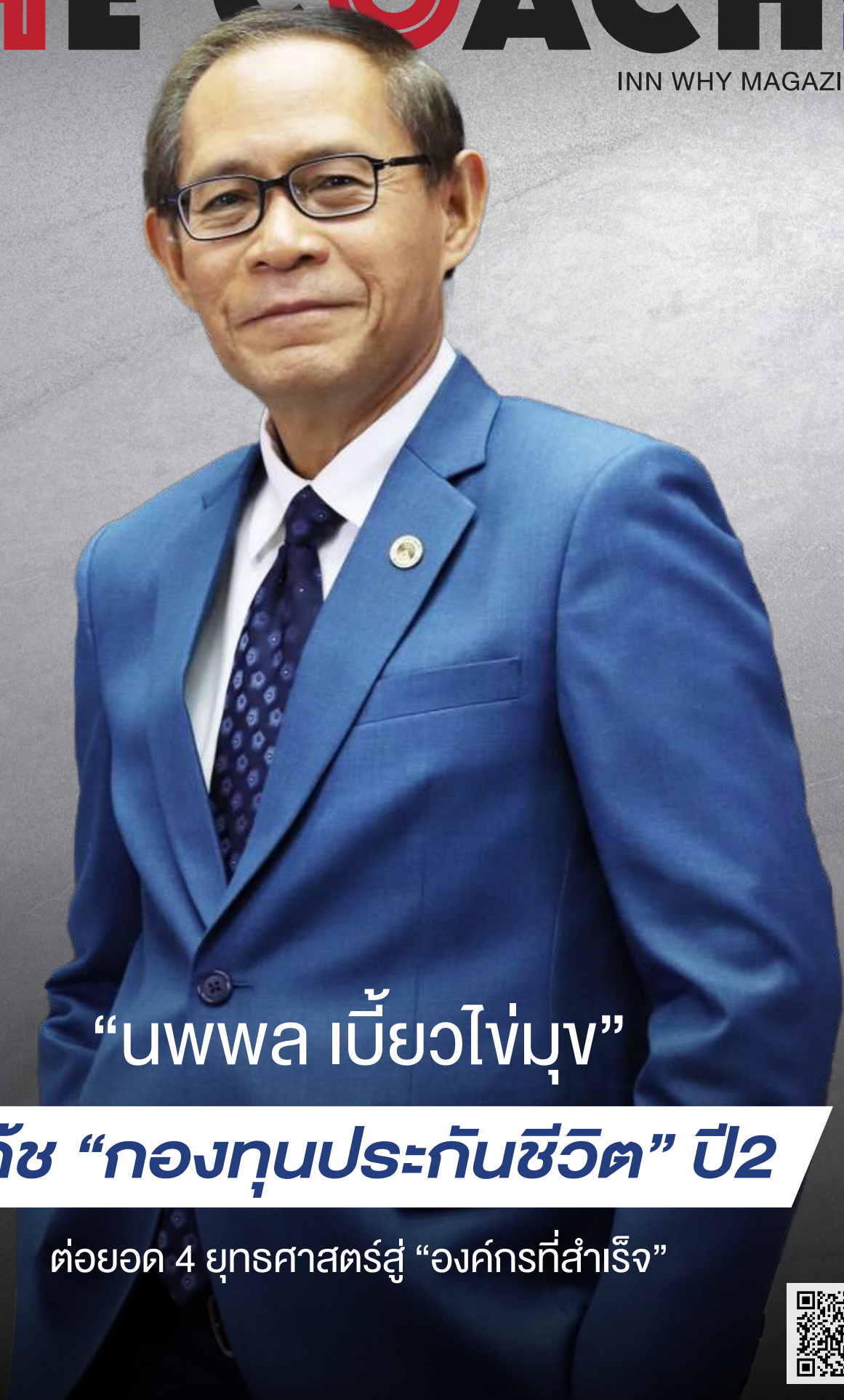


THE COACH!

