

การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม (Together)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

HARN ในฐานะบริษัทที่ให้บริการทางวิศวกรรมด้านระบบดับเพลิง ปรับอากาศ สุขาภิบาล ทำความเย็น การพิมพ์ดิจิทัล และการพิมพ์ 3 มิติ ชีวภาพ มีพันธกิจในการดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรที่ดีต่อสังคม ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ศักยภาพของบุคลากร เทคโนโลยี และความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ได้แก่ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และสังคม รวมถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นของการดำเนินธุรกิจ โดย HARN ได้พิจารณาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจ สร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กร และสังคมชุมชนอย่างสมดุล ตลอดจนนำไปสู่ความยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต เพื่อสร้างภาพลักษณ์และผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมแบบองค์รวม

โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน
2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
3. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีขีดความสามารถ สนับสนุน วัฒนธรรม และค่านิยมของ HARN สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์ และทิศทาง การขยายตัวของ HARN
4. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายและแนวทางการบริหารงานของ HARN
5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคล ด้านต่างๆ

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

การเคารพสิทธิมนุษยชน

HARN ยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีการกำหนดนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนบรรจุไว้ในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th โดยดำเนินงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในทุกกระบวนการดำเนินงานและตลอดห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจ ตามเป้าหมายร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ จัดทำการประเมินความเสี่ยง จากผลกระทบและโอกาสในการเกิดด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานของ HARN ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน อาทิ ความมั่นคงปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานและผู้รับเหมา สิทธิแรงงาน สภาพการทำงานของผู้ค้า มาตรฐานการเป็นอยู่ของชุมชน/พนักงาน เพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกไตรมาส รายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล



มิติสังคม

ที่กำหนด จากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนและไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ชาติพันธุ์หรือพื้นเพทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด อันเป็นพื้นฐานการอยู่ร่วมกันในสังคม
- สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจสอบดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ต่อด้านการใช้แรงงานเด็ก หรือเรื่องอื่นๆ ที่แสดงถึงการไม่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่อยู่บนมาตรฐานสากลเกี่ยวกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค
- เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการมีอิสระในการให้ความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง การได้รับข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสรี
- เฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร และส่งเสริมให้บริษัทย่อย คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล
- คุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิอันเกิดจากการดำเนินงาน โดยพิจารณาชดเชยค่าเสียหายไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด
- ผู้บริหารและพนักงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงส่งเสริมสิทธิของบุคคลในทุกๆ ที่ที่ HARN หรือบริษัทย่อยดำเนินงาน และเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานธุรกิจมิได้มีส่วนร่วมกระทำ หรือดเว้นการกระทำ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

HARN มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจโดยคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th ได้ดำเนินงานและตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ตามเป้าหมายร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ ทั้งนี้ ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อพิพาท **ไม่มี**การฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภค การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึง**ไม่มี**การประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
- จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ดีให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
- ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ ให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- ให้ผลตอบแทน/ค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงจรรยาบรรณ สภาพทางเศรษฐกิจ อัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบัน

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพนักงาน

HARN มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และเตรียมความพร้อมรองรับกับการแข่งขันทางธุรกิจ โดยส่งเสริมให้พนักงานและพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตขององค์กร โดยการจัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเดินทางไปอบรมและดูงานในต่างประเทศ เพื่อเสริมทักษะงานตามความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละระดับ นอกจากนี้ HARN ยังได้ติดตามวัดผลในการนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีสร้างการเติบโตร่วมกันภายในองค์กร

HARN ได้กำหนดค่านิยม POSITIVE เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิถีการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เป็นบุคลากรคนมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมภายนอก



นับตั้งแต่วันที่พนักงานได้เข้ามาทำงานที่ HARN โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นให้สามารถปฏิบัติงานได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างแนวคิดและทัศนคติที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาคุณภาพ ด้วยการจัดทำแผนระยะยาว พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ส่งเสริม

- การพิจารณาการแต่งตั้งและการโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษ กระทำด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานเป็นเกณฑ์ ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยยึดหลักจรรยาบรรณ
- หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน หรือคุกคาม และสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของพนักงาน
- เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีสิทธิแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- พิจารณาความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนข้อเท็จจริงโดยทันที ตามระเบียบและกระบวนการที่กำหนด

ความก้าวหน้าของตนเอง และนำไปต่อยอดสร้างมูลค่าทางธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2567 ได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรภายในบริษัท ดังนี้

1) การเสริมสร้างขีดความสามารถหลักขององค์กร

1.1) หลักสูตร HARN NEW GEN

หลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างแนวคิดและตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยมของ HARN โดยมุ่งเน้นการนำเอาศักยภาพของตนเองในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรนั้นไม่ได้มาจากความสามารถของผู้บริหาร พนักงาน หรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว มุ่งเป้าหมายความสำเร็จองค์กรมากกว่าส่วนตน และยึดหลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หลักสูตรนี้มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 26 คน ระยะเวลา 3.30 ชั่วโมงต่อคน



1.2) หลักสูตรการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร

การดำเนินธุรกิจที่จะสร้างความเติบโตมั่นคงในระยะยาว จำเป็นต้องมีพื้นฐานการบริหารความเสี่ยงที่ดีพอ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยผันแปร รวมถึงการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่างๆ หลักสูตรนี้จึงจะช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมป้องกันและลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 10 คน ระยะเวลา 3 ชั่วโมงต่อคน



1.3) หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจติดตามภายในมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015 Internal Auditor)

การตรวจติดตามคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐาน ผู้ตรวจติดตามคุณภาพภายในองค์กรจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการภายใน จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการตรวจติดตามภายใน เพื่อช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการวางแผนและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามมาตรฐาน จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 7 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน

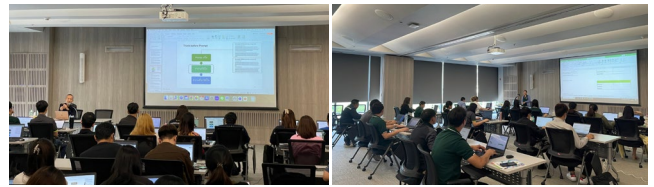


2) การขายและบริการ

พนักงานขายและบริการเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติและแรงจูงใจที่ดีในการขายและบริการ จะช่วยเสริมความเชี่ยวชาญในการนำเสนอสินค้าและบริการของ HARN ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี มีจิตรักงานบริการ เป็นที่ปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาได้อย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ส่งผลให้การบริหารงานสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการให้บริการทางวิศวกรรมที่ยั่งยืนอย่างครบวงจร” ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานและเข้ารับการศึกษาอบรมด้านสินค้า ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาถ่ายทอดในองค์กรเพื่อพัฒนาสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

