

THE COACH!

INNWHY MAGAZINE



กองทุนประกันชีวิตองค์กรแห่งความยั่งยืน ของ

“ประชาชนและภาคธุรกิจ”

คุณนพพล เบี้ยวไข่มุข
ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต



กองทุนประกันชีวิต องค์กรแห่งความยั่งยืน

ของ

“ประชาชนและภาคธุรกิจ”

“คุณนพพล เบี้ยวไข่มุข”
 ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต



เข้าสู่ปีที่ 3 แล้วสำหรับการรับผิดชอบบริหารจัดการ “กองทุนประกันชีวิต” หรือ กปช. ของ “คุณนพพล เบี้ยวไข่มุข” ผู้มีประสบการณ์บนเส้นทางบริหารธุรกิจทั้งการเงินและการประกันชีวิตมาอย่างยาวนานกว่า 35 ปี ในฐานะ “ผู้จัดการ” ตำแหน่งบริหารขับเคลื่อนสูงสุดของกองทุนประกันชีวิต

เขากล่าวเปิดว่า จากความมุ่งมั่นด้วยเจตนารมย์เดิมยังไม่เปลี่ยนแปลง ผ่านมาแล้วกว่า 2 ปี ยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างประโยชน์ให้ประชาชน ยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจประกันชีวิตไทย แล้วที่สำคัญคือ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้เติบโตก้าวหน้ามีความชำนาญมีประสบการณ์ มีทักษะในการทำงานยิ่งขึ้นภายใต้การใช้ IT เป็นตัวผลักดันเป็น Diver ในองค์กรต่อไป

“สิ่งที่ผมเห็นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลากร เรื่องของประชาชน เรื่องของภาครัฐ ภาคเอกชน เรื่องของธุรกิจประกันชีวิต วันนี้ยังต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์เข้ามาช่วยมาปรับปรุงให้พัฒนาสืบเนื่องต่อไป ภายใต้แนวทาง ESG ที่ต้องตระหนักสู่ความยั่งยืนต่อไปในอนาคต”

“กองทุนประกันชีวิต” หน่วยงานรัฐที่พร้อมช่วยเหลือประชาชน

“คุณนพพล” กล่าวยอมรับว่า จากช่วงระยะเวลากว่า 2 ปีที่ผ่านมาทำหน้าที่มีสิ่งสำคัญหนึ่งและเป็นจุดที่ต้องมีการปรับนั่นคือ Pain Point ขององค์กร แม้ว่าวันนี้ “กองทุนประกันชีวิต” จะ

ก่อตั้งมานานกว่า 16 ปี (เมื่อ 2 ก.พ.2551) แต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่รู้จัก ต่างจากกองทุนประกันวินาศภัย (กปว.) เนื่องจากมีบริษัทประกันวินาศภัยถูกปิดกิจการทำให้ประชาชนสนใจเป็นที่รู้จักเพราะต้องติดตามและขอรับความช่วยเหลือเยียวยา ต่างจาก “กองทุนประกันชีวิต” ที่ภาคธุรกิจเอกชนมีความเข้มแข็งในการบริหารธุรกิจมาอย่างต่อเนื่อง โอกาสที่จะถูกปิดน้อยมาก

“ผมอยากจะเป็น Someone ไม่ใช่ Nobody ของใคร แล้วก็ไม่ต้องรอให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีจากกรณีของบริษัทประกันฯ ถูกปิด เพราะจริงๆ แล้วในภารกิจกองทุนประกันชีวิตมีสิ่งสำคัญคือ แม้บริษัทไม่ถูกปิด ประชาชนก็ต้องทราบในประโยชน์ของกองทุนฯ อย่างมาก เพราะกองทุนประกันชีวิตเป็นหน่วยงานรัฐที่คอยให้ความช่วยเหลือทุกคน”

ด้วย “กองทุนประกันชีวิต” เป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นนิติบุคคลแล้วก็ไม่เป็นส่วนราชการไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ขึ้นตรงกับคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (บอร์ด) ที่มีปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธานและมีเลขาธิการคปภ. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) เป็น