INN WHY MAGAZINE



“บพพล เบี้ยวโง่มุง”

โค้ช “กองทุนประกันชีวิต” ปี2

ต่อยอด 4 ยุทธศาสตร์สู่ “องค์กรที่สำเร็จ”



“บพพล เบี้ยวไข่มุก”

โค้ช “กองทุนประกันชีวิต” ปี2

ต่อยอด 4 ยุทธศาสตร์สู่ “องค์กรที่สำเร็จ”

นับเป็นผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต (กปช.) ที่มีความสามารถอีกท่านหนึ่งสำหรับ “คุณบพพล เบี้ยวไข่มุก” อดีตนักบริหารธุรกิจประกันชีวิตที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่า 35 ปี หลังเข้ารับตำแหน่งมาเกือบ 2 ปี เขาได้มีโอกาสเล่าเรื่องราวการโค้ชซึ่ง “กองทุนประกันชีวิต” ให้สารานุกรมได้รับรู้ความคืบหน้าและก้าวเข้ามาขององค์กรอีกครั้งหนึ่งผ่านรายการทีวีออนไลน์ INNWhy TV และ INNWhy Magazine สอบเดือนตุลาคมปีนี้

ครั้งนี้ “คุณบพพล” ได้เปิดเผยแนวทางเชิงลึกกับการบริหารงาน บริหารคน ด้วยหลักธรรมะ ด้วยเขามีจิตมุ่งมั่นว่า คนเก่งย่อมต้องควบคู่กับการเป็นคนดีเพื่อความพร้อมพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ โดยมีผลงานในรอบปีที่ผ่านมาประจักษ์ผลแห่งแนวทางโค้ชซึ่ง ตลอดถึงแผนการก้าวไปของกองทุนฯ ในปีหน้า 2567

ก้าวแรกกับค่านิยมองค์กร Life Insurance Fund

“คุณบพพล” เริ่มเล่าย้อนถึงเจตนารมณ์ตั้งใจไว้แต่แรกเมื่อเข้ามารับตำแหน่งผู้จัดการกองทุนประกันชีวิตเมื่อ 18 เมษายน 2565 ที่จะโค้ชซึ่งทั้งด้านกระบวนการ และแพลตฟอร์ม รวมถึงด้านบุคลากร ที่จะต้องพัฒนาและสร้างพวกเขาให้เป็นคนที่ดี คนที่เก่งให้ได้ ในระยะเวลาหนึ่งที่จะทำสิ่งเหล่านี้ให้สำเร็จ

“ปีนี้ก็จะยกระดับอีกขั้น พยายามที่จะเร่งรัดเพื่อไปสู่เป้าหมายการพัฒนา และเติบโตอย่างมีศักยภาพ องค์กรจะเจริญเติบโตได้รากต้องมีความแข็งแรง ตัวรากก็มาจากโครงสร้างองค์กรตั้งแต่เรื่องของบุคลากร ตั้งแต่แพลตฟอร์ม หรือระบบ หรือกระบวนการปฏิบัติงาน”

รวมทั้งถ้ามองในเรื่องของโปรดักส์ ก็คือการให้บริการประชาชน การเตรียมการที่จะรองรับผู้เอาประกันที่บริษัทถูกปิดกิจการ และชำระบัญชี และที่สำคัญคือรองรับการตามหาเจ้าหน้าที่กรมธรรม์ที่ล่วงเลยอายุความของตามหน้าที่ของกองทุนฯ

ฉะนั้นแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นวันนี้ “คุณบพพล” ได้จำกัดค่านิยมองค์กร “Life Insurance Fund” ขึ้น เพื่อเป็นเส้นทางไปสู่เป้าหมายตั้งใจไว้ แต่แรก โดย Life ย่อเป็น L เทียบความหมายเป็น Learning Organization เราจะทำองค์กรของเราให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาที่เราทำงาน และจะมีการ Coaching ตลอด ไม่ได้มี training อย่างเดียว มี Coaching

และมีการลองผิดลองถูกกัน แต่สิ่งหนึ่งก็คือ “ความร่วมมือร่วมใจกัน” นี้คือ Learning Organization

Insurance ตัวย่อเป็น I เทียบความหมายเป็น Integrity ความซื่อสัตย์สุจริต ที่ต้องมีให้ครบทุกมุม ถือว่า เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ เพราะพนักงานแต่ละคนมีพื้นฐานครอบครัวแตกต่างกัน การเลี้ยงดู การอบรม สิ่งแวดล้อมก็มีความแตกต่างกันไป

“แต่สิ่งหนึ่งที่จะต้องทำอย่างไรให้เขาคิดดี พูดดี ทำดี ซึ่งการคิดดี ก็ต้องมาจากคุณธรรมความคิดจากใจของเขา ว่าพื้นฐานของเขามีความคุณธรรมหรือไม่ จำเป็นที่จะต้องสร้างให้มันมีให้ได้สำหรับองค์กรที่จะเป็น Fund ตัว F คือ Flexibility and Focus on Quality ในที่สุด”

