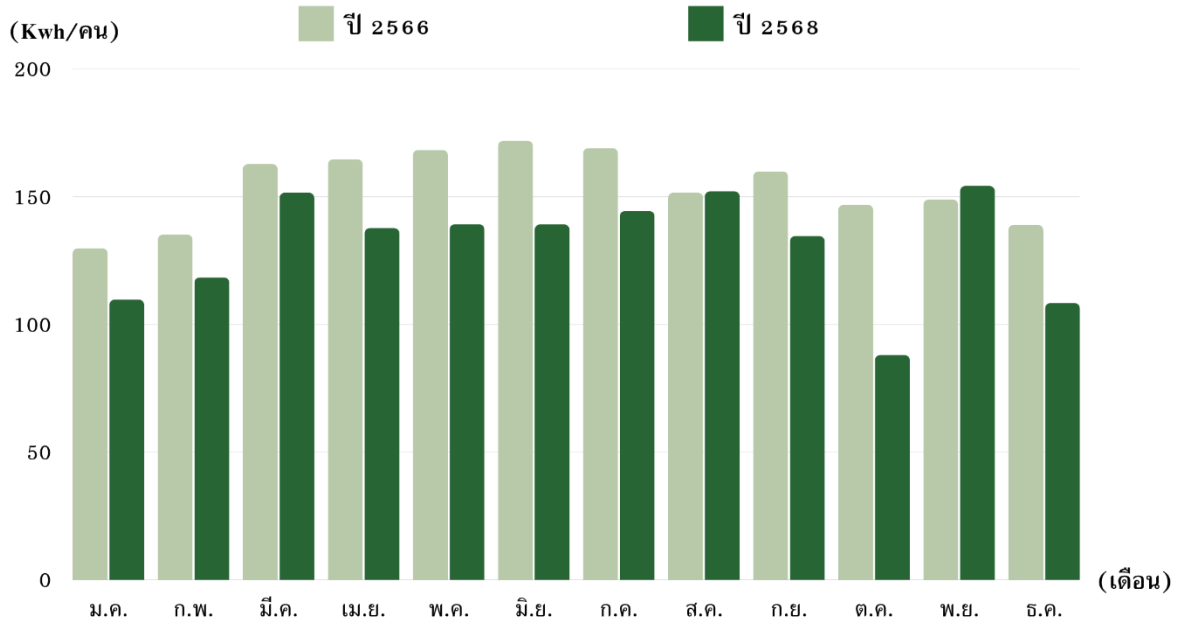
นอกจากนี้ อ.อ.ป. ดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการเดินรณรงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน อ.อ.ป. ที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานกลาง อาทิ รณรงค์การปิดเครื่องปรับอากาศก่อนพักเที่ยงและก่อนเลิกงาน 15 นาที, การปิดไฟและปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์ตอนพักเที่ยง และการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า

ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าปี 2568



ปริมาณการใช้ไฟฟ้าปี 2568 ต่อ ผู้ปฏิบัติงาน



หมายเหตุ กำหนดให้ปี 2566 เป็นปีฐานในการเปรียบเทียบ เนื่องจากเป็นปีแรกที่สำนักงานกลางได้รับการรับรองโครงการสำนักงานสีเขียว (Green office) จึงใช้ข้อมูลปี 2566 เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับติดตามและเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการใช้ไฟฟ้าในปีต่อมา

สรุปปริมาณการใช้ไฟฟ้า

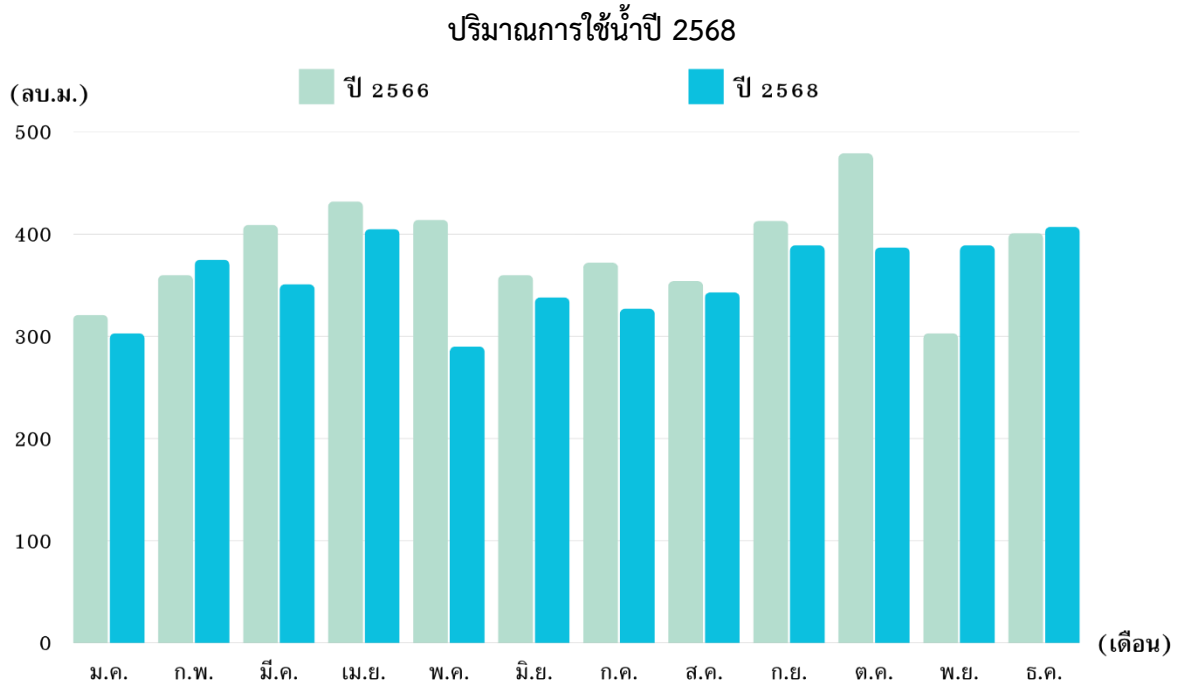
1. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสะสมตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 357,846 kWh ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 43,967 kWh คิดเป็น 10.9%

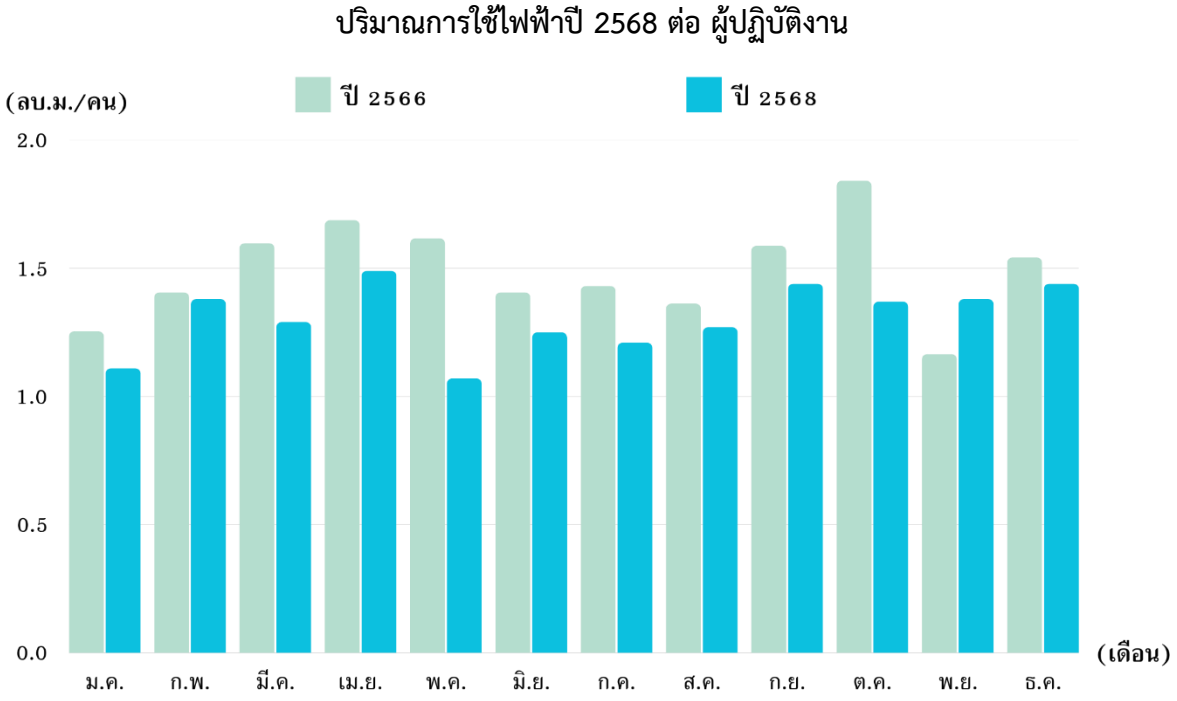
2. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อคนสะสมตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 1,314.98 kWh/คน ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 244.80 kWh/คน คิดเป็น 15.7%

3. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 35,784.60 kWh ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 4,396.70 kWh คิดเป็น 10.9%

4. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อคนเฉลี่ยตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 131.32 kWh/คน ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 24.66 kWh/คน คิดเป็น 15.8%

ปริมาณการใช้น้ำ





หมายเหตุ กำหนดให้ปี 2566 เป็นปีฐานในการเปรียบเทียบ เนื่องจากเป็นปีแรกที่สำนักงานกลางได้รับการรับรองโครงการสำนักงานสีเขียว (Green office) จึงใช้ข้อมูลปี 2566 เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับติดตามและเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการใช้ไฟฟ้าในปีต่อมา โดยข้อมูลปี 2568 เปรียบเทียบกับปีฐาน 2566

สรุปปริมาณการใช้น้ำ

1. ปริมาณการใช้น้ำสะสม ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 3,508 ลบ.ม. เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 73 ลบ.ม. คิดเป็น 2.1%

2. ปริมาณการใช้น้ำต่อคนสะสม ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 7.59 ลบ.ม./คน ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 5.76 ลบ.ม./คน คิดเป็น 43.1%

3. ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ย ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 350.80 ลบ.ม. ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 30.87 ลบ.ม. คิดเป็น 8.1%

4. ปริมาณการใช้น้ำต่อคนเฉลี่ย ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ปี 2568 เท่ากับ 1.29 ลบ.ม./คน ลดลงจากปี 2566 ในช่วงเวลาเดียวกัน 0.19 ลบ.ม./คน คิดเป็น 13.2%

การบริหารจัดการขยะและของเสีย

อ.อ.ป. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงได้ดำเนินมาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยภายในสำนักงานตามแนวทางสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยเริ่มจากการแยกขยะ ณ แหล่งกำเนิด 4 ประเภท ได้แก่ ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะย่อยสลาย และขยะอันตราย พร้อมจัดให้มีจุดพักขยะที่เป็นระบบ มีป้ายแสดงชัดเจน และส่งต่อไปยังหน่วยงานหรือผู้รับจ้างที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย เพื่อให้การจัดการขยะเป็นไปตามหลักสุขาภิบาลและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงจรทรัพยากร ทั้งนี้ ยังมีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าด้วยการนำวัสดุกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และรีไซเคิล (Recycle) อย่างสม่ำเสมอ พร้อมบันทึกปริมาณขยะในระบบข้อมูลเพื่อประเมินผลแนวโน้มการลดของเสียในแต่ละปี อีกทั้งยังมีข้อกำหนดชัดเจนในการลด ละ เลิกใช้ขยะทุกประเภทภายในพื้นที่สำนักงานเพื่อหลีกเลี่ยงการปลดปล่อยมลพิษทางอากาศ