1.4) หลักสูตร Intro Generative AI

Generative AI กำลังปฏิวัติวิธีการทำงานของทุกองค์กร หลักสูตรนี้จึงจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานให้ก้าวกระโดด โดยการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้งานด้านต่างๆ ในองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มากขึ้นกว่าเดิม เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถขององค์กร ท่ามกลางการแข่งขันและความท้าทายยุคดิจิทัล โดยได้จัดฝึกอบรม 2 รุ่น จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมรวม 68 คน ระยะเวลา 3 ชั่วโมงต่อคน



1.5) หลักสูตร Growth Mindset เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

หลักสูตรที่ส่งเสริมให้พนักงานได้รู้ เข้าใจ และพัฒนาทักษะความคิดให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ให้ความสำคัญและตระหนักถึงการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผ่านมุมมองการทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาตนเอง องค์กร รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 37 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



2.1) หลักสูตรนักขายมืออาชีพ (Sales Pro)

หลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจพื้นฐานการขายอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การคัดเลือกกลุ่มลูกค้าไปจนถึงการติดตามผลการขายพร้อมเทคนิควิธีการขายในแต่ละขั้นตอนที่พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง พร้อมเห็นมุมมองและแนวคิดของนักขายมืออาชีพที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 22 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



2.2) ความรู้เกี่ยวกับสินค้าระบบป้องกันอัคคีภัยและระบบปรับอากาศ HVAC ของ Victaulic

หลักสูตรที่ช่วยให้พนักงานได้รู้และเข้าใจผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบป้องกันอัคคีภัยและระบบปรับอากาศ HVAC เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำกับลูกค้าได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 13 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



2.3) ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและเทคนิคการใช้งานสินค้าของ Yeacode

หลักสูตรที่ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจในสินค้า รวมทั้งเทคนิคและวิธีการใช้งานเครื่องพิมพ์ Yeacode เพื่อสามารถให้แนะนำและแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 22 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



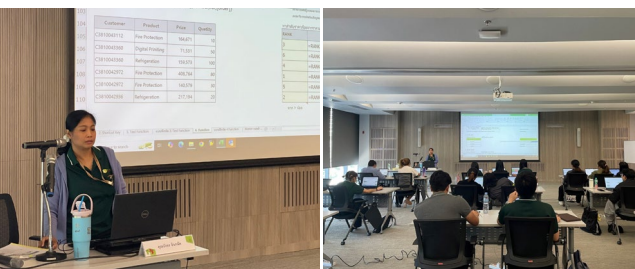
นอกจากนี้แล้ว พนักงานขายและบริการยังได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจในกับสินค้าและบริการอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมทักษะสร้างความเชี่ยวชาญ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการให้กับลูกค้าของ HARN เช่น Victaulic grooved end valves, ความรู้สินค้าระบบปรับอากาศของ TROX, ความรู้ผลิตภัณฑ์วาล์ว Giacomini, การเลือกใช้ระบบขดลวดการฉีดยาอย่างไรให้เหมาะสม, การติดตั้งและวิเคราะห์แก้ไขปัญหาเบื้องต้น เครื่องปรับอากาศ Hisense ระบบ VRF, ความรู้อุปกรณ์ IQ module and extension boards ผลิตภัณฑ์ Bitzer, IRS reciprocating compressor technology, Smart electronic protection device for screw, ความรู้เครื่องพิมพ์ระบบถ่ายโอนความร้อน (TTO) ของ Domino รุ่น Vx Series, ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและเทคนิคการใช้งานเครื่องพิมพ์ของ Domino รุ่น Mx Series, ความรู้ทางเทคนิคเครื่องพิมพ์ Domino รุ่น Vx350i, การพัฒนาทักษะการติดตั้ง ใช้งาน และบำรุงรักษาเครื่องพิมพ์ Yeacode, ความรู้สินค้าและการใช้งานเครื่อง Air dryer เป็นต้น



3) โครงการพัฒนาทักษะการสอนภายในองค์กร (Train the Trainer)

3.1) หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อการสรุปข้อมูลและจัดทำรายงาน

การทำงานในปัจจุบันประกอบด้วยข้อมูลในการทำงานที่มีปริมาณมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้การมีข้อมูลที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานควรต้องมีความรู้และเข้าใจในการจัดเก็บและจัดการข้อมูลที่มีปริมาณมากให้ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อใช้เป็นประโยชน์และเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 21 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



3.2) หลักสูตรความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อผ่านระบบ SAP ของบริษัท

เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการในการจัดซื้อ และสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนการสั่งซื้อผ่านระบบ SAP ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งวิธีการใช้งานระบบเพื่อบันทึกสั่งซื้อ การเรียกดูรายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 14 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



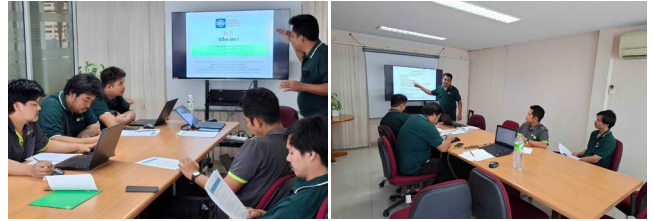
3.3) หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เกจวัดแรงดันและเทอร์โมมิเตอร์ของ Weiss

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และเข้าใจในผลิตภัณฑ์เกจวัดแรงดันและเทอร์โมมิเตอร์ของ Weiss ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจในการให้คำปรึกษาและแนะนำผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 18 คน ระยะเวลา 3 ชั่วโมงต่อคน



3.4) หลักสูตรข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001:2015)

เพื่อช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานและกระบวนการทำงานภายใต้ข้อกำหนดการบริหารงานคุณภาพ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับระบบ ISO 9001 ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ ตลอดจนการสอบกลับผลิตภัณฑ์ได้ เพื่อการแก้ไขและป้องกันปัญหา ซึ่งพนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับข้อกำหนดคุณภาพ ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 6 คน ระยะเวลา 6 ชั่วโมงต่อคน



3.5) หลักสูตร How do you improve your English email writing skills?





เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และเข้าใจถึงวิธีการสื่อสารอีเมลภาษาอังกฤษที่ถูกต้อง นำไปใช้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและนอกองค์กรได้อย่างเป็นมืออาชีพ ช่วยลดและป้องกันความผิดพลาดในการสื่อสารประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 25 คน ระยะเวลา 3 ชั่วโมงต่อคน



นอกจากนี้แล้ว HARN ยังได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานผ่านการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตัวเอง ผ่านทางเว็บไซต์ภายในองค์กร ในชื่อ “HARN Academy” โดยพนักงานสามารถเข้าเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา และรองรับอุปกรณ์รูปแบบต่างๆ ซึ่งมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญของ HARN การเงินส่วนบุคคล โดยพนักงานสามารถเรียนรู้และทดสอบความเข้าใจ ตัวอย่างหลักสูตรออนไลน์ เช่น หลักการ

กำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งพนักงานทุกระดับจะมีความรู้และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ตลอดจนการตระหนักถึงความสำคัญและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการป้องกันและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

4) สรุปการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

หลักสูตร	คำอธิบาย
 หลักสูตรพื้นฐานการทำงาน	ความรู้เกี่ยวกับองค์กร เป้าหมาย นโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนความรู้ที่พนักงานทุกคนจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
 ความสามารถหลักขององค์กร	ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อพนักงานทุกระดับ เพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของบริษัท
 ความสามารถในตำแหน่งงาน	ความรู้และทักษะ ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตนเองหรืองาน สามารถพัฒนาหรือปรับตัวให้เข้ากับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไป
 ความสามารถในการบริหารจัดการ	ความรู้และทักษะ ในการบริหารจัดการงาน และบริหารคน ตามบทบาทความรับผิดชอบ สร้างความเป็นผู้นำการเรียนรู้ และการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กร

สรุปการพัฒนาบุคลากร	หน่วย	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	248	240	246
เป้าหมายการอบรมของพนักงาน	ต่อคนต่อปี	≥ 6 ชั่วโมง	≥ 6 ชั่วโมง	≥ 6 ชั่วโมง
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	ชั่วโมง	6,379	6,364	3,114
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงาน	ชั่วโมง	25.72	26.52	12.66
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	บาท	665,905	1,031,586	246,959

การบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและการจ้างงาน

HARN มีนโยบายการจ้างงานที่มุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียมไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความสามารถ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตามที่กำหนดไว้ในจริยธรรมทางธุรกิจให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม กับผู้สมัครที่เป็นพนักงานภายใน และผู้สมัครงานภายนอก ในปี 2567 HARN มีพนักงานทั้งหมด 248 คน โดยมีช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และยังคงรักษาอัตราพนักงานต่อกำลังคนตามแผน คิดเป็นร้อยละ 95.75 มีอัตราพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 15.55

ทั้งนี้ HARN มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และเห็นถึงความสำคัญ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปี 2567 HARN ได้ดำเนินการตามกฎหมายจ้างคนพิการ โดยการส่งเสริมอาชีพตามมาตรา 35 (จัดให้สัมปทาน) จำนวนทั้งหมด 2 คน สำหรับจัดกิจกรรมบริการนวดผ่อนคลายให้กับพนักงานคิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 239,440 บาท

หน่วย : คน

จำนวนพนักงาน	2567			2566			2565		
	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม
จำนวนพนักงานทั้งหมด	103	145	248	97	143	240	97	149	246
จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	16	22	38	12	16	28	10	18	28
จำนวนพนักงานที่สรรหาใหม่	24	27	51	12	13	25	13	23	36
จำนวนพนักงานผู้พิการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
จำนวนลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงาน	1	1	2	1	1	2	0	0	0

2) ข้อพิพาทด้านแรงงาน

-ไม่มี-

3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

HARN มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมรวมถึงสร้างความมั่นคงในสายอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม และจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด ตามแนวปฏิบัติดังนี้

- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และเสนอแนะด้านการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร ผ่านช่องทางการสื่อสารที่กำหนด

- เข้าร่วมโครงการสำรวจค่าจ้างและ HR Benchmark 2021/2023 เพื่อทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เป็นที่ดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้าสู่ HARN รวมถึงใส่ใจและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับHARN รวมถึงรักษาต้นทุนของ HARN ให้เหมาะสม นอกจากนี้เงินเดือนที่พนักงานได้รับแล้ว HARN ยังได้จัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมให้แก่พนักงานอีกด้วย

4) ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

HARN ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิต สุขภาพอนามัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดนโยบายและระบบการจัดการที่สนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ตาม พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 อย่างเคร่งครัด รวมถึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามสถานการณ์ และรายงานผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม เป็นไปตามนโยบายความปลอดภัย รวมถึงประเมินความเสี่ยงและกำหนดแผนการดำเนินงานมาตรการป้องกันประเด็นความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปี 2567 HARN ทบทวนคู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ระเบียบการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและใช้ในการอบรมพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากความมุ่งมั่นดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ในปี 2567 HARN มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

4.1) สถิติการเกิดอุบัติเหตุ/อัตราการหยุดงาน/อัตราการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

จำนวนพนักงาน	เป้าหมาย	หน่วย	2567		2566		2565	
			หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
พนักงาน								
เจ็บป่วยในงานจนถึงขั้นหยุดงาน	0	คน	0	0	0	0	0	0
บาดเจ็บในงานจนถึงขั้นหยุดงาน	0	คน	0	0	0	2	0	0
เสียชีวิตจากการทำงาน	0	คน	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจนถึงขั้นหยุดงาน (LTFR)	0	คน	0	0	0	0	0	0
จำนวนชั่วโมงการทำงาน	-	ชั่วโมง	205,090	205,090	189,098	281,512	190,961	290,932
ผู้รับเหมา								
เจ็บป่วยในงานจนถึงขั้นหยุดงาน	0	คน	0	0	0	0	0	0
บาดเจ็บในงานจนถึงขั้นหยุดงาน	0	คน	0	0	0	0	0	0
เสียชีวิตจากการทำงาน	0	คน	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจนถึงขั้นหยุดงาน (LTFR)	0	คน	0	0	0	0	0	0

หมายเหตุ : อัตราการบาดเจ็บจนถึงขั้นหยุดงาน (LTFR) คือ จำนวนคนที่ได้รับบาดเจ็บจนถึงขั้นหยุดงานหาร 200,000 ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเป็นการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานที่ทำให้ผู้บาดเจ็บไม่สามารถมาปฏิบัติงานตามปกติในวันทำงานถัดไป

4.2) การจัดอบรมและฝึกซ้อมพื้นฐานการดับเพลิงเบื้องต้น

การอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานช่างเทคนิคและผู้รับเหมาก่อสร้าง

มีการอบรมให้ความรู้และชี้แจงนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องให้กับพนักงานช่างเทคนิคและผู้รับเหมาที่อยู่ประจำไซต์งานโครงการก่อสร้างของลูกค้า เพื่อให้เข้าใจหลักการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดความเสี่ยงและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน



การอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานใหม่

มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของ HARN รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด อีกทั้งให้พนักงานทราบถึงความเสี่ยงและอันตรายในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ในปี 2567 มีการอบรมให้พนักงานใหม่ทั้งหมด 49 คน พนักงานมีจำนวนชั่วโมงอบรม 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ผลการทดสอบหลังการอบรมเฉลี่ยร้อยละ 90

การอบรมหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟ

ด้วยความใส่ใจที่ต้องการให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการดับเพลิงขั้นต้น สามารถรับมือกับเหตุเพลิงไหม้ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการอพยพหนีไฟที่ถูกต้องและปลอดภัย โดยในวันที่ 6 สิงหาคม 2567 HARN ได้จัดให้มีการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีให้กับพนักงานและผู้เช่าที่สำนักงานใหญ่ของ HARN จำนวน 246 คน แบ่งเป็นพนักงานชาย 144 คน และพนักงานหญิง 102 คน ตลอดจนมีการจำลองเหตุการณ์เกิดเพลิงไหม้ และวางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบหน้าที่ก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ควบคุมและบรรเทาสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิทยากรจากหน่วยงานฝึกอบรม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ใช้เวลาในการฝึกซ้อม 4 นาที 15 วินาที ซึ่งเป็นระยะเวลาตามเกณฑ์กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2555



5) 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

การตรวจสอบความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในพื้นที่สำนักงานใหญ่และคลังสินค้าตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยสอดคล้องกับกฎหมาย รวมถึงมีการเผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัยต่างๆ ผ่านอีเมล ,LINE Official, Intranet และ Digital Signage ไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ



4.3) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

เพื่อเป็นการป้องกันและรักษาสุขภาพกายของพนักงานให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน HARN จึงได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพและการตรวจตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน โดยคัดเลือกสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานเพื่อทำการตรวจสอบสุขภาพให้กับพนักงาน เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 ซึ่งมีพนักงานที่เข้าเกณฑ์รับการตรวจสอบสุขภาพจำนวนทั้งหมด 234 คน ได้เข้ารับการตรวจจริง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 99



นอกจากนี้ HARN ได้จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานเพื่อร่วมเสนอความคิดเห็นต่างๆ เพื่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อพนักงานและองค์กร

ในปี 2567 HARN ยังคงมีนโยบายส่งเสริมการสื่อสารและสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงาน ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และสนับสนุนการเติบโตของพนักงานทุกช่วงเวลา ให้ครอบครัวมีความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง สร้างขวัญกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

5.1) สืบสานประเพณีสงกรานต์และทำบุญบริษัทประจำปี

เพื่อเป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมที่ดีของไทย โดยการแสดงออกถึงความเคารพน้อมต่อผู้อาวุโสกว่า รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานภายในบริษัท เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

5.2) กิจกรรมสุขุทธรรษา (Happy Friday)

เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นนอกเหนือจากเวลาการทำงาน มุ่งเน้นการสร้างคามพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว สร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม



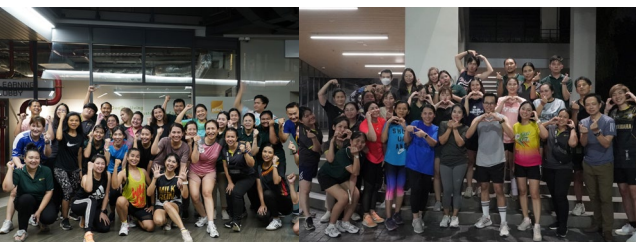
5.3) ท่องเที่ยวประจำปี

เพื่อให้พนักงานได้สนุกสนานและผ่อนคลายจากการทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก่อเกิดความรัก ความผูกพันระหว่างกัน พร้อมเติมแรงบันดาลใจใหม่ๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน



5.4) HARN NO FAT ปีที่ 4

HARN ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาพที่ดีของพนักงาน โดยจัดกิจกรรมการแข่งขันออกกำลังกายลดไขมันและเพิ่มมวลกล้ามเนื้อ เพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ตลอดจนการเชื่อมความสัมพันธ์ใจผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและความสุขในการทำงานร่วมกัน



5.5) การแข่งขันกีฬาประจำปี (HARN GAMES)

กิจกรรมซึ่งส่งเสริมการแสดงออกทักษะทางด้านกีฬา เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีภายใน ฝึกการยอมรับและเคารพกติกา ผลการแข่งขันกีฬาจึงไม่ใช่สิ่งสำคัญเท่ากับการได้ออกกำลังกาย และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน



5.6) งานเลี้ยงสังสรรค์ขึ้นปีใหม่

งานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เป็นโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมสนุกสนานและได้ผ่อนคลายจากการทำงานมาตลอดปี พร้อมกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก เสริมสร้างสัมพันธ์และความสามัคคีภายในหมู่คณะ อันจะนำไปสู่ความรัก ความผูกพันภายในองค์กร



5.7) การร่วมแสดงความยินดีในงานสมรส รับขวัญบุตร และบ้านหลังแรก

HARN มุ่งมั่นเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนการเติบโตของพนักงานในทุกช่วงเวลาความสำเร็จของชีวิต เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น



5.8) การประชุมใหญ่พนักงานประจำปี

เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2567 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ได้มีโอกาสสื่อสารเป้าหมาย ทิศทางและกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งเน้นย้ำถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้กับพนักงาน ทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้นำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งจัดพิธีมอบรางวัลพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการเป็นกำลังสำคัญในการนำพาความสำเร็จให้กับองค์กร



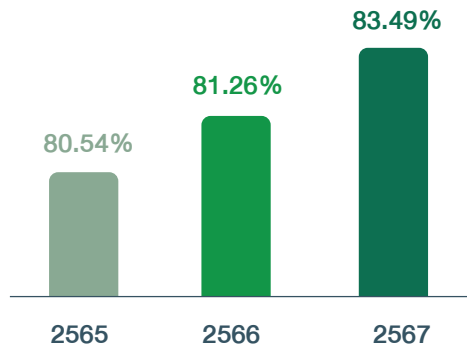
5.9) การสำรวจความผูกพัน ความสุข และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

HARN เชื่อว่าการสร้างความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน และการดูแลชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพดี มีความสุข เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน จึงได้สำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2567 มีพนักงานเข้าร่วมสำรวจ จำนวน 181 คน จากพนักงาน ทั้งหมด 245 คน คิดเป็นร้อยละ 73.88 ของพนักงาน โดยผลการสำรวจมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 83.49 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.23 เมื่อเทียบกับปี 2566 ที่มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 81.26 ซึ่งยังคงต่ำกว่าเป้าหมายซึ่งตั้งไว้ที่ร้อยละ 85 ทั้งนี้ HARN ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน เพื่อกำหนดแผนงานและปรับปรุงการดำเนินงานที่เหมาะสม มี