โดย “คุณบพพล” ยึดโยงมาถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานปัจจุบันที่ทุกคนมีการยึดหลัก 3 อย่างด้วยกันคือ ครอบตน ครอบคน และครองงาน ผู้การเป็นคนเก่ง และคนดี โดยการ ครอบตน คือ การมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีสามารถครองตนในทำนองครองธรรมที่ดี ซึ่งต้องซื่อสัตย์สุจริต อย่างน้อยก็รักษาศีล 5 ต่อมาครองคน คือ การอยู่ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นระดับเดียวกัน ลูกน้องหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องอยู่ด้วยกัน และอยู่ในใจเขาให้ได้ ครองงาน คือ หากเราทำงานแล้ว ทั้ง 3 อย่างจะสามารถทำงานเป็นปกติ ผสมผสานร่วมกัน ให้เราเป็นคนดี และเป็นคนเก่ง ไปในตัวด้วย

คู่มือครองผู้เอาประกันภัยรายละไม่เกิน 1 ล้าน

นอกจากนี้แล้วเขายังนำหลักธรรมะ 3 เรื่อง มาแนะนำด้วย นั่นคือ 1.พรหมวิหาร 4 คือ ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ด้วยเขามองว่า ถ้าทำได้อย่างมีความปรารถนาดีกับทุกคน ซึ่งเมื่อเขามีความสุข ประสบความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรก็มีมุทิตา คือ ยินดีกับเขา ไม่อิจฉาริษยา และสุดท้าย อุเบกขา ก็วางใจเป็นกลางถ้าหากมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนก็จะทำงานกันไปอย่างมีสติได้

เรื่องที่ 2 มีความสำคัญสำหรับการ ครองคนคือ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อิตถจริยา และสมานัตตา คือ เราต้องมีการให้ การเสียสละ การพูดจาที่ไพเราะ สุภาพอ่อนโยนกับคนอื่น แต่ต้องมีความจริงใจด้วย อิตถจริยา คือ เราจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา และมีความเสมอต้นเสมอปลาย และเรื่องสุดท้าย อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

“เราต้องมีความพึงพอใจในสิ่งที่เราอยากจะทำ เพราะถ้าเราไม่มีใจทำแล้วผลงานมักจะไม่ออกมาดี เมื่อใจทำแล้วสำเร็จหรือไม่สำเร็จถ้าเรามีความพยายาม วิริยะ ก็จะมีมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วขึ้น”

ขณะที่จิตตะ คือการเอาใจใส่ จิตใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ และสุดท้ายวิมังสา ที่ทุกคนจะต้องไม่ไขว่คว้าแต่ทำซึ่งนั้นจะเป็นการทำงานอย่างไม่มีปัญหา หรือทำแต่สิ่งที่ไม่ดีพลาดตลอดเวลา แต่จะต้องมีความพยายามหาเหตุผลแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานทั้งหมดนั่นเอง

ต่อยอดปี 2566 ตามแผน 4 ยุทธศาสตร์

อย่างไรก็ตามแนวปฏิบัติก้าวแรกและก้าวสองของ “คุณอุพพลา” ที่วางไว้และทำมา นับเป็นวิธีปฏิบัติตนของ “คนในองค์กร” ที่จะต้องทำหน้าที่เชื่อมโยงงานให้สอดคล้องประสานกับกลุ่มผู้คนที่ 2 ส่วนใหญ่ๆ ภายใต้แนวทางยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ที่เป็นแผน 5 ปี ช่วงระหว่างปี 2566 -2570 ซึ่งได้กำหนดไว้ตั้งแต่ปีที่ผ่านมา โดยปีนี้เป็นปีแรกที่กองทุนประกันชีวิตมีการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ส่วนแรก บุคลากรในองค์กร ต้องทำงานสอดคล้องสัมพันธ์กับธุรกิจประกันชีวิตก็คือ บริษัทประกันชีวิตทั้งหลายกว่า 22 บริษัท และรวมองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดด้วย ไม่ว่าจะเป็นสมาคมประกันชีวิตไทย สมาคมตัวแทนประกันชีวิตและที่ปรึกษาทางการเงิน หรือ THAIFA สมาคมนายหน้า และสถาบันประกันภัย และเรื่องขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการประกันชีวิตและวินาศภัยด้วย และอื่น ๆ อีกมากมาย

