



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
Forest Industry Organization

ปลูกสังคม ปลูกสิ่งแวดล้อม ป็นคุณค่า ป็นความยั่งยืน

รายงานยั่งยืน
ของ อ.อ.ป.

ประจำปี 2567



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารจากผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	1
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	4
เกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	9
ธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	10
ธุรกิจป่าไม้	10
ธุรกิจอุตสาหกรรมไม้	15
ธุรกิจบริการ	17
การบริหารจัดการป่าไม้เพื่อความยั่งยืน	22
กลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Strategy)	
การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.	27
โครงสร้างผู้รับผิดชอบด้านความยั่งยืนขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	28
บทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.	28
นโยบายการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ และความสอดคล้องต่อเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืน (SDGs)	30
การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Topics)	32
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนประจำปี 2567	34
การบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	49
โครงการสำคัญ (Flagship)	57
การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement Procedure)	
การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	59
กระบวนการดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	64
โครงสร้างการดำเนินงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	65
นโยบายด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	66
การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	71
การสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	73
การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	77
การสร้างความผูกพัน/ การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	78
ฐานข้อมูลเพื่อมุ่งเน้น/ บริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	82
ช่องทางการรับฟังลูกค้า	83

นโยบายกฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	85
การพัฒนาบุคลากรด้านการตลาดและลูกค้า	86
ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Responsibility)	
การใช้ทรัพยากรและพลังงาน	88
ปัจจัยนำเข้าที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	89
นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม	90
การใช้พลังงานภายในองค์กร	91
การบริหารจัดการขยะและน้ำเสีย	93
ความหลากหลายทางชีวภาพ	100
ผลกระทบที่สำคัญของกิจกรรมต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	107
การอนุรักษ์และฟื้นฟูถิ่นที่อยู่อาศัยทางธรรมชาติ	109
การดำเนินโครงการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและฟื้นฟูถิ่นอาศัยธรรมชาติ	111
คุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Values: HCVs)	113
ประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ Eco-efficiency	121
การประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจของ อ.อ.ป.	122
ผลการดำเนินงาน และการติดตามประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	125
การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	127
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	130
นโยบายจ่ายค่าตอบแทน	131
อัตราส่วนเงินเดือน และค่าตอบแทนขั้นพื้นฐานของบุคลากร	133
การประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนการเจริญเติบโตในสายงาน	134
สวัสดิการของพนักงานและลูกจ้าง อ.อ.ป.	135
ระยะเวลาจ้างเหมากรณีมีเหตุการณ์เกิดขึ้นกับบุคคล	138
แผนการผูกพัน ผลประโยชน์ และแผนเกษียณ อายุราชการ	139
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	140
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	141
ข้อมูลพนักงานของ อ.อ.ป.	142
การอบรมพนักงาน และลูกจ้าง อ.อ.ป.	147
หลักสูตรการอบรมและพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน	148
อาชีพอนามัย และความปลอดภัย	150

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	152
การฝึกอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	153
การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร	157
การดำเนินงานที่มีการมีส่วนร่วมกับชุมชน	159
การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	164
ธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Governance Responsibility)	
โครงสร้างและธรรมาภิบาล	169
รายชื่อคณะกรรมการ อ.อ.ป.	171
คณะกรรมการชุดย่อยหรือคณะอนุกรรมการชุดย่อยเพื่อกำกับดูแลกิจการที่ดี	175
การแต่งตั้งคณะกรรมการ อ.อ.ป.	178
กรรมการโดยคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง	179
การคัดเลือกคณะกรรมการ อ.อ.ป.	181
สมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น Skill Matrix	182
ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix)	184
การประเมินผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหาร	184
นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	185
นโยบายและผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน	186
การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	188
การจัดการข้อร้องเรียน	193
ขั้นตอนการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน	194
ความโปร่งใสทางการเงิน	197
ข้อมูลเชิงสถิติ	199
ดัชนีสารบัญตามมาตรฐาน GRI (GRI Content index)	213



สารจากผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีการกำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานเพื่อบูรณาการเป็น “องค์กรที่สร้างสมดุลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน” (Sustainable Stakeholder Balancing) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการขยายธุรกิจไปสู่ขั้น พร้อมกับการสร้างผลเชิงบวกต่อชุมชน ให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมให้รองรับ สังคมคาร์บอนต่ำอย่างเต็มรูปแบบ ควบคู่กับอนุรักษ์และสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ชุมชนและประชาชน รวมถึงบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดมูลค่าทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมป่าไม้ มีการดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาขาทรัพยากรธรรมชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งในปี 2567 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำนวน 9 โครงการ/ กิจกรรม ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างการตระหนักรู้สวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน บทบาทหน้าที่ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ในด้านการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจ และส่งเสริมเกษตรกรปลูกบำรุงไม้เศรษฐกิจ จำเป็นที่จะต้องขับเคลื่อนการตระหนักรู้ ด้านสวนป่าเศรษฐกิจเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจให้กับประเทศ ยกย่องความตระหนักรู้ และการมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปลูกไม้เศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การเพิ่มพื้นที่สีเขียวโดยเฉพาะพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ

2. โครงการพัฒนาสินทรัพย์ เพื่อให้ธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เติบโตและทันสมัยไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ของการตลาดซึ่งจะต้องมีการพัฒนาและเพิ่มธุรกิจรูปแบบใหม่

3. โครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวจากสวนป่าเศรษฐกิจ

1) กิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกบำรุงไม้เศรษฐกิจ ขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็น เศรษฐกิจ และสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยเป็นการส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ สามารถตอบสนองความต้องการใช้ไม้ภายในประเทศ และชุมชนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2) กิจกรรมรับจ้างปลูกป่าเศรษฐกิจ ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวตามนโยบายป่าไม้แห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ



4. โครงการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Forestry Lodge) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ที่มุ่งเน้นการสร้างหลากหลายด้านการท่องเที่ยว และรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับ และเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง มีเป้าหมายดังนี้

1) การท่องเที่ยวไทย เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

2) การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศ และมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น จึงเป็นหน้าที่ที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในสวนป่า เพื่อรองรับการท่องเที่ยวในระดับประเทศ และการสร้างรายได้จากการบริการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าต่อการลงทุนต่อไป

5. โครงการขยายผลคาร์บอนเครดิตสู่สังคม โมเดลเศรษฐกิจ BCG เป็นกลไกขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศรูปแบบใหม่ ที่มุ่งเน้น “การเติบโตที่มีคุณภาพ” สร้างความสมดุลของเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-base economy) การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม (Inclusive growth) การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการอบรมเกษตรกรเรื่องคาร์บอนเครดิต, ส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจในที่ดินกรรมสิทธิ์ โดยมุ่งหวังให้เกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ และเข้าโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจ T-VER มีส่วนร่วมในการมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ และสร้างรายได้ จากการจำหน่ายคาร์บอนเครดิต

6. โครงการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การจัดทำนโยบายคุณภาพองค์กร เป็นการจัดระบบและวินัยในการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งคุณค่าในกระบวนการทำงานในทุกขั้นตอน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านการบริหารองค์กร การบริหารการผลิต การบริหารการตลาดเป็นระบบการจัดการที่ร่วมมือกันของพนักงานทั่วทั้งองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพในทุกระดับขององค์กร

7. โครงการเสริมสร้างคุณค่าให้ชุมชนที่สำคัญ การสร้างผลบวกเชิงสังคม โดยเฉพาะใช้องค์ความรู้ขององค์กรช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนถือเป็นหน้าที่ที่รัฐวิสาหกิจจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน

8. โครงการขับเคลื่อนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้สู่องค์กรดิจิทัล การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผน และเป็นระบบจนพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ โดยลักษณะของการบริการสาธารณะ จะอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ให้บริการ ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถเข้าใช้บริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพพื้นที่ และภาษา เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการสร้างบริการของภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ



ณ จุดเดียว ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคล และความมั่นคงของชาติผ่านการจัดเก็บรวบรวม และแลกเปลี่ยนอย่างมีมาตรฐานให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยไซเบอร์ และข้อมูลรวมไปถึงการสร้างแพลตฟอร์มในการสร้างบริการภาครัฐ เพื่อให้ภาคเอกชนหรือนักพัฒนาสามารถนำข้อมูลและบริการ ของภาครัฐไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมบริการ และสร้างรายได้ให้กับระบบเศรษฐกิจต่อไป

9. โครงการพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) คือ การดำเนินการค้นหาบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ มีผลการปฏิบัติงานสูง ในปัจจุบันและมีศักยภาพในการทำงานสูงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการให้คนเก่งหรือคนที่มีความรู้ ความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม และพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะ และประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวางระบบ เตรียมความพร้อม เพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่เป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดความพร้อมและความต่อเนื่องในด้านการบริหารจัดการหากตำแหน่งสำคัญดังกล่าวเกิดว่างลง ในอนาคตข้างหน้า การวางแผนสืบทอดตำแหน่งจะเป็นหลักประกันในการดำรงไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพ สำหรับภารกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ในอนาคต

นายประสิทธิ์ เกิดโต

รองผู้อำนวยการ

รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

รายงานการพัฒนาความยั่งยืนขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ประจำปี 2567 ฉบับนี้ เป็นรายงานความยั่งยืน ฉบับที่ 2 ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานสากลขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล Global Reporting Initiative (GRI) เพื่อเปิดเผยการดำเนินงานด้านความยั่งยืนประจำปีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายปี ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2567 ซึ่งเป็นกรอบรายงานเดียวกันกับรายงานประจำปีของ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยใช้แนวทางการเปิดเผยข้อมูล ตาม GRI Standard 2021 ‘In accordance’ requirement โดยในรายงานฉบับนี้ได้เพิ่มเติมการนำมาตรฐาน GRI 304: Biodiversity 2016 สำหรับการเปิดเผยข้อมูลการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และ GRI 306: Waste 2022 สำหรับการบริหารจัดการของเสียจากการดำเนินงาน เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจที่สำคัญขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

นอกจากนี้ เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้เชื่อมโยงผลการดำเนินงานที่สำคัญของข้อมูล ในรายงานฯ กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ตามที่ได้แสดงไว้ในรายงานฉบับนี้



ขอบเขตของการรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567

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

ลำดับที่	สำนัก	GRI 302-1	GRI 304	GRI 305-1	GRI 305-2	GRI 305-3	GRI 306-3	GRI 306-4	GRI 306-5	GRI 401	GRI 403-9	GRI 403-10	GRI 404-3	GRI 405-1
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)



การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน

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

การจัดเรียงข้อมูลใหม่

ในการรายงานความยั่งยืนของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567 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) และ ออป.กลาง ตั้งอยู่ เลขที่ 76 อาคารถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10100 และมีสำนักงานของ ออป.ภาค ตั้งอยู่ตามภูมิภาค โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ออป.เหนือบน ออป.เหนือล่าง และ สถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ ตั้งอยู่ในจังหวัดลำปาง ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น และออป.ใต้ ตั้งอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิสัยทัศน์ อ.อ.ป. (FIO Vision)

สร้างสรรค์สวนป่าเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน (Create forest plantations for sustainability)

พันธกิจ (FIO Missions)

1. ขับเคลื่อนกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านสวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ พัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมไม้ พัฒนาธุรกิจคาร์บอนเครดิตจากภาคป่าไม้ และสร้างกลไกการตลาดไม้เศรษฐกิจ รวมถึงการใช้ประโยชน์ที่ดิน
3. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์บริบาลช้างไทย
4. เพิ่มผลผลิตทั่วทั้งองค์กร และผลกระทบจากการดำเนินงานสู่สังคม
5. สร้างการรับรู้เชิงบวกสู่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในบริบทเชิงพื้นที่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยใช้สวนป่าเศรษฐกิจเป็นฐาน และเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงาน เอกชน และชุมชนเข้าด้วยกัน
6. บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาลพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญมีจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ปลูก คุณธรรม มุ่งเน้นในการบริหารและจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และอดทน	ปลูก คุณภาพ สร้างสรรค์ และส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศในทุกกระบวนการด้วยบุคลากรมืออาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขัน
ค่านิยม อ.อ.ป. “ปลูก ปลูก ชัน ชัน”	
ปัน คุณค่า ยกระดับองค์ความรู้เทคโนโลยี สร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่า สืบสานทรัพยากร และส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ปัน ความยั่งยืน แบ่งปัน อันสืบความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดใหม่ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้สอดคล้องกับหลักการด้านดูแลกิจการที่ดี

H Harmonization ทำงานเป็นทีม	A Accountability ปฏิบัติงานด้วยความสามารถ	P Positive Thinking มีทัศนคติเชิงบวก
วัฒนธรรม “HAPPYs” ชีวิตที่มีความสุขทั่วทุกภาคส่วน		
P People Centric การทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน	Y Young at Heart กระตือรือร้น	S Social Contribution ส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ชุมชน



ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ค่านิยมองค์กร : ปลกคุณธรรม ปลกคุณภาพ ปั่นคุณค่า ปั่นความยั่งยืน

ค่านิยม	คำจำกัดความ
ปลกคุณธรรม	มุ่งมั่นในการบริหารและจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และอดทน
ปลกคุณภาพ	สร้างสรรค์และส่งมอบผลผลิตและบริการที่เป็นเลิศทุกกระบวนการ ด้วยบุคลากรมืออาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขัน
ปั่นคุณค่า	ยกระดับองค์ความรู้ เทคโนโลยีสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่า สินทรัพย์ความรู้ และส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ปั่นความยั่งยืน	แบ่งปัน ขับเคลื่อนความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนววิถีใหม่ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง กับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

วัฒนธรรมองค์กร: “HAPPYs” ชีวิตที่มีความสุขทั่วทุกภาคส่วน

วัฒนธรรม	คำจำกัดความ
H: Harmonization	ทำงานเป็นทีม
A: Accountability	ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
P: People Centric	การทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน
P: Positive Thinking	มีทัศนคติเชิงบวก
Y: Young at Heart	กระตือรือร้น



เกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.)

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

ต่อมารัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. ปี 2499 กำหนดให้ อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจ เมื่อวันที่ 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 และธุรกิจที่ต่อเนื่องคล้ายคลึงกันรวมทั้งอุตสาหกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้องด้วยไม้หรือของป่า
3. ปลูกสร้างสวนป่า คุ้มครองรักษาป่าไม้ และบูรณะป่าไม้เพื่อประโยชน์แก่การทำไม้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเองหรือเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือรัฐ
4. วิจัย ค้นคว้า และทดลองเกี่ยวกับผลิตผลและผลิตภัณฑ์ในด้านอุตสาหกรรมไม้
5. ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การปลูกฝังทัศนคติและความสำนึกในการคุ้มครองดูแลรักษาบูรณะ และพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งการอนุรักษ์และบริหารช้างเลี้ยงของไทย ตลอดจนดำเนินการกิจการเกี่ยวกับการจัดหาที่พัก การอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการในกิจการที่เกี่ยวกับการทัศนอาหร หรือกิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการดังกล่าว
6. ดำเนินธุรกิจ หรือกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ อ.อ.ป.

ปัจจุบัน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจ ทั้งสิ้น 1.066 ล้านไร่ และมีผลผลิตซึ่งเป็นรายได้หลักขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ นอกจากการดำเนินงานเชิงธุรกิจสร้างรายได้ให้แก่อรัฐแล้วยังได้สนับสนุนและสนองนโยบายของรัฐในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ



งานบริการเชิงสังคม โดยเฉพาะการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม การส่งเสริมด้านการปลูกป่าเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ช้างไทย และสร้างอาชีพให้แก่ชุมชนโดยรอบสวนป่า ฯลฯ

ธุรกิจของ อ.อ.ป.

ในปัจจุบัน อ.อ.ป. ได้มีการดำเนินธุรกิจที่เป็นการตอบสนองความต้องการของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และรักษารายได้ขององค์กรไว้โดยสามารถจัดกลุ่มได้ ดังนี้

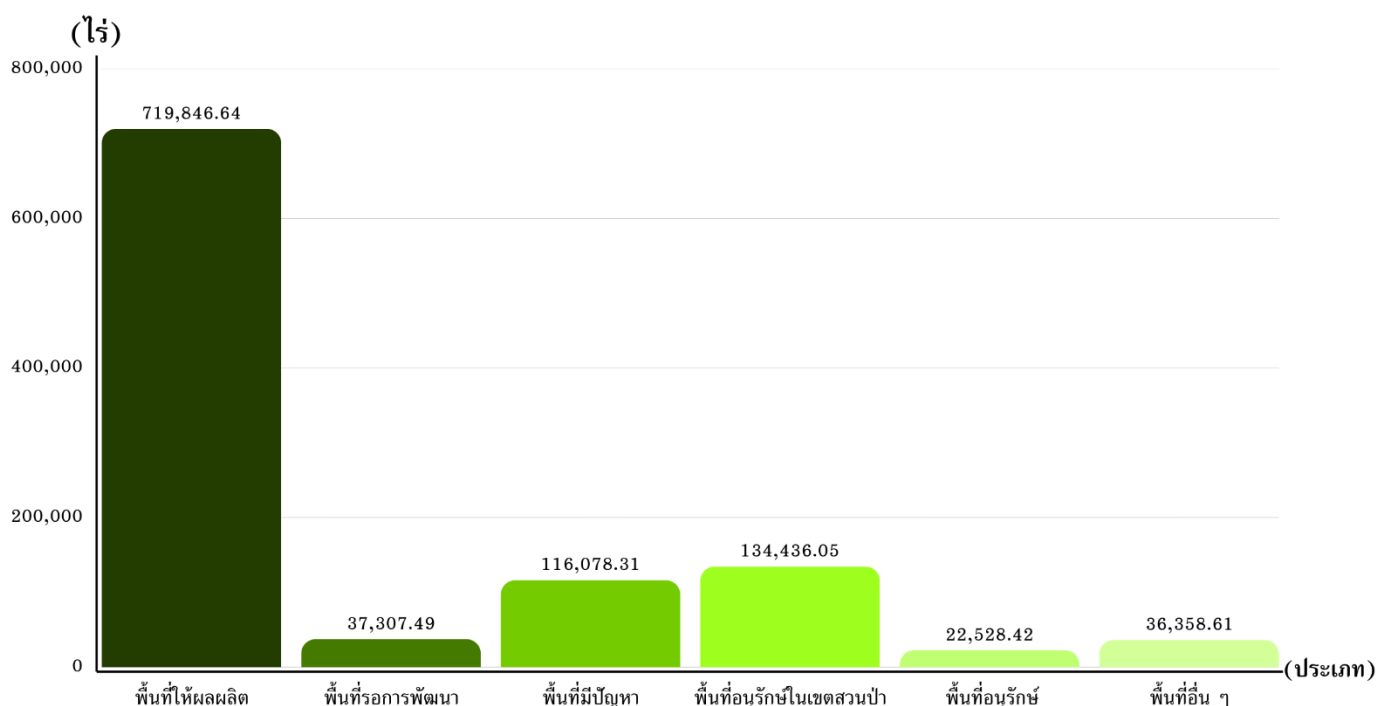
1. ธุรกิจป่าไม้

การผลิตไม้จากสวนป่าเศรษฐกิจของ อ.อ.ป. นั้นเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ที่สุดของประเทศ โดย อ.อ.ป. มีพื้นที่สวนป่าเศรษฐกิจประมาณ 1.066 ล้านไร่ จำนวน 239 สวนป่า โดยมีการแบ่งประเภทของสวนป่าตามลักษณะเงินลงทุน และวัตถุประสงค์การส่งมอบพื้นที่จากรัฐแบ่งเป็น 6 แผนงาน โดยมีชนิดไม้หลักอยู่ 3 ชนิด คือ ไม้สัก ไม้ยาลิปลัด และไม้ยางพารา นอกจากนั้นเป็นไม้กระยาเลยชนิดต่าง ๆ เช่นพะยุง ประดู่ ตะเคียนทอง แดง เป็นต้น

การบริหารจัดการสวนป่าเศรษฐกิจของ อ.อ.ป. จำนวน 239 สวนป่า พื้นที่รวมจำนวน 1.066 ล้านไร่ ดังนี้

1) พื้นที่ทั้งหมดของ อ.อ.ป. จำแนกตามประเภท ปี 2567

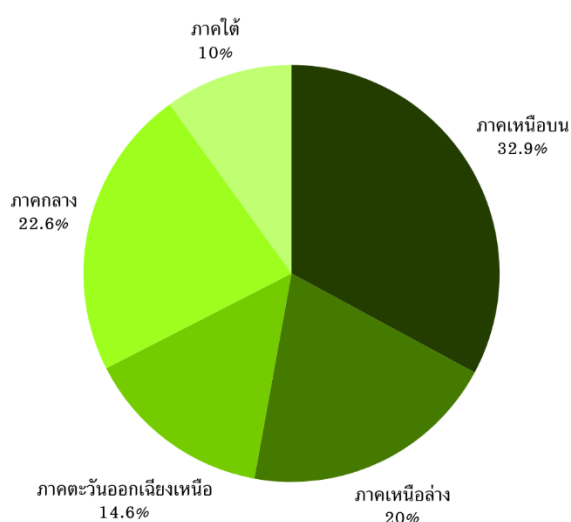
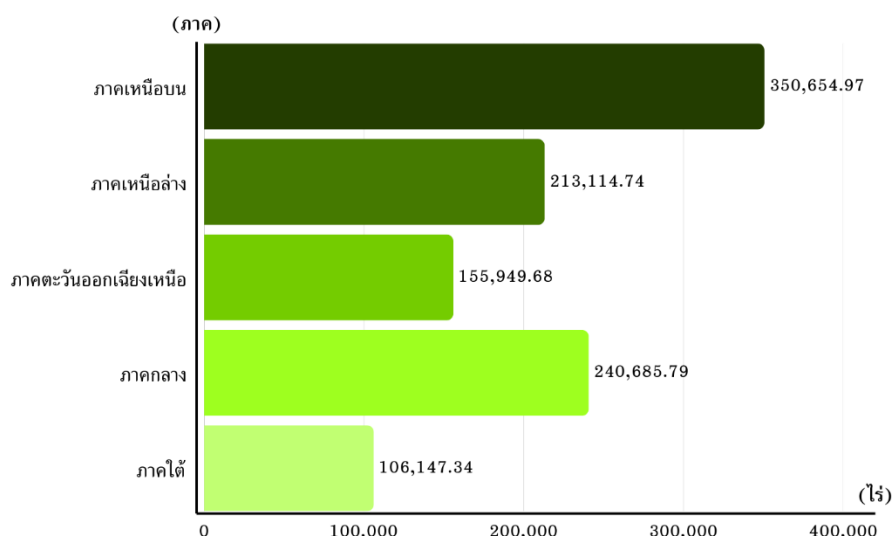
พื้นที่ให้ผลผลิต	จำนวน 719,846.64	ไร่
พื้นที่รอการพัฒนา	จำนวน 37,307.49	ไร่
พื้นที่มีปัญหา	จำนวน 116,078.31	ไร่
พื้นที่อนุรักษ์ในเขตสวนป่า	จำนวน 134,436.05	ไร่
พื้นที่อนุรักษ์	จำนวน 22,528.42	ไร่
พื้นที่อื่น ๆ	จำนวน 36,358.61	ไร่





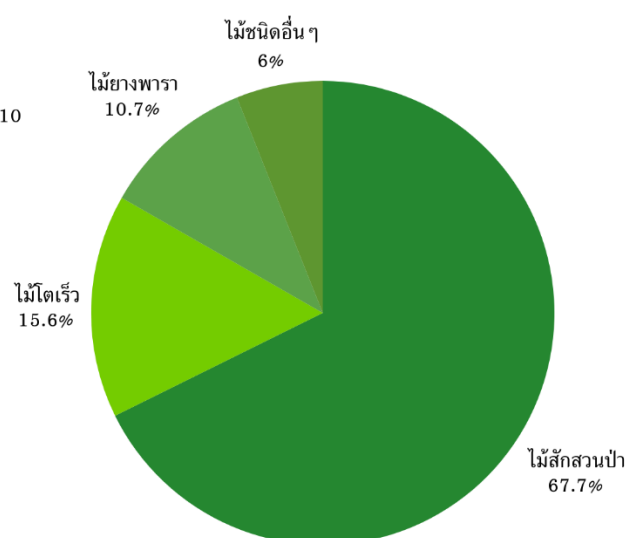
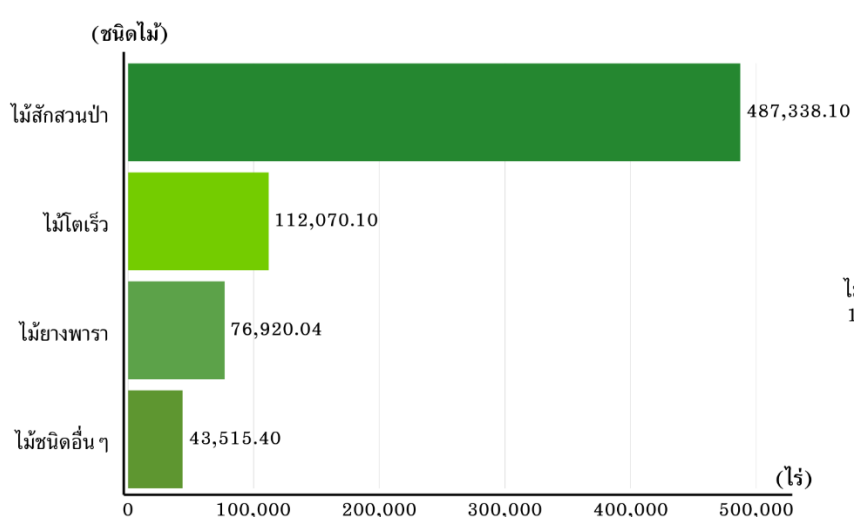
2) ขนาดพื้นที่ของ อ.อ.ป. จำแนกรายภาค

ภาคเหนือบน	จำนวน 57 สวนป่า	พื้นที่ 350,654.97	ไร่
ภาคเหนือล่าง	จำนวน 39 สวนป่า	พื้นที่ 213,114.74	ไร่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน 80 สวนป่า	พื้นที่ 155,949.68	ไร่
ภาคกลาง	จำนวน 32 สวนป่า	พื้นที่ 240,685.79	ไร่
ภาคใต้	จำนวน 31 สวนป่า	พื้นที่ 106,147.34	ไร่



3) พื้นที่ปลูกไม้เศรษฐกิจของ อ.อ.ป. จำแนกตามชนิดไม้

ไม้สักสวนป่า	จำนวน 487,338.10	ไร่
ไม้โตเร็ว	จำนวน 112,070.10	ไร่
ไม้ยางพารา	จำนวน 76,920.04	ไร่
ไม้ชนิดอื่น ๆ	จำนวน 43,515.40	ไร่





1.1 ไม้สัก

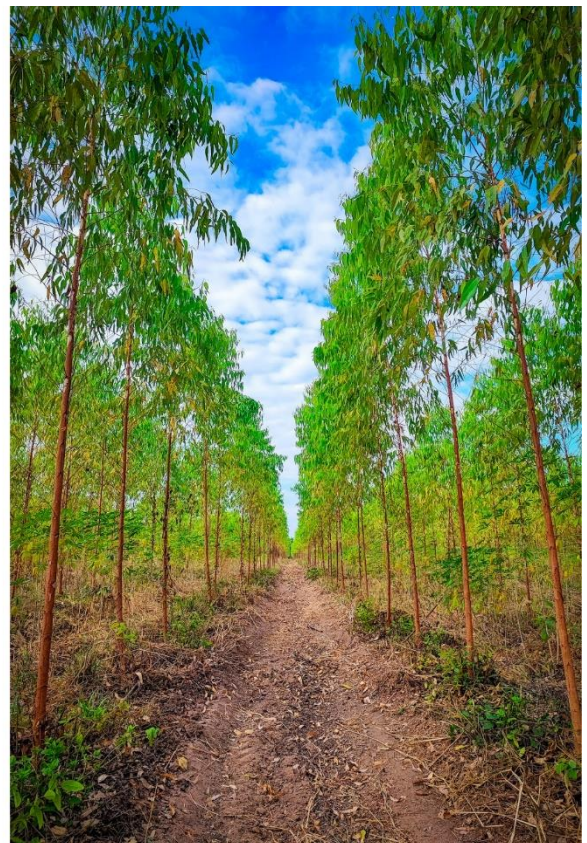
อ.อ.ป. ผลิตไม้ส่งออกสู่ตลาดจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งผลผลิตยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภคทำให้ยังต้องนำเข้าไม้จากต่างประเทศด้วย เพื่อให้ปริมาณไม้เศรษฐกิจเพียงพอต่อความต้องการภาครัฐจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนปลูกป่าเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น และเป็นผู้ผลิตไม้ซุงสักสวนป่าเพื่อการใช้สอยภายในประเทศมากที่สุด โดยสวนป่าภาคเอกชนจะเป็นผู้ผลิตรองลงมา นอกจากนี้ ในปัจจุบัน อ.อ.ป. ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเกษตรกร/ ชุมชนชนในการปลูกป่าเศรษฐกิจ 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 นับเป็นหนึ่งในไม้เศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมไม้ของประเทศไทย ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากมีคุณสมบัติที่โดดเด่น ทั้งในด้านการเจริญเติบโตที่รวดเร็ว การปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมหลากหลาย และสามารถปลูกได้ตลอดทั้งปี จึงทำให้เป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมการปลูกป่าเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เสื่อมโทรมหรือไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชอาหาร ไม้ยูคาลิปตัสมีการนำมาใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลายในหลายภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษ การแปรรูปเป็นไม้ฟืน พาเลต ไม้เสาเข็ม ไปจนถึงการผลิตพลังงานชีวมวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ที่มุ่งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน ควบคู่กับการสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรท้องถิ่น ทั้งนี้ ผลผลิตไม้ยูคาลิปตัสของ อ.อ.ป. จะมีปริมาณลดลงจากในอดีต เนื่องจากมีการคัดเลือกพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ไปปลูกยางพารา พื้นที่ปลูกไม้ยูคาลิปตัสทั่วประเทศส่วนใหญ่จะปลูกอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลผลิตต่อไร่เฉลี่ยประมาณ 8-12 ตัน 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 พื้นไม้ปาร์เกต์ 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 และจะต้องทำไม้ยางพารารอกเพื่อปลูกใหม่ เนื่องจากไม้ยางพาราลายพื้นที่ของ อ.อ.ป. เริ่มมีอายุเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตน้ำยางลดลงตามธรรมชาติ

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจแซมระหว่างแถวของต้นยางพารา อาทิ ยางนา ตะเคียน มะฮอกกานี และพะยุง เป็นต้น ซึ่งเป็นไม้มีค่าและมีศักยภาพในการเป็นแหล่งรายได้ในระยะยาว แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของพื้นที่สวนป่า แต่ยังช่วยรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้คุณภาพ และส่งเสริมให้สวนปามีบทบาทเชิงอนุรักษ์ควบคู่กับบทบาทเชิงเศรษฐกิจในอนาคตอย่างยั่งยืน





2. ธุรกิจอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ดำเนินธุรกิจด้านการแปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์ไม้ เฟอร์นิเจอร์ ครัวภัณฑ์ รวมถึงบริการอบไม้อัดน้ำยาไม้ และไสไม้ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากไม้เศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกแก่ภาครัฐและประชาชนในภาคอุตสาหกรรมป่าไม้ อ.อ.ป. ได้มีการจัดตั้งโรงงานแปรรูปไม้ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางการแปรรูปไม้จากสวนป่าที่อยู่ในความดูแล อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันอุตสาหกรรมไม้ของไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะจากการนำเข้าไม้เนื้ออ่อนราคาถูกจากต่างประเทศ ซึ่งเข้ามาแข่งขันในตลาดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมยังส่งผลกระทบต่อความต้องการผลิตภัณฑ์ไม้แปรรูปในรูปแบบใหม่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมาตรฐานรับรองอย่างยั่งยืน





การควบคุมการเคลื่อนย้ายของสินค้าไม้ตามมาตรฐานการจัดการห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ (Chain of Custody : CoC)

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการควบคุมการเคลื่อนย้ายของสินค้าไม้ตามมาตรฐานการจัดการห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ ที่มุ่งเน้นให้เกิดความสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดการแหล่งวัตถุดิบจนสิ้นสุดกระบวนการผลิต ไปจนถึงผลิตภัณฑ์ที่สามารถมั่นใจได้ถึงคุณภาพมาตรฐานระดับโลก FSC™ หรือ Forest Stewardship Council เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคได้รับ ไม่ได้เป็นการส่งเสริมให้ทำลายป่าธรรมชาติ แต่เป็นการสนับสนุนใช้ไม้จากป่าปลูกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ถูกต้องตามกฎหมายสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้มีโรงงานอุตสาหกรรมไม้ที่ผ่านการรับรองจำนวน 4 แห่ง นอกจากนั้นยังได้สนับสนุนภาคเอกชน จำนวน 32 แห่ง

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ผลิตภัณฑ์ที่รับรอง
1	ส่วนอุตสาหกรรมไม้แม่เมาะ	แผ่นไม้เนื้อแข็ง (Solid Wood), ไม้แผ่น (Planks), ไม้ชิ้นเล็กประกบกัน, ไม้ประกอบอัดแน่น (ลามิเนต)
2	ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมไม้ร่องขวาง	แผ่นไม้เนื้อแข็ง, ไม้แผ่น, ไม้ประสาน, ไม้ประกอบอัดแน่น (ลามิเนต), ประตูและวงกบประตู, หน้าต่าง และวงกบหน้าต่าง, โต๊ะ, เก้าอี้ และม้านั่ง, ส่วนประกอบของเฟอร์นิเจอร์, ชิ้นวางของ
3	ส่วนอุตสาหกรรมไม้วงน้อย	ไม้แผ่น, ไม้ประสาน, ไม้ประกอบอัดแน่น
4	ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมไม้ยาวเล็ก	ไม้แผ่น (Planks)





3. ธุรกิจบริการ

อ.อ.ป. ดำเนินธุรกิจบริการที่ต่อเนื่องจากกิจกรรมสวนป่าและการทำไม้ ได้แก่ การให้บริการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีสวนป่าที่อยู่ท่ามกลางธรรมชาติหลายแห่ง มีช้างจำนวนมากที่สถาบันคชบาลแห่งชาติในพระอุปถัมภ์ฯ การบริการปลูกและเป็นที่ปรึกษาในการปลูกป่าเศรษฐกิจการรับรองการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีธุรกิจอื่น ๆ ได้แก่ ธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อหารายได้ระยะสั้นและระยะกลาง เช่น ธุรกิจพายูหมักจากมูลช้าง ของสถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ จำหน่ายกล้วยไม้ บริการรับจ้างปลูกป่าที่ปรึกษาด้านรับรองมาตรฐานป่าไม้ คาร์บอนเครดิต และพัฒนาสินทรัพย์ เป็นต้น





การประเมินการมีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Values :HCVs) ในพื้นที่การจัดการ

คือ พื้นที่ที่มีคุณค่าทางด้านชีววิทยา ด้านนิเวศวิทยา ด้านสังคม หรือด้านวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่น และมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง แบ่งได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

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

เหมาะสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการขอเข้ารับการจัดระบบการจัดการต่างๆ เช่น การจัดการสวนป่าแบบอย่างยั่งยืน , การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน เป็นต้น

งานบริการที่จะได้รับ

- ตรวจพิสูจน์พื้นที่การจัดการภายในและละแวกบริเวณโดยรอบเพื่อค้นหาการมีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง
- วิเคราะห์หาผลกระทบและภัยคุกคาม พร้อมเสนอแนะวิธีการจัดการภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นกับพื้นที่
- จัดทำแผนการบริหารจัดการในพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ
- รายงานการตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง

การวางระบบการจัดการ ป่าไม้อย่างยั่งยืน (Sustainable Forest Management)

การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน คือ การจัดการเพื่อรักษาและส่งเสริมสภาพความสมบูรณ์ของป่าไม้ในระยะยาวของระบบนิเวศป่าไม้ และสามารถอำนวยประโยชน์แก่ผู้บริโภคในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนควรมุ่งเน้นการออกแบบระบบการจัดการให้สอดคล้องกับพื้นฐานของการจัดการป่าไม้ที่เหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อมเป็นประโยชน์ต่อสังคมและความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวางระบบ การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน

- วัตถุดิบ ประเภท “ไม้” ที่ผลิตจากสวนป่าในประเทศไทย สำหรับส่งออกไปยังต่างประเทศหรือในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้รับความน่าเชื่อถือ มั่นใจว่าไม่ใช่วัตถุดิบไม้ที่ได้มาจากการประมงชาติ หรือการลักลอบตัดไม้ที่ผิดกฎหมาย
- มีผลผลิตไม้จากสวนป่าที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการในระดับสากล และสามารถแข่งขันกับตลาดในต่างประเทศได้ และมีมูลค่าทางการตลาดสูงขึ้น
- เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ลดการทำลายป่าไม้ธรรมชาติ โดยใช้หลักการบริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน (Sustainable Forest Management : SFM)

งานบริการที่จะได้รับ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ มาตรฐานการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ตามมาตรฐานสากล
- ฝึกอบรมความรู้ภาคทฤษฎีให้กับผู้ประกอบการ
- ฝึกอบรมและดูงานภาคสนามให้กับผู้ประกอบการ
- ออกแบบระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

ฝึกอบรมด้านป่าไม้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ให้แก่บุคลากรในองค์กร

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการระบบงานทางด้านการจัดการป่าไม้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การปลูกสร้างสวนป่า การสำรวจกำลังผลิตสวนป่า การใช้เชื้อไฮยอนต์ การผลิตกล้าไม้ เป็นต้น



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

บริการด้านการจัดการป่าไม้

การวางระบบ
การจัดการป่าไม้
อย่างยั่งยืน

การบริหาร
จัดการห่วงโซ่
การควบคุม
ผลิตภัณฑ์จากป่าไม้

การประเมิน
การมีคุณค่า
ด้านการอนุรักษ์
ในพื้นที่การจัดการ

ฝึกอบรม
ด้านป่าไม้
เพื่อพัฒนา
ศักยภาพ
ให้แก่บุคลากร
ในองค์กร



การบริหารจัดการห่วงโซ่ การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้ (Chain of Custody)

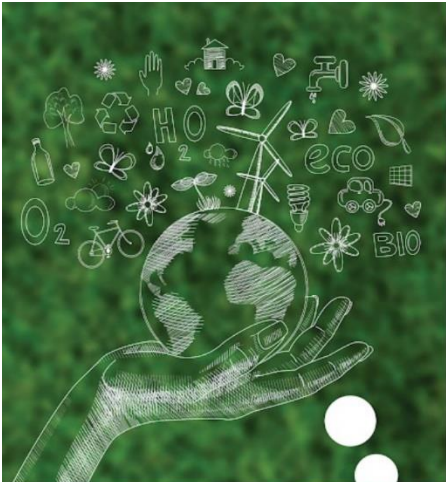
การบริหารจัดการห่วงโซ่การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลจากแหล่งที่มาของวัตถุดิบที่มีการจัดหา ไปจนถึงข้อมูลเกี่ยวกับที่มาของผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายโดยองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถทำการอ้างสิทธิ์ที่พิสูจน์ได้และถูกต้อง สำหรับองค์ประกอบของวัตถุดิบที่ได้รับการรับรอง เป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมายและแสดงถึงการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ประโยชน์ที่ได้รับการบริหารจัดการ ห่วงโซ่การควบคุมผลิตภัณฑ์จากป่าไม้

- เพื่อให้เกิดกระบวนการควบคุมติดตามการเคลื่อนย้าย และตรวจสอบย้อนกลับถึงแหล่งที่มาของสินค้าผลิตภัณฑ์ไม้
- เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้าผลิตภัณฑ์ไม้ เพิ่มปริมาณการส่งออก
- เพื่อส่งเสริมสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างศักยภาพการแข่งขันและเป็นที่ยอมรับของตลาดสินค้าไม้

งานบริการที่จะได้รับ

- จัดฝึกอบรมความรู้ภาคทฤษฎีให้กับผู้ประกอบการ
- จัดฝึกอบรมและดูงานภาคสนามให้กับผู้ประกอบการ
- ออกแบบระบบการบริหารจัดการและการจัดทำระบบเอกสารและข้อมูลโรงงาน



ปรึกษา คาร์บอนฟุตพริ้นท์ ของผลิตภัณฑ์

(Carbon Footprint for Product : CFP)

คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ คือ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากผลิตภัณฑ์แต่ละหน่วยตลอดวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์ตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การกระจายสินค้า การใช้งาน และการจัดการของเสียหลังหมดอายุการใช้งาน ตลอดจนการขนส่งที่เกี่ยวข้องต่างๆ ขึ้นตอน โดยคำนวณออกมาในรูปแบบของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะช่วยลดก๊าซเรือนกระจกเพื่อแก้ปัญหาโลกร้อนได้ โดยเฉพาะภาคธุรกิจ ซึ่งอาจมีธุรกิจที่บริหารจัดการให้กระบวนการต่างๆ สามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากกว่าเป้าหมาย จนสามารถซื้อชดเชยเป็นปริมาณคาร์บอนเครดิตออกมา ซึ่งมีมูลค่าทางด้านการชดเชยให้แก่ธุรกิจหรือหน่วยงานที่ในกระบวนการยังมีส่วนที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเกินกว่าเป้าหมายที่ควบคุม ก็สามารถนำมาซื้อคาร์บอนเครดิตในตลาดคาร์บอนเครดิตเพื่อชดเชยได้

ที่ปรึกษาด้าน คาร์บอนเครดิต

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

ประโยชน์ด้านการจำหน่าย คาร์บอนเครดิต

การจัดการด้านการจำหน่ายคาร์บอนเครดิต เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึง การขายคาร์บอนเครดิตในกลุ่มธุรกิจทางด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อีกขึ้น ทำให้เกิดการขยายธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อสิ่งแวดล้อม (Green & Climate Technology) และคาร์บอนเครดิต มีการขยายการลงทุนกับกลุ่มพลังงานสะอาดหรือพลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงภาคเกษตรกรรมที่จะช่วยเสริมการปลูกป่าไม้และชุมชน เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียวสำหรับการดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์

- ก๊าซเรือนกระจกที่นำมาพิจารณา ได้แก่ CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃
- สามารถนำค่า CFP ไปเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์เดียวกัน (ของบริษัทอื่น) ทำให้ทราบประสิทธิภาพของตนเอง
- ขายสินค้าได้ง่ายขึ้น ในกลุ่มลูกค้าที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
- บังคับจุดบ่งชี้ในกระบวนการผลิต
- สร้างจุดขายให้กับผลิตภัณฑ์
- เป็นเครื่องหมายการค้า และช่วยให้ส่งออกง่ายขึ้น
- ได้รับองค์ความรู้เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานด้านอื่นๆ ในอนาคต



ประโยชน์ของการทำ CFP

- เพื่อให้ผู้บริโภคเลือกซื้อสินค้าที่มีการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ต่ำกว่าสินค้าประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเปรียบเทียบกับสินค้านำเข้า
- เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร พร้อมทั้งลดต้นทุนการผลิตจากการพัฒนากระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น เช่น การลดการใช้พลังงานฟอสซิล เพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียน เป็นต้น



76 ถนนราชดำเนินนอก แขวงปทุมวัน
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10100
โทร. 0 2282 3243 - 7 www.fio.co.th



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

บริการที่ปรึกษา

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



ปรึกษา คาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization : CFO)

คาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร คือ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเผาไหม้ของเชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง วัตถุดิบในรูปแบบ คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า โดยพิจารณาจาก 3 ส่วนหลัก แบ่งเป็น SCOPE ดังนี้



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

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

SCOPE III การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่นๆ การเดินทางของพนักงาน ด้วยพาหนะที่ไม่ใช่ขององค์กร การเดินทางไปยังสถานที่นอกสถานที่ การใช้วัตถุดิบจากผู้ผลิตต่างๆ เป็นต้น

งานที่ปรึกษา คาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขององค์กร

- บริการให้คำแนะนำในการระบุแหล่งปล่อยและแหล่งกับก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสียการใช้สารทำความเย็น ตลอดจน การเดินทางสัญจร เป็นต้น โดยรายงานผลในหน่วยของคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าตลอดทั้งปี



ประโยชน์ของการทำ CFO

สามารถประเมินปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมขององค์กร สามารถจำแนกสาเหตุของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีนัยสำคัญและหาแนวทางเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อาจนำไปขายเป็นคาร์บอนเครดิต หรือทำการชดเชยคาร์บอนกับองค์กรอื่นๆ



การดำเนินงานตามมาตรฐานคู่มือมาตรฐานบ้านพัก/ห้องพัก อ.อ.ป. ปี 2564 - 2567 และมาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัยเพื่อนักท่องเที่ยวโดยนักท่องเที่ยว (Amazing Thailand Safety and Health Administration: SHA)

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศอยู่ในหลายพื้นที่ของสวนป่า โดยเมื่อปี 2564 ถึงปัจจุบัน ได้เริ่มพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้ได้มาตรฐานโดยเริ่มจากการจัดทำคู่มือมาตรฐานที่พักเพื่อการท่องเที่ยว ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) โดยอ้างอิงข้อมูลมาจากมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย ซึ่งความสำคัญของมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวด้านที่พักเป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นของการให้บริการนักท่องเที่ยว โดยแหล่งท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. ได้เข้าร่วมโครงการฯ ตรวจสอบประเมินมาตรฐานคู่มือมาตรฐานบ้านพัก/ ห้องพักของ อ.อ.ป. และได้เข้าร่วมโครงการมาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัยเพื่อนักท่องเที่ยวโดยนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการควบคุมโรค ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รับประสบการณ์ที่ดี มีความสุข และมั่นใจในความปลอดภัยด้านสุขอนามัย จากสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของประเทศไทย ซึ่งมีการนำมาตรการความปลอดภัยด้านสาธารณสุข ผนวกกับมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพ ของสถานประกอบการเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19 และยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของไทย โดย สภา สมาพันธ์ 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	สถาบันคชบาลแห่งชาติ 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 2567 ได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมการให้บริการด้านธุรกิจท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. เพื่อให้สอดคล้องและยกระดับการพัฒนาการให้บริการด้านการท่องเที่ยวของ อ.อ.ป. ต่อไป





การบริหารจัดการป่าไม้เพื่อความยั่งยืน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) มีสวนป่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 239 สวนป่า มีสวนป่าที่ได้รับการรับรองการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนตามมาตรฐานสากล จำนวน 156 สวนป่า คิดเป็นร้อยละ 65.27 ของสวนป่าที่ได้รับการรับรองการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนตามมาตรฐาน และอยู่ระหว่างการบริหารจัดการเพื่อขอเข้ารับการรับรองเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นถึงการจัดการอย่างยั่งยืน อ.อ.ป. ให้ความสำคัญสูงสุดกับการดูแลคุณภาพมาตรฐานงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน ตลอดจนรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยรอบ ทั้ง น้ำ ดิน และอากาศ ผ่านมาตรการควบคุมการปลดปล่อยของเสีย การปลูกไม้ทดแทน และการฟื้นฟูระบบนิเวศในพื้นที่ป่า เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการผลิตเชิงพาณิชย์และการคงความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน





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 และคุณค่าทางวัฒนธรรม ก่อนเริ่มกิจกรรมต่าง 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 มีความรับผิดชอบต่อ และเป็นธรรมกับชุมชนรอบพื้นที่ป่าปลูก รวมถึงการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทั้งในด้านสวัสดิการ 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 มีระบบควบคุมการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งแบ่งปันผลประโยชน์จากการจัดการป่าไม้อย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบรายได้ การจ้างงาน หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างประโยชน์ทางสังคมแก่ชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตทางป่าไม้ เช่น การแปรรูปไม้ การพัฒนาเครือข่ายตลาด และการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ป่าไม้อย่างรับผิดชอบต่อ 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 และออกแบบมาตรการ



ป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดทำแนวกันชนบริเวณแหล่งน้ำ การเว้นพื้นที่อนุรักษ์ พันธุ์ไม้และสัตว์ป่า การควบคุมการใช้สารเคมีให้อยู่ในเกณฑ์ที่ปลอดภัย และการลดผลกระทบจาก เครื่องจักรกลต่อพื้นที่ดินและระบบน้ำ โดยให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ชนิดพันธุ์ที่หายาก ใกล้สูญพันธุ์ หรือมี ถิ่นอาศัยจำกัด พร้อมทั้งฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรมให้กลับคืนสู่สมดุลของธรรมชาติ และรักษาความสามารถของ พื้นที่ในการให้บริการระบบนิเวศในระยะยาว ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม และเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความ รับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการจัดการป่าไม้ที่ไม่เพียงแต่ใช้ประโยชน์ อย่างยั่งยืน แต่ยังต้องรักษาคุณค่าทางสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่สำหรับคนรุ่นต่อไป

หลักการที่ 7 การวางแผนการจัดการ (MANAGEMENT PLANNING)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 7 ว่าด้วยการจัดทำแผนการบริหารจัดการป่าไม้ โดยมุ่งเน้นการ วางแผนที่มีระบบ ครอบคลุม และสอดคล้องกับหลักการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรป่าไม้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และการส่งเสริมบทบาทของชุมชน ท้องถิ่น โดยแผนการบริหารจัดการที่จัดทำขึ้นต้องผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นที่ ทรัพยากร ชนิดพันธุ์พืช และสัตว์ ความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย มาตรการดำเนินงาน และระบบ ติดตามประเมินผลที่ชัดเจน และต้องมีการทบทวน ปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีข้อมูลใหม่หรือ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานยังคงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการที่ยั่งยืน อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำและพิจารณาแผน รวมถึงการเปิดเผย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การบริหารจัดการตามแผนจะช่วยให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสังคมในระยะยาว

หลักการที่ 8 การตรวจติดตามและการประเมินผล (MONITORING AND ASSESSMENT)

อ.อ.ป. ดำเนินการตามหลักการที่ 8 ว่าด้วยการติดตามและประเมินผลการจัดการป่าไม้อย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผลกระทบต่อ ทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนท้องถิ่น และแรงงาน รวมถึงตรวจสอบว่าแนวทาง ปฏิบัติต่าง ๆ เป็นไปตามแผนการบริหารจัดการและมาตรฐาน FSC หรือไม่ โดยจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่าง เป็นระบบในด้านพื้นที่ป่า ปริมาณผลผลิต สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับ ชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงานในระยะยาว ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้กำหนดกรอบ ระยะเวลาการตรวจติดตามที่ชัดเจน พร้อมจัดทำรายงานผลการติดตามและเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่าง โปร่งใส โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้จากข้อมูลจริง และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับแผน พัฒนาแนวทาง



การจัดการ 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 เพื่อระบุว่าเป็นพื้นที่ใดเข้าข่ายเป็น HCV ทั้งหกประเภท ได้แก่ ความหลากหลายทางชีวภาพสูง พื้นที่เฉพาะถิ่นหรือหายาก ระบบนิเวศที่เปราะบาง หรือพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม หรือจิตวิญญาณ โดยดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์ทางวิชาการ 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

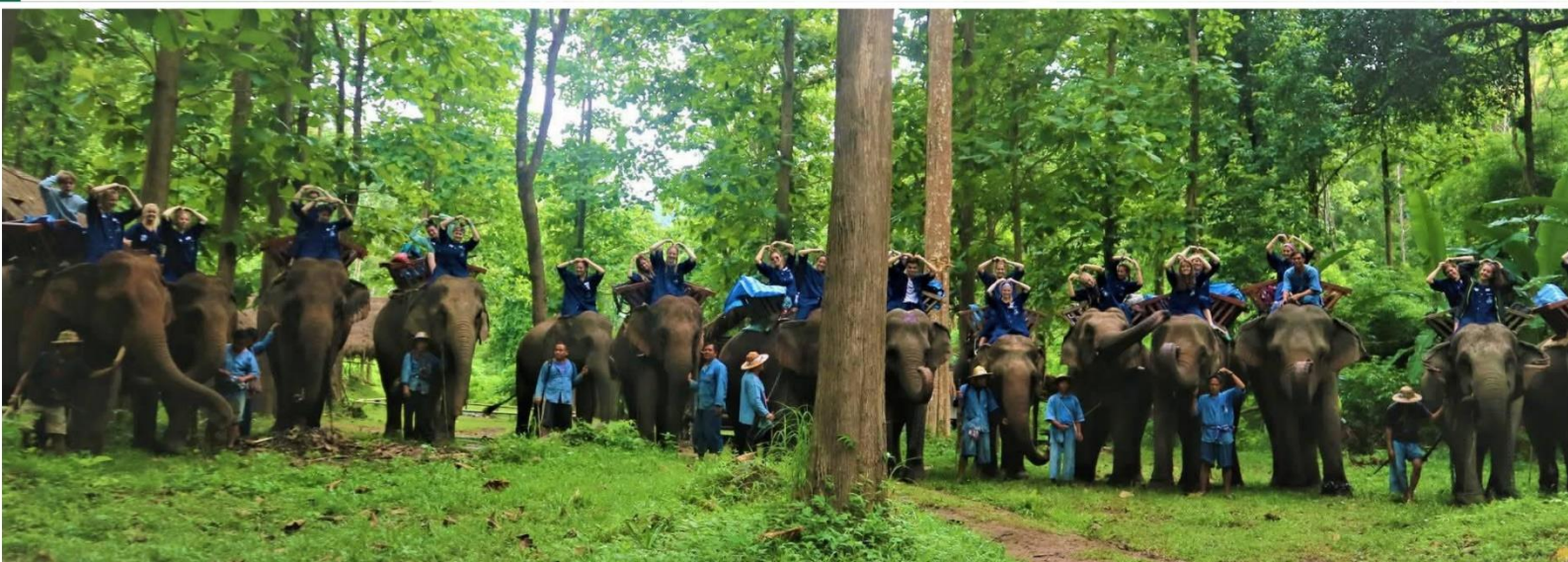
หลักการที่ 10 การดำเนินการของกิจกรรมการจัดการ (IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT ACTIVITIES)

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





กลยุทธ์การพัฒนา อย่างยั่งยืน





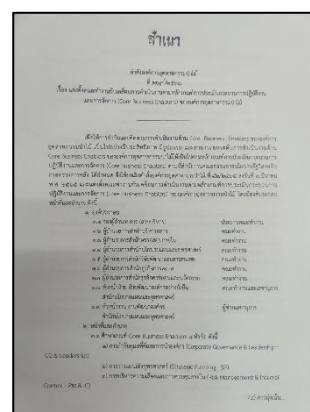
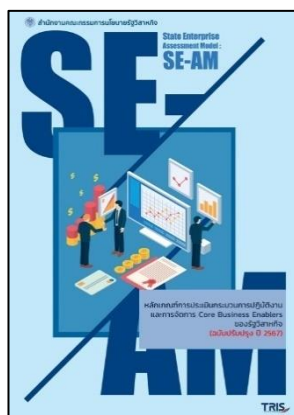
การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.

อ.อ.ป. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจขนาดกลาง ดำเนินงานภายใต้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Core Business Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย

1. การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร (Corporate Governance & Leadership: CG & Leadership)
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning: SP)
3. การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (Risk Management & Internal Control: RM & IC)
4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้า (Stakeholder and Customer Management: SCM)
5. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology: DT)
6. การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)
7. การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management: KM&IM)
8. การตรวจสอบภายใน (Internal Audit: IA)

เพื่อให้การกำกับและติดตามการดำเนินงาน Core Business Enablers ของ อ.อ.ป. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปธรรม จึงให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของ อ.อ.ป. ซึ่งมีการกำหนดความรับผิดชอบตามเกณฑ์การประเมินฯ มีรายละเอียดดังนี้

1. สำนักบริหารกลาง รับผิดชอบเกณฑ์การประเมิน หัวข้อ CG, HCM, KM
2. สำนักตรวจสอบภายใน รับผิดชอบเกณฑ์การประเมิน หัวข้อ IA
3. สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ รับผิดชอบเกณฑ์การประเมิน หัวข้อ SP, RM & IC
4. สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ รับผิดชอบเกณฑ์การประเมิน หัวข้อ DT
5. สำนักธุรกิจการตลาด รับผิดชอบเกณฑ์การประเมิน หัวข้อ SCM
6. สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม รับผิดชอบเกณฑ์การประเมิน หัวข้อ IM





โครงสร้างผู้รับผิดชอบด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.



บทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป.

คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้มีคำสั่งที่ 9/2564 ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2564 แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลที่ดี (CG) และด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

เพื่อให้การเสนอความเห็นในงานด้านการกำกับดูแลที่ดี (CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเหมาะสม รอบคอบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ในการประชุมที่ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2564 ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับงานด้านการกำกับดูแลที่ดี (CG) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีหน้าที่และอำนาจดังนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดี (CG) และด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Process) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้สอดคล้องกับ

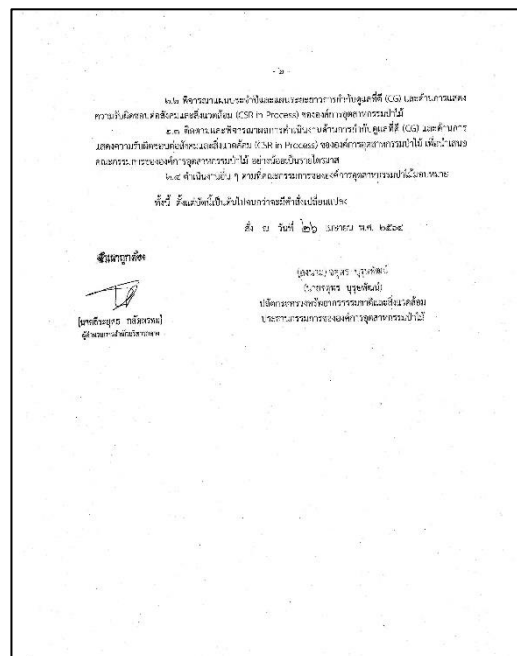
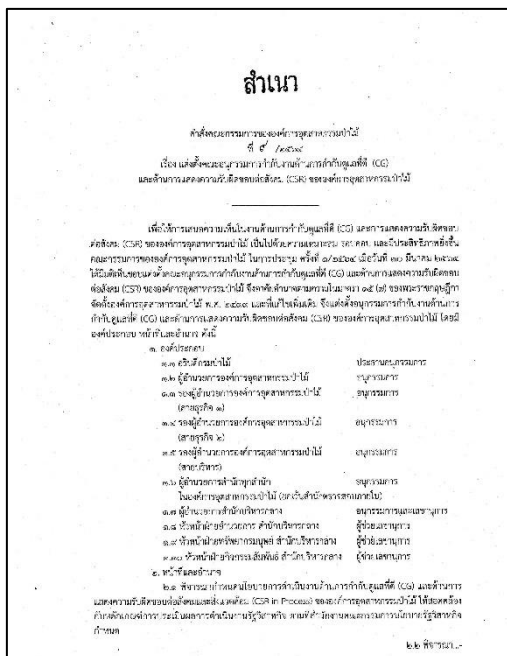


หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กำหนด

2. พิจารณาแผนประจำปีและแผนระยะยาวการกำกับดูแลที่ดี (CG) และด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Process) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

3. ติดตามและพิจารณาผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดี (CG) และด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Process) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

4. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการของอุตสาหกรรมป่าไม้มอบหมาย





นโยบายการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ และความสอดคล้องต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UNSDGs)

ในปี 2567 อ.อ.ป. ได้ทบทวนนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UNSDGs) จำนวน 17 เป้าหมาย และประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของ อ.อ.ป. โดย อ.อ.ป. ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ โดยยึดหลัก ESG ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ด้านสังคม (Social) และด้านการกำกับดูแลที่ดี (Governance)



นโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์

คณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของ อ.อ.ป. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงาน และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และกรอบแนวคิดการพัฒนายั่งยืน โดยครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ (Economic) มิติสังคม (Social) และมิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) โดยได้ร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานของ อ.อ.ป. ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

1) บริหารจัดการพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่รกร้างของสวนป่ากลับมาเป็นพื้นที่ปลูกสร้างสวนป่าเพิ่มพื้นที่ผลผลิตอย่างยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจในที่ดินกรรมสิทธิ์ของเกษตรกร เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ประเทศ



2) ส่งเสริมการบริหารข้างเลี้ยวของไทย เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาข้างเลี้ยว โดยมีมาตรการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้ด้านการบริหารข้างเลี้ยวของไทย

3) ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนักรู้ที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

4) ส่งเสริมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายใต้การสนับสนุนโครงการคาร์บอนเครดิต โดยมีมาตรการการเสริมสร้างความตระหนักรู้ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านคาร์บอนเครดิต ให้กับประชาชนและชุมชนรอบสวนป่า ตลอดจนการเป็นที่ปรึกษาสำรวจปริมาณคาร์บอนเครดิต เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

5) ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงนิเวศของการใช้ทรัพยากรและลดการปล่อยมลพิษ (Eco -Efficiency: EE) ที่มุ่งลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในกระบวนการผลิตเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ด้านสังคม (Social)

1) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกส่วนขององค์กร และทุกส่วนของธุรกิจ (Digital Transformation) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

2) จัดให้มีการดำเนินงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยมีมาตรการการมีส่วนร่วมของพนักงาน อ.อ.ป. ในทุกกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร

3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุกหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูล สร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่สาธารณะ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

3. ด้านการกำกับดูแล (Good Corporate Governance)

1) เสริมสร้างความพึงพอใจการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ด้วยการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างตรงจุดและครบถ้วน

2) จัดให้มีการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับมาตรฐานตามข้อกำหนดกฎหมาย และกฎบัตรสากล โดยกำหนดให้มีมาตรการต่อต้านการทุจริตความประพฤติมิชอบ และสร้างความตระหนักรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาลโปร่งใสและเป็นธรรม

3) จัดให้มีการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจไปพร้อมกัน (BCG Model) โดยมีการกำกับดูแลนวัตกรรมเข้ามาส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยการวิจัยพัฒนา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ตลอดห่วงโซ่ธุรกิจเพื่อสร้างโอกาส และเสริมจุดแข็งในการดำเนินงานธุรกิจ



4) กำกับดูแลการบริหารสินทรัพย์ ที่มุ่งเน้นการประเมินศักยภาพของพื้นที่ จัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการสร้างโอกาส เพื่อเป็นช่องทางในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

5) จัดให้มีการดำเนินการจัดการคุณภาพและกำกับดูแลภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ครบถ้วนทุกมิติ โดยจัดให้มีมาตรการ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นมาตรฐานสากล ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผยแพร่สู่สาธารณะชนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และความเชื่อมั่นในองค์กร

6) การกำกับดูแลสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่ปราศจากความรุนแรงทางด้านร่างกายจิตใจหรือการข่มขู่ทางวาจา ตลอดจนเปิดโอกาสการแสดงออกซึ่งสิทธิเสรีภาพทางเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ สิทธิทางการเมือง พร้อมทั้งมีมาตรการพิจารณาค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานของบุคลากรภายในองค์กร

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Topics)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ (Economy) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ทั้ง 10 กลุ่ม ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถบ่งบอกถึงประเด็นใดเป็นประเด็นสำคัญขององค์กร จึงได้รวบรวม ประเมินและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร และสามารถแสดงถึงความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

กระบวนการคัดเลือกประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

อ.อ.ป. ได้วิเคราะห์บริบท ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ และวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 2566 ของ สำนักธุรกิจและการตลาด โดยได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 33 โครงการ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG) ซึ่งเป็นหลักการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability) การให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่มีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความสอดคล้องกับ 17 เป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs) และ มาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (Global Reporting Initiative: GRI) โดยมีการนำกระบวนการกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ (Materiality Assessment) และกระบวนการกำหนดประเด็นความยั่งยืนตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (GRI) หัวข้อ



(GRI 3: Material Topics 2021) ซึ่งเป็นมาตรฐานการรายงานที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความยั่งยืนในองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ทำความเข้าใจในบริบทขององค์กร (Understand the organization's context)

อ.อ.ป. ได้รวบรวมประเด็นสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายในองค์กร ซึ่งพิจารณาจาก ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญ (Value chain)/ พันธกิจ ทิศทางธุรกิจ ความเสี่ยงและโอกาสเกิดผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนความสอดคล้องกับหลักการมาตรฐานสากล และพิจารณาปัจจัยภายนอก ได้แก่ แนวโน้มทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก 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)

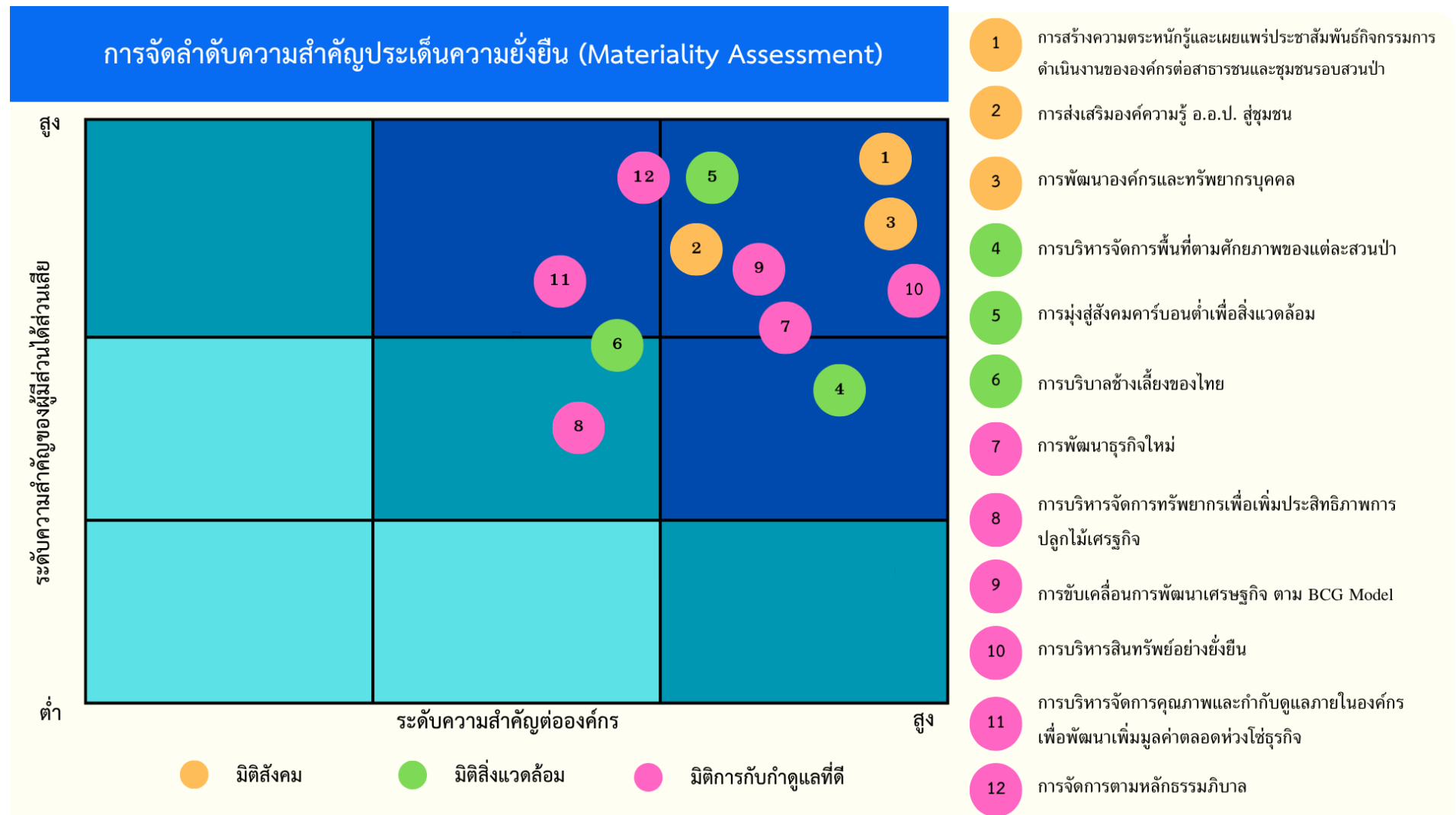
4. การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสำหรับการรายงาน (Prioritize the most significant impacts for reporting)

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการกระบวนการคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ที่ผ่านการทบทวนโดยคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ได้แก่ ทิศทางธุรกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนประจำปี 2567 ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ได้ดำเนินการคัดเลือกประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นครั้งแรก โดยใช้กรอบแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG) ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และการกำกับดูแล (Governance) รวมถึงสิทธิมนุษยชน โดยประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืน ประจำปี 2567 มีทั้งหมด 12 ประเด็น ดังนี้





ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ					
ลำดับ	ประเด็นสำคัญ	ผลกระทบเชิงบวก		ผลกระทบเชิงลบ	
		เกิดขึ้นจริง	อาจเกิดขึ้น	เกิดขึ้นจริง	อาจเกิดขึ้น
1	การสร้างความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร	●		●	
2	การส่งเสริมองค์ความรู้ อ.อ.ป. สู่ชุมชน		●		
3	การพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล	●			●
4	การบริหารจัดการพื้นที่ตามศักยภาพของแต่ละห่วงโซ่อุปทาน	●		●	
5	การมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำเพื่อสิ่งแวดล้อม	●			●
6	การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของไทย	●			
7	การพัฒนาธุรกิจใหม่		●		●
8	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการไม้เศรษฐกิจ		●		●
9	การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ ตาม BCG Model	●			●
10	การบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน	●		●	
11	การบริหารจัดการคุณภาพและกำกับดูแลภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเพิ่มมูลค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน	●			
12	การจัดการตามหลักธรรมาภิบาล		●		●



ผลกระทบประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1. การสร้างความตระหนักรู้และ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม การดำเนินงานขององค์กร	- ลูกค้า - คู่ความร่วมมือ - ประชาชน - คู่แข่งขัน - สถาบันการศึกษา	- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจ บริบทการดำเนินงานขององค์กร - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการ เผยแพร่ไปประยุกต์ใช้ประกอบอาชีพเกษตรให้เกิด ความยั่งยืน - แสดงความรับผิดชอบในการดำเนินงานต่อ กระบวนการผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทานขององค์กร - สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมี ประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดกระบวนการผลิต - สร้างความร่วมมือระหว่างธุรกิจให้เกิดรายได้ หรือ เพิ่มมูลค่าให้องค์กร	- องค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดมีความผิดพลาด ในเนื้อหาข้อมูล - ขาดความน่าเชื่อถือต่อภาพลักษณ์องค์กรที่สังคม ได้รับข้อมูล - มีความเข้าใจที่ผิดพลาดเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้ เผยแพร่ - ขาดความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนหรือผู้ที่สนใจส่งผล ให้เศรษฐกิจ
2. การส่งเสริมองค์ความรู้ อ.อ.ป. สู่ชุมชน	- รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - องค์กรภาครัฐ - คู่ความร่วมมือ	- บุคลากร และมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมหรือพื้นที่ ที่สังคมให้ความสำคัญ - การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- การสนับสนุนนวัตกรรมที่มีแนวโน้มการเติบโตในอนาคต	
3. การพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล	- ประชาชน - คู่ความร่วมมือ - สถาบันการศึกษา - ลูกค้า - ผู้ปฏิบัติงาน - รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - องค์กรภาครัฐ	- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความยั่งยืนและวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติ - ยกระดับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระหว่างองค์กรส่งผลให้เกิดการเพิ่มมูลค่าขององค์กร - แสดงความรับผิดชอบต่อการลงทุนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมส่งผลให้เกิดการร่วมลงทุนระหว่างธุรกิจของนักลงทุน หรือลูกค้า - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล ตัดสินใจและวิเคราะห์ ร่วมลงทุนต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ - สร้างผลตอบแทนการลงทุนที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ มีการใช้ทรัพยากรใน	- ไม่สามารถพัฒนาองค์กรตามกระแสความต้องการสากลในปัจจุบันส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศได้ - การทุจริตในกระบวนการทำงาน ขาดความน่าเชื่อถือ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ในด้านที่ไม่ดีสู่ชุมชน - มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ขวดพลาสติก โฟม และการประหยัดทรัพยากรในองค์กร - องค์กรไม่พัฒนา บุคลากรขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันหากตามเศรษฐกิจไม่ทัน - ขาดระเบียบวินัยในการทำงานในองค์กร - เกิดความรุนแรงภายในองค์กร - การบริหารที่ไม่เป็นธรรม



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		กระบวนการห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง - พนักงานมีทัศนคติที่ต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสถานที่รอบข้างใกล้เคียง - การผนวกข้อมูลการพัฒนาความยั่งยืนระหว่างองค์กร - ยกระดับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อความเชื่อมั่นในระหว่างองค์กรส่งผลให้เกิดการเพิ่มมูลค่าขององค์กร - ผู้ปฏิบัติงานมีข้อร้องเรียน หรือการทุจริตคอร์รัปชัน ลดลง ส่งผลให้การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น - มีการสรรหา หรือคัดเลือกบุคคลเข้าประจำตำแหน่งที่เป็นธรรม และโปร่งใส	- ไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายด้านเศรษฐกิจขององค์กรได้ - เกิดการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
4. การบริหารจัดการพื้นที่ตาม ศักยภาพของแต่ละห่วงโซ่อุปทาน	- ลูกค้า - ประชาชน - รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - คู่ความร่วมมือ - ผู้ปฏิบัติงาน	- สนับสนุนการสร้างโอกาสในการร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ปลุกฝังจิตสำนึก และใส่ใจสิ่งแวดล้อมในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ - เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อมประกอบการตัดสินใจต่อการลงทุนในธุรกิจต่าง ๆ - สร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปลุกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรักษาระบบนิเวศความหลากหลายและใช้ประโยชน์จากความหลากหลายเป็นแหล่งอาหาร - เพิ่มที่อยู่อาศัยแหล่งพันธุ์กรรมสิ่งมีชีวิต และความสมดุลของระบบนิเวศ	- ไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายนอก - อาจเกิดปัญหากระบวนการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน - ความขัดแย้งต่อชุมชน สังคม รอบข้าง - การทุจริตคอร์รัปชัน



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- ลดความเสื่อมโทรมของดินที่อยู่ตามธรรมชาติและหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ - รองรับความต้องการของลูกค้าที่มีความต้องการสินค้าที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต - เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์แห่งชาติ	
5. การมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำเพื่อสิ่งแวดล้อม	- องค์กรภาครัฐ - องค์กรภาคเอกชน - ประชาชน - คู่แข่งขัน - คู่ความร่วมมือ - รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - ลูกค้า - ผู้ปฏิบัติงาน	- การจัดการของเสียที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม หน่วยงานรอบข้าง เช่น การบำบัดน้ำเสีย การจัดการขยะ - ลดผลกระทบ และปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดจากกระบวนการผลิต - ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดีจากการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร และสำนักงานภายใน	- สูญเสียลูกค้าที่ใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม - เกิดความเสี่ยงในการทำผิดกฎหมายในอนาคตหากไม่ปรับตัวเนื่องจากต่างประเทศและรัฐบาลให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม - เกิดการแข่งขันที่สูงในธุรกิจที่อาจมีแนวโน้มเติบโตในอนาคต เช่น นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- อนุรักษ์รักษาความหลากหลายของระบบนิเวศ และที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า รวมถึงการฟื้นฟูระบบนิเวศเกี่ยวกับแหล่งน้ำ - ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - การสนับสนุนธุรกิจคาร์บอนต่ำ และนวัตกรรมที่มีแนวโน้มการเติบโตในอนาคต - ส่งเสริม ปรับปรุง ต้นทุนกระบวนการผลิตการใช้ทรัพยากรส่งผลให้เกิดการลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่ายที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - สร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งผลให้การขับเคลื่อนไม้เศรษฐกิจให้เกิดการเพิ่มมูลค่า และรายได้แก่องค์กร	
6. การบริหารช้างเลี้ยงของไทย	- คู่ความร่วมมือ - ประชาชน - คู่แข่งขัน	- ปลุกฝัง สร้างความตระหนักรู้ จิตสำนึกต่อระบบนิเวศ และการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน	



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
	- รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - องค์การภาครัฐ	- ระดมทรัพยากรต่อสังคมเพื่อสนับสนุนบริบาลช้างเลี้ยง และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน - เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นใช้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน - ระดมทรัพยากรต่อสังคมเพื่อสนับสนุนการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน	
7.การจัดการธุรกิจคาร์บอนเครดิต	- ประชาชน - สถาบันการศึกษา - คู่แข่งขัน - คู่ความร่วมมือ - ลูกค้า	- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการจัดการธุรกิจคาร์บอน - พัฒนาการศึกษ สร้างความตระหนักรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - สนับสนุนการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรในการปรับตัวเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคต - การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	- ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามแนวโน้มที่มีการเติบโตในอนาคต - สูญเสียลูกค้าที่ใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม - เกิดการแข่งขันที่สูงในธุรกิจที่อาจมีแนวโน้มเติบโตในอนาคต เช่น นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- การสนับสนุนธุรกิจคาร์บอนที่มีแนวโน้มการเติบโตในอนาคต - พัฒนาการศึกษ สร้างความตระหนักรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - สนับสนุนการเป็นพี่ปรีक्षा ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจคาร์บอนเครดิต เพื่อเสริมสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าให้องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง	
8. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการไม้เศรษฐกิจ	- รัฐบาล/ ผู้กำกับการดูแล - ลูกค้า - ผู้ปฏิบัติงาน - คู่ความร่วมมือ	- การใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด - สนับสนุนการดำเนินงานวิจัยที่สามารถตอบสนองต่อการลดกระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจไม้ทางเศรษฐกิจ - การลดรายจ่ายต่อการกระบวนการผลิตตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ - เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	- การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าให้องค์กร อาจเกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
9. การขับเคลื่อนการพัฒนา เศรษฐกิจ ตาม BCG Model	- ประชาชน - คู่ความร่วมมือ - รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - องค์กรภาคเอกชน - องค์กรภาครัฐ - ลูกค้า - ผู้ปฏิบัติงาน	- สนับสนุนนวัตกรรม และธุรกิจที่สามารถ สร้างเสริม อาชีพต่อสังคม - การใช้นวัตกรรมที่มีอยู่แล้วสร้างเสริมองค์ความรู้ เสริมความตระหนักรู้ สร้างรายได้แก่ชุมชน - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลการ บริหารงานการจัดการสวนป่าแต่ละพื้นที่ได้ - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนา ปรับปรุง ให้เข้ากับการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร - การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด - การตอบสนองนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม - การเพิ่มขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสภาพ อากาศในอนาคต - ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการ ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กร	- เกิดการแข่งขันในการสร้างนวัตกรรมที่สูงขึ้น - การใช้นวัตกรรมที่มีอยู่แล้วอาจมีกระบวนการ ผลิตที่ส่งผลกระทบต่อสังคม เช่น การขนถ่าย เสียงรบกวนการทำไม้ - ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถตามกระแสการแข่งขัน ของนวัตกรรมได้ทัน - พนักงานไม่สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อรองรับพฤติกรรมของผู้บริโภค และกระแส แนวโน้มความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างรวดเร็ว



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- สนับสนุนนวัตกรรมที่มีแนวโน้มการเติบโตในอนาคต	
10. การบริหารสินทรัพย์อย่างยั่งยืน	- รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล - ประชาชน - ผู้ปฏิบัติงาน	- การร่วมมือระหว่างองค์กรประกอบธุรกิจ ส่งผลให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้น - สนับสนุนการจัดการสินทรัพย์ภายในองค์กรที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเพิ่มมูลค่าให้องค์กร - การสนับสนุนธุรกิจใหม่ที่มีแนวโน้มสร้างรายได้ให้กับองค์กร - สร้างเสริม ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่มีอยู่แล้วลดต้นทุนเพิ่มรายได้ให้ธุรกิจ - สนับสนุนการจัดการสินทรัพย์ภายในองค์กรที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเพิ่มมูลค่าให้องค์กร	- การเลือกวัสดุที่ไม่ได้มาตรฐานในการดำเนินกิจกรรมส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม - กระบวนการผลิตในห่วงโซ่คุณค่าต่อการสร้างธุรกิจใหม่และวิเคราะห์พื้นที่ อาจจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สร้างธุรกิจใหม่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายสูง



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
11. การบริหารจัดการคุณภาพและ กำกับดูแลภายในองค์กร	- ประชาชน - คู่ความร่วมมือ - ลูกค้า - ผู้ปฏิบัติงาน	- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล และมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน - ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุม และ ยั่งยืน - สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อินเทอร์เน็ต - มีความเชื่อมั่นระหว่างองค์กรที่จะสามารถตอบสนอง แนวโน้มการให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ อากาศและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการความร่วมมือ ระหว่างองค์กรที่จะขับเคลื่อนองค์กรและตอบสนอง ต่อนโยบายรัฐบาลด้านสิ่งแวดล้อมได้ - การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน เพิ่มรายได้ให้ธุรกิจ - ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาองค์กรด้วยความ เชี่ยวชาญและสมรรถนะหลักของตนเองได้	



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีด้าน อุตสาหกรรมเพื่อความยั่งยืน และเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากร	
12. การจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- ประชาชน - คู่ความร่วมมือ - คู่แข่งขัน - ผู้ปฏิบัติงาน - ลูกค้า - รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล	- เสริมสร้างความแข็งแกร่งของการมีส่วนร่วมของ ประเทศในสถาบันความร่วมมือระหว่างประเทศ - การแสดงความรับผิดชอบต่อกฎบัตรสากล ข้อบังคับและระเบียบ ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิด ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการทำงานกระตุนยอดขาย และความร่วมมือระหว่างองค์กร - เสริมสร้างการบริการที่เป็นธรรมสุจริตต่อตำแหน่ง หน้าที่ส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการบริการต่อ ลูกค้า - ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบน - ภาพลักษณ์ที่ดีสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นส่ง ผลกระทบต่อพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าของลูกค้าทำให้ เกิดยอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น	- ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ - การบริหารงานไม่โปร่งใส - เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน Out put	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบด้านความยั่งยืน (ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน) impact	
		เชิงบวก	เชิงลบ
		- ส่งเสริมนิทรรศน์และการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม - ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎบัตรสากล ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง	





การบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ลำดับ	ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
1	การสร้างความตระหนักรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร	1. โครงการเสริมสร้างการตระหนักรู้สวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน 2. โครงการขยายผลคาร์บอนเครดิตสู่สังคม 3. กิจกรรมจัดทำแปลงสาธิตการปลูกบำรุงไม้เศรษฐกิจ 4. โครงการเสริมสร้างคุณค่าให้ชุมชนที่สำคัญ	1. ส่งเสริมความเข้าใจการใช้ประโยชน์จากสวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ชุมชน เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 5 จำนวน 10,500 ราย ในปี 2567 2. มีชุมชนเข้าร่วมโครงการคาร์บอนเครดิตสู่ชุมชน จำนวน 50 คน 3. พื้นที่สาธิตการปลูกไม้เศรษฐกิจได้รับการปลูกบำรุงดูแลรักษา 2,550 ไร่ 4. ชุมชนรอบสวนป่าได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จาก ออป.ภาคทุกภาค ได้น้อยกว่าร้อยละ 24 ของชุมชนสำคัญ	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ทั้งสิ้นจำนวน 7,697 ราย ระดับคะแนนผลการรับรู้กิจกรรมฯ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 คะแนน 2. มีผู้เข้าร่วมชุมชนรอบสวนป่าจำนวน 108 คน 3. ดำเนินการตามเป้าหมาย 4. ปี 2567 มีชุมชนสำคัญทั้งหมด 77 แห่ง โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ 43 ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 55.84	1,13,15	-
2	การส่งเสริมองค์ความรู้ อ.บ. สู่ชุมชน	1. โครงการการดูแล ขนย้าย ควบคุม และแปรรูป ไม้มีค่าเพื่อใช้ก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑสถานไม้มีค่า	1. แปรรูปไม้มีค่า จำนวน 4,000 ลูกบาศก์เมตร และรอส่มอบในการก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑสถานไม้มีค่าจากไม้ขนาดเล็กและนำไปใช้ประโยชน์ของส่วนราชการต่าง ๆ	1. ดำเนินการตามเป้าหมาย โดยมีค่าแปรรูปไม้มีค่า จำนวน 4,080.86 ลบ.ม.	12,13,15	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
		2. กิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกบำรุงไม้เศรษฐกิจ 3. กิจกรรมการบริการรับจ้างปลูกป่า	2. เพิ่มพื้นที่สีเขียว 6,760 ไร่ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ไม้โตช้า 2,810 ไร่ ไม้โตเร็ว 3,950 ไร่ 3. มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น 1,000 ไร่	2. ดำเนินการส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจรวม พื้นที่ 6,760 ไร่ มีเกษตรกรเข้าร่วม จำนวน 1,353 ราย 3. พื้นที่ที่เกษตรกรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 667.26 ไร่		
3	การพัฒนางองค์กรและทรัพยากรบุคคล	1. โครงการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) 2. โครงการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืน 3. โครงการพัฒนาและบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง 4. โครงการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	1. อัตราผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนร้อยละ 14 2. รายงานการพัฒนาความยั่งยืน SD Report 3. บุคลากรที่มีขีดสมรรถนะสูงตามที่ต้องการกำหนด ร้อยละ 25 ต่อปี 4. สัดส่วนของผู้บริหารที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง 3:1	1. อัตราผลตอบแทนทางสังคมกิจกรรมส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจเท่ากับ 1:20.09 2. ดำเนินการตามเป้าหมาย 3. ปี 2567 มีพนักงานศักยภาพสูงจำนวน 10 คน และได้รับการพัฒนา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 90 4. ปี 2567 มีสัดส่วนของผู้บริหารที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งจำนวน 31 คน ต่อ 3 ตำแหน่ง คิดเป็น อัตราส่วน 10:1	4,5	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
4	การบริหารจัดการพื้นที่ ตามศักยภาพของแต่ละ ห่วงโซ่อุปทาน	1. โครงการส่งเสริม ป่าชุมชนป่าเศรษฐกิจ 2. โครงการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 3. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสวนป่าเศรษฐกิจด้วยการจัดทำ ฐานข้อมูลดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม 4. กิจกรรมปลูกสร้างสวนป่าและอนุรักษ์ พันธุ์พืชที่ป่าต้นน้ำลำธาร 5. กิจกรรมปลูกหญ้าและไฟในพื้นที่สวนป่า เพื่อส่งเสริม ความหลากหลายทางชนิดพันธุ์	1. ร้อยละ 80 ของพื้นที่ที่นำกลับมา ใช้ประโยชน์ (Landscape Restoration) 2. จำนวนของผู้ใช้บริการแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงนิเวศสวนป่า และ จำนวนรายได้จากการบริการของ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในสวนป่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากปี 2566 3. ฐานข้อมูลดัชนีสมรรถนะ สิ่งแวดล้อมของ อ.อ.ป. ไม่น้อยกว่า 52 คะแนน และมีแผนการบริหาร จัดการเพิ่มประสิทธิภาพสิ่งแวดล้อม 4. พื้นที่ป่าต้นน้ำลำธารได้รับการ อนุรักษ์และพันธุ์พืช 11,875 ไไร่ มีอัตราการรอดตายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 5. พื้นที่สวนป่าได้รับการส่งเสริม ปลูกหญ้าและไฟเพื่อความ หลากหลายทางชนิดพันธุ์ 900 ไไร่	1. มีการทบทวนและประเมินผล การดำเนินงานเพิ่มพื้นที่สีเขียว จากสวนป่าเศรษฐกิจ เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขให้สามารถบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด 2. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ทั้งหมด 233,457 คน คิดเป็นร้อย ละ 12.48 จากปี 2566 3. ดำเนินการตามเป้าหมาย 4. ดำเนินการตามเป้าหมาย 5. ดำเนินการตามเป้าหมาย	2,13,15	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
		6. กิจกรรมอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิม หายากในพื้นที่สวนป่า	และมีอัตราการตายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 6. พื้นที่สวนป่าได้รับการอนุรักษ์ และบำรุงดูแลพันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิม หายาก 255 ไร่ และมีอัตราการตาย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95	6. ดำเนินการตามเป้าหมาย		
5	การมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ เพื่อสิ่งแวดล้อม	1. โครงการ Eco-efficiency	1. Eco-efficiency ปีฐาน (ค่า Factor)	1. ดำเนินการตามเป้าหมาย	13	-
6	การบริหารช้างเลี้ยง ของไทย	1. โครงการช้างเลี้ยงเพื่อการอนุรักษ์	1. จำนวนช้างเลี้ยงได้รับการดูแล ไม่น้อยกว่า 1,500 เชือก และช้าง สำคัญที่ได้รับการดูแลร้อยละ 100	1. ดำเนินการตามเป้าหมาย	9,1213	-
7	การพัฒนาธุรกิจใหม่	1. โครงการ Carbon Credit Assessment	1. ผู้เข้าร่วมอบรมโครงการ Carbon Credit Assessment ทุก ออป.เขต คิดเป็นร้อยละ 80	1. มีผู้เข้าร่วมจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 98.11	4,13	-
8	การบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพไม้เศรษฐกิจ	1. โครงการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตต่อไร่ 2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ Customer Service Excellence	1. อัตราผลผลิตต่อไร่ (อัตราการ รอดตายและอัตราการเจริญเติบโต ความเพิ่มพูนรายปี) ไม่โตเร็ว 13.5 ตันต่อไร่ ผลผลิตกัญชงยางพารา 185 กก./ไร่/ปี 2. ร้อยละ 10 ของกระบวนการที่ได้ ทำตาม SLA	1. ดำเนินการตามเป้าหมาย 2. ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	5,8	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
		3. โครงการวิจัย พัฒนา สวนป่าเศรษฐกิจ	3. สามารถนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินงานการจัดการสวนป่า ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดย มีผลการรับรู้ในระดับคะแนน มากกว่า 4.5 จาก 5 คะแนน	3. ดำเนินการคัดเลือกงานวิจัย และเผยแพร่ให้ ออป.ภาค นำไป ประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการบำรุง ดูแลรักษาสวนป่า		
9	การขับเคลื่อนการพัฒนา เศรษฐกิจ ตาม BCG Model	1. โครงการบริหารจัดการความรู้สู่การสร้าง นวัตกรรม	1. ร้อยละ 10 ของ Best Practice ที่พัฒนาจนเกิดเป็นนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ สวนป่า	1. มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงกับ สถาบันการศึกษาและองค์กร ต่าง ๆ และอยู่ระหว่างการจัดทำ ระบบ ERP เพื่อเชื่อมโยง FIO MOOC ทั้งนี้ อ.อ.ป. ประกาศใช้ นวัตกรรมของ อ.อ.ป. เรียบร้อย แล้ว	13	
10	การบริหารสินทรัพย์อย่าง ยั่งยืน	1. โครงการพัฒนาสินทรัพย์ 2. โครงการสร้างรายได้จากธุรกิจอื่น 3. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุน ที่เหมาะสม กับการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป.	1. มีการวิเคราะห์ศักยภาพที่ดินของ อ.อ.ป. เพื่อจัดลำดับหมวดหมู่ ความสำคัญ และแนวทางการแก้ไข ที่ดินที่ไม่มีศักยภาพ 2. 29.1 ล้านบาท (ตามงบประมาณ รายได้ - รายจ่าย ประจำปี 2567) 3. สามารถจัดหาแหล่งเงินทุนที่ เหมาะสมกับธุรกิจของ อ.อ.ป.	1. ที่ดินของ อ.อ.ป. ทั้งหมด 48 แปลง พื้นที่ทั้งหมด 4,337 ไร่ 2. ดำเนินการตามเป้าหมาย 3. โครงการมีขอบเขตระยะเวลา การดำเนินงาน ระหว่าง ปี 2566 -2570	-	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
			จำนวน 1 แห่ง และวงเงินลงทุน 1,000 ล้านบาท ภายในปี 2570			
11	การบริหารจัดการคุณภาพ และกำกับดูแลภายใน องค์กรเพื่อพัฒนาเพิ่ม มูลค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน	1. โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลผลิตตลอด Value Chain 3. โครงการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้ง องค์กร 4. โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการ จัดการภาวะวิกฤต 5. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	1. คะแนนการประเมินระบบบริหาร จัดการที่เป็นเลิศตามแนวทาง SE- AM (8 Enablers) เพิ่มขึ้น 0.4 คะแนน จากปีฐาน (ปี 2566) 2. เพิ่มมูลค่าผลผลิตตลอด Value chain โดยขับเคลื่อนผ่านแผน กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ 3. มีการปรับปรุงกระบวนการ ทำงานอย่างน้อย 2 กระบวนการฯ ของทุกหน่วย 4. ผลการดำเนินงานตามโครงการ เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการ ภาวะวิกฤต ระดับ 3 ดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการได้ร้อยละ 90 5. สามารถดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ อ.อ.ป.	1. ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2. ค่า EBITDA ปี 2567 ของ อ.อ.ป. 206,636,368.95 ล้านบาท 3. มีการทบทวน และประกาศ นโยบาย และดำเนินการรวบรวม การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ของแต่ละหน่วยงานใน อ.อ.ป. รวมทั้งสิ้น 22 กระบวนการ 4. ดำเนินการตามเป้าหมาย 5. ดำเนินการตามเป้าหมาย	6,12	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
		6.โครงการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจ (Economic Impact Assessment) 7. โครงการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการ ทำงาน	ได้ร้อยละ 90 ของเป้าหมายที่ กำหนด (เป้าหมายปี 2567 จำนวน 16 โครงการ) 6. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีการ นำข้อมูลการประเมินมูลค่าทาง เศรษฐกิจไปใช้ในการวางแผน/ แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน 7. ร้อยละ 2 ของการลดลงของ ต้นทุน การปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพลด ระยะเวลา ควบคุมต้นทุน	6. ดำเนินการตามเป้าหมาย 7. ดำเนินการตามเป้าหมาย		
12	การจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	1. โครงการส่งเสริมการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ 2. โครงการปรับปรุงพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎหมายให้ทันสมัย	1. คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) มากกว่า 85 คะแนน 2. รวบรวมระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ อ.อ.ป. ที่มีการทบทวน แก้ไขปรับปรุงและ/หรือยกเลิก และ อ.อ.ป. ได้มีคำสั่งให้บังคับใช้แล้ว นำ เผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานทราบทุก ไตรมาส	1. ดำเนินการตามเป้าหมาย 2. ดำเนินการตามเป้าหมาย	5,8	-



ลำดับ	ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	SDGs	SDGs Targets
		3. โครงการขับเคลื่อนค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร	3. ร้อยละ 25 ของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร	3. ดำเนินการตามเป้าหมาย		

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





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 7,697 ราย

2. โครงการพัฒนาสินทรัพย์

มีการวิเคราะห์ศักยภาพ ที่ดินของ อ.อ.ป. ทั้งหมด 48 แปลง
รวมพื้นที่ทั้งหมด 4,337 ไร่



3.1 กิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ

รวมพื้นที่ 6,760 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม จำนวน 1,353 ราย
แปลงปี 2567 (ปีที่ 1) พื้นที่ 4,550 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม 1,054 ราย
แปลงปี 2566 (ปีที่ 2) พื้นที่ 2,210 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม 189 ราย

3.2 กิจกรรมการบริการรับจ้างปลูกป่า

พื้นที่ที่เกษตรกรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 667.26 ไร่
มีการจัดทำสัญญา 30 สัญญา ครอบคลุมพื้นที่ 20 จังหวัด



4. โครงการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Forestry Lodge)

นักท่องเที่ยวทั้งหมด 233,457 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2566 12.48 %





5. โครงการ Carbon Credit Assessment

มีพนักงานสวนป่า เข้ารับการอบรม 157 คน จาก 104 งานสวนป่า
คิดเป็นร้อยละ 98.11 ของกลุ่มเป้าหมาย

6. โครงการขยายผลคาร์บอนเครดิตสู่ชุมชน

เผยแพร่ความรู้ด้านคาร์บอนเครดิตและกระบวนการจัดการให้กับ
ชุมชนรอบสวนป่ามีประชาชนผู้สนใจเข้าร่วมอบรมจำนวน 108 คน



7. โครงการเสริมสร้างคุณค่าให้ชุมชนที่สำคัญ

ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ชุมชนสำคัญ จำนวน 43 ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 55.84
ของชุมชนสำคัญทั้งหมด

8. โครงการขับเคลื่อน อ.อ.ป. สู่องค์กรดิจิทัล

ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้วเสร็จจำนวน 16 โครงการ



9.1 โครงการพัฒนาและบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง

(Talent management)

พนักงานที่มีศักยภาพสูง จำนวน 10 คน และได้รับการพัฒนา
จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมาย

9.2 โครงการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อม

เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Successor)

มีสัดส่วนของผู้บริหารที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งจำนวน 31 คน
ต่อ 3 ตำแหน่ง คิดเป็น อัตราส่วน 10 : 1







Stakeholder Engagement Procedure

การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย





การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) เล็งเห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในทุกมิติ ด้วยเหตุนี้ อ.อ.ป. จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม การร่วมมือ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567–2571) ควบคู่กับแผนปฏิบัติการรายปี เพื่อให้การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และตอบสนองต่อประเด็นสำคัญที่แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญอย่างเหมาะสม

ในปี พ.ศ. 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังได้ติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในปีต่อไป โดยภาพรวมกิจกรรมทั้งหมดช่วย เสริมสร้างความร่วมมือ และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงาน
1. พัฒนารฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ครบทุกกลุ่ม	มีฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ครบทุกกลุ่ม โดยรวบรวมข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกหน่วยงาน รวมถึงการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder Profile และสรุปความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนารฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. พัฒนาการสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการรายงานผลการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	อ.อ.ป. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจากผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน พบว่า ผู้ตอบ



โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงาน
		แบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจและการรับรู้ต่อรายงานผลฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78
3. พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จัดกิจกรรม/ ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่น้อยกว่า 4 กิจกรรม	อ.อ.ป. ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม/ โครงการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันนำไปสู่การสร้างภาพพจน์ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรม/โครงการดังกล่าวมากกว่า 4 กิจกรรม/โครงการ
4. จัดทำข้อมูลความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายตามประเภทสินค้า	มีฐานข้อมูลลูกค้าที่ซื้อสินค้าและบริการของ อ.อ.ป.	มีฐานข้อมูลกลุ่มลูกค้าครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และนำมาใช้เป็นตัวแปรวิเคราะห์จำแนกลูกค้าและส่วนตลาด วางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด ปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า
5. การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	สามารถสำรวจความต้องการกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างน้อย 100 คน และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการจากการสำรวจความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของลูกค้า และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการความคาดหวังของลูกค้าอย่างชัดเจน



โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงาน
6. การประเมินความพึงพอใจความไม่พึงพอใจ และความผูกพันลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ อ.อ.ป.	รวบรวมแบบสำรวจ ได้อย่างน้อย 100 ราย ประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันลูกค้า ที่มีผลต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567 เปรียบเทียบกับปี 2566	ใน 2567 ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการ จากกลุ่มประชากร จำนวน 111 คน พบว่ามีความต้องการกลับมาซื้อสินค้าหรือบริการซ้ำ จำนวน 110 คน เหตุผลในการเลือกซื้อที่สำคัญคือคุณภาพ
7. พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการ ของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567	มีคู่มือการให้บริการที่ดี	มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการให้บริการกับลูกค้า อย่างมีมาตรฐาน เพื่อพัฒนาการให้บริการการสู่ความเป็นเลิศ
8. การบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ประจำปี 2567	มีการจัดกิจกรรมบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) จำนวนไม่น้อยกว่า 4 กิจกรรม และลูกค้าเก่ามีการซื้อซ้ำไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของปีที่ผ่านมา	ในปี 2567 ได้จัดกิจกรรมบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ รวม 7 กิจกรรม โดยการจัดแสดงสินค้าในสถานที่ต่าง ๆ และการให้ส่วนลดลูกค้าเก่ามีกลับมาซื้อซ้ำ คิดเป็นร้อยละ 98.39





สำนักธุรกิจการตลาด

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า ประจำปี 2567 ไตรมาสที่ 4

1. พัฒนารฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : มีฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. ครบทุกกลุ่ม
เชิงคุณภาพ : ดำเนินการได้ตามระยะเวลาในแผนงาน

คำเป้าหมาย ดำเนินการตามแผนงานพัฒนารฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สำเร็จ ร้อยละ 100

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต. และทุกหน่วยงาน

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

2. พัฒนาการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : มีผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการรายงานผลการดำเนินงานการสร้างสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เชิงคุณภาพ : ดำเนินการตามแผนงานพัฒนาสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สำเร็จ ร้อยละ 100

คำเป้าหมาย ดำเนินการตามแผนงานพัฒนาการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สำเร็จ ร้อยละ 100

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต. และทุกหน่วยงาน

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

3. พัฒนารวมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จัดกิจกรรม/ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เชิงคุณภาพ : จัดกิจกรรม/ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ≥ 4 กิจกรรม

คำเป้าหมาย ดำเนินการตามแผนงานพัฒนารวมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้สำเร็จ ร้อยละ 100 จัดกิจกรรม/ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ≥ 4 กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต., ส.บก., ออป.ภาค, ส.คช. และส.คน.