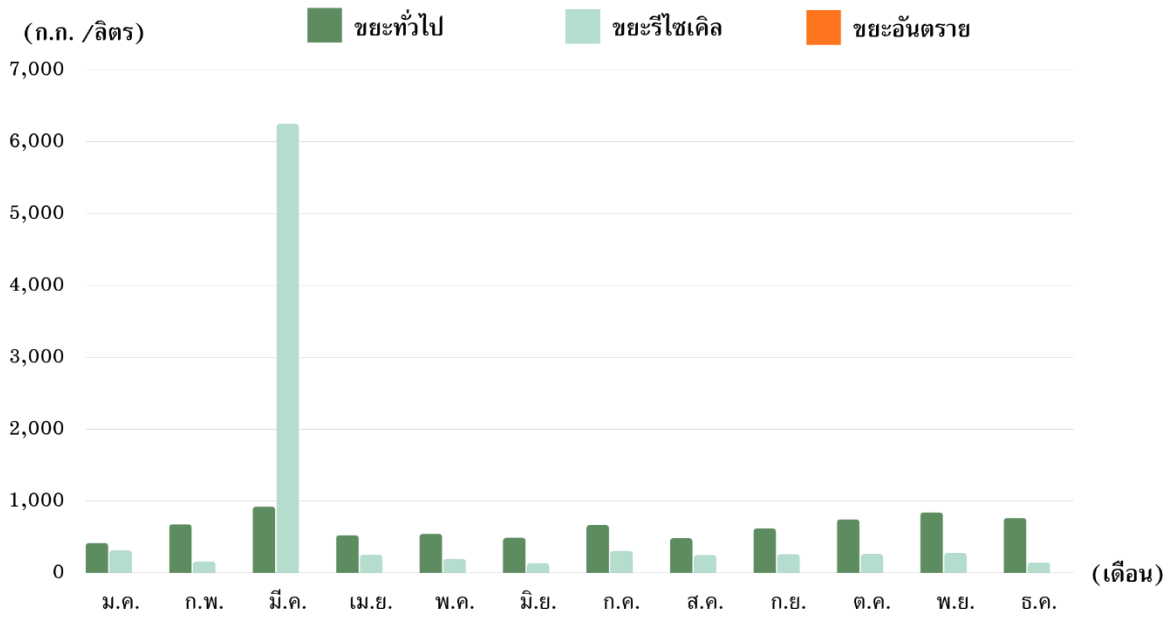
มาตรการลดและคัดแยกขยะ

การจัดการขยะ

อ.อ.ป ดำเนินการบริหารจัดการขยะตามนโยบายของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการคัดแยกขยะ ณ แหล่งกำเนิดอย่างน้อย 4 ประเภท ได้แก่ ขยะทั่วไป ขยะย่อยสลาย ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย พร้อมจัดให้มีถังขยะที่ได้มาตรฐาน มีป้ายแสดงประเภทขยะอย่างชัดเจน และกำหนดจุดทิ้งขยะภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังมีการทบทวนความรู้และซักซ้อมแนวทางการคัดแยกขยะแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงประเมินความเข้าใจเพื่อให้การคัดแยกเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยไม่มีการนำขยะที่คัดแยกแล้วกลับไปรวมกับขยะประเภทอื่น

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังส่งเสริมการนำทรัพยากรกลับมาใช้ประโยชน์ผ่านการรวบรวมและส่งต่อวัสดุรีไซเคิลและขยะพิเศษให้แก่โครงการและหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การบริจาคอะลูมิเนียมเพื่อจัดทำขาเทียมพระราชทาน และการบริจาคปฏิทินเก่าให้มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ตลอดจนจัดให้มีสถานที่พักขยะทั่วไปและที่เก็บขยะอันตรายที่ได้มาตรฐาน สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการรวบรวมและขนส่งเพื่อกำจัดตามหลักสุขาภิบาลและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ พื่อให้การบริหารจัดการขยะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อ.อ.ป. มีกระบวนการจัดการขยะ ตั้งแต่การคัดแยก ณ แหล่งกำเนิด การรวบรวมและจัดเก็บตามประเภท การนำกลับมาใช้ประโยชน์หรือรีไซเคิล และการส่งกำจัดอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ปริมาณขยะประจำปี 2568



ปริมาณการจัดการขยะประจำปี 2568

หมายเหตุ

1. ปริมาณขยะประจำปี 2568 รวมทั้งสิ้น เท่ากับ 16,529.2 กิโลกรัม ทั้งนี้ ปริมาณขยะในเดือนมีนาคมเพิ่มขึ้นเนื่องจาก อ.อ.ป. ได้จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ส่งผลให้มีการรวบรวมและคัดแยกขยะจากการทำความสะอาดพื้นที่มากกว่าปกติ

2. ปริมาณการจัดการขยะประจำปี 2568 ได้แก่ 1) ปริมาณขยะที่นำไปรีไซเคิล เท่ากับ 8,820.07 กิโลกรัม (ร้อยละ 53.36) 2) ปริมาณขยะทีนำไปฝังกลบ เท่ากับ 7,709.13 กิโลกรัม (ร้อยละ 46.64)

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม

อ.อ.ป. ได้จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่อง การคัดแยกขยะและการรีไซเคิล แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน เพื่อลดปริมาณขยะและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ “ลด ละ เลิก การใช้โฟมและพลาสติก” ภายใต้โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานกลางมีส่วนร่วมในการลดการใช้พลาสติกใช้ครั้งเดียวและภาชนะโฟมบรรจุอาหาร อาทิ ถุงพลาสติกหูหิ้ว แก้วพลาสติก หลอดพลาสติก และกล่องโฟม โดยรณรงค์ให้หันมาใช้ถุงผ้าและแก้วน้ำส่วนตัวมากขึ้น อันเป็นการลดปริมาณขยะมูลฝอย ลดการใช้ทรัพยากร และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

การจัดการน้ำเสีย

การจัดการน้ำเสียของสำนักงานและคุณภาพน้ำทิ้ง จะต้องอยู่ในมาตรฐานกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการดูแลระบบน้ำเสีย หรือมีการดักและทำความสะอาดเศษอาหารและไขมันออกจากตะแกรงดักขยะหรือบ่อดักไขมัน ตามความถี่ที่กำหนดอย่างเหมาะสมกับปริมาณและการปนเปื้อน และเป็นไปตามมาตรการลดคัดแยกขยะมูลฝอย และการจัดการน้ำเสีย ของ อ.อ.ป. กำหนดให้ดักไขมันทุกสัปดาห์และทำความสะอาดถังทุกเดือน

ทั้งนี้ อ.อ.ป. สำนักงานกลางอยู่ภายใต้พื้นที่การดูแลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานกลาง อ.อ.ป. มีขนาดพื้นที่ไม่เกินข้อกำหนดของ ก.ท.ม. จึงไม่มีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียด้วยตัวเอง แต่ อ.อ.ป. มีการติดตั้งถังดักไขมัน และตะแกรงกรองเศษอาหาร โดยน้ำเสียที่ออกจาก อ.อ.ป. จะไปรวมกันกับหน่วยงานอื่นในบริเวณใกล้เคียง เพื่อส่งผ่านท่อส่งน้ำเสียของ กรุงเทพฯ ไปบำบัดที่โรงควบคุมคุณภาพน้ำดินแดงของ กรุงเทพฯ

ประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ Eco-efficiency

อ.อ.ป. มีวิสัยทัศน์สร้างสรรค์สวนป่าเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืนมุ่งหน้าสู่การสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ให้แก่องค์กรไปพร้อมๆ กับการสร้างผลเชิงบวกต่อชุมชนท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมให้รองรับสังคมคาร์บอนต่ำ เพื่อเปลี่ยนบทบาทและภารกิจให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยทั่วไปจะคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรป่าไม้และการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อสิ่งแวดล้อม หรือหลักการที่เรียกว่าประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco - efficiency) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงการคลัง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเกณฑ์ในการประเมินที่ สคร. กำหนด ซึ่ง อ.อ.ป. ได้ดำเนินการมาแล้ว 3 ระยะ คือปี 2565 (ระยะที่ 1) ปี 2566 (ระยะที่ 2) และปี 2567(ระยะที่ 3) ซึ่งในปี 2565 (ระยะที่ 1) เป็นการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการวัดและประเมิน Eco - efficiency ส่วนในปี 2566 (ระยะที่ 2) เป็นการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบ สามารถนำค่า Eco-efficiency มาจัดทำแผนงานในการปรับปรุงผล Eco - efficiency ของ อ.อ.ป. เพื่อดำเนินการในปีถัดไปต่อได้ และ ปี 2567 (ระยะที่ 3) เป็นการดำเนินงานเพื่อขยายผลและติดตามผลการดำเนินงาน

ขอบเขตการดำเนินงานในการวัดและประเมินผล Eco-efficiency

1. ออป.เหนือบน ประกอบด้วย ออป.เขตเชียงใหม่, ออป.เขตลำปาง, ออป.เขตแพร่, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้, ส่วนอุตสาหกรรมป่าไม้แม่เมาะ, และศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมไม้

2. ออป.เหนือล่าง ประกอบด้วย ออป.เขตพิษณุโลก, ออป.เขตอุตรดิตถ์, ออป.เขตตาก, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้, โรงเลื่อยตาก และโรงเลื่อยกำแพง

3. ออป.กลาง ประกอบด้วย ออป.เขตบ้านโป่ง, ออป.เขตศรีราชา, ส่วนอุตสาหกรรมไม้บางโพ, ส่วนอุตสาหกรรมไม้วังน้อย และส่วนอุตสาหกรรมไม้อยุธยา

4. ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ออป.เขตขอนแก่น, ออป.เขตนครราชสีมา, ออป.เขตอุบลราชธานี, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้

5. ออป.ใต้ ประกอบด้วย ออป.เขตสุราษฎร์ธานี, ออป.เขตกระบี่, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้และศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์ไม้เศรษฐกิจจากป่าปลูก

6. สำนักงานกลาง ประกอบด้วย สำนักบริหารกลาง, สำนักบัญชีและการเงิน, สำนักกฎหมาย, สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ, สำนักธุรกิจการตลาด, สำนักตรวจสอบภายใน, และ สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม

การประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจของ อ.อ.ป.

อ.อ.ป. ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco - efficiency) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานกับการใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการวิเคราะห์และแปลผลอ้างอิงหลักเกณฑ์ตาม คู่มือการประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจของรัฐวิสาหกิจไทย และ คู่มือข้อกำหนดในการคำนวณและรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตาม ประเมินผลและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยมีผลการประเมินประจำปี 2568 ดังนี้

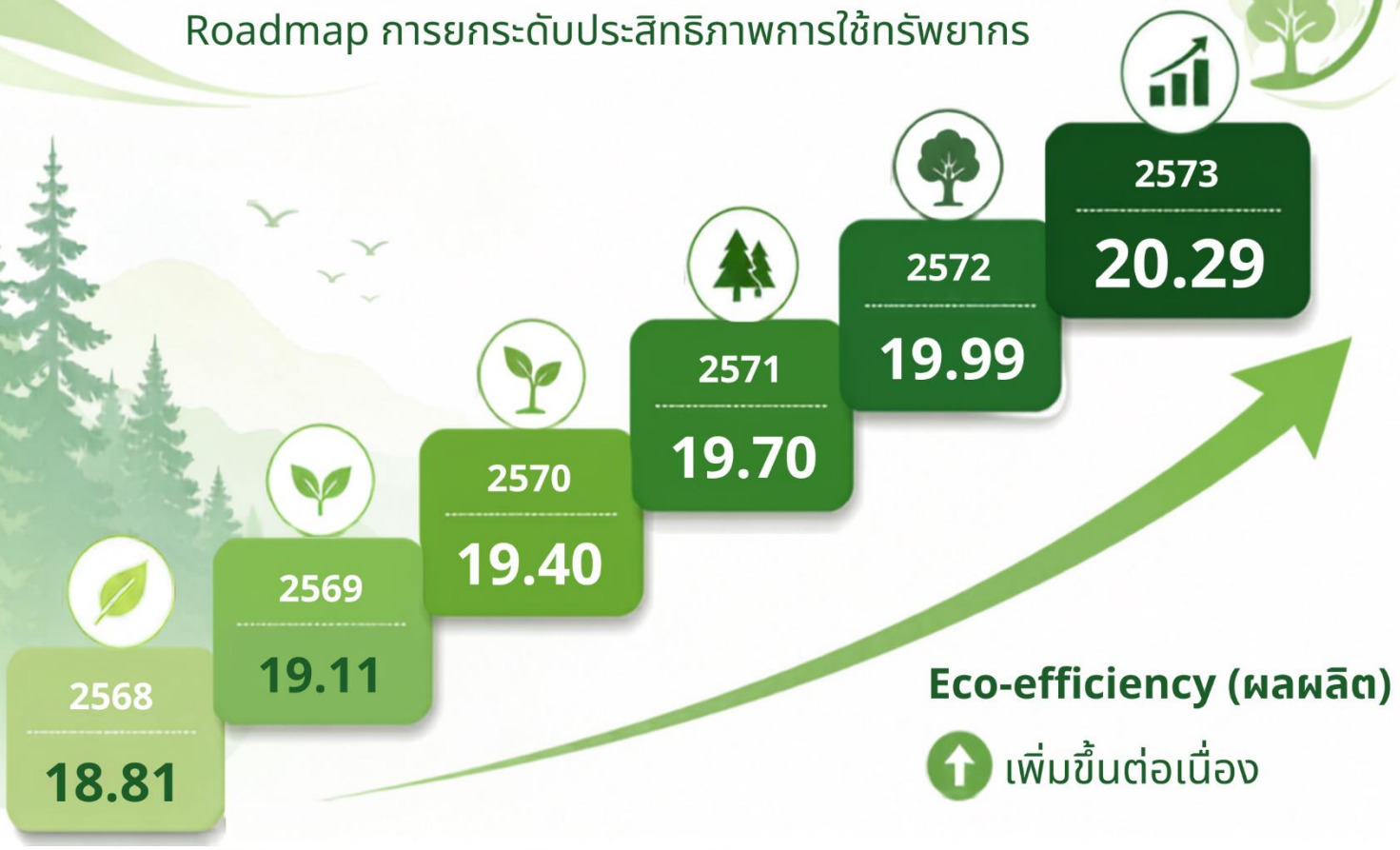
หน่วยงาน	ปี 2568		
	ค่า Eco - efficiency (ลบ.ม./tonCO_2eq)	ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (tonCO_2eq)	ค่า Eco - efficiency (ลบ.ม./tonCO_2eq)
ออป.เหนือบน	39,810.22	2,379.77	16.73
ออป.เหนือล่าง	21,592.86	1,508.52	14.31
ออป.กลาง	47,647.10	2,087.11	22.83
ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ	79,911.89	1,963.25	40.70
ออป.ใต้	14,170.03	2,559.20	5.54
สำนักงานกลาง	-	301.37	-
รวม	**203,132.10**	**10,799.23**	-
ค่า Eco- efficiency ประจำปี 2568			18.81