รองประธาน จัดตั้งมาเพื่อทำหน้าที่ 2 ด้านคือ

หนึ่ง. พัฒนาธุรกิจประกันชีวิตให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ ให้ประชาชนมั่นใจในธุรกิจ มั่นใจในการทำประกันชีวิต ให้ธุรกิจมีความเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต และสอง. เป็นเรื่องการคุ้มครองผู้เอาประกันชีวิต หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งมีสิทธิ์ได้รับชำระหนี้ที่เกิดจากการเอาประกันชีวิตในกรณีที่เกิดจากการเอาประกันฯ 2 กรณี คือ 1. บริษัทถูกปิด หรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันชีวิต 2. ติดตามผู้เอาประกันฯ ให้รับสิทธิ์จาก “เงินกรมธรรม์ที่ล่วงพ้นอายุความ”

เด็นหน้า “โค้ชซึ่งครีกรธุรกิจ” เเด็นเคียงข้างทุกฝ่าย

คุณนพพล ย้อนกลับกล่าวถึงทิศทาง การ “โค้ชซึ่ง” กองทุนประกันชีวิตต่อว่า เขามองการโค้ชซึ่งคือ learning by doing other than studying หมายถึงเป็นการเรียนรู้ เป็นการทำให้ดูจริงๆ ไม่ใช่ นั่งเรียนในห้องเรียนแล้วก็จบออกไปหรือสอบออกไป แต่เป็นเหมือน “โค้ชฟุตบอล” มีทั้งการให้กำลังใจ การจูงใจ ให้มุ่งสู่ความสำเร็จให้ทุกคนพัฒนามุ่งมั่น เล่นให้ดีขึ้นทำงานให้ดีขึ้นในทุกมิติ

โดยเป็นการโค้ชซึ่งแบบให้การตระหนักรู้ ให้ประโยชน์ ให้มีความมุ่งมั่นศรัทธา ต่อระบบประกันชีวิต กับ stakeholder ขององค์กรกองทุนประกันชีวิตคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เริ่มวงในสุดเป็นบุคลากรกองทุนฯ เรื่องของ insideout ที่จะแพร่ต่อไปสู่วงถัดไปซึ่งเป็นภาคบริษัทธุรกิจประกันชีวิต รวมถึงสมาคมตัวแทนและที่ปรึกษาทางการเงิน (THAIFA) สมาคมประกันชีวิตไทย สถาบันประกันภัยไทย สมาคมนายหน้า และประชาชน

“อย่าเลยว่าจะอยากจะได้โค้ชประชาชนให้ได้มากๆ เพื่อให้เข้าใจให้ตระหนักรู้ว่าประโยชน์จากกองทุนประกันชีวิตคืออะไร และเราจะร่วมเครือข่ายพันธมิตรที่จะช่วยเหลือกันอย่างไร ภาคการศึกษา มหาวิทยาลัย อาสาประกันภัย รวมถึงสมาพันธ์ชมรมคุ้มครองผู้บริโภคกรุงเทพฯ และที่สำคัญคือ สำนักงาน คปภ. ที่เราจะเดินไปด้วยกันจับมือไปด้วยกัน ในการที่จะเข้าไปโค้ชซึ่งประชาชนต่อไป”

โค้ชบุคลากรยึด 3 ประการ “ครองตน ครองคน ครองงาน”

“คุณนพพล” ได้วางกรอบแรกการโค้ชซึ่งไปที่ “บุคลากร” ของกองทุนฯ ก่อนเพื่อเป้าหมายให้ทุกคนเป็นคนเก่ง คนดี สุจริต และพร้อมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล โดยแนวทางเริ่มแรกที่เขาโค้ชบุคลากร 3 วิธีปฏิบัติด้วยการยึดมั่นใน “การครองตน ครองคน ครองงาน”



“บุคลากรองค์กรเรา ต้องมีการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้เป็นคนเก่งและคนดี และมีความสุขในการทำงาน พร้อมดูแลช่วยเหลือผู้คนที่เข้ามาหาเรา”

โดยการ “ครองตน” นั้นเป็นการใช้ชีวิตของพนักงาน ที่ยึดเรื่องของ “พรหมวิหาร 4” มีความเมตตาต่อกับผู้อื่น มีความกรุณา คิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีเมตตา ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข มีอุเบกขา วางตัวเป็นกลาง ไม่อิจฉาริษยาใคร ครองตนอย่างนี้พนักงานก็จะมีความสุข

