

# การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

### ความยั่งยืนในมิติทรัพยากรมนุษย์ (SMART People)

เนื่องจาก HARN เป็นธุรกิจที่ซื้อขายไป นอกจากการคัดสรรสินค้าที่มีคุณภาพแล้ว ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ ระบบงาน / การบริการ ที่มีตอบสนองความต้องการของลูกค้า ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยีหรือปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ HARN ตระหนักดีว่าพนักงาน คือ หัวใจสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน แต่ระหว่างทางสู่เป้าหมายนั้น พนักงานจำเป็นต้องมีความเก่ง มีความดี และมีความสุข ภารกิจสำคัญของ HARN ที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามที่มุ่งหมายด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรผ่านวงจรความยั่งยืนให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ SMART People ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ SMART Pro, SMART Care และ SMART Learning ผ่านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ HARN ที่กำหนดไว้ คือ “มุ่งมั่นสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้แก่ทีมงานที่มีความสามารถรอบรู้บนหลักการของความถูกต้อง เที่ยงธรรม ความคิดบวก และความรับผิดชอบต่ออย่างมืออาชีพ”



โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน
2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
3. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีขีดความสามารถ สนับสนุนวัฒนธรรม และค่านิยมของ HARN สอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์ และทิศทาง การขยายตัวของ HARN
4. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายและแนวทางการบริหารงานของ HARN
5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

### การเคารพสิทธิมนุษยชน

HARN มุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน ตามแผนร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ โดยได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ HARN ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการที่คำนึงถึง ความมั่นคงปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานและผู้รับเหมา สิทธิแรงงาน สภาพการทำงานของผู้ค้า มาตรฐานการเป็นอยู่ของชุมชน/พนักงาน เพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกไตรมาส รายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลที่กำหนด จากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ ในปี 2565 ไม่มีข้อร้องเรียนและไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการ เมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ชาติพันธุ์หรือพื้นเพทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะ
- สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจสอบดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น
- เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการมีอิสระในการให้ความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง การได้รับข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสรี

## การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

HARN มุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ตามแผนร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ ทั้งนี้ ในปี 2565 ไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภคร การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

## ผลการดำเนินงานด้านสังคม

### ด้านการวางแผนกำลังคนและการจ้างงาน

HARN มีนโยบายการจ้างงานที่มุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียมไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความสามารถ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตามที่กำหนดไว้ในจริยธรรมทางธุรกิจให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม กับผู้สมัครที่เป็นพนักงานภายใน และผู้สมัครงานภายนอก ในปี 2565 HARN มีพนักงานทั้งหมด 246 คน โดยมีช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และยังคงรักษาอัตราพนักงานต่อกำลังคนตามแผน คิดเป็นร้อยละ 98.40 และมีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 13.33

ทั้งนี้ HARN มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และเห็นถึงความสำคัญ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อให้คนพิการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปี 2565 HARN ได้แจ้งความประสงค์ดำเนินการตามกฎหมายในการส่งเสริมอาชีพตามมาตรา 35 (จัดให้สัมปทาน) ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวนทั้งหมด 2 คน ซึ่งประกอบไปด้วยโครงการเกษตรผสมผสาน และโครงการต่อยอดร้านขายของชำ คิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 228,490 บาท โดยจัดจ้างผ่านมูลนิธิธรรมาภิบาลทางสังคม

### ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

HARN มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมรวมถึงสร้างความมั่นคงในสายอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม และจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด ตามแนวปฏิบัติดังนี้

- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นเพื่อดูแลและรับผิดชอบพนักงานทุกระดับทุกคนในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอย่างเต็มที่ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่ HARN กำหนด
- เข้าร่วมโครงการสำรวจค่าจ้างและ HR Benchmark 2021/2022 เพื่อทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เป็นที่ดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้าสู่ HARN รวมถึงสนใจและรักษานักวิชาการให้คงอยู่กับ HARN รวมถึงรักษาต้นทุนของ HARN ให้เหมาะสม นอกจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับแล้ว HARN ยังได้จัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมให้แก่พนักงานอีกด้วย ทั้งนี้ รายละเอียดเพิ่มเติมแสดงในส่วนที่ 2 หัวข้อ 7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน หน้า 131