เป้าหมายค่า Eco – efficiency และ ค่า Factor ในระยะสั้นและระยะยาว

ค่าเป้าหมาย Eco - efficiency	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว			
	2568	2569	2570	2571	2572	2573
ค่า Eco – efficiency ผลผลิต	18.81	19.11	19.40	19.70	19.99	20.29
ค่า Eco – efficiency จำนวนนักท่องเที่ยว	143.00	146.73	150.46	154.20	157.93	161.66
ค่า Factor	0.63	0.64	0.65	0.66	0.67	0.68

เป้าหมาย Eco-efficiency ระยะปี 2568-2573

Roadmap การยกระดับประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร



Eco-efficiency จำนวนนักท่องเที่ยว

2568	143
2569	146.73
2570	150.46
2571	154.20
2572	157.93
2573	161.66

Factor

2568	0.63
2569	0.64
2570	0.65
2571	0.66
2572	0.67
2573	0.68

เป้าหมายมุ่งยกระดับประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร (Eco-efficiency) เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

GHG Scope 1

1. การปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้ที่อยู่กับที่
2. การปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้ที่มีการเคลื่อนที่
3. การปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการรั่วไหล และอื่น ๆ
4. การปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต
5. การปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากชีวมวล (ดินและป่าไม้)

GHG Scope 2

1. การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ไฟฟ้าถูกนำเข้าจากภายนอกเพื่อใช้งานภายในองค์กร
2. การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากพลังงานนำเข้าอื่น ๆ เช่น ไอน้ำ ความร้อน ความเย็น อากาศอัด

GHG Scope 3

1. การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่น ๆ การเดินทางของพนักงานด้วยพาหนะที่ไม่ใช่ขององค์กร การเดินทางไปสัมมนานอกสถานที่ การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ผลการดำเนินงานและการติดตามประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

อ.อ.ป. ดำเนินการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ครอบคลุมขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 3 ขอบเขต (Scope 1 – 3) โดยอ้างอิง คู่มือข้อกำหนดในการคำนวณและรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ตามมาตรฐาน ISO 14064 - 1 ทั้งนี้ อ.อ.ป. กำหนดให้ปี 2566 เป็นปีฐาน เนื่องจากเป็นปีแรกที่มีการรวบรวมข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากทุกหน่วยงานขององค์กรอย่างครบถ้วน โดยในปี 2565 เป็นการเก็บข้อมูลจากตัวแทนของ อ.อ.ป. ภาคละ 1 เขตเท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทที่ 1 น้ำมันเชื้อเพลิง, สารดับเพลิง

ประเภทที่ 2 พลังงานไฟฟ้า

ประเภทที่ 3 น้ำประปา, กระดาษ, ของเสีย, การเดินทางขององค์กร

เปรียบเทียบการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Scope 1–3) ประจำปี 2568

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ ตามขอบเขตการควบคุมการดำเนินงาน	ปี 2568 (tco2eq)	ปี 2566 (tco2eq)	การเปลี่ยนแปลง (tco2eq)
ประเภทที่ 1 (Scope 1)	8,664.67	8,430.63	เพิ่มขึ้น (234.04)
ประเภทที่ 2 (Scope 2)	2,059.94	2,506.56	ลดลง (446.62)
ประเภทที่ 3 (Scope 3)	74.62	246.82	ลดลง (172.20)
รวม	**10,799.23**	**11,184.01**	**ลดลง (384.78)**

นอกจากการประเมินและการติดตามประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกแล้ว อ.อ.ป. ยังขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจด้านการจัดการธุรกิจคาร์บอนเครดิต เพื่อสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรป่าไม้ โดยได้ดำเนินโครงการ Carbon Credit Assessment และโครงการคาร์บอนเครดิตสู่ชุมชน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการคาร์บอนเครดิต การคำนวณคาร์บอนเครดิต และการดูแลรักษาป่าคาร์บอน พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่สีเขียว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชนในอนาคต

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

06

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

SOCIAL PERFORMANCE

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

ปลูกสร้างสวนป่า
เพิ่มมูลค่า
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างความผูกพัน และรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล อ.อ.ป. จึงกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและเป้าหมายด้านความยั่งยืนในระยะยาว โดยมีผลการดำเนินงานสำคัญ ดังนี้

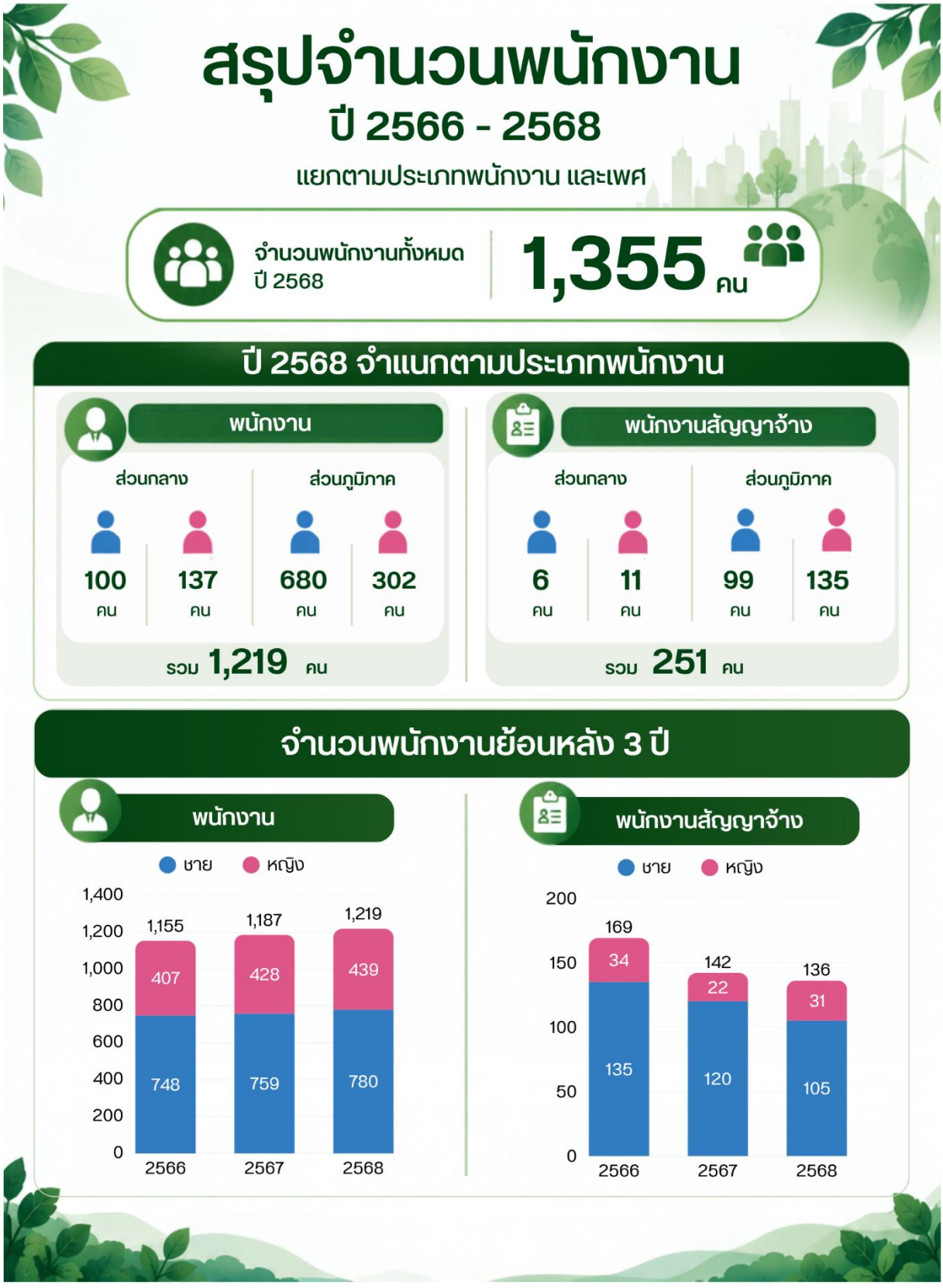
โครงการ/กิจกรรม	เปรียบเทียบสถิติการเข้ารับการพัฒนาบุคลากร	
	ปี 2568	ปี 2567
1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการนำองค์กร	ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง (ระดับ 6 – 11) ได้รับการพัฒนาผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 188 คน 55 หลักสูตร รวม 6,941 ชั่วโมง	ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง (ระดับ 6 – 11) ได้รับการพัฒนาผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 213 คน 34 หลักสูตร รวม 5,856 ชั่วโมง
2. การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงาน	ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานลงมาได้พัฒนาผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จำนวน 2,081 คน 96 หลักสูตร รวม 4,332 ชั่วโมง	ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานลงมาได้พัฒนาผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จำนวน 4,604 คน 71 หลักสูตร รวม 4,332 ชั่วโมง
3. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	พบผู้ปฏิบัติงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก 30 คน สมรรถนะในสายงาน 42 คน และสมรรถนะในการบริหาร 20 คน	พบผู้ปฏิบัติงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก 194 คน สมรรถนะในสายงาน 71 คน และสมรรถนะในการบริหาร 145 คน
4. ตามแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ของ อ.อ.ป. ประจำปี 2568	ได้รับองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice จำนวน 110 เรื่อง	ได้รับองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice จำนวน 103 เรื่อง
5. การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	มีผู้ได้รับคัดเลือกตามโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) จำนวน 10 คน	ผู้ได้รับคัดเลือกตามโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) จำนวน 9 คน
6. การสนับสนุนทุนการศึกษาผู้ปฏิบัติงาน	มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 2 คน	มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 5 คน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อ.อ.ป. จัดทำแผนการบริหารทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) ได้พิจารณาความสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร โดยนำแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2572) รวมถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตลอดจนนโยบาย ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นจากหน่วยงานกำกับ เช่น กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ รวมถึงแนวโน้มสถานการณ์ และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจกระทบกับการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต คู่เทียบในการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และกระบวนการติดตามให้ได้ตามผลที่กำหนด นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการประเมินและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ของแบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในหัวข้อ การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) รวมถึง ได้รับความเห็นชอบแผนการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2568 – 2572 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2568 จากคณะอนุกรรมการกลั่นกรองงานของ อ.อ.ป. เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2567 อย่างไรก็ตาม อ.อ.ป. ยังคงมุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาค ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การกระจายกำลังบุคลากรตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

อ.อ.ป. มีการกระจายกำลังของบุคลากรไปตามพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ในช่วงปี 2566 – 2568 จำนวนบุคลากรของ อ.อ.ป. เพิ่มขึ้น จาก 1,324 คนในปี 2566 เป็น 1,355 คนในปี 2568 เพิ่มขึ้น 31 คน หรือร้อยละ 2.3 แสดงถึงการบริหารและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดย อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการจัดสรรกำลังคนอย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากร

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อให้สามารถรักษาสมดุลระหว่างประสบการณ์ของบุคลากรรุ่นก่อนกับศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่ ตลอดจนสร้างความพร้อมในการรองรับพันธกิจในอนาคตขององค์การ โดย ในปี 2568 อ.อ.ป. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในรวมทั้งสิ้น 109 อัตรา แบ่งเป็นพนักงานจ้างใหม่จำนวน 67 อัตรา และพนักงานพ้นสภาพจำนวน 42 อัตรา โดยจำแนกตามช่วงอายุได้ดังนี้

ช่วงอายุ	พนักงานจ้างใหม่	พนักงานพ้นสภาพ
อายุน้อยกว่า 30 ปี	38 คน	7 คน
อายุ 30-50 ปี	29 คน	11 คน
อายุมากกว่า 50 ปี	0 คน	24 คน
รวม	67 คน	42 คน

จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุ 5 ปี (2568- 2572)

ระดับ/ชั้น	ปีที่เกษียณอายุ					รวม	ร้อยละ
	2568	2569	2570	2571	2572		
10	1	1	0	0	1	3	2.14
8-9	0	4	0	2	3	9	6.43
7-8	0	2	3	2	3	10	7.14
6-7	1	2	1	1	0	5	3.57
5-6	1	2	2	3	1	9	6.42
4-5	0	2	4	1	0	7	5
1-4	4	2	1	2	2	11	7.86
02-06	20	16	8	23	19	86	61.44
รวม	**27**	**31**	**19**	**34**	**29**	**140**	**100**

หมายเหตุ ระดับ 1-10 หมายถึง พนักงานของ อ.อ.ป., ชั้น 02-06 หมายถึง พนักงานปฏิบัติการของ อ.อ.ป.

