

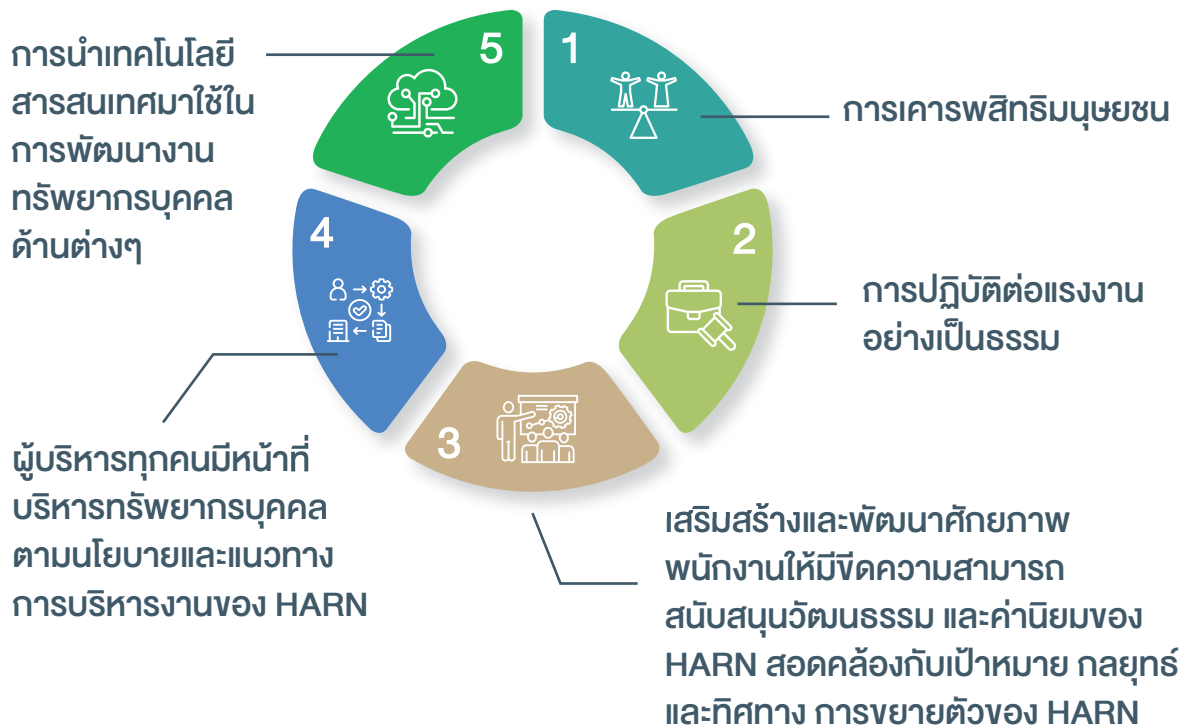
การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม (Together)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

เนื่องจาก HARN เป็นธุรกิจซื้อขายไป นอกจากการคัดสรรสินค้าที่มีคุณภาพแล้ว ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ ระบบงาน / การบริการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยีหรือปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ HARN ตระหนักดีว่า “พนักงาน” คือ หัวใจสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการเติบโตอย่างยั่งยืน แต่ระหว่างทางสู่เป้าหมายนั้น พนักงานจำเป็นต้องมีความเก่ง ดี และมีความสุข ภารกิจสำคัญของ HARN จึงมุ่งผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ตามแผนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ ด้านความยั่งยืนในมิติสังคม ซึ่งขับเคลื่อนด้วย Together ประกอบด้วย SMART Pro, SMART Care และ SMART Learning ผ่านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ HARN ที่กำหนดไว้ คือ “มุ่งมั่นสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้แก่ทีมงานที่มีความสามารถรอบรู้บนหลักการของความถูกต้อง เที่ยงธรรม ความคิดบวก และความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ”



โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่



การเคารพสิทธิมนุษยชน

HARN มุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน ตามแผนร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ โดยได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ HARN ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการที่คำนึงถึง ความมั่นคงปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานและผู้รับเหมา สิทธิแรงงาน สภาพการทำงานของคู่ค้า มาตรฐานการเป็นอยู่ของชุมชน/พนักงาน เพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกไตรมาส รายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลที่กำหนด จากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ในปี 2566 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนและ**ไม่มี**การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ชาติพันธุ์หรือพื้นที่ทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะ
- สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจสอบดูแลให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น
- เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการมีอิสระในการให้ความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง การได้รับข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสรี

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

HARN มุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ตามแผนร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ ทั้งนี้ในปี 2566 **ไม่มี**การฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภค การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
- จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน
- ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ ให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน
- การพิจารณาการแต่งตั้งและการโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษ กระทำด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานเป็นเกณฑ์
- ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน หรือคุกคาม และสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของพนักงาน
- พนักงานมีสิทธิในการร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมตามระบบและกระบวนการที่กำหนด
- รับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและการจ้างงาน