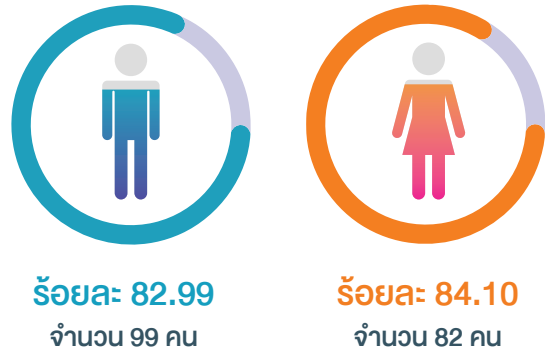
การจัดกิจกรรมเพื่อยกระดับความผูกพันองค์กรให้กับพนักงานมีส่วนร่วม การจัดทำหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานดำเนินงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย รวมถึงได้สื่อสารข่าวสารและความเคลื่อนไหวในองค์กร ให้พนักงานรับทราบอย่างต่อเนื่องในช่องทางที่หลากหลาย อาทิ Digital Signage, อีเมล, LINE Official Account, Intranet เพื่อสร้างความเข้าใจ ทิศทางของธุรกิจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน อีกทั้งยังเป็นช่องทางให้พนักงานเสนอความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนในเรื่องต่างๆ นอกจากนี้ จัดให้มีการประชุมระหว่างประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับต้น-ระดับ กลางเป็นประจำเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอข้อมูลในการทำงาน แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพ

ภาพรวมผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน

สถิติความผูกพันของพนักงาน ปี 2565-2567



สัดส่วนความผูกพัน แบ่งตามเพศ ปี 2567



การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ในปี 2567 HARN ยังคงใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ E-Business Plus เพื่อใช้ในการคำนวณเงินเดือน การขออนุมัติลาต่างๆ การขอทำงานล่วงเวลา การเบิกสวัสดิการรักษายาพยาบาล ตลอดจนการตรวจสอบข้อมูลคำตอบแทนของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถทำรายการได้ด้วยตนเอง (Self-Service) ได้ตลอดทุกที่ ทุกเวลา ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดภาระการตรวจสอบและจัดเก็บเอกสารในงานบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการใช้ระบบงานประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์แทนกระดาษการลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม/อบรม การทดสอบและวัดผลความรู้ในการฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

HARN ดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบและการพัฒนาทรัพยากรตลอดสายห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักได้อย่างยั่งยืน อีกทั้ง กำกับดูแลให้มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจและการพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควบคู่ไปกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อให้กิจการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของธุรกิจ

ผลการดำเนินงานด้านชุมชนและสังคม

HARN ในฐานะบริษัทที่ให้บริการทางวิศวกรรมด้านระบบดับเพลิง ปรับอากาศ สุขาภิบาล ทำความเย็น การพิมพ์ดิจิทัล และการพิมพ์ 3 มิติ ชีวภาพ มีพันธกิจในการดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรที่ดีต่อสังคม ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้ศักยภาพของบุคลากร เทคโนโลยี และความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ได้แก่ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และสังคม รวมถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสเพื่อพัฒนา

คุณภาพชีวิต เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นของการดำเนินธุรกิจ โดย HARN ได้พิจารณาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจ สร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กร และสังคมชุมชนอย่างสมดุล ตลอดจนนำไปสู่ความยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต เพื่อสร้างภาพลักษณ์และผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมแบบองค์รวม โดยมีรายละเอียดการบริหารจัดการ ดังนี้

การสนับสนุนความช่วยเหลือในรูปแบบการบริจาค

HARN มีแนวทางการดำเนินงานทางสังคมผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อยกระดับไปสู่การสร้างคุณค่าร่วมเชิงสังคมในวิถีของการสร้างคุณค่าทางธุรกิจ โดยมุ่งหวังให้เกิดผลกระทบเชิงบวกสูงสุดต่อสังคม โดยในปี 2567 ได้สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม ดังนี้

1) โครงการ HARN Give and Share EP.2

HARN เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมบริจาคสิ่งของเครื่องใช้อุปโภคบริโภคที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว ส่งต่อให้กับโครงการเหลือ-ขอ เพื่อเปลี่ยนสิ่งของให้เป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็กภายใต้การดูแลของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม พร้อมช่วยเสริมสร้างความสุขทางใจจากการเป็นผู้ให้ด้วยการบริจาคสิ่งของให้กับผู้ที่ด้อยโอกาส



2) โครงการจิตอาสาพาเจริญ

HARN ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมภาคเหนือ ณ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยมีตัวแทนผู้บริหารและพนักงาน เดินทางไปส่งมอบสิ่งของอุปโภคและบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อน ตลอดจนมอบเงินช่วยเหลือให้กับโรงเรียนต่างๆ เพื่อร่วมฟื้นฟูอาคารเรียนให้สามารถกลับมาเปิดทำการเรียนการสอนได้ตามปกติ รวมยอดเงินสนับสนุนกิจกรรมทั้งหมด 87,811 บาท



โรงเรียนบ้านสันทราย



โรงเรียนบ้านสันมะ-



โรงเรียนบ้านเหมืองแดง



โรงเรียนชุมชนไม้ลุงน
มิตรภาพที่ 169

3) โครงการประกันอาสาสูไฟป่า

HARN ร่วมบริจาคเงินเพื่อซื้อประกันชีวิตและอุบัติเหตุให้กับอาสาสมัครพิทักษ์อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (อส.อส.) 20,000 คนทั่วประเทศ ในโครงการ “ประกันกันอาสาสูไฟป่า” จัดโดย สภามหาใจ กรุงเทพฯ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงและเป็นขวัญกำลังใจให้กับอาสาสมัครที่เสียสละช่วยดับไฟป่า ซึ่งมีโอกาสบาดเจ็บ ทูพลาภาพ หรือจนถึงขั้นเสียชีวิต ส่งผลกระทบและสร้างความลำบากต่อครอบครัวของอาสาสมัครเหล่านี้ ซึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเพื่อซื้อประกันเฉลี่ยคนละ 30 บาท ผลประโยชน์ของประกันในกรณีเสียชีวิตหรือทุพพลภาพจะได้รับความคุ้มครองรายละเอียด 100,000 บาท ทั้งนี้ HARN รวมทั้งผู้บริหารและพนักงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ร่วมกันบริจาคเงินเพื่อซื้อประกันชีวิตและอุบัติเหตุ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 42,299 บาท คิดเป็นจำนวนประกันชีวิตที่ซื้อได้ 1,410 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 7 ของจำนวนคนทั้งหมด