พบว่าบุคลากรที่จะเกษียณอายุในอีก 5 ปีข้างหน้ารวมกัน เป็นบุคลากรกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ ชั้น (02 - 06) จำนวน 86คน คิดเป็นร้อยละ 61.44 รองลงมาเป็นบุคลากรกลุ่มพนักงาน (ระดับ 1 - 4) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.86 และกลุ่มหัวหน้างาน (ระดับ 5 - 6) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42 ดังนั้น ควรมีการวางแผนกำลังคนเพื่อทดแทนกลุ่ม บุคลากรดังกล่าว เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สนับสนุนงานในระดับปฏิบัติการขององค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง ในบางตำแหน่งงาน ที่สำคัญ เช่น ตำแหน่งควาญช้าง ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน จึงควรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อไม่ให้มีความ ขาดช่วงของตำแหน่งดังกล่าวด้วย อีกทั้ง เมื่อวิเคราะห์ตามตำแหน่งงานแล้ว มีบุคลากรกลุ่มผู้บริหารระดับสูงจะเกษียณอายุระดับ 10 จำนวน 3 คน ระดับ 8 - 9 จำนวน 9คน และระดับ 7 - 8 จำนวน 10 คน จำนวน 22 คน จากจำนวนผู้บริหารระดับสูง ทั้งหมด 46 คน คิดเป็นร้อยละ 47.83 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการสะสมประสบการณ์ในการทำงานผ่านการพัฒนาและการเรียนรู้งานมาเป็นอย่างดี อ.อ.ป. จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและเร่งพัฒนาบุคลากรที่จะสืบทอดตำแหน่งหรือเลื่อนระดับ ให้สูงขึ้น และให้มีการถ่ายทอดความรู้ สอนงาน เพื่อการเรียนรู้งานของบุคลากรรุ่นหลัง รวมไปถึงการวางแผนสรรหา ผู้บริหารระดับสูงให้มีความต่อเนื่องในการรับตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานไม่ขาดช่วงและไม่กระทบต่อองค์กร

สรุปผลการสำรวจด้านบุคลากร อ.อ.ป. ปี 2567

1. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากกลุ่มตัวอย่าง 407 คน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.67) จึงควรส่งเสริมการฝึกอบรม เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านการยอมรับ (3.98) ขณะที่คะแนนต่ำสุดคือ ด้านความพร้อมในการทำงาน (3.59) จึงควรพัฒนาเครื่องมือและทรัพยากรในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมการทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

ทั้งนี้ ผลการสำรวจถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดเตรียมเครื่องมือและทรัพยากรที่เหมาะสม ตลอดจนการส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

นโยบายจ่ายค่าตอบแทน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงให้อยู่ร่วมกับองค์กร โดยมุ่งเน้นให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของ อ.อ.ป. ยังมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการสร้างผลสำเร็จขององค์กร และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง

1. เงินเดือน หรือค่าจ้าง อ.อ.ป. ได้มีการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของบุคลากร โดยเป็นอัตราเงินเดือนแบบขั้นบันได ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และจะมีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยพิจารณาจาก ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลซึ่ง อ.อ.ป. ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน และแนวทางการปฏิบัติรวมถึงมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบโดยจัดทำไว้ในรูปแบบ “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้”

2. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด อ.อ.ป. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาเพื่อตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากวัน และเวลาทำงานปกติ ตามข้อบังคับขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ว่าด้วยการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564

3. สวัสดิการต่าง ๆ อ.อ.ป. ได้จัดให้มีสวัสดิการตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. เช่น การรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯ

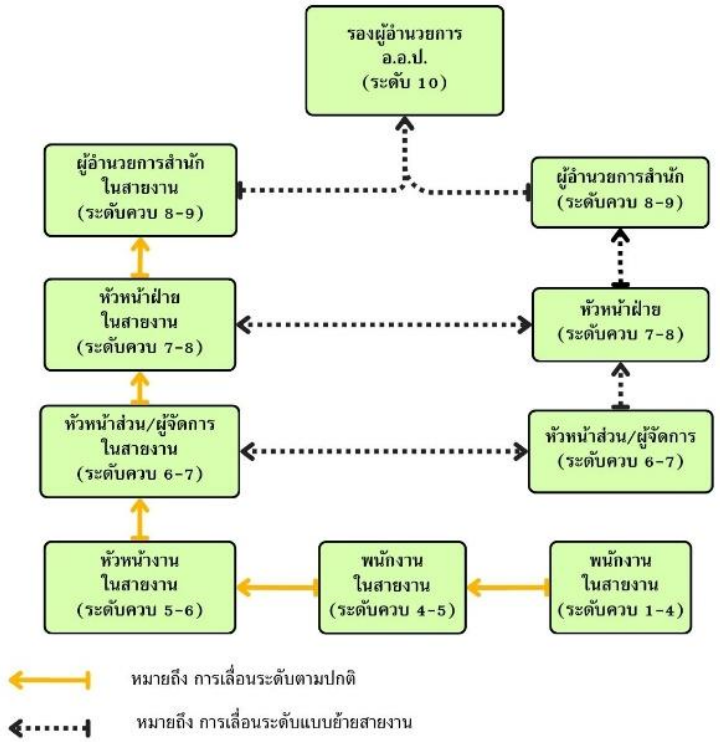
การประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนการเจริญเติบโตในสายงาน

การเติบโตในสายงานของบุคลากรใน อ.อ.ป. นั้น สามารถเติบโตได้สูงสุดที่ตำแหน่ง “รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป.” เทียบเท่าพนักงาน ระดับ 10 ซึ่งจะเริ่มต้นจากการเป็นพนักงานได้รับการเลื่อนขั้นตามโครงสร้างสายอาชีพที่กำหนดไว้ โดยจะไม่มีกรณีการเลื่อนขั้นแบบข้ามขั้น สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ อ.อ.ป. เป็นตำแหน่งที่มาจากการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. มีเกณฑ์การประเมิน แนวทางปฏิบัติ และหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. พ.ศ. 2566 และคำสั่ง อ.อ.ป. ที่ 229/2543 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและพนักงานปฏิบัติการของ อ.อ.ป.

สำหรับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ อ.อ.ป. มีสายงานทั้งหมด 13 สายงาน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ ตามคำสั่ง อ.อ.ป. ที่ 76/2565 ลงวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2565 เรื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ อ.อ.ป. เพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงานนั้น ๆ

เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพในสายงานต่าง ๆ ของบุคลากรใน อ.อ.ป.



เมื่อเลื่อนระดับเป็นหัวหน้าส่วน จนถึง ผู้อำนวยการสำนักจะสามารถย้ายไปปฏิบัติงานในสายงานอื่นได้โดยมีเงื่อนไขว่า สายงานใหม่ต้องมีงานใดงานหนึ่งที่เหมือนกับงานที่เคยทำในสายงานเดิม

หมายเหตุ: การเลื่อนขั้นในแต่ละขั้นจะมีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป เช่น อายุงานขั้นต่ำ ต้องผ่านการอบรม หรือ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี เป็นต้น

การจัดการและสิทธิประโยชน์

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความมั่นคงทางการเงินให้แก่บุคลากร โดยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมและเตรียมความพร้อมด้านการเงินสำหรับสมาชิกเมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีการสมทบเงินเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นคงในระยะยาว โดยมีอัตราการสมทบดังนี้

จำนวนปีที่ทำงาน	อัตราส่วนเงินสมทบต่อค่าจ้างต่อเดือน
ไม่เกิน 20 ปี	จ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 9.00
เกินกว่า 20 ปี	จ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 10.00

สวัสดิการ	พนักงาน	พปก.	พสจ.	พปจ.	รายละเอียด
วัดหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์) วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามข้อบังคับ อ.อ.ป ว่าด้วย การปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564
การลา การลาป่วย การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น การลาเพื่อคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาไปช่วยภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร การลาเพื่อทำหมัน การลาเพื่ออุปสมบท หรือการลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาไปต่างประเทศ การลาเพื่อศึกษาหรือฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564
ค่ารักษาพยาบาล	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล พ.ศ. 2565
สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือการศึกษาของบุตร	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือการศึกษาบุตร
สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ	✓	✓			ข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป.

สวัสดิการ	พนักงาน	พปก.	พสจ.	พปจ.	รายละเอียด
สวัสดิการเกี่ยวกับการขอสินเชื่อธนาคารต่าง ๆ	✓	✓			บันทึกข้อตกลงธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอิสลาม
สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยค่าเช่าบ้าน พ.ศ. 2566
สวัสดิการบ้านพักสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยการพักอาศัยในบ้านพักสวัสดิการ อ.อ.ป. พ.ศ. 2545
สวัสดิการรถรับ - ส่ง พนักงาน	✓	✓	✓	✓	
สวัสดิการเงินชดเชย กรณี เลิกจ้าง	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วยการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564
สวัสดิการเกี่ยวกับเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต/ ทุพพลภาพ/สาบสูญ/สูญเสียอวัยวะจากการทำงาน	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วยการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564

สิทธิในการลาคลอดหรือ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร นั้นเป็นสิทธิพื้นฐานที่ในฐานะบุคคลจะสามารถมีได้ อ.อ.ป. เคารพในสิทธิและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอด จึงได้มีการนำประเด็นการลาคลอดมาเป็นหนึ่งในสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท ของ อ.อ.ป. จะได้รับตามข้อบังคับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ว่าด้วยการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2565 หมวดที่ 5 ส่วนที่ 2 ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานหญิง มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยยังคงได้รับเงินเดือนตามปกติ โดยสามารถลาได้ไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุดในช่วงระยะเวลาที่ลา โดยการลาเพื่อคลอดบุตรนั้นสามารถลาได้ตั้งแต่ก่อนวันที่คลอด นอกจากนี้ยังมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อจากการลาคลอดได้ไม่เกิน 150 วัน แต่จะไม่ได้รับค่าจ้างในระยะเวลาดังกล่าว นอกจากนี้ในส่วนผู้ปฏิบัติงานชายนั้นสามารถใช้สิทธิการลาเพื่อไปช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตร โดยให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคลอดบุตร

ระยะเวลาแจ้งเตือนกรณีมีเหตุการณ์เกิดขึ้นกับบุคคล

เรื่อง	ระยะเวลาการแจ้งเตือน
การลาออกจากงาน	กรณี ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างในสัญญาไว้แน่นอนและนายจ้างจะไม่ต่อสัญญาจ้าง นายจ้างจะแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และจ่ายค่าชดเชยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณี เลิกจ้างพนักงาน นายจ้างจะแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และจ่ายค่าชดเชยตาม ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณี พนักงานเกษียณอายุงาน คือ 60 ปี ตามรอบปีงบประมาณ นายจ้างจะออกคำสั่งให้พนักงานพ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ให้พนักงานทราบล่วงหน้า และจ่ายค่าตอบแทนความชอบตาม ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐาน ขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
การลงโทษ	(1) ไล่ออก มีผลตั้งแต่วันที่มีคำสั่งมีผล (2) ให้ออก มีผลตั้งแต่วันที่มีคำสั่งมีผล (3) ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีผลตั้งแต่วันที่มีคำสั่ง (4) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีผลตั้งแต่วันที่มีคำสั่งมีผล (5) ภาคทัณฑ์ มีผลตั้งแต่วันที่มีคำสั่งมีผล
ไม่ต่อสัญญาจ้างงาน	จะแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และจ่ายค่าชดเชยตาม ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
การเลิกจ้างพนักงาน	จะแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และจ่ายค่าชดเชยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
เกษียณอายุงาน	พนักงานจะเกษียณอายุเมื่ออายุ 60 ปีตามรอบปีงบประมาณจะมีการออกคำสั่งให้พนักงานพ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ให้พนักงานทราบล่วงหน้า และจ่ายค่าตอบแทนความชอบตาม ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