HARN มีนโยบายการจ้างงานที่มุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียมไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ประสิทธิภาพ และความสามารถ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตามที่กำหนดไว้ในจริยธรรมทางธุรกิจให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม กับผู้สมัครที่เป็นพนักงานภายใน และผู้สมัครงานภายนอก ในปี 2566 HARN มีพนักงานทั้งหมด 240 คน โดยมีช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และยังคงรักษาอัตราพนักงานต่อกำลังคนตามแผนคิดเป็นร้อยละ 94.49 และมีอัตราพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 11.68

ทั้งนี้ HARN มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และเห็นถึงความสำคัญ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปี 2566 HARN ได้ดำเนินการตามกฎหมายจ้างคนพิการ โดยการส่งเสริมอาชีพตามมาตรา 35 (จัดให้สัมปทาน) จำนวนทั้งหมด 2 คน สำหรับจัดกิจกรรมบริการนวดผ่อนคลายให้กับพนักงาน คิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 241,740 บาท

จำนวนพนักงาน	2566			2565			2564		
	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม
จำนวนพนักงานทั้งหมด	97	143	240	97	149	246	93	149	242
จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	12	16	28	10	18	28	7	13	20
จำนวนพนักงานที่สรรหาใหม่	12	13	25	13	23	36	10	12	22
จำนวนพนักงานผู้พิการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
จำนวนลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงาน	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2) ข้อพิพาทด้านแรงงาน

HARN และบริษัทย่อยมีคดีความอยู่ในศาลชั้นต้น ซึ่งมีทุนทรัพย์รวมจำนวน 11.01 ล้านบาท ต่อมาเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2566 HARN ได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความกับคู่กรณีในชั้นศาล โดย HARN ยินยอมจ่ายค่าสินไหมทดแทนจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน จำนวน 0.76 ล้านบาท ภายใน 30 วัน และศาลได้เห็นว่าข้อตกลงชอบด้วยกฎหมายและพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าว คดีเป็นอันสิ้นสุด HARN ได้รับรู้ค่าสินไหมทดแทนดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2565 และ 2566 โดยครบถ้วนแล้ว

3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

HARN มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมรวมถึงสร้างความมั่นคงในสายอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม และจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด ตามแนวปฏิบัติดังนี้

- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และเสนอแนะด้านการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร ผ่านช่องทางการสื่อสารที่กำหนด
- เข้าร่วมโครงการสำรวจค่าจ้างและ HR Benchmark 2021/2023 เพื่อทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เป็นที่ดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้าสู่ HARN รวมถึงจิตใจและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับ HARN รวมถึงรักษาต้นทุนของ HARN ให้เหมาะสม นอกจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับแล้ว HARN ยังได้จัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรม และเหมาะสมให้แก่พนักงานอีกด้วย ทั้งนี้ รายละเอียดเพิ่มเติมแสดงในส่วนที่ 2 หัวข้อ 7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน หน้า 171-174

4) ด้านพัฒนาบุคลากร

HARN มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และเตรียมความพร้อมรองรับกับการแข่งขันทางธุรกิจ โดยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตขององค์กร โดยการจัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเดินทางไปอบรม และดูงานในต่างประเทศ เพื่อเสริมทักษะงานตามความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละระดับ นอกจากนี้ HARN ยังได้ติดตามวัดผลในการนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีสร้างการเติบโตร่วมกันภายในองค์กร

HARN ได้กำหนดค่านิยม POSITIVE เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิถีการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมภายนอก



HARN จึงมุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรนับตั้งแต่วันที่พนักงานได้เข้ามาทำงานที่ HARN โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นให้สามารถปฏิบัติงานได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างแนวคิดและทัศนคติที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานและพัฒนาศักยภาพ ด้วยการจัดทำแผนระยะยาว พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง และนำไปต่อยอดสร้างมูลค่าทางธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยในปี 2566 ได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรภายในบริษัท ดังนี้

การเสริมสร้างขีดความสามารถหลักขององค์กร

1. หลักสูตร Team Engagement for TOP Culture: สร้างสรรค์ พลังกับสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ยอดเยี่ยม

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 233 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างแนวคิดและตระหนักถึงความสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมตามค่านิยมของ HARN ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมืออาชีพ มีความรัก ผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และมุ่งสู่เป้าหมาย HARN ให้บรรลุผลสำเร็จ

2. หลักสูตรการสร้างกรอบความคิดเชิงรุกในการทำงานเพื่อความสำเร็จ

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 33 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจถึงแนวคิดในการทำงานร่วมกัน ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผ่านมุมมองการทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางค์กร และเสริมสร้างความคิดการทำงานเชิงรุกของพนักงาน ที่จะช่วยส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

3. หลักสูตร Design Thinking for Innovation “Harn Inno”