การมีส่วนร่วมในโครงการ SET Social Impact GYM



HARN ได้เข้าร่วม โครงการ SET Social Impact GYM 2024 ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพในการประกอบธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ให้ดำเนินธุรกิจอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ด้วยมุ่งหวังให้ผู้ประกอบการเพื่อสังคมมีส่วนร่วมในการดูแลและแก้ไขปัญหาสังคมครอบคลุมมิติต่างๆ ได้แก่ ด้านพัฒนาชุมชนและการเกษตร ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมขยายผลทั้งทางธุรกิจและสังคมควบคู่กันได้อย่างยั่งยืน

ในปี 2567 นายวิรัฐ สุขชัย ประธานกรรมการบริหาร ของ HARN ได้เข้าร่วมโครงการ SET Social Impact GYM 2024 เป็น “โค้ชจิตอาสา” ให้แก่ บริษัท ธัญมัย จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่ทำงานและแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาชุมชนและการเกษตร เป็นนักพัฒนาชุมชน พัฒนาพื้นที่ให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สร้างสินค้าจากอัตลักษณ์ชุมชน และสร้างรายได้จากทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดมูลค่าเพิ่ม พัฒนาพื้นที่ให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสมดุลให้ระบบนิเวศ

ตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการฯ กว่า 9 สัปดาห์ ในช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2567 รวมทั้งหมด 34 ชั่วโมง “นายวิรัฐ สุขชัย” ได้ให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะแบบเจาะลึกโมเดลธุรกิจ มุ่งเน้นที่สินค้าข้าวอินทรีย์เป็นหลัก ให้ข้าวเป็นสินค้าที่สามารถทำรายได้หลัก โดยแนวทางการวางแผนการขาย มุ่งไปยังกลุ่มลูกค้าที่มีอำนาจซื้อ (Niche market) การสร้างโลโก้ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่แสดงถึงอัตลักษณ์และสภาพแวดล้อมของชุมชน มีการคำนวณต้นทุนโดยละเอียดเพื่อตั้งราคาขายที่เหมาะสม สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดและสร้างความแตกต่างของธุรกิจจากสิ่งที่มีอยู่ รวมถึงการดูแลองค์กรและชุมชน อีกทั้งเป็นการพัฒนาและต่อยอดสินค้าที่มีอัตลักษณ์ชุมชนออกจำหน่ายเพื่อให้เกิดรายได้เพิ่มจากสินค้าหลัก ส่งเสริมให้ธุรกิจเกษตรกร และชุมชนมีอาชีพ มีรายได้ รวมถึงส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์นักเรียนไทยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของชุมชนใน จ.บุรีรัมย์

แนวทาง การมีส่วนร่วม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต (Output)	สนับสนุนเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน
บริษัท ธัญมัย จำกัด			
ให้คำปรึกษา ความ คิดเห็น และข้อ เสนอแนะการ ดำเนินธุรกิจเชิงลึก	HARN ได้เข้าร่วมเป็นโค้ช จิตอาสาทั้งหมด 34 ชั่วโมง ตลอด 9 สัปดาห์ และให้คำปรึกษาวางแผน ธุรกิจตลอดโครงการฯ ทั้ง ที่สำนักงานตลาดหลัก กรุงเทพฯ และทางออนไลน์	<ol style="list-style-type: none"> เข้าใจเป้าหมายในการทำธุรกิจผ่าน Business Model Canvas พร้อมได้รับข้อเสนอแนะ การแชร์ประสบการณ์ในด้านธุรกิจ ทั้งที่เป็นทักษะเชิงลึก และทักษะในการทำธุรกิจพื้นฐานทั่วไป มองเห็นถึงโอกาสทางธุรกิจ และกลุ่มลูกค้าเป้าหมายในสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนการวางแผน Timeline ในการพัฒนาธุรกิจตามแผนงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านมุมมอง ประสบการณ์และวิสัยทัศน์ของโค้ชจิตอาสาที่ให้คำแนะนำตลอดโครงการ ได้โมเดลธุรกิจที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่สินค้าข้าวอินทรีย์เป็นหลัก ให้ข้าวเป็นสินค้าที่สามารถทำรายได้หลัก มุ่งไปยังกลุ่มลูกค้าที่มีอำนาจซื้อ (Niche market) 	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 5px; text-align: center;">01 NO POVERTY</div> <div style="background-color: #e67e22; color: white; padding: 5px; text-align: center;">12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</div> <div style="background-color: #27ae60; color: white; padding: 5px; text-align: center;">15 LIFE ON LAND</div> </div>

การมีส่วนร่วมในการลดไฟป่าและรักษาฟื้นฟูพื้นที่สีเขียว

ดร. เจน ชาญณรงค์ กรรมการของ HARN ในฐานะประธานชมรมผู้รับพระราชทานทุนมูลนิธิอานันทมหิดล ใส่ใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับ PM2.5 จึงได้เริ่มศึกษาแนวทางในการลดไฟป่าโดยแก้ปัญหาปากท้องของชาวบ้าน เรียกว่า "บ้านก้อแซนด์บ็อกซ์" หมู่บ้านก้อทรัพยากรน้ำ ดิน ปลูกพืชทดแทน ปศุสัตว์และประมง การท่องเที่ยว การสร้างปัญญาความรู้อ