แผนการบริหารทุนมนุษย์

กฎหมายระเบียบ/ข้อบังคับ

นโยบาย

สื่อประชาสัมพันธ์

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามบันทึกข้อตกลง ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้กับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งได้รับการจดทะเบียนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและมีผลใช้บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2543 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตกลงกันว่า

1. ในการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ที่มีการยุบรวมหน่วยงาน หากต้องมีการโยกย้ายพนักงานไปอยู่หน่วยงานอื่นใน อ.อ.ป. ให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ แจ้งให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ตั้งผู้แทนมาร่วมพิจารณาก่อนด้วย

2. ผู้แทน อ.อ.ป. กับผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อ.อ.ป. ได้พิจารณาร่วมกันแล้วได้มีข้อตกลงร่วมกันว่า การปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ก่อน

3. อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ไปดำเนินงานหรือไปร่วมประชุม หรือไปร่วมอบรมสัมมนา ดังนี้

3.1 การประชุมหรือการอบรมสัมมนาของคณะกรรมการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3.2 การประชุมหรือการอบรมสัมมนาของคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานอื่น ๆ

3.3 การประชุมหรือการอบรมสัมมนาของคณะกรรมการกลุ่มเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ

3.4 การประชุมหรือการอบรมสัมมนาของกระทรวงแรงงาน

3.5 การประชุมหรืออบรมสัมมนาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

3.6 การประชุมหรืออบรมสัมมนาของสหภาพแรงงาน อ.อ.ป. รวมถึงการประชุมหรือการอบรมสัมมนาที่จัดโดย สหภาพแรงงาน อ.อ.ป. หรือองค์กรอื่น ๆ

3.7 การไปเยี่ยมเยือนสมาชิก สหภาพแรงงาน อ.อ.ป. ที่ปฏิบัติงานตามสำนักพื้นที่ต่าง ๆ รอบนอกปีละ 2 ครั้ง

3.8 การร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางด้านแรงงาน และวันรัฐวิสาหกิจไทย

3.9 เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่ อ.อ.ป. กำหนด โดยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะแจ้งให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ทราบล่วงหน้า และองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เช่น ยานพาหนะพร้อมน้ำมันเชื้อเพลิงและพนักงานขับรถยนต์

4. ในกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนและสมาชิก ฯ ขอให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ แต่งตั้งกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อ.อ.ป. เข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวน ไม่น้อยกว่า 1 คน

5. ผู้แทนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้กับผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พิจารณาร่วมกันแล้ว มีข้อตกลงร่วมกันว่าข้อตกลงหรือมติใด ๆ ที่ได้ตกลงไว้ในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ อ.อ.ป. ให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ รับไปพิจารณา หรือดำเนินการแต่ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของ อ.อ.ป. และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ โดย อ.อ.ป. ได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ประจำปี 2568 ให้มีความสอดคล้องกับ แผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศของตนเองและองค์กร ซึ่งมีเป้าประสงค์ให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในงาน และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการภายใต้ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากร เพิ่มศักยภาพ ขีดความสามารถและสมรรถนะ ที่มุ่งเน้นการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจน อ.อ.ป. ยังคงมุ่งพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ผ่านรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ

ในปี 2568 อ.อ.ป. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการขององค์กร โดยมุ่งเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินโครงการและหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการนำองค์กร

ดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง รวมถึงการส่งผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีผู้เข้าร่วม 188 คน รวม 55 หลักสูตร 6,941 ชั่วโมง

2. การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงาน (Training Roadmap)

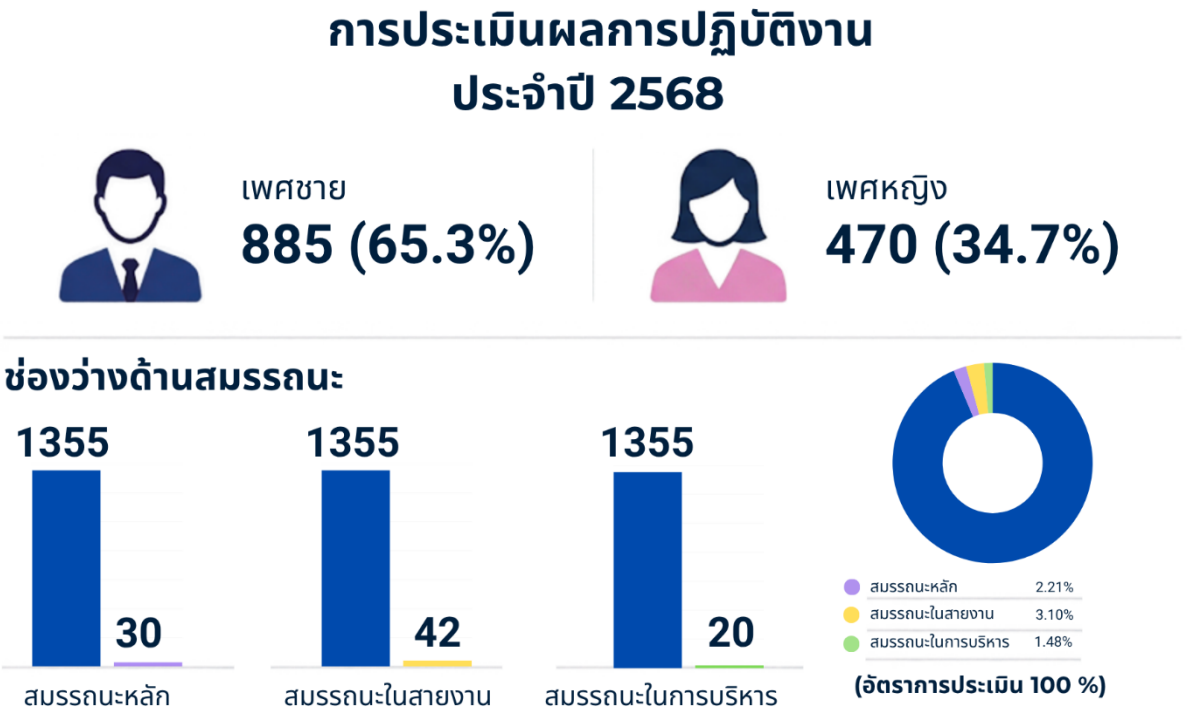
ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและสายงาน ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีผู้เข้าร่วม 2,081 คน รวม 96 หลักสูตร 50,549 ชั่วโมง

3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ดำเนินการจัดการและรวบรวมองค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน จำนวน 110 เรื่อง ครอบคลุมด้านสวนป่า อุตสาหกรรมไม้ การบริหารจัดการองค์กร ความรู้เฉพาะทาง และด้านอื่น ๆ พร้อมคัดเลือกองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice เพื่อแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ภายในองค์กร รวมทั้งจัดสัมมนาวิชาการ อ.อ.ป. ประจำปี 2568 มีผู้เข้าร่วมผ่านระบบออนไลน์ 905 คน

4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

จากการประเมินสมรรถนะบุคลากร ปี 2568 พบช่องว่างด้านสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก 30 คน สมรรถนะในสายงาน 42 คน และสมรรถนะในการบริหาร 20 คน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ



การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายชีพ

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นแนวทางการเติบโตในสายงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพและตำแหน่งสำคัญขององค์กร ตลอดจนการดำเนินงานสอดคล้องกับ แผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ภายใต้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างผลบวกเชิงสังคม กลยุทธ์เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง และกำหนดโครงการพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีโครงการสำคัญ (Flagship) ดังนี้

1. โครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเตรียมความพร้อมดำรงตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น (Successor) มุ่งพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้มีความพร้อมด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคต เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานและรองรับตำแหน่งสำคัญขององค์กร

2. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) มุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ และเตรียมความพร้อมให้สามารถรับผิดชอบภารกิจที่มีความสำคัญต่อองค์กรในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

โครงการ	ผลการดำเนินงาน
1. โครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเตรียมความพร้อมดำรงตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น (Successor)	มีผู้ที่อยู่ในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ทั้งหมด จำนวน 222 คน และมีผู้ที่รายงานผลการพัฒนาศักยภาพเรียบร้อยแล้ว จำนวน 222 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 100 ของเป้าหมายที่กำหนด
2. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ผู้ได้รับคัดเลือกตามโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) ประจำปี 2567 จำนวน 10 คน

ทั้งนี้ ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ

รายการ (ประเภทของพนักงาน)	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	3	-	3
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)	14	1	15
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่า ระดับ 8)	868	469	1,355
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)			
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	23.00		
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)			
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)			

หมายเหตุ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมงต่อคน) คำนวณจากจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมรวมหารด้วยจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดประจำปี 2568

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตามที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดการดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2567 - 2571 ขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดด้านความปลอดภัยฯ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติ 2561 – 2580 และประกาศใช้แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 – 2564

2) แผนบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2568 ของ อ.อ.ป. ยุทธศาสตร์ที่ 6 เพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่ กลยุทธ์ที่ 15 เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

3) แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของ อ.อ.ป. ประจำปี 2564 โดยหัวข้อภัยคุกคามที่ส่งผลต่อธุรกิจหยุดชะงัก อ.อ.ป. (สำนักงานกลาง) ประจำปี 2564 คือ การเกิดเพลิงไหม้

4) ประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรื่อง นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

5) ผลสำรวจความผูกพันองค์กร และผลสำรวจความพึงพอใจ ประจำปี 2567

6) แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปี 2567

เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ อ.อ.ป. และสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย โดยให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อ.อ..ป. ได้ดำเนินการจัดทำแผนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2568 – 2572 และแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2568 เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ ให้มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้ มีรายละเอียดกิจกรรมที่สำนักงานดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรม	เป้าหมาย	หมายเหตุ
1. อบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)	เสริมสร้างความรู้และทักษะในการป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน	ไม่ดำเนินการ
2. อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร)	มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยภายในองค์กร	ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรม 23 คน จำนวนชั่วโมงการอบรม 12 ชั่วโมง
3. อบรมหลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น	เสริมสร้างความรู้และทักษะในการตอบสนองต่อเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรม 49 คน จำนวนชั่วโมงการอบรม 6 ชั่วโมง
4. อบรมหลักสูตรฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	สร้างความพร้อมให้กับผู้เข้ารับการอบรมในกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรม 187 คน จำนวนชั่วโมงการอบรม 3 ชั่วโมง

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การฝึกอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานโดยมุ่งให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ตลอดจนสามารถป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย สุขภาพ และทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน ครอบคลุมทั้งการปฏิบัติงานในสำนักงาน การใช้เครื่องมือและเครื่องจักร การปฏิบัติงานในพื้นที่ป่า ตลอดจนการป้องกันและการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

การดำเนินงานดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างเหมาะสม อันเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และสนับสนุนการดำเนินงานของ อ.อ.ป. อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดย ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการฝึกอบรมและกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแผนงานที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของพนักงานในการป้องกันและตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัยและลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางเข้าอบรมหลักสูตรจำนวน 60 คน และเข้าซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟจำนวน 257 คน

สำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ที่ปฏิบัติงานในระดับภูมิภาคและพื้นที่สวนป่าทั่วประเทศ อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดการฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในรูปแบบภาคสนาม เพื่อให้พนักงานมีทักษะและความพร้อมในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และดำเนินงานในพื้นที่ป่าอย่างปลอดภัย การอบรมประกอบด้วยเนื้อหาเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมความปลอดภัยในการใช้เลื่อยยนต์ และการอบรมการป้องกันอัคคีภัยในพื้นที่ป่าไม้ เป็นต้น โดยมีหัวหน้างานประจำพื้นที่หรือผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการอบรมมาแล้วเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานประจำ

ทั้งนี้ การฝึกอบรมดังกล่าวดำเนินการเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน Forest Stewardship Council (FSC) ซึ่งกำหนดให้องค์กรผู้บริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต้องดูแลความปลอดภัยของแรงงาน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีมนุษยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง

การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันและการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเอง ควบคู่กับการป้องกันและลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลาง หน่วยงานภูมิภาคและพื้นที่ปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ อ.อ.ป. เพื่อส่งเสริมการตรวจคัดกรองสุขภาพและค้นหาความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะเริ่มต้น โดยบุคลากรสามารถนำผลการตรวจไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล

การดำเนินงานที่มีส่วนร่วมกับชุมชน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติงานมาโดยตลอด โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงาน อ.อ.ป. เชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อชุมชนมีความเข้าใจ เห็นคุณค่า และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในทุกระดับ ดังนั้น ในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อ.อ.ป. จึงดำเนินกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลกระทบ การสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใสไปจนถึงการร่วมกันวางแผนและติดตามผล โดยมุ่งหวังให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาไปพร้อมกันทั้งองค์กรและชุมชนในระยะยาว

โดยในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการ “เสริมสร้างคุณค่าชุมชนอย่างยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นหนึ่งในโครงการสำคัญ (Flagship) ตามแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2750) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่รอบเขตปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. สนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน กิจกรรมภายใต้โครงการดังกล่าวครอบคลุมการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านอาชีพการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของ อ.อ.ป. ต่อการจัดการทรัพยากรป่าไม้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่อย่างสมดุลและยั่งยืน

โครงการนี้สะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรควบคู่กับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองต่อหลักความยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการส่งต่อคุณค่าที่เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การดำเนินโครงการดังกล่าวมีชุมชนได้รับประโยชน์ จำนวน 33 ชุมชน จากทั้งหมด 56 ชุมชนสำคัญ รอบสวนป่าทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 58.92 ของชุมชนสำคัญทั้งหมด

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินการ โดยตระหนักถึงความเป็นไปได้ที่กิจกรรมบางประเภทอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อชุมชนในพื้นที่ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม และเพื่อป้องกันและลดโอกาสในการเกิดผลกระทบด้านลบอย่างมีนัยสำคัญต่อชุมชน อ.อ.ป. จึงได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับสวนป่าเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการสื่อสารเชิงรุก พร้อมทั้งจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืนตามมาตรฐาน FSC แนวทางนี้ช่วยส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทของสวนป่าเศรษฐกิจ เห็นถึงประโยชน์ทั้งในมิติเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เป็นการลดช่องว่างระหว่างองค์กรกับชุมชน และเสริมสร้างความไว้วางใจในระยะยาว

โดยในปี 2568 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 9,588 ราย ซึ่งสะท้อนถึงระดับการเข้าถึงชุมชนที่กว้างขวางและความสนใจจากภาคประชาชน รวมถึงผลการประเมินระดับความรู้และความเข้าใจของผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 4,783 ราย โดยมีคะแนนผลการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ตามเกณฑ์การประเมิน

การประเมินดังกล่าวสะท้อนว่า กิจกรรมที่ดำเนินการมีประสิทธิผลในการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญ และสามารถช่วยลดความตึงเครียดหรือข้อกังวลของชุมชนในประเด็นที่อาจเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังคงมุ่งมั่นพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ พร้อมกับติดตามผลการรับรู้ในเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับสังคมโดยรอบ

อ.อ.ป. มุ่งมั่นขับเคลื่อนพันธกิจสำคัญในการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เศรษฐกิจและเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยดำเนินโครงการส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจให้แก่เกษตรกรและชุมชนทั่วประเทศ เพื่อสร้างรายได้ระยะยาว เพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และฟื้นฟูระบบนิเวศ ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจ

โดยในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ ภายใต้การสนับสนุนจากรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรายได้ระยะยาวและเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน อ.อ.ป. ทำหน้าที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ให้คำปรึกษาด้านการวางแผนและปลูกสร้างสวนป่า รวมถึงสนับสนุนงบประมาณแก่ประชาชนผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ การส่งเสริมครอบคลุมพันธุ์ไม้เศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตทั้งแบบไม้โตเร็วและไม้โตช้า อาทิ สัก ประดู่ ยางนา เป็นต้น โดยโครงการนี้กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน 3 ปี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาและดูแลรักษาพื้นที่ปลูกไม้เศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังได้ดำเนินกิจกรรมรับจ้างปลูกป่า เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประชาชนทั่วไปที่ประสงค์จะปลูกสร้างสวนป่าอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการปลูกป่า การฟื้นฟูระบบนิเวศ และการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน กิจกรรมดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมในทุกภาคส่วน ตลอดจนสนับสนุนพันธกิจของ อ.อ.ป. ในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม

ในปี 2568 อ.อ.ป. ดำเนินกิจกรรมรับจ้างปลูกป่า โดยมีเกษตรกรเข้าร่วมโครงการรวมพื้นที่ทั้งสิ้น 1,145.915 ไร่ แบ่งเป็น อ.อ.ป. เหนือบน 4.35 ไร่, ออป.เหนือล่าง 202.00 ไร่, ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ 426.220 ไร่, ออป.กลาง 493.845 ไร่ และ ออป.ใต้ 19.500 ไร่ โดยมีการจัดทำสัญญาว่าจ้างจำนวน 31 สัญญา ครอบคลุมพื้นที่ดำเนินการใน 20 จังหวัดทั่วประเทศ กิจกรรมดังกล่าวนอกจากเป็นการสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในท้องถิ่นแล้วยังเป็นกิจกรรมเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจส่งเสริมความสมดุลทางระบบนิเวศ และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 13 (การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ) และเป้าหมายที่ 15 (การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบกอย่างยั่งยืน) ในมิติการเพิ่มพื้นที่สีเขียว

การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตระหนัก ถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านการแสดง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดย ดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับ โดยดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส มีจริยธรรม ตรวจสอบได้ เคารพต่อสิทธิมนุษยชนและผลประโยชน์ของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พนักงาน ชุมชน ลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนสังคมและ ประเทศชาติ ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตามข้อกฎหมาย หรือข้อกำหนดอื่น ๆ รวมทั้งปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติสากลเป็นมาตรฐานระหว่างประเทศที่กำหนดเพื่อพัฒนา สร้างรากฐานของความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เสริมสร้างให้ อ.อ.ป. มีการแสดง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมใน กระบวนการปฏิบัติ (CSR In Process) ที่มีระบบและมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

จากที่มาดังกล่าวข้างต้น อ.อ.ป. จึงได้จัดทำแผนงานการแสดงความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเป้าประสงค์

1 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สำหรับส่งเสริมการแสดง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน และมีผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

2. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์กร ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ขององค์กร

3. เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และความศรัทธา ให้เกิดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่วไป

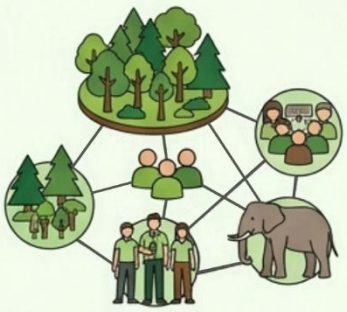
โดยในปี 2568 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการตามแผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม CSR ของ อ.อ.ป. ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ มีความเกี่ยวข้องกับงานด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม CSR ได้แก่

ตำแหน่ง	ข้อกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อน กระบวนทัศน์ใหม่เพื่อรับรอง การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ ด้านสวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหาร จัดการสวนป่าเศรษฐกิจให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุล และบริบาลช้างเลี้ยงของไทย	กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม ฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว เชิงนิเวศสวนป่าเศรษฐกิจ ให้เกิดประสิทธิผล และบริบาลช้างเลี้ยงของไทย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้าง ผลบวกเชิงสังคม	กลยุทธ์ที่ 10 สื่อสารเชิงรุกสู่สังคม อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 11 ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน ที่สำคัญ

สำหรับแผนงานการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ของ อ.อ.ป. ในปี 2568 นี้ ประกอบด้วย 8 กิจกรรม โดยในแต่ละกิจกรรมฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ ดังนี้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม



01 เสริมสร้างการตระหนักรู้สวนป่าเศรษฐกิจ

สร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อสวนป่าเศรษฐกิจ
เป้าหมาย: ประชาชนตระหนักรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากปีฐาน 2566 จำนวน 10,000 ราย

02 พัฒนาท้องถิ่นรอบสวนป่าและสถาบันคชบาลแห่งชาติในพระอุปถัมภ์ฯ

พัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต และส่งเสริมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ พร้อมสร้างความร่วมมือกับชุมชน

03 ปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ

สร้างคิดสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานและชุมชน

ดูแลและบริบาลช่างเลี้ยงของไทย

04 คุ้มครองและอนุรักษ์ช้างไทย ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

05 สนับสนุน (ทุน) การศึกษา

สนับสนุนการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน
และมอบทุนการศึกษาเก่าผู้งรู้/รีดา
รวมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

06 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ช่วยเหลือราษฎร์และชุมชนเมื่อเกิดสาธารณภัย
พร้อมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชนรอบสวนป่า

07 เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร

สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง อ.อ.ป.
กับชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

08 สนับสนุนกิจกรรมอื่น ๆ แก่ชุมชน

สนับสนุนความร่วมมือกับชุมชน
และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อ
สังคมและสิ่งแวดล้อม

ประมวลภาพกิจกรรม

การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ประจำปี 2568

กิจกรรม

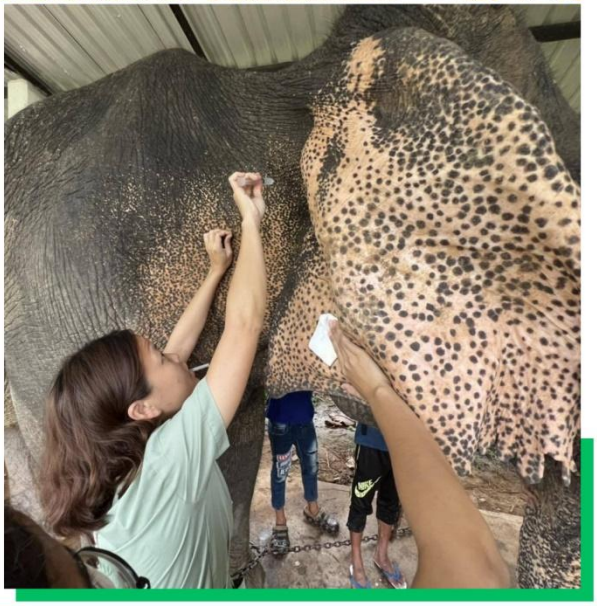
เสริมสร้างการตระหนักรู้สวนป่าเศรษฐกิจ

กิจกรรม

พัฒนาท้องถิ่นรอบสวนป่าและสถาบันคชบาลแห่งชาติ

กิจกรรม
ปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ

กิจกรรม
ดูแลและบริบาลช้างเลี้ยงของไทย



กิจกรรม
สนับสนุน (ทุน) การศึกษา

✱✱

กิจกรรม
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กิจกรรม
เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร

กิจกรรม
ให้การสนับสนุนแก่ชุมชน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

07

ข้อมูลเชิงสถิติ

SUSTAINABILITY STATISTICS

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

ปลูกสร้างสวนป่า
เพิ่มมูลค่า
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อมูลเชิงสถิติ

1. จำนวนพนักงาน

ปี	พนักงาน				พนักงานสัญญาจ้าง				รวม
	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
2568	100	137	680	302	6	11	99	20	1,355
2567	93	131	666	297	12	12	108	10	1,329
2566	88	116	660	291	13	21	122	13	1,324

2. จำนวนคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งในคณะกรรมการของ อ.อ.ป.	ตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อย	ประสบการณ์ภาคธุรกิจ
1	นายจตุพร บุรุษพัฒน์	/		/
2	นางชญานันท์ ภักดีจิตต์	/	/	
3	นางรวีวรรณ ภูริเดช	/	/	
4	นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี	/	/	
5	นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์	/	/	
6	นายอรรถพล เจริญชันษา	/	/	/
7	นายสุรชัย อจลบุญ	/	/	
8	นายยงยุทธ นาควิโรจน์ป	/	/	
9	นายนิกร ศิรโรจนานนท์	/	/	/
10	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก	/	/	
11	นายถาวร ทันใจ	/	/	
12	พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	/	/	/
13	นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์	/	/	/

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งในคณะกรรมการของ อ.อ.ป.	คำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อย	ประสบการณ์ภาคธุรกิจ
14	นายอิสรพงษ์ มากอำไพ	/	/	
15	นายประสิทธิ์ เกิดโต	/	/	
16	นายชาญณรงค์ อินทนนท์	/	/	
17	นายชนุดม เพชรสังข์	/	/	

หมายเหตุ

ลำดับที่ 1 ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายจตุพร บุรุษพัฒน์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 27 มิถุนายน 2568

ลำดับที่ 2 ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางชญานันท์ ภักดีจิตต์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 22 สิงหาคม 2568 – 4 ธันวาคม 2568

ลำดับที่ 3 ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางรวีวรรณ ภูริเดช)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 5 ธันวาคม 2568 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 4 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2568 – 21 สิงหาคม 2568

ลำดับที่ 5 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายนิพนธ์ จำนงสิริศักดิ์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2568 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 6 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายสุรชัย อจลบุญ)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2568

ลำดับที่ 7 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายยงยุทธ นาควิโรจน์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2568 – 22 ตุลาคม 2568

ลำดับที่ 8 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายนิกร ศิรโรจนานนท์)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม 2568 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 9 อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (นายอรรถพล เจริญชันษา)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2566 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 10 ผู้แทนกระทรวงการคลัง (นางสาวสุดท้าย ชัยจันทึก)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2567 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 11 ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายถาวร ทันใจ)
ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – 30 กันยายน 2568