การเรียนรู้และพัฒนากระบวนการคิดเชิงออกแบบอย่างสร้างสรรค์ ผสานกับการคิดเชิงธุรกิจ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจในความต้องการและปัญหา ระดมความคิดหาแนวทางแก้ไข ผ่านการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างคุณค่าและนวัตกรรม

การขายและบริการ

พนักงานขายและบริการ ถือเป็นบุคลากรสำคัญในธุรกิจ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจที่ดีในงานขายและบริการ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี มีจิตใจรักงานบริการ จะช่วยเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการนำเสนอสินค้าและบริการของ HARN ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาได้อย่างมืออาชีพ สร้างความประทับใจให้กับลูกค้า เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการให้บริการทางวิศวกรรมที่ยั่งยืนอย่างครบวงจร” รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน และเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้า ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ ที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาถ่ายทอด เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการให้มีความก้าวหน้าต่อไป ดังนี้

1. หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับงานขายและบริการ

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 45 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เป็นหลักสูตรที่ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่มีความเป็นมืออาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่องานขายและบริการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความประทับใจและประสบการณ์ที่ดีของลูกค้า

2. หลักสูตรการพัฒนาทักษะการเป็นนักขายขององค์กรทรงประสิทธิภาพ

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 15 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เป็นหลักสูตรพัฒนาทักษะและเทคนิคในงานขาย เพื่อนำไปสู่การเป็นนักขายขององค์กร โดยพัฒนาความรู้และเข้าใจในกระบวนการขายยุคปัจจุบัน เพื่อสามารถนำเสนอสิ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งพนักงานขายสามารถนำความรู้ไปต่อยอดด้านการขายได้ด้วยตนเอง และนำความสำเร็จได้ตามเป้าหมายให้กับ HARN

นอกจากนี้แล้ว พนักงานขายและบริการ ยังได้พัฒนาความรู้เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการของ HARN อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ และสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องสินค้าและบริการให้กับลูกค้าของ HARN เช่น ความรู้สินค้า Reliable, ความรู้สินค้า NIBCO, ความรู้ระบบดับเพลิงอัตโนมัติแบบไฮบริด, ความรู้สินค้า DOMINO R-Series for GE Camera, ความรู้ GS1 Standard for Smart Business, การติดตั้ง Scanner กับเครื่องพิมพ์, เทคนิคการติดตั้งและใช้งานเครื่องพิมพ์ Ax-Series, ความรู้สินค้า BITZER

โครงการพัฒนาทักษะการสอนภายในองค์กร (Train the Trainer)

1. หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อการสรุปข้อมูลและจัดทำรายงาน

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 44 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 3 ชั่วโมงต่อคนต่อปี โดยในปัจจุบันข้อมูลการทำงานที่มีปริมาณมาก ทำให้การมีข้อมูลที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ถือเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นพนักงานจึงต้องมีความเข้าใจในการจัดเก็บและจัดการข้อมูลที่มีปริมาณมีความรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. หลักสูตรการเขียนอีเมลภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 40 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 3 ชั่วโมงต่อคนต่อปี การสื่อสารถือเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงาน หลักสูตรนี้จึงช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักการและเทคนิคในการสื่อสารอีเมลด้วยภาษาอังกฤษให้มีเนื้อหาที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร พร้อมทั้งช่วยสร้างภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพขององค์กร

นอกจากนี้แล้ว HARN ยังได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานผ่านการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตัวเอง ผ่านทางเว็บไซต์ภายในองค์กร ในชื่อ “HARN Academy” โดยพนักงานสามารถเข้าเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา และรองรับอุปกรณ์รูปแบบต่างๆ ซึ่งมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญของ HARN การเงินส่วนบุคคล โดยพนักงานสามารถเรียนรู้และทดสอบความเข้าใจ ตัวอย่างหลักสูตรออนไลน์ เช่น หลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งพนักงานทุกระดับจะได้มีความรู้และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ตลอดจนการตระหนักถึงความสำคัญและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการป้องกันและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

สรุปการพัฒนาบุคลากร	หน่วย	2566	2565	2564
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	240	246	238
จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานทั้งหมด	ชั่วโมง	499,800	462,078	451,663
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม	ชั่วโมง	6,364	3,114	2,153
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงาน	ชั่วโมง	26.52	12.66	9.05
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมภายในประเทศ	บาท	1,031,586	246,959	125,752
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่างประเทศ	บาท	-	-	-
คะแนนความผูกพันพนักงาน	% ความผูกพัน	81.26%	80.54%	81.49%