ส่วนสอง เป็นเรื่องการทำงานกับประชาชน ซึ่งรวมถึงผู้เอาประกันภัย ผู้มีสิทธิในเงินกรมธรรม์ล่วงพ้นอายุความ และประชาชนทั่วไปแม้จะไม่มีกรมธรรม์ก็ตาม ดังนั้นที่ผ่านมากองทุนฯ จึงเข้ามามีความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรต่างๆ เช่น การเข้าร่วมบรรยายให้ความรู้ในมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กรอิสระต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาสาสมัครประกันภัย เรื่องสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค และสำนักงานเขตต่าง ๆ เพื่อเข้าไปพบปะแนะนำกองทุนประกันชีวิตกับประชาชนเป็นวงกว้างมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อประชาชน ตามหา “เจ้าของเงิน”

โอกาสนี้ “คุณอุพพลา” ได้ย้อนไปกล่าวถึง 4 ยุทธศาสตร์ “พิมพ์เขียว” ของกองทุนประกันชีวิตได้กำหนดไว้ตั้งแต่ปีก่อนอีกครั้ง คือยุทธศาสตร์ที่ 1 ทำเพื่อประชาชน พัฒนารูปร่างประกันชีวิต สิ่งที่ทำก็คือ การออกไปบรรยาย ออกบูธตามงานต่าง ๆ รวมทั้งการทำ CSR และทำงานร่วมกับกองทุนประกันวินาศภัยในการอบรมตัวแทนนายหน้า พบปะประชาชนทั่ว ๆ ไป และอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการออกไปตามหาเจ้าหนี้ เจ้าของกรมธรรม์ที่หมดอายุความ โดยจะเริ่มทำในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น

ส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนฯ ในเรื่องการตามหาเจ้าของเงินกรมธรรม์ที่พ้นอายุความในปี 2566 มีจำนวนรายเพิ่มมากขึ้น โดยระยะเวลา 8 เดือนแรกของปี ทำได้ถึง 7,988 รายการ อัตราการเพิ่มขึ้นจากระยะเวลาเดียวกันของปีก่อน เพิ่มขึ้นถึง 60% ถือว่าประสบความสำเร็จมาก หากพูดถึงจำนวนเงินสามารถจ่ายคืนออกได้กว่าจำนวน 42 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 57.51% จากระยะเวลาเดียวกันของปีก่อนหน้าด้วย

“นับถือสิ่งที่เราดีใจมากและภาคภูมิใจจากกราฟในอดีตที่ผ่านมา มีลักษณะการเติบโตที่สูงชันมาก ในช่วงปี 2560 2561 2562 2563 ค่อนข้างที่จะต่ำเตี้ยมาก มาเริ่มสูงขึ้นช่วง 2565-2566 โดยในปี 2566 แซงหน้าปี 2565 ค่อนข้างมาก ฉะนั้นตรงนี้เราก็มุ่งหวังจะให้เป็นไปต่อ โดยในปี 2567 จะมุ่งให้เพิ่มมากขึ้นไปอีก”

อีกส่วนของสินทรัพย์ตลอด 15 ปีที่ผ่านมา กองทุนฯ มีสินทรัพย์รวมทั้งหมดประมาณ 10,700 ล้านบาท ถือว่าค่อนข้างมาก สาเหตุที่มีจำนวนมากขนาดนี้เพื่อเตรียมพร้อมในการทำหน้าที่อีกด้านหนึ่ง ในกรณีหากมีบริษัทประกันชีวิตถูกเพิกถอนใบอนุญาตขึ้นมา กองทุนฯ ก็จะมีเงินสำรองไว้ได้พอเพียงระดับหนึ่ง