ลำดับที่ 12 นายทศพร ละดาพรพิพัฒน์

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 13 พลตำรวจโท วิวัฒน์ ชัยสังฆะ

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 14 นายอิสรพงษ์ มากอำไพ

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2568 – ปัจจุบัน

ลำดับที่ 15 รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายประสิทธิ์ เกิดโต)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

ลำดับที่ 16 รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 28 ธันวาคม 2568

ลำดับที่ 17 รองผู้อำนวยการรักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายชนุดม เพชรสังข์)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2568 – ปัจจุบัน

3. ปริมาณการใช้พลังงานภายในองค์กร

การใช้พลังงานภายในองค์กร	ปริมาณการใช้พลัง (จิกะจูล)					
	ปี 2568		ปี 2567		ปี 2566	
	หน่วย	หน่วย (จิกะจูล)	หน่วย	หน่วย (จิกะจูล)	หน่วย	หน่วย (จิกะจูล)
1. ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงไม่หมุนเวียนทั้งหมด						
การใช้สำหรับการดำเนินการ						
น้ำมัน Diesel (ลิตร)	12,209.76	444.68	12,661.960	461.15	8,962.770	326.42
น้ำมัน Gasohol 91, E20, E85 (ลิตร)	96.88	3.05	1,003.360	31.59	1,891.950	59.56
2. ปริมาณการใช้พลังงาน						
พลังงานไฟฟ้า	431,882.00	1,554.78	470,745.000	1,694.68	476,654.000	1,715.95
ปริมาณการใช้พลังงานภายในองค์กรสุทธิ	444,188.64	2,002.50	484,410.320	2,187.42	487,508.72	2,101.94

4. ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ	ปี 2568 (tCo_2e)	ปี 2567 (tCo_2e)	ปี 2566 (tCo_2e)	แหล่งข้อมูล
ขอบเขต 1 (Scope 1) ประเภทที่ 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงจากกิจกรรมขององค์การ				
กิจกรรมที่ 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้ที่อยู่กับที่				
1.1) การใช้น้ำมันสำหรับเครื่องจักรกลที่องค์กรเป็นเจ้าของหรือเช่าเหมา	327.55	221.43	252.04	IPCC Vol.2 table 2.2, DEDE
1.2) การเผาไม้เชื้อเพลิง (ชุดเชื่อม/ เครื่องตัดแบบใช้แก๊ส (LPG))	0.72	0.20	0.19	IPCC Vol.2 table 2.2, DEDE LPG 1 litre = 0.54 kg
กิจกรรมที่ 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้ที่มีการเคลื่อนที่				
2.1) การใช้ยานพาหนะ/ เครื่องจักรกลที่ใช้น้ำมันดีเซล/ Gasohol 91/95/ เบนซิน	6,320.36	5,406.72	6,303.48	IPCC Vol.2 table 3.2.1, 3.2.2, DEDE
กิจกรรมที่ 3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) ที่เกิดขึ้นจากการรั่วไหล				
3.1) สารทำความเย็น	16.82	18.85	103.29	IPCC 2013, AR5
3.2) สารดับเพลิง	0.06	0.13	0.04	World Meteorological Org, 2006
กิจกรรมที่ 4 การใช้ปุ๋ยและสารเคมี	1,999.16	2,183.38	1,771.59	Ecoinvent 2.0
ขอบเขต 2 (Scope 2) ประเภทที่ 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน				
กิจกรรมที่ 1 การใช้พลังงานไฟฟ้าของหน่วยงาน	2,059.94	1,936.34	2,506.56	Thai National LCI Database, TIISMTEC-MTEC-NSTDA

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ	ปี 2568 (tCo_2e)	ปี 2567 (tCo_2e)	ปี 2566 (tCo_2e)	แหล่งข้อมูล
				(with TGO electricity 2016-2018)
ขอบเขต 3 (Scope 3) ประเภทที่ 3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ				
กิจกรรมที่ 1 การซื้อวัตถุดิบและบริการ				
1.1) น้ำประปา	43.94	57.20	219.69	Thai National LCI Database, TIISMTEC-MTEC-NSTDA (with TGO electricity 2016-2018)
1.2) กระดาษ A4 และ A3 (สีขาว)	30.68	35.08	27.13	Thai National LCI Database, TIISMTEC-MTEC-NSTDA
รวม	10,799.23	9,859.33	11,184.01	

หมายเหตุ ข้อมูลครอบคลุมหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค โดยคำนวณจากก๊าซเรือนกระจก 7 ชนิด ได้แก่ CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6 และ NF_3

5. ปริมาณของเสีย

การจัดการของเสีย	ปริมาณของเสีย (ตัน)			
	ปี 2568		ปี 2567	
	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่
ปริมาณของขยะรวม				
ขยะอันตราย	0.005	-	0.011	-

การจัดการของเสีย	ปริมาณของเสีย (ตัน)			
	ปี 2568		ปี 2567	
	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่
ขยะที่ไม่เป็นอันตราย	16.524	-	10.554	-
ปริมาณของขยะทั้งหมด	16.529	-	10.565	-
ปริมาณขยะที่นำไปกำจัด				
ขยะอันตราย				
เผา	0.005	-	0.011	-
ฝังกลบ	-	-	-	-
ขยะที่ไม่เป็นอันตราย				
เผา	-	-	-	-
ฝังกลบ	7.708		7.206	-
ปริมาณขยะที่นำไปกำจัดทั้งหมด	7.713		7.217	-
ปริมาณขยะที่นำไปใช้ประโยชน์ใหม่ จำแนกตามประเภทของขยะ				
ขยะอันตราย	-	-	-	-
การเตรียมเพื่อการนำกลับมาใช้ใหม่	-	-	-	-
การรีไซเคิล	-	-	-	-
ขยะที่ไม่เป็นอันตราย	-	-	-	-
การเตรียมเพื่อการนำกลับมาใช้ใหม่	-	-	-	-
การรีไซเคิล	8.816	-	3.337	
ปริมาณขยะที่นำไปใช้ประโยชน์ใหม่ทั้งหมด	8.816	-	3.337	-

หมายเหตุ ขอบเขตของข้อมูลที่รายงานในส่วนนี้ ครอบคลุมเฉพาะการดำเนินงานของหน่วยงานส่วนกลางเท่านั้น ไม่รวมถึงข้อมูลจากหน่วยงานในภูมิภาค ทั้งนี้อยู่ระหว่างปรับปรุงประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล

6. จำนวนพนักงานจ้างใหม่

พนักงาน	หน่วย	ปี 2568		ปี 2567		ปี 2566	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานจ้างใหม่							
จำนวนพนักงานจ้างใหม่	คน	67		53		34	
	เพศ	39	28	34	19	24	10
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.88	2.07	2.56	1.43	1.81	0.76
พนักงานจ้างใหม่ จำแนกตามพื้นที่							
ส่วนกลาง	คน	14		18		13	
	เพศ	4	10	7	11	5	8
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.30	0.74	0.53	0.83	0.38	0.60
ส่วนภูมิภาค	คน	53		35		21	
	เพศ	35	18	27	8	19	2
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.49	1.33	2.03	0.60	1.44	0.15

พนักงาน	หน่วย	ปี 2568		ปี 2567		ปี 2566	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานจ้างใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ							
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	38		37		21	
	เพศ	16	22	21	16	11	10
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.18	1.62	1.58	1.20	0.83	0.76
อายุ 30-50 ปี	คน	29		16		13	
	เพศ	23	6	13	3	13	0
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.70	0.44	0.98	0.23	0.98	0.00
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	0		0		0	
	เพศ	0	0	0	0	0	0
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0	0	0	0	0	0
พนักงานพ้นสภาพ							
พนักงานพ้นสภาพ	คน	42		33		45	
	เพศ	34	8	26	7	32	13
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	

พนักงาน	หน่วย	ปี 2568		ปี 2567		ปี 2566	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.51	0.59	1.96	0.53	2.42	0.98
พนักงานพ้นสถาพ จำแนกตามพื้นที่							
ส่วนกลาง	คน	23		4		8	
	เพศ	18	5	2	2	1	7
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.33	0.37	0.15	0.15	0.08	0.53
ส่วนภูมิภาค	คน	19		29		29	
	เพศ	16	3	24	5	31	6
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.18	0.22	1.81	0.38	2.34	0.45
พนักงานพ้นสภาพ จำแนกตามกลุ่มอายุ							
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	7		4		26	
	เพศ	4	3	1	3	13	13
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.30	0.22	0.08	0.24	0.98	0.98
อายุ 30-50 ปี	คน	11		1		0	
	เพศ	6	5	0	1	0	0

พนักงาน	หน่วย	ปี 2568		ปี 2567		ปี 2566	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.44	0.37	0.00	0.08	0.00	0.00
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	24		28		19	
	เพศ	24	0	25	3	18	1
	จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,355		1,329		1,324	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.77	0.00	1.88	0.23	1.36	0.08

หมายเหตุ พนักงานจ้างใหม่ ได้แก่ พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานสัญญาจ้างปฏิบัติการ

พนักงานพ้นสภาพ ได้แก่ พนักงานลาออกโดยสมัครใจ หรือเลิกจ้าง, การเกษียณอายุ หรือการเสียชีวิตในระหว่างการทำงาน

7. จำนวนการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

กรณีการลา	ปี 2568			ปี 2567			ปี 2566		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1. จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ (คน)	885	470	1,335	879	450	1,329	883	441	1,324
2. จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (คน)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3. จำนวนพนักงานทีกลับมาหลักจากสิ้นสุดระยะการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (คน)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4. จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากสิ้นสุดระยะยเวลาการลา	*	*	*	*	*	*	*	*	*

กรณีการลา	ปี 2568			ปี 2567			ปี 2566		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เพื่อเลี้ยงดูบุตร และยังทำงานต่อหลังจากนั้น 12 เดือน (คน)									
5. อัตราการกลับมาทำงานที่กลับมาทำงานหลังจากระยะเวลาสิ้นสุดลงแล้ว	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6. อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากระยะการลาสิ้นสุดลงแล้ว	*	*	*	*	*	*	*	*	*

หมายเหตุ * ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลในปีดังกล่าว ข้อมูลอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูล

8. ชั่วโมงการฝึกอบรมต่อปี

รายการ (ประเภทของพนักงาน)	ปี 2568			ปี 2567			ปี 2566		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	3	-	3	4	-	4	4	-	4
ผู้บริหาร (ระดับ 9)	14	1	15	14	1	15	13	1	14
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	868	469	1,355	861	449	1,329	865	440	1,324
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)									
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	23.00			23.29			37.28		
ผู้บริหาร (ระดับ 9)									
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)									

หมายเหตุ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมงต่อคน) คำนวณจากจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมรวมหารด้วยจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดประจำปี 2568

9. พนักงานที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพ

พนักงาน	หน่วย	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ							
จำนวนพนักงานได้รับการประเมิน	คน	880	450	884	441	889	442
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	66.17	33.83	66.72	33.28	66.79	32.21
อัตราพนักงานได้รับการประเมิน	คน	880	450	884	441	889	442
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	66.17	33.83	66.72	33.28	66.79	32.21
พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ จำแนกตามประเภท							
สมรรถนะหลัก	คน	30		17		200	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.26		1.28		15.03	
สมรรถนะในสายงาน	คน	20		42		158	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.5		3.17		11.87	
สมรรถนะในการบริหาร	คน	42		22		72	
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	3.16		1.66		5.41	

10. จำนวนผู้ปฏิบัติที่ได้รับการคุ้มครองอาชีวอนามัย

พนักงาน	2568		2567		2566	
	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
ผู้ที่อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ได้รับการทวนสอบโดยหน่วยงานภายใน						
พนักงาน	1,355	100	1,329	100	1,324	100
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงาน	*	*	*	*	*	*
ผู้ที่อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ได้รับการทวนสอบโดยหน่วยงานภายนอก						
พนักงาน	1,355		1,329		1,324	
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงาน	*	*	*	*	*	*

หมายเหตุ

1. ผู้ที่อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ได้รับการทวนสอบโดยหน่วยงานภายใน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผู้ที่อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ได้รับการทวนสอบโดยหน่วยงานภายนอกโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

11. ชั่วโมงการทำงานต่อพนักงานโดยเฉลี่ย

พนักงาน / ปี	2568				2567				2566			
	ต่อวัน (ชั่วโมง)	ต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	ต่อเดือน (ชั่วโมง)	ต่อปี (ชั่วโมง)	ต่อวัน (ชั่วโมง)	ต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	ต่อเดือน (ชั่วโมง)	ต่อปี (ชั่วโมง)	ต่อวัน (ชั่วโมง)	ต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	ต่อเดือน (ชั่วโมง)	ต่อปี (ชั่วโมง)
จำนวนทั้งหมด (คน)	1,355				1,329				1,324			
พนักงาน	10,840	54,200	216,800	2,601,600	10,632	53,160	212,640	2,551,680	10,592	52,960	211,840	2,542,080
จำนวนทั้งหมด (คน)	*				*				*			
ผู้ฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงาน	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