ประเภทหลักสุด	คำอธิบาย	หน่วย	2566	2565	2564
หลักสูตร พื้นฐาน การทำงาน	ความรู้เกี่ยวกับองค์กร เป้าหมาย นโยบาย ค่า นิยม วัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนความรู้ที่ พนักงานทุกคนจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	100%	100%	100%
		ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย	12.47	20.97	13.81
ความสามารถ หลักขององค์กร	ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อพนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ชอบ ส่งผลต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของบริษัท	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	100%	92%	93%
		ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย	11.30	13.86	6.56
ความสามารถใน ตำแหน่งงาน	ความรู้และทักษะที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและความ เชี่ยวชาญในงาน ทำให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อตนเองหรืองาน สามารถพัฒนาหรือปรับตัวให้ เข้ากับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไป	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	77%	72%	45%
		ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย	12.04	7.32	3.82
ความสามารถใน การบริหารจัดการ	ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการงาน และ บริหารคน ตามบทบาทความรับผิดชอบ สร้าง ความเป็นผู้นำ การเรียนรู้ และพัฒนา เพื่อเพิ่ม ศักยภาพการแข่งขันขององค์กร	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	13%	10%	2%
		ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย	2.55	0.62	0.44

5) ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

HARN กำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างปลอดภัย ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน รวมถึงผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงาน จึงมุ่งมั่นดำเนินการให้มีมาตรฐานตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 โดยได้จัดตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อกำกับดูแลและรายงานผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม โดยในปี 2566 ได้ติดตามแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงทบทวน “คู่มือความปลอดภัย” ระเบียบการปฏิบัติงาน วิธีปฏิบัติงาน ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

ทั้งนี้ ในปี 2566 สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ที่ผ่านมามีการแจ้งเตือนและรายงานสถานการณ์การติดเชื้ออย่างต่อเนื่อง เพื่อเฝ้าระวังการแพร่ระบาด กรณีมีพนักงานติดเชื้อโรคโควิด 19 จะมีการรายงานตามสายบังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการลดความหนาแน่นในพื้นที่ทำงาน โดยอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้ตามปัจจัยความเสี่ยง เนื่องจาก HARN มีเทคโนโลยีรองรับและสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำงานที่บ้านผ่านระบบ VPN ประชุมออนไลน์ และการรายงานสุขภาพผ่านระบบ Google form ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลสุขภาพและรายงานผู้บริหารได้อย่างสม่ำเสมอ

โดยในปี 2566 มีผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานและผู้รับเหมา ดังนี้

1. สถิติการเกิดอุบัติเหตุ/อัตราการหยุดงาน/อัตราการเจ็บป่วย ที่เกิดจากการทำงาน

ลักษณะ การเกิดอุบัติเหตุ	จำนวนครั้งที่ประสบอันตราย ประจำปี 2566 (เป้าหมายเป็นศูนย์)						
	เสียชีวิต	ทุพพลภาพ	หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงานแต่ไม่ เกิน 3 วัน	ไม่หยุดงาน	ทรัพย์สิน เสียหาย	รวม
ผู้รับเหมา	0	0	0	0	0	0	0
พนักงาน	0	0	1	1	0	6	8

2. การจัดอบรมและฝึกซ้อมพื้นฐานการดับเพลิงเบื้องต้น

HARN จัดให้มีการอบรม “ความปลอดภัยในการทำงานบรรจุก๊าซดับเพลิง” จำนวน 25 คน พนักงานมีจำนวนชั่วโมงอบรม 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี และจัดให้มีกิจกรรมฝึกซ้อมพื้นฐานการดับเพลิงเบื้องต้น ในวันที่ 26 กรกฎาคม 2566 จำนวน 239 คน ตลอดจนมีการวางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยได้รับผลการประเมินการดำเนินการอบรมและฝึกซ้อมหนีไฟอยู่ในเกณฑ์ดี จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. การตรวจสุขภาพประจำปี

เป็นการส่งเสริมการป้องกันและรักษาสุขภาพกายของพนักงานให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง HARN จึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพและตรวจตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน โดยได้คัดเลือกสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานเข้ามาตรวจสุขภาพให้กับพนักงาน เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 มีพนักงานที่เข้าเกณฑ์รับการตรวจสุขภาพจำนวนทั้งหมด 232 คน ได้เข้ารับการตรวจจริง 225 คน คิดเป็นร้อยละ 96.98

6) ด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์

HARN มีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่ม ทั้งยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับทราบนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงเข้าใจในเป้าหมายทิศทางเดียวกัน โดย HARN จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับพนักงานผ่านทาง LINE Official Account, อีเมล และ Digital Signage อีกทั้ง มีช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียนหรือเสนอแนะเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนใดๆ กับพนักงาน หรือองค์กร

นอกจากนี้ HARN ได้จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานเพื่อร่วมเสนอความคิดเห็นต่างๆ เพื่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อพนักงานและองค์กร

ในปี 2566 HARN ยังคงมีนโยบายส่งเสริมการสื่อสารและสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงาน ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ และสนับสนุนการเติบโตของพนักงานทุกช่วงเวลา ให้ครอบคลุมทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งช่วยสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. สืบสานประเพณีสงกรานต์ และทำบุญบริษัทประจำปี

กิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี แสดงออกถึงความเคารพนอบน้อมต่อผู้อาวุโส เสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

2. กิจกรรมสุขทรรษา (Happy Friday)

กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่กระชับเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีความสมดุล สร้างความเชื่อมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

