



ข่าวประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๑๔ สุขุมวิท ๒๓ แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐ โทรศัพท์ ๐-๒๖๔๙-๕๐๐๐
ภายใน ๑-๕๖๖๖ โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๖๕๕-๐๓๑๑

ข่าวจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับประจำวันที ๓๐ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๕๕ หน้า ๑๓ มูลค่าข่าว ๔๙๕,๑๘๐.-

ศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ ได้จัดระบบข่าวสื่อสิ่งพิมพ์ สนใจดูที่ <http://news.swu.ac.th/newsclips/>



HR&Management

‘ไชน ไสภณพนิช’

ซีอีโอที่ให้คะแนนตัวเอง

‘บีลบ’

20

แนวทางการส่งไม้ต่อจากรุ่นสู่รุ่น
หลักใหญ่ของภารกิจซีอีโอหน้าเด็กของเขา
ก็คือ การบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม
ให้มีความแข็งแกร่ง โดยเฉพาะการให้
ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นฐานรากความ
สำเร็จของธุรกิจ

“เวลาเราทำงานอยู่กับองค์กรฯ หนึ่ง
เราต้องรู้สึกดีกับองค์กรนั้นๆ ธุรกิจที่ทำ
จะต้องสะท้อนความเป็นตัวตนของเรา ถ้าหาก
ทำงานกับบริษัทประกันชีวิต อย่างแรกเลย
ก็คือ ต้องศรัทธาในธุรกิจประกันชีวิตก่อน
ต้องเชื่อมั่นว่าเป็นกิจการที่ดี มีประโยชน์

ตัดมคือ ประเมินความรับผิดชอบ
ขององค์กร ที่มีต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
สังคม และสิ่งแวดล้อม ว่าเป็นสิ่งที่ดี สิ่ง
ถูกต้อง และพนักงานก็เห็นดีเห็นงามด้วย”

เขบอกกว่า โดยธรรมชาติของ
ธุรกิจประกันชีวิต เป็นเรื่องของการสร้าง
หลักประกัน เป็นเรื่องของความเสถียร
ทำประกันเพื่อให้กับคนอื่นมากกว่า
ตัวเอง ลูกค้าที่ซื้อประกันจึงต้องเป็น
คนที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของจิตใจ
เป็นคนจิตใจดี รู้จักวางแผนทางการเงิน
มากกว่าหาความสุขใส่ตัวเพียงลำพังจาก

‘ไชน ไสภณพนิช’ ซีอีโอที่ให้คะแนนตัวเอง ‘บีลบ’

• วรบุษ ฝ้ายมจนานนท์

เขาเป็นหลานเจ้าสัวที่เข้ามาจับช่วงต่อ
ธุรกิจเป็นรุ่นที่ ๓ และก้าวขึ้นมาเป็น
ซีอีโอในเครือแมงกับัวหลวงเมื่อ
๓ ปีที่แล้ว เมื่อถูกถามว่า ถ้าต้องให้เกรด
ตัวเองในฐานะเบอร์ 1 ควรจะเป็นเท่าไร
ดี เขาตอบกลับง่ายๆ แบบไม่เสียเวลาคิดว่า
“ประมาณสักบีลบ หรือไม่ถึงบีลบ”

ถ้าเป็นเกรดในห้องเรียน อาจจะไม่
ประเมินได้ว่า ผู้ปกครองนี้คงเรียนหนังสือ
ไม่ค่อยเก่ง แต่เมื่อเป็นการตัดเกรดผู้นำ
ในสนามธุรกิจ เกรดตัวเดียวกันนี้
ให้ความหมายที่ต่างออกไป

ไชน ไสภณพนิช กรรมการ
ผู้จัดการใหญ่ บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต
จำกัด (มหาชน) หรือ บีแอลเอ บอกว่า
หลายปีมานี้เขาไม่ได้รู้สึกว่าตัวเองทำอะไร
ให้องค์กรมากมาย ด้วยคุณภาพจากรากฐาน
ที่วางอัดแน่นอย่างดีอยู่แล้ว ขณะเดียวกัน
บีแอลเอเป็นองค์กรที่พนักงานผูกพัน
และทุ่มเททำงาน ในฐานะซีอีโออย่างเขายัง
ไม่ได้ต่างจากพนักงานคนหนึ่ง ที่ต้องตั้งใจ
ทำงานและรับผิดชอบงานหน้าที่ทำให้ดีที่สุด
“ในฐานะแม่ทัพ เป้าหมายที่มองคือ
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่าง
ต่อเนื่อง สร้างให้บีแอลเอเป็นองค์กรที่ดี
มีความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้มีส่วน
ได้เสียในทุกภาคส่วน รวมถึง
หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญทำให้
องค์กรยั่งยืน”



รายได้ที่หามา “มันง่ายมากที่คนเราจะใช้จ่ายเพื่อตัวเอง หรือเพื่อความสุขในวันนี้ ขณะที่การทำกิจกรรมประกันชีวิตเป็นการใช้เงินเมื่อไปถึงคนที่เรารัก”

ดังนั้นการสร้างคนในธุรกิจบริการด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต สิ่งสำคัญที่ต้องมีร่วมกันคือ การมีความคิดที่ดีและมุมมองที่ถูกต้องสำหรับคนที่ทำ

ประกันกับคนที่ขายประกัน เพราะถือเป็นการรับประกันชีวิตที่ถือว่าเมื่อเริ่มต้นไปแล้วจะต้องใส่ใจกันให้สุดทาง

“กรอบการสร้างคนของบีแอลเอ เราสร้างคนให้ตระหนักรู้ว่า ทุกกิจกรรมคือหลักประกันที่ลูกค้าผู้เอาประกัน เขาสร้างไว้ให้กับครอบครัวของเขา หน้าที่ของธุรกิจต้องให้ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน เป็นความจริง และต้องดูแลไปตลอด”

หลายปีมานี้ การสร้างคนโดยมุ่งดูแลลึกถึงระดับจิตใจ ทำให้อัตราการลาออกของบริษัท ต่ำกว่า 10% จากการสร้างคนให้ผูกพันกับองค์กร ตลอดจนสร้างแนวทางแบบเปิด