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

4. จัดทำฐานข้อมูลความต้องการของลูกค้า กลุ่มเป้าหมายตามประเภทสินค้า

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : มีฐานข้อมูลลูกค้าที่ซื้อสินค้าและบริการของ อ.อ.ป.
เชิงคุณภาพ : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วน ลูกค้าเก่ามีการซื้อซ้ำ สามารถเพิ่มลูกค้าใหม่ได้เท่ากับหรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

คำเป้าหมาย มีการจัดเก็บฐานข้อมูลลูกค้า

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต., ส.บก., ออป.ภาค, ส.คช. และส.คน.

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

5. การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : สามารถสำรวจความต้องการกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างน้อย 100 คน และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
เชิงคุณภาพ : ผลิตภัณฑ์หรือบริการได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำเป้าหมาย พัฒนารผลิตภัณฑ์หรือบริการตรงตามความต้องการของลูกค้า

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต., ส.บก., ออป.ภาค, ส.คช. และส.คน.

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

6. การประเมินความพึงพอใจความไม่พึงพอใจและความผูกพันลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ อ.อ.ป.

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : รวบรวมแบบสำรวจ ได้อย่างน้อย 100 ราย ประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันลูกค้า ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567 วิเคราะห์เปรียบเทียบกับปี 2566
เชิงคุณภาพ : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วน และมีการนำผลการประเมินประจำปี 2566-2567 ขึ้นเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์จนสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม

คำเป้าหมาย ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วนมีการนำผลการประเมินประจำปี 2566-2567 ขึ้นเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์จนสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต., ออป.ภาค และส.คช.

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

7. พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : คู่มือการให้บริการที่ดี
เชิงคุณภาพ : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วน

คำเป้าหมาย การพัฒนาให้บริการสู่ความเป็นเลิศให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานได้

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต. และทุกหน่วยงาน

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★

8. การบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ประจำปี 2567

ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : มีการจัดกิจกรรมบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) จำนวน < 4 กิจกรรม และลูกค้าเก่ามีการซื้อซ้ำไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของปีที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
เชิงคุณภาพ : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วน มีการจัดกิจกรรมบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) จำนวน ≥ 4 กิจกรรม และลูกค้าเก่ามีการซื้อซ้ำเท่ากับหรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

คำเป้าหมาย ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วนและมีการจัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) จำนวน ≥ 4 กิจกรรม และลูกค้าเก่ามีการซื้อซ้ำเท่ากับหรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

ผู้รับผิดชอบ ส.ธต., ออป.ภาค และส.คช.

คิดเป็นร้อยละ 100 ★★★★★★★★★★★★★★



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 10 กลุ่ม ของ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ผู้ประกอบการ



พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้างของ อ.อ.ป.

ลูกค้า



ผู้ที่ซื้อสินค้าและบริการของ อ.อ.ป. ที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล บริษัท ห้าง ร้าน

รัฐบาล / ผู้กำกับดูแล



คณะกรรมการของ อ.อ.ป., คณะอนุกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้อำนวยการ อ.อ.ป., สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.), กระทรวงการคลัง, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์กรระหว่างประเทศ



ทบวง กรม ส่วนราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ระดับประเทศ ระดับภาคและระดับจังหวัด

องค์การไม้เขตร้อนระหว่างประเทศ ITTO และองค์การการค้าโลก WTO



สถาบันการศึกษา



กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย โรงเรียน



ประชาชน



ชุมชนในละแวกพื้นที่ อ.อ.ป. ที่ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

คู่แข่ง



คู่แข่งอาจเป็นคู่แข่งทางตรงที่ขายสินค้าบริการเดียวกัน หรือคู่แข่งทางอ้อมที่ขายสินค้าบริการที่อาจไม่เหมือนกันเลยก็แล้วแต่ เป็นสินค้าบริการที่ลูกค้าสามารถใช้ทดแทนกันได้



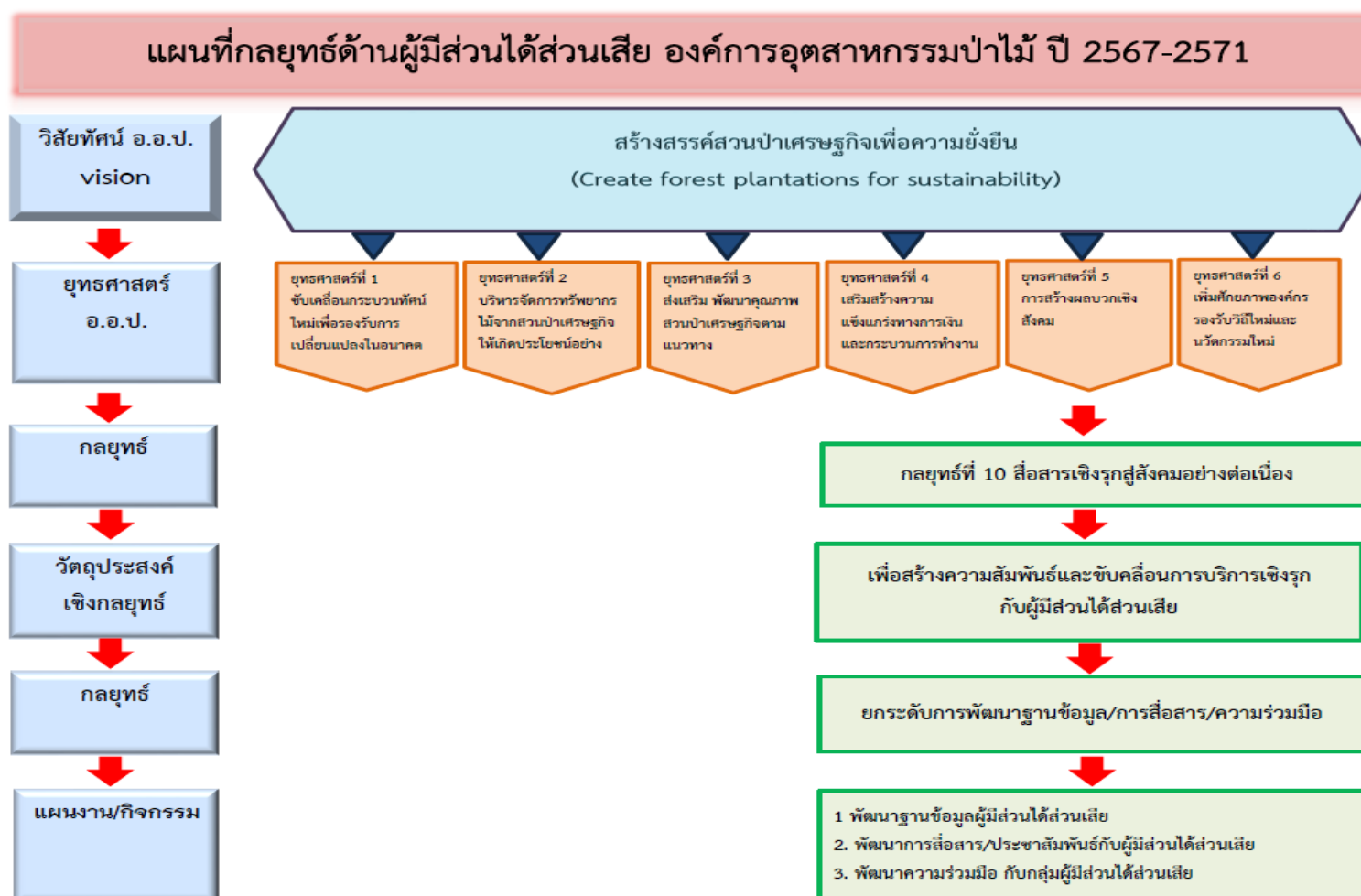
ความร่วมมือ

หน่วยงานหรือบุคคลที่มีความร่วมมือในการดำเนินการกับองค์กร ที่จะสนับสนุน ในการจัดงาน



กระบวนการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

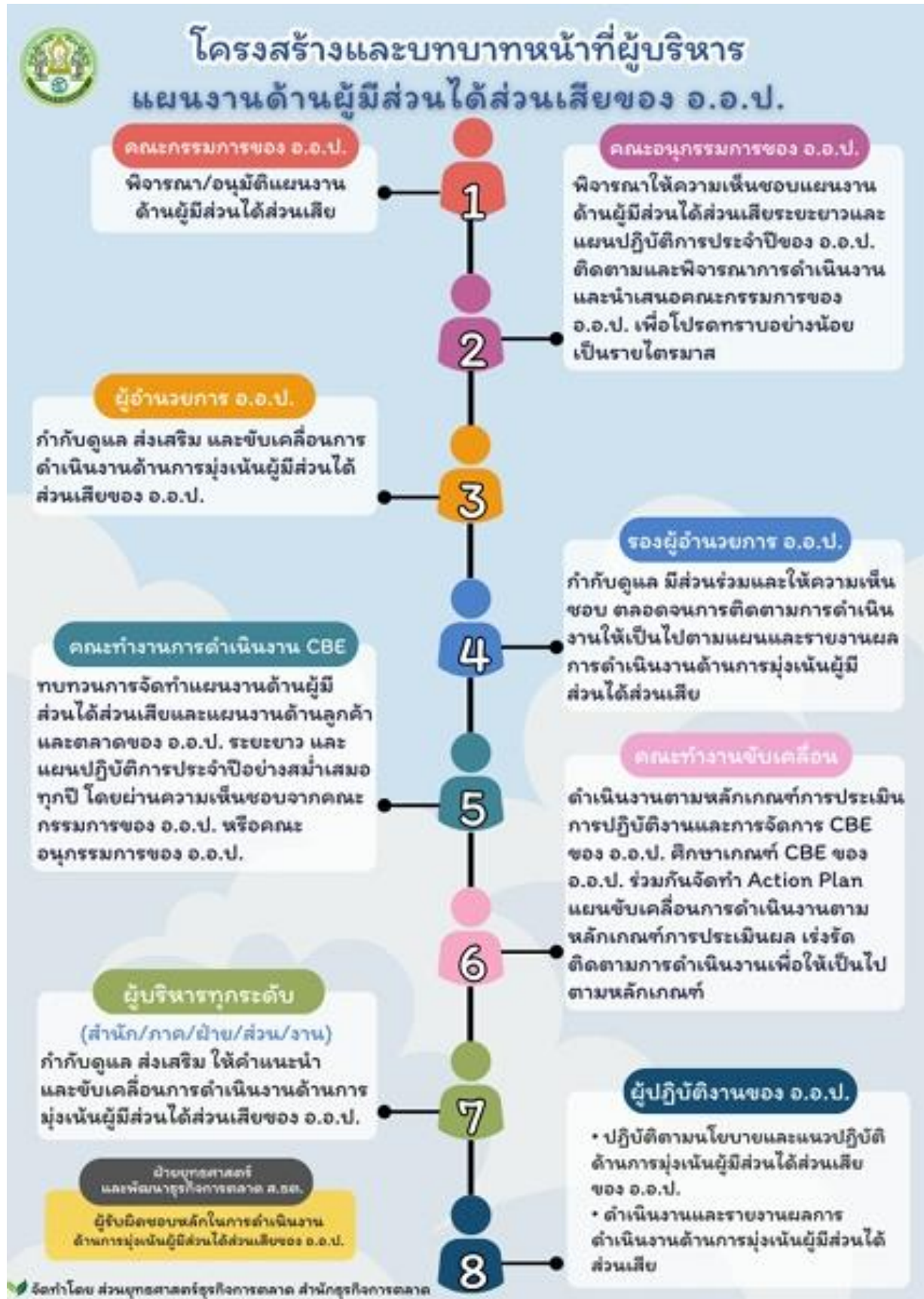
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อ.อ.ป. จึงได้จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พ.ศ. 2567–2571” เพื่อกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง





โครงสร้างการดำเนินงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้มีการรอบหรือและแนวทางการกำกับดูแลการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีรายละเอียดดังนี้





นโยบายด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มุ่งมั่นสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพการบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้ความสำคัญต่อการรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักปฏิบัติบนพื้นฐานความเป็นธรรมเสมอภาค และคำนึงถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวตามกฎหมาย หรือ ตามข้อตกลงที่มีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกำกับดูแลให้มีกลไกและการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาการดำเนินงาน และไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างเสริมความผูกพัน สร้างการมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมืออย่าง ไม่เลือกปฏิบัติ

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

เพื่อให้การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

1) ความรับผิดชอบต่อกลุ่มลูกค้า

- จัดจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และการให้บริการที่เป็นธรรม
- กำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการ และปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและรักษาไว้

ซึ่งคุณภาพของการบริการให้ได้มาตรฐานตลอดเวลา

- ให้บริการที่สุภาพ สะดวก รวดเร็ว ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ด้วยความเสมอภาค และ มุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการ รวมทั้งแสวงหาช่องทางที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

- เปิดเผยข่าวสารข้อมูลด้านสินค้า และค่าบริการต่าง ๆ อย่างครบถ้วนถูกต้องทันต่อเหตุการณ์
- มีช่องทางการรับฟังลูกค้า ในการรับเรื่องร้องเรียนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าได้

แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างสะดวก

- รักษาความลับของลูกค้าอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รวมถึงไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ ของตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ

2) ความรับผิดชอบต่อกลุ่มสังคมชุมชน

- การปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและไม่กระทำการใด ๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อชื่อเสียง ของประเทศ

ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และประโยชน์สาธารณะ



- ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และให้ความร่วมมือกับพนักงาน ลูกค้า ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สังคม ชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมอันดีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

- การนำความรู้และประสบการณ์ทางธุรกิจมาพัฒนาโครงการที่สามารถสร้างเสริมประโยชน์ต่อชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

- กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3) ความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้กำกับนโยบายและภาครัฐ

- สนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานกำกับดูแล ทั้งงานเชิงนโยบาย (Agenda) งานตามภารกิจ (Function) และงานเชิงพื้นที่ (Area)

- ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อพัฒนาองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานกำกับดูแลในระยะยาว

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญแก่หน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้ใช้ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และมีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร งานบริการ การร้องเรียน และข้อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

- มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่จะสามารถเตรียมการในเรื่องการวางแผนทรัพยากรทั้งในเรื่องทรัพยากรบุคคลและด้านการเงิน เพื่อรองรับการดำเนินการตามนโยบายได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

4) ความรับผิดชอบต่อกลุ่มพันธมิตร

- ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อย่างเคร่งครัด

- ส่งเสริมให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง โปร่งใส

- สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรณรงค์ให้มีการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ

- ส่งเสริมความร่วมมือและประสานงานระหว่างกันอย่างเป็นรูปธรรม

4.1) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

- ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างเคร่งครัด และกำกับดูแลให้เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อแรงงานของตนเองอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน หากมีกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงในกรณีใดได้ จะแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขทันที



- ยึดถือปฏิบัติในเรื่องนโยบายการรับและให้ของขวัญ ตามประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรื่อง นโยบายการรับและให้ของขวัญ

4.2) ความรับผิดชอบต่อผู้ส่งมอบ

- จัดทำคู่มือวิธีปฏิบัติในการซื้อขายไม้แปรรูป และผลิตภัณฑ์ไม้ต่าง ๆ และหลักเกณฑ์การซื้อขายไม้แปรรูป เพื่อใช้ยึดถือปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้อง

- ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการจำหน่ายสินค้าด้านอุตสาหกรรมไม้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ของภาครัฐ

- ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาที่มีต่อผู้ส่งมอบอย่างเป็นธรรม และกำกับดูแลให้ผู้ส่งมอบเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อแรงงานของตนเองอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน

- มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้

- กำหนดให้ผู้ส่งมอบที่มีวงเงินในการจัดซื้อจัดจ้างตามที่คณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริต (ค.ป.ท.) ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา ต้องจัดให้มีนโยบายในการป้องกันการทุจริต และมีแนวทางป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างที่เหมาะสม

- ยึดถือปฏิบัติในเรื่องนโยบายการรับและให้ของขวัญจากคู่ค้า ตามประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรื่องนโยบายการรับและให้ของขวัญ

4.3) ความรับผิดชอบต่อคู่ความร่วมมือ

- ดำเนินการตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับหน่วยงานเจ้าของพื้นที่อย่างเคร่งครัด และเป็นไปอย่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจระหว่างกันเป็นไปอย่างยุติธรรมมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เสมอภาค และตรวจสอบได้

- ยึดถือปฏิบัติในเรื่องนโยบายการรับและให้ของขวัญจากคู่ค้า ตามประกาศองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เรื่องนโยบายการรับและให้ของขวัญ

5) ความรับผิดชอบต่อกลุ่มสื่อมวลชน

- สื่อสารสร้างความเข้าใจภารกิจ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อย่างต่อเนื่องรวมถึงสื่อประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้พร้อมเนื้อหาภาพประกอบรวมถึงคลิปต่าง ๆ ให้กับสื่อมวลชนเพื่อพิจารณานำเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับประชาชน

- เสริมสร้างฐานสัมพันธ์ที่ดี

- ร่วมสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของสื่อมวลชนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

- จัดการตอบสนองความต้องการของสื่ออย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ด้วยเครื่องมือบนระบบออนไลน์



- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ

6) ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

- ปฏิบัติตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ตลอดจน มติที่ประชุมคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรมและรักษาไว้ ซึ่งผลประโยชน์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
- ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อในฐานะผู้นำองค์กรที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน
- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก และพันธกิจขององค์กร
- เก็บรักษาข้อมูล และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนและผู้อื่น
- จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย/ คณะอนุกรรมการ ทั้งรายคณะและรายบุคคล และนำผลการประเมินไปพิจารณาแนวทางการพัฒนาในการ ปฏิบัติหน้าที่

7) ความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้าง

- จัดวางแผนทางการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยมีการประเมินความพึงพอใจของ พนักงานต่อองค์กรทุกปี เพื่อวิเคราะห์และเติมเต็มความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานและความผูกพันต่อ องค์กร รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร
- จัดให้มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้าง โปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการประกอบกิจการขององค์กรเป็นสำคัญ โดย ไม่จำกัดด้านศาสนา วัฒนธรรม เพศ และความพิการ เพื่อให้ได้เอื้อรากล้างที่มีความหลากหลายทางความคิดเข้า มาร่วมสืบสานภารกิจขององค์กร
- จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส เป็นธรรม มีระบบการ จ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงได้กับรัฐวิสาหกิจชั้นนำทั่วไป
- ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยนำปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก ผลการประเมินความพึงพอใจรายปี มาศึกษา วิเคราะห์ และจัดสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่ พนักงานตามความต้องการที่หลากหลาย
- จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแต่ละ ระดับ และจัดอบรมให้กับพนักงานสัญญาจ้างที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
- จัดวางแผนทางการบริหารจัดการบุคลากรตามกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนด



- จัดทำแผนการพัฒนาคนเก่งเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรคุณภาพ (Talent Management) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ดำเนินโครงการปัจฉิมนิเทศ การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์รวมถึงจัดเก็บองค์ความรู้แก่พนักงานเกษียณอายุ
- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และดำเนินการเกี่ยวกับงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

8) ความรับผิดชอบต่อคู่แข่ง/คู่เทียบ (การแข่งขันอย่างเป็นธรรม)

- การส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยต่อต้านการผูกขาดและการเลือกปฏิบัติทางการค้า ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
- ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่ง/คู่เทียบอันจะนำมาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม
- การต่อต้านทุจริตและรับสินบนที่จะนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางการตลาด

9) ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

- คำนึงถึงทางเลือกในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเสียหายของสังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือเกิดน้อยที่สุด
- ปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- ให้ความสำคัญในการทำธุรกรรมกับคู่ค้าในเรื่องความรับผิดชอบต่อ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- ถือเป็นหน้าที่และเป็นนโยบายหลักในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมของชุมชนและสังคม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยมุ่งสร้างสรรค์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาแก่เยาวชน และกิจกรรมสาธารณประโยชน์

10) ความรับผิดชอบต่อการทุจริตและคอร์รัปชัน

- องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มุ่งมั่นและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าคอร์รัปชันเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ รวมถึงไม่ควรละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำที่เข้าข่ายคอร์รัปชัน โดยคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ต้องแสดงออกถึงการต่อต้านการทุจริตและการให้สินบนในทุกรูปแบบ ทุกเวลา ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม
- จัดทำวิธีการปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการที่ดี การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน ให้มีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและรับสินบน



- ผู้ที่กระทำการคอร์รัปชัน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ หากการกระทำนั้นผิดกฎหมายจะต้องได้รับโทษตามกฎหมาย

- กำหนดให้มีและดำเนินการพัฒนาช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น หรือการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งมีมาตรการการให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริตคอร์รัปชัน

- กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรฐานที่ดี และเปิดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

- การดำเนินการตามนโยบายนี้ให้ใช้แนวปฏิบัติตามที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้กำหนดไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเรื่อง จรรยาบรรณ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

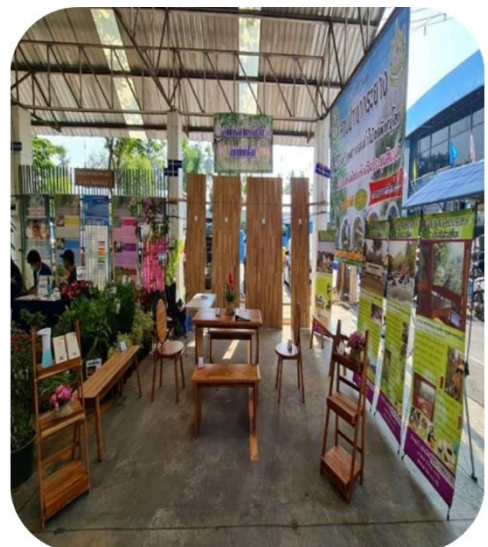
การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้าน Core Business Enablers การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้า (Stakeholder and Customer Management: SCM) โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ทบทวนการจัดทำแผนงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแผนงานด้านลูกค้าและตลาด ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างสม่ำเสมอทุกปี โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้หรือคณะอนุกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าว ได้ทบทวนร่างแผนงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปี 2567 – 2571 ซึ่งระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 10 กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนวิสาหกิจ อ.อ.ป. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2571) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2566 ดังนี้





ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ อ.อ.ป.	หมายถึง
1. ผู้ปฏิบัติงาน	พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการและพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้างของ อ.อ.ป.
2. ลูกค้า	ผู้ที่ซื้อสินค้าและบริการของ อ.อ.ป. ที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล บริษัท ห้าง ร้าน
3. รัฐบาล/ผู้กำกับดูแล	คณะกรรมการของ อ.อ.ป., คณะอนุกรรมการของ อ.อ.ป., ผู้อำนวยการ อ.อ.ป., สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.), กระทรวงการคลัง, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. องค์กรภาครัฐ	ทบวง กรม ส่วนราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด
5. องค์กรระหว่างประเทศ	องค์การไม้เขตร้อนระหว่างประเทศ ITTO และองค์การค้าโลก WTO
6. องค์กรภาคเอกชน	องค์กรที่จัดตั้งและดำเนินงานอิสระโดยภาคเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล
7. สถาบันการศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย โรงเรียน
8. ประชาชน	ชุมชนในละแวกพื้นที่ อ.อ.ป. ที่ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการดำเนินงานของ อ.อ.ป.
9. คู่แข่งขัน	คู่แข่งอาจเป็นคู่แข่งทางตรงที่ขายสินค้าบริการเดียวกัน หรือคู่แข่งทางอ้อมที่ขายสินค้าบริการที่อาจไม่เหมือนกันเลยทีเดียว แต่เป็นสินค้าบริการที่ลูกค้าสามารถใช้ทดแทนกันได้
10. คู่ความร่วมมือ	หน่วยงานหรือบุคคลที่มีความร่วมมือในการดำเนินการกับองค์กรที่จะสนับสนุน ในการจัดงานหรือกิจกรรมบางส่วน หรือผู้ที่ร่วมดำเนินการเป็นครั้งคราว เมื่อมีเป้าหมายระยะสั้นที่สอดคล้องกัน หรือเหมือนกัน โดยทั่วไปความร่วมมือลักษณะนี้มักไม่มีข้อตกลงหรือรูปแบบที่เป็นทางการ





การสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์
1. ผู้ปฏิบัติงาน	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ผู้มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ/แผนงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญโดยตรงต่อการผลิตสินค้าหรือบริการ	- ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	1. พัฒนารูขี้นข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สร้างการมีส่วนร่วมตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างผลกระทบเชิงบวก และลดผลกระทบเชิงลบที่มีต่อองค์กร)
2. ลูกค้า	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) จะได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบ	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - สินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพ - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	2. พัฒนาการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการรับฟังเสียงสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการดำเนินงาน ของ อ.อ.ป./ การสำรวจความพึงพอใจต่อรายงานผลดำเนินการสร้าง
3. รัฐบาล/ผู้กำกับดูแล	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ผู้มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ/แผนงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญโดยตรงต่อการผลิตสินค้าหรือบริการ	- สภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินงาน - ปฏิบัติตามนโยบายและรายงานผลการดำเนินงานตามที่กำหนด - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 3. พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การจัดกิจกรรมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วม การสร้างการรับรู้และสร้างโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่



กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	รูปแบบการสร้าง ความสัมพันธ์
			ดีให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและองค์กร)
4. องค์กรภาครัฐ	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) จะได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบ	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	1. พัฒนฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สร้างการมีส่วนร่วมตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างผลกระทบเชิงบวก และลดผลกระทบเชิงลบที่มีต่อองค์กร) 2. พัฒนาการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการรับฟังเสียงสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการดำเนินงาน ของ
5. องค์กรระหว่างประเทศ	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชั้นรอง ผู้ที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินงานของโครงการ/แผนงาน ไม่มีผลกระทบหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องโดยตรง	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม	อ.อ.ป./ การสำรวจความพึงพอใจต่อรายงานผลดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ของ
6. องค์กรภาคเอกชน	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) จะได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงาน ซึ่งอาจจะได้รับ	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 3. พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การจัดกิจกรรมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วม การสร้างการรับรู้และสร้างโอกาสใน



กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์
	ผลกระทบทางบวกหรือทางลบ	ได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและองค์กร)
7. สถาบันการศึกษา	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชั้นรอง ผู้ที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินงานของโครงการ/แผนงาน ไม่มีผลกระทบหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องโดยตรง	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	
8. ประชาชน	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) จะได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบ	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับตามประเด็นความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง - มีกระบวนการรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	
			1. พัฒนฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สร้างการมีส่วนร่วมตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างผลกระทบเชิงบวก และลดผลกระทบเชิงลบที่มีต่อองค์กร) 2. พัฒนาการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการรับฟังเสียงสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงาน ของ



กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์
9. คู่แข่งขัน	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) จะได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบ	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	อ.อ.ป./ การสำรวจความพึงพอใจต่อรายงานผลดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 3. พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การจัดกิจกรรมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วม การสร้างการรับรู้และสร้างโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและองค์กร)
10. คู่ความร่วมมือ	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) จะได้รับผลกระทบจากโครงการ/แผนงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบ	- นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - คำนึงถึงผลประโยชน์และความร่วมมืออย่างเท่าเทียม - การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	





การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ได้วิเคราะห์ข้อมูลประเด็นความต้องการ/ ความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 10 กลุ่ม ที่มีผลต่อองค์กรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีที่มาที่ไป โดยวิเคราะห์ประเด็น/ ความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกสายงาน/ ฝ่าย นอกจากนี้มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความต้องการ/ ความคาดหวัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์ Materiality Matrix เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



จากประเด็นที่มาจากความต้องการ/ ความคาดหวัง และนำไปสู่การพิจารณาการดำเนินการ กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานฯ การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

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



การสร้างความผูกพัน/การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อ.อ.ป. ตระหนักถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในปัจจุบันที่มีอิทธิพลมากขึ้นต่อการดำเนินงานขององค์กร จึงให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม โดยคำนึงถึงการบริการที่สอดคล้องกับกฎระเบียบ เพื่อตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน อีกทั้งการรับมือต่อความท้าทายที่มีความซับซ้อน การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กระบวนการในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป. มีการพิจารณาประเด็นที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม และการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนมีการตรวจสอบ และประเมินผลของการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และนำไปบูรณาการเข้ากับการกำกับดูแลที่ดีขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและในการบริหารจัดการขององค์กร จึงนำมาสู่แผนงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่การ “สร้างสรรค์สวนป่าเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน Create forest plantations for sustainability” วิสัยทัศน์ของ อ.อ.ป. ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนวิสาหกิจ อ.อ.ป. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2571) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 /2566 เป็นแผนหลักที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดังนี้

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ อ.อ.ป.	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสาร	ลักษณะ ความสัมพันธ์	แนวทางการ มีส่วนร่วม
1. ผู้ปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้เป็นไป ตามเป้าหมาย	- การเขียนหนังสือ ของหน่วยงาน - การประชุมสัมมนา - การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป. - การจัดกิจกรรม บริหารสร้าง ความสัมพันธ์ กับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย - ช่องทางการรับข้อ ร้องเรียน อ.อ.ป. - มีการรายงานผล การดำเนินงาน ประจำปีในเว็บไซต์	- ทุกวัน - ปีละครั้ง - ทุกวัน - รายไตรมาส/ รายปี - ทุกวัน - ทุกไตรมาส/ ปี	- จัดกิจกรรม/ ผลงานที่เกิดจาก ความร่วมมือผู้มี ส่วนได้ส่วนได้ส่วน เสีย - แบบสำรวจความ พึงพอใจ (ต่อการ ดำเนินงานของ อ.อ.ป.) - พัฒนฐานข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการ บริการเชิงรุกกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ อ.อ.ป.	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสาร	ลักษณะ ความสัมพันธ์	แนวทางการ มีส่วนร่วม
		อ.อ.ป. และรายงาน ประจำปี		คาดหวังที่มีต่อ องค์กร
2. ลูกค้า	การมีส่วนร่วมใน การสร้าง ความสัมพันธ์ ร่วมกับหน่วยงานใน การพัฒนา ผลิตภัณฑ์และ บริการ ของ อ.อ.ป. ให้มีประสิทธิภาพ	- การสำรวจความพึง พอใจ - การจัดกิจกรรม บริหารสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย - การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดียบนเว็บไซต์ อ.อ.ป. - ช่องทางรับข้อ ร้องเรียน อ.อ.ป. - มีการรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี ในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	- ปีละครั้ง - รายไตรมาส/ รายปี - ทุกวัน - ทุกวัน - ทุกไตรมาส/ ปี	- จัดกิจกรรม/ ผลงานที่เกิดจาก ความร่วมมือผู้มี ส่วนได้ส่วนได้ส่วน เสีย - แบบสำรวจความ พึงพอใจ (ต่อการ ดำเนินงานของ อ.อ.ป.) - พัฒนาฐานข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการ บริการเชิงรุกกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ คาดหวังที่มีต่อ องค์กร
3. รัฐบาล/ ผู้กำกับดูแล 4. องค์กรภาครัฐ 5. องค์กรระหว่าง ประเทศ 6. องค์กรภาคเอกชน 7. สถาบันศึกษา	การมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้เป็นไป ตามพันธกิจ	- การประชุม สัมมนา - การสำรวจความพึง พอใจ - การจัดกิจกรรม บริหารสร้าง ความสัมพันธ์ กับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย - การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดียและเว็บไซต์	- ปีละครั้ง - ปีละครั้ง - รายไตรมาส/ รายปี - ทุกวัน	- จัดกิจกรรม/ ผลงานที่เกิดจาก ความร่วมมือผู้มี ส่วนได้ส่วนได้ส่วน เสีย - แบบสำรวจความ พึงพอใจ (ต่อการ ดำเนินงานของ อ.อ.ป.)



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ อ.อ.ป.	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสาร	ลักษณะ ความสัมพันธ์	แนวทางการ มีส่วนร่วม
		อ.อ.ป. - ช่องทางการรับข้อ ร้องเรียน อ.อ.ป. - มีการรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี ในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	- ทุกวัน - ทุกไตรมาส/ ปี	- พัฒนาฐานข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการ บริการเชิงรุกกับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ คาดหวังที่มีต่อ องค์กร
8. ประชาชน	การมีส่วนร่วมใน การดำเนินงาน ของ อ.อ.ป. ให้เป็นไป ตามเป้าหมาย และ มีกระบวนการ รับผิดชอบต่อสังคม	- การประชุม สัมมนา - การสำรวจความ พึงพอใจ - การจัดกิจกรรม บริหารสร้าง ความสัมพันธ์ กับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย - การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป. - ช่องทางการรับข้อ ร้องเรียน อ.อ.ป. - มีการรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี ในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	- ปีละครั้ง - ปีละครั้ง - รายไตรมาส/ รายปี - ทุกวัน - ทุกวัน - ทุกไตรมาส/ ปี	- จัดกิจกรรม/ ผลงานที่เกิดจาก ความร่วมมือผู้ มีส่วนได้ส่วน เสีย - แบบสำรวจความ พึงพอใจ (ต่อการ ดำเนินงานของ อ.อ.ป.) - พัฒนาฐานข้อมูลผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการ บริการเชิงรุกกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ คาดหวังที่มีต่อ องค์กร



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ อ.อ.ป.	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสาร	ลักษณะ ความสัมพันธ์	แนวทางการ มีส่วนร่วม
9. คู่ความร่วมมือ	การมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้เป็นไป ตามเป้าหมายโดย คำนึงถึง ผลประโยชน์ และ ความร่วมมืออย่าง เท่าเทียม	- การประชุมสัมมนา - การลงนามบันทึก MOU - การสำรวจความ พึงพอใจฯ - การจัดกิจกรรม บริหารสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย - การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป. - ช่องทางการรับข้อ ร้องเรียน อ.อ.ป. - มีการรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี ในเว็บไซต์ อ.อ.ป. และรายงานประจำปี	- ปีละครั้ง - ปีละครั้ง - ปีละครั้ง - รายไตรมาส/ ราย ปี - ทุกวัน - ทุกวัน - ทุกไตรมาส/ รายปี	- จัดกิจกรรม/ ผลงานที่เกิดจาก ความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แบบสำรวจความ พึงพอใจฯ (ต่อการ ดำเนินงานของ อ.อ.ป.) - พัฒนฐานข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการ บริการเชิงรุกกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ คาดหวังที่มีต่อ องค์กร
10. คู่แข่งขัน	ติดตาม	- การสำรวจความพึง พอใจฯ - การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป.	- ปีละครั้ง - ทุกวัน	- แบบสำรวจความ พึงพอใจฯ (ต่อการ ดำเนินงานของ อ.อ.ป.) - พัฒนฐานข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการ บริการเชิงรุกกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ อ.อ.ป.	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสาร	ลักษณะ ความสัมพันธ์	แนวทางการ มีส่วนร่วม
				คาดหวังที่มีต่อ องค์กร

ฐานข้อมูลเพื่อมุ่งเน้น/บริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Profile)

อ.อ.ป. มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อบ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือ Stakeholder Profile อ.อ.ป. ได้กำหนดแบบฟอร์มการเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Profile) โดยมีองค์ประกอบอย่างน้อย ได้แก่ รายชื่อ, รายชื่อผู้ประสานงาน, ประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, จุดประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์/บริหารจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, การมีส่วนร่วม ระดับความสัมพันธ์ ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, ระดับความสัมพันธ์ที่องค์กรคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมความคิดเห็นของแต่ละภาคส่วน รวมถึงมีการจัดการข้อมูลให้สอดคล้องกับ PDPA และการเก็บชั้นความลับในการเข้าถึงข้อมูล โดยมีฐานข้อมูล เพื่อบ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Profile) ของ อ.อ.ป. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

[illegible]

**หนังสือแสดงความยินยอมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้**

วันที่.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

☐ “ให้” ความยินยอม ☐ “ไม่ให้” ความยินยอม

ในการให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ฉบับพร้อมการเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder Profile 1.0 กลุ่ม โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานตามแผนงานด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีระยะเวลาจัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ทั้งนี้ ก่อนการแสดงเจตนา ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดจากหนังสือแสดงความยินยอมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย (“ประมวลผล”) ข้อมูลส่วนบุคคล และมีความเข้าใจดีแล้ว

ข้าพเจ้าให้ความยินยอมหรือปฏิเสธไม่ให้ความยินยอมในเอกสารนี้ด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับหรือขู่ และข้าพเจ้าทราบว่าข้าพเจ้าสามารถถอนความยินยอมนี้เสียเมื่อใดก็ได้ กรณีที่ข้าพเจ้าประสงค์จะขอถอนความยินยอม ข้าพเจ้าทราบว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไม่สามารถนำข้อมูลของข้าพเจ้า มาใช้บรรจบรวมเป็นฐานข้อมูล ใช้ หรือเปิดเผย ได้

ลงชื่อ.....
(.....)



ช่องทางการรับฟังลูกค้า

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้นำกระบวนการบริหารสารสนเทศเสียง (Voice Of Customer: VOC) ของผู้ใช้บริการโดยรับข้อมูลจากช่องทางสื่อสารและรับฟังต่าง ๆ รวมทั้งช่องทางการรับข้อร้องเรียนเพื่อนำมาดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของข้อมูลสารสนเทศที่ได้ นำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในกระบวนการจัดทำแผนบริหารความสัมพันธ์/ บริหารผลลัพธ์ และ กระบวนการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและผูกพัน สินค้าหรือบริการ, สำรวจความต้องการซื้อสินค้าและบริการ และส่งต่อไปยังกระบวนการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับปรุง/ พัฒนาการให้บริการ และนำไปใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์/ บริการ โดยมีกลุ่มช่องทางในการรับฟังลูกค้า 3 ช่องทางหลัก ดังนี้

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

การกำหนดช่องทางและวิธีการรับฟังลูกค้า

กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย	เส้นทางการเดินทางของลูกค้า	การดำเนินการ (Action)	ช่องทางรับฟังลูกค้า	แนวทางการประเมินผล
1. ด้านธุรกิจป่าไม้ 2. ด้านอุตสาหกรรมป่าไม้ 3. ด้านบริการ	การรับรู้ (Awareness)	- การประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานราชการ/เอกชน โฆษณาทางสื่อต่างๆ การประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ อ.อ.ป.	- การสำรวจข้อมูลลูกค้าติดต่อสอบถามเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ ของ อ.อ.ป.	- สำรวจความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงาน
	การใช้ซ้ำ (Retention)	- ผลิตสินค้าและบริการตรงความต้องการของผู้ใช้บริการ - พนักงาน แนะนำผลิตภัณฑ์/ บริการให้แก่ผู้ใช้บริการ	- สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์ม Google form - มีการถามตอบผ่าน Facebook	- สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ อ.อ.ป. - สำรวจความต้องการของลูกค้าในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ไม้สัก อ.อ.ป.



กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย	เส้นทางการ เดินทางของลูกค้า	การดำเนินการ (Action)	ช่องทางรับฟัง ลูกค้า	แนวทางการ ประเมินผล
	การบอกต่อ (Advocacy)	- ลูกค้าบอกต่อถึง ความประทับใจ และ ประสบการณ์ที่ดี ที่ได้รับจากการใช้ สินค้าหรือบริการ ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการ บอกต่อเกิดความ สนใจสินค้า และ กลายเป็นลูกค้าใหม่	- สำรวจความ พึงพอใจของ ผู้ใช้บริการผ่าน แพลตฟอร์ม Google form - มีโพสต์สินค้า ผ่าน Facebook และเว็บไซต์ อ.อ.ป.	- สำรวจความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ - สำรวจความพึง พอใจ ความไม่พึง พอใจ และความ ผูกพันที่มีต่อ ผลิตภัณฑ์และ บริการของ อ.อ.ป.
	การพิจารณา (Consideration)	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่ นำเสนอคุณภาพ สินค้า ตอบข้อสงสัย คุณภาพสินค้า, บริการ, ราคา และเงื่อนไข ต่าง ๆ - รายการ ผลิตภัณฑ์ สินค้านี้ระยะเวลา การให้บริการ โดยมี การอำนวยความสะดวก สะดวกให้กับผู้มา ติดต่อรับบริการ - รายการ ผลิตภัณฑ์ สินค้า ระยะเวลาใน การให้บริการโดยมี การอำนวยความสะดวก สะดวกให้กับผู้มา ติดต่อรับบริการ - การชำระเงินค่า สินค้า และบริการ ผ่านการชำระด้วย บัตรเครดิต, เงินสด, QR CODE ฯลฯ	- สำรวจการ ให้บริการผู้ที่มา ติดต่อ อ.อ.ป. ด้านบุคลากร กระบวนการ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกคุณภาพการ ให้บริการการรับ บริการของ หน่วยงาน - สำรวจการ ให้บริการด้าน ผลิตภัณฑ์ สินค้า บริการ พิจารณา จากคุณภาพและ มาตรฐานผลิตภัณฑ์	- สำรวจความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ อ.อ.ป. - สำรวจความพึง พอใจ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ต่อการ ดำเนินงาน ของ อ.อ.ป. - สำรวจความพึง พอใจความไม่พึง พอใจ และความ ผูกพันที่มีต่อ ผลิตภัณฑ์และ บริการ ของ อ.อ.ป.



กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย	เส้นทางการ เดินทางของลูกค้า	การดำเนินการ (Action)	ช่องทางรับฟัง ลูกค้า	แนวทางการ ประเมินผล
	การซื้อผลิตภัณฑ์ (Purchase)	- ดำเนินการ ทันทั่วทั้งสำหรับ ข้อสงสัยให้กับ ผู้รับบริการ - พนักงานนำเสนอ คุณภาพสินค้า ตอบ ข้อสงสัยคุณภาพ สินค้า,บริการ, ราคา ของหน่วยงาน - การชำระเงินค่า สินค้าและบริการ ผ่านบัตรเครดิต, เงินสด , QR CODE ฯลฯ	- มีระบบการใช้งาน สั่งซื้อสินค้าบน เว็บไซต์ อ.อ.ป. เพื่อให้ลูกค้าทำ รายการเองได้บ้าง - รายการ การทำเพจ เฟซบุ๊กเพื่อตอบ คำถามและบริการ ลูกค้า	- สำนวจความพึง พอใจผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อ การดำเนินงาน ของ อ.อ.ป.

นโยบายกฎบัตรและมาตรฐานด้านบริการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

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





การพัฒนาบุคลากรด้านการตลาดและลูกค้า

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรในการให้บริการธุรกิจท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงอนุรักษ์อย่างมีมาตรฐาน จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมให้บริการด้านธุรกิจท่องเที่ยวขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการดูแลและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสามารถส่งมอบประสบการณ์การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และสอดคล้องกับแนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

ทั้งนี้ ในปี 2567 อ.อ.ป. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเข้ามาใช้บริการรวมทั้งสิ้น 233,457 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2566 (12.48%) สะท้อนถึงความนิยมที่สูงขึ้นของกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ตลอดจนความพร้อมของบุคลากรในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่อง





นอกจากนี้ อ.อ.ป. ได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการการตลาดและลูกค้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 40 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานการตลาดที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง พัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ให้ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงจุด ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างองค์กรกับลูกค้าให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อบรมดังกล่าวถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านการตลาดของ อ.อ.ป. ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน





ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY





การใช้ทรัพยากรและพลังงาน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจในระยะยาว อ.อ.ป. มุ่งเน้นการจัดการพลังงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การดำเนินงานภายในสำนักงานส่วนกลาง การบริหารจัดการสวนป่า จนถึงกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ โดยได้บูรณาการมาตรการประหยัดพลังงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการดำเนินโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อส่งเสริมการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า การใช้เชื้อเพลิงอย่างเหมาะสมการลดของเสีย และการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมในบุคลากรทุกระดับ องค์การมีเป้าหมายสำคัญในการลดต้นทุนการดำเนินงาน ควบคู่กับการรักษาสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมตามโครงการสำนักงานกลาง สำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปี 2567

ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานประจำปี 2567
1. การใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5	ดำเนินการตามเป้าหมาย
2. การใช้เชื้อเพลิงเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5	ดำเนินการตามเป้าหมาย
3. การใช้น้ำประปาเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5	ดำเนินการตามเป้าหมาย
4. การใช้กระดาษเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5	ดำเนินการตามเป้าหมาย
5. ปริมาณของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 45	ดำเนินการตามเป้าหมาย
6. ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเฉลี่ยต่อจำนวนพนักงานลดลง ร้อยละ 0.5	ดำเนินการตามเป้าหมาย

หมายเหตุ ข้อมูลด้านการดำเนินงานตามเกณฑ์ ตัวชี้วัด Green Office ในปี 2567 ครอบคลุมเฉพาะสำนักงานส่วนกลางของ อ.อ.ป. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามมาตรการสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ หน่วยงานภูมิภาคอยู่ระหว่างเข้าร่วมโครงการในระยะถัดไป



ปัจจัยนำเข้าที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยนำเข้าที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ประกอบด้วยหลายส่วน ได้แก่ 1) พื้นที่จอดรถ ซึ่งมีการใช้ทรัพยากรและวัสดุต่าง ๆ เช่น เชื้อเพลิง กระจกชา น้ำประปา และอุปกรณ์ล้างรถ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้น้ำประปา ปุ๋ย กระจกชา ถู เพาะชา ต้นไม้ รวมถึงอุปกรณ์ตกแต่งภูมิทัศน์ 2) อาคารสำนักงาน มีการใช้กระจกชา หมึกพิมพ์ ลวดเย็บกระจกชา ไฟฟ้า มีดคัตเตอร์ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอื่น ๆ โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องบริหารจัดการอย่างรอบคอบเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ



จากปัจจัยนำเข้ดังกล่าว ส่งผลให้เกิดของเสียจากการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ เช่น ขยะรีไซเคิลจากบรรจุภัณฑ์ น้ำเสียจากการล้างรถ เศษกระจกชาและหมึกพิมพ์ที่ใช้ในสำนักงาน รวมถึงขยะทั่วไปจากพื้นที่สุขบุหรี ของเสียเหล่านี้้อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติสิ้นเปลือง การเพิ่มปริมาณขยะฝังกลบ และการปล่อยสารมลพิษ อ.อ.ป. จึงได้ดำเนินมาตรการลดการใช้ทรัพยากร การคัดแยกและกำจัดของเสียอย่างถูกวิธี และรณรงค์ให้บุคลากรลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง

การจัดการสิ่งแวดล้อม

ปัญหาสิ่งแวดล้อมของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567

- ◆ **ปัญหามลพิษทางอากาศ**
เช่น เกิดจากผงหมึกเครื่องพิมพ์ การก่อสร้าง
- ◆ **ปัญหาการใช้ทรัพยากรไฟฟ้าและน้ำประปา**
เกิดจากการใช้ไฟฟ้าและน้ำประปาเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการเพื่อลดปัญหา สิ่งแวดล้อม

การเสริมสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพิ่มพื้นที่สีเขียว

กิจกรรม 5ส

- เติมนรจนกประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำประปา
- จัดทำคลิปกระตุ้นการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำประปา
- จัดทำสวนในแนวตั้ง
- ทุกหน่วยงานในสำนักงานกลาง ดำเนินการ 5ส
- Big Cleaning Day

กฎหมายสิ่งแวดล้อม กับการดำเนินงาน สำนักงานสีเขียว

น้ำเสีย

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 44 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535
- ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง กำหนดมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากอาคารประเภทและขนาด พ.ศ. 2548

พลังงาน

- พระราชบัญญัติการส่งเสริมอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535
- พระราชกฤษฎีกา กำหนดอาคารควบคุม พ.ศ. 2538
- พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550
- กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการพลังงานในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม พ.ศ. 2552

สิ่งปฏิกูล

- กฎกระทรวงฉบับที่ 33 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
- พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
- กฎกระทรวงลักษณะการจัดการมูลฝอยทั่วไป พ.ศ. 2560
- พระราชบัญญัติการสาธารณสุขและที่กี่ยวพันกัน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560
- กฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564
- พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560
- พระราชบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การเก็บ ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พ.ศ. 2544
- ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์การจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลของอาคารสถานที่ และสถานบริการสาธารณสุข พ.ศ. 2545



นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT POLICY

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

8 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ENVIRONMENT POLICY ของ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

1 มุ่งมั่นปรับปรุง
ป้องกัน แก้ไข และ
ควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อม
จากการปฏิบัติงานอย่าง
ต่อเนื่อง



2 ปฏิบัติตามกฎหมาย
ด้านสิ่งแวดล้อม
และมาตรการประหยัด
พลังงานของ อ.อ.ป.
อย่างเคร่งครัด

3 ส่งเสริมให้มี
การดำเนินการ
กิจกรรมต่างๆ



ที่เป็นการกระตุ้น
การสร้างจิตสำนึกให้แก่
ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ให้ตระหนักถึง
ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการใช้พลังงาน
และทรัพยากร

4 ให้มีการรณรงค์
ลดการปล่อย



ก๊าซเรือนกระจก
ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน
และให้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูล
การใช้ทรัพยากร หรือการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกเป็นรายเดือน



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.)
ได้ประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม
ENVIRONMENT POLICY
ของ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2566
โดยนโยบายดังกล่าว เป็นไปตาม
แนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์
การประเมินสำนักงานสีเขียว
(GREEN OFFICE)



5



ส่งเสริม

การสร้างความรู้ หรือกิจกรรม
เกี่ยวกับการนำของเสียกลับ
มาใช้ประโยชน์ เช่น กิจกรรม 3R
การคัดแยกขยะ เป็นต้น และให้มี
ระบบการจัดการของเสียอย่างมี
ประสิทธิภาพ

6



คัดเลือกการ
จัดซื้อจัดจ้าง
ที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

7

ปฏิบัติตาม
นโยบายและ



กิจกรรมต่างๆ ด้าน
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน
ของ อ.อ.ป. อย่างเคร่งครัด



8

ส่งเสริมให้
ทุกกิจกรรม

ภายในสำนักงาน
มีการลด หลักเสี่ยง

การใช้ทรัพยากร และนำเทคโนโลยี
หรือนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาทดแทน
การใช้ทรัพยากร หรือ ถ้าจำเป็น
ให้ใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



การใช้พลังงานภายในองค์กร

อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการพลังงานในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขอบเขตของการรายงานข้อมูลการใช้พลังงานครอบคลุมเฉพาะสำนักงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะการใช้พลังงานหลัก ได้แก่ พลังงานไฟฟ้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในอาคารสำนักงาน อาทิ ระบบแสงสว่าง ระบบปรับอากาศ ระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ และ การใช้เชื้อเพลิงสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สำหรับหน่วยงานภูมิภาคทั่วประเทศ ข้อมูลการใช้พลังงานรูปแบบอื่น ๆ เช่น การใช้เชื้อเพลิงสำหรับการปฏิบัติงานภาคสนาม การเดินทาง และกิจกรรมสนับสนุนการปลูกสร้างสวนป่าเศรษฐกิจ ยังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้อง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้ อ.อ.ป. มีแผนดำเนินการขยายขอบเขตรายงานให้ครอบคลุมหน่วยงานภูมิภาคในปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความครบถ้วน โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง

อ.อ.ป. มุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการพลังงาน ลดการใช้ทรัพยากร และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง

มาตรการการใช้พลังงาน

มาตรการประหยัด "พลังงานไฟฟ้า"

มาตรการการใช้ระบบแสงสว่าง

- เปิดไฟเท่าที่จำเป็น
- ปิดสวิตช์ไฟทุกครั้งหากไม่ใช้งาน
- ปิดระหว่างพักกลางวัน (12.00-13.00 น.) ยกเว้นมีผู้ใช้งานเท่าที่จำเป็น

การบำรุงรักษาระบบแสงสว่าง

- ตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้าตามแผนบำรุงรักษา
- ทำความสะอาดหลอดไฟและแผ่นสะท้อนแสงเพื่อให้แสงสว่างได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ใช้หลอดไฟ LED คุณภาพสูงที่มีอายุการใช้งาน 5 ปี

มาตรการอื่น ๆ

- ตั้งอุณหภูมิ 25-26 องศาเซลเซียส
- เปิด-ปิด (ช่วงเวลาทำงาน) 08.30-11.45 น. และ 13.00-16.15 น.
- เปิดก่อนเวลา 15 นาที และปิดทันทีเลิกประชุม
- ล้างคอยล์เย็นและคอยล์ร้อน ทุก 6 เดือน
- ทำความสะอาดแผงกรองอากาศ 3 เดือน/1 ครั้ง
- เปลี่ยนแอร์แบบประหยัดไฟ หรือที่มีระบบ Inverter
- ปิดประตูหน้าต่างให้สนิท เพื่อลดการถ่ายเทของความร้อนเข้าออก
- ใช้ผ้ากันหรือมู่ลี่ ป้องกันแสงแดด เพื่อไม่ให้เครื่องปรับอากาศทำงานหนักเกินไป

ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ : สำนักบริหารกลาง
ตามแผนการประชาสัมพันธ์ของโครงการสำนักงานสีเขียว ประจำปี 2566

มาตรการการใช้รถยนต์น้ำมันเชื้อเพลิง

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

90 Km/H

- ขับยานพาหนะตามอัตราความเร็วที่กำหนดและไม่เกิน 90 km/hr ด้วยความเร็วสม่ำเสมอ
- ตรวจสอบสภาพรถยนต์ตามแผนการบำรุงรักษา
- ดับเครื่องยนต์ทุกครั้งเมื่อจอด

มาตรการอื่น ๆ

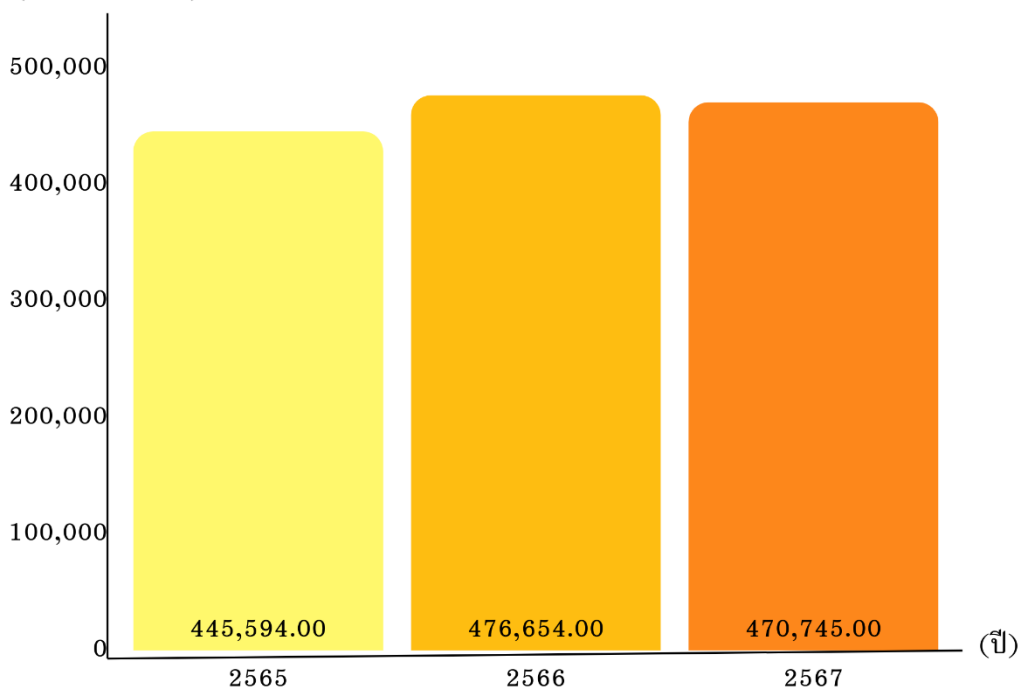
- บำรุงรักษารถยนต์ ตรวจสอบสภาพและเติมน้ำมันอย่างเหมาะสม
- ศึกษาเส้นทางก่อนออกเดินทางทุกครั้ง
- ไม่บรรทุกสิ่งของหรือสัมภาระหนักเกินความจำเป็น

ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ : สำนักบริหารกลาง
ตามแผนการประชาสัมพันธ์ของโครงการสำนักงานสีเขียว ประจำปี 2566



ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า

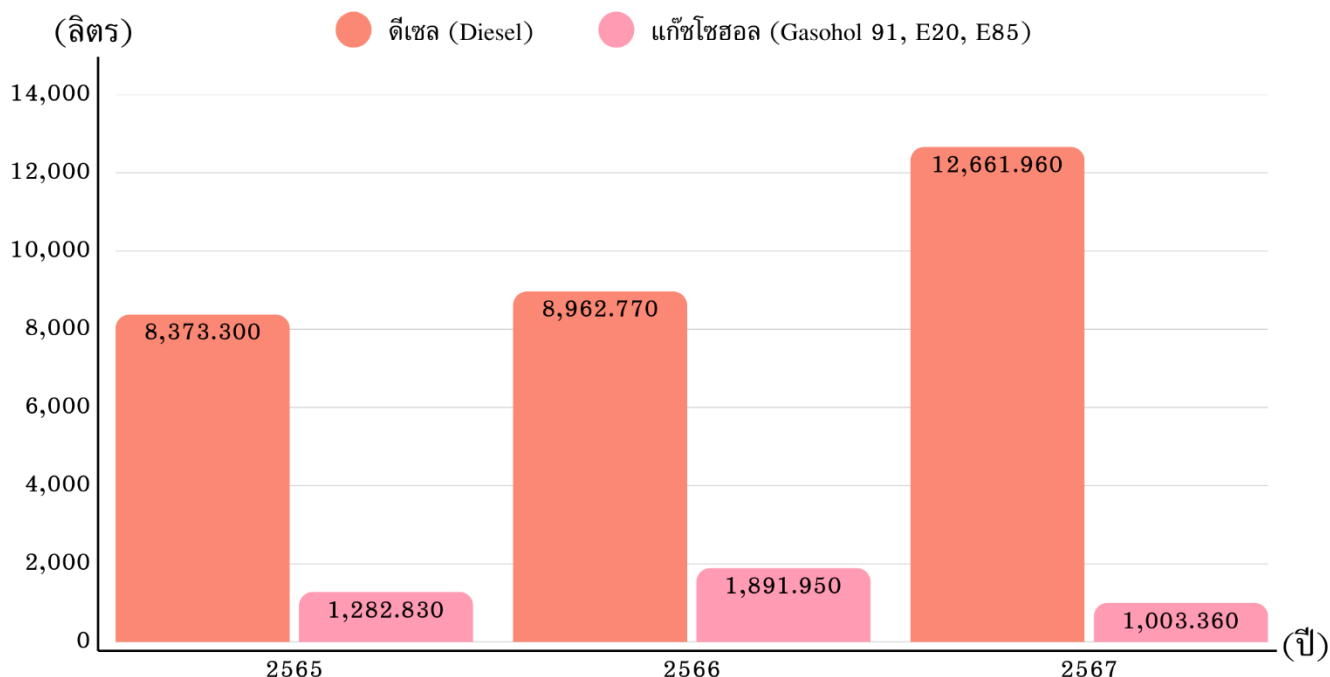
(กิโลวัตต์-ชั่วโมง)



จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การใช้ไฟฟ้าในปี 2566 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 คิดเป็นประมาณ 7% ก่อนจะลดลงเล็กน้อยในปี 2567 อยู่ที่ประมาณ -1.2% เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ซึ่งแนวโน้มนี้สะท้อนถึงความผันผวนของการใช้พลังงาน อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปริมาณบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานในสำนักงาน การดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ การปรับปรุงระบบไฟฟ้า รวมถึงมาตรการประหยัดพลังงานที่เริ่มดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ปริมาณการใช้เชื้อเพลิง

(ลิตร)





จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ 2565–2567 ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงรวม อ.อ.ป. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยปี 2567 มีการใช้เชื้อเพลิงรวมทั้งสิ้น 13,665.32 ลิตร เพิ่มขึ้นร้อยละ 26 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ทั้งนี้ การใช้ดีเซลมีอัตราการเติบโตสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 41 ในปี 2567 ในขณะที่การใช้แก๊สโซลลดลงร้อยละ 47 จากปีก่อนหน้า

การบริหารจัดการขยะและน้ำเสีย

อ.อ.ป. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงได้ดำเนินมาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยภายในสำนักงานส่วนกลางตามแนวทางสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยเริ่มจากการแยกขยะ ณ แหล่งกำเนิด 4 ประเภท ได้แก่ ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะย่อยสลาย และขยะอันตราย พร้อมจัดให้มีจุดพักขยะที่เป็นระบบ มีป้ายแสดงชัดเจน และส่งต่อไปยังหน่วยงานหรือผู้รับจ้างที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย เพื่อให้การจัดการขยะเป็นไปตามหลักสุขาภิบาล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงจรทรัพยากร ทั้งนี้ ยังมีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าด้วยการนำวัสดุกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และรีไซเคิล (Recycle) อย่างสม่ำเสมอ พร้อมบันทึกปริมาณขยะในระบบข้อมูลเพื่อประเมินผลแนวโน้มการลดของเสียในแต่ละปี อีกทั้งยังมีข้อกำหนดชัดเจนในการลด ละ เลิกใช้ขยะทุกประเภท ภายในพื้นที่สำนักงานเพื่อหลีกเลี่ยงการปลดปล่อยมลพิษทางอากาศ ด้านการจัดการน้ำเสีย อ.อ.ป. ได้ติดตั้งถังดักไขมันในจุดใช้งานที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการบำรุงรักษาระบบบำบัดน้ำเสียอย่างมีวินัย เพื่อให้คุณภาพน้ำทิ้งเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ การดำเนินงานทั้งหมดถือเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการดำเนินกิจการอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

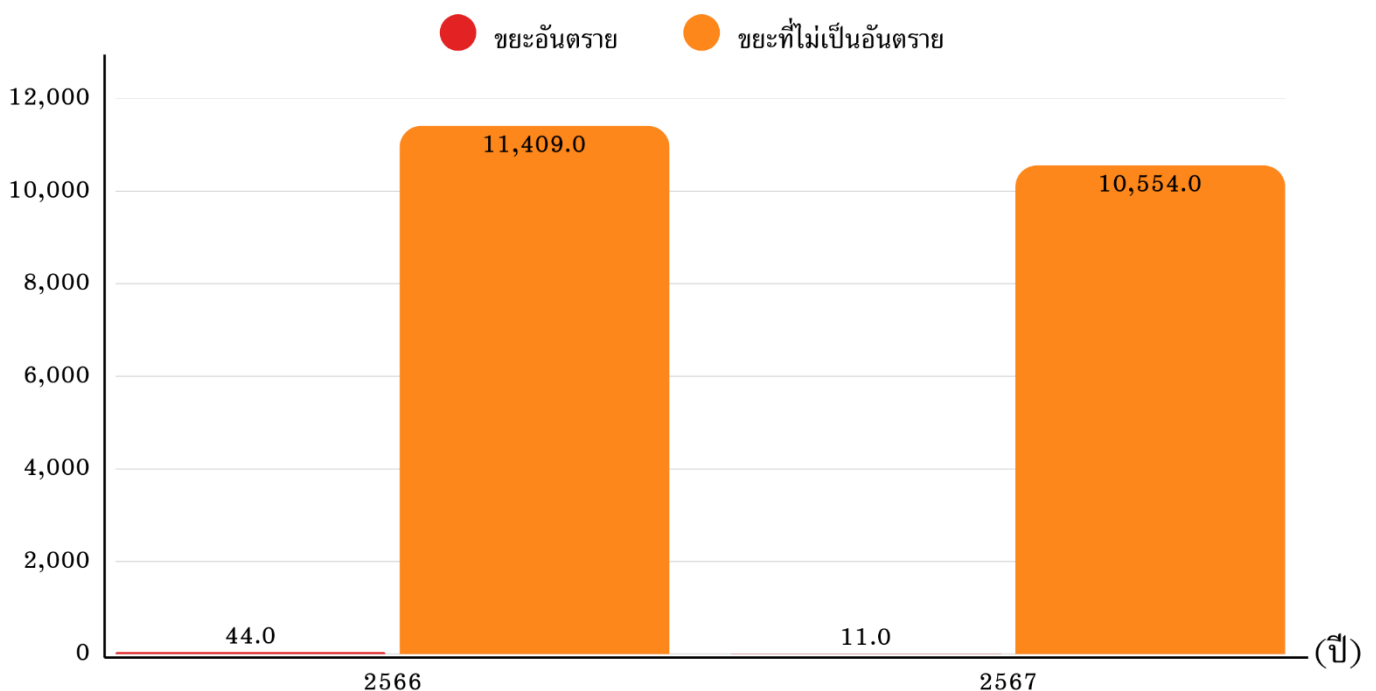




มาตรการการจัดการขยะและน้ำเสีย



ปริมาณการจัดการขยะ





ในปี 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการมาตรการจัดการขยะอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปริมาณขยะรวมลดลงจาก 11,453 กิโลกรัมในปี 2566 เหลือ 10,565 กิโลกรัม คิดเป็นอัตราการลดจรร้อยละ 7.75 ซึ่งสะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานสีเขียว (Green Office) อย่างไรก็ดีตาม ปริมาณขยะรวมยังอยู่ในระดับสูงกว่า 10 ตันต่อปี อ.อ.ป. จึงจะมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมพฤติกรรมลดการใช้ทรัพยากร จัดเก็บข้อมูลแยกตามประเภทขยะให้ละเอียดมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายลดขยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน





การใช้วัสดุรีไซเคิล

อ.อ.ป. มีการนำขยะและวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาประยุกต์ใช้ใหม่อย่างสร้างสรรค์ โดยนำมาประดิษฐ์เป็นของใช้ต่าง ๆ เพื่อลดปริมาณของเสียที่จะต้องกำจัด และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่ไปกับการดำเนินงานตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการคัดแยกขยะที่ต้นทาง การส่งเสริมการรีไซเคิล การลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปริมาณการใช้วัสดุรีไซเคิล ปี 2567

รายการขยะ	ปริมาณ (ระบุหน่วยเป็น ก.ก. หรือ ลิตร)												รวม (%)
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
%ขยะรีไซเคิล	32.0	26.0	28.4	23.8	29.0	33.8	23.8	31.8	37.2	44	28	36	31.6
%ขยะทั่วไป	68.0	74.0	71.6	76.2	71.0	66.2	76.2	68.0	62.8	56	72	63	68.3
%ขยะอันตราย	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1



ขยะนำไปกำจัด

ขยะที่นำไปใช้ประโยชน์ใหม่



เผา

11 กิโลกรัม



ฝังกลบ

7,206 กิโลกรัม

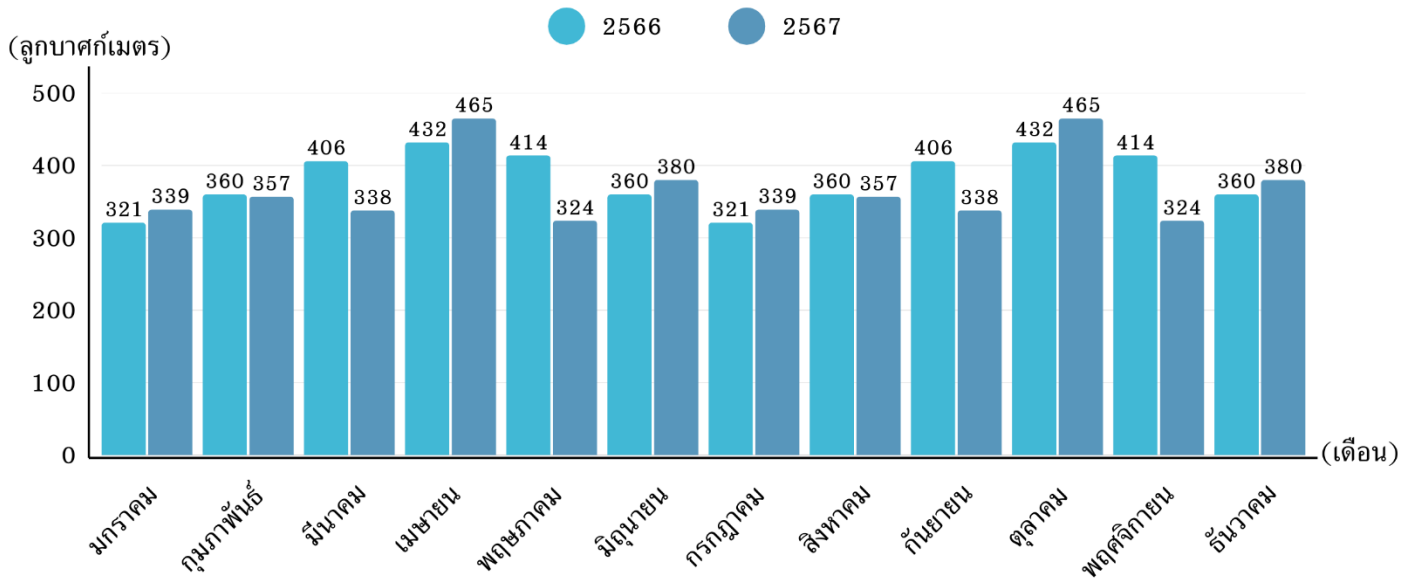


รีไซเคิล

3,337 กิโลกรัม



ปริมาณการใช้น้ำ



ในปี 2567 อ.อ.ป. มีปริมาณการใช้น้ำในหลายเดือนสูงกว่าหรือใกล้เคียงกับปี 2566 โดยเฉพาะในเดือนเมษายน ซึ่งมีปริมาณการใช้น้ำสูงสุด สอดคล้องกับช่วงฤดูร้อนที่ความต้องการใช้น้ำเพิ่มขึ้นอย่างมาก นอกจากนี้ ในช่วงเดือนกันยายนถึงเมษายน องค์การประสบปัญหาน้ำรั่วซึม ส่งผลให้ปริมาณการใช้น้ำโดยรวมในปี 2567 เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันเดือนพฤษภาคมและพฤศจิกายนมีปริมาณการใช้น้ำลดลงอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังคงให้ความสำคัญกับการติดตาม วิเคราะห์สาเหตุของการใช้น้ำ พร้อมทั้งดำเนินมาตรการอนุรักษ์น้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว



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 ก.ท.ม. ไปบำบัดที่โรงควบคุมคุณภาพน้ำดินแดงของ ก.ท.ม.



SCAN ME!





นอกจากนี้ อ.อ.ป. ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เรื่องการคัดแยกและรีไซเคิลขยะให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการขยะอย่างถูกวิธี โดยได้รับความร่วมมือจากคณะผู้บริหารสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ซึ่งได้ร่วมเป็นวิทยากรบรรยายและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการคัดแยกและรีไซเคิลขยะ ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังคงมุ่งมั่นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานนำแนวคิดการลด ละ เลิก การนำขยะมารีไซเคิลใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กรและขับเคลื่อนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน





ความหลากหลายทางชีวภาพ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางชีวภาพในทุก ๆ ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สิ่งมีชีวิต สามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งนี้กิจกรรมการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เช่น การเตรียมพื้นที่ปลูก การทำถนนตรวจการ และการทำแนวป้องกันไฟป่า รวมถึงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของ อ.อ.ป. อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ เช่น การสูญเสียพื้นที่ตามธรรมชาติที่เป็นแหล่งขยายพันธุ์ของพืชและสัตว์ รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนโดยรอบสวนป่า

อ.อ.ป. ได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปลูกสร้างสวนป่าขององค์กร โดยจัดการสวนป่าตามมาตรฐานการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน Forest Stewardship Council (FSC) เพื่อมุ่งสู่การปลูกสร้างสวนป่าอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ มีการทำข้อตกลงระหว่างองค์กรกับชุมชนท้องถิ่นในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน โดย อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับผลกระทบที่มาจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน

1. ความหลากหลายและสถานภาพของพรรณพืช (Plant Status)

จากการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพของพรรณพืชภายในพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ของสวนป่าท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์พบพรรณไม้ จำนวน 20 วงศ์ 35 สกุล และ 38 ชนิด สำหรับสถานภาพ (Status) ของพรรณไม้ที่สำรวจในครั้งนี้ ไม่พบพันธุ์ไม้ที่มีสถานภาพถูกคุกคาม (Threatened status) ตามการจัดของ ONEP (2006) และ IUCN (2010) สวนพันธุ์ไม้หายาก พันธุ์ไม้ใกล้สูญพันธุ์ และพันธุ์ไม้เฉพาะถิ่นก็ไม่พบด้วยเช่นกัน

2. ความหลากหลายและสถานภาพของสัตว์ป่า (Wildlife Status)

จากการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพของสัตว์ป่าภายในพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ของสวนป่าท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการสำรวจรวมทั้งหมดพบ 45 วงศ์ 79 สกุล 99 ชนิด สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมพบจำนวน 13 วงศ์ 22 สกุล 23 ชนิด สัตว์เลื้อยคลาน พบจำนวน 6 วงศ์ 14 สกุล 17 ชนิด สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบกพบ 5 วงศ์ 7 สกุล 12 ชนิด และ นกพบ 21 วงศ์ 36 สกุล 47 ชนิด สถานภาพตามสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2548) พบ 3 สถานภาพ คือ ใกล้ถูกคุกคาม (near threatened) 3 ชนิด เป็นกังวลน้อย (Least Concern) 24 ชนิด และข้อมูลไม่เพียงพอ (data deficient) 1 ชนิด สถานภาพทางการอนุรักษ์ตามการจัดของ IUCN (2014) พบ 3 สถานภาพ คือ ใกล้สูญพันธุ์ (Endangered) 1 ชนิด มีแนวโน้มใกล้สูญพันธุ์ (Vulnerable) 3 ชนิด และเป็นกังวลน้อย (Least Concern) 79 ชนิด สถานภาพทางการอนุรักษ์



ตามการจัดของ CITES (2513) พบ 3 บัญชี คือ บัญชีหมายเลข 1 พบ 1 ชนิด บัญชีหมายเลข 2 พบ 8 ชนิด และบัญชีหมายเลข 3 พบ 4 ชนิด

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง

1. ความหลากหลายและสถานภาพของพรรณพืช (Plant Status)

ผลการสำรวจความหลากหลายของพันธุ์ไม้พบพันธุ์ไม้ยืนต้น จำนวน 82 ชนิด จาก 33 วงศ์ นอกจากไม้สัก ซึ่งเป็นพันธุ์ไม้เป้าหมายทางเศรษฐกิจแล้ว พันธุ์ไม้ส่วนใหญ่ที่สำรวจชนิดที่ตามธรรมชาติแล้วจะพบได้ในป่าเบญจพรรณ โดยพันธุ์ไม้พื้นเมืองขนาดใหญ่จะพบมากบริเวณพื้นที่สงวนภายในสวนป่าหรือบริเวณที่เป็นป่าธรรมชาติ เช่น ประดู่ *Pterocarpus macrocarpus* กระพี้จั่น *Millettia brandisiana* กางเขินมอด *Albizia odoratissima* ราชพฤกษ์ *Cassia fistula* มะม่วงป่า *Mangifera caloneura* มะกอกเกลื้อน *Canarium subulatum* เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบไม้หนุ่มและกล้าไม้ จำนวน 42 ชนิด เข้ามาขึ้นแทรกภายในแปลงปลูกไม้สัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการทดแทนตามธรรมชาติ เนื่องจากในอนาคตกล้าไม้เหล่านี้สามารถเติบโตเป็นไม้ชั้นรอง และความหลากหลายของพันธุ์ไม้มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามอายุของสวนป่า

2. ความหลากหลายและสถานภาพของสัตว์ป่า (Wildlife Status)

จากการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพของสัตว์ป่าภายในพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ของสวนป่า ผลการสำรวจความหลากหลายของสัตว์มีกระดูกสันหลังทำการศึกษาใน 5 กลุ่มสัตว์ รวมทั้งสิ้น 273 ชนิด ได้แก่ ความหลากหลายทางชีวภาพของปลา (Fishes) สำรวจพบ จำนวน 4 อันดับ 9 วงศ์ 20 สกุล และ 23 ชนิด การสำรวจความหลากหลายของสัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก (Amphibians) จำนวน 1 อันดับ 5 วงศ์ 15 สกุล และ 23 ชนิด การสำรวจความหลากหลายของสัตว์เลื้อยคลาน (Reptiles) สำรวจพบจำนวน 2 อันดับ 14 วงศ์ 31 สกุล และ 38 ชนิด การสำรวจความหลากหลายของนก (Birds) พบทั้งสิ้น 19 อันดับ 56 วงศ์ 109 สกุล 164 ชนิด การสำรวจสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม (Mammals) จำนวน 7 อันดับ 14 วงศ์ 19 วงศ์ และ 25 ชนิด





องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

1. ความหลากหลายทางชีวภาพพรรณพืช (Plant diversity)

พบชนิดพันธุ์ไม้ทั้งหมด 251 ชนิด จาก 81 วงศ์ ผลการตรวจสอบสถานภาพ (status) พรรณพืชไม่พบชนิดพรรณพืชที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มสถานภาพที่ถูกคุกคามหายาก และใกล้สูญพันธุ์ (rare, threatened and endangered species status) ตามการจัดสถานภาพของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Office of National and Environment Policy (ONEP), 2006) และ สหภาพนานาชาติเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติ (International Union for Conservation Nature and Natural Resources, IUCN, 2010)

2. ความหลากหลายทางชีวภาพสัตว์ป่า (Wildlife diversity)

ความหลากหลายทางชีวภาพของสัตว์ป่าทั้ง 4 กลุ่ม 1) สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์เลื้อยคลาน สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก และนกพบทั้งหมดจำนวน 21 อันดับ 63 วงศ์ 196 ชนิด ประกอบด้วย สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม 8 อันดับ 13 วงศ์ 42 ชนิด 2) สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก 22 ชนิด 5 วงศ์ 1 อันดับ 3) สัตว์เลื้อยคลาน 1 อันดับ 11 วงศ์ 30 ชนิด 4) 11 อันดับ 34 วงศ์ 102 ชนิด

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของสัตว์ป่าที่สำรวจพบ โดยพิจารณาตามการจัดจำแนกสถานภาพจาก 4 หน่วยงาน สรุปสถานภาพทางการอนุรักษ์ ได้ดังนี้ จากการวิเคราะห์สถานภาพของสัตว์ป่า ที่สำรวจพบในพื้นที่ตามคณะกรรมการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่าแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 4 ปี 2546 พบสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมที่ถูกจัดสถานภาพให้เป็นสัตว์ป่าคุ้มครอง จำนวน 17 ชนิด สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบกที่ถูกจัดสถานภาพให้เป็นสัตว์ป่าคุ้มครอง จำนวน 1 ชนิด สัตว์เลื้อยคลานที่ถูกจัดสถานภาพให้เป็นสัตว์ป่าคุ้มครอง จำนวน 11 ชนิด และนกที่ถูกจัดสถานภาพให้เป็นสัตว์ป่าคุ้มครองเกือบทุกชนิดทั้งสิ้นจำนวน 90 ชนิด

สำหรับการประเมินสถานภาพตามสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2548 สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม พบว่า ช้างป่า อยู่ในกลุ่มที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ใกล้สูญพันธุ์ (Endangered: EN) ส่วนการประเมินสถานภาพทางการอนุรักษ์ตาม IUCN (2010) สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม พบช้างป่า (*Elephas maximus*) อยู่ในกลุ่มที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ใกล้สูญพันธุ์ (Endangered: EN) และการประเมินสถานภาพ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (The Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora) พบช้างป่า (*Elephas maximus*) และ ตะกวด, แล่น (*Varanus nebulosus*) เป็นชนิดสัตว์ป่าที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มแนบท้ายบัญชี

จากการสำรวจครั้งนี้ ในพื้นที่อนุรักษ์แห่งนี้ ถือว่าเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญมากในการทำ ความหลากหลายทางชีวภาพดำรงอยู่ หรือคงอยู่ตลอดไป เนื่องจากบริเวณโดยรอบส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ตลอดจนมีการใช้สารเคมีปริมาณมากอีกด้วย มีผลทำให้สิ่งมีชีวิตลดลง หรืออาจหมดไป ดังนั้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้



จะย้ายเข้าไปอาศัยในพื้นที่สวนป่า แต่ถ้าไม่มีพื้นที่สวนป่าสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะไม่มีที่อยู่อาศัย และอาจหมดไปจากพื้นที่ นอกจากนี้ การสำรวจครั้งนี้ยังสามารถนำข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน ทั้งทางด้านการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนของสวนป่าอีกด้วย



แลน (*Varanus nebulosus*)



ตะกวด (*Varanus nebulosus*)



ช้างป่า (*Elephas maximus*)

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ความหลากหลายทางชีวภาพพรรณพืช (Plant diversity)

พบชนิดพันธุ์ไม้ทั้งหมด 504 ชนิด จาก 89 วงศ์ ผลการตรวจสอบสถานภาพ (status) ของพรรณพืชที่สำรวจพบ ไม่พบชนิดพรรณพืช ที่ถูกจัดอยู่ใน กลุ่มสถานภาพที่หายาก ถูกคุกคาม และใกล้สูญพันธุ์ (rare, threatened and endangered species status) ตามการจัดสถานภาพของ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ONEP, 2006) และ IUCN (2010) และอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ พบชนิดไม้บัญชี 2. ซึ่งเป็นชนิดพันธุ์ของพืชป่าที่ยังไม่ใกล้สูญพันธุ์ ต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์ที่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อที่อยู่อาศัยของชนิดพันธุ์ ทั้งนี้ (ครอบคลุมถึงชนิดพันธุ์ที่มีความคล้ายคลึงกัน (look-alike) ด้วย) จำนวน 32 ชนิด 7 วงศ์ อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์ซึ่งมีแนวทางในการอนุรักษ์พืชดังกล่าว



2) ความหลากหลายทางชีวภาพสัตว์ป่า (Wildlife diversity)

จากการสำรวจและจำแนกสัตว์ป่าในพื้นที่อนุรักษ์ พบทั้งหมดจำนวน 68 ชนิด 30 วงศ์ ประกอบด้วย สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม 5 ชนิด 5 วงศ์, สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก 16 ชนิด 5 วงศ์, สัตว์เลื้อยคลาน 40 ชนิด 14 วงศ์, นก 7 ชนิด 6 วงศ์

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของสัตว์ป่าที่สำรวจพบ โดยพิจารณาตามการจัดจำแนก สถานภาพ จาก 2 หน่วยงาน สรุปสถานภาพทางการอนุรักษ์ ได้ดังนี้จากการวิเคราะห์สถานภาพของสัตว์ป่าที่สำรวจพบ ในพื้นที่ สำหรับการประเมินสถานภาพตามสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2548 การประเมินสถานภาพทางการอนุรักษ์ตาม IUCN (2010) ไม่พบชนิดสัตว์ป่าที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม สถานภาพที่ถูคุกคาม (threatened status) ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นกังวลน้อยที่สุด (least concern) หรือมีข้อมูล ไม่เพียงพอ (data deficient) พบ สุนัขจิ้งจอก เสือปลา และกระรอกบิน อยู่ในกลุ่มที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีแนวโน้มใกล้สูญพันธุ์ (Vulnerable: VU)

จากการสำรวจครั้งนี้ในพื้นที่อนุรักษ์แห่งนี้ถือว่าเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญในการทำให้ความหลากหลายทางชีวภาพดำรงอยู่ หรือคงอยู่ตลอดไป เนื่องจากบริเวณโดยรอบส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ตลอดจนมีการใช้สารเคมีปริมาณมากอีกด้วย มีผลทำให้สิ่งมีชีวิตลดลง หรืออาจหมดไป ดังนั้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะย้ายเข้าไปอาศัยในพื้นที่สวนป่า แต่ถ้าไม่มีพื้นที่สวนป่าสิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะไม่มีที่อยู่อาศัย และอาจหมดไป จากพื้นที่ นอกจากนี้การสำรวจครั้งนี้ยังสามารถนำข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพไปใช้ประโยชน์ด้านการ บริหารจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืน ทั้งทางด้านการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนของสวนป่าอีกด้วย

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

1) ความหลากหลายทางชีวภาพพรรณพืช (Plant diversity)

จากการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพพรรณพืชในพื้นที่อนุรักษ์ (Conversation area) ของสวนป่า ในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ในปี พ.ศ. 2567 มีการสำรวจพื้นที่อนุรักษ์เพิ่มขึ้นจาก ในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 7 สวนป่า เนื่องจากครบกำหนดวันสำรวจ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลการสำรวจ ความหลากหลายของชนิดพันธุ์ไม้ในปี พ.ศ. 2566 ยังคงมีจำนวนชนิดพันธุ์ไม้เท่าเดิม โดยทุกสวนป่าไม่พบชนิดพันธุ์ไม้ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มสถานภาพที่คุกคาม (Threatened status) ตามการจัดลำดับของสำนักงานนโยบาย และแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Office of National and Environment Policy , ONEP , 1994-2010)

2) ความหลากหลายทางชีวภาพสัตว์ป่า (Wildlife diversity) จากการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพสัตว์ป่าในพื้นที่อนุรักษ์ (Conversation area) ของสวนป่า ในสังกัดองค์การ อุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ทั้งหมด 21 สวนป่า ในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งได้ทำการศึกษาและได้ทำการจัดสถานภาพ ไว้แล้ว ในที่นี้ได้นำมาพิจารณาประกอบอยู่ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สหภาพนานาชาติเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและ



ทรัพยากรธรรมชาติ (IUCN) สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2548 และอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (CITES) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สถานภาพของชนิดพันธุ์โดยใช้หลักเกณฑ์การจำแนกตามสหภาพนานาชาติเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติ (IUCN)

1) สัตว์ป่า สถานภาพใกล้สูญพันธุ์ (Endangered (EN)) หมายถึง ชนิดพันธุ์ที่กำลังอยู่ในภาวะอันตรายที่ใกล้จะสูญพันธุ์ไปจากโลกหรือสูญพันธุ์ไปจากแหล่งที่มีการกระจายพันธุ์อยู่ ถ้าปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้เกิดการสูญพันธุ์ยังดำเนินต่อไป ซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าที่พบคือ ช้าง (*Elephas maximus*) ในพื้นที่อนุรักษ์ สวนป่าหลังสวน จังหวัดชุมพร โดยช้างดังกล่าวเพียงเดินผ่านบริเวณสวนป่า ไม่พบว่าเป็นแหล่งที่อยู่อาศัย

2) สัตว์ป่า สถานภาพมีแนวโน้มใกล้สูญพันธุ์ (Vulnerable (VU)) หมายถึง ชนิดพันธุ์ที่เข้าสู่ภาวะใกล้สูญพันธุ์ในอนาคตอันใกล้ ถ้ายังคงมีปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุให้ชนิดพันธุ์นั้นสูญพันธุ์ ซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าที่พบคือ กูหาแสมใต้ (*Trimeresurus venustus*) ในพื้นที่อนุรักษ์สวนป่ากาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3) สัตว์ป่า สถานภาพใกล้ถูกคุกคาม (Near Threatened (NT)) หมายถึง ชนิดพันธุ์ที่มีแนวโน้ม อาจถูกคุกคามในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ยังไม่มีผลกระทบมาก ซึ่งพบชนิดพันธุ์สัตว์ป่าทั้งหมด 3 ชนิด คือ 1. เต่าใบไม้ (*Cyclemys dentata*) พบในพื้นที่อนุรักษ์สวนป่าทุ่งตะโก-เขาไม้แก้ว จังหวัดชุมพร 2. พบในพื้นที่อนุรักษ์สวนป่า อ่าวตัง จังหวัดตรัง และพื้นที่อนุรักษ์สวนป่าสินปุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3. ค้างคาวยอตกกล้วยปึกบาง (*Kerivoula pellucida*) พบในพื้นที่อนุรักษ์สวนป่าสินปุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 แบ่งสถานภาพของชนิดพันธุ์โดยใช้หลักเกณฑ์การจำแนกสถานภาพตามสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2548