3. ก่อตั้งยิวประจำปี

เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก่อเกิดความรัก ความผูกพันระหว่างกัน พร้อมเติมแรงบันดาลใจใหม่ๆ ให้พร้อมสู้กับเป้าหมายในการทำงาน

4. HARN NO AT: City Run

HARN ส่งเสริมการสร้างสุขภาพที่ดีของพนักงานทุกคน และยังได้ร่วมจัดกิจกรรมกับเมืองไทยประกันชีวิต เพื่อสนับสนุนการสร้างกิจกรรมทางกายให้แข็งแรง และเสริมความสัมพันธ์ทางใจที่ดีร่วมกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและความสุขในการทำงานร่วมกัน

5. การแข่งขันกีฬาประจำปี (HARN GAMES)

กิจกรรมส่งเสริมการแสดงออกทักษะทางด้านกีฬา เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ฝึกการยอมรับและเคารพกติกา ผลการแพ้ชนะในการแข่งขันกีฬา จึงไม่ใช่สิ่งสำคัญเท่ากับการได้ออกกำลังกาย และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

6. งานเลี้ยงสังสรรค์ขึ้นปีใหม่

กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าเพื่อต้อนรับปีใหม่ ที่ช่วยสร้างความสนุกสนาน และได้ผ่อนคลายจากการทำงานมาตลอดปี ทั้งช่วยเชื่อมสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่คณะ มีความรักและความผูกพันภายในองค์กร

7. กิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในงานสมรส รับขวัญบุตร และบ้านหลังแรก

HARN มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ร่วมสนับสนุนการเติบโตของพนักงานในทุกช่วงความสำเร็จของชีวิต ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงาน

8. การประชุมใหญ่พนักงานประจำปี

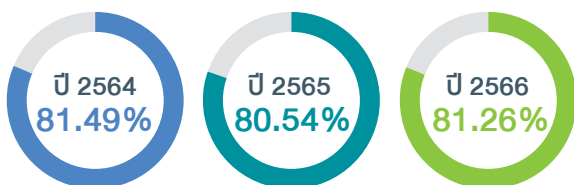
เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2566 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ได้มีโอกาสสื่อสารเป้าหมาย ทิศทางและกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งเน้นย้ำถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้กับพนักงาน ทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้นำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งจัดพิธีมอบรางวัลพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการเป็นกำลังสำคัญในการนำพาความสำเร็จให้กับองค์กร

9. การสำรวจความผูกพัน ความสุข และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

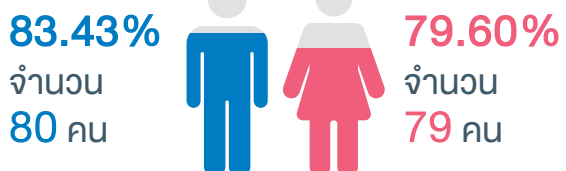
HARN เชื่อว่าการสร้างความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน และการดูแลชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพดี มีความสุข เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2566 มีพนักงานเข้าร่วมสำรวจ จำนวน 159 คน จากพนักงาน ทั้งหมด 240 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 ของพนักงาน โดยผลการสำรวจมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 81.26 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.72 เมื่อเทียบกับปี 2565 ที่มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.54 ซึ่งยังคงต่ำกว่าเป้าหมายซึ่งตั้งไว้ที่ร้อยละ 85 ทั้งนี้ HARN ได้นำผลการตอบแบบสำรวจของพนักงานมาวิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อยกระดับความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

ภาพรวมผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน

สถิติความผูกพันของพนักงาน ปี 2564-2566



สัดส่วนความผูกพันแบ่งตามเพศ ปี 2566



10. การสื่อสารผ่าน LINE Official Account

ช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมต่อกับพนักงานได้รวดเร็ว นอกเหนือจากการสื่อสารผ่านอีเมล (Email) ระบบเครือข่ายภายในองค์กร (Intranet) และเว็บไซต์ของ HARN ทั้งยังเป็นช่องทางที่พนักงานสามารถสื่อสารให้ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้บริษัททราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีส่วนร่วม

7) ด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อให้ข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ในปี 2566 HARN ยังคงใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ E-Business Plus เพื่อใช้ในการคำนวณเงินเดือน การขออนุมัติลาต่างๆ การขอทำงานล่วงเวลา การเบิกสวัสดิการรักษายาบาล การตรวจสอบข้อมูลคำตอบแทนของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถทำรายการได้ด้วยตนเอง (Self-Service) ได้ตลอดทุกที่ ทุกเวลา ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ลดภาระการตรวจสอบและจัดเก็บเอกสารในงานบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการพัฒนาระบบงานประเมินผลแบบออนไลน์แทนกระดาษการลงทะเบียนเข้าอบรม/ประชุม การวัดผลและทดสอบความรู้หลังฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

HARN ดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผลกระทบและการพัฒนาทรัพยากรตลอดสาย Value Chain เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักได้อย่างยั่งยืน อีกทั้ง กำกับดูแลให้มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจและพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควบคู่ไปกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อให้กิจการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของธุรกิจ

นอกจากนี้ ในปี 2566 ทบพทวนนโยบายและแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกรอบในการทำงานตามแผน Digital Transformation 2022-2024 ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ กำหนดเป้าหมายผลสำเร็จในแต่ละปีของทุกกิจกรรมร้อยละ 100 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานของธุรกิจ และตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยกำหนดงบประมาณตามแผนเป็นจำนวนเงิน 1.61 ล้านบาท ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ผลการดำเนินงานต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ ได้วิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องด้านความปลอดภัยไซเบอร์ขององค์กร และมีการดำเนินการป้องกันการโจมตีจากภายนอกผ่านแอปพลิเคชัน การใช้ระบบ Virtual Private Network (VPN) การตรวจสอบอีเมลจากภายนอก การจำกัดการเข้าถึงเว็บไซต์อันตราย การป้องกันการติดไวรัส และยังได้ทำการสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันความเสียหายของข้อมูลในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และการซ้อมแผนสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ดังกล่าว อีกทั้งได้จัดสรรทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

Hardware Road map – 2023		
1. Hardware Good Performance	จัดหา เปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ และโน้ตบุ๊ก ที่เสื่อมสภาพ ตามอายุ เพื่อให้ทันสมัยต่อการใช้งาน จัดซื้อ จัดหาซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ถูกต้องใช้งานในองค์กร และระงับการนำเครื่องส่วนตัวที่ผิดลิขสิทธิ์มาใช้งานในองค์กร เปิดสิทธิ์การใช้งาน VPN ให้พนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความเร็วอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอต่อการใช้งานภาพรวมทั้งองค์กร รวมถึงสามารถป้องกันไวรัส	100%
2. Software ลิขสิทธิ์ถูกต้อง		
3. Network and Security Good Performance	และภัยคุกคามทางไซเบอร์จากภายนอกได้มีประสิทธิภาพ จัดการ Server on Cloud, พนักงานใช้งานผ่าน WIFI ภายในทั้งองค์กรเพื่อรองรับสู่ Digital Transformation	
4. Network Anywhere		
Software Road map – 2023		
โครงการ Digital Transformation	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำกระบวนการทำงานให้อยู่ในรูปแบบ Digital และปรับปรุงให้ระบบ ERP รวมถึงโปรแกรมต่างๆ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกระบวนการ ตรวจสอบได้ พัฒนากระบวนการ ลดค่าใช้จ่าย เพิ่มรายได้ เปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้ทันสมัย 	99.98%

ผลการดำเนินงานด้านชุมชนและสังคม

HARN ในฐานะบริษัทที่ให้บริการทางวิศวกรรมด้านระบบดับเพลิง ปรับอากาศ สุขาภิบาล ทำความเย็น การพิมพ์ดิจิทัล และการพิมพ์ 3 มิติชีวภาพ มีพันธกิจในการดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรที่ดีต่อสังคม ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อใช้ศักยภาพของบุคลากร เทคโนโลยี และความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และสังคม รวมถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นของการดำเนินธุรกิจ โดย HARN ได้พิจารณาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจ สร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและสังคมชุมชนอย่างสมดุล ตลอดจนนำไปสู่ความยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต เพื่อสร้างภาพลักษณ์และผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมแบบองค์รวม โดยมีรายละเอียดการบริหารจัดการ ดังนี้

1) การสนับสนุนความช่วยเหลือในรูปแบบการบริจาค

HARN มีแนวทางการดำเนินงานทางสังคมผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อยกระดับไปสู่การสร้างคุณค่าร่วมเชิงสังคมในวิถีของการสร้างคุณค่าทางธุรกิจ โดยมุ่งหวังให้เกิดผลกระทบเชิงบวกสูงสุดต่อสังคม โดยในปี 2566 ได้สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมในงบประมาณที่เหมาะสม ได้แก่ รวบรวมปฏิทินตั้งโต๊ะเก่าเพื่อส่งมอบให้หน่วยงานที่ต้องการนำไปใช้ผลิตสื่อการสอน, บริจาคสิ่งของให้กับโครงการเหลือ-ขอ เพื่อแลกเปลี่ยนเป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็ก ๆ ที่อยู่ภายใต้การดูแลของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรผ่านการส่งเสริมสังคมชุมชนด้านความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ด้อยโอกาส