## ด้านพัฒนาบุคลากร

HARN มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และเตรียมความพร้อมรองรับกับการแข่งขันทางธุรกิจ โดยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตขององค์กร โดยการจัดให้มีการอบรมประจำปีทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเดินทางไปอบรม และดูงานในต่างประเทศ เพื่อเสริมทักษะงานตามความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละระดับ นอกจากนี้ HARN ยังได้ให้ความสำคัญกับการติดตามวัดผลในการนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีให้กับทีมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

HARN ได้กำหนดค่านิยม POSITIVE เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิถีการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานเป็นบุคลากรคนมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมภายนอก



HARN จึงมุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่วันที่พนักงานได้เข้ามาทำงานที่ HARN โดยจัดให้มีการฝึกอบรมในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในหลักสูตรพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ด้วยหลักสูตรการสร้างความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการพัฒนางาน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน

โดยในปี 2565 ได้มีการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายรูปแบบดังนี้

### 1) การพัฒนาศักยภาพตนเอง

- **หลักสูตรการสร้างกรอบความคิดเชิงรุกในการทำงานเพื่อความสำเร็จ (Proactive & Growth Mindset for Success)**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 40 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เป็นหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงานในฐานะบุคลากรที่จะทำงานอย่างมืออาชีพ สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และมีแนวคิดในการทำงานเชิงรุก ให้ทำงานได้อย่างมีความสุข

## 2) การขายและบริการ

ถือเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจ การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานขายและบริการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และแรงจูงใจที่ดีในพนักงานขายและบริการ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี มีจิตใจรักงานบริการ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอสินค้าและบริการของ HARN ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาได้อย่างมืออาชีพ สร้างความประทับใจให้กับลูกค้า เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “เราจะเป็นผู้นำการให้บริการโซลูชั่นที่ยั่งยืน” รวมทั้ง การส่งเสริมให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน และเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้า ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์ มาถ่ายทอดเพื่อพัฒนาสินค้าและบริการให้มีความก้าวหน้าต่อไป ดังนี้

### หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับสกรูคอมเพรสเซอร์ของผลิตภัณฑ์ BITZER

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 11 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อเรียนรู้และเข้าใจเทคโนโลยีคอมเพรสเซอร์แบบลูกสูบของผลิตภัณฑ์ BITZER เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำบริการกับลูกค้าได้อย่างเหมาะสม

- **หลักสูตร การเจรจาต่อรองและปิดการขายอย่างมืออาชีพสำหรับพนักงานขายและบริการ**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 47 คน (2 รุ่น) มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อเรียนรู้หลักการ เทคนิค และวิธีการในการเจรจาต่อรองอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการมีกรอบความคิดที่ดี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานขายเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าหรือมุมมองในฐานะลูกค้า มีความเข้าใจถึงปัญหาและความกังวลของลูกค้า เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งกระบวนการได้อย่างเหมาะสม

- **หลักสูตรการสร้าง GS1 Data Matrix และเช็คต่อคำข้อความเอ็นโค้ดสำหรับเครื่อง AX**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 15 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 3 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงการสร้างข้อมูลมาตรฐาน GS1 Data Matrix และการตั้งคำข้อความเอ็นโค้ดสำหรับเครื่อง AX ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถนำไปปรับใช้ในการให้คำปรึกษาและแนะนำผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าได้อย่างถูกต้อง

- **หลักสูตร การตรวจรับและตรวจจ่ายสินค้าให้มีประสิทธิภาพและถูกต้อง**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 15 คน (2 รุ่น) มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในกระบวนการตรวจรับและจ่ายสินค้าให้มีความถูกต้อง ป้องกันปัญหาและความผิดพลาดในการทำงาน ช่วยพัฒนาทักษะความละเอียดรอบคอบ และเสริมสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

- **หลักสูตร ความรู้หลักการงานและระบบปฏิบัติการของเครื่องพิมพ์ดิจิทัล Domino รุ่น M-Series**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 22 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 7.30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อการเรียนรู้และเข้าใจถึงหลักการงานและระบบปฏิบัติการของเครื่องพิมพ์จากผู้ผลิตโดยตรง เพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำการใช้ผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับงานเชื่อมและงานตัดด้วยแก๊สในกระบวนการผลิตชุดคอนเดนซิ่งยูนิต**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 9 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานเชื่อมและงานตัดในการผลิต ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและตรงตามมาตรฐานงานเชื่อมของบริษัท และตระหนักถึงอันตรายและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง

- **หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์วาล์วในระบบดับเพลิง ปรับอากาศ และสุขาภิบาล**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 18 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 18 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านผลิตภัณฑ์วาล์วดับเพลิงจากผู้ขาย และผู้เชี่ยวชาญด้านวาล์วอัจฉริยะ PICV ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถแนะนำการใช้งานผลิตภัณฑ์ได้อย่างถูกต้อง

### 3) การปฏิบัติตามกฎหมาย

HARN ได้มีการทบทวนและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงความปลอดภัยในการทำงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

- **หลักสูตรการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 16 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 7.30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรเพื่อดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งที่เกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม หลักสูตรนี้จึงจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้

- **หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าสำหรับลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า และการช่วยเหลือผู้ประสบอันตรายจากไฟฟ้า**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 49 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับไฟฟ้าจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า และการทำงานอย่างปลอดภัยตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทคำนึงมาเป็นอันดับแรก

### 4) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ

- **หลักสูตรการคิดเชิงวิเคราะห์และคิดเชิงระบบเพื่อการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจข้ามสายงาน (Cross Functional Problem Solving & Decision making)**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 38 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของผู้บริหาร 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อเสริมสร้างทักษะให้ผู้บริหารได้มองเห็นภาพรวมของปัญหาทั้งหมด มีเครื่องมือในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์แนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การตัดสินใจจึงถือเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญของการคิด

### 5) โครงการพัฒนากิจกรรมการสอนภายในองค์กร (Train the Trainer)

- **หลักสูตรการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 11 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อส่งเสริมเรียนรู้ตนเองผ่านโลกของการสื่อสาร ได้เรียนรู้และประเมินการสื่อสารของตนเองเพื่อช่วยพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เสริมสร้างมิตรภาพที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และบรรลุผลงานตามที่ได้กำหนดไว้

- **หลักสูตร เทคนิคการใช้ Excel เพื่อจัดการข้อมูลอย่างมืออาชีพ**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 24 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงพื้นฐานที่ถูกต้องของฐานข้อมูล เน้นสอนการใช้สูตร ฟังก์ชัน รวมทั้งเทคนิคต่างๆ เพื่อการจัดการข้อมูลที่มีปริมาณมากได้อย่างรวดเร็ว พร้อมสอดแทรกตัวอย่างการนำไปปฏิบัติใช้ในการทำงาน

- **หลักสูตรความรู้ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ INCOTERMS 2020**

ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 15 คน มีจำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความหมายและความสำคัญ รวมทั้งจุดสำคัญและข้อควรระวังของเงื่อนไขข้อตกลงทางการค้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้แล้ว HARN ยังได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ภายในองค์กร ในชื่อโครงการ "HARN Academy" ซึ่งพนักงานสามารถเข้าเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และรองรับอุปกรณ์สื่อสารรูปแบบต่างๆ โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญของ HARN การเงินส่วนบุคคล รวมทั้งจัดให้มีการทบทวนและทดสอบความเข้าใจในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้มีความเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ตลอดจนการตระหนักถึงความสำคัญและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการการป้องกันและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

### สรุปการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ประจำปี 2565

สรุปการพัฒนาบุคลากร	หน่วย	2565	2564	2563
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	246	238	244
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	ชั่วโมง	3,114	2,153	871
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงาน	ชั่วโมง	12.66	9.05	3.57
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมภายในประเทศ	บาท	246,959	125,752	346,650
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่างประเทศ	บาท	-	-	-
คะแนนความผูกพันพนักงาน	% ความผูกพัน	80.54%	81.49%	76.70%