ส่วนจำนวนเงินกรมธรรม์ที่พ้นอายุความปัจจุบันทั้งหมดที่มีอยู่กับบริษัทประกันชีวิต และกองทุนประกันชีวิต 2,108 ล้านบาท โดยอยู่ที่กองทุนประกันชีวิต 1,980 ล้านบาท และในส่วนยอด 1,980 ล้านบาทที่อยู่กับกองทุนฯ นั้นมียอดมีเงิน 285 ล้าน ที่เป็นเงินหมดอายุความเกิน 10 ปี ซึ่งไม่สามารถจ่ายคืนให้ใครได้ ขณะที่เงินกรมธรรม์ที่พ้นอายุความที่เกิดขึ้นทั้งหมด 2,109 ล้านบาท กองทุนฯ ได้จ่ายคืนเจ้าของเงินออกไปแล้ว 128 ล้านบาท คิดเป็น 6.07% และเงินเกิน 10 ปีตามกฎหมายข้างต้น 285 ล้านบาท หรือคิดเป็นประมาณ 14% ทำให้เหลือเงินอยู่จริง 1,696 ล้านบาท หรือคิดเป็น 80% ที่เป็นหน้าที่อย่างท้าทายของกองทุนฯ ในการติดตามหา “เจ้าของเงิน” เพื่อจ่ายเงินคืนให้ได้มากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างรากฐานภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นเรื่องของภายในองค์กร สร้างรากฐาน สรุปคือต้องพัฒนาองค์กรตามแนวทางที่เราวางไว้ ที่เรา Coaching กันไว้ ทั้งนามธรรมและรูปธรรม ทั้งด้านเชิงวิชาการและไม่วิชาการเราทำมากมายทุกอย่าง ทั้งในประเทศต่างประเทศ โดยแต่ละหลักสูตรที่ส่งพนักงานเข้าไป ต้องมีการวัดผลด้วย เช่นวัดระดับความพึงพอใจ และวัดในสิ่งที่เขาได้รับกลับมา

นอกจากนี้ต้องเตรียมพร้อมในเรื่องการชำระบัญชีตามหน้าที่ แม้จากข้อมูลปัจจุบันอัตราความเพียงพอของกองทุนโดยเฉลี่ยทุกบริษัทใน 21 บริษัทอยู่ที่มากกว่า 350% ถือว่าโอกาสน้อยมากที่อุตสาหกรรมประกันชีวิตจะมีการปิดบริษัท

และที่ลืมไม่ได้คือเรื่องการสร้างรากฐานภายในองค์กรด้วยกิจกรรมต่างๆ อย่างมีธรรมาภิบาล และมีความสุขของคนในองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข”

สุดท้ายการบริหารเงินกองทุน ที่ผ่านมามีความต้องการที่จะหาผลตอบแทนกองทุนให้สูงขึ้น แต่ในภาวะปัจจุบันความเสี่ยงก็ต้องคำนึงถึง เพราะฉะนั้นตามนโยบายของบอร์ดผู้บริหารคือว่า ต้องการให้เงินคงอยู่ 100% ไม่อยากให้เงินนั้นมีความเสี่ยง เพราะฉะนั้นการลงทุนของกองทุนฯ ต้องมีการลดระดับลงมายึดถืออาจจะน้อยลง แต่ก็สร้างการลงทุนในระดับที่เหมาะสมและปลอดภัยแทน

ยุทธศาสตร์ที่ 3-4 เทคโนโลยี และเครือข่ายพันธมิตร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นเรื่องของเทคโนโลยีที่สนับสนุนโดยในปี 2566 กองทุนฯ ได้สร้างพัฒนาเว็บไซต์ โดยการมีการรองรับให้มีการเปิดเผยข้อมูลจากสำนักงาน ปปช. และทำเรื่องสารบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ให้เสร็จสิ้น และสิ่งหนึ่งที่เราพยายามทำ และคิดว่า น่าจะสำเร็จได้ด้วยดี นั่นคือการที่ให้ผู้เอาประกันได้ใช้สิทธิกรมธรรม์ที่ผ่านอายุความผ่านทางออนไลน์ได้ด้วย และไม่เสี่ยงต่อกฎหมาย PDPA ด้วยที่ต้องทำต่อไป รวมถึงในเรื่องของไซเบอร์ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่พยายามลงมาทำตรงนี้ ซึ่งตรงนี้เป็นในเรื่องของเทคโนโลยีที่เราเข้าไปทำ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือเรื่องของพันธมิตร ยังยืนต่อของการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ทั้งภาคธุรกิจและนอกธุรกิจ และการไปเครือข่ายต่างประเทศปีที่แล้วไปมาเลเซีย ก่อนหน้านั้นไปโรมาเนีย สหรัฐฯ ไต้หวัน และมีอีกหลายประเทศ ซึ่งปีนี้เดือนตุลาคมจะไปแคนาดา

“เราไปศึกษาดูว่าบริษัท จาก 25 ประเทศทั่วโลกที่มีคุ้มครองการันตีเงินไม่ว่าจะเป็นกองทุนรวม ประกันชีวิต นำมารวมกันและมีการบริหารจัดการ ซึ่งบางประเทศก็มีส่วนแยกกัน บางประเทศก็รวมกัน วิธีการก็แตกต่างกัน ตรงนี้จึงเป็นสิ่งที่เราสามารถทำให้เราเป็นเครือข่ายในระดับสากลได้ ในระยะยาว”