2) การมีส่วนร่วมในการลดไฟฟ้าและรักษาพื้นที่สีเขียว

ดร. เจน ชาญณรงค์ กรรมการของ HARN ในฐานะประธานชมรมผู้รับพระราชทานทุนมูลนิธิอานันทมหิดล ใส่ใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับ PM2.5 จึงได้เริ่มศึกษาแนวทางในการลดไฟฟ้าโดยแก้ปัญหาปากท้องของชาวบ้าน เรียกว่า “บ้านก้อแซนด์บ็อกซ์” หมู่บ้านก้อ ตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นหมู่บ้านหนึ่งที่ประสบปัญหาไฟป่ามากที่สุดในประเทศ ตลอด 22 ปีที่ผ่านมาพื้นที่อุทยานแม่ปิงที่ล้อมรอบบ้านก้อถูกไฟป่าสูงสุดถึงกว่า 20 ครั้ง คิดเป็นพื้นที่เผาไหม้ระหว่าง 110,000 -275,000 ไร่ต่อปี โดยนำภาคประชาชนเข้าร่วมงานกับชาวบ้านและราชการในการแก้ปัญหาไฟป่าในพื้นที่ และลดปัญหาปากท้อง ด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำ ดิน ปลูกพืชทดแทน ปศุสัตว์และประมง การท่องเที่ยว การสร้างปัญญาความรู้

แม้ว่าหลังจากการเผาทำลายเพียงไม่กี่เดือนจะเกิดพืชใหม่ๆ ขึ้นมาทดแทนส่วนที่ถูกไฟทำลายไป แต่สิ่งที่ถูกทำลายและเรามองไม่เห็น ได้แก่ จุลินทรีย์ โดยเฉพาะเชื้อรา ต้นไม้ในวงศ์ยางในป่าเต็งรัง จำเป็นต้องมีเชื้อราสร้างสายใยเข้ามาห่มรากราเหล่านี้ จะหาน้ำและอาหารมาเลี้ยงต้นไม้ ในขณะที่ต้นไม้สังเคราะห์แสงแล้วนำน้ำตาลลงมาเลี้ยงรา เป็นการอยู่ด้วยกันแบบพึ่งพา (Symbiosis) ซึ่งจะช่วยให้ต้นไม้ในป่าเต็งรังอุดมสมบูรณ์ แม้ว่าจะเกิดในพื้นที่ที่แห้งแล้งและขาดแคลนแร่ธาตุในดิน แต่เมื่อเกิดไฟป่าบ่อยครั้งจุลินทรีย์และเชื้อราจะถูกทำลาย ป่าเต็งรังจะแคระแกรนขาดความสมบูรณ์ นอกจากนี้ ไฟยังขัดขวางมิให้ดินอุ้มน้ำไว้ จนทำให้บ้านก้อมีฤดูแล้งที่ยาวนานจนไม่สามารถปลูกพืชอื่นๆ ได้ยกเว้นข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

เพื่อลดไฟฟ้าในพื้นที่แม่ปิงด้วยการยกคุณภาพชีวิต ในปี 2565 ชมรมฯ สนับสนุนให้ชาวบ้านได้รับสิทธิในการทำกินในพื้นที่อุทยาน ตามมาตรา 64 โดยชาวบ้านมีมติที่จะช่วยอุทยานแม่ปิงป้องกันไฟฟ้า อนุรักษ์ พื้นที่ฟู และเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เมื่อมีสิทธิ ในที่ทำกิน กรมน้ำบาดาลยังโครงการจัดหา น้ำบาดาลขนาดใหญ่แก้ปัญหาภัยแล้งอันเนื่องมาจากพระราชดำริขึ้น เพื่อช่วยเหลือ ราษฎรให้มีแหล่งน้ำต้นทุนในการทำระบบประปาหมู่บ้าน แก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค พร้อมกับใช้งบประมาณจาก กองทุนน้ำบาดาลพัฒนาน้ำบาดาลสำหรับการเกษตรขนาดใหญ่ 500 ไร่ พร้อมกับขุดบ่อน้ำบาดาลอีกกว่า 33 บ่อ ในพื้นที่ตาม มาตรา 64 เพื่อให้มีน้ำเพียงพอต่อการเพาะปลูกอีก 500 ไร่ เป็นการเพิ่มเติมน้ำบาดาลเหล่านี้ จะช่วยให้ชาวบ้านก่อปรับเปลี่ยน วิธีจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวในฤดูฝนเป็นการปลูกพืชผสมผสานได้ตลอดปี มีรายได้และความมั่นคงที่ดีขึ้น และลดการเผาป่าตาม วัตถุประสงค์