ประเภทหลักสูตร	คำอธิบาย	หน่วย	2565	2564	2563
หลักสูตรพื้นฐาน	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจ นโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ความรู้ที่พนักงานทุกคนจำเป็นต้องทราบ และได้รับการทบทวนตามระยะเวลา	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	100%	100%	95%
		ชั่วโมง อบรมเฉลี่ย	20.97	13.81	2.71
หลักสูตรเตรียมความพร้อม ขีดความสามารถหลัก	ความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ตามเป้าหมายสร้างความเข้าใจและตระหนักในผลดีและผลเสียของงานที่ได้รับมอบหมาย	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	92%	93%	100%
		ชั่วโมง อบรมเฉลี่ย	13.86	6.56	4.70
HARN กำหนดนโยบาย ที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ ได้อย่างปลอดภัย ให้ความ สำคัญในเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกคน รวมถึงผู้รับเหมา ที่ปฏิบัติงานหลักสูตรเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ทำให้ เข้าใจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตนเองหรืองาน แก้ไขหรือปรับตัวให้เข้ากับสภาวะที่เปลี่ยน แปลงไป	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	72%	45%	48%
		ชั่วโมง อบรมเฉลี่ย	7.32	3.82	3.36
หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหาร	การบริหารจัดการ การเรียนรู้ การพัฒนา นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มศักยภาพ การแข่งขัน	% พนักงานที่ ได้รับการอบรม	10%	2%	0%
		ชั่วโมง อบรมเฉลี่ย	0.62	0.44	0.00

## ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

HARN กำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างปลอดภัย ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน รวมถึงผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงาน จึงมุ่งมั่นดำเนินการให้มีมาตรฐานตาม พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 โดยได้จัดตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อกำกับดูแลและรายงานผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม โดยในปี 2565 ได้ติดตามแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงทบทวน “คู่มือความปลอดภัย” ระเบียบการปฏิบัติงาน วิธีปฏิบัติงาน ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

ทั้งนี้ ในปี 2565 สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ที่ผ่านมา HARN ยังคงจัดให้มีการแจ้งเตือนและรายงานสถานการณ์การติดเชื้ออย่างใกล้ชิด กรณีมีพนักงานติดเชื้อโรคโควิด 19 จะจัดทำประกาศเป็นขั้นตอนดำเนินการ และการรายงานผลถึงผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ลดความหนาแน่นในพื้นที่ทำงานหรือความเสี่ยงจากการเดินทางด้วยรถสาธารณะ โดยให้พนักงานสลับกันทำงานที่บ้าน ซึ่งพนักงานยังสามารถทำงานตามระบบได้ปกติ เนื่องจากใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน เช่น การทำงานที่บ้านผ่านระบบ VPN ประชุมออนไลน์ และการรายงานสุขภาพผ่านระบบ Google form ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลสุขภาพและรายงานผู้บริหารได้อย่างสม่ำเสมอ โดยในปี 2565 มีผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงาน ดังนี้

- สถิติการเกิดอุบัติเหตุ/อัตราการหยุดงาน/อัตราการเจ็บป่วย ที่เกิดจากการทำงาน ปี 2565

ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุ	จำนวนครั้งที่ประสบอันตราย (เป้าหมายเป็นศูนย์)						SOB
	เสียชีวิต	ทุพพลภาพ	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานแต่ไม่เกิน 3 วัน	ไม่หยุดงาน	ทรัพย์สินเสียหาย	
วัตถุหรือสิ่งของพังทลาย/หล่นทับ	0	0	0	0	0	0	0
สัมผัสวัสดุสารเคมี	0	0	0	0	0	0	0
อุบัติเหตุจากยานพาหนะ	0	0	0	0	0	7	7

- การจัดอบรมและฝึกซ้อมพื้นฐานการดับเพลิงเบื้องต้น

HARN จัดให้มีการอบรมหนีไฟ และฝึกซ้อมหนีไฟ ตลอดจนมีการวางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพในวันพุธที่ 29 มิถุนายน 2565 โดยได้รับผลการประเมินการดำเนินการอบรมและฝึกซ้อมหนีไฟอยู่ในเกณฑ์ดี จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- การตรวจสุขภาพประจำปี

เพื่อส่งเสริมการรักษาและป้องกันให้สุขภาพกายของพนักงานให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง HARN จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี 2565 รวมทั้งการตรวจตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน โดยได้คัดเลือกสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานเข้ามาตรวจสุขภาพให้กับพนักงาน เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 มีพนักงานที่เข้าเกณฑ์รับการตรวจสุขภาพจำนวนทั้งหมด 238 คน ได้เข้ารับการตรวจจริง 235 คน คิดเป็นร้อยละ 98.73