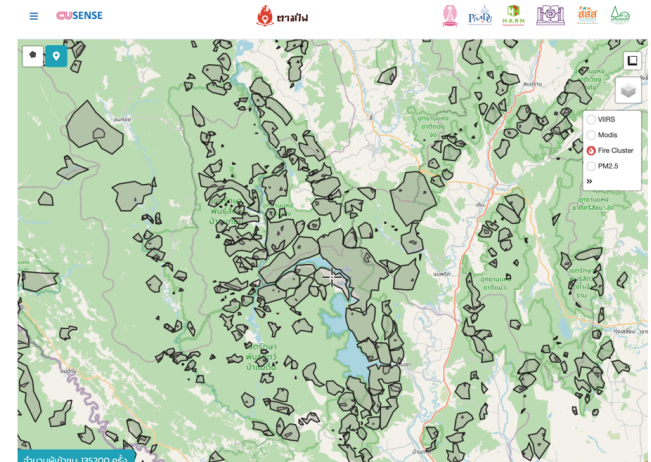
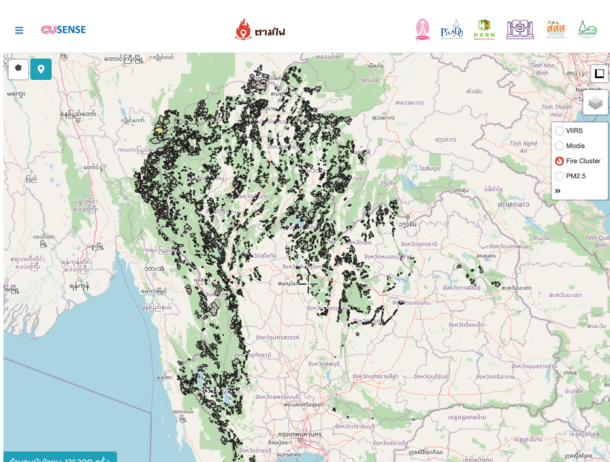
แม้ว่าหลังจากการเผาทำลายเพียงไม่กี่เดือนจะเกิดไฟใหม้ๆ ขึ้นมาทดแทนส่วนที่ถูกไฟทำลายไป แต่สิ่งที่ถูกทำลายและเรามองไม่เห็น ได้แก่ จุลินทรีย์ โดยเฉพาะเชื้อรา ต้นไม้ในวงศ์ยางในป่าเต็งรัง จำเป็นต้องมีเชื้อราสร้างสายใยเข้ามาห่มรากรากลานี้ จะหาน้ำและอาหารมาเลี้ยงต้นไม้ ในขณะที่ต้นไม้สังเคราะห์แสงแล้วนำน้ำตาลลงมาเลี้ยงราก เป็นการอยู่ด้วยกันแบบพึ่งพา (Symbiosis) ซึ่งจะช่วยให้ต้นไม้ในป่าเต็งรังอุดมสมบูรณ์แม้ว่าจะเกิดไฟไหม้ที่ที่แห้งแล้งและขาดแคลนแร่ธาตุในดิน แต่เมื่อเกิดไฟป่าบ่อยครั้งจุลินทรีย์และเชื้อราจะถูกทำลาย ป่าเต็งรังจะแคระแกรนขาดความสมบูรณ์ นอกจากนี้ ไฟยังขีดขวางมิให้ดินอุ้มน้ำไว้ จนทำให้บ้านก้อมีฤดูแล้งที่ยาวนานจนไม่สามารถปลูกพืชอื่นๆ ได้ยกเว้นข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

เพื่อลดไฟป่าในพื้นที่แม่ปิงด้วยการยกคุณภาพชีวิต ในปี 2565 ชมรมฯ สนับสนุนให้ชาวบ้านได้รับสิทธิในการทำกินในพื้นที่อุทยานตามมาตรการ 64 โดยชาวบ้านมีมติที่จะช่วยอุทยานแม่ปิงป้องกันไฟป่า อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เมื่อมีสิทธิในที่ทำกิน กรมน้ำบาดาลยังโครงการจัดหา น้ำบาดาลขนาดใหญ่แก้ปัญหาภัยแล้งอันเนื่องมาจากพระราชดำริขึ้น เพื่อช่วยเหลือราษฎรให้มีแหล่งน้ำต้นทุนในการทำระบบประปาหมู่บ้าน แก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค พร้อมกับใช้งบประมาณจากกองทุนน้ำบาดาลพัฒนาน้ำบาดาลสำหรับการเกษตรขนาดใหญ่ 500 ไร่

ตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นหมู่บ้านหนึ่งที่ประสบปัญหาไฟป่ามากที่สุดในประเทศ ตลอด 24 ปีที่ผ่านมาพื้นที่อุทยานแม่ปิงที่ล้อมรอบบ้านก้อถูกไฟป่าสูงถึงกว่า 22 ครั้ง คิดเป็นพื้นที่เผาไหม้ระหว่าง 110,000-275,000 ไร่ต่อปี โดยนำภาคประชาชนเข้าร่วมงานกับชาวบ้านและราชการในการแก้ปัญหาไฟป่าในพื้นที่ และลดปัญหาปากท้อง ด้วยการบริหารพร้อมกันชุดบ่อน้ำบาดาลอีกกว่า 33 บ่อ ในพื้นที่ตามมาตรการ 64 เพื่อให้มีน้ำเพียงพอต่อการเพาะปลูกอีก 500 ไร่ เป็นการเพิ่มเติมน้ำบาดาลเหล่านี้ จะช่วยให้ชาวบ้านก้อปรับเปลี่ยนวิถีจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวในฤดูฝนเป็นการปลูกพืชผสมผสานได้ตลอดปี มีรายได้และความมั่นคงที่ดีขึ้น และลดการเผาป่าตามวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ในปี 2565 HARN ได้ร่วมสนับสนุนโครงการทำนักสืบไฟป่าชุมชน ร่วมกับสำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรี (สบนร.) ชมรมผู้รับพระราชทานทุนมูลนิธิอานันทมหิดล และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการสร้างแอปพลิเคชัน “ตามไฟ” tamfire.net เพื่อแสดงจุดความร้อนในลักษณะกาลานุกรม (time series) ซึ่งจะแสดงขนาดและทิศทางหน้าไฟ (fire front) ของไฟป่าที่ละวันให้เห็นพฤติกรรมไฟตั้งแต่กำเนิดจนกระทั่งดับลง และเมื่อแสดงจุดความร้อนตามกาลานุกรมเหล่านี้ไปบนแผนที่ที่แสดงสิ่งปกคลุมดินจะทราบถึงแรงจูงใจในการจุดเผาเพื่อหาทางป้องกันในระยะยาวต่อไป

ในปี 2566 ได้จัดพัฒนา “ตามไฟ” ให้มีความสามารถในการระบุตำแหน่งจุดกำเนิดไฟป่าตั้งแต่เริ่มลุกไหม้และติดตามการลุกลามต่อเนื่องจนสามารถระบุขอบเขตกองไฟในแต่ละกองได้ เกิดเป็นแผนที่ไฟป่าของประเทศไทยในปี 2566 ได้เป็นครั้งแรก แผนที่ไฟป่านี้จะมีประโยชน์มากในการอธิบายถึงแรงจูงใจในการเผาป่าในแต่ละพื้นที่ หากเข้าใจบริบทเหล่านี้แล้วย่อมจะหาหนทางในการแก้ไขถึงต้นตอของไฟป่าได้ต่อไป

