

CGG | CHAROEN POKPHAND GROUP

voices

Corporate Governance

CG Network

เครือข่ายวิทยุโทรทัศน์ที่เข้าร่วมแสดงวิสัยทัศน์ในงาน
Sustainability Forum 2023

Global News

American Express ชู Healthy Minds
สร้าง Happy Employees ส่งมอบบริการ
ที่ยอดเยี่ยมให้กับลูกค้า

Cover Story

Voice of Employee: กลยุทธ์เพื่อสร้างสุข
ทั้งกายและใจให้พนักงานเครือซีพี



Good Mental Health
Increase Productivity, Improve Performance

— จดหมายจาก บ.ก. —

สวัสดีค่ะ เพื่อน ๆ ชาวซีพี

ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเอเปค 2565 หรือ APEC 2022 Thailand ภายใต้แนวคิดหลักคือ "เปิดกว้าง สร้างสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน สู่สมดุล" โดยมีโมเดล เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy Model) หรือ BCG เป็นหัวใจหลักในการประชุม

เครือข่ายซีพีของเราที่มีส่วนใน APEC 2022 Thailand โดยผนึกกำลังกับบริษัทในเครือฯ ร่วมสนับสนุนภาครัฐและภาคเอกชนในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุม และ APEC CEO Summit 2022 ด้วยการเป็นพันธมิตรด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ รวมทั้งนำเสนอการดำเนินธุรกิจภายใต้โมเดล BCG

การประชุม APEC 2022 Thailand มีความหมายในห้วงเวลาที่ประเทศไทยและโลกกำลังประสบกับความไม่แน่นอนหลายด้าน โดยเฉพาะการฟื้นฟูสถานการณ์โควิด-19 ในช่วงเกือบ 3 ปีที่ผ่านมา ซึ่งสร้างผลกระทบไปทั่วโลก และขณะเดียวกันก็เป็นจุดเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิตของทุกคน

แม้งาน APEC 2022 Thailand ผ่านพ้นไปด้วยความเรียบร้อย แต่พวกเราชาวซีพีก็ต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ภาวะเร่งรีบและการแข่งขันที่ทำให้เกิดภาวะความเครียด ความกดดันและส่งผลกระทบต่อจิตใจของคนทำงานมากขึ้น

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านสุขภาพจิตใจและสุขภาพกาย เพื่อให้เกิดความสมดุล และเป็นภูมิคุ้มกันทางใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ CG Voices ฉบับนี้ เราได้รับเกียรติจากคุณพิมพ์ลรัตน์ ธีพัฒน์นาวิจิตรกุล ประธานผู้บริหาร ทรัพยากรบุคคล เครือเจริญโภคภัณฑ์ มาร่วมแบ่งปันนโยบายและแนวทางการดูแลสุขภาพกายและใจของเครือเจริญโภคภัณฑ์

สุดท้ายนี้ขออวยพรปีใหม่ 2566 ให้พวกเราชาวเครือซีพีมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และมีความสุขกันมาก ๆ นะคะ

พบกับปีหน้าค่ะ



รงค์รุจา สายเชื้อ
บรรณาธิการ

Voice of Employee: กลยุทธ์เพื่อสร้างสุขทั้งกายและใจให้พนักงานเครือข่าย

“นายจ้าง” มีหน้าที่ดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงานทุกคน แต่ส่วนใหญ่มักมุ่งไปที่ความปลอดภัยทางกายภาพ จนอาจละเลยหรือไม่ใส่ใจการดูแลสุขภาพจิตใจเท่าที่ควร นอกจากนี้ผลจากวิกฤติโควิด-19 และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้พนักงานเกิดภาวะความเครียด วิตกกังวล และส่งผลต่อสุขภาพจิตใจ จนนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ประเด็นด้าน Mental Health จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต่าง ๆ ตระหนักว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

แม้ว่าองค์กรส่วนใหญ่จะมีนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่อาจไม่เพียงพอในการป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติสุขภาพจิตใจของพนักงาน นายจ้างจึงต้องหาแนวทางใหม่ และกำหนดนโยบายด้านสุขภาพจิตใจ เพื่อรับมือกับความท้าทายที่พนักงานกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

คุณพิมพ์ลรัตน์ ธีพัฒน์วิจิตรกุล ประธานผู้บริหารทรัพยากรบุคคล เครือเจริญโภคภัณฑ์ เคยกล่าวกับ วารสาร "CG Voices Issue 5" ถึงความท้าทายของ HR ในยุควิกฤติโควิด-19 และอนาคตต่อนี้ที่ทำให้ HR ต้องเป็นมากกว่า HR กับภารกิจที่ต้องเป็นทั้ง Business Partner กับองค์กร และ stylist ส่วนตัวให้พนักงานในการเชื่อมให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างครบเครื่อง เพื่อสร้างและสนับสนุนอนาคตของการทำงานในโลกที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยย้ำว่า “ถ้าเราเห็นช้า เราไม่ทันเกม สุดท้ายจะทำให้พนักงานเสียประโยชน์ บริษัทเสียประโยชน์ HR ยุคนี้เป็นแบบครูแนะแนว แต่ยุคหลังโควิด-19 จะเป็นเรื่องของความเข้าใจใจ เหมือน stylist ส่วนตัว”

จากบทบาท HR ที่ต้องมีความเข้าใจใจความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเสมือนเป็น stylist ส่วนตัวมากขึ้น จึงสอดคล้องกับแนวทางการดูแลทุกข์สุขของพนักงาน ที่ต้องดูแลสุขภาพกายควบคู่กับสุขภาพจิตใจไปพร้อมกัน โดยมุ่งไปที่การป้องกันมากกว่าการรักษาที่ปลายเหตุ

คุณพิมพ์ลรัตน์กล่าวว่า งานวิจัยระบุว่าสุขภาพจิต (Mental Health) มีผลต่อสุขภาพกาย แม้จะยังไม่แสดงผลออกมาทางกายอย่างชัดเจน แต่มีผลต่อการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นเครือข่าย จึงไม่ได้เพียงแต่รักษา แต่มุ่งป้องกันก่อนที่ปัญหาจะเกิด ด้วยกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการดูแล 1. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (well-being) 2. ความสมดุลในการทำงาน (work life balance) 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (career path) ซึ่งแต่ละด้านสำคัญหมด เพราะทุกด้านมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน HR จึงต้องดูแลทุกด้านและทำอย่างรวดเร็ว โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับฟังเสียงของพนักงาน (voice of employee) อยู่เสมอ



คุณพิมพ์ลรัตน์ ธีพัฒน์วิจิตรกุล
ประธานผู้บริหารทรัพยากรบุคคล เครือเจริญโภคภัณฑ์

“สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตใจ โดยทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน การมีสุขภาพจิตใจที่ดีมีผลต่อสุขภาพกายอย่างแน่นอน แต่ก่อนที่จะสะท้อนไปที่สุขภาพกายจนส่งผลกระทบต่อผลงานของพนักงานและเกิดเป็นปัญหาด้านสุขภาพจิตที่ต้องเข้าสู่กระบวนการรักษา ปัจจัยสำคัญจึงขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นการป้องกัน โดยไม่ละเลยด้านการรักษาการปล่อยใจไปถึงจุดนั้นเท่ากับบริษัทล้มเหลว เพราะฉะนั้นแต่ละฝ่ายไม่ควรปล่อยให้พนักงานต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพจิตใจ HR ที่ดีต้องตรวจจับได้ เพราะหากไม่รับแก้ไข ปัญหาอาจลุกลาม และจะกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่ยากจะแก้ไขในที่สุด”

“เราไม่ต้องการให้มีพนักงาน กลุ่มที่นิ่งเฉย หรือกลุ่ม quiet เพราะเป็นกลุ่มที่เข้าชั้นวิกฤติและอันตรายกว่าพนักงานที่ลาออก การมีพนักงานที่หมดไฟและทำงานแบบเช้าชามเย็นชามเต็มไปหมด ยิ่งทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย ฉะนั้นความท้าทายคือทำอะไรให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมตลอดเวลา นี่เป็นสิ่งสำคัญมาก” โดยต้องพิจารณาและจำแนกให้ได้ว่าปัญหาเหล่านั้นเกิดจากปัญหาสุขภาพใจหรือไม่ อย่างไร ซึ่ง HR จำเป็นต้องทำความเข้าใจ personal life และสร้างทางเลือกที่ดีที่สุดให้กับพนักงาน

นอกจากนี้องค์กรต้องมี well-being การสร้างความสุขในการทำงาน เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญในการช่วยด้านจิตใจ เป็นแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา mental health ขึ้น ซึ่งเครือข่ายมีมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการดูแลด้าน well-being อย่างมาก ดังนั้น well-being ต้องมาจากความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน HR จะคิดเองไม่ได้เสียงของพนักงาน ‘voice of employee’ จึงสำคัญมากเพราะเป็นลักษณะ Bottom up โดย HR ควรทำหน้าที่เป็นเพียง stylist ที่ออกแบบหรือดีไซน์ทางออกให้ตรงใจกับความต้องการและต้องรู้จักว่าพนักงานมีลักษณะอย่างไร มีความชอบอะไร

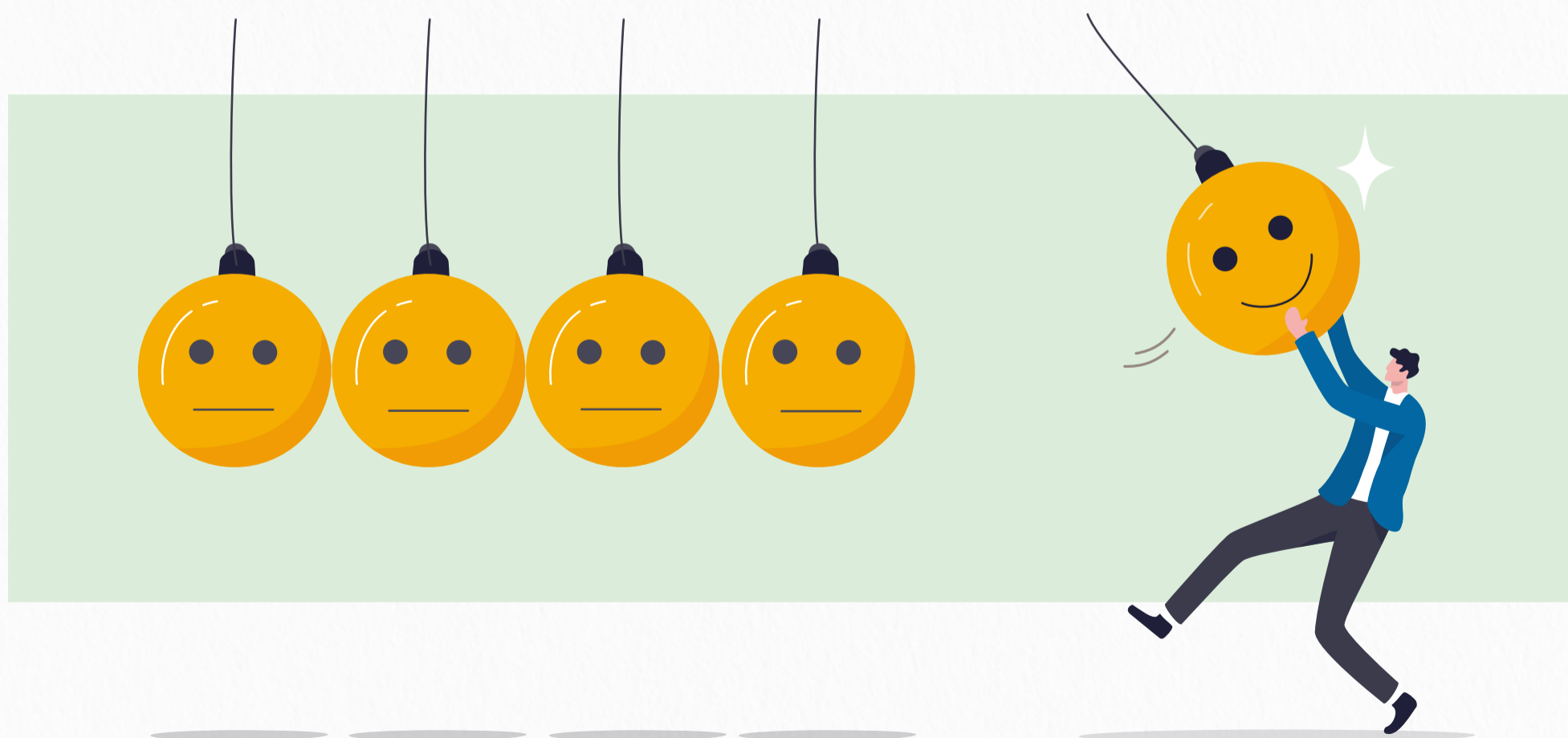
คุณพิมลรัตน์ ยกตัวอย่าง ‘voice of employee’ เพื่อสร้าง well-being ว่า ทาง ‘ซีพีเอฟ’ ตั้งชมรมขึ้น 17 ชมรม มีสมาชิกกว่า 6,000 คน โดยบริษัทไม่มีส่วนในการตัดสินใจ มีหน้าที่เพียงให้การสนับสนุนให้เกิดชมรมอย่างที่พวกเขาต้องการ เช่น ชมรมหมากล้อม ที่พบว่านอกจากจะเป็นเกมที่สนุกแล้ว สมาชิกบางคนยังมองเป็นเกมที่ช่วยฝึกการตัดสินใจและการสร้างสมดุลในชีวิต ทั้งในเรื่องงาน สุขภาพ ครอบครัว การเงิน โดยต้องไม่ให้ความสำคัญด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป หรือชมรม LGBTQI+ ที่เสนอขอความช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการ หรือชมรมครอบครัวอบอุ่น ที่เสนอแนวคิดห้องให้นมบุตร

“voice of employee เป็นการเปิดใจรับฟังทุกความเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะช่วยให้หากทางอยู่ร่วมกันอย่างเข้าอกเข้าใจ เคารพความคิดของกันและกัน ทำให้พนักงานมีความสุขและเกิด employee engagement”

นอกจากนี้ ด้วยเครือข่ายมีพนักงานหลายเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรมมาอยู่ร่วมกันจำนวนมาก เครือฯ จึงจัดให้มีฮอตไลน์ปรึกษา ด้านสุขภาพจิตใจกว่า 4 ภาษา เพื่อให้พนักงานสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกที่สุด และฟังความต้องการของพนักงานอย่างเข้าใจ ซึ่งเป็นการดูแลด้าน mental health อย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการหาแนวทางเพื่อสร้างให้เกิด work life balance ที่เหมาะสม โดยการรับฟังซึ่งกันและกัน ร่วมกันคิด และร่วมกันทำ

ขณะที่ career path ก็สำคัญมากเช่นกัน เพราะช่วยลด disengage จากการทำงานแล้วเกิดความเครียด หมดไฟ HR จึงต้องสร้างสายงานให้ตบใจกัน เริ่มจากการวัดผลในระดับมิติเครือข่าย ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรได้เติบโต เครือฯ ยังสนับสนุนให้มีการโยกย้ายข้ามบริษัทในเครืออีกด้วย เพราะ talent ของพนักงานที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการมาก และบริษัทไม่ยอมสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ การโยกย้ายไปยังบริษัทในเครือช่วยรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่และเปิดโอกาสให้มีทางเลือกในสายอาชีพมากขึ้นในประเทศที่พวกเขาต้องการ

นี่คือกลยุทธ์สร้างสุขให้พนักงานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพราะ ‘คน’ คือทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร



American Express ชู Healthy Minds สร้าง Happy Employees ส่งมอบบริการยอดเยี่ยมให้ลูกค้า

ช่วงสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ทำให้รูปแบบการทำงานของหลายคนเปลี่ยนไป และเกิดการปรับตัวอย่างรวดเร็ว รวมถึงปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความเร่งรีบในการใช้ชีวิต หรือปัญหาที่พนักงานเจอทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน ล้วนทำให้เกิดภาวะความเครียด ความวิตกกังวลและซึมเศร้า ซึ่งหากสะสมมากขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

ปัญหาสุขภาพใจของพนักงานแม้เพียงคนเดียว อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของทีมหรือฝ่ายได้ในที่สุด และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของทั้งพนักงานและของบริษัท ดังนั้นการดูแล 'Mental Health หรือ สุขภาพใจ' ของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะการดูแลสุขภาพใจที่ดีทำให้มีความสุข จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทำงานและมีผลทางบวกต่อการดำเนินธุรกิจโดยรวม

American Express หรือ AMEX ไม่เพียงรู้จักกันดีในฐานะผู้ให้บริการบัตรเครดิตชั้นนำระดับโลก แต่ยังมีชื่อเสียงในฐานะนายจ้างที่จัดให้มีโปรแกรมและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำงานและส่งเสริมสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดีและมีประสิทธิภาพให้กับพนักงาน 50,000 คนทั่วโลกอย่างเท่าเทียม จนทำให้ได้รับรางวัล Health Best Employer Awards 2022 จาก Business Group on Health ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เชี่ยวชาญทาง HR องค์กรขนาดใหญ่และหน่วยงานกำกับดูแลด้านสุขภาพและผลประโยชน์พนักงาน

แม้บริษัทจะมี Employee Assistance Program (EAP) เพื่อรองรับการดูแลสุขภาพกายและใจพนักงานต่อเนื่องมาหลายทศวรรษ แต่เมื่อ AMEX ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ พบว่าพนักงานจำนวนมากที่มีภาวะความเครียด และส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพอื่น ๆ ตามมา โดยพนักงานต้องการให้บริษัทช่วยเหลือด้านสุขภาพใจมากขึ้น

ดร. Wayne Burton ที่มารับตำแหน่ง Global Corporate Medical Director เมื่อปี 2552 เห็นถึงความสำคัญดังกล่าวและกล่าวด้วยความมุ่งมั่นว่า “การส่งมอบบริการที่เหนือความคาดหมายแก่ลูกค้า เราต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหนือความคาดหมายเช่นเดียวกัน ดังนั้นเราจำเป็นต้องดูแลสุขภาพใจและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรเช่นเดียวกับการดูแลสุขภาพกาย”

ดร. Burton ยังมองว่าพนักงานที่มีปัญหาต้องสามารถเข้าถึง EAP ได้เร็วที่สุด เพราะ “ปัญหาเพียงเล็กน้อย หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจกลายเป็นปัญหาใหญ่ตามมาได้” และปัญหาของพนักงานหนึ่งคน อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะสร้างผลกระทบโดยรวมให้การดำเนินงานของบริษัทอีกด้วย ดร. Burton จึงได้ปรับปรุง EAP โดยเน้นไปที่ 4 ด้านคือ

1. จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตทุกสัปดาห์ประจำคลินิกพนักงานของบริษัทแต่ละแห่งทุกสัปดาห์ในทั้ง 20 สาขาทั่วโลก
2. ว่าจ้างนักจิตวิทยาประจำคลินิกเพื่อดำเนินโครงการ EAP และหาวิธีปรับปรุงการให้บริการให้มีประสิทธิภาพที่ดี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานที่มาใช้บริการและกลับมาใช้บริการอีก
3. รีแบรนด์ EAP เป็น “Healthy Minds”
4. จัดให้มีโปรแกรมดูแลสุขภาพจิตใจ โดยมีผู้ให้บริการรายเดียวทั่วโลก

จากนั้นในปี 2555 AMEX ได้จ้าง Charles Lattarulo นักจิตวิทยาให้ดำรงตำแหน่ง Global Director of Behavioral Health และเปิดตัว Healthy Minds โปรแกรมดูแลสุขภาพจิตให้กับพนักงาน พร้อมจัดทำแคมเปญ “I Will Listen” เพื่อรับฟังและแก้ไขปัญหาค่าแต่เนิ่น ๆ โดยผู้นำของแต่ละหน่วยธุรกิจจะโพสต์วิดีโอเพื่อสนับสนุนการดูแลสุขภาพจิตในที่ทำงาน ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานรับฟังด้วยความเข้าอกเข้าใจและเน้นย้ำความสำคัญถึงการช่วยเหลือตั้งแต่เนิ่น ๆ



ปัจจุบัน AMEX มีโปรแกรมและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนแต่ละช่วงของการทำงานและชีวิตตั้งแต่วันแรกที่เริ่มต้นทำงาน ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและการเงินที่ครอบคลุมสวัสดิการทางการแพทย์ กันตกรรม สายตา ประกันชีวิต ความทุกข์พลภาพ และสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัวของพนักงาน เช่น การลางานเพื่อดูแลครอบครัว การลาเพื่ออิดวักซัน จัดให้มีสถานพยาบาลในสถานที่ทำงาน บริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน บริการแพทย์ทางไกล 'CareClix' ชั้นเรียนโยคะ โปรแกรมการทำสมาธิออนไลน์ เป็นต้น อีกทั้งมีโปรแกรม Amex Flex ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานใหม่ของบริษัท ที่ให้ความยืดหยุ่นแก่พนักงาน ใน 3 แบบ คือ ทำงานในสำนักงาน ผ่านระบบออนไลน์ และแบบผสมผสาน ซึ่งช่วยให้พนักงานกลับมาให้ความสนใจ สร้างสรรค์ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และสร้างความสมดุลของการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

โปรแกรม Healthy Minds ยังจัดอบรมฟรี 8 หลักสูตรให้แก่พนักงานโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตในคลินิกประจำบริษัทหรือผ่านผู้ให้บริการภายนอก นอกจากนี้บริษัทได้เชิญนักแสดงและผู้สนับสนุนด้านสุขภาพจิตมาสร้างความตระหนักรู้ รวมทั้งให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพใจบนเฟซบุ๊กองค์กร นอกจากนี้ยังจัดทำแคมเปญ Make Space โดยบริษัทให้การสนับสนุน ให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนปัญหาทางด้านสุขภาพใจและการดูแลตนเอง

ผลจากการผนวกการดูแลสุขภาพไว้ในวัฒนธรรมของบริษัท ด้วยการสื่อสารและให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการมีสุขภาพใจที่ดีผ่านเวิร์กช็อปและจดหมายข่าวอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีพนักงานใช้โปรแกรม Mental health เพิ่มขึ้นเป็น 2.5 เท่าของค่าเฉลี่ย และพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมห่วงสูงถึง 98%

แนวโน้มของการดูแลสุขภาพใจดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลสำรวจของ World Health Organization (WHO) พบว่าการลงทุนในการดูแลสุขภาพใจของพนักงานนั้นเป็นการลงทุนที่ทำให้สุขภาพกายและผลผลิตของพนักงานเพิ่มขึ้นถึง 4 เท่า การดูแลสุขภาพใจจึงเป็นหัวใจของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่องค์กรชั้นนำให้ความสำคัญ และเป็นแนวทางช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของพนักงาน นอกเหนือจากการมีสุขภาพกายที่ดี



แหล่งข้อมูล

- 1) <https://businessgrouphealth.org/en/who-we-are/newsroom/press-releases/2022-best-employers-winners>
- 2) <https://about.americanexpress.com/newsroom/press-releases/news-details/2022/American-Express-Recognized-by-Business-Group-on-Health-For-Excellence-in-Health--Well-being/default.aspx>
- 3) <https://www.forbes.com/sites/jimpurcell/2020/10/29/mental-well-being-now-more-than-ever/?sh=79a00a7d61e7>
- 4) <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/6518>
- 5) <https://www.facebook.com/AmericanExpressUS/photos/our-mental-health-matters-every-day-in-honor-of-national-mental-health-awareness/10157581373427852/>
- 6) <https://www.benefitnews.com/news/amex-dupont-prioritize-mental-health-programs>
- 7) <https://www.humanresourcesonline.net/why-american-express-is-obsessed-with-understanding-the-colleague-experience-at-a-deeper-level>
- 8) <https://americanhealthcareleader.com/2016/american-express-wayne-burton/>
- 9) <https://allwork.space/2019/07/mental-wellness-in-the-workplace-11-statistics-you-should-know/>

เครือข่ายภาคีที่เข้าร่วมแสดงวิสัยทัศน์ในงาน Sustainability Forum 2023

คุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหาร เครือข่ายภาคีที่ร่วมแสดงวิสัยทัศน์ในหัวข้อ Sustainability Mega Trend 2023 บนเวทีสัมมนา SUSTAINABILITY FORUM 2023 จัดโดยกรุงเทพธุรกิจ สื่อในเครือเนชั่น กรุ๊ป โดยคุณศุภชัยกล่าวว่า ในปี 2023-2035 โลกจะเผชิญกับความท้าทายที่เป็นเมกะเทรนด์ รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความเหลื่อมล้ำ 2. การเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและพลังงาน 3. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 4. ภาวะเงินเฟ้อรุนแรง 5. โลกสองขั้วอำนาจ และ 6. การเผชิญในเรื่องสุขภาพและโรคระบาดใหม่ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อโลก ทำให้เครือข่ายต้องปรับแผนองค์กรให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดย 3 เป้าหมายที่ท้าทายสำหรับเครือข่าย จะต้องขับเคลื่อนให้เป็นผลสำเร็จภายในปี 2030 คือ 1. เป้าหมายการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) 2. การสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ 3. การปกป้องระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยเน้นย้ำว่าทุกคนต้องร่วมมือสร้างการเปลี่ยนแปลงทางบวกให้เกิดขึ้นในโลกใบนี้เพื่อลูกหลานของเราในอนาคต



กลุ่มทรูส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศผ่านการประกวดคลิป “#เท่าเทียมที่แท้ทรู”

เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565 กลุ่มทรูจัดพิธีประกาศผลและมอบรางวัลแก่พนักงานและประชาชนผู้ชนะการประกวดคลิปวิดีโอภายใต้แนวคิด “#เท่าเทียมที่แท้ทรู” ผ่านแพลตฟอร์ม Tik Tok เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจให้คนในสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างตามหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมเชิญตัวแทนจากสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทยและมูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกระเทยเพื่อสิทธิมนุษยชนร่วมแบ่งปันประสบการณ์และแนวทางการดำเนินงานของภาคเอกชน โดยมี ดร. ธีระพล ถนอมศักดิ์ยุทธ หัวหน้าคณะผู้บริหารด้านนวัตกรรมและความยั่งยืน กล่าวต้อนรับและร่วมแสดงความยินดีกับผู้ชนะ พร้อมเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยสนับสนุนการจ้างงานและดูแลบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ



ผู้บริหารเครือข่าย ร่วมโค้ชผู้นำรุ่นใหม่ในโครงการ One Young World 2022



ผู้บริหารเครือข่ายพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้นำรุ่นใหม่ในงาน Post-Summit Workshop ภายใต้โครงการ One Young World 2022 ที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ภายใต้การสนับสนุนของคุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ให้มีโอกาสเรียนรู้และนำประสบการณ์จากเวทีระดับโลกมาต่อยอดในการดำเนินโครงการเพื่อความยั่งยืนและพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการชี้แนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายด้าน ซึ่งปีนี้มียาวชนที่ได้รับการสนับสนุนจำนวน 23 คน งานดังกล่าวจัดขึ้นระหว่างวันที่ 17-19 ตุลาคม 2565 ณ สถาบันผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ (CPLI)

เครือข่าย เสริมความแข็งแกร่งด้านการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน 2565”



เครือเจริญโภคภัณฑ์จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “แนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน 2565” เพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมให้บริษัทในเครือมีการประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพและมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งเครือ โดยก่อนจัดฝึกอบรมดังกล่าว เครือฯ ยังได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานของแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงอีกด้วย การฝึกอบรมนี้จัดขึ้นเมื่อวันพุธที่ 28 กันยายน 2565 ณ ห้องอบรม 702 – 703 ชั้น 7 อาคารทรูทาวเวอร์ 2 ถนนพัฒนาการ โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 92 คน และได้รับการสนับสนุนการจัดงานจากบมจ. ทรู คอร์ปอเรชั่น กลุ่ม Food Chain and Coffee House และบมจ. ซีพี ออลล์

ซีพี สร้างความตระหนักรู้เรื่อง “สิทธิมนุษยชน” และ “การจัดหาอย่างยั่งยืน” ให้พนักงานทั่วโลก



เครือเจริญโภคภัณฑ์จัดฝึกอบรมหลักสูตร “นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน” เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของนโยบายและแนวปฏิบัติ และนำไปถ่ายทอดให้แก่พนักงานเพื่อเกิดการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งเครือ โดยการฝึกอบรมจัดขึ้นเมื่อวันพุธที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ผ่านระบบ ZOOM โดยมีพนักงานจากทุกกลุ่มธุรกิจทั้งในประเทศไทย จีน เวียดนาม มาเลเซียและบังคลาเทศเข้าร่วมจำนวน 354 คน



นอกจากนี้เครือข่ายยังได้จัดฝึกอบรมในหัวข้อ “จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าและนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดหายั่งยืน” เพื่อให้พนักงานมีแนวทางในการจัดหายั่งยืน และทำให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของเครือฯ การฝึกอบรมจัดขึ้นในวันพุธที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ผ่านระบบ ZOOM โดยมีพนักงานจากทุกกลุ่มธุรกิจทั่วโลกให้การตอบรับและเข้าร่วมเป็นจำนวนมากถึง 525 คน

เจียไต๋คว้า 2 รางวัลระดับสากล “Work-Life Harmony” และ “Digital Transformation” จากเวที HR Excellence Awards 2022



บริษัท เจียไต๋ จำกัด ได้รับ 2 รางวัลระดับสากลจากเวที HR Excellence Awards 2022 จาก Human Resources Online ซึ่งเป็น HR แพลตฟอร์มชั้นนำในเอเชีย สำหรับ Chief Human Resources Officers และผู้นำที่ต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร ในสาขา “Excellence in Work-life Harmony” และ “Excellence in Digital Transformation” โดยนายประวิทย์ คุโรวาท ประธานบริหารด้านการเงินและบริหารกลาง และนายบุญรินทร์ ปิยทัศนกุล ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับมอบรางวัลดังกล่าว เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2565

สำหรับทั้ง 2 รางวัลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันวงการเกษตรไทยตามเจตนารมณ์ของเจียไต๋ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนผ่านการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเกษตรด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ

เครือฯ สนับสนุนการแข่งขันวิ่งการกุศลต่อต้านการทุจริต วันต่อต้านคอร์รัปชันสากลประจำปี 2565

มูลนิธิต่อต้านการทุจริตได้มอบโล่ขอบคุณ เครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนรายใหญ่ โดยมี คุณรงค์จา สายเชื้อ รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส ด้านธรรมาภิบาล สำนักบริหารความยั่งยืน ธรรมาภิบาลและสื่อสารองค์กร เป็นผู้แทนรับมอบ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2565 ทั้งนี้ มีผู้บริหารจาก CPF CPALL TRUE MAKRO ADVANCE-Pharma ASCEND CPLI CPMC CPPC FREEWILL KSP&KPI PCG และ SLF เข้าร่วมเป็นจำนวน 117 ท่าน โดยคุณปริญดา ไตมรศักดิ์ รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส สำนักเลขานุการบริษัท บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) – CPF ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ประเภท Mini Marathon 10 km. หญิง รุ่นอายุไม่เกิน 50-59 ปี



CP SURVEY

สุขภาพจิตที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและผล การปฏิบัติงาน เครือฯ จึงขอเชิญชวนเพื่อนพนักงานร่วมแชร์ มุมมองเกี่ยวกับ Mental Health ตามแบบสำรวจความคิดเห็น ที่ได้แนบมาด้านล่าง และขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

ผู้โชคดีที่ร่วมกิจกรรม 100 ท่านแรกจะได้รับถุงผ้าหรือ กล่องข้าว ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากการจาก บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)

SCAN ME



สำหรับ 100 ท่านแรก
ที่ร่วมสนุก

รับฟรี!



1. ท่านคิดว่า การดูแลสุขภาพจิต (mental health) ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน มากน้อยเพียงใด

- ก. ส่งผลกระทบบมากที่สุด เพราะการได้รับการดูแลสุขภาพจิตที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ข. ส่งผลกระทบบอย่างมา เพราะสุขภาพจิตมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ค. ไม่แน่ใจว่ามีความเกี่ยวข้องกัน
- ง. ไม่ส่งผลกระทบบมากนัก เพราะประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล
- จ. ไม่ส่งผลกระทบบ เพราะการทำงานปกติจะใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มากกว่าจิตใจ

2. ท่านคิดว่า ใครมีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรภายในองค์กร (เลือก 3 คำตอบ)

- ก. ผู้บริหารระดับสูง
- ข. เพื่อนร่วมงาน
- ค. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- ง. ตัวของพนักงานเอง
- ด. ผู้บังคับบัญชา
- จ. ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตใจ

3. ท่านคิดว่า ปัจจัยสุขภาพจิตในเรื่องใดที่ส่งผลกระทบบต่อการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด (เลือก 3 คำตอบ)

- ก. การทะเลาะหรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- ข. ความพึงพอใจในตนเองต่ำ
- ค. การทะเลาะหรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- ง. การหมดไฟในการทำงาน
- ด. ความเครียดอันเกิดจากการะงานที่มากเกินไป
- จ. การผิดวันประกันพรุ่ง
- ฉ. การวิตกกังวลและหวาดกลัวสิ่งรอบตัว
- ช. การถูกกดดัน
- ซ. การถูกคุกคามทั้งทางกายและวาจา
- ฅ. ภาวะซึมเศร้า
- ญ. ไม่มีปัจจัยใด ๆ ที่ส่งผลกระทบบกับการทำงาน

4. หากท่านเผชิญกับปัญหาสุขภาพจิต ท่านต้องการได้รับการให้คำปรึกษาผ่านช่องทางไหนมากที่สุด

- ก. การพบแพทย์แบบตัวต่อตัว
- ข. Mental Health Therapy Application
- ค. โทรศัพท / Hotline
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- ด. อีเมล

5. ท่านมีวิธีการดูแลสุขภาพจิตของตัวเองอย่างไรในที่ทำงาน (เลือก 3 คำตอบ)

- ก. ปรึกษาจิตแพทย์
- ข. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- ค. พุดถึงความรู้สึกของตนเอง
- ง. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- ด. ดื่มน้ำสม่ำเสมอ
- จ. พักผ่อน
- ฉ. ปรึกษาจิตแพทย์
- ช. ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น
- ซ. ทำกิจกรรมที่ถนัด
- ฅ. ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น
- ฉ. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

เฉลยคำตอบจากคอลัมน์
"กิจกรรมร่วมสนุก"
ใน CG Voices Issue 10

1. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ถือว่าเป็นกลุ่ม
Third Party ของบริษัท

ง. คู่แข่งทางธุรกิจ

2. ข้อใดต่อไปนี้ เป็นการบริหาร
จัดการห่วงโซ่อุปทาน

จ. ถูกทุกข้อ

3. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ แนวทาง
ของการบริหารจัดการคู่ค้า

ง. คู่ค้าต้องเอาใจใส่ดูแล ตอบแทน
และช่วยเหลือสังคม เมื่อเกิดวิกฤต