## การบริหารแรงงานสัมพันธ์

HARN มีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่ม รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นผ่านทาง LINE Official Account ในเรื่องที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนใดๆ กับพนักงาน หรือองค์กร

HARN ได้จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานเพื่อร่วมเสนอความคิดเห็นต่างๆ เพื่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อพนักงานและองค์กร

ในปี 2565 HARN ยังคงมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีภายใน HARN ซึ่งช่วยสร้างสุขภาพกายและใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้

- สืบสานประเพณีสงกรานต์

กิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานของ HARN



- **ท่องเที่ยวประจำปี**

กิจกรรมการท่องเที่ยว เพื่อการผ่อนคลายจากการทำงานอย่างเต็มที่มาตลอดปี ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความรักความผูกพันของพนักงานในองค์กร และเติมแรงบันดาลใจใหม่ๆ ให้พร้อมสู้กับการทำงาน

- **การแข่งขันกีฬาประจำปี (HARN GAMES)**

กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงออกทักษะทางด้านกีฬา เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน และสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ฝึกการยอมรับและเคารพกติกา ผลการแพ้ชนะในการแข่งขันกีฬา จึงไม่ใช่สิ่งสำคัญเท่ากับการออกกำลังกาย และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

- **งานเลี้ยงสังสรรค์ขึ้นใหม่**

## การสื่อสารกับพนักงาน

HARN ให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับทราบนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเข้าใจในเป้าหมายทิศทางเดียวกัน โดย HARN ได้จัดช่องทางสื่อสารกับพนักงานตามความสำคัญของเรื่องที่จะสื่อสาร ดังนี้

- **การประชุมใหญ่พนักงานประจำปี**

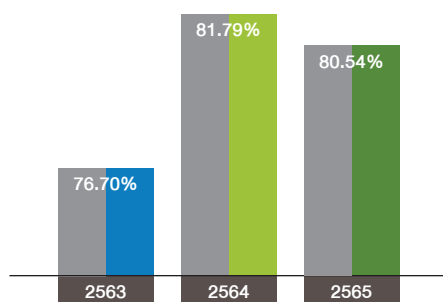
เมื่อวันศุกร์ที่ 11 มีนาคม 2565 เพื่อเป็นโอกาสให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร ได้สื่อสารและเน้นย้ำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ตรงกัน และการจัดพิธีมอบรางวัลพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการเป็นกำลังสำคัญในการนำพาความสำเร็จองค์กร

- **การประเมินผล ความผูกพัน ความสุข และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน**

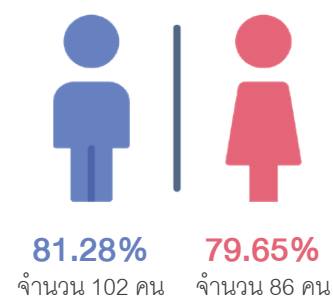
HARN เชื่อว่าการสร้างความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน และการดูแลชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพดี มีความสุข เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ในปี 2565 มีพนักงานเข้าร่วมประเมินผล จำนวน 188 คน จากพนักงาน ทั้งหมด 245 คน คิดเป็นร้อยละ 76.73 มีผลความพึงพอใจของพนักงาน เท่ากับร้อยละ 80.54 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายตั้งไว้ที่ร้อยละ 85 ทั้งนี้ HARN ได้ทำการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่างๆ และมอบหมายให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปทำแผนปรับปรุงต่อไป

### ภาพรวมผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน

#### สถิติความผูกพันของพนักงาน ปี 2563-2565



#### สัดส่วนความผูกพันแบ่งตามเพศ ปี 2565



- **การสื่อสารผ่าน LINE Official Account**

เป็นช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมต่อกับพนักงานได้อย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากการสื่อสารผ่านอีเมล ระบบเครือข่ายภายในองค์กร (Intranet) และเว็บไซต์ของ HARN ทั้งยังเป็นช่องทางที่พนักงานสามารถที่จะสื่อสารให้ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้บริษัท ได้ทราบถึงปัญหาและนำไปพัฒนาระบบการทำงาน หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีส่วนร่วม และมีความสุขในการทำงาน