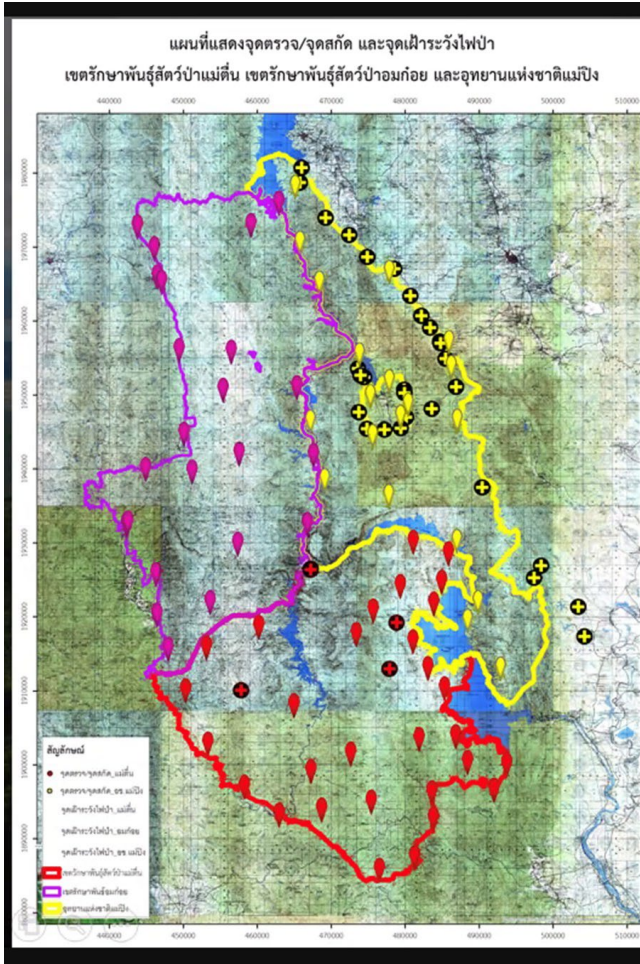


แผนที่ไฟป่า ปี 2567 และภาพขยายแผนที่ไฟป่าในพื้นที่ แม่ปิง อมก้อยแม่ตั้น จุดหลายเหลี่ยมที่บรรจุอยู่ในแต่ละกองคือตำแหน่งจุดกำเนิดไฟป่าของกองนั้นๆ

แอปพลิเคชัน “ตามไฟ” นี้เปิดให้ภาคประชาชนเข้าถึงและใช้วิเคราะห์ไฟป่าในพื้นที่ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2564 ถึง 1 กุมภาพันธ์ 2568 มีผู้เข้าชมตามไฟแล้วจำนวนกว่า 173,538 คน หรือประมาณเดือนละ 6,000 คน

นอกจากนี้ในช่วงปลายปี 2566 ดร.เจน ชาญณรงค์ ยังได้เสนอให้รัฐบาล พล ท่าน เศรษฐา ทวีสิน กำหนดให้พื้นที่ แม่ปิง อมก๋อย แม่ต๋น เป็นพื้นที่พิเศษในการเรียนรู้ลดไฟป่า โดยรัฐบาลได้กำหนดให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาดไทย และฝ่ายความมั่นคง ลงมือ

ทำงานในพื้นที่แบบบูรณาการร่วมกัน ทั้งนี้ฝ่ายความมั่นคงร่วมกับอุทยานแห่งชาติเริ่มลงพื้นที่และปรับทัศนคติของมือเผาป่าที่ละราย พร้อมกับตั้งค่ายอยู่ในหมู่บ้านร่วมกับชาวบ้านตลอดฤดูไฟป่า ถือได้ว่าเป็นพื้นที่แรกของประเทศที่สามกระทรวงร่วมกันทำงานลดไฟป่าอย่างจริงจัง



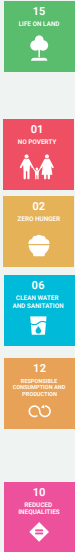
ในด้านภาคประชาสังคมนั้น สภามหาวิทยาลัยภาคเหนือ ร่วมกับสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สภามหาวิทยาลัยลำพูน เริ่มลงพื้นที่สร้างสัมพันธ์กับชาวบ้าน ร่วมกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) และกองทัพภาคที่ 3 (ทภ.3) และนำโครงการต่างๆ เข้าไปพัฒนาพื้นที่ พร้อมกับสนับสนุนให้กลุ่มชาวบ้านที่ไม่ต้องการให้เกิดไฟป่า กล้าที่จะแสดงจุดยืนและความต้องการอากาศสะอาดอย่างชัดเจนต่อผู้นำชุมชนและชาวบ้าน และกดดันมือเผาป่าในหมู่บ้าน ทั้งนี้พบว่ากรมผู้มิตรกับผู้

เผาป่านั้นด้วยฝ่ายปกครองและฝ่ายความมั่นคงร่วมกับฝ่ายอุทยานฯ นั้นได้ผลเป็นอย่างดี กล่าวคือไม่เกิดไฟขึ้นเลยหากทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างแข็งขัน

โดยตั้งแต่ปี 2567 รัฐบาลของนางสาวแพทองธาร ชินวัตร ได้สานต่อความร่วมมือระหว่างกรมอุทยานฯ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายความมั่นคง จากผลการทดลองที่เกิดขึ้นไปใน 14 คลัสเตอร์ไฟป่าซ้ำซากของประเทศไทย หวังว่าจะสามารถลดไฟป่าลงได้ตามเป้าหมายอีกร้อยละ 25

แนวทาง การมีส่วนร่วม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต (Output)	สนับสนุนเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน
-------------------------	----------------	-----------------	--

โครงการ “บ้านก้อแซนด์บ็อกซ์” หมู่บ้านก้อ ตำบลก้อ อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

<p>การแก้ปัญหาไฟป่าในพื้นที่ ลดปัญหาปากท้องด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำ ดิน ปลูกพืชทดแทน ปศุสัตว์และประมง การท่องเที่ยว การสร้างปัญญาความรู้</p>	<p>HARN ร่วมกับภาคประชาสังคม ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาครัฐ ให้คำปรึกษาวางแผนการดำเนินงานทั้งที่หมู่บ้านก้อและทางออนไลน์</p>	<ol style="list-style-type: none"> แก้ปัญหาสภาพแวดล้อม (ไฟป่า และ PM2.5) โดยการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของสังคม โดยการสนับสนุนโครงการทำนบก๊สไฟป่าชุมชน ตั้งแต่ปี 2565 และสร้างแอปพลิเคชัน “ตามไฟ” tamfire.net ตั้งแต่ปี 2566 สร้างรายได้ สร้างอาชีพ มีการบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่อย่างยั่งยืน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างยั่งยืน กระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน ของประชากรในพื้นที่ 900 ครัวเรือน ประมาณ 2,400 คน ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมบนพื้นที่ทั้งหมด 16,000 ไร่ ด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำ ดิน ปลูกพืชทดแทน ปศุสัตว์และประมง การท่องเที่ยว การสร้างปัญญาความรู้ โดยตั้งเป้าหมายการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อครัวเรือนร้อยละ 30 (ข้อมูลปี 2565 รายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 2,083 ต่อเดือน) จากการจัดทำโครงการพัฒนาการเลี้ยงโคเนื้อ ส่งผลให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ 20 คน มีรายได้เพิ่มขึ้นในครัวเรือน 78,000 บาทต่อปี และอยู่ระหว่างการจัดทำกรณีศึกษาโครงการพัฒนาน้ำบาดาล แก้ปัญหาความไม่เสมอภาค เพื่อให้มั่นใจว่าในชุมชนจะมีมาตรฐานการครองชีพและโอกาสที่เทียบเท่าได้กับระดับประเทศ 	
--	---	---	--