หมายเหตุ

1. ชั่วโมงการทำงานต่อพนักงาน 1 คน อัตราโดยเฉลี่ย ต่อวัน 8 ชั่วโมง, ต่อสัปดาห์ 40 ชั่วโมง, ต่อเดือน 160 ชั่วโมง (จำนวนเฉลี่ย 20 วัน โดยประมาณ), ต่อปี 1,920 ชั่วโมง (จำนวนเฉลี่ย 240 วัน โดยประมาณ)

2. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อผู้ฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงานอยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูล

12. จำนวนการบาดเจ็บที่สามารถบันทึกได้

รายการ	จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บคน	2568		2567		2568	
		ได้รับบาดเจ็บ	เสียชีวิต	ได้รับบาดเจ็บ	เสียชีวิต	ได้รับบาดเจ็บ	เสียชีวิต
การบาดเจ็บและเสียชีวิตที่สามารถบันทึกได้							
ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับบาดเจ็บ	คน	4	0	2	0	0	0
	คน/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	1.54	0	0.78	0	0	0.39
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงาน	คน	*	*	*	*	*	*
	คน/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	*	*	*	*	*	*

หมายเหตุ

1. ปี 2568 มีผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานกรณีถูกสัตว์ทำร้ายและต้องเข้ารับการรักษาตัวเกิน 3 วัน จำนวน 3 ราย โดยมีระยะเวลารักษาตัว 12 วัน 29 วัน และ 4 วัน ตามลำดับ และมีผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บจากสิ่งของมีคม ซึ่งเข้ารับการรักษาตัวไม่เกิน 3 วัน จำนวน 1 ราย โดยมีระยะเวลารักษาตัว 3 วัน

2. ปี 2567 มีผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บจากการถูกสัตว์ทำร้ายและต้องเข้ารับการรักษาตัวเกิน 3 วัน จำนวน 3 ราย โดยมีระยะเวลารักษาตัวรวม 729 วัน

13. จำนวนการเจ็บป่วย

พนักงาน	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
การเสียชีวิตเนื่องจากเจ็บป่วยจากการทำงาน				
ผู้ปฏิบัติงาน	คน	0	0	0
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงาน	คน/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่สามารถบันทึกได้				
ผู้ปฏิบัติงาน	คน	*	*	*
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่พนักงาน	คน/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	*	*	*

หมายเหตุ

1. การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่สามารถบันทึกได้อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูล

14. ความหลากหลายของหน่วยงานกำกับดูแล และพนักงาน

จำนวนสัดส่วนของพนักงาน		คณะกรรมการ	ประเภทพนักงาน						รวมทั้งหมด
			ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	คิดเป็นร้อยละ	ผู้บริหาร (ระดับ 9)	คิดเป็นร้อยละ	ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	คิดเป็นร้อยละ	
จำนวนทั้งหมด		17	3	0.22	15	1.11	1337	98.67	1,355
เพศ	ชาย	13	3	100.00	14	93.33	868	76.345	885
	หญิง	4	0	0.00	1	6.67	469	41.25	470
อายุ	อายุน้อยกว่า 30 ปี	0	0	0.00	0	0.00	171	15.30	174
	อายุ 30 – 50 ปี	3	0	0.00	3	20.00	911	80.12	317
	อายุมากกว่า 50 ปี	14	3	100.00	12	80.00	252	22.16	267
สัญชาติ	ไทย	17	3	100.00	15	100.00	1337	100.00	1355
ผู้พิการ		0	0	0.00	0	0.00	12	0.99	12

หมายเหตุ

1. ข้อมูลคณะกรรมการเป็นข้อมูลที่รวบรวมจากองค์ประกอบของคณะกรรมการตลอดรอบการรายงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 – 30 ธันวาคม 2568 ซึ่งรวมถึงกรณีที่มีการแต่งตั้งหรือพ้นจากตำแหน่งระหว่างรอบการรายงาน

2. จำนวนรวมประเภทพนักงานทั้งหมดไม่รวมจำนวนคณะกรรกมการ

11. อัตราส่วนของเงินเดือนขั้นพื้นฐาน และค่าตอบแทนของผู้หญิงต่อผู้ชาย

รายการ	เงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง	จำนวนคน	เงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานเพศชาย	จำนวนคน	เงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง:ชาย	จำนวนคน
อัตราส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	28,150.40	470	26,423.54	885	1.07:1	1,335
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	-	-	90,790.00	3	0	3
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)	57,830.00	1	76,344.29	14	0.76:1	15
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	28,078.12	469	35,295.90	868	0.80:1	839

12. อัตตราส่วนค่าตอบแทนรวมประจำปีสำหรับบุคลลที่ได้รับค่าตอบแทนสูงสุดขององค์กร

รายการ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
1. อัตราส่วนค่าตอบแทนรวมประจำปีของบุคคลที่มีรายได้สูงสุดขององค์กรต่อค่าตอบแทนรวมประจำปีเฉลี่ยสำหรับพนักงานทั้งหมด (ไม่รวมบุคคลที่มีรายได้สูงสุด	3.87:1	3.89:1	3.85:1
2. อัตตราส่วนของร้อยละการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนรวมประจำปีของบุคคลที่มีรายได้สูงสุดขององค์กรต่อร้อยละการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยของค่าตอยแทนรวมประจำปีสำหรับพนักงานทั้งหมด (ไม่รวมบุคคลที่มีรายได้สูงสุด)	0.89:1	1.21:1	*

หมายเหตุ: อัตราส่วนดังกล่าวคำนวณจากข้อมูลเงินเดือนประจำปีของบุคลากร โดยยังไม่รวมค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณมีขอบเขตเฉพาะข้อมูลเงินเดือน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

SUSTAINABILITY REPORT 2025

08

ดัชนีสารบัญตามมาตรฐาน

GRI CONTENT INDEX

เศรษฐกิจ ECONOMY | สิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT | สังคม SOCIAL | ธรรมาภิบาล GOVERNANCE

ปลูกสร้างสวนป่า
เพิ่มมูลค่า
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
2568
SUSTAINABILITY REPORT 2025

GRI Content index

Statement of use

Forest Industry Oganization has reported the information cited in this GRI Content Index for the period from 1 January 2025 to 31 December 2025 with reference to the GRI Standards.

GRI used

GRI 1 : Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	5-9				
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	5,7				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	7				
	2-4 Restatements of information	7				
	2-5 External assurance	7				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	18-29,31	B.ii, B.iii, C, D	Information unavailable	F.I.O does not have the information required under Requirement	

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
					B.ii, B.iii, C, D available for the current reporting period.	
	2-7 Employees	191-192, 221	B.iv, B.v, C	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period.	
	2-8 Workers who are not employees	-	A, B, C	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period.	
	2-9 Governance structure and composition	80-88, 94-97				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	88-89, 101				
	2-11 Chair of the highest	80-88, 94-97				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	governance body					
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	103-109				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	94-98				
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	7, 40-42, 103-109				
	2-15 Conflicts of interest	81-84				
	2-16 Communication of critical concerns	104-109, 112-114				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	86-87, 93				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest	100				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	governance body					
	2-19 Remuneration policies	98-100	A.iv, A.v, B	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period.	
	2-20 Process to determine remuneration	98-100				
	2-21 Annual total compensation ratio	237				
	2-22 Statement on sustainable development strategy	2,40				
	2-23 Policy commitments	103-109	B, C, D, E, F	Information unavailable	The information currently available is insufficient to fully meet the requirements of this disclosure.	

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	2-24 Embedding policy commitments	103-109	A.iii, A.iv	Information unavailable	The information currently available is insufficient to fully meet the requirements of this disclosure.	
	2-25 Processes to remediate negative impacts	112-114	C, D, E	Information unavailable	The information available is not sufficiently complete to meet the requirements of this disclosure.	
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	114-115				
	2-27 Compliance with laws and regulations	112	C, D	Information unavailable	The organization has not yet established a formal methodology for determining significant instances of non-	

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
					compliance for the reporting period.	
	2-28 Membership associations	-	A	Information unavailable	The information available is not sufficiently complete to meet the requirements of this disclosure	
	2-29 Approach to stakeholder engagement	62-78				
	2-30 Collective bargaining agreements	201-202	A, B	Information unavailable	The information available is not sufficiently complete to meet the requirements of this disclosure.	
Marerial Topics						
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	39-52				
	3-2 List of material topics	52-53				
	3-3 Management of material topics	54-61				
Economic performance						

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	125-141				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	126-131				
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	-	A	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period.	
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	-	A, B, C, D	Information unavailable	The information available is not sufficiently complete to meet the requirements of this disclosure	
	201-4 Financial assistance received from government	-	A, B, C	Information unavailable	The information currently available is insufficient to fully meet the requirements of this disclosure	

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Anti-corruption						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	109-115				
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations for risks related to corruption	112				
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	110-11	A, B, C	Information unavailable	The information currently available is insufficient to fully meet the requirements of this disclosure.	
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	112				
Materials						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	A, B, C, D, E, F	Information unavailable	The organization does not currently have a comprehensive data collection system for this information, resulting in insufficient	
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	-	A			
	301-2 Recycled input materials used	-	A			
	301-3 Reclaimed	-	A, B			

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	products and their packaging materials				data for reporting.	
Energy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	166-174				
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	166-170, 223				
	302-2 Energy consumption outside of the organization	166-170, 221				
	302-3 Energy intensity	-	A, B, C, D	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period.	
	302-4 Reduction of energy consumption	172-174				
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	-	A, B, C	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current	

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
					reporting period	
Biodiversity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	143-145, 147-165				
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	145-154,				
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	145-156, 158-165				
	304-3 Habitats protected or restored	149-154				
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	149-154, 158-165				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Emissions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	181-186				
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	181-183, 224-225				
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	181-183, 224-225				
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	181-183, 224-225				
	305-4 GHG emissions intensity	181-183, 224-225				
	305-5 Reduction of GHG emissions	181-183, 224-225				
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-	A, B, C, D	Not applicable	The requirement is not applicable to the organization because the relevant activities are not undertaken as part of its operations	
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	-	A, B, C			

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Waste						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	166-170				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	170	A.ii	Information unavailable	The information currently available is insufficient to fully meet the requirements of this disclosure	
	306-2 Management of significant waste-related impacts	176-179				
	306-3 Waste generated	225-226				
	306-4 Waste diverted from disposal	225-226				
	306-5 Waste directed to disposal	225-226				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Employment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	187-201				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	190-193, 226-230				
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	197-201				
	401-3 Parental leave	230-231	C, D, E	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period.	
Labor/management relations						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	200-201				
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding	200-201	B	Information unavailable	The information available is not sufficiently	

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	operational changes				complete to meet the requirements of this disclosure.	
Occupational health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	207-210				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	207-208				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	208				
	403-3 Occupational health services	-	A	Information unavailable	The information available is not sufficiently complete to meet the requirements of this disclosure.	
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	-	A,B	Information unavailable		
	403-5 Worker training on occupational	209-210				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	health and safety					
	403-6 Promotion of worker health	210				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	-	A	Information unavailable	The information available is not sufficiently complete to meet the requirements of this disclosure.	
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	233	A.i, Aii, Aii	Information unavailable		
	403-9 Work-related injuries	234-236	B, C	Information unavailable		
	403-10 Work-related ill health	234-236	B, C	Information unavailable		
Training and education						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	203-207				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	207				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	188-189, 204-206				
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	205				
Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	88-92,				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	88, 237				
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	238				
Non-discrimination						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	A, B, C, D, E, F	Information unavailable	The organization does not currently have a comprehensive data collection	
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	-	A, B			

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
					system for this information, resulting in insufficient data for reporting.	
Freedom of association and collective bargaining						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	A, B, C, D, E, F	Information unavailable	The organization does not currently have a comprehensive data collection system for this information, resulting in insufficient data for reporting.	
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	-	A, B			
Child labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	A, B, C, D, E, F	Information unavailable	The organization does not currently have a comprehensive data collection system for this information, resulting in insufficient data for reporting.	
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	-	A, B, C			

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Human right assessment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	A, B, C, D, E, F	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period	
GRI 412: HUMAN RIGHTS ASSESSMENT 2016	GRI 412-1: Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	-	A			
	GRI 412-2: Employee training on human rights policies or procedures	-	A, B			
	GRI 412-3: Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	-	A, B			
Local communities						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	211-219				

GRI STANDARD/ OTHERSOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	211-214	A.i, A.ii, A.iii, A.vii, A.viii	Information unavailable	The required information has not yet been systematically collected for the current reporting period	
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	215-219				

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

อ.อ.ป.

ปลูกสร้างสวนป่า เพิ่มมูลค่า สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน

2568

SUSTAINABILITY REPORT 2025