## การบริหารและพัฒนาศูนย์บริการบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อให้ข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ในปี 2565 HARN ได้นำระบบเงินเดือน E-Business Plus มาใช้งานระบบเงินเดือน การแจ้งลา การขอทำงานล่วงเวลา การเบิกค่ารักษาพยาบาล การฝึกอบรม การดูข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถทำรายการร้องขอได้ทันที ทุกเวลา ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดภาระการตรวจสอบและจัดเก็บเอกสารของงานทรัพยากรบุคคล รวมถึงการพัฒนาระบบงานประเมินผลผ่านระบบแทนกระดาษ รวมถึงการลงทะเบียนเข้าอบรม/ประชุม การวัดผลการอบรม การทดสอบความรู้ สามารถดำเนินการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

## ความยั่งยืนในมิติดูชุมชนและสังคม

ตลอดเวลาของการดำเนินธุรกิจ HARN ยึดมั่นแนวทางการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม ด้วยแนวทางการบริหารงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม สร้างความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมการพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น อันเป็นการเสริมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพในระยะยาว ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่ธุรกิจทุกขั้นตอน (Business Chain) ดูแลผลกระทบจากการกระทำของ HARN ที่มีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ผลกระทบต่อกิจการอื่นจากการระดมการจัดหาและจัดซื้อของ HARN เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบเชิงลบ ตลอดจนเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สินและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

## การบริหารและพัฒนาชุมชนหรือสังคม

ดร.เจน ชาญณรงค์ กรรมการของ HARN ในฐานะประธานชมรมผู้รับพระราชทานทุนมูลนิธิอานันทมหิดล ใส่ใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับ PM2.5 จึงได้เริ่มศึกษาแนวทางในการลดไฟฟ้าโดยแก้ปัญหาปากท้องของชาวบ้าน เรียกว่า "บ้านก้อแซนด์บ็อกซ์" หมู่บ้านก้อ ตำบลก้อ อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นหมู่บ้านหนึ่งที่ประสบปัญหาไฟฟ้ามากที่สุดในประเทศ ตลอด 22 ปีที่ผ่านมาพื้นที่อุทยานแม่ปิงที่ล้อมรอบบ้านก้อถูกไฟฟ้าสูงสุดถึงกว่า 20 ครั้ง คิดเป็นพื้นที่เผาไหม้ระหว่าง 110,000 -275,000 ไร่ต่อปี โดยนำภาคประชาชนเข้าร่วมงานกับชาวบ้านและราชการในการแก้ปัญหาไฟฟ้าในพื้นที่ และลดปัญหาปากท้อง ด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำ ดิน ปศุสัตว์ทดแทน ปศุสัตว์และประมง การท่องเที่ยว การสร้างปัญญาความรู้

แม้ว่าหลังจากการเผาทำลายเพียงไม่กี่เดือนจะเกิดพืชใหม่ๆ ขึ้นมาทดแทนส่วนที่ถูกไฟทำลายไป แต่สิ่งที่ถูกทำลายและเรามองไม่เห็น ได้แก่ จุลินทรีย์ โดยเฉพาะเชื้อรา ต้นไม้ในวงศ์ยางในป่าเต็งรัง จำเป็นต้องมีเชื้อราสร้างสายใยเข้ามาหุ้มรากราเหล่านี้ จะหาน้ำและอาหาร มาเลี้ยงต้นไม้ ในขณะที่ต้นไม้สังเคราะห์แสงแล้วนำน้ำตาลลงมาเลี้ยงรา เป็นการอยู่ด้วยกันแบบพึ่งพา (Symbiosis) ซึ่งจะช่วยให้ต้นไม้ในป่าเต็งรังอุดมสมบูรณ์ แม้ว่าจะเกิดในพื้นที่ที่แห้งแล้งและขาดแคลนแร่ธาตุในดิน แต่เมื่อเกิดไฟฟ้าบ่อยครั้งจุลินทรีย์และเชื้อราจะถูกทำลาย ป่าเต็งรังจะแคระแกรนขาดความสมบูรณ์ นอกจากนี้ ไฟยังขัดขวางมิให้ดินอุ้มน้ำไว้ จนทำให้บ้านก้อมีฤดูแล้งที่ยาวนานจนไม่สามารถปลูกพืชอื่นๆ ได้ยกเว้นข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