1) สัตว์ป่าสถานภาพมีแนวโน้มใกล้สูญพันธุ์ (Vulnerable (VU)) หมายถึง ชนิดพันธุ์ที่เข้าสู่ภาวะใกล้สูญพันธุ์ในอนาคตอันใกล้ ถ้ายังคงมีปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุให้ชนิดพันธุ์นั้นสูญพันธุ์ ซึ่งพบชนิดพันธุ์สัตว์ป่า ทั้งหมด 2 ชนิด 1. กูหาแสมใต้ (*Trimeresurus venustus*) พบในพื้นที่อนุรักษ์สวนป่ากาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2. หนูเหม็น (*Echinosorex gymnurus*) พบในพื้นที่อนุรักษ์สวนป่าอ่าวตัง จังหวัดตรัง

1.3 แบ่งสถานภาพของชนิดพันธุ์โดยใช้หลักเกณฑ์การจำแนก สถานภาพตามอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (CITES)

1) สัตว์ที่อยู่ในระบบการควบคุมของไซเตส บัญชีหมายเลข 2 ซึ่งพบ กูเห่า (*Naja kaouthia*) เป็นชนิดพันธุ์ของสัตว์ป่าและพืชป่าที่ยังไม่ใกล้สูญพันธุ์ สามารถค้าได้แต่ต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์ที่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดของชนิดพันธุ์ แหล่งที่พบคือพื้นที่อนุรักษ์สวนป่าวังวิเศษ จังหวัดตรัง และพื้นที่อนุรักษ์สวนป่าพรตดิสนา จังหวัดกระบี่



เต่าใบไม้ (*Cyclemys dentata*)



หมูหริ่ง (*Arctonyx collaris*)





ผลกระทบที่สำคัญของกิจกรรมต่อความหลากหลายทางชีวภาพ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ดำเนินงานตามมาตรฐานสากล จึงมีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบในพื้นที่สำหรับกิจกรรมที่ดำเนินการในพื้นที่สวนป่า เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับความหลากหลายทางชีวภาพ พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง และพื้นที่ตัวแทนนิเวศ จากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากที่มีการประเมินเรียบร้อยแล้ว หากมีความจะเป็นที่อาจเกิดผลกระทบต่อพื้นที่ดังกล่าว ก็จะจัดทำมาตรการในการแก้ไข รวมถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น

กิจกรรมย่อย	ผลกระทบ	การดำเนินงาน	การป้องกัน	แนวทางแก้ไข	ผลการติดตาม
เก็บริบสุ่มเผา	กรณีดำเนินการอยู่ในพื้นที่เดิมในรัศมี 1 กิโลเมตรจากชุมชนอาจจะก่อให้เกิดฝุ่น, เขม่าควัน	1. ดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษจากการเผาในที่โล่ง 2. ควบคุมการทำกิจกรรมให้เป็นไปตามที่กำหนดตามแนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษจากการเผาในที่โล่ง 3. สอบถามผู้ที่อยู่ในพื้นที่ถึงการเกิดผลกระทบ	1. ดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษจากการเผาในที่โล่ง 2. ควบคุมการทำกิจกรรม	ให้มีการฉีดน้ำเป็นระยะเพื่อ ลดการเกิดฝุ่น เขม่าควัน	1. ผู้ควบคุมงานรายงานภาพถ่าย - ก่อนการเก็บริบสุ่มเผา - ในระหว่างการเก็บริบสุ่มเผา - หลังการเก็บริบสุ่มเผา และห้ามไม่ให้เกิดการเผาที่ริมทางใกล้ถนน 2. กรณีอยู่ในรัศมี 1 กิโลเมตรจากชุมชนแนบผลการสอบถามผู้อยู่ในพื้นที่
หมายแนวปลูก	ไม่มีผลกระทบ				
ทำไม้ออก	ผลกระทบของโครงสร้างดิน (ดินอัด แน่น)	1. ปฏิบัติตามเทคนิคการทำไม้	1. กำหนดเส้นทางการชักลากไม้ให้ชัดเจน	1. ไถพรวนบริเวณที่เกิดหน้าดินอัดแน่น	1. ภาพถ่ายเส้นทางการชักลากไม้ พร้อมแผนที่ที่กำหนดเส้นทางการชักลากไม้



กิจกรรมย่อย	ผลกระทบ	การดำเนินงาน	การป้องกัน	แนวทางแก้ไข	ผลการติดตาม
		2. คัดเลือกเครื่องมือ เตรียมพื้นที่ให้เหมาะสมกับ สภาพพื้นที่			2. ผู้ควบคุมงานรายงาน ภาพถ่าย เส้นทางก่อน/ ระหว่าง/หลัง การชักลากไม้ 3. ติดป้ายประชาสัมพันธ์

หมายเหตุ โดยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้แต่ละภูมิภาคจะมีแนวทางในการดำเนินการและตรวจติดตามแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับพื้นที่ดำเนินการ





การอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่อยู่อาศัยทางธรรมชาติ

การปกป้องและฟื้นฟูที่อยู่อาศัยของชนิดพันธุ์พืชและสัตว์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีและในหลายระดับการดำเนินการ โดย อ.อ.ป. จะมีพื้นที่อนุรักษ์ตามมาตรฐานสากล เพื่ออนุรักษ์ชนิดพันธุ์ต่าง ๆ โดยมีพื้นที่ดังต่อไปนี้

1. พื้นที่เพื่อความหลากหลาย

อ.อ.ป. ได้แบ่งพื้นที่สวนป่าบางส่วนซึ่งมีความเหมาะสม และมีคุณค่าเพื่อเป็นพื้นที่สำหรับการอนุรักษ์ ซึ่ง อ.อ.ป. จะดำเนินการตรวจสอบ และจัดทำแนวเขตพื้นที่ ตรวจสอบลาดตระเวนพื้นที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดการบุกรุก และป้องกันไฟติดป่าประชาชนสัมพันธ์พื้นที่ที่ตัวแทนนิเวศดั้งเดิม

2. พื้นที่ตัวแทนนิเวศดั้งเดิม

พื้นที่ตัวแทนนิเวศดั้งเดิม (Original Ecological Representative Areas) หรือ พื้นที่ตัวแทนนิเวศ หมายถึง พื้นที่ที่มีสภาพนิเวศที่ยังคงมีลักษณะหรือความสมบูรณ์ทางธรรมชาติใกล้เคียงกับสภาพดั้งเดิมมากที่สุด ซึ่งยังคงรักษาองค์ประกอบของระบบนิเวศอย่างครบถ้วน และสามารถสะท้อนลักษณะของระบบนิเวศในช่วงที่ยังไม่ถูกเปลี่ยนแปลงโดยกิจกรรมของมนุษย์

3. พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (HCVs)

พื้นที่ที่มีคุณค่าทางชีววิทยา นิเวศวิทยา สังคม หรือวัฒนธรรม ที่มีความเด่น และมีความสำคัญยิ่งในระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับโลกซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมาข้างต้น อ.อ.ป. จะดำเนินการดูแล ปกป้อง ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ชนิดพันธุ์คงอยู่ ซึ่ง อ.อ.ป. จะมีการวางแผนในการดำเนินการแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของพื้นที่นั้นๆ จึงได้ยกตัวอย่างแนวทางในการดำเนินการปกป้องพื้นที่อนุรักษ์ ดังนี้

1. การปกป้องที่อยู่อาศัย (Protection of Habitat)

การปกป้องที่อยู่อาศัยหมายถึงการรักษาหรือสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับพันธุ์พืชและสัตว์ ไม่ให้มีการรบกวนจากกิจกรรมมนุษย์หรือภัยธรรมชาติที่อาจทำลายที่อยู่อาศัย

การกั้นแนวเขตและติดป้ายบ่งชี้ การติดป้ายและทำแนวเขต เพื่อป้องกันการทำลายที่อยู่อาศัยจากการใช้ประโยชน์ในทางที่ไม่ยั่งยืน เช่น การตัดไม้ทำลายป่า การล่าสัตว์ เป็นต้น

การกำหนดนโยบาย การออกนโยบายปกป้อง ฟื้นฟูพื้นที่สำคัญ เช่น การห้ามสร้างสิ่งปลูกสร้างในพื้นที่คุ้มครองการควบคุมการบุกรุก

การควบคุมการล่าสัตว์และการเก็บเกี่ยวพืช การตั้งข้อกำหนดในการล่าสัตว์และการเก็บเกี่ยวพืชที่ไม่ทำให้การดำรงอยู่ของชนิดพันธุ์เสี่ยงภัย

2. การฟื้นฟูที่อยู่อาศัย (Habitat Restoration)

การฟื้นฟูที่อยู่อาศัยมุ่งหวังในการฟื้นคืนสภาพแวดล้อมที่ถูกทำลายหรือเสื่อมสภาพกลับคืนมาให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัยของพันธุ์พืชและสัตว์



การป้องกันดินพัง: การปลูกต้นไม้และพืชพันธุ์พื้นเมืองในพื้นที่ที่ถูกทำลาย เช่น การฟื้นฟูป่า
การฟื้นฟูแหล่งน้ำ: การปรับปรุงแหล่งน้ำที่เสียหาย เช่น การสร้างระบบการบำบัดน้ำ
การฟื้นฟูหนองน้ำ หรือคลองที่เคยถูกมลพิษ

การฟื้นฟูดิน: การฟื้นฟูดินที่เสื่อมสภาพจากการเกษตรกรรม โดยใช้เทคนิคทาง
การเกษตรที่ยั่งยืน เช่น การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ การปลูกพืชคลุมดิน

3. การศึกษาและการวิจัย (Research and Monitoring)

การศึกษาและการวิจัยมีบทบาทสำคัญในการเข้าใจถึงความต้องการของพันธุ์พืชและสัตว์
ในแง่ของที่อยู่อาศัย รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ

การศึกษาระบบนิเวศ: การศึกษาเกี่ยวกับระบบนิเวศที่พันธุ์พืชและสัตว์อาศัยอยู่ เช่น
การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการอยู่อาศัยของสัตว์ การเจริญเติบโตของพืช

การติดตามผลกระทบ: การติดตามผลกระทบจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจทำลายที่อยู่อาศัย
เช่น การติดตามมลพิษทางอากาศและน้ำที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ

การศึกษาความหลากหลายทางชีวภาพ: การวิจัยในเรื่องของความหลากหลายทางชีวภาพ
ในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อประเมินว่ามีชนิดพันธุ์ใดบ้างที่เสี่ยงต่อการสูญพันธุ์และควรได้รับการปกป้อง

4. การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Involvement)

การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการอนุรักษ์และฟื้นฟูที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งสำคัญ
เนื่องจากชุมชนมีบทบาทโดยตรงในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสามารถร่วมมือกันในการปกป้องที่อยู่อาศัยได้

การสร้างความรู้และความเข้าใจ: การจัดอบรมและให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องของ
การอนุรักษ์ธรรมชาติ การปกป้องที่อยู่อาศัย และผลกระทบจากการกระทำที่ไม่ยั่งยืน

การสร้างโครงการอนุรักษ์: การสนับสนุนโครงการที่ช่วยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์
ธรรมชาติ เช่น การตั้งกลุ่มอนุรักษ์ในชุมชน การปลูกป่าร่วมกัน

การสนับสนุนกิจกรรมทางเลือก: การสนับสนุนกิจกรรมที่ไม่ทำลายที่อยู่อาศัย เช่น
การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ให้ความรู้และช่วยสร้างรายได้ให้กับชุมชนในขณะเดียวกัน

5. การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ (Collaboration Between Organizations)

การอนุรักษ์ที่อยู่อาศัยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วน เช่น ภาครัฐ,
ภาคเอกชน, และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร

การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน: การสนับสนุนจากภาครัฐในการออก
กฎหมายและนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดหาทรัพยากร

การร่วมมือกับองค์กรอนุรักษ์: การทำงานร่วมกับองค์กรด้านอนุรักษ์ เช่น WWF, IUCN
หรือองค์กรท้องถิ่นเพื่อการวางแผนและดำเนินการอนุรักษ์ที่มีประสิทธิภาพ



6. ติดตามและประเมินผลระบบนิเวศดั้งเดิม

เป็นกระบวนการสำคัญในการอนุรักษ์ธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งช่วยให้เราสามารถประเมินสถานะของระบบนิเวศดั้งเดิม และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของมนุษย์ หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การติดตามและประเมินผลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถจัดการและตัดสินใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์และการฟื้นฟูได้ดียิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ความหลากหลายของชนิดพันธุ์: เช่น จำนวนชนิดของพืชหรือสัตว์ที่พบในพื้นที่ปริมาณสารเคมีในน้ำหรือดิน เช่น การวัดระดับสารพิษหรือสารที่มีผลต่อสิ่งมีชีวิต การฟื้นฟูป่า เช่น ความครอบคลุมของพืชคลุมดินหรือการเพิ่มจำนวนต้นไม้ชนิดพื้นเมือง เป็นต้น

การดำเนินโครงการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและฟื้นฟูถิ่นอาศัยธรรมชาติ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะการดูแลถิ่นอาศัยทางธรรมชาติที่มีความสำคัญเชิงนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพสูง เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศและลดผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรป่าไม้

ในปี 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิม ภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.) สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ดังนี้

โครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิมที่หายากในสวนป่าแม่สุก องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ดำเนินโครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิมที่หายากในพื้นที่สวนป่าแม่สุก จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นโครงการสำคัญที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและฟื้นฟูถิ่นที่อยู่อาศัยของพันธุ์ไม้ท้องถิ่นที่ใกล้สูญพันธุ์ โดยได้ดำเนินการปลูกพันธุ์ไม้ดั้งเดิมในพื้นที่สวนป่าแม่สุกแปลงปี 2528 และแปลงปี 2529 รวมเนื้อที่ทั้งหมด 55 ไร่ ตั้งแต่วันที่ 2562 เป็นต้นมา

ภายใต้โครงการมีการบำรุงดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำจัดวัชพืช การใส่ปุ๋ย และการจัดทำแนวกันไฟ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเจริญเติบโตของพันธุ์ไม้ที่ปลูก โดยมีพันธุ์ไม้รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 ชนิด และมีอัตราการรอดตายร้อยละ 100





โครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิมที่หายากในพื้นที่สวนป่าขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อ.อ.ป. ดำเนินโครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ดั้งเดิมที่หายากในพื้นที่สวนป่าในส่วนภูมิภาคของ อ.อ.ป. โดยมีเป้าหมายในการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพของพันธุ์ไม้พื้นถิ่นและเสริมสร้างความยั่งยืนของระบบนิเวศในระดับภูมิภาค โครงการดำเนินการปลูกพันธุ์ไม้ดั้งเดิมในสวนป่าแห่งละ 40 ไร่ รวมทั้งหมด 200 ไร่ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล พร้อมดำเนินกิจกรรมบำรุงดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำจัดวัชพืช การใส่ปุ๋ย และการทำแนวกันไฟ เพื่อส่งเสริมอัตราการรอดตายของพันธุ์ไม้ และเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูป่าพื้นที่

ลำดับ	สวนป่า	จังหวัด	สำนัก	อัตราการรอดตาย
1	สวนป่าวังชัน	แพร่	ออป. เหนือบน	100%
2	สวนป่าปากปาด	อุดรดิตถ์	ออป. เหนือล่าง	98%
3	สวนป่าภูสวรรค์	เลย	ออป. ตะวันออกเฉียงเหนือ	97.50%
4	สวนป่าท่าห้วยแร่	ตราด	ออป. กลาง	95.43%
5	สวนป่าท่าแซะ	สุราษฎร์ธานี	ออป. ใต้	100%

โครงการมีการรวบรวมและปลูกพันธุ์ไม้ดั้งเดิมจำนวนทั้งสิ้น 108 ชนิด ซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายทางชีวภาพในระดับภูมิภาคของประเทศ และเป็นการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อพันธกิจของ อ.อ.ป. ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ควบคู่กับการส่งเสริมระบบนิเวศที่ยั่งยืนในพื้นที่ปฏิบัติงานขององค์กร

นอกจากนี้ อ.อ.ป. ได้ดำเนินการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเก็บพร้อมการทำตัวอย่างพรรณไม้แห้ง ภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยกิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นโดยองค์การบริหารส่วนตำบลขามเปี้ย ณ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านดอนหมู หมู่ที่ 10 อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืชในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน





คุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Values: HCVs)

พื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Values Areas: HCVA) หมายถึง เขตและพื้นที่ทางกายภาพที่มีอยู่ และ/หรือ จำเป็นสำหรับการดำรงอยู่และบำรุงรักษามูลค่าการอนุรักษ์สูงที่ระบุไว้ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

HCV 1 – ความหลากหลายของชนิดพันธุ์: การรวมกันของความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงสายพันธุ์เฉพาะถิ่น สายพันธุ์ที่หายาก ถูกคุกคามและใกล้สูญพันธุ์ RTE ซึ่งมีนัยยะสำคัญในระดับโลก ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ

HCV 2 – ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อ: ภูมิทัศน์ป่าไม้ที่สมบูรณ์ ระบบนิเวศระดับภูมิทัศน์ขนาดใหญ่และพื้นที่เชื่อมต่อระบบนิเวศที่มีความสำคัญในระดับโลก ระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ และประกอบด้วยประชากรที่มีชีวิตอยู่ของสายพันธุ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในรูปแบบการกระจายและความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ

HCV 3 – ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัย: ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัยและสถานที่หลบภัยที่หายาก ถูกคุกคาม หรือใกล้สูญพันธุ์

HCV 4 – บริการทางนิเวศที่สำคัญ: แหล่งให้บริการระบบนิเวศพื้นฐานในสถานการณ์วิกฤต รวมถึงการปกป้องแหล่งกักเก็บน้ำ และการควบคุมการพังทลายของดินและพื้นที่ลาดชันที่เปราะบาง

HCV 5 – ความต้องการของชุมชน: สถานที่และทรัพยากรพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของชุมชนท้องถิ่นหรือชนพื้นเมือง (เช่น เพื่อดำรงชีวิต สุขภาพ โภชนาการ น้ำ) ที่ระบุโดยการมีส่วนร่วมกับชุมชนเหล่านี้ หรือชนพื้นเมือง

HCV 6 – ค่านิยมทางวัฒนธรรม: สถานที่ ทรัพยากร แหล่งที่อยู่อาศัย และภูมิทัศน์ที่มีความสำคัญทางวัฒนธรรม โบราณคดีหรือประวัติศาสตร์ระดับโลกหรือระดับประเทศ และ/ หรือ ความสำคัญเชิงวิพากษ์ทางวัฒนธรรม นิเวศวิทยา เศรษฐกิจ หรือศาสนา/ สิ่งศักดิ์สิทธิ์สำหรับวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชนท้องถิ่น หรือชนพื้นเมืองที่ระบุผ่านการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นหรือชนเผ่าพื้นเมืองเหล่านี้

ความสำคัญของพื้นที่ต่อความหลากหลายทางชีวภาพสูง

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation Values: HCVs) เป็นการตรวจประเมินพื้นที่ ของ อ.อ.ป. ซึ่งเป็นพื้นที่อนุรักษ์ของสวนป่าภายใต้สังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพ และประเมินพื้นที่ที่คุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง (High Conservation value: HCV) เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นที่ และใช้ในการวางแผนสำหรับการบริหารจัดการ เพื่อจำแนกพื้นที่อนุรักษ์ กำหนดแผนการจัดการพื้นที่อนุรักษ์ และพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง จากการตรวจประเมินค้นหาพื้นที่ HCV ในพื้นที่อนุรักษ์ของสวนป่าภายใต้สังกัด



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และข้อมูลของทีมโครงการจัดทำฐานข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่อนุรักษ์

ซึ่ง อ.อ.ป. ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ ชนิดพันธุ์หายาก ถูกคุกคาม และใกล้สูญพันธุ์ (RTE) รวมไปถึงสถานที่ที่ซึ่งชนิดพันธุ์เหล่านั้น หรือชุมชนเหล่านั้นมีความสำคัญในระดับประเทศ และ/ หรือ ระดับโลก

ในหัวข้อนี้จะพูดถึงความสำคัญของพื้นที่ต่อความหลากหลายทางชีวภาพสูง เช่น พื้นที่ที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของพันธุ์พืชและสัตว์หายาก ซึ่ง อ.อ.ป. ดำเนินการสำรวจพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านอนุรักษ์สูง แต่ในหัวข้อนี้จะพูดถึง HCV 1 - HCV 3 ดังข้อมูลที่ได้ให้ไว้ข้างต้น ดังนี้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ในพื้นที่สวนป่าในสังกัดขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน จำนวน 40 สวนป่า ผลจากการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมิน สามารถตรวจพิสูจน์ได้ว่ามีพื้นที่สวนป่าที่ตรวจพบพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง จำนวน 10 สวนป่าดังนี้

HCV 1 – ความหลากหลายของชนิดพันธุ์: นกยูง, หมูป่า, ไก่ป่าและถ้าพระปู่

HCV 2 – ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อ: ไม่มี

HCV 3 – ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัย: ผาผึ้งและดอยหอดูไฟ

HCV 4 – บริการทางนิเวศที่สำคัญ: ตาน้ำ, ตาน้ำห้วยศาลา, ป่าต้นน้ำเฉลิมพระเกียรติ และห้วยช้างตาย

HCV 5 – ความต้องการของชุมชน: ถ้ำสิงโต, ห้วยไม้ซ้อง, ห้วยผามาน, ห้วยไม้บง, ตาน้ำ, ดงขมิ้น, ลำห้วย, อ่างเก็บน้ำ, อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำจาง, ห้วยบัวตอง, ขุนห้วยน้ำต่วน, อ่างเก็บน้ำแม่สัน, อ่างเก็บน้ำศูนย์ช้าง, อ่างเก็บน้ำแม่ป้อนและบ่อน้ำตาฟ้า

HCV 6 – ค่านิยมทางวัฒนธรรม: ป่าช้าและฌาปนสถาน, พระพุทธรูป ชาวบ้านคาดว่าเคยเป็นพื้นที่วัดในอดีตมาก่อน, หลุมฝังศพชนเผ่าลัวะในอดีต, ศาลเจ้าพ่อสมิง, ฌาปนสถาน, ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราชและศาลเจ้าแม่ม่วย-เจ้าแม่ชีว

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือบน

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV
1	แม่ลี	นกยูง, หมูป่า, ไก่ป่า
	แม่หอพระ	ถ้าพระปู่
3	แม่ลี	ผาผึ้ง
	แม่จาง	ดอยหอดูไฟ
4	แม่ลี	ตาน้ำ แปลงปี 2515



ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV
		ตาน้ำ แปลงปี 2516
		ตาน้ำห้วยศาลาจุดที่ 1 แปลงปี 2518
		ตาน้ำห้วยศาลาจุดที่ 2 แปลงปี 2518
		ตาน้ำ แปลงปี 2520
	แม่หอพระ	ป่าต้นน้ำเฉลิมพระเกียรติ
		ห้วยช้างตาย
5	แม่แจ่ม	ถ้ำสิงโต
		ห้วยไม้ซ่อง
		ห้วยผามาน
		ห้วยไม้บง
	แม่ลี่	ตาน้ำ แปลงปี 2516
		ตาน้ำ แปลงปี 2520
		ดงขมิ้น
		ลำห้วย แปลงปี 2523
	แม่หอพระ	อ่างเก็บน้ำแปลงปี 2515
		อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำจาง
		ห้วยบัวตอง
	นครน่าน	ขุนห้วยน้ำต่วน
	ทุ่งเกวียน	อ่างเก็บน้ำแม่สัน
		อ่างเก็บน้ำศูนย์ช้าง
		อ่างเก็บน้ำแม่ป้อน
	แม่มาย	บ่อน้ำตาฟ้า
6	แม่แจ่ม	ป่าช้าและฌาปนสถาน
	แม่ลี่	พระพุทธรูปในแปลงปี 2523 ชาวบ้านคาดว่าเคยเป็นพื้นที่วัดในอดีตมาก่อน
		หลุมฝังศพชนเผ่าลัวะในอดีต
	แม่คำปอง-แม่สาย	ศาลเจ้าพ่อสมิง
	วังชิ้น	ฌาปนสถาน
	ทุ่งเกวียน	ฌาปนสถาน
		ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
	แม่ทรายคำ	ศาลเจ้าแม่ม่วย-เจ้าแม่ชีว



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ในพื้นที่สวนป่าในสังกัดขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง จำนวน 5 สวนป่า ผลจากการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมิน สามารถตรวจพิสูจน์ได้ว่ามีพื้นที่สวนป่าที่ตรวจพบพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ดังนี้

HCV 1 – ความหลากหลายของชนิดพันธุ์: วานค้ำควาดำและอุทยานแห่งชาติต้นสักใหญ่

HCV 2 – ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อ: ไม่มี

HCV 3 – ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัย: ดงผักกูด

HCV 4 – บริการทางนิเวศที่สำคัญ: ไม่มี

HCV 5 – ความต้องการของชุมชน: แหล่งน้ำซับ

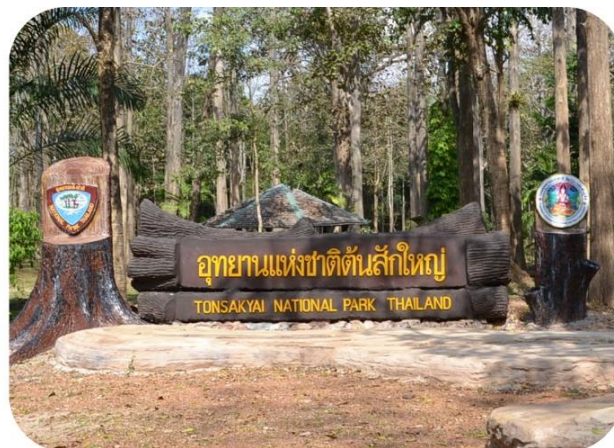
HCV 6 – ค่านิยมทางวัฒนธรรม: ศาลเจ้าพ่อเสือ, ศาลเจ้าพ่อขุนวัง, แหล่งโบราณคดีขวานหินเชาคนา และที่พักสงฆ์บ้านห้วยสีเสียด

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคเหนือล่าง

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV
1	สวนป่าเขากระยาง	วานค้ำควาดำ
	สวนป่าปากปาด	อุทยานแห่งชาติต้นสักใหญ่ จังหวัดอุตรดิตถ์
2	ไม่มี	
3	สวนป่าเขากระยาง	ดงผักกูด
4	ไม่มี	
5	สวนป่าเขากระยาง	แหล่งน้ำซับแปลงปี 2517, 2519
6	สวนป่าเขากระยาง	ศาลเจ้าพ่อเสือ
	สวนป่าศรีสัชนาลัย	ศาลเจ้าพ่อขุนวัง
	สวนป่าเขาคนา	แหล่งโบราณคดีขวานหินเชาคนา
	สวนป่าปากปาด	ที่พักสงฆ์บ้านห้วยสีเสียด



วานค้ำควาดำ (*Tacca chantrieri* André)



อุทยานแห่งชาติต้นสักใหญ่ จังหวัดอุตรดิตถ์



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ในพื้นที่สวนป่าในสังกัดขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง จำนวน 21 สวนป่า ผลจากการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมิน สามารถตรวจพิสูจน์ได้ว่ามีพื้นที่สวนป่าที่ตรวจพบพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง จำนวน 5 สวนป่า ดังนี้

HCV 1 – ความหลากหลายของชนิดพันธุ์: ปูราซิณี, ช้าง, โป่งกระดังงา, ถ้ำค้างคาวขอบหูขาวกลาง, กบภูเขา, ไก่ฟ้าพญาลอ

HCV 2 – ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อ: พื้นที่ซ้อนทับ IFL Intact Forest Landscapes

HCV 3 – ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัย: พูปูราซิณี, พุหนองปลิง, พุซบ่น้ำ, ภูเขา, บ่อน้ำผุดและโป่งกระดังงา

HCV 4 – บริการทางนิเวศที่สำคัญ: สระน้ำซับ, บ่อน้ำผุด, ตาน้ำและห้วยทิพมอ

HCV 5 – ความต้องการของชุมชน: ห้วยทิม, ตาน้ำ, บ่อน้ำผุด, ห้วยทิโพสะทอลา, โป่งกระดังงา, พุดาน้ำและห้วยอู่ล่อง

HCV 6 – ค่านิยมทางวัฒนธรรม: ถ้ำและศาลพุมพู่

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV
1	ทองผาภูมิ	ปูราซิณี (<i>Thaiphusa sirikit</i>) แปลงปี 2521
		ช้าง (<i>Elephas maximus</i>) แปลงปี 2521, 2532
	ห้วยเขย่ง	โป่งกระดังงา บริเวณแปลงปี 2535
		ช้าง (<i>Elephas maximus</i>) แปลงปี 2528, 2529, 2535, 2539
	ไทรโยค	ถ้ำค้างคาวขอบหูขาวกลาง (<i>Cynopterus sphinx</i>) แปลงปี 2520
	วังกระแจะ	กบภูเขา (<i>Limnonectes blythi</i>) แปลงปี 2528, 2529, 2530 และบริเวณริมลำห้วยงาช้างน้อย ในแปลงปี 2535, 2538
		ปูราซิณี (<i>Thaiphusa sirikit</i>) แปลงปี 2529
		ไก่ฟ้าพญาลอ (<i>Lophura diardi</i>) แปลงปี 2528, 2529, 2530
	เกริงกระเวีย	กบภูเขา (<i>Limnonectes blythi</i>) แปลงปี 2523
2	ห้วยเขย่ง	พื้นที่ซ้อนทับ IFL Intact Forest Landscapes บริเวณ แปลงปี 2539 และ 2530
	วังกระแจะ	พื้นที่ซ้อนทับ IFL Intact Forest Landscapes บริเวณ แปลงปี 2528, 2530, 2532, 2535, 2536, 2539 จำนวน 6 จุด



ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV
3	ทองผาภูมิ	พุราชีนี แปลงปี 2521
		พุนองปลิง แปลงปี 2524
		พุ่มน้ำ แปลงปี 2531 และ 2532
		ภูเขา แปลงปี 2529, 2531 และ 2538
		บ่อน้ำผุด แปลงสำนักงาน
	ห้วยเขย่ง	พุ่มน้ำ แปลงปี 2528, 2529, 2530, 2535 และ 2539
		ภูเขา แปลงปี 2536
		โป่งกระดังงา แปลงปี 2535
4	ทองผาภูมิ	สระน้ำซับ แปลงปี 2531
		บ่อน้ำผุด แปลงปี 2532
	ห้วยเขย่ง	ตาน้ำ แปลงปี 2529
		ห้วยทิพ มอ แปลงปี 2530 และ 2539
5	ทองผาภูมิ	ห้วยทิม แปลงปี 2524
		ตาน้ำ แปลงปี 2525
		บ่อน้ำผุด แปลงสำนักงาน
	ห้วยเขย่ง	ห้วยทีโพสะทอลา แปลงปี 2531
		โป่งกระดังงา บริเวณแปลงปี 2535
	ไทรโยค	พุดาน้ำ แปลงปี 2523
	เกรียงกระเวีย	ห้วยอู่ล่อง แปลงปี 2521, 2522, 2523, 2524
6	ทองผาภูมิ	ถ้ำ แปลงปี 2529
	ไทรโยค	ศาลพุ่มพู่ แปลงปี 2524



ปูราชีนี (Thaiphusa sirikit)



กบภูเขา (Limnonectes blythi)



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ในพื้นที่สวนป่าในสังกัดขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 58 สวนป่า ผลจากการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมิน สามารถตรวจพิสูจน์ได้ว่า ไม่พบพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง ในพื้นที่สวนป่าในสังกัดขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ จำนวน 21 สวนป่า ผลจากการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมิน สามารถตรวจพิสูจน์ได้ว่ามีพื้นที่สวนป่าที่ตรวจพบพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง จำนวน 5 สวนป่า ดังนี้

HCV 1 – ความหลากหลายของชนิดพันธุ์: ไม่มี

HCV 2 – ระบบนิเวศขนาดใหญ่และเขตเชื่อมต่อ: ไม่มี

HCV 3 – ระบบนิเวศ แหล่งที่อยู่อาศัย: ไม่มี

HCV 4 – บริการทางนิเวศที่สำคัญ: ไม่มี

HCV 5 – ความต้องการของชุมชน: พื้นที่รองรับน้ำและอ่างเก็บน้ำ

HCV 6 – ค่านิยมทางวัฒนธรรม: ศาลแม่ยายพิม

การตรวจประเมินพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

ประเภท HCV	สวนป่า	รายละเอียดพื้นที่ HCV
5	อ่าวตง	พื้นที่รองรับน้ำ แปลงปี 2528
	ท่าแซะ	พื้นที่รองรับน้ำจุดที่ 1, จุดที่ 2 และจุดที่ 3
	วังวิเศษ	อ่างเก็บน้ำ แปลงปี 2520
		อ่างเก็บน้ำ แปลงปี 2521
6	ท่าชนะ	ศาลแม่ยายพิม แปลงปี 2520





กิจกรรมการดำเนินการในพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูง

กิจกรรมการดำเนินงานในพื้นที่โดยรอบของ อ.อ.ป. มีผลต่อการจัดการพื้นที่ซึ่ง อ.อ.ป. ใช้การวิเคราะห์ภัยคุกคาม ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการรักษาคุณค่าด้านการอนุรักษ์ของพื้นที่ โดยเริ่มจากการระบุภัยคุกคามที่อาจส่งผลกระทบ เช่น การตัดไม้ ไฟป่า การล่าสัตว์ หรือสารเคมี จากนั้นประเมินระดับความรุนแรง ความเป็นไปได้ และลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในแต่ละพื้นที่จะมีวิธีการในการจัดการภัยคุกคามแตกต่างกันออกไป

อ.อ.ป. จะดำเนินการระบุ วิเคราะห์ และจัดหาวิธีการในการจัดการภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีคุณค่าด้านการอนุรักษ์สูงเหล่านั้น โดยจะยกตัวอย่างภัยคุกคามและวิธีการจัดการ ดังนี้

ประเภทภัยคุกคาม	วิธีการจัดการ
การตัดไม้ทำลายป่า	- กำหนดเขตอนุรักษ์ที่ชัดเจน - เฝ้าระวังพื้นที่ผ่านชุมชนหรือเทคโนโลยี (เช่น โดรน, GPS)
ไฟป่า	- ฝึกอบรมชุมชนให้ดับไฟเบื้องต้น - สร้างแนวกันไฟ
ล่าสัตว์ผิดกฎหมาย	- รณรงค์ให้ความรู้กับชุมชน - ส่งเสริมอาชีพทางเลือก เช่น การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ - เสริมกำลังเจ้าหน้าที่และกฎหมาย
การใช้สารเคมี	- ส่งเสริมการใช้เกษตรอินทรีย์ และลดการใช้สารเคมี - จัดทำแนวกันชน (Buffer Zone) ระหว่างพื้นที่เกษตรและพื้นที่อนุรักษ์ - ให้ความรู้เกษตรกรเกี่ยวกับผลกระทบและวิธีใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย - ติดตามคุณภาพดินและน้ำอย่างสม่ำเสมอ
การบุกรุกพื้นที่	- กำหนดแนวเขตพัฒนาอย่างชัดเจน
การเก็บหาของป่า เช่น เห็ด สมุนไพร น้ำผึ้ง หรือไม้หวาย ฯลฯ	- ส่งเสริมการเก็บของป่าอย่างยั่งยืนในพื้นที่ที่จัดไว้เพื่อให้เก็บหาของป่าเท่านั้นและจะต้องเว้นช่วงเวลาในการเก็บ การเว้นพื้นที่พักฟื้น - สนับสนุนการเพาะปลูกหรือผลิตทรัพยากรที่สามารถทดแทนของป่าได้ - มีการติดป้ายอย่างชัดเจนว่าเป็นพื้นที่ที่ไม่สามารถเข้าไปเก็บของป่าได้



ประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ Eco-efficiency

อ.อ.ป.ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพเชิงนิเวศซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และวัตถุดิบอย่างคุ้มค่า ควบคู่ไปกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการปฏิบัติงาน หลักการ Eco-efficiency เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งผลลัพธ์ให้ลดของเสีย มลพิษ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2567 เป็นการดำเนินงานประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจในระยะที่ 2 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแผนงานในการวัดและประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจได้อย่างครบถ้วนโดยกำหนดขอบเขตการดำเนินงานในการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจเพิ่มเติมจากการวัดและประเมินผล Eco-efficiency ประจำปี 2565 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบทุก ออ.ป.เขตทุกเขต ส่วนอุตสาหกรรมไม้ และการดำเนินงานของสำนักงานกลาง

ขอบเขตการดำเนินงานในการวัดและประเมินผล Eco-efficiency

1. ออ.ป.เหนือบน ประกอบด้วย

ออ.ป.เขตเชียงใหม่, ออ.ป.เขตลำปาง, ออ.ป.เขตแพร่, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้, ส่วนอุตสาหกรรมป่าไม้แม่เมาะ, และศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมไม้

2. ออ.ป.เหนือล่าง ประกอบด้วย

ออ.ป.เขตพิษณุโลก, ออ.ป.เขตอุตรดิตถ์, ออ.ป.เขตตาก, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้, โรงเลื่อยตาก และโรงเลื่อยกำแพง

3. ออ.ป.กลาง ประกอบด้วย

ออ.ป.เขตบ้านโป่ง, ออ.ป.เขตศรีราชา, ส่วนอุตสาหกรรมไม้บางโพ, ส่วนอุตสาหกรรมไม้วังน้อย และส่วนอุตสาหกรรมไม้อยุธยา

4. ออ.ป.ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

ออ.ป.เขตขอนแก่น, ออ.ป.เขตนครราชสีมา, ออ.ป.เขตอุบลราชธานี, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้

5. ออ.ป.ใต้ ประกอบด้วย

ออ.ป.เขตสุราษฎร์ธานี, ออ.ป.เขตหาดใหญ่, ส่วนพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมไม้ และศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์ไม้เศรษฐกิจจากป่าปลูก

6. สำนักงานกลาง ประกอบด้วย

สำนักบริหารกลาง, สำนักบัญชีและการเงิน, สำนักกฎหมาย, สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ, สำนักธุรกิจการตลาด, สำนักตรวจสอบภายใน, และ สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม

**การประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจของ อ.อ.ป.**

โดยการประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจของ อ.อ.ป. ดำเนินการภายใต้มาตรฐาน ISO 14045 (ISO 14045:2012 Environmental management - Eco-efficiency assessment of product systems - Principles, requirements and guidelines) ซึ่งการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในมาตรฐานนี้กำหนดให้พิจารณาด้วยกรอบแนวคิดด้านการประเมินวัฏจักรชีวิต (Life Cycle Assessment: LCA) โดยพิจารณาถึงการใช้ทรัพยากรพลังงานและการปล่อยของเสียรูปแบบต่าง ๆ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตลอดวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์ หรือบริการตั้งแต่เกิดจนตายของผลิตภัณฑ์

หน่วยงาน	ปี 2567		
	ค่า Eco - efficiency (ลบ.ม./tonCO ₂ eq)	ผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม (tonCO ₂ eq)	ค่า Eco - efficiency (ลบ.ม./tonCO ₂ eq)
อป.เหนือบน	34,511.47	2,075.48	16.63
อป.เหนือล่าง	28,710.41	1,110.76	25.85
อป.กลาง	77,965.92	2,158.01	36.13
อป.ตะวันออกเฉียงเหนือ	109,548.09	1,593.84	68.73
อป.ใต้	10,214.57	2,578.87	3.96
สำนักงานกลาง	-	342.38	-
รวม	260,950.46	9,859.33	-
ค่า Eco- efficiency ประจำปี 2567			26.47

เป้าหมายค่า Eco - efficiency และ ค่า Factor ในระยะสั้นและระยะยาว

ค่าเป้าหมาย Eco - efficiency	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว				
	2568	2569	2570	2571	2572	2573
ค่า Eco - efficiency ผลผลิต	26.47	27	27.53	28.06	28.59	29.12
ค่า Eco - efficiency จำนวนนักท่องเที่ยว	96.46	98.39	100.32	102.25	104.18	106.11
ค่า Factor	1.00	1.02	1.04	1.06	1.08	1.10

Eco-Efficiency

กำหนดค่า Factor เป้าหมาย ระยะยาว

1.10% 1.08% 1.06% 1.04% 1.02%

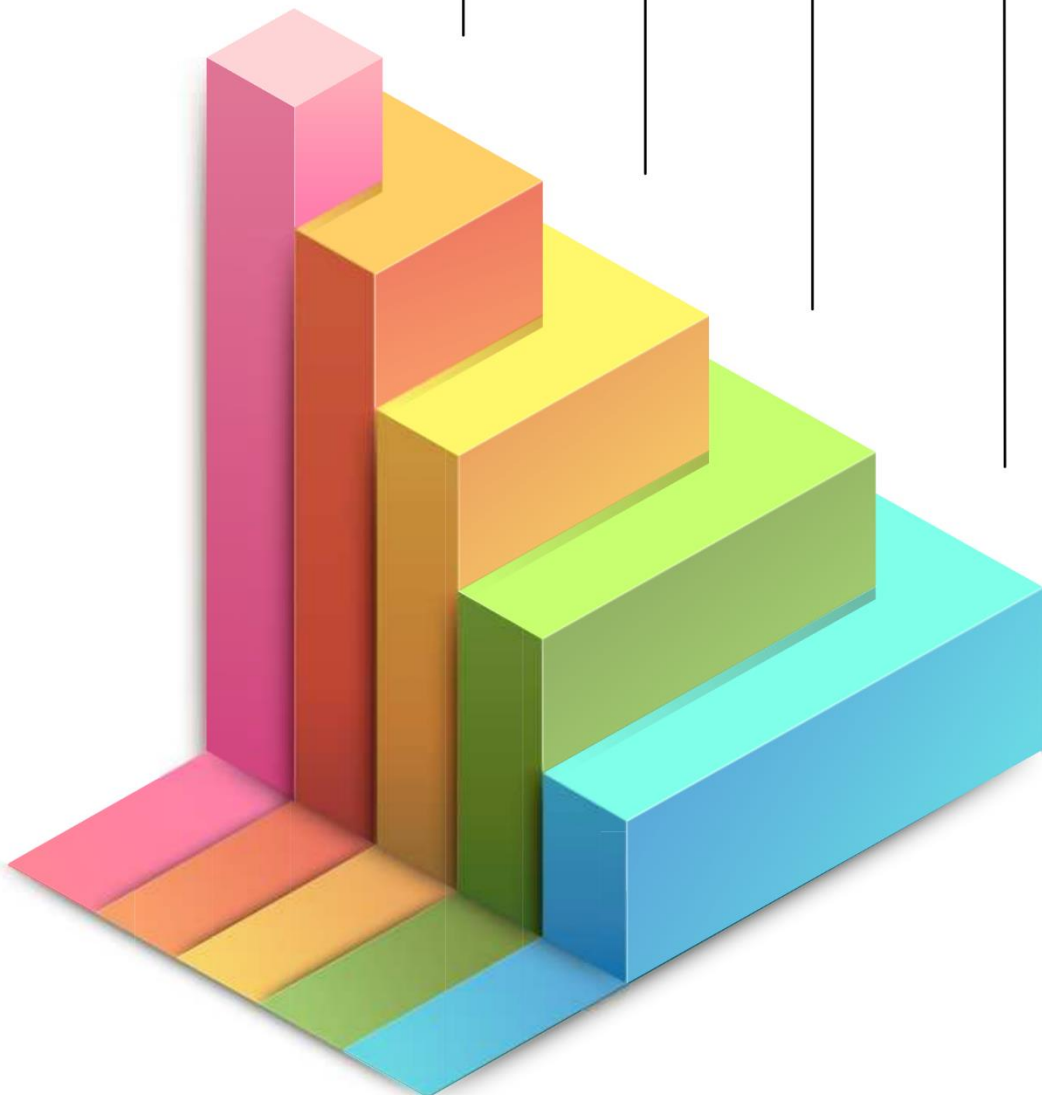
2573

2572

2571

2570

2569



GHG Scope 1

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

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

GHG Scope 2

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

GHG Scope 3

1. การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่น ๆ การเดินทางของพนักงานด้วยพาหนะที่ไม่ใช่ขององค์กร การเดินทางไปสัมมนานอกสถานที่ การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น



ผลการดำเนินงาน และการติดตามประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

อ.อ.ป. มีการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมขององค์กรตามมาตรฐาน ISO 14064-1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการก๊าซเรือนกระจก ทำให้สามารถประเมินปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยมาจากกิจกรรมขององค์กร สามารถจำแนกสาเหตุของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีนัยสำคัญและจะเป็นจุดเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการโดยมีการแบ่งประเภทก๊าซเรือนกระจกเป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 น้ำมันเชื้อเพลิง, สารดับเพลิง

ประเภทที่ 2 พลังงานไฟฟ้า

ประเภทที่ 3 น้ำประปา, กระจก, ขนส่ง, การเดินทางขององค์กร



ชนิดก๊าซเรือนกระจกที่นำมาคำนวณ CO_2 , CH_4 , N_2O , HFCs , PFCs , SF_6 , NF_3



GAS STATION

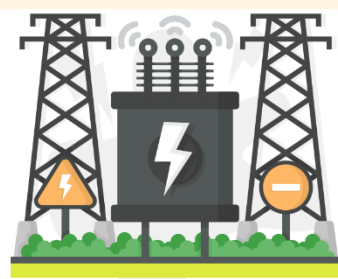


ประเภทที่ 1 (น้ำมันเชื้อเพลิง, สารดับเพลิง)

5,647.33 TCO_2e

ประเภทที่ 2 (พลังงานไฟฟ้า)

1936.34 TCO_2e



ประเภทที่ 3 (น้ำประปา, กระจก, ขนส่ง)

92.28 TCO_2e





นอกจากนี้ อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการ Carbon Credit Assessment และโครงการคาร์บอนเครดิตสู่ชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. และชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการทรัพยากรป่าไม้และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างยั่งยืน ภายใต้โครงการนี้ อ.อ.ป. ได้ให้การสนับสนุนทั้งองค์ความรู้ด้านการคำนวณคาร์บอนเครดิต แนวทางการดูแลรักษาป่าคาร์บอน และการนำระบบคาร์บอนเครดิตไปต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชนในอนาคต พร้อมทั้งส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมปลูกและบำรุงรักษาพื้นที่สีเขียว ตลอดจนช่วยสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในระยะยาว



ผลการดำเนินงาน

พนักงานสวนป่า เข้ารับการอบรม 157 คน จาก 104 งานสวนป่า
ชุมชนรอบสวนป่ามีประชาชนผู้สนใจเข้าร่วมอบรมจำนวน 108 คน







Social Responsibility

การดำเนินงานด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคม





การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างศักยภาพ และการรักษาบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ อ.อ.ป. ได้กำหนดแนวทางและมาตรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนเป้าหมายด้านความยั่งยืนในระยะยาว