“คุณนพพล” ได้สรุปว่า ในปี 2566 ที่ผ่านมามีการดำเนินการผ่านได้ 4 ยุทธศาสตร์ได้อย่างครบถ้วน ได้ผลประกอบการที่ดี และยังได้ร่วมโครงการกับสำนักงาน ปปช. เป็นปีแรก คือโครงการที่เรียกว่า ITA หรือ การประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และที่ดีใจอีกหนึ่งสิ่งก็คือ การเปิดเผยข้อมูลในเวปไซต์ กองทุนฯ ได้ทำอย่างโปร่งใสได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 100% โดยในปีหน้า 2567 จะทำให้ดียิ่งขึ้นไปกว่านี้ เพื่อให้เข้าหลักการ Coaching ที่สุด

ทิศทางปี 67 ปีและก้าวต่อไปของกองทุนฯ

สำหรับก้าวต่อไปกับแผนงานปี 2567 นั้น “คุณนพพล” กล่าวไว้ว่าได้มีการวางไว้อย่างเข้มแข็งภายใต้ข้อกฎหมาย เป็นการทำอยู่ ทำต่อไป และทำอย่างต่อเนื่องโดยการยกระดับของกิจกรรมที่มีความสำคัญ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 เหมือนเดิม ทั้ง 4 ด้านไปจนถึงปี 2570

ด้วย 5 แนวทาง คือ กองทุนฯ จะเน้นเรื่องการคุ้มครองสิทธิประโยชน์การประกันภัย และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทุกๆ ไป ให้สามารถวางแผนความเสี่ยงและจัดการทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจและสังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

“ซึ่งถือเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สอดคล้องกับการพัฒนาแนวทางของแผนพัฒนารัฐกิจการประกันภัยฉบับที่ 4 ซึ่งวางไว้ และเราพยายามทำให้สอดคล้องกันก็จะทำให้คนไทยมีคุณภาพ และความเสี่ยงลดลงและเกิดดูแลตัวเองได้”

แนวทางที่ 2 ยังคงให้ความร่วมมือกับภาครัฐและภาคธุรกิจเพื่อพัฒนาธุรกิจประกันชีวิตให้เติบโตอย่างยั่งยืนในยุคสังคมสูงวัย พร้อมกันนั้นก็มีการขยาย PDPA ที่เข้ามาควบคุมความปลอดภัยข้อมูลบุคคลจะร่วมมือกัน และตระหนักในการจัดการความเสี่ยงภายใต้สถานะ ESG ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

“สิ่งที่ตั้งใจทำคือ ต้องการทำรายงานวิเคราะห์ความเพียงพอของเงินกองทุนที่มีจำนวนหมื่นกว่าล้านบาทมีจำนวนเพียงพอหรือไม่โดยแบ่งเป็น 3 บริษัทใหญ่ กลาง เล็ก หากบริษัทเล็กล้มจะเป็นอย่างไร โดยมีการวางแผนบริหารจัดการให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น เหมือนอย่าง เจอ จ่าย จบ เป็นต้น”

แนวทางที่ 3 พัฒนาทรัพยากรภายในองค์กรไปต่อเรื่องของการมีความรู้ทางเชิงเทคนิค ความรู้ประกันชีวิตรวมถึงกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีทักษะประสบการณ์สามารถเติบโตในอาชีพได้อย่างมั่นคงก้าวหน้า และที่สำคัญก็คือทำงานแล้วต้องมีความสุข หรือเปี่ยมสุขด้วยธรรมาภิบาล และจริยธรรมในระยะยาวโดยยึดปัจจัยสู่ความสำเร็จ

แนวทางที่ 4 คือเรื่องของแพลตฟอร์มระบบ อุปกรณ์เครื่องมือในการช่วยทำงาน รวมถึงการให้บริการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเช่น CyberWorld และต้องมีการป้องกันปลอดภัยทางเทคโนโลยีด้วย เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนทั่วไป และการประสานเชื่อมความสัมพันธ์กับพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานของระบบ พร้อมสร้างระบบนิเวศน์ร่วมกันตลอดไป

ท้ายสุด “คุณนพพล เบี้ยวไข่มุข” ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต (กปช.) ได้กล่าวขอบคุณกับบุคลากรองค์กร และประชาชนผู้เอาประกันภัย รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานสนับสนุนต่าง ๆ พร้อมทั้งตั้งความหวังว่า นับจากนี้ไปกองทุนฯ จะประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นและเติบโตไปได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