เพื่อลดไฟฟ้าในพื้นที่แม่ปิงด้วยการยกคุณภาพชีวิต ในปี 2565 ชมรมฯ สนับสนุนให้ชาวบ้านได้รับสิทธิในการทำกินในพื้นที่อุทยานตามมาตรา 64 โดยชาวบ้านมีมติที่จะช่วยอุทยานแม่ปิงป้องกันไฟฟ้า อนุรักษ์ พื้ฟู และเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เมื่อมีสิทธิในการทำกิน กรมน้ำบาดาลยังโครงการจัดหาน้ำบาดาลขนาดใหญ่แก้ปัญหาภัยแล้งอันเนื่องมาจากพระราชดำริขึ้น เพื่อช่วยเหลือราษฎรให้มีแหล่งน้ำต้นทุนในการทำระบบประปาหมู่บ้าน แก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค พร้อมกับใช้งบประมาณจากกองทุนน้ำบาดาลพัฒนาน้ำบาดาลสำหรับการเกษตรขนาดใหญ่ 500 ไร่ พร้อมกับขุดบ่อน้ำบาดาลอีกกว่า 33 บ่อ ในพื้นที่ตามมาตรา 64 เพื่อให้มีน้ำเพียงพอต่อการเพาะปลูกอีก 500 ไร่ เป็นการเพิ่มเติมน้ำบาดาลเหล่านี้ จะช่วยให้ชาวบ้านก้อปรับเปลี่ยนวิถีจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวในฤดูฝนเป็นการปลูกพืชผสมผสานได้ตลอดปี มีรายได้และความมั่นคงที่ดีขึ้น และลดการเผาป่าตามวัตถุประสงค์

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

แอปพลิเคชัน “ตามไฟ” นี้เปิดให้ภาคประชาชนเข้าถึงและใช้วิเคราะห์ไฟป่าในพื้นที่ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย จากวันที่ 13 พฤศจิกายน 2564 ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2566 มีผู้เข้าชมตามไฟแล้วจำนวน 93,172 คน

ระหว่างวันที่ 29 มิถุนายน - 31 ธันวาคม 2565 คณะทำงานวิชาการเฉพาะกิจเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการไฟป่าและการเผาในที่โล่งเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการชาวไทยและต่างชาติ รวมทั้งผู้แทนจากสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หรือ GISTDA จัดตั้งโดยสำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรี (สบนร.) โดยความเห็นชอบของนายกรัฐมนตรี ทดลองใช้แอปพลิเคชัน “ตามไฟ” วิเคราะห์การเกิดไฟป่า โดยนำข้อมูลจุดความร้อนมาจัดเรียงเป็นอนุกรมเวลารายวัน (time series) โดยเชื่อมโยงกับแผนที่ เพื่อวิเคราะห์ทิศทางเคลื่อนที่และเวลาของไฟแต่ละกองในพื้นที่ที่มีข้อมูลสิ่งปกคลุมดินบ่งชี้ว่าเป็นพื้นที่ป่า ส่งผลให้คณะทำงานฯ สามารถระบุตำแหน่งและขอบเขตไฟในกลุ่มป่าอนุรักษ์ซึ่งเกิดไฟป่าซ้ำซากขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ 4 ลำดับแรก ได้แก่

- (1) พื้นที่แม่ปิง-อมก๋อย-แม่ตื่น จำนวน 581,872 ไร่
- (2) ลุ่มน้ำปาย-ลุ่มแม่น้ำปายฝั่งซ้าย-น้ำตกแม่สุรินทร์ จำนวน 311,883 ไร่
- (3) สาละวิน-แม่สะเรียง จำนวน 558,486 ไร่ และ
- (4) เขื่อนศรีนครินทร์ จำนวน 166,689 ไร่

ข้อมูลชุดนี้ ยังช่วยให้คณะทำงานฯ สามารถตรวจสอบจุดกำเนิดและการเคลื่อนของแนวไฟ นำไปสู่ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของเหตุไฟป่าแต่ละแห่ง ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของมนุษย์ที่แตกต่างกันไปตามบริบทเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละชุมชน

ทั้งนี้ สำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรีได้นำความกราบเรียนนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรีมีข้อสั่งการไปยังสำนักปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้วในวันที่ 12 เมษายน 2565 เพื่อให้นำส่งรายงานนี้ไปยังกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินมาตรการเกี่ยวกับการเผาในที่โล่ง ตลอดจนเพื่อจัดทำข้อมูลในลักษณะ Big Data เพื่อใช้ร่วมกันต่อไป