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	เปรียบเทียบสถิติการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
		ปี 2566	ปี 2567
1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการนำองค์กร	ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง (ระดับ 6 – 11) ได้รับการพัฒนาศักยภาพ การจัดการโครงการฝึกอบรม, ส่งผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน กับ หน่วยงานภายนอก และศึกษาดูงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 213 คน 34 หลักสูตร 5,856 ชั่วโมง	ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน (ระดับ 6 ถึง ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ระดับ 11) จำนวน 1,249 คน	ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน (ระดับ 6 ถึง ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ระดับ 11) จำนวน 213 คน
2. การพัฒนา สมรรถนะบุคลากร	ผู้ปฏิบัติงานมีช่องว่างสมรรถนะ ได้รับการพัฒนา ดังนี้ 1. สมรรถนะหลัก จำนวน 194 คน 2. สมรรถนะในสายงาน จำนวน 71 คน 3. สมรรถนะในการบริหาร จำนวน 145 คน	ผู้ปฏิบัติงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ จำนวน 260 คน 1 คนอาจมีช่องว่างมากกว่า 1 หัวข้อ	ผู้ปฏิบัติงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ จำนวน 410 คน 1 คนอาจมีช่องว่างมากกว่า 1 หัวข้อ
3. การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายงาน (Training Roadmap)	ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานลงมาได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการ	พนักงานสัญญาจ้าง, พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง, พนักงานปฏิบัติการ ชั้น 1-6 และ พนักงาน ระดับ	พนักงานสัญญาจ้าง, พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง, พนักงานปฏิบัติการ ชั้น 1-6 และ พนักงาน ระดับ



โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	เปรียบเทียบสถิติการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
		ปี 2566	ปี 2567
	1. เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานดำเนินการ 2. ศึกษาฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 3. เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอกจำนวน 4,604 คน 71 หลักสูตร 4,332 ชั่วโมง	1-5 และหัวหน้างานระดับ 6 จำนวน 3,599 คน 1 คนเรียนมากกว่า 1 หลักสูตร	1-5 และหัวหน้างานระดับ 6 จำนวน 4,604 คน 1 คนเรียนมากกว่า 1 หลักสูตร
4. การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management)	มีผู้ได้รับคัดเลือกตามโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) ประจำปี 2566 (พัฒนาตามแผนฯ ปี 2567) จำนวน 9 คน	(พนักงาน ระดับ 3 ถึง หัวหน้างาน ระดับ 6) จำนวน 4 คน	(พนักงาน ระดับ 3 ถึง หัวหน้างาน ระดับ 6) จำนวน 9 คน
5. การพัฒนาองค์กรสู่การสร้างนวัตกรรมทุกมิติในทุกระดับตามแผนการดำเนินงานการจัดการ ความรู้ของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567	ดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้ของ อ.อ.ป. ประจำปี 2567 รวบรวมองค์ความรู้ฯ เสนอให้ อ.อ.ป. เพื่อทราบและให้ความเห็นชอบเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - ได้รับองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice ประจำปี 2567 จำนวน 103 เรื่อง - เปรียบเทียบผู้สนใจเข้าค้นหาศึกษาองค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์ อ.อ.ป. ปี 2567 ทั้งสิ้น 966 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2566 จำนวน 155 คน	ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง จำนวน 81 เรื่อง	ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง จำนวน 103 เรื่อง



โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	เปรียบเทียบสถิติการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
		ปี 2566	ปี 2567
6. การสนับสนุนทุนการศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน ประจำปี 2567	มีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานในปี 2567 จำนวน 5 คน	พนักงานระดับ 3 ที่ปฏิบัติงาน มาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 2 ปี ถึง ผู้อำนวยการสำนัก ระดับ 9 จำนวน 6 คน	พนักงานระดับ 3 ที่ปฏิบัติงาน มาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 2 ปี ถึง ผู้อำนวยการสำนัก ระดับ 9 จำนวน 6 คน

หมายเหตุ * เปรียบเทียบสถิติอัตรากำลังประจำตำแหน่ง

รายการ	ปี 2566 (จำนวนคน)	ปี 2567 (จำนวนคน)
ผู้บริหารระดับสูง (หัวหน้าฝ่าย ระดับ 8 ขึ้นไป)	54	54
ผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ/นิติกร ระดับ 7)	65	70
ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน ระดับ 5 – 6)	257	254
ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานระดับ 5 ลงมา)	948	952





การบริหารทรัพยากรมนุษย์

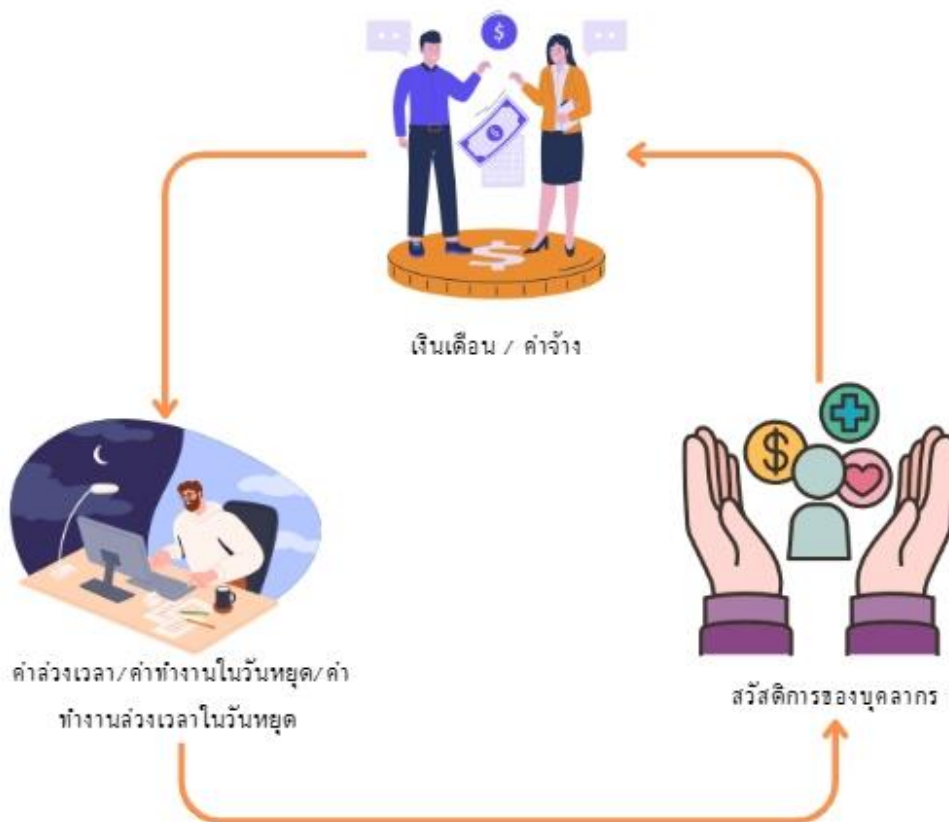
อ.อ.ป. จัดทำแผนการบริหารทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) ได้พิจารณาความสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร โดยนำแผนวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน 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) อย่างไรก็ตาม อ.อ.ป. ยังคงมุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาค ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน





นโยบายจ่ายค่าตอบแทน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงให้อยู่ร่วมกับองค์กร 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



**อัตราส่วนของเงินเดือนขั้นพื้นฐาน และค่าตอบแทนของผู้หญิงต่อผู้ชาย**

การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของสถานประกอบการ การประเมินอัตราส่วนของเงินเดือนขั้นพื้นฐาน และค่าตอบแทนระหว่างเพศชายและหญิง ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงระดับความเสมอภาค ในการปฏิบัติงานและโอกาสทางอาชีพในองค์กร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ และมีการติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศ อายุ หรือสถานะทางสังคม ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลอัตราส่วนดังกล่าวยังช่วยให้ อ.อ.ป. สามารถระบุและแก้ไข ช่องว่างที่อาจเกิดขึ้นได้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

รายการ	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงานเพศ หญิง (บาท)	จำนวน (คน)	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศชาย (บาท)	จำนวน (คน)	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศหญิง:ชาย	จำนวน (คน)
อัตราส่วนค่าตอบแทน พนักงานหญิงต่อ พนักงานชาย	12,149,840	450	22,322,550	880	1.064 : 1	1,330
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	-	-	514,260	4	-	4
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)	51,170	1	964,420	14	0.743 : 1	15
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	12,098,670	449	20,843,870	862	1.114 : 1	1,311

อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยของพนักงานหญิงต่อพนักงานชายโดยรวมในปี 2567 อยู่ที่ 1.064 สะท้อนว่าพนักงานหญิงได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานชายเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเป็นรายระดับ พบว่าในระดับผู้บริหารสูง (ระดับ 10-11) ไม่มีพนักงานหญิงดำรงตำแหน่ง ขณะที่ระดับผู้บริหารทั่วไป (ระดับ 9) มีพนักงานหญิงเพียง 1 คน จากจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 15 คน ทำให้อัตราส่วนค่าตอบแทนในระดับนี้อยู่ที่ 0.743 ซึ่งอาจไม่ได้สะท้อนภาพรวมอย่างแท้จริงเนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างหญิงมีน้อย ส่วนระดับพนักงานปฏิบัติการ (ต่ำกว่าระดับ 8) มีอัตราส่วนอยู่ที่ 1.114 แสดงว่าพนักงานหญิงได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานชายในกลุ่มนี้ ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังคงตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคด้านค่าตอบแทนระหว่างเพศ และมีแนวทางในการทบทวนและส่งเสริมความเท่าเทียมอย่างต่อเนื่องในทุกระดับตำแหน่ง



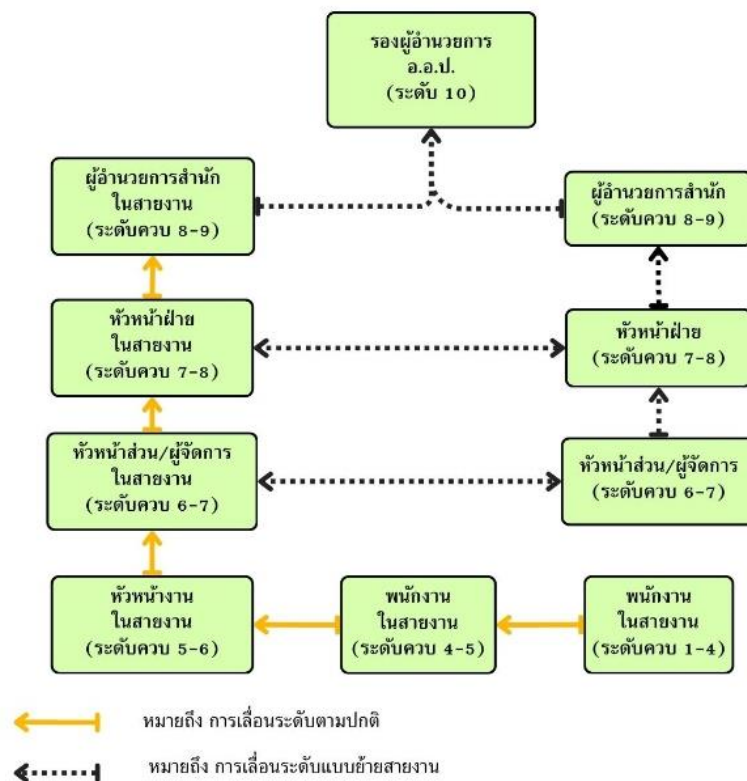
การประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนการเจริญเติบโตในสายงาน

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



สวัสดิการของพนักงานและลูกจ้าง อ.อ.ป.

สวัสดิการของพนักงานและลูกจ้าง อ.อ.ป.

1. สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล



2. สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือการศึกษาของบุตร



3. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร



4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



5. สวัสดิการเกี่ยวกับการขอสินเชื่อธนาคารต่าง ๆ



6. สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน



7. สวัสดิการบ้านพัก



8. สวัสดิการรถรับ-ส่งพนักงาน



9. สวัสดิการเงินชดเชย กรณีเลิกจ้าง



10. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินทดแทน กรณีเสียชีวิต/ทุพพลภาพ/สาบสูญ/สูญเสียชีวิต/จากการทำงาน





สวัสดิการ	พนักงาน	พปก.	พสจ.	พปจ.	รายละเอียด
วันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์) วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับ สิทธิตามข้อบังคับ อ.อ.ป ว่าด้วย การ ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564
การลา การลาป่วย การลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็น การลาเพื่อคลอดบุตร การลา เพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาไปช่วยภริยา ที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร การลา เพื่อทำหมัน การลาเพื่ออุปสมบท หรือ การลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ การลาเพื่อ รับราชการทหาร การลาไปต่างประเทศ การลาเพื่อศึกษาหรือฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับ สิทธิตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564
ค่ารักษาพยาบาล	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับ สิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับรักษาพยาบาล พ.ศ. 2565
สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือ การศึกษาของบุตร	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับ สิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการช่วยเหลือ การศึกษาบุตร
สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับ สิทธิตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓			ข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป.



สวัสดิการ	พนักงาน	พปภ.	พสจ.	พปจ.	รายละเอียด
สวัสดิการเกี่ยวกับการ ขอสินเชื่อธนาคารต่าง ๆ	✓	✓			บันทึกข้อตกลง ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคาร สงเคราะห์ ธนาคารอิสลาม
สวัสดิการเกี่ยวกับการ ขอสินเชื่อธนาคารต่าง ๆ	✓	✓			บันทึกข้อตกลง ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคาร สงเคราะห์ ธนาคารอิสลาม
สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตาม ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ค่าเช่าบ้าน พ.ศ. 2566
สวัสดิการบ้านพักสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตาม ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย การพักอาศัย ในบ้านพักสวัสดิการ อ.อ.ป. พ.ศ. 2545
สวัสดิการรถรับ - ส่ง พนักงาน	✓	✓	✓	✓	
สวัสดิการเงินชดเชย กรณี เลิกจ้าง	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตาม ข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การ ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564
สวัสดิการเกี่ยวกับเงินทดแทน กรณีเสียชีวิต/ ทูพพลภาพ/ สาบสูญ/ สูญเสียอวัยวะจาก การทำงาน	✓	✓	✓	✓	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับสิทธิตาม ข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การ ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564

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



ระยะเวลาจ้างเดือนกรณีมีเหตุการณ์เกิดขึ้นกับบุคคล

เรื่อง	ระยะเวลาการจ้างเดือน
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 มีผลตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งมีผล (2) ให้ออก มีผลตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งมีผล (3) ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีผลตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่ง (4) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีผลตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งมีผล (5) ภาคทัณฑ์ มีผลตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งมีผล
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



แผนการผูกพัน ผลประโยชน์ และแผนเกษียณ อายุราชการ

แผนการผูกพัน ผลประโยชน์และแผนเกษียณอายุของพนักงานใน อ.อ.ป. มีแนวทางการวางแผนการผูกพัน ผลประโยชน์ และแผนเกษียณอายุ เพื่อ ผลประโยชน์ระยะยาวของพนักงาน เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานใน อ.อ.ป. สำนักบัญชีและการเงิน ได้มีการประมาณการเงินผลประโยชน์ของพนักงานหลังออกจากงาน (เงินตอบแทนผู้เกษียณอายุ) เพื่อบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายและหนี้สินที่ต้องจ่ายให้พนักงานเมื่อออกจากงานโดยมีการคำนวณค่าใช้จ่ายและหนี้สินดังกล่าวและบันทึกไว้ในงบการเงินรายไตรมาส และประจำปี โดยการจ้างนักคณิตศาสตร์ประกันภัยในการคำนวณเงินผลประโยชน์ของพนักงานซึ่งเป็นการรับรู้ค่าใช้จ่ายและหนี้สินให้สะท้อนความเป็นจริง ตามมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่หลังออกจากงาน ซึ่งแผนการผูกพัน ผลประโยชน์ของพนักงาน และแผนการเกษียณอายุนั้น หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบคือสำนักบริหารกลาง ทั้งข้อมูลประวัติพนักงานตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานจนถึงวันเกษียณอายุ รวมทั้งคำนวณเงินตอบแทนให้ผู้เกษียณอายุเมื่อถึงวันเกษียณอายุ ซึ่งคำนวณค่าตอบแทนตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

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 การประชุมหรือการอบรมสัมมนาของคณะกรรมการสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 - 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 ๆ 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

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนระยะยาวที่ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเติบโตของพนักงาน ย่อมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมศักยภาพและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความยั่งยืนอย่างแท้จริง

อ.อ.ป. มีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การวางแผนพัฒนาสายอาชีพ เช่น การพัฒนาศักยภาพผู้นำ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งสายงาน และการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง ตลอดจนการนำความรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตาม การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ใช่เพียงค่าใช้จ่าย แต่คือการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่จะนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างแรงงานที่มีคุณภาพ มีความมั่นคงในอาชีพ และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์คุณค่าให้กับสังคมในระยะยาว

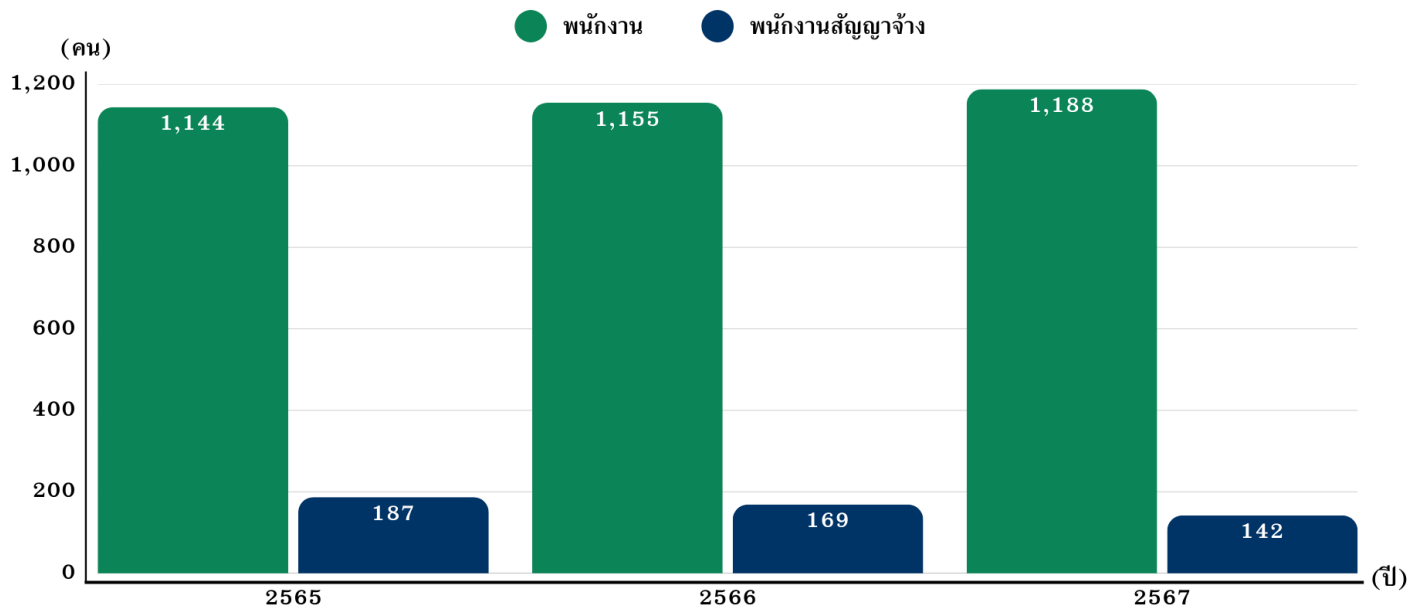




ข้อมูลพนักงานของ อ.อ.ป.

อ.อ.ป. ตระหนักถึงบทบาทของหน้าที่ของ “บุคลากร” ในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การดูแลพนักงานอย่างทั่วถึงทั้งด้านจำนวน สัดส่วน ความหลากหลาย และความมั่นคงในการทำงาน จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง

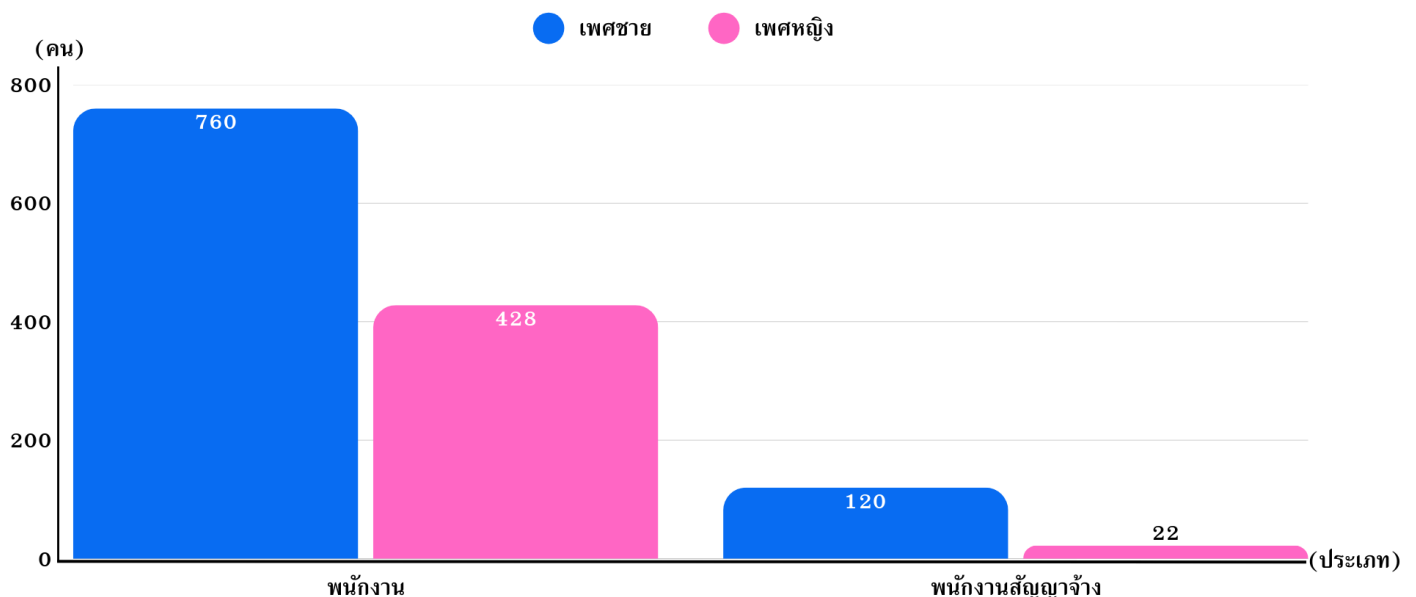
จำนวนพนักงานจำแนกตามประเภท ในช่วงปี 2565 - 2567



หมายเหตุ พนักงาน ได้แก่ พนักงานระดับ 1-10 และ พนักงานปฏิบัติการชั้น 1-6

พนักงานสัญญาจ้าง ได้แก่ ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้, พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานสัญญาจ้างปฏิบัติการ

จำนวนพนักงานจำแนกตามเพศและประเภทของพนักงาน ประจำปี 2567



หมายเหตุ พนักงาน ได้แก่ พนักงานระดับ 1-10 และ พนักงานปฏิบัติการชั้น 1-6

พนักงานสัญญาจ้าง ได้แก่ ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้, พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานสัญญาจ้างปฏิบัติการ



จากแผนภูมิพบว่า ในช่วงปี 2565-2566 จำนวนบุคลากรของ อ.อ.ป. ลดลงเล็กน้อยจำนวน 7 คน (-0.53%) อันเนื่องมาจากการลาออกและการเกษียณอายุของพนักงานบางส่วน ขณะที่ในปี 2566-2567 จำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย 6 คน (+0.45%) จากการสรรหาทดแทนผู้ที่ออกจากราชการและผู้ที่เกษียณอายุ โดยผลดังกล่าวเกิดจากผลกระทบในหลายมิติ ได้แก่ ด้านต้นทุนแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นประมาณ 3-4% จากค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านประสิทธิภาพการทำงานซึ่งอาจได้รับการปรับปรุงจากการลดภาระเฉลี่ยของพนักงานแต่ละคน ด้านความต่อเนื่องขององค์กรซึ่งแสดงถึงความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารบุคลากร จากอัตราการเข้าออกที่อยู่ในระดับต่ำ และด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่มีการเตรียมความพร้อมรองรับความต้องการในอนาคตอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรอย่างยั่งยืน

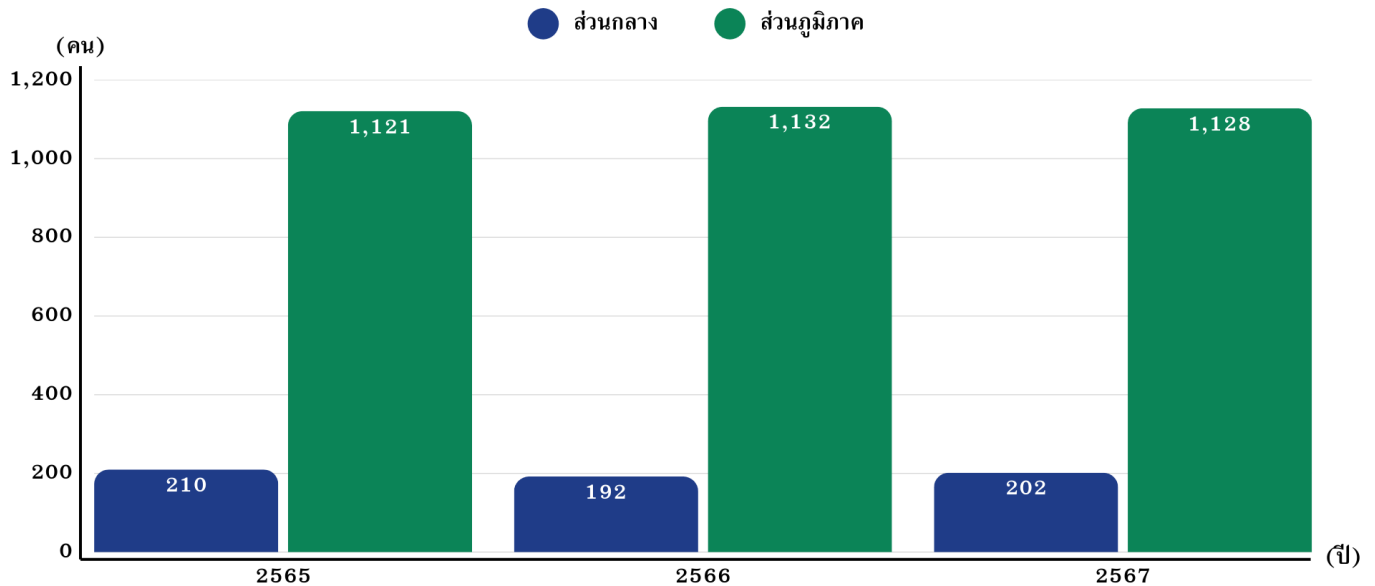




การกระจายกำลังบุคลากรตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

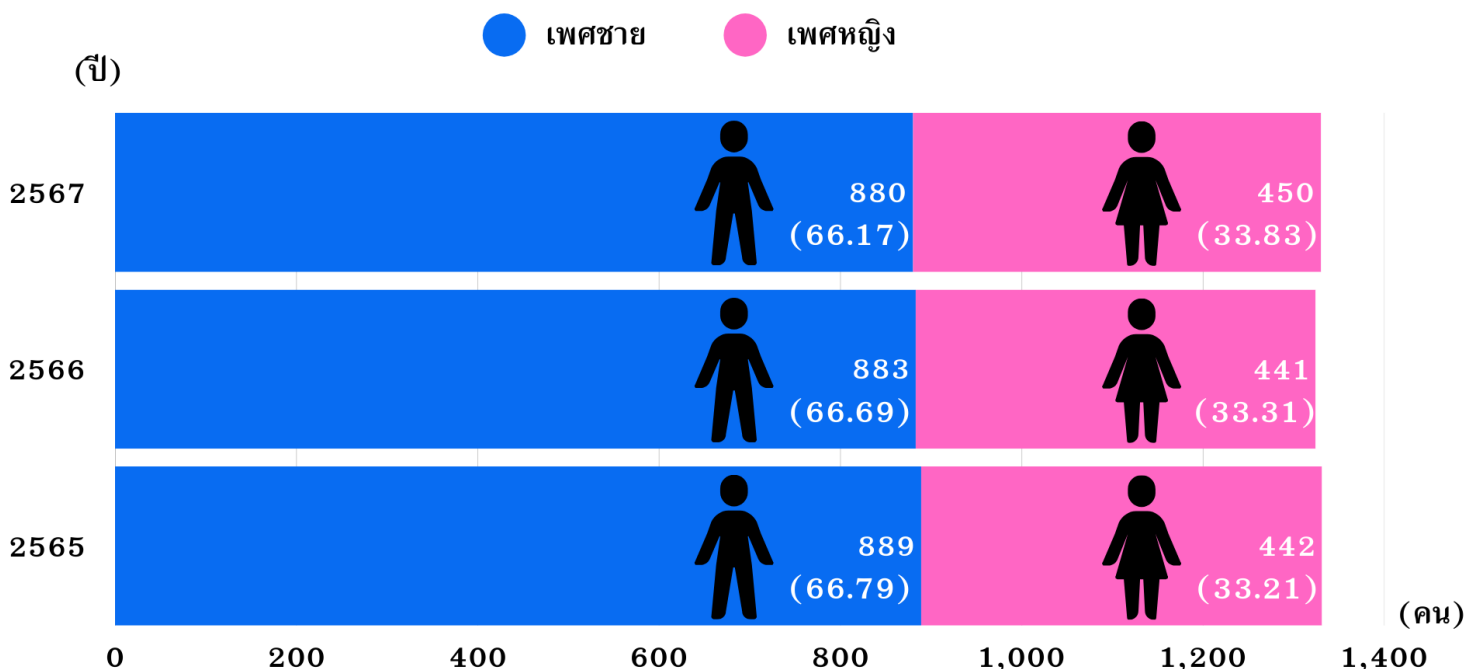
อ.อ.ป. มีการกระจายกำลังของบุคลากรไปตามพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ปี 2565 - 2567



หมายเหตุ ส่วนกลาง หมายถึง สำนักบริหารกลาง, สำนักบัญชีและการเงิน, สำนักกฎหมาย, สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์, สำนักวิจัยพัฒนา และสารสนเทศ, สำนักธุรกิจการตลาด, สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม และ ออป.กลาง
ส่วนภูมิภาค หมายถึง ออป.เหนือบน, ออป.เหนือล่าง, ออป.ตะวันออกเฉียงเหนือ, ออป.ใต้ และ สถาบันชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์ฯ

สัดส่วนพนักงานตามเพศ (ชาย-หญิง) ปี 2565-2567





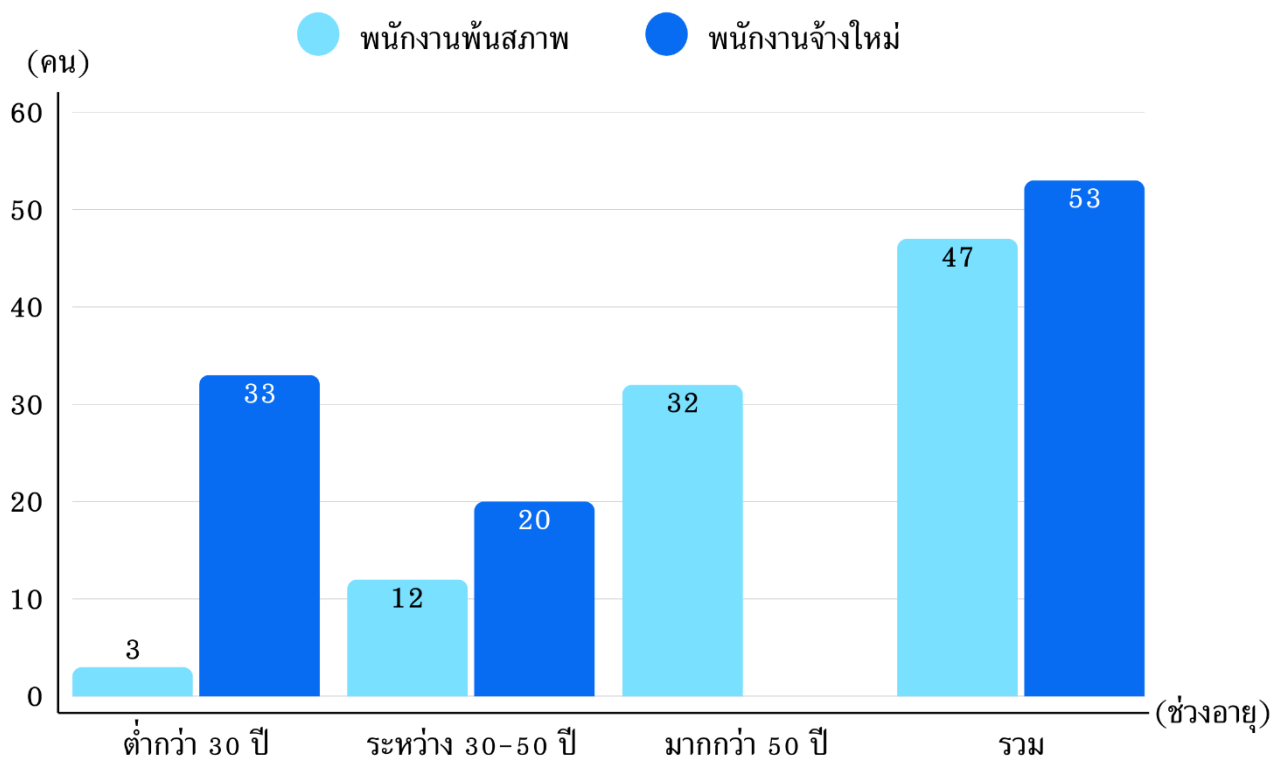
จากกราฟแสดงอัตราส่วนเพศชาย และเพศหญิงในองค์กรนั้นจะพบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2565–2567 อ.อ.ป. มีจำนวนบุคลากรเฉลี่ยประมาณ 1,330 คน โดยมีสัดส่วนเพศชายประมาณ 66% และเพศหญิงประมาณ 34% ซึ่งสะท้อนสัดส่วนเพศหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงเวลาดังกล่าว แสดงถึงการเปิดโอกาสที่มากขึ้นในการเข้าทำงานของบุคลากรหญิงใน อ.อ.ป. ซึ่งเป็นหนึ่งในความมุ่งมั่นด้านความเสมอภาคขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากร

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อให้สามารถรักษาสสมดุลระหว่างประสบการณ์ของบุคลากรรุ่นก่อนกับศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่ ตลอดจนสร้างความพร้อมในการรองรับพันธกิจในอนาคตขององค์กร โดย ในปี 2567 อ.อ.ป. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในรวมทั้งสิ้น 100 อัตรา แบ่งเป็นพนักงานจ้างใหม่จำนวน 53 อัตรา และพนักงานพ้นสภาพจำนวน 47 อัตรา โดยจำแนกตามช่วงอายุได้ดังนี้

ตารางการเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากร ประจำปี 2567

ช่วงอายุ	พนักงานพ้นสภาพ	พนักงานจ้างใหม่
ต่ำกว่า 30 ปี	3	33
ระหว่าง 30-50 ปี	12	20
มากกว่า 50 ปี	32	0
รวม	47	53



หมายเหตุ พนักงานพ้นสภาพ หมายถึง พนักงานลาออกโดยสมัครใจ หรือเลิกจ้างเกษียณอายุหรือการชีวิตในระหว่างการทำงาน

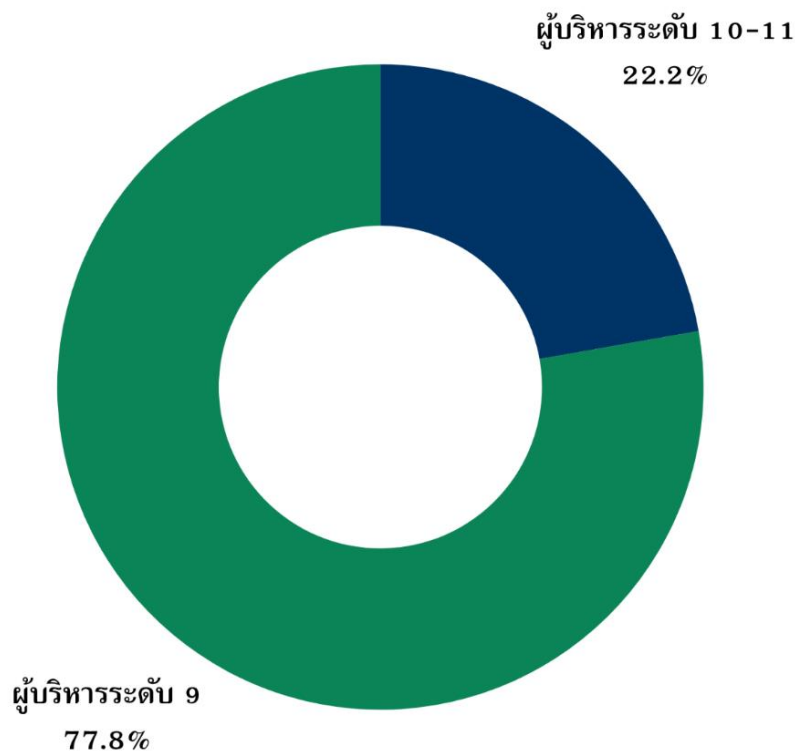


สัดส่วนการจ้างงานระดับผู้บริหารภายในพื้นที่

ในปัจจุบัน แนวโน้มขององค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ มีการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงานภายในพื้นที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น การแต่งตั้งหรือจ้างงานผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาหรือมีถิ่นที่อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของพื้นที่ ช่วยให้การบริหารจัดการสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ส่งเสริมโอกาสในการเติบโตของบุคลากรในพื้นที่ ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากชุมชนโดยรอบองค์กร

โดย อ.อ.ป. มีตำแหน่งผู้บริหารในปี 2567 จำนวน 18 อัตรา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร (ระดับ 10-11) 4 คน และผู้บริหาร (ระดับ 9) 14 คน โดยผู้บริหารทั้งหมดมีภูมิลำเนาหรือมีถิ่นที่อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ทำงานทั้งหมด

สัดส่วนผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ใกล้สถานที่ทำงาน ปี 2567





การอบรมพนักงาน และลูกจ้าง อ.อ.ป.

อ.อ.ป. พิจารณาการอบรมพนักงาน และ ลูกจ้างของ อ.อ.ป. โดยใช้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก นำมาพิจารณารวมถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามสมรรถนะ โดยใช้ทักษะผสมผสาน Power Skill ได้แก่ ทักษะเชิงดิจิทัลทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การเข้าใจและเอาใจใส่ผู้อื่น และความสามารถในการปรับตัวทั้งนี้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่ 1 การบริหารทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร

กลุ่มที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่ยั่งยืน

กลุ่มที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มที่ 4 สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

รายการ (ประเภทของพนักงาน)	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	4	-	4
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)	14	1	15
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่า ระดับ 8)	862	449	1,311
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)			
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	23.29	23.29	46.58
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)	23.29	23.29	46.58
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	23.29	23.29	46.58

ในปี 2565 - 2567 อ.อ.ป. ได้จัดอบรมหลักสูตรนักบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมในการแต่งตั้ง โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ นักบริหารระดับต้น สำหรับพนักงาน (ระดับ 5) เพื่อรองรับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน (ระดับ 6), นักบริหารระดับกลาง สำหรับหัวหน้างาน (ระดับ 6) เพื่อรองรับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ (ระดับ 7) และนักบริหารระดับสูง สำหรับหัวหน้าส่วน/ ผู้จัดการ (ระดับ 7) เพื่อรองรับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าฝ่าย (ระดับ 8) และหัวหน้าฝ่าย (ระดับ 8) เพื่อรองรับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนัก (ระดับ 9) โดยมีจำนวนพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งภายในปี 2565 ถึง ปี 2567 ดังนี้ (Disclosure 404-2)

ระดับของพนักงาน	แต่งตั้ง ปี 2565	แต่งตั้ง ปี 2566	แต่งตั้ง ปี 2567
ระดับ 6	9	20	10
ระดับ 7	-	6	8
ระดับ 8	-	9	1
ระดับ 9	-	2	-



นอกจากนี้ อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน โดยในปี พ.ศ. 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการจัดอบรมโครงการ “พัฒนาผู้บริหารระดับสูง ประจำปี 2567” ให้แก่คณะผู้บริหาร เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่

สำหรับการจัดอบรมในครั้งนี้ จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาความรู้และทักษะของผู้บริหารให้สามารถบริหารและพัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบ และนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารที่เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาและบริหารหน่วยงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในครั้งนี้ถือเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงให้แก่การบริหารจัดการของ อ.อ.ป. ในระยะยาว และส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและความยั่งยืน



หลักสูตรการอบรมและพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญของพนักงานและลูกจ้าง อ.อ.ป.

หลักสูตรการอบรมและพัฒนาความสามารถความเชี่ยวชาญของพนักงานและลูกจ้าง อ.อ.ป. อ.อ.ป. ได้วิเคราะห์ ปัจจัยภายใน/ ภายนอก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ (Reskill/ Upskill) ต่อบุคลากรของ อ.อ.ป. เพื่อเพิ่มขอบเขตความสามารถในการทำงานของบุคลากร อ.อ.ป. ในอนาคตให้สามารถรองรับการ



เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามสายงาน ตามตำแหน่ง และเป็นไปตามเส้นทางการฝึกอบรม แผนงานโครงการหลักสูตรพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการนำองค์กร
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงาน Training Road Map
4. การพัฒนาความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม ทุกมิติในทุกระดับ
5. การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง
6. การให้การสนับสนุนทุนการศึกษาผู้ปฏิบัติงาน

โดยในปี 2566 - 2567 อ.อ.ป. ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ โดยจำแนกประเภทตามสมรรถนะดังนี้

1. พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ประจำปี 2567

พนักงาน	หน่วย	เพศ	
		ชาย	หญิง
จำนวนพนักงาน ได้รับการประเมิน	คน	880	450
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	66.17	33.83
อัตราพนักงาน ได้รับการประเมิน	คน	880	450
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	66.17	33.83

2. พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะจำแนกตามประเภท

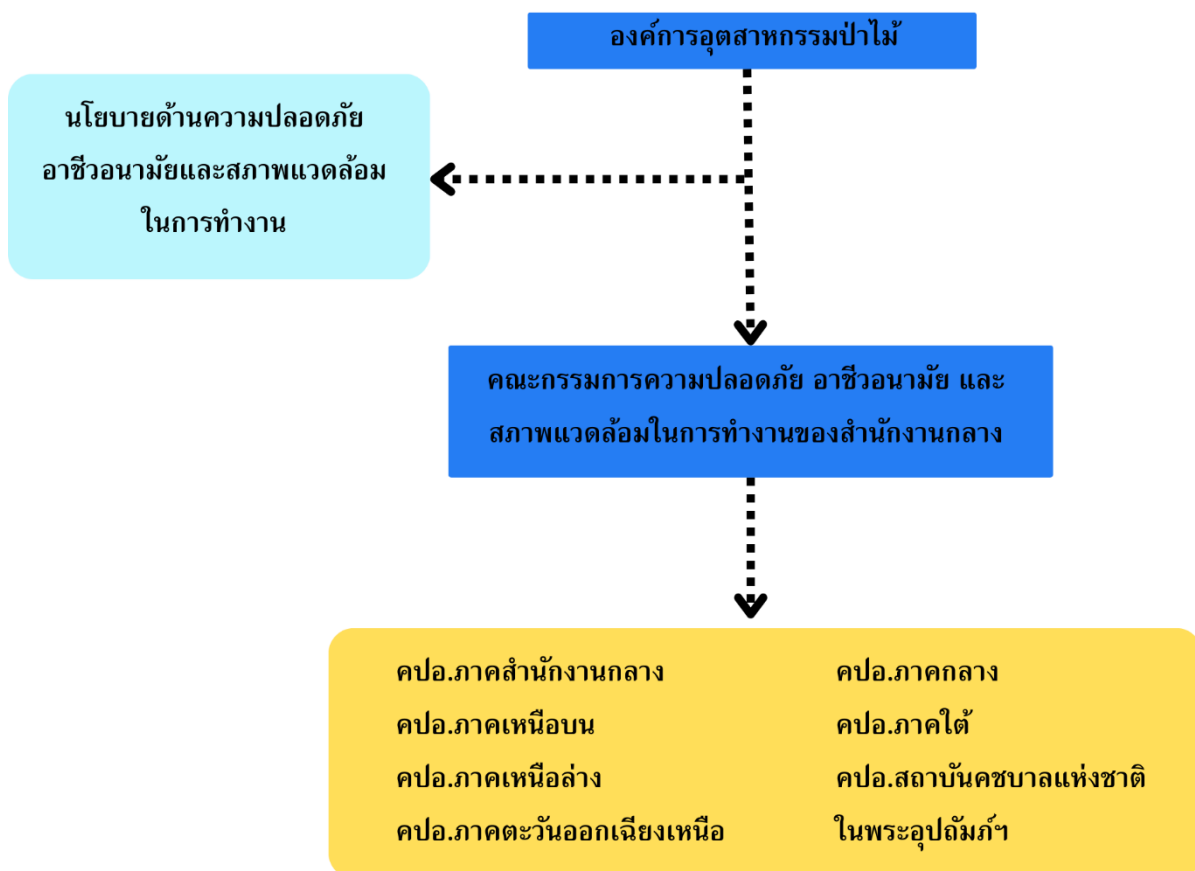
ประเภท	หน่วย	จำนวน
สมรรถนะหลัก	คน	30
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.26
สมรรถนะในสายงาน	คน	20
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.5
สมรรถนะในการบริหาร	คน	42
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	3.16



อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ องค์การจึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร ครอบคลุมตั้งแต่การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร การทำงานในพื้นที่ป่า การป้องกันอุบัติเหตุ และการตอบสนองภาวะฉุกเฉิน โดย อ.อ.ป. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ตามกฎกระทรวงให้มีการจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการทำงานบุคลากรหน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565 จำนวน 7 คณะ ประกอบด้วย คปอ. สำนักงานกลาง คปอ. ออป.ภาคทุกภาค และ ส.คช. โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ และอำนาจหน้าที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

โครงสร้างอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

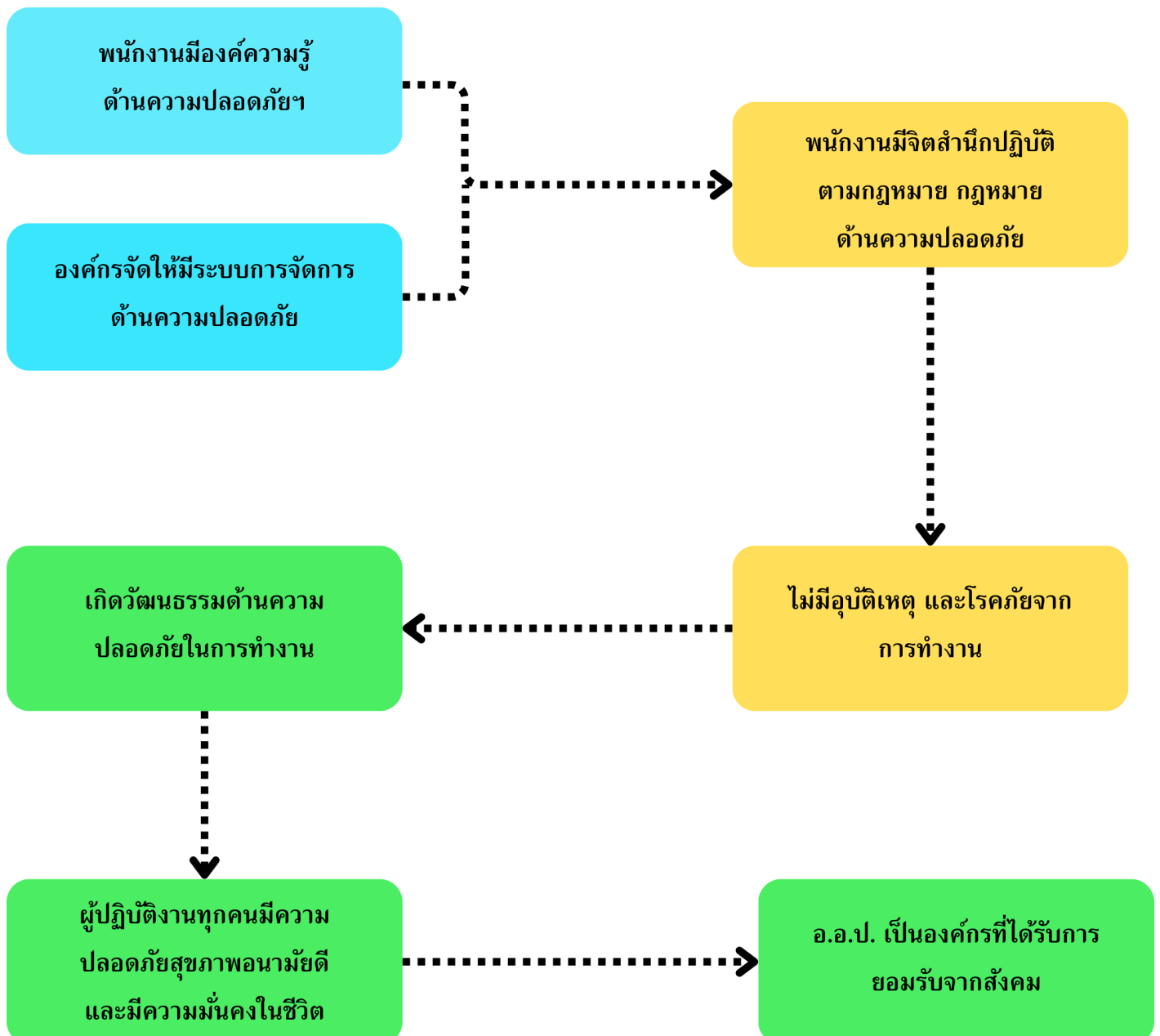




การบริการอาชีวอนามัย

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยของ อ.อ.ป. นอกจากการมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังได้ทำการศึกษายุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานของ อ.อ.ป. พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย จนเกิดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัย





นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อ.อ.ป. มุ่งมั่นส่งเสริมและรักษามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน และความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือหลักความรับผิดชอบต่อ ความตระหนักรู้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนภายในองค์กรจึงได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2567 มีรายละเอียดดังนี้

1. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานทุกคน
2. ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นไปตามหลักการของ 5 ส รวมทั้งปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้นและรณรงค์ให้มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกัน อันตรายที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้มีความปลอดภัยในการทำงาน
3. ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับพึงกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเคร่งครัด
4. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อร่วมงานและทรัพย์สินขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นสำคัญตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
5. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การอบรมให้ความรู้ การตรวจความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกัน
6. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
7. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเคร่งครัด
8. หน่วยงานที่มีการว่าจ้าง ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง มาดำเนินการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ของการดำเนินงาน จะต้องควบคุมหรือกำหนดให้ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
9. ให้หน่วยงานมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย ให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทราบภายในวันที่ 5 มกราคม ของทุกปี



การฝึกอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ องค์การจึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร ครอบคลุมตั้งแต่การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร การทำงานในพื้นที่ป่า การป้องกันอุบัติเหตุ และการตอบสนองภาวะฉุกเฉิน

การอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่เพียงมุ่งเน้นการลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการดูแลตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่การดำเนินงานที่ยั่งยืนทั้งในมิติของแรงงานและภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

โดยในปี 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ให้แก่พนักงานในหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์เพลิงไหม้ หรืออุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้ฝังลึกในองค์กร

ทั้งนี้ การฝึกอบรมได้ดำเนินการโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พร้อมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และสถานการณ์จำลอง เพื่อให้พนักงานมีโอกาสดูแลปฏิบัติจริง และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสมเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในชีวิตจริง





นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้และบทบาทของ หัวหน้างาน ในการเป็นผู้ขับเคลื่อนด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยจัดให้มีการอบรมตามหลักสูตร “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน” เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

การอบรมดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้างานสามารถเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยในสายงานของตนเอง สามารถประเมินความเสี่ยงในพื้นที่ปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ และติดตามมาตรการความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังพนักงานในทีม เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืนในองค์กร





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





SCAN ME!





การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก ควบคู่ไปกับการป้องกันโรคและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงาน ทั้งในกลุ่มพนักงานประจำ หน่วยงานภูมิภาค และเจ้าหน้าที่ภาคสนาม อ.อ.ป. ดำเนินโครงการและกิจกรรมหลากหลายที่ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้ มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ เช่น การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพโดยเจ้าหน้าที่เฉพาะ การควบคุมโรคติดต่อในพื้นที่ปฏิบัติงานแนวทางดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนถึงความใส่ใจในสวัสดิภาพของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความยั่งยืนในมิติแรงงาน

โดยในปี พ.ศ. 2567 อ.อ.ป. ได้จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี 2567 ให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การ โดยความร่วมมือกับโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล หนองแขม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพตนเอง และมีโอกาสในการเข้าถึงบริการตรวจสุขภาพเชิงป้องกันอย่างครอบคลุม การตรวจสุขภาพในครั้งนี้ครอบคลุมการตรวจพื้นฐานที่สำคัญ เช่น การวัดความดันโลหิต ตรวจระดับน้ำตาลในเลือด ไขมันในเลือด ตรวจสายตา และประเมินสุขภาพโดยแพทย์ เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง และวางแผนดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม

กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่แข็งแรงให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ พร้อมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และลดความเสี่ยงจากโรคที่สามารถป้องกันได้ โดยในปีนี้มีผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพจำนวน 198 คน ซึ่งสะท้อนถึงความตระหนักรู้ของบุคลากร และความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการดูแลสุขภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง





นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยเฉพาะในมิติด้านสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน อ.อ.ป. ได้ดำเนินโครงการ “Happy Life วัยทำงาน” โดยเชิญทีมบุคลากรทางการแพทย์และผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตมาให้ความรู้ คำแนะนำ และร่วมจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะทางใจให้กับพนักงาน กิจกรรมดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่เข้มแข็ง เข้าใจและจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม รู้จักสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีความสุขกับการทำงานในทุกวัน

การดำเนินการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ อ.อ.ป. ในการดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน ไม่เพียงแต่ในด้านความปลอดภัยและสุขภาพกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมิติด้านจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน





การดำเนินงานที่มีการมีส่วนร่วมกับชุมชน

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



โครงการนี้สะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรควบคู่กับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองต่อหลักความยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการส่งต่อคุณค่าที่เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การดำเนินโครงการดังกล่าวมีชุมชนได้รับประโยชน์ จำนวน 43 ชุมชน จากทั้งหมด 77 ชุมชนสำคัญ รอบสวนป่าทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 55.84 ของชุมชนสำคัญทั้งหมด



นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินการ โดยตระหนักถึงความเป็นไปได้ที่กิจกรรมบางประเภทอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อชุมชนในพื้นที่ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม และเพื่อป้องกันและลดโอกาสในการเกิด



ผลกระทบด้านลบอย่างมีนัยสำคัญต่อชุมชน อ.อ.ป. จึงได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับสวนป่าเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการสื่อสารเชิงรุก พร้อมทั้งจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการสวนป่าอย่างยั่งยืนตามมาตรฐาน FSC แนวทางนี้ช่วยส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทของสวนป่าเศรษฐกิจ เห็นถึงประโยชน์ทั้งในมิติเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เป็นการลดช่องว่างระหว่างองค์กรกับชุมชน และเสริมสร้างความไว้วางใจในระยะยาว



โดยในปี 2567 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 7,697 ราย ซึ่งสะท้อนถึงระดับการเข้าถึงชุมชนที่กว้างขวางและความสนใจจากภาคประชาชน รวมถึงผลการประเมินระดับความรู้และความเข้าใจของผู้เข้าร่วมหลังการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ที่ระดับ เฉลี่ย 3.87 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.00

การประเมินดังกล่าวสะท้อนว่า กิจกรรมที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญ และสามารถช่วยลดความตึงเครียดหรือข้อกังวลของชุมชนในประเด็นที่อาจเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ อ.อ.ป. ยังคงมุ่งมั่นพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ พร้อมกับติดตามผลการรับรู้ในเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับสังคมโดยรวม



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

โดยในปี 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ ภายใต้การสนับสนุนจากรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรายได้ระยะยาวและเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน อ.อ.ป. ทำหน้าที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ให้คำปรึกษาด้านการวางแผนและปลูกสร้างสวนป่า รวมถึงสนับสนุนงบประมาณแก่ประชาชนผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ การส่งเสริมครอบคลุมพันธุ์ไม้เศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตทั้งแบบไม้โตเร็วและไม้โตช้า อาทิ สัก ประดู่ ยางนา เป็นต้น โดยโครงการนี้กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน 3 ปี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาและดูแลรักษาพื้นที่ปลูกไม้เศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ



ผลการดำเนินงาน

1. การส่งเสริมเกษตรกรปลูกไม้เศรษฐกิจ
รวมพื้นที่ 6,760 ไร่ เกษตรกรเข้าร่วม จำนวน 1,353 ราย
แปลงปี 2567 (ปีที่ 1) พื้นที่ 4,550 ไร่
- เกษตรกรเข้าร่วม 1,054 ราย
แปลงปี 2566 (ปีที่ 2) พื้นที่ 2,210 ไร่
- เกษตรกรเข้าร่วม 189 ราย
2. มีอัตราการรอดตาย เฉลี่ยร้อยละ 96.66





นอกจากนี้ อ.อ.ป. ยังได้ดำเนินกิจกรรมรับจ้างปลูกป่า เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประชาชนทั่วไปที่ประสงค์จะปลูกสร้างสวนป่าอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการปลูกป่า การฟื้นฟูระบบนิเวศ และการดูแลรักษาทรัพยากร ป่าไม้อย่างยั่งยืน กิจกรรมดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในทุกภาคส่วน ตลอดจนสนับสนุน พันธกิจของ อ.อ.ป. ในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม



ในปี 2567 อ.อ.ป. ดำเนินกิจกรรมรับจ้างปลูกป่า โดยมีเกษตรกรเข้าร่วมโครงการรวมพื้นที่ ทั้งสิ้น 667.26 ไร่ แบ่งเป็น อ.อ.ป. เหนือบน 4.35 ไร่, ออ.ป.เหนือล่าง 200.00 ไร่, ออ.ป.ตะวันออกเฉียงเหนือ 70.50 ไร่, ออ.ป.กลาง 353.69 ไร่ และ ออ.ป.ใต้ 38.72 ไร่ โดยมีการจัดทำสัญญาว่าจ้างจำนวน 30 สัญญา ครอบคลุมพื้นที่ดำเนินการใน 20 จังหวัดทั่วประเทศ กิจกรรมดังกล่าวนอกจากเป็นการสร้างรายได้ให้ แก่เกษตรกรในท้องถิ่นแล้วยังเป็นกิจกรรมเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจส่งเสริมความสมดุลทางระบบนิเวศ และ สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 13 (การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ) และเป้าหมายที่ 15 (การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบกอย่างยั่งยืน) ในมิติการเพิ่มพื้นที่สีเขียว



การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

อ.อ.ป. เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในปัจจุบัน อ.อ.ป. ได้ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับเพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีความโปร่งใส มีจริยธรรม สามารถตรวจสอบได้ เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม และการปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติสากล ISO 26000 โดยมีความมุ่งหมายให้การทำงานของ อ.อ.ป. ก้าวไปสู่ความยั่งยืน จึงได้กำหนดหลักการและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ อ.อ.ป. ดังนี้

1. กำหนดให้มีหลักการดำเนินงานที่ครอบคลุมการดำเนินงานในด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 หลักการ

- 1.1 ความรับผิดชอบต่อ
- 1.2 ความโปร่งใส
- 1.3 การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
- 1.4 การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 1.5 การเคารพต่อหลักนิติธรรม
- 1.6 การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล
- 1.7 การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

2. กำหนดให้มีแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานในด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 แนวปฏิบัติดังนี้

- 2.1 ธรรมาภิบาล
- 2.2 สิทธิมนุษยชน
- 2.3 การปฏิบัติด้านแรงงาน
- 2.4 สิ่งแวดล้อม
- 2.5 การปฏิบัติที่เป็นธรรม
- 2.6 ประเด็นด้านผู้บริโภค
- 2.7 การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน

ในปี 2567 อ.อ.ป. ได้ดำเนินการตามแผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ อ.อ.ป. โดยสามารถดำเนินการได้ตามแผนดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนร้อยละ 100 ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้



1) กิจกรรมพัฒนาท้องถิ่นรอบสวนป่า

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
- เพื่อเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของราษฎรในชุมชนโดยรอบสวนป่า	- มีการพัฒนาอาชีพและคุณภาพของราษฎรในชุมชนโดยรอบสวนป่า
- เพื่อสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมสาธารณประโยชน์บรรเทาผลกระทบจากภัยธรรมชาติ	- มีการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมสาธารณประโยชน์บรรเทาผลกระทบจากภัยธรรมชาติ
- เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือระหว่างสวนป่ากับชุมชนโดยรอบสวนป่า	- มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือระหว่างสวนป่ากับชุมชนโดยรอบสวนป่า
- เพื่อสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสวนป่า	- มีการสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสวนป่า



2) กิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
- เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน และสาธารณชน	- ชุมชนและสาธารณชนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ อ.อ.ป.
- เพื่อให้พนักงาน ผู้บริหาร และประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม	- พนักงาน ผู้บริหาร และประชาชน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น





3) กิจกรรมคุ้มครองและอนุรักษ์ช้างไทย

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
- เพื่อคุ้มครองและอนุรักษ์ช้างไทย โดยเฉพาะช้างเลี้ยงมิให้สูญพันธุ์	- คุ้มครองและอนุรักษ์ช้างไทย โดยเฉพาะช้างเลี้ยงมิให้สูญพันธุ์
- เป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้ความเข้าใจ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องช้างไทย	- นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป มีแหล่งเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับช้างไทย
- สนับสนุนกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อให้การเลี้ยงดูและบริหารรักษาจนช้างสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามความเหมาะสม	- กิจกรรมที่เกี่ยวข้องช้างได้รับความสนใจ
- เพื่อให้พนักงาน ผู้บริหาร และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ช้างไทย	- หน่วยงาน ผู้บริหาร และประชาชน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ช้างไทยมากขึ้น



4) กิจกรรมการมอบทุนการศึกษา

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
- เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ให้ได้รับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาในหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาตน	- ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับทุนการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาตนเองตามหลักสูตรที่ อ.อ.ป. ให้การสนับสนุน
- เพื่อส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุตร - ธิดา ของผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป.	- บุตร/ธิดา ผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. มีทุนทรัพย์เพื่อใช้ในการศึกษา
- เพื่อเสริมทุนทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์	- เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ได้รับทุนทรัพย์เพื่อใช้ในการเรียน



5) กิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ไฟป่า หมอกควัน อุทกภัย วาตภัย และอัคคีภัย)

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการป้องกันที่ถูกต้อง	- มีการควบคุมและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดับไฟป่าที่ถูกต้อง
- เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ/ชุมชน/สังคมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยร่วมดำเนินการอย่างจริงจัง	- หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และสังคม มีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรที่เสื่อมโทรมให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำกลับมาใช้ได้ใหม่	- ทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู และสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้
- เพื่อส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชุมชนโดยรอบป่าไม้	- หน่วยงาน ผู้บริหาร และประชาชน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น





6) กิจกรรมการให้การสนับสนุนอื่น ๆ แก่ชุมชน

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
- เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอื่นและการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนโดยรอบป่าไม้	- ชุมชนและสาธารณชน มีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับ อ.อ.ป.
- เพื่อส่งเสริมให้ชุมชน และประชาชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และสิ่งแวดล้อม	- หน่วยงาน ผู้บริหาร และประชาชน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น







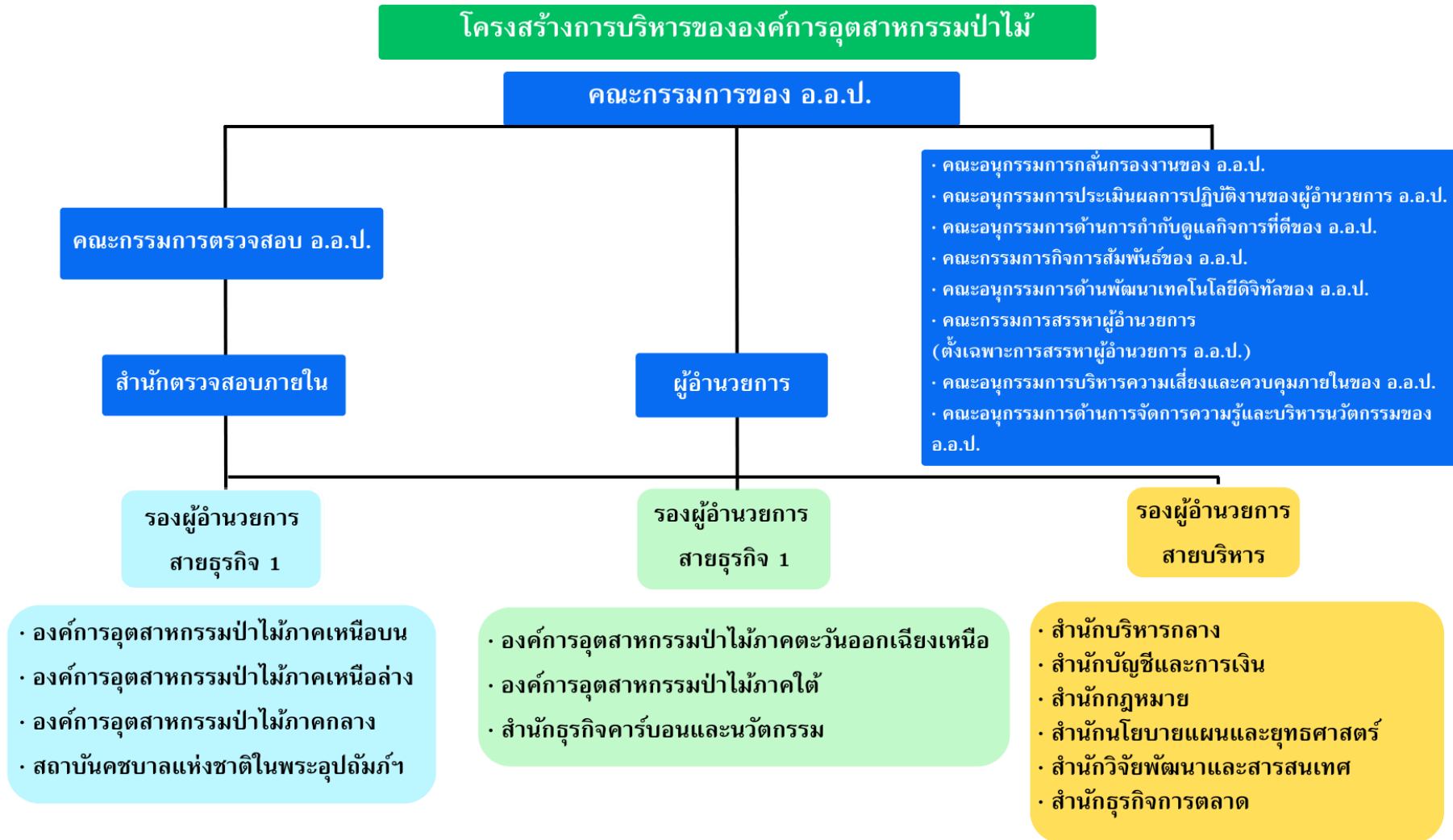
Governance for Sustainability

ธรรมาภิบาลเพื่อควำมยั่งยืน





โครงสร้างและธรรมาภิบาล

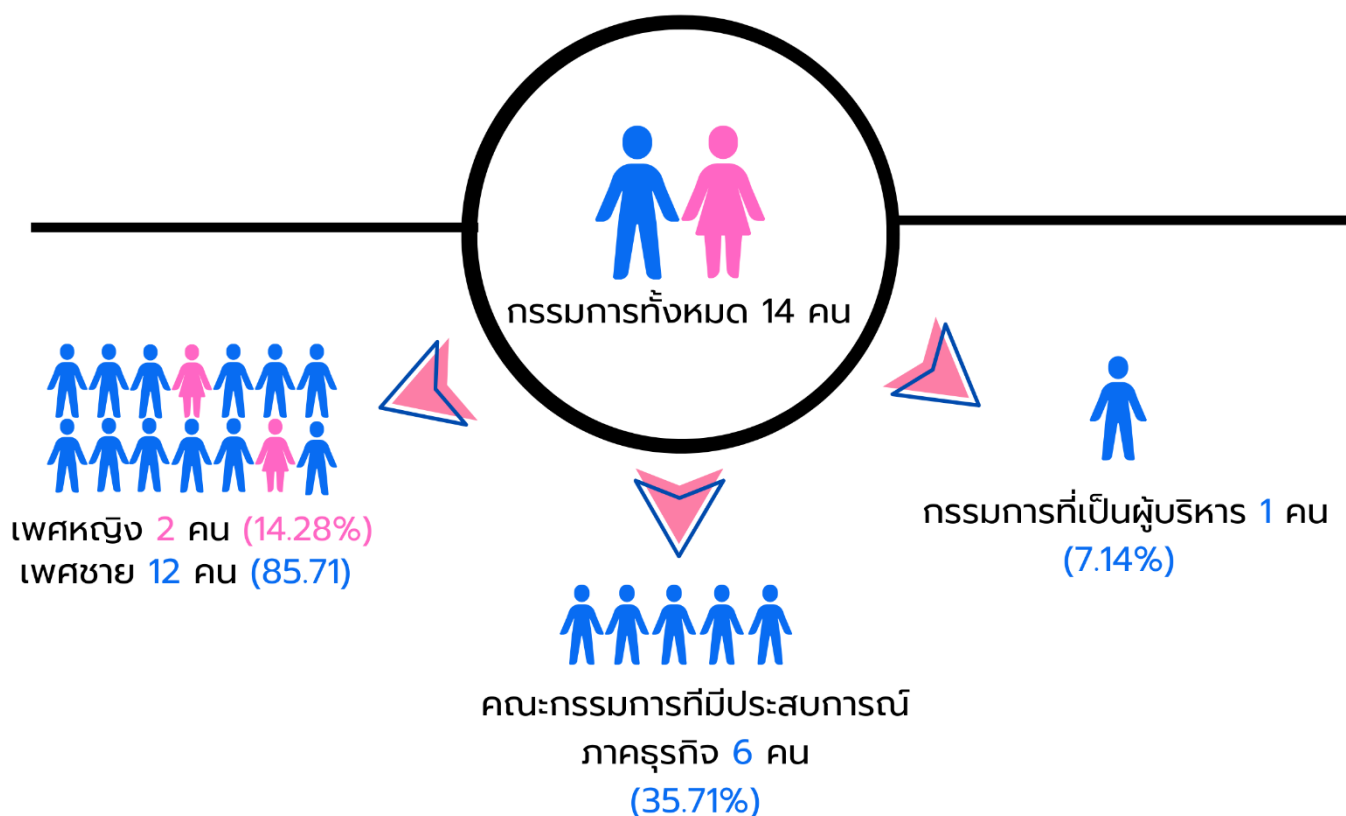




โครงสร้างการบริหารงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ประกอบด้วย คณะกรรมการของ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประธาน, หัวหน้ากลุ่มภารกิจในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มอบหมาย, อธิบดีกรมป่าไม้, อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, ผู้แทน กระทรวงการคลัง และกรรมการอื่น ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ และให้ ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดย คณะกรรมการฯ มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดนโยบาย และควบคุมดูแลโดยทั่วไป และการดำเนินกิจการให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการ อ.อ.ป. ภายใต้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และยังมีคณะกรรมการชุดย่อยและคณะอนุกรรมการชุดย่อยด้านต่าง ๆ ทำหน้าที่ กลั่นกรองงานเพื่อเสนอคณะกรรมการของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการตรวจสอบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ทำหน้าที่พิจารณาผลการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เช่นกัน

ข้อมูลคณะกรรมการ อ.อ.ป.

ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ อ.อ.ป. 3 ปี



อายุ
น้อยกว่า 30 ปี

0 คน

อายุ
ระหว่าง 30-50 ปี

0 คน

อายุ
มากกว่า 50 ปี

14 คน



รายชื่อคณะกรรมการ อ.อ.ป.

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งในคณะกรรมการ อ.อ.ป.	ประสบการณ์ธุรกิจ
1	นายจตุพร บุรุษพัฒน์	ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง/ ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	/
2	นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล	กรรมการโดยตำแหน่ง/ รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
3	นายกุลล โชติรัตน์	กรรมการโดยตำแหน่ง/ รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
4	นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี	กรรมการโดยตำแหน่ง/ รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
5	นายสุรชัย อจลบุญ	กรรมการโดยตำแหน่ง/ อธิบดีกรมป่าไม้	/
6	นายอรรถพล เจริญชันษา	กรรมการโดยตำแหน่ง/ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช	/
7	นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์	กรรมการโดยตำแหน่ง/ รองอธิบดีกรมสรรพากร	/
8	นายพีรพันธ์ คอทอง	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
9	นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ ผู้บริหาร บริษัท พราว เรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน)	/
10	นายสุรเดช อุทัยรัตน์	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการบริหาร บมจ. เจ.อาร์.ดับเบิลยู.ยูทิลิตี้	
11	พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ รองผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง	/
12	นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ	กรรมการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง/ ที่ปรึกษาประธานกรรมการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	/
13	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทิก	กรรมการโดยตำแหน่ง/ ผู้แทนกระทรวงการคลัง	
14	นายสุกิจ จันทร์ทอง	กรรมการโดยตำแหน่ง/ ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	



ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix)

ลำดับ	รายชื่อ	การเงิน	บัญชี	กฎหมาย	เทคโนโลยีสารสนเทศ	การตลาด	การบริหารธุรกิจ	เศรษฐศาสตร์	กลยุทธ์การวางแผนและพัฒนา	การบริหารจัดการองค์กร	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การตลาดหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์
1	นายจตุพร บุรุษพัฒน์								/		/	/
2	นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล											
3	นายกุลล โชติรัตน์										/	
4	นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี			/			/				/	
5	นายสุรชัย อจลบุญ										/	
6	นายอรรถพล เจริญชันษา										/	
7	นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์	/	/					/				
8	นายพีรพันธ์ คอทอง								/		/	
9	นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ	/					/	/				
10	นายสุรเดช อุทัยรัตน์			/		/	/					



ลำดับ	รายชื่อ											
		การเงิน	บัญชี	กฎหมาย	เทคโนโลยีสารสนเทศ	การตลาด	การบริหารธุรกิจ	เศรษฐศาสตร์	กลยุทธ์การวางแผนและพัฒนา	การบริหารจัดการองค์กร	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การตลาดหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์
11	พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ			/						/		
12	นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ				/							
13	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทิก	/	/				/	/	/			
14	นายสุกิจ จันทร์ทอง			/							/	





นายจตุพร บุรุษพัฒน์
ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง



นายกุศล โชติรัตน์
กรรมการโดยตำแหน่ง



นางสาวสุดท้าย ชัยจันทิก
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายสุรัชย์ อจลบุญ
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายอรรดพล เจริญชันษา
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล
กรรมการโดยตำแหน่ง



นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายสุกิจ จันทรทอง
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายสุรเดช อุทัยรัตน์
กรรมการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ
กรรมการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ
กรรมการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายพีรพันธ์ คอทอง
กรรมการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ
กรรมการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

**คณะกรรมการชด้อยหรือคณะกรรมการชด้อยเพื่อกำกับดูแลกิจการที่ดี**

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. จัดให้มีคณะกรรมการชด้อยหรือคณะกรรมการชด้อย เพื่อกำกับดูแลกิจการซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการกลั่นกรองงาน คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน คณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้และบริหารนวัตกรรม และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

1. คณะกรรมการตรวจสอบของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายพีรพันธุ์ คอทอง	ประธานกรรมการ
2	นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์	กรรมการ
3	นายสุรเดช อุทัยรัตน์	กรรมการ
4	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน (นายประวุฒิ จีนา)	เลขานุการ

2. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองงานของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายสุกิจ จันทร์ทอง)	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายประสิทธิ์ เกิดโต)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายถนอมศักดิ์ เขียวแหลม)	อนุกรรมการ
6	นายพิพัฒน์ ชนินทุทวงศ์	อนุกรรมการ
7	นายธิตี กนกทวีฐากร	อนุกรรมการ
8	ผศ.ดร. นิคม แผลมสัก	อนุกรรมการ
9	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (นายธีระยุทธ กลัดพรหม)	อนุกรรมการและเลขานุการ

3. คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายสุกิจ จันทร์ทอง)	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายประสิทธิ์ เกิดโต)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)	อนุกรรมการ



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายถนอมศักดิ์ เฝียบแหลม)	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ (นายจอง มงคลสกุลฤทธิ์)	อนุกรรมการและเลขานุการ

4. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	พลตำรวจตรีวิวัฒน์ ชัยสังฆะ	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายสุกิจ จันทร์ทอง)	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายประสิทธิ์ เกิดโต)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายถนอมศักดิ์ เฝียบแหลม)	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (นายธีระยุทธ กลัดพรหม)	อนุกรรมการ
7	ผู้อำนวยการสำนักบัญชีและการเงิน (นางสาวสุริษา คงทอง)	อนุกรรมการ
8	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ (นายวิชาญ ไชยถาวร)	อนุกรรมการและเลขานุการ

5. คณะอนุกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	อธิบดีกรมป่าไม้ (นายสุรัช อจลบุญ)	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายสุกิจ จันทร์ทอง)	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายประสิทธิ์ เกิดโต)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายถนอมศักดิ์ เฝียบแหลม)	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนักใน อ.อ.ป.	อนุกรรมการ

6. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (นายอรรถพล เจริญชันษา)	ประธานกรรมการ
2	นางสาวสุริษา คงทอง	กรรมการ
3	นายสรารัฐ จารุวรรณสถิต	กรรมการ



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
4	นายสุชาติ ทับเคลียว	กรรมการ
5	นายวิรัตน์ ปรากฏดี	กรรมการ
6	นายจอง มงคลสกุลฤทธิ์	กรรมการ
7	นายสิทธิพร ไวดาบ	กรรมการ
8	นางสาวพูนรัตน์ คันธะระ	กรรมการ
9	นายสินชัย ชูศาสตร์	กรรมการ
10	นายพนพร ยุธสูงเนิน	กรรมการ
11	นายรณกฤต ฤทธิยา	กรรมการ
12	นายวงศ์พิชัย ขาวผ่อง	กรรมการ
13	นายวิโรจน์ สุภโชคสกุล	กรรมการ
14	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (นายธีระยุทธ กลัดพรหม)	กรรมการและเลขานุการ

7. คณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้และบริหารนวัตกรรมของ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ	ประธานอนุกรรมการ
2	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายสุกิจ จันทร์ทอง)	อนุกรรมการ
3	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายประสิทธิ์ เกิดโต)	อนุกรรมการ
4	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายชาญณรงค์ อินทนนท์)	อนุกรรมการ
5	รองผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายถนอมศักดิ์ เขียวแหลม)	อนุกรรมการ
6	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (นายธีระยุทธ กลัดพรหม)	อนุกรรมการ
7	ผู้อำนวยการสำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม (นายไพรัตน์ ครุทวิสัย)	อนุกรรมการและเลขานุการ

8. คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	อธิบดีกรมป่าไม้ (นายสุรัชย์ อจลบุญ)	ประธานอนุกรรมการ
2	นายพงษ์ศักดิ์ เมธาศิพัฒน์	อนุกรรมการ
3	พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	อนุกรรมการ
4	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (นายธีระยุทธ กลัดพรหม)	เลขานุการ



การแต่งตั้งคณะกรรมการ อ.อ.ป.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. 2499 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 13 ให้มีคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. คณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการของ อ.อ.ป.” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมอบหมาย อธิบดีกรมป่าไม้ อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้แทนกระทรวงการคลัง และกรรมการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแล กำหนดนโยบาย และติดตามการดำเนินงานขององค์การ มีที่มาจาก 2 ช่องทางหลัก ได้แก่

1. กรรมการโดยตำแหน่ง

ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องซึ่งมีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและเศรษฐกิจของประเทศ โดยเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของ อ.อ.ป. ตามบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งราชการนั้น

2. กรรมการโดยการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี

เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งมักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น เศรษฐกิจ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกฎหมาย เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรอบด้านในการกำกับดูแลองค์กร

กรรมการโดยตำแหน่ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการโดยตำแหน่งขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการที่บุคคลนั้นต้องดำรงตำแหน่งข้าราชการในระดับที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดไว้ จากนั้น อ.อ.ป. รายงานชื่อคณะกรรมการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ กระบวนการดังกล่าวสะท้อนถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐในการกำกับดูแลองค์กรอย่างเหมาะสม



เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางราชการ

1. ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. หัวหน้ากลุ่มภารกิจที่ปลัดมอบหมาย
3. อธิบดีกรมป่าไม้
4. อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
5. ผู้แทนกระทรวงการคลัง
6. ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.



เมื่อได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งข้างต้น
จะถือว่าเป็นกรรมการอัตโนมัติ

- อ.อ.ป. แจ้งรายชื่อคณะกรรมการให้องค์กรต่อไปนี้ทราบ
1. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
 2. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
ทุจริตแห่งชาติ



คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการโดยตำแหน่ง
ของ อ.อ.ป. จำนวน 5 คน

กรรมการโดยคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

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



กรรมการโดย คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

1. การกำหนด SKILL MATRIX

อ.อ.ป กำหนด Skill Matrix
ให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมพิจารณา

2. ประกาศรับสมัคร

ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการ
นโยบายรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลา

4. เสนอคณะรัฐมนตรี

เสนอรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้
คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งผู้ผ่าน
การคัดเลือกเป็นคณะกรรมการ อ.อ.ป.

3. การคัดเลือก

อ.อ.ป. ทำการคัดเลือกผู้สมัครที่มี
คุณสมบัติตรงตามกำหนด เช่น
Skill Matrix

5. คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

คณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้งผู้ผ่าน
การคัดเลือก ให้มาดำรงตำแหน่ง
คณะกรรมการ อ.อ.ป.





การคัดเลือกคณะกรรมการ อ.อ.ป.

คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) และแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยมีแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจตามมาตรา 3 (1) แห่งพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแล และบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนาธุรกิจ ทั้งนี้กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะ การกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย โดยกำหนดให้มี Skill Matrix หลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานในภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้นั้น

3) ห้ามไม่ให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่

4) กำหนดให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลังเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ

5) กำหนดให้มีผู้แทนกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งผู้แทนเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 1 คน

6) กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้พิจารณามอบหมายผู้อื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลา และเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาของรัฐวิสาหกิจ โดยทำเป็นคำสั่งมอบหมายอำนาจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

7) กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้น



8) กรณีส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจหากข้าราชการผู้นั้น เกษียณอายุหรือ พ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทนเว้นแต่ ส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในกิจการ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อ รัฐวิสาหกิจนั้น ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยัง เหลืออยู่ก็ได้ โดยคำนึงถึงบทบัญญัติของกฎหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

สมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น Skill Matrix

คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) และแนวทางการแต่งตั้ง กรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจโดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) โดยการกำหนด Skill Matrix ของ อ.อ.ป. เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เพื่อมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากสวนป่า และเติมเต็มสิ่งที่ อ.อ.ป. ขาดในอนาคต อ.อ.ป. ได้กำหนดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลัก (Skill Matrix) ของ คณะกรรมการ อ.อ.ป. จำนวน 11 ด้าน โดยแบ่งเป็น ความเชี่ยวชาญหลัก และความเชี่ยวชาญของ คณะกรรมการตามความต้องการของรัฐวิสาหกิจ มีรายละเอียดดังนี้





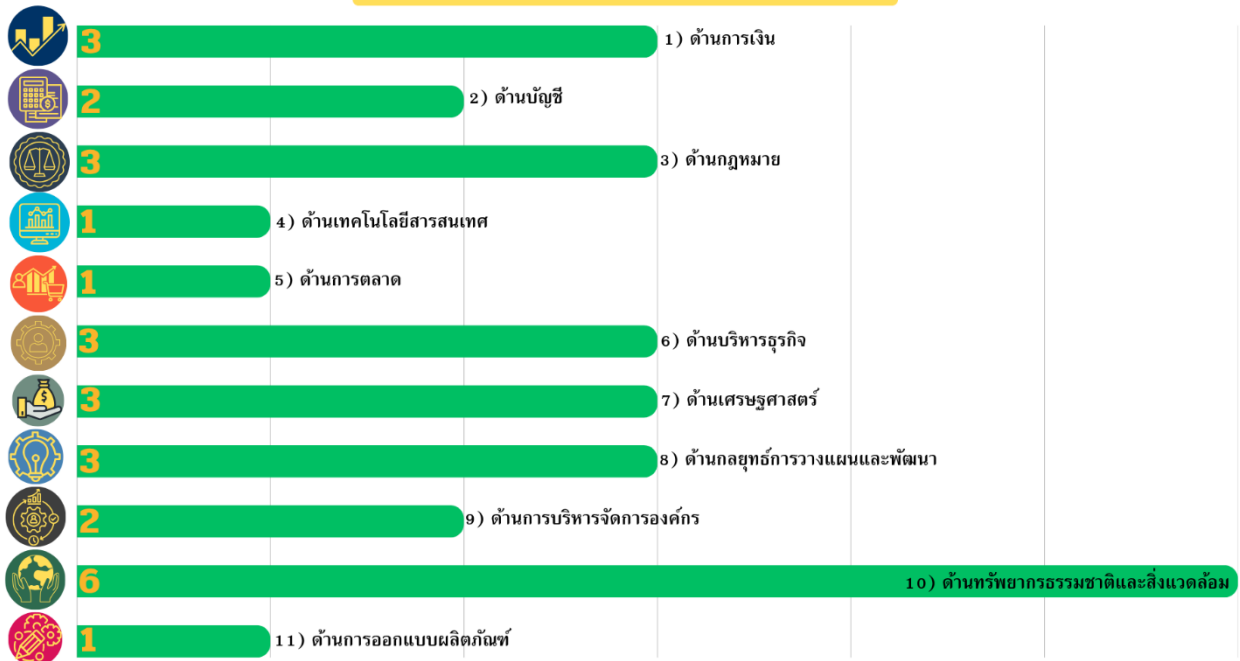
นอกจากนี้ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้รับการพิจารณาจาก Skill Matrix ที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. จำนวน 11 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|--|
| 1) ด้านการเงิน | 7) ด้านเศรษฐศาสตร์ |
| 2) ด้านบัญชี | 8) ด้านกลยุทธ์การวางแผนและพัฒนา |
| 3) ด้านกฎหมาย | 9) ด้านการบริหารจัดการองค์กร |
| 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 10) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 5) ด้านการตลาด | 11) ด้านการตลาดหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ |
| 6) ด้านบริหารธุรกิจ | |



ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix)

Board Skills Matrix



การประเมินผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหาร (Disclosure 2-18)

เพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยครอบคลุมทั้งการประเมินตนเองรายบุคคลของกรรมการแต่ละท่าน และการประเมินผลการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการในภาพรวม การประเมินดังกล่าวมุ่งเน้นถึง โครงสร้างคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติของคณะกรรมการ การสื่อสารคณะกรรมการ ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการกับฝ่ายบริหาร และการจัดเตรียมและดำเนินการประชุม ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของคณะกรรมการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับพันธกิจของ อ.อ.ป. ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การประเมินคณะกรรมการ อ.อ.ป. ปี 2565 – 2566

สำหรับผลการประเมินการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร อ.อ.ป. ประจำปี 2567 พบว่า คณะกรรมการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยผลการประเมินตนเองรายบุคคลของกรรมการเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 96 สะท้อนถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ และความรับผิดชอบต่อองค์กร ขณะที่ผลการประเมินคณะกรรมการ (แบบทั้งคณะ) ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 99 ซึ่งแสดงถึงความร่วมมือ การตัดสินใจที่รอบคอบ และการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ



หัวข้อ	คะแนนเต็ม	2563	2564	2565	2566	2567
การประเมินตนเองรายบุคคล (self Assessment)	100	87	85	87	92	96
การประเมินตนเองรายคณะ (Board Assessment)	100	93	89	93	95	99

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน (Disclosure 2-19,2-20)

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการของ อ.อ.ป./ คณะกรรมการชุดย่อย/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานอื่น ๆ เป็นไปตามมาตรา 16 แห่งพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้ง อ.อ.ป. พ.ศ. 2499 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้กำหนดให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดผลประโยชน์ตอบแทนของประธานกรรมการและกรรมการ โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้เห็นชอบอัตราค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการชุดย่อย/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานอื่น ๆ ของ อ.อ.ป. โดยให้มีผลบังคับใช้เดือนกรกฎาคม 2562 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 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.		



นโยบายและผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน

อ.อ.ป. ในฐานะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่มีการแสดงเจตนาธรรมในการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการปกป้องผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารสิทธิของผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมาย และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินงานตามแนวทางและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 และตระหนักถึงความสำคัญต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 และเพื่อให้เป็นองค์กรที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) โดยการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ว่าการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เป็นไปโดยยึดประโยชน์ของประชาชนและสังคมเป็นหลักบนพื้นฐานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ด้วยจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อภารกิจ และหน้าที่ด้วยความเสมอภาค ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานของ อ.อ.ป. โดยในปี 2567 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อ.อ.ป. ไม่มีรายการที่เกี่ยวข้องกัน และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มีผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน
1	ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายจตุพร บุรุษพัฒน์)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
2	รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
3	รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายกุลศล โชติรัตน์)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
4	รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
5	อธิบดีกรมป่าไม้ (นายสุรชัย อจลบุญ)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
6	อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (นายอรรถพล เจริญชันษา)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
7	ผู้แทนกระทรวงการคลัง (นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
8	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายพีรพันธ์ คอทอง)	ไม่พบรายการที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ผลการจัดการรายการ ที่เกี่ยวข้องกัน
9	นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ	ไม่พบรายการ ที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
10	นายสุรเดช อุทัยรัตน์	ไม่พบรายการ ที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
11	พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	ไม่พบรายการ ที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
12	นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ	ไม่พบรายการ ที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
13	ผู้แทนกระทรวงการคลัง (นางสาวสุดท้าย ชัยจันทิก)	ไม่พบรายการ ที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.
14	ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. (นายสุกิจ จันทร์ทอง)	ไม่พบรายการ ที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.

หมายเหตุ รายการที่เกี่ยวข้องกัน หมายถึง การทำรายการระหว่าง อ.อ.ป. กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันกับ อ.อ.ป.

บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน หมายถึง บุคคลที่อาจทำให้คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และผู้บริหารระดับสูงของ อ.อ.ป. รวมทั้งบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมกิจการของ อ.อ.ป. มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินงานว่าจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคคลนั้น หรือประโยชน์ของ อ.อ.ป. เป็นสำคัญ ได้แก่

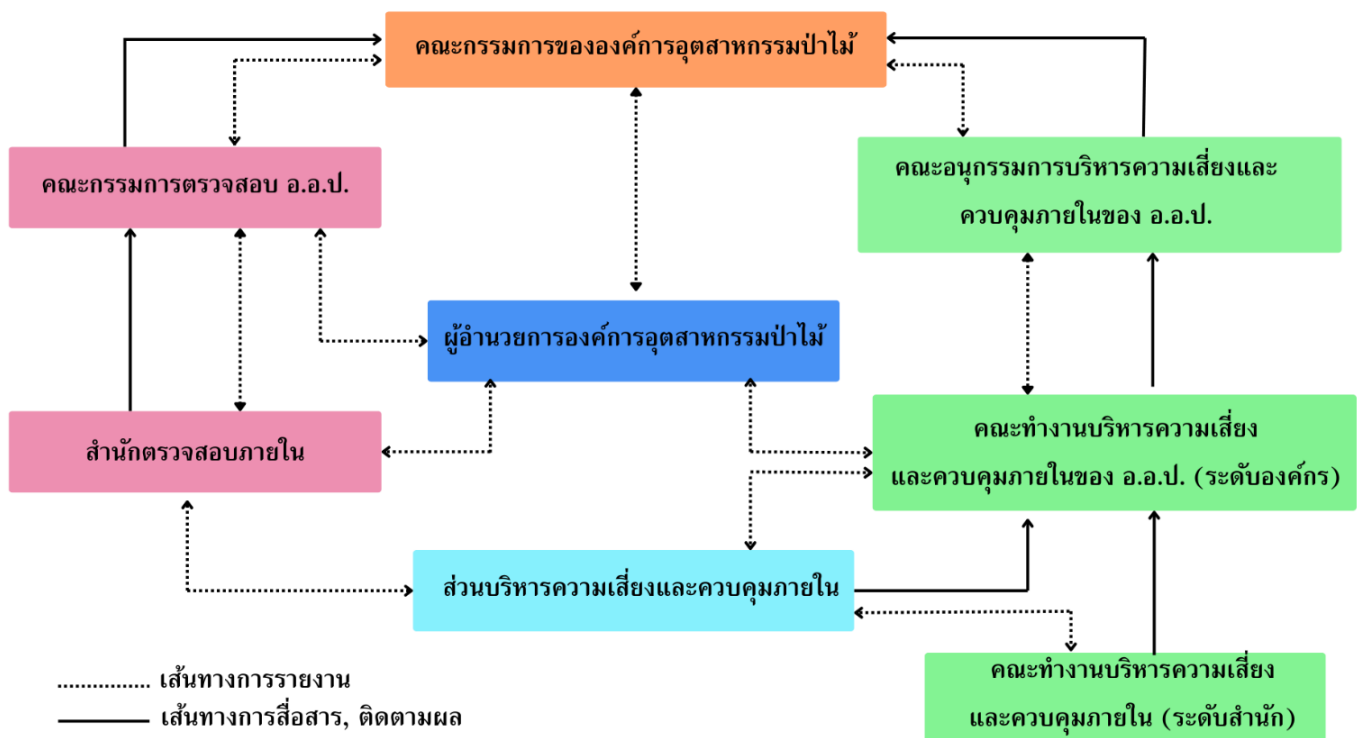
- 1) คณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหารระดับสูง และบุคคลที่จะได้รับการเสนอเป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของ อ.อ.ป. และญาติสนิทของบุคคลดังกล่าว
- 2) ผู้มีอำนาจควบคุมการดำเนินงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นบุคคลตามข้อ 1)
- 3) บุคคลที่โดยพฤติการณ์บ่งชี้ได้ว่าเป็นผู้ทำการแทนหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลตามข้อ 1) และ 2)



การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของ อ.อ.ป. จึงได้บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร ตามหลักเกณฑ์/ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง และตามกรอบการบริหารความเสี่ยงสากล COSO 2017 Enterprise Risk Management Integrating with Strategy and Performance (COSO 2017) ซึ่งให้ความสำคัญกับการมุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อเชื่อมโยงการทำแผนยุทธศาสตร์ และกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง โดยถือว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกกระบวนการและต้องเชื่อมโยงกันในทุกระดับ อีกทั้ง อ.อ.ป. ยังจัดให้มีการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติ การควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 โดยมุ่งส่งเสริมให้มีระบบการควบคุมภายในที่สอดคล้องกับการบริหารความเสี่ยง

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน



อ.อ.ป. ได้จัดให้มีโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกระดับขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี และขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โครงสร้างดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ อนุกรรมการ ผู้บริหาร ไปจนถึงหน่วยปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหาร



ความเสี่ยงสามารถดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทัน่วงที

แนวทางการบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. ถูกกำกับดูแลโดยคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลง

1. หน่วยงานดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปี ของ อ.อ.ป. และตามคู่มือประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

2. อ.อ.ป. มอบหมายให้หน่วยงานประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน ในเดือน มิถุนายน ของทุกปี (เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป)

3. เลขานุการคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. รวบรวมปัจจัยเสี่ยงจากแหล่งที่มาต่าง ๆ รวมทั้งผลการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานทำการประเมินความเสี่ยง

4. เลขานุการฯ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เสนอคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนฯ

5. หน่วยงานดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงฯ และรายงานผลต่อคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นรายไตรมาส

6. คณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. พิจารณาผล และมอบข้อคิดเห็นให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน

7. เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ 2 อ.อ.ป. จะทบทวนผลการบริหารความเสี่ยง หากปัจจัยเสี่ยงใดมีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย จะดำเนินการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง และนำเสนอคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. และคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

8. หน่วยงานดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงที่ปรับปรุงแล้ว

การบริหารความเสี่ยง

อ.อ.ป. ดำเนินการบริหารความเสี่ยง ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์ ดังนี้

1) ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and Culture)

คณะกรรมการของ อ.อ.ป. และคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ อ.อ.ป. ได้กำหนดนโยบายการบูรณาการ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ (GRC) รวมถึงแนวทางปฏิบัติ และมีการติดตามการนำนโยบายฯ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงการติดตามผลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรเป็นประจำทุกไตรมาส นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงยังให้



ความสำคัญ เรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการดำเนินงานทุกระดับ มีการปลูกฝังจิตสำนึก สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ด้าน GRC, ด้านความเสี่ยง และด้านการควบคุมภายใน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแรงจูงใจในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

2) การกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategy and Objective Setting)

อ.อ.ป. บริหารความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตอบสนองพันธกิจ และเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ได้มีการจัดทำและทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงของ อ.อ.ป. และแผนการควบคุมภายในทุกปี โดยการวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแนวโน้มที่สำคัญต่าง ๆ ที่อาจกระทบต่อการดำเนินงานของ อ.อ.ป. มีการกำหนด และทบทวนระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite: RA) และช่วงเบี่ยงเบนของระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance: RT) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Business Objective) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Risk Appetite: RA) หรือช่วงเบี่ยงเบนของระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance: RT) นอกจากนี้ อ.อ.ป. มีการวิเคราะห์สถานการณ์ของ อ.อ.ป. (SWOT) ด้านโอกาสการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Value Creation: VC) รวมถึงวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรมาบริหารความเสี่ยงเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร (Value Enhancement: VE)

3) การระบุ การประเมิน และการตอบสนองความเสี่ยง (Performance)

อ.อ.ป. ดำเนินการระบุความเสี่ยง โดยพิจารณาที่มาของการระบุปัจจัยเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายใน, ปัจจัยภายนอก, ตัวชี้วัดสำคัญ, ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ที่สามารถเกิดเป็นความเสี่ยงในระดับองค์กร

การพิจารณาความเพียงพอของการควบคุมภายใน และประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสเกิด และผลกระทบต่อองค์กร ทั้งนี้มีการกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อความเสี่ยง พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และผลกระทบที่มีระหว่างกันของปัจจัยเสี่ยง (Risk Correlation Map) และพิจารณาต้นทุน และผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Cost Benefit) ในแต่ละทางเลือก แล้วจึงกำหนดแผนงาน/มาตรการควบคุมที่มีอยู่ (Existing Control) และแผนงาน/ มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงตามแนวทางการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เลือกไว้

4) การทบทวนและการปรับปรุง (Review and Revision)

อ.อ.ป. จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง รวมถึงติดตามผลการบริหารความเสี่ยงเป็นรายไตรมาส ดำเนินการทบทวน และปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงสม่ำเสมอตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้งในกรณีที่ผลการบริหารความเสี่ยงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด



5) สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน (Information Communication and Reporting)

อ.อ.ป. มีการสื่อสาร และเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านทางเว็บไซต์ของ อ.อ.ป., การประชุม และการอบรมต่าง ๆ มีการติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงานตามแผนงาน/ มาตรการอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกไตรมาส/ ทุกปี รวมถึงนำความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. มาปรับปรุงการดำเนินงาน อ.อ.ป. มีระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เพื่อใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ติดตาม และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงในทุกไตรมาส



การควบคุมภายใน

อ.อ.ป. จัดให้มีระบบการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 และแนวปฏิบัติของ COSO 2013 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers หัวข้อการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งทั้งองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่าระบบการควบคุมภายในมีความเพียงพอ เหมาะสม โดยมีผลการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมการควบคุม

อ.อ.ป. ได้มีการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริยธรรมและความโปร่งใส ปฏิบัติงานตามความรู้



ความสามารถ พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติและลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งรวมถึงมี การสอนงานตาม โครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจนมีการสื่อสาร การเผยแพร่จรรยาบรรณ กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของ พนักงานให้ทุกคนทราบทั้งหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2) การบริหารความเสี่ยง

อ.อ.ป. จัดให้มีการประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อพิจารณา คัดเลือก/ ระบุ วิเคราะห์รายการ ความเสี่ยงจากปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงสาเหตุที่อาจทำให้เกิดความเสี่ยง หรือสาเหตุที่ทำให้ ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางของ COSO ERM และ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร ติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีคณะทำงานบริหาร ความเสี่ยงและควบคุมภายใน กำกับ ดูแล อย่างใกล้ชิด

3) กิจกรรมการควบคุม

กำหนดกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ กำหนดขอบเขต มีการปรับปรุง/ ทบทวน แก่ไขนโยบายและวิธีปฏิบัติที่กำหนดเป็น ลายลักษณ์อักษร กิจกรรม ควบคุมสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยง กำหนดให้กิจกรรมการควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการ ปฏิบัติงานปกติ เพื่อให้การควบคุมมีความรัดกุม และลดปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

4) สารสนเทศและการสื่อสาร

กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดการสื่อสารและสารสนเทศ รวบรวมข้อมูล ฐานข้อมูลที่เป็น ประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ข้อมูลสำหรับในการวิเคราะห์ ประมวลผล รวมทั้งมีการสื่อสาร/ ชี้แจง สร้างความตระหนักถึง ความมั่นคง ปลอดภัยการใช้งานสารสนเทศอย่างทั่วถึง การสื่อสารช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจถึงความ รับผิดชอบและความสำคัญของการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

5) กิจกรรมการติดตามผล

มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของงาน ผ่านสายบังคับบัญชาและ ติดตามการปฏิบัติงานในการประชุมหัวหน้าหน่วยงานเป็นประจำทุก ๆ เดือน มีการติดตามประเมินผลการ ควบคุมภายในด้วยตนเอง (Control Self - Assessment: CSA) ครบทุกสายงาน มีสำนักตรวจสอบภายใน ติดตามประเมินผลแบบเป็นอิสระ (Independent Assessment) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็น ประจำในทุก ๆ ปี

ผลการดำเนินการควบคุมภายใน

สรุปได้ว่า อ.อ.ป. มีโครงสร้างการควบคุมภายใน ครบ 5 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ เพียงพอและเหมาะสม ทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของระบบการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 และองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้จัดทำรายงาน การประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กร ประจำปี 2567 ต่อกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



การจัดการข้อร้องเรียน (Disclosure 2-25)

อ.อ.ป. มีการประกาศนโยบาย เกี่ยวกับ “มาตรการ และแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้” โดยมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ในการบริหารงานด้วยความโปร่งใส รวมถึงตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อ.อ.ป. ได้กำหนดช่องทางการรับข้อร้องเรียน และขั้นตอนการการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนดังนี้



ความโปร่งใส และยุติธรรม

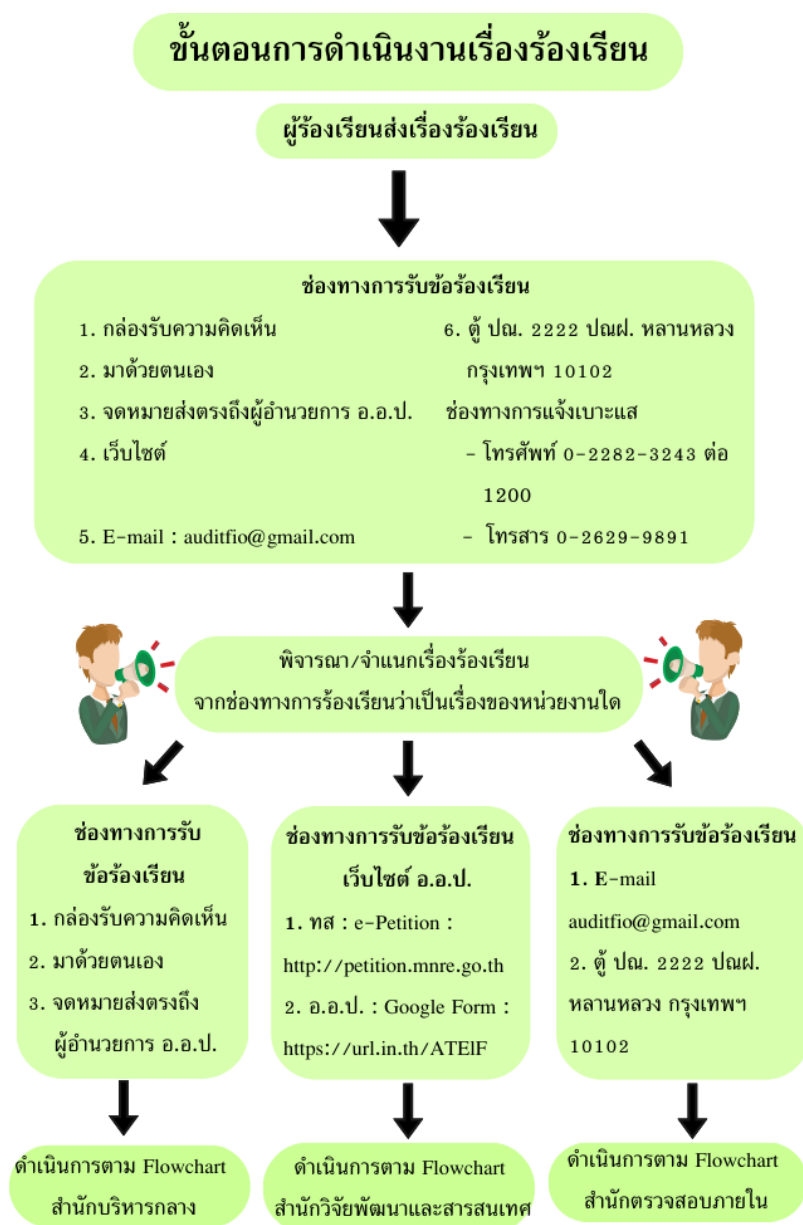
อ.อ.ป. มีการรายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนโดยตรงไปยังผู้บริหาร รวมถึงรายงานความคืบหน้า แนวทางแก้ไขปัญหานั้นนำมาปรับปรุงการทำงาน และการตอบกลับผู้ร้องเรียนภายในเวลาที่กำหนด โดยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ดำเนินการเป็นไปตามมาตรการและแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยอ้างอิงการปฏิบัติงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 41(2) ได้กำหนดให้ประชาชนมีสิทธิเสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยเร็ว และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมีการคุ้มครองรักษาความลับของผู้ร้องเรียนไม่เปิดเผยชื่อ - สกุล ที่อยู่ผู้ร้องเรียน โดยหากมีการส่งต่อข้อมูลไปยังผู้เกี่ยวข้อง รายชื่อผู้ร้องเรียนจะถูกซ่อนไว้ในระบบ โดยเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องให้ถือเป็นความลับ



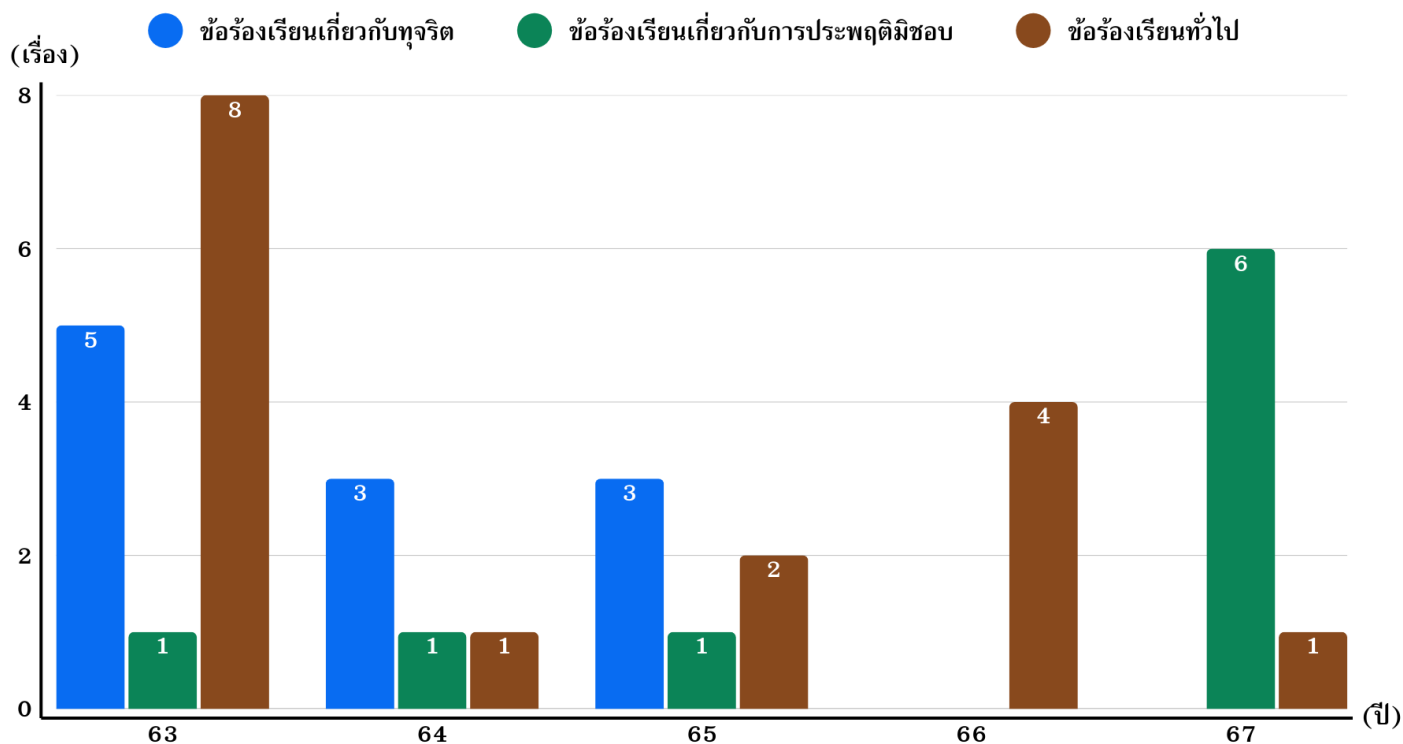
ขั้นตอนการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) มีขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผ่านอีเมล และตู้ ปณ. 2222 โดยดำเนินการภายใน 1 วันทำการ หลังได้รับเรื่อง จากนั้นเจ้าหน้าที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นภายใน 7 วัน โดยพิจารณาข้อมูลผู้ร้องเรียนและแนวทางเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหา พร้อมจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร อ.อ.ป. ภายในอีก 7 วัน เพื่อพิจารณาส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบของสำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ ภายใน 1 วัน เมื่อหน่วยงานเจ้าของเรื่องได้รับเรื่องแล้ว จะตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและ/หรือ สอบสวนทางวินัยตามความเหมาะสม ภายใน 30 วัน และดำเนินการสรุปรายงานผลสอบสวนและการวิเคราะห์ข้อกฎหมายโดยสำนักกฎหมายภายใน 30 วันถัดมา จากนั้นแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องเรียน (หากทราบชื่อ) และสำนักตรวจสอบภายในรับทราบภายใน 7 วัน สุดท้าย สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศจะบันทึกการยุติเรื่องร้องเรียนในระบบภายใน 1 วันทำการ





สถิติจำนวนเรื่องร้องเรียนระหว่างปี 2560 – 2567



สถานการณ์ที่ยืนยันการกระทำถึงการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปี 2567 อ.อ.ป. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ผ่านช่องทางรับข้อร้องเรียนต่าง ๆ และ ไม่พบพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่อาจเข้าข่ายการทุจริตหรือคอร์รัปชัน ทั้งในระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดย อ.อ.ป. ยังคงยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต้านทานการทุจริตอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ อ.อ.ป. ได้ประกาศนโยบาย เรื่อง มาตรการ และแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยมีการแบ่งระดับความสำคัญของข้อร้องเรียน หมายถึง การจำแนกข้อร้องเรียนเป็น 3 ระดับ คือ “Complaint 1”, “Complaint 2” และ “Complaint 3” ตามมิติคุณภาพระดับความรู้สึกของผู้ร้องเรียน และการฟ้องร้อง ตามตารางนี้

1. ข้อกำหนดที่สำคัญและวิธีปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียน

มิติคุณภาพ	Complaint 1	Complaint 2	Complaint 3
ระดับ ความรู้สึกของผู้ร้องเรียน	1. บ่น 2. เสนอแนะ 3. เล่าให้ฟัง 4. แจ้งให้ทราบ 5. แนะนำ	1. ตำหนิ 2. ต่อว่า 3. ร้องทุกข์ 4. ระบุตัวตน 5. พฤติกรรม	1. ตำทอ 2. ชูจะฟ้อง 3. ฟ้องร้อง 4. ทำร้ายร่างกาย



มิติคุณภาพ	Complaint 1	Complaint 2	Complaint 3
การฟ้องร้อง	1. มีเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การ เสื่อมเสียชื่อเสียง 2. ไม่มีการฟ้องร้อง	1. เสื่อมเสียชื่อเสียง 2. ไม่มีแนวโน้ม จะ ออกสื่อ 3. ไม่ฟ้องร้อง	1. เสื่อมเสียชื่อเสียง 2. มีการข่มขู่ จะออกสื่อ 3. มีประเด็นทางด้าน กฎหมาย 4. ฟ้องร้อง

2. การบริหารจัดการข้อร้องเรียนตามการจำแนกระดับความสำคัญ

ลำดับ	ระดับความสำคัญ	ผลลัพธ์	วิธีบริหารจัดการข้อร้องเรียน
1	Complaint 1	ไม่รุนแรง	- รายงานผู้บริหารรับทราบ - หาแนวทางแก้ไข/ ป้องกัน/ ปรับปรุง
2	Complaint 2	ไม่รุนแรง	- ติดต่อประสานงาน/ หาข้อมูลเพิ่มเติม - ติดต่อกลับผู้ร้องเรียนภายใน 24 ชม. (ในวันเวลาทำการ) - รายงานผู้บริหาร/ ผู้รับผิดชอบรับทราบ - หาแนวทางแก้ไข/ ป้องกัน/ ปรับปรุง - แจ้งผลการดำเนินการกลับผู้ร้องเรียน - ติดตามการกลับมาใช้บริการของผู้ร้องเรียน
3	Complaint 2	ไม่รุนแรงแต่เสี่ยงต่อการ เกิดความรุนแรง	- ต้องจัดการแก้ไข/ ลดผลกระทบทันที - ติดต่อประสานงาน/ หาข้อมูลเพิ่มเติม - ติดต่อกลับผู้ร้องเรียนภายใน 24 ชม. (ในวันเวลาทำการ) - รายงานผู้บริหาร/ ผู้รับผิดชอบรับทราบ - หาแนวทางแก้ไข/ ป้องกัน/ ปรับปรุง - แจ้งผลการดำเนินการกลับผู้ร้องเรียน - ติดตามการกลับมาใช้บริการของผู้ร้องเรียน



ลำดับ	ระดับความสำคัญ	ผลลัพธ์	วิธีบริหารจัดการข้อร้องเรียน
4	Complaint 3	รุนแรง	- ต้องจัดการแก้ไข/ ลดผลกระทบทันที - ติดต่อประสานงาน/ หาข้อมูลเพิ่มเติม - ติดต่อกลับผู้ร้องเรียนภายใน 24 ชม. (ในวันเวลาทำการ) - รายงานผู้บริหาร/ ผู้รับผิดชอบรับทราบ - พิจารณาจัดประชุมทบทวน - ดูแล/ ติดตามประเมินผู้ร้องเรียนอย่างต่อเนื่อง - หาแนวทางแก้ไข/ ป้องกัน/ ปรับปรุง - แจ้งผลการดำเนินกลับผู้ร้องเรียน - ติดตามการกลับมาใช้บริการของผู้ร้องเรียน

ความโปร่งใสทางการเงิน

องค์การเปิดเผยข้อมูลด้านการเงินต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปี ผ่านรายงานประจำปีและเว็บไซต์ โดยครอบคลุมข้อมูลสำคัญ เช่น รายได้ ค่าใช้จ่าย กำไรสุทธิ และภาระผูกพัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติตามกฎหมายภาษีอย่างเคร่งครัด และจัดให้มีระบบตรวจสอบภายในเพื่อป้องกันการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่เหมาะสม

การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน

อ.อ.ป. ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินอย่างโปร่งใสและครบถ้วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม องค์การได้จัดทำรายงานทางการเงินที่แสดงผลการดำเนินงาน รายได้ ค่าใช้จ่าย และผลกำไรอย่างละเอียดและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร

รายการ	2562	2563	2564	2565	2566	2567
ทรัพย์สิน	5,545.79	5,831.30	6,126.85	6,318.47	6,443.40	6,757.60
หนี้สิน	1,385.28	1,610.79	1,753.86	1,928.37	1,910.57	2,115.82
ส่วนทุน	4,160.51	4,220.51	4,372.99	4,390.10	1,532.83	4,641.78



ตารางเปรียบเทียบรายได้ของ อ.อ.ป. ระหว่างปีงบประมาณ 2567 และ ปีงบประมาณ 2566

รายการ	ปีงบประมาณ 2566		ปีงบประมาณ 2565		เพิ่มขึ้นลดลง	
	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ
รายได้ค่าขาย	2,908.82	62.81	1,584.93	47.30	-1,323.89	-83.53
รายได้ผลผลิตยางพารา	389.65	8.41	237.14	7.08	-152.51	-64.31
รายได้จากการให้บริการ	43.00	0.93	34.69	1.04	-8.31	-23.96
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	177.66	3.84	170.10	5.08	-7.56	-4.44
กำไรจากการแปลงมูลค่า ยุทธธรรมของทรัพยากร ชีวภาพ	874.66	18.89	965.33	28.81	90.67	9.39
รายได้อื่น ๆ	237.59	5.13	358.57	10.70	120.98	33.74
รวม	4,631.38	100.00	3,350.76	100.00	-1,280.62	-38.22

ตารางเปรียบเทียบรายจ่ายของ อ.อ.ป. ระหว่างปีงบประมาณ 2567 และ ปีงบประมาณ 2566

รายการ	ปีงบประมาณ 2566		ปีงบประมาณ 2565		เพิ่มขึ้นลดลง	
	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ
ต้นทุนขาย	3,294.45	72.85	2,123.25	66.19	-1,171.20	-55.16
ต้นทุนผลผลิตยางพารา	281.60	6.23	219.93	6.86	-61.67	-28.04
ต้นทุนการให้บริการ	53.21	1.18	45.50	1.42	-7.71	-16.95
ค่าใช้จ่ายการขาย	81.88	1.81	79.50	2.48	-2.38	-2.99
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุนรัฐบาล	563.72	12.46	536.42	16.72	-27.30	-5.09
ค่าใช้จ่ายอื่นในการบริหาร ทั่วไป	177.66	3.93	170.10	5.30	-7.56	-4.44
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	69.91	1.55	33.34	1.04	-36.57	-109.69
รวม	4,522.43	100.00	3,208.04	100.00	-1,314.39	-40.97





ข้อมูลเชิงสถิติ

1. จำนวนพนักงาน

ปี	พนักงาน				พนักงานสัญญาจ้าง				รวม
	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
2564	77	109	594	291	0	2	102	3	1,178
2565	75	104	676	289	9	22	129	27	1,331
2566	67	97	681	310	9	19	126	15	1,324
2567	71	110	689	318	10	11	110	11	1,330

2. จำนวนคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ ของ อ.อ.ป.	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ ชุดย่อย	ประสบการณ์ภาคธุรกิจ
1	นายจตุพร บุรุษพัฒน์	/		/
2	นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล	/	/	
3	นายกุลศล โชติรัตน์	/	/	
4	นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี	/	/	
5	นายสุรชัย อจลบุญ	/	/	/
6	นายอรรถพล เจริญชันษา	/	/	/
7	นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์	/	/	/
8	นายพีรพันธ์ คอทอง	/	/	
9	นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ	/	/	/
10	นายสุรเดช อุทัยรัตน์	/	/	
11	พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ	/	/	/
12	นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ	/	/	/



ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ ของ อ.อ.ป.	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ ชุดย่อย	ประสบการณ์ภาคธุรกิจ
13	นางสาวสุดท้าย ชัยจันทิก	/		
14	นายสุกิจ จันทร์ทอง	/	/	

หมายเหตุ

ลำดับที่ 1 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2566 - 1 กุมภาพันธ์ 2567

ลำดับที่ 2 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นายกุลศ โขไตรรัตน์)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ - 30 กันยายน 2567

ลำดับที่ 3 รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 8 มกราคม 2568

ลำดับที่ 4 ผู้แทนกระทรวงการคลัง (นายพงษ์ศักดิ์ เมธาพิพัฒน์)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2564 - 28 สิงหาคม 2567

ลำดับที่ 5 ผู้แทนกระทรวงการคลัง (นางสาวสุดท้าย ชัยจันทิก)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2567 - 28 สิงหาคม 2570

ลำดับที่ 6 ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายพีรพันธ์ คอทอง)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2564 - 8 มีนาคม 2567

ลำดับที่ 7 นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2564 - 8 มีนาคม 2567

ลำดับที่ 8 นายสุรเดช อุทัยรัตน์ ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 - 8 มีนาคม 2567

ลำดับที่ 9 พลตำรวจตรี วิวัฒน์ ชัยสังฆะ ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2564 - 8 มีนาคม 2567

ลำดับที่ 10 นายกิตติศักดิ์ ศรีประเสริฐ ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2564 - 8 มีนาคม 2567

ลำดับที่ 11 ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (นายสุกิจ จันทร์ทอง)

ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2565 - 25 ธันวาคม 2567



3. ปริมาณการใช้พลังงานภายในองค์กร

การใช้พลังงาน ภายในองค์กร	ปริมาณการใช้พลัง (จิกะจุล)					
	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
	หน่วย	หน่วย (จิกะจุล)	หน่วย	หน่วย (จิกะจุล)	หน่วย	หน่วย (จิกะจุล)
1. ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงไม่หมุนเวียนทั้งหมด						
การใช้สำหรับการดำเนินการ						
น้ำมัน Diesel (ลิตร)	12,661.960	461.149	8,962.770	326.424	8,373.300	304.956
น้ำมัน Gasohol 91, E20, E85 (ลิตร)	1,003.360	31.586	1,891.950	59.559	1,282.830	40.383
2. ปริมาณการใช้พลังงาน						
พลังงานไฟฟ้า	12,661.960	461.149	8,962.770	326.424	8,373.300	304.956
ปริมาณการใช้พลังงาน ภายในองค์กรสุทธิ	484,410.32	2,187.42	487,508.72	2,101.94	455,250.13	1,949.48

4. ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ	ปี 2567 (tCo ₂ e)	ปี 2566 (tCo ₂ e)	ปี 2565 (tCo ₂ e)	แหล่งข้อมูล
ขอบเขต 1 (Scope 1) ประเภทที่ 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงจากกิจกรรมขององค์การ				
กิจกรรมที่ 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้ที่อยู่กับที่				
1.1) การใช้น้ำมันสำหรับเครื่องจักรกลที่องค์กร เป็นเจ้าของหรือเช่าเหมา	221.43	252.04	72.16	IPCC Vol.2 table 2.2, DEDE
1.2) การเผาไหม้เชื้อเพลิง (ชุดเชื่อม/เครื่องตัด แบบใช้แก๊ส (LPG))	0.20	0.19	-	IPCC Vol.2 table 2.2, DEDE LPG 1 litre = 0.54 kg



การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ	ปี 2567 (tCo ₂ e)	ปี 2566 (tCo ₂ e)	ปี 2565 (tCo ₂ e)	แหล่งข้อมูล
กิจกรรมที่ 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้ที่มีการเคลื่อนที่				
2.1) การใช้น้ำมันพาหนะ/เครื่องจักรกลที่ใช้ น้ำมันดีเซล/Gasohol 91/95/เบนซิน	5,406.72	6,303.48	2,542.85	IPCC Vol.2 table 3.2.1, 3.2.2, DEDE
กิจกรรมที่ 3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) ที่เกิดขึ้นจากการรั่วไหล				
3.1) สารทำความเย็น	18.85	103.29	-	IPCC 2013, AR5
3.2) สารดับเพลิง	0.13	0.04	-	World Meteorological Org, 2006
กิจกรรมที่ 4 การใช้ปุ๋ยและสารเคมี	2,183.38	1,771.59	692.65	Ecoinvent 2.0
ขอบเขต 2 (Scope 2) ประเภทที่ 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน				
กิจกรรมที่ 1 การใช้พลังงานไฟฟ้าของหน่วยงาน	1,936.34	2,506.56	449.57	Thai National LCI Database, TIISMTEC- MTEC-NSTDA (with TGO electricity 2016-2018)
ขอบเขต 3 (Scope 3) ประเภทที่ 3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ				
กิจกรรมที่ 1 การซื้อวัตถุดิบและบริการ				
1.1) น้ำประปา	57.20	219.69	N/A	Thai National LCI Database, TIISMTEC- MTEC-NSTDA (with TGO



การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ	ปี 2567 (tCo ₂ e)	ปี 2566 (tCo ₂ e)	ปี 2565 (tCo ₂ e)	แหล่งข้อมูล
				electricity 2016-2018)
1.2) กระดาษ A4 และ A3 (สีขาว)	35.08	27.13	N/A	Thai National LCI Database, TIISMTEC- MTEC-NSTDA
รวม	9,859.33	11,184.01	3,757.23	

หมายเหตุ ข้อมูลครอบคลุมหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค โดยคำนวณจากก๊าซเรือนกระจก 7 ชนิด ได้แก่ CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ และ NF₃

5. ปริมาณของเสีย

การจัดการของเสีย	ปริมาณของเสีย (ตัน)			
	ปี 2567		ปี 2566	
	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่
ปริมาณของขยะรวม				
ขยะอันตราย	0.011	-	0.044	-
ขยะที่ไม่เป็นอันตราย	10.554	-	11.409	-
ปริมาณของขยะทั้งหมด	10.565	-	11.453	-
ปริมาณขยะที่นำไปกำจัด				
ขยะอันตราย				
เผา	0.011	-	0.044	-
ฝังกลบ	-	-	-	-
ขยะที่ไม่เป็นอันตราย				
เผา	-	-	-	-
ฝังกลบ	7.206	-	6.787	-



การจัดการของเสีย	ปริมาณของเสีย (ตัน)			
	ปี 2567		ปี 2566	
	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่	ภายในพื้นที่	ภายนอกพื้นที่
ปริมาณขยะที่นำไปกำจัดทั้งหมด	7.217	-	6.831	-
ปริมาณขยะที่นำไปใช้ประโยชน์ใหม่ จำแนกตามประเภทของขยะ				
ขยะอันตราย	-	-	-	-
การเตรียมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่	-	-	-	-
การรีไซเคิล	-	-	-	-
ขยะที่ไม่เป็นอันตราย	-	-	-	-
การเตรียมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่	-	-	-	-
การรีไซเคิล	3.337	-	4.577	-
ปริมาณขยะที่นำไปใช้ประโยชน์ใหม่ทั้งหมด	3.337	-	4.577	-

หมายเหตุ ขอบเขตของข้อมูลที่รายงานในส่วนนี้ ครอบคลุมเฉพาะการดำเนินงานของหน่วยงานส่วนกลางเท่านั้น ไม่รวมถึงข้อมูลจากหน่วยงานในภูมิภาค

6. จำนวนพนักงานจ้างใหม่

พนักงาน	หน่วย	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานจ้างใหม่							
จำนวน	คน	35	18	23	8	45	41
พนักงาน จ้างใหม่	ร้อยละของพนักงาน ทั้งหมด	2.63	1.35	1.74	0.60	3.38	3.08



พนักงาน	หน่วย	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานจ้างใหม่ จำแนกตามพื้นที่							
ส่วนกลาง	คน	7	10	3	6	7	12
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.53	0.75	0.23	0.45	0.53	0.90
ส่วนภูมิภาค	คน	28	8	20	22	38	29
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.11	0.60	1.51	0.15	2.85	2.18
พนักงานจ้างใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ							
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	18	15	10	5	20	22
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.35	1.13	0.76	0.38	1.50	1.65
อายุ 30-50 ปี	คน	17	3	13	3	23	19
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.28	0.23	0.98	0.23	1.73	1.43
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	0	0	0	0	2	0
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.00	0.00	0.00	0.00	0.15	0.00
พนักงานพ้นสภาพ							
ส่วนกลาง	คน	35	12	32	13	35	14
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.63	0.90	2.42	0.98	2.63	1.05
ส่วนภูมิภาค	คน	32	8	30	5	31	9
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.41	0.60	2.27	0.38	2.33	0.68



พนักงาน	หน่วย	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานพันสภาพ จำแนกตามกลุ่มอายุ							
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	0	5	4	7	11	8
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.00	0.38	0.30	0.53	0.83	0.60
อายุ 30-50 ปี	คน	7	5	4	7	11	8
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.53	0.38	0.30	0.53	0.83	0.60
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	28	4	22	1	24	6
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	2.11	0.30	1.33	0.08	1.80	0.45

หมายเหตุ พนักงานจ้างใหม่ ได้แก่ พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานสัญญาจ้างปฏิบัติการ

พนักงานพันสภาพ ได้แก่ พนักงานลาออกโดยสมัครใจ หรือเลิกจ้าง, การเกษียณอายุ หรือการเสียชีวิตในระหว่างการทำงาน

7. จำนวนการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

กรณีการลา	ปี 2567			ปี 2566			ปี 2565		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1. จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ (คน)	880	450	1330	-	441	441	-	442	442
2. จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (คน)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3. จำนวนพนักงานที่กลับมาหลักจากสิ้นสุดระยะการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (คน)	*	*	*	*	*	*	*	*	*



กรณีการลา	ปี 2567			ปี 2566			ปี 2565		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
4. จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และยังทำงานต่อหลังจากนั้น 12 เดือน (คน)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5. อัตราการกลับมาทำงานที่กลับมาทำงานหลังจากระยะเวลาสิ้นสุดลงแล้ว	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6. อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากระยะเวลาสิ้นสุดลงแล้ว	*	*	*	*	*	*	*	*	*

หมายเหตุ * ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลในปีดังกล่าว ข้อมูลอยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูล

8. ชั่วโมงการฝึกอบรมต่อปี

รายการ (ประเภทของพนักงาน)	ปี 2567			ปี 2566			ปี 2567		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	4	-	4	4	-	4	4	-	4
ผู้บริหาร (ระดับ 9)	14	1	15	14	1	15	13	1	14
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	862	449	1,311	865	440	1,305	872	441	1,313
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)									
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	23.29			37.28			37.66		
ผู้บริหาร (ระดับ 9)									
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)									



9. พนักงานที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพ

พนักงาน	หน่วย	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ							
จำนวนพนักงาน	คน	880	450	884	441	889	442
ได้รับการประเมิน	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	66.17	33.83	66.72	33.28	66.79	32.21
อัตราพนักงาน	คน	880	450	884	441	889	442
ได้รับการประเมิน	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. ความหลากหลายของหน่วยงานกำกับดูแล และพนักงาน

จำนวนสัดส่วนของ พนักงาน		ประเภทพนักงาน							รวม ทั้งหมด
		คณะกรรมการ	ผู้บริหาร ระดับสูง (ระดับ 10-11)	คิดเป็น ร้อยละ	ผู้บริหาร (ระดับ 9)	คิดเป็น ร้อยละ	ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่า ระดับ 8)	คิดเป็น ร้อยละ	
จำนวนทั้งหมด		14	4	0.30	15	1.13	1311	98.57	1330
เพศ	ชาย	12	4	0.45	14	1.59	862	97.95	880
	หญิง	2	-	0.00	1	0.22	449	99.78	450
อายุ	อายุน้อย กว่า 30 ปี	-	-	-	-	-	139	10.45	139
	อายุ 30 - 50 ปี	-	-	-	3	0.34	889	66.84	892
	อายุ มากกว่า 50 ปี	14	4	1.34	12	4.01	283	21.28	299
ผู้พิการ		-	-	-	-	-	10	0.75	10

11. อัตราส่วนของเงินเดือนขั้นพื้นฐาน และค่าตอบแทนของผู้หญิงต่อผู้ชาย

รายการ	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศหญิง	จำนวน คน	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศชาย	จำนวน คน	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศหญิง:ชาย	จำนวน คน
อัตราส่วนค่าตอบแทน พนักงานหญิงต่อ พนักงานชาย	12,149,840	450	22,322,550	880	1.064	1,330
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)	-	-	514,260	4	-	4



รายการ	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศหญิง	จำนวน คน	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศชาย	จำนวน คน	เงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงาน เพศหญิง:ชาย	จำนวน คน
ผู้บริหารระดับ (ระดับ 9)	51,170	1	964,420	14	0.743	15
ผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าระดับ 8)	12,098,670	449	20,843,870	862	1.114	1,311





GRI Content Index



GRI Content index

GRI 2 : General Disclosures 2021

GRI 2	DISCLOSURE	LOCATION
2-1	Organizational details	7
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	5
2-3	Reporting period, frequency and contact point	6
2-4	Restatements of information	4
2-5	External assurance	16,20,22-26
2-6	Activities, value chain and other business relationships	9-26
2-7	Employees	142-143
2-8	Workers who are not employees	Not yet available. The organization is currently developing a data collection system and expects to report this information in the next cycle.
2-9	Governance structure and composition	169-177,199-200
2-10	Nomination and selection of the highest governance body	178-184
2-11	Chair of the highest governance body	178-180
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	170



GRI 2	DISCLOSURE	LOCATION
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	In progress. The organization is currently reviewing and updating its governance structure. Full disclosure will be provided in the next reporting cycle.
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	28-29
2-15	Conflicts of interest	186-187
2-16	Communication of critical concerns	186-187
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	182-184
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	184-185
2-19	Remuneration policies	184-185,200-201
2-20	Process to determine remuneration	185
2-21	Annual total compensation ratio	185
2-22	Statement on sustainable development strategy	1-3
2-23	Policy commitments	Not yet available. The organization is currently developing and formalizing its policy



GRI 2	DISCLOSURE	LOCATION
		commitments related to responsible business conduct. Full disclosure is expected in future reporting cycles.
2-24	Embedding policy commitments	Not yet available. The organization is currently developing and formalizing its policy commitments related to responsible business conduct. Full disclosure is expected in future reporting cycles.
2-25	Processes to remediate negative impacts	193-194
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	194
2-27	Compliance with laws and regulations	195
2-28	Membership associations	Not yet available. The organization is in the process



GRI 2	DISCLOSURE	LOCATION
		of compiling relevant data on its memberships and expects to disclose this information in the next reporting period.
2-29	Approach to stakeholder engagement	59-87
2-30	Collective bargaining agreements	139-140

GRI 3 : Material Topics 2021

GRI 2	DISCLOSURE	LOCATION
3-1	Process to determine material topics	32-33
3-2	List of material topics	34-35
3-3	Management of material topics	36-58

GRI 201: Economic Performance 2016

GRI 201	DISCLOSURE	LOCATION
201-1	Direct economic value generated and distributed	197
201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	197
201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	139
201-4	Financial assistance received from government	198

**GRI 202: Market Presence 2016**

GRI 202	DISCLOSURE	LOCATION
202-1	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	Not yet available
202-2	Proportion of senior management hired from the local community	146

GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016

GRI 203	DISCLOSURE	LOCATION
203-1	Infrastructure investments and services supported	159-162
203-2	Significant indirect economic impacts	164-168

GRI 204: Procurement Practices 2016

GRI 204	DISCLOSURE	LOCATION
204-1	Proportion of spending on local suppliers	Not yet available

GRI 205: Anti-corruption 2016

GRI 205	DISCLOSURE	LOCATION
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	188-197
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Will be disclosed in future reports
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	195

GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016

GRI 206	DISCLOSURE	LOCATION
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Not yet available



GRI 301: Materials 2016

GRI 301	DISCLOSURE	LOCATION
301-1	Materials used by weight or volume	Not yet available. This is a material topic for the organization. Data collection has not yet started, but it is planned for future implementation.
301-2	Recycled input materials used	
301-3	Reclaimed products and their packaging materials	

GRI 302: Energy 2016

GRI 302	DISCLOSURE	LOCATION
302-1	Energy consumption within the organization	88-90,201
302-2	Energy consumption outside of the organization	This disclosure is not applicable to the organization's operations.
302-3	Energy intensity	92
302-4	Reduction of energy consumption	91
302-5	Reductions in energy requirements of products and services	This disclosure is not applicable to the organization's operations.

GRI 303: Water and Effluents 2016

GRI 303	DISCLOSURE	LOCATION
303-1	Interactions with water as a shared resource	89
303-2	Management of water discharge-related impacts	97-98
303-3	Water withdrawal	97



GRI 303	DISCLOSURE	LOCATION
303-4	Water discharge	Partial data available
303-5	Water consumption	Partial data available

GRI 304: Biodiversity 2016

GRI 304	DISCLOSURE	LOCATION
304-1	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	113-120
304-2	Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	107-108
304-3	Habitats protected or restored	100-106
304-4	IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	100-106

GRI 305: Emissions 2016

GRI 305	DISCLOSURE	LOCATION
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	121-126,201-203
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	121-126,201-203
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	121-126,201-203
305-4	GHG emissions intensity	Not yet available. Data on GHG emissions intensity will be collected in the next reporting cycle.



GRI 305	DISCLOSURE	LOCATION
305-5	Reduction of GHG emissions	Not yet available. Data on GHG emissions reduction has not yet been collected.
305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Not yet available. Data on ozone-depleting substances emissions has not yet been collected.
305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	Not yet available. Data on NOx, SOx, and other air emissions has not yet been collected.

GRI 306: Waste 2016

GRI 306	DISCLOSURE	LOCATION
306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	89
306-2	Management of significant waste-related impacts	93-95
306-3	Waste generated	95
306-4	Waste diverted from disposal	96
306-5	Waste directed to disposa	203-204

**GRI 401: Employment 2016**

GRI 401	DISCLOSURE	LOCATION
401-1	New employee hires and employee turnover	141-145,204-206
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	131-132,135-137
401-3	Parental leave	206-207

GRI 402: Labor/Management Relations 2016

GRI 402	DISCLOSURE	LOCATION
402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	138

GRI 403: Occupational Health and Safety

GRI 403	DISCLOSURE	LOCATION
403-1	Occupational health and safety management system	150-151
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Not yet available
403-3	Occupational health services	Not yet available
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Not yet available
403-5	Worker training on occupational health and safety	153-156
403-6	Promotion of worker health	Not yet available
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	157-159
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	Not yet available
403-9	Work-related injuries	Not yet available
403-10	Work-related ill health	Not yet available



GRI 404: Training and Education 2016

GRI 404	DISCLOSURE	LOCATION
404-1	Average hours of training per year per employee	147-148,207
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	127-129
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	148-149,208

GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016

GRI 405	DISCLOSURE	LOCATION
405-1	Diversity of governance bodies and employees	209
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	209-210

GRI 406: Non-discrimination 2016

GRI 406	DISCLOSURE	LOCATION
406-1	Diversity of governance bodies and employees	195

GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016

GRI 407	DISCLOSURE	LOCATION
407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Not yet available

GRI 408: Child Labor 2016

GRI 408	DISCLOSURE	LOCATION
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Not yet available



GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016

GRI 409	DISCLOSURE	LOCATION
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Not yet available

GRI 410: Security Practices 2016

GRI 410	DISCLOSURE	LOCATION
410-1	Security personnel trained in human rights policies or procedures	Not yet available

GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016

GRI 411	DISCLOSURE	LOCATION
411-1	Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	This disclosure has been identified as a material topic for the organization. Relevant data is currently being collected to ensure comprehensive reporting in future cycles.

GRI 412: Human Rights Assessment 2016

GRI 412	DISCLOSURE	LOCATION
412-1	Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	This disclosure has been identified as a material topic for
412-2	Employee training on human rights policies or procedures	



GRI 412	DISCLOSURE	LOCATION
412-3	Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	the organization. Relevant data is currently being collected to ensure comprehensive reporting in future cycles.

GRI 413: Local Communities 2016

GRI 413	DISCLOSURE	LOCATION
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	159-168
413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	159-168

GRI 414: Supplier Social Assessment 2016

GRI 414	DISCLOSURE	LOCATION
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	Not yet available
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	Not yet available

GRI 415: Public Policy 2016

GRI 415	DISCLOSURE	LOCATION
415-1	Political contribution	Not yet available

GRI 416: Customer Health and Safety 2016

GRI 416	DISCLOSURE	LOCATION
416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Not applicable



GRI 416	DISCLOSURE	LOCATION
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Not applicable

GRI 417: Marketing and Labeling 2016

GRI 417	DISCLOSURE	LOCATION
417-1	Requirements for product and service information and labeling	Not yet available
417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	Not yet available
417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	Not yet available

GRI 418: Customer Privacy 2016

GRI 418	DISCLOSURE	LOCATION
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Not yet available

GRI 419: Socioeconomic Compliance

GRI 419	DISCLOSURE	LOCATION
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	195