การ “ครองคน” นั้น “คุณนพพล” อธิบายต่อว่า คือการที่ทำให้คนรู้สึกว่ามีศรัทธาโดยยึดหลักธรรมะ “สังคหวัตถุ 4” เป็นการให้และการเสียสละ มีปิยะวาจา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วน “ครองงาน” เป็นการยึดมั่นในเรื่องของ ฉันทะ พอใจเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ มีความเพียรพยายามหรือวิริยะ มีความใส่ใจใจจดใจจ่อในการทำงานนั้นๆ ใจไม่ลอยมีสมาธิ มีจิตตะแล้วที่สุดท้ายมีวิมังสา คือ “อิทธิบาท 4” เป็นการใช้ปัญญาหาเหตุผลแก้ปัญห

รุกรตามหาเจ้าของเงินกรมธรรม์ล่วงพ้นอายุความ 1.1 ล้านราย

สำหรับกรอบปฏิบัติภายนอกนั้น เป็นการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะภาคประชาชน และภาคธุรกิจประกันชีวิต โดยได้ยึดแนวทางต่อเนื่องจาก 4 แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปี 2566 ถึงปี 2570 ที่ยุทธศาสตร์ที่ 1 เน้นย้ำการเข้าถึงประโยชน์การประกันชีวิตของประชาชน อย่างมีความศรัทธาในธุรกิจระยะยาว

“เราจะให้ประชาชนได้รับเงินคืนทุกบาททุกสตางค์จากการทำประกันชีวิตจากการที่กองทุนประกันชีวิตช่วยติดตามเงินกรมธรรม์ล่วงพ้นอายุความ ให้ แล้วที่สำคัญคือเราได้ทำงานบูรณาการไว้กับกองทุนประกันวินาศภัย ในการเดินจับมือเดินไปด้วยกันเพื่อพัฒนาธุรกิจประกันชีวิตแล้วก็ประกันวินาศภัยไปพร้อมกัน”

โดย “เงินกรมธรรม์ที่ล่วงพ้นอายุความ” เป็นเงินที่ประชาชนเคยทำประกันชีวิตไว้จนครบกำหนดสัญญา หรือเป็นเงินสินไหม



ของข้อมูล PDPA โดยมีการประสานงานกับ สำนักงานคณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของชาติ หรือ สกมช. ในการช่วยกันพัฒนาระบบไซเบอร์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นด้วย

สุดท้ายยุทธศาสตร์ที่ 4 คือเรื่อง พันธมิตรเครือข่ายแบ่งเป็น นอกเครือข่ายพันธมิตร แล้วก็ในเครือข่ายพันธมิตร เราดีด้วยกันหมด ติดต่อกันหมดเลย สร้างความรู้ความสัมพันธ์ ออกไปประสานงานออกงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นนอกเครือข่าย เช่น มหาวิทยาลัย สมาพันธ์องค์กรของโตโยต้า สมาพันธ์คุ้มครองผู้บริโภค สำนักงาน คปภ. สมาคมตัวแทนประกันชีวิตที่ปรึกษาทางการเงิน (THAIFA) สมาคมประกันชีวิตไทย สมาคมนายหน้า สถาบันประกันภัยไทย สถาบันประกันภัยระดับสูง (วปส.) รวมถึงร่วมมือกับ เครือข่ายองค์กรต่างประเทศ ซึ่งกองทุนฯเป็นหนึ่งในสมาชิก องค์กรคุ้มครองผู้เอาประกันภัยต่างประเทศ IFIGS ที่ย่อมาจาก international forum of insurance guarantee schemes ส่วนทิศทางของกองทุนประกันชีวิตในปี 2568 ยังยึดแนวทาง ใน 4 ยุทธศาสตร์นี้ต่อไป ด้วยภาระหน้าที่หลักแม้ว่าสถานการณ์ เศรษฐกิจ การเมือง จะเปลี่ยนไปอย่างไร แต่บทบาทหน้าที่ของ “กองทุนประกันชีวิต” ที่มีต่อประชาชนและประเทศชาติก็ยังคง ดำเนินการต่อตามแนวทางยุทธศาสตร์ทั้ง 4 นี้จนถึงสิ้นสุดถึง ปี 2570