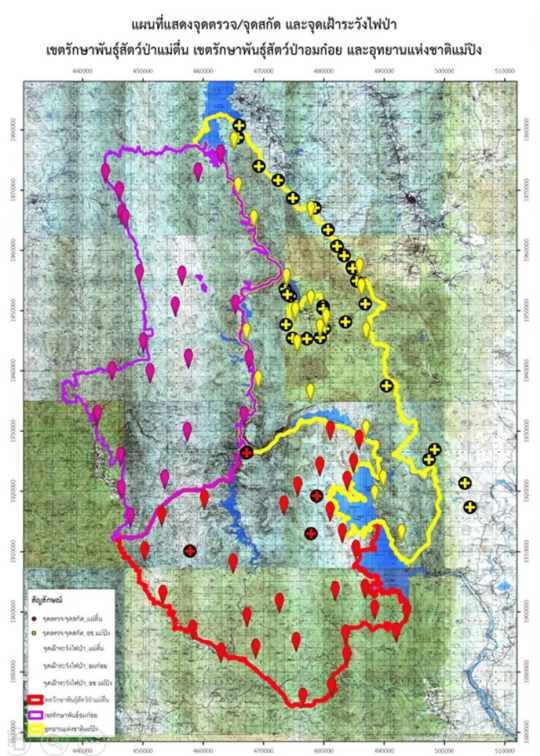
นอกจากนี้ในปี 2565 HARN ได้ร่วมสนับสนุนโครงการทำนกอีสปไฟฟ้าชุมชน ร่วมกับสำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรี (สบนร.) ชมรมผู้รับพระราชทานทุนมูลนิธิอานันทมหิดล และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการสร้างแอปพลิเคชัน “ตามไฟ” tamfire.net เพื่อแสดงจุดความร้อนในลักษณะกาลานุกรม (time series) ซึ่งจะแสดงขนาดและทิศทางหน้าหน้าไฟ (fire front) ของไฟฟ้าที่ละวันให้เห็นพฤติกรรมไฟตั้งแต่กำเนิดจนกระทั่งดับลง และเมื่อแสดงจุดความร้อนตามกาลานุกรมเหล่านี้ไปบนแผนที่ ที่แสดงสิ่งปกคลุมดินจะทราบถึงแรงจูงใจในการจุดเผาเพื่อหาทางป้องกันในระยะยาวต่อไป

ในปี 2566 ได้จัดพัฒนา “ตามไฟ” ให้มีความสามารถในการระบุตำแหน่งจุดกำเนิดไฟฟ้าตั้งแต่เริ่มลุกไหม้และติดตามการลุกลามให้ ต่อเนื่องจนสามารถระบุขอบเขตของไฟในแต่ละกองได้ เกิดเป็น “แผนที่ไฟป่า” ของประเทศไทยในปี 2566 ได้เป็นครั้งแรก แผนที่ ไฟป่านี้จะมีประโยชน์มากในการอธิบายถึงแรงจูงใจในการเผาป่าในแต่ละพื้นที่ หากเข้าใจบริบทเหล่านี้แล้วย่อมจะหาหนทางใน การแก้ไขถึงต้นตอของไฟฟ้าได้ต่อไป



แอปพลิเคชัน “ตามไฟ” นี้เปิดให้ภาคประชาชนเข้าถึงและใช้วิเคราะห์ไฟป่าในพื้นที่ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย จากวันที่ 13 พฤศจิกายน 2564 ถึง 13 กุมภาพันธ์ 2567 มีผู้เข้าชมตามไฟแล้วจำนวน 135,200 คน หรือประมาณเดือนละ 6,000 คน

นอกจากนี้ในช่วงปลายปี 2566 ดร.เจน ชาญณรงค์ ยังได้เสนอให้รัฐบาล พล.ต.ท. เศรษฐา ทวีสิน กำหนดให้พื้นที่ แม่ปิง อมก๋อย แม่ตื่น เป็นพื้นที่พิเศษในการเรียนรู้ลดไฟป่า โดยรัฐบาลได้กำหนดให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาตไทย และ ฝายความมั่นคง ลงมือทำงานในพื้นที่แบบบูรณาการร่วมกัน ทั้งนี้ ฝายความมั่นคงร่วมกับอุทยานแห่งชาติเริ่มลงพื้นที่และปรับทัศนคติของมือเผาป่าที่ละราย พร้อมกับตั้งค่ายอยู่ในหมู่บ้านร่วมกับชาวบ้านตลอดฤดูไฟป่า ถือได้ว่าเป็นพื้นที่แรกของประเทศที่สามกระทรวงร่วมกันทำงานลดไฟป่าอย่างจริงจัง



ในด้านภาคประชาสังคมนั้น สภามหาวิทยาลัยภาคเหนือ ร่วมกับสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สภามหาวิทยาลัยลำพูน เริ่มลงพื้นที่สร้างสัมพันธ์กับชาวบ้านและนำโครงการต่างๆ เข้าไปพัฒนาพื้นที่ เพื่อกระตุ้นมือเผาป่า พร้อมกับสนับสนุนให้กลุ่มชาวบ้านที่ต้องการให้เกิดไฟป่า กล้าที่จะแสดงจุดยืนและความต้องการอากาศสะอาดอย่างชัดเจน ต่อผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ทำให้พื้นที่สีเขียวได้รับการฟื้นฟูและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการส่งเสริมการอนุรักษ์ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมร่วมกับภาครัฐ เอกชน และประชาชน

หลังจากสิ้นฤดูไฟ 2567 แล้ว เราทุกฝ่ายร่วมกันถอดบทเรียนเพื่อนำเอาความรู้และแนวปฏิบัติไปปรับใช้ในพื้นที่ป่าอื่นๆ ต่อไป แม้ว่าจะมีบริบทที่ต่างออกไปบ้าง ก็อาจจะเกิดประโยชน์ในระยะยาว