“ในปี 2567 ที่จะสิ้นสุดนี้น่าจะเป็นอีกปีหนึ่งที่เราได้ทำสำเร็จอย่างต่อเนื่องจากปีที่ผ่านๆ มาและจะสำเร็จต่อไปในปี 2568 ด้วยความร่วมมือร่วมใจกับทุกฝ่าย ความเป็นคนเก่ง คนดี ของพนักงานเรา และการมีจริยธรรม มีคุณธรรม ด้วยธรรมาภิบาลขององค์กรทุกภาคส่วน เราจะเป็นองค์กรที่ยั่งยืนครับ”

ทดแทนที่ดี เงินปันผลที่ดี ที่ไม่ได้ไปรับจากบริษัทจนล่วงพ้นเวลา มา 10 ปี แล้วบริษัทประกันชีวิตก็ส่งเงินเหล่านี้มาไว้ที่กองทุนฯ แล้วอยู่กับกองทุนฯ อีก 10 ปี เพื่อรอผู้เอาประกันฯ หรือผู้มี สิทธิมารับคืน จนถึงวันนี้เงินก้อนนี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก

“ถือเป็นการได้ซึ่งอย่างมาก สำหรับการปฏิบัติการเชิงรุก พบกลุ่มผู้ที่จะรับเงินกรมธรรม์ล่วงพ้นอายุความ เรานุกเข้าไป หาประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ทั้งจัดการอบรมบอกกล่าวประชาชน ให้เข้ามาตรวจสอบสิทธิ์ผ่านระบบออนไลน์ที่เราทำไว้ตอนนี้ ได้ตลอดเวลาซึ่งเราได้พัฒนาเทคโนโลยีรองรับได้มากขึ้นกว่าแต่ก่อน”

“คุณนพพล” ยังได้สรุปการจ่ายเงินกรมธรรม์ล่วงพ้นอายุความ ณ ปัจจุบันว่า ปี 2566 เทียบกับปี 2565 กองทุนฯ จ่ายคืน ประชาชนเพิ่มขึ้นถึง 43% จากปี 2565 เทียบกับปี 2564 จ่าย เพิ่มขึ้นถึง 102 % และ 6 เดือนแรกของปีนี้ระหว่าง มกราคม ถึงมิถุนายน เนื่องจากฐานใหญ่ขึ้นกองทุนฯ ได้จ่ายไปแล้ว ประมาณ 10 % ทว่าหากนับตั้งแต่จัดตั้งกองทุนฯ มา 16 ปี กองทุนฯ จ่ายเงินไปเพียง 6.86% ของจำนวนเงินที่มีอยู่ ณ สิ้น เดือน มิถุนายน 2567 ประมาณ 2,578 ล้านบาท

เงินจำนวนนี้แบ่งเป็น 3 ก้อน ก้อนแรกคือ จ่ายคืนประชาชนไป แล้ว 177 ล้านบาท หรือ 6.85% แล้วส่วนที่นำเสียดายที่อยู่กับ กองทุนฯ เกินกว่า 10 ปีจนตกเป็นเงินของกองทุนฯ ไปแล้วมากถึง 389 ล้านบาท เหลือก้อนใหญ่ 2,012 ล้านบาท หรือ 78% ที่อยู่ในกองทุนฯ จากจำนวนรายทั้งหมดประมาณ 1.1 ล้านราย

ทิศทางปี 2568 สืบสาน 4 ยุทธศาสตร์จนสิ้นสุดภารกิจ 5 ปี

ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นเรื่องบุคคลากร ซึ่งได้ขยายความไปใน เรื่องแนวทางโค้ชซึ่งบุคคลากรเป็นคนเก่งคนดี พัฒนาบุคคลากรทั้ง เรื่องสาระความรู้ ทั้งเรื่องการใช้ชีวิต และกระบวนการทำงาน ต่างๆ ไปแล้ว และยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นเรื่องของการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะช่วยในเรื่องความปลอดภัย



หรือสแกน QR Code ตรงนี้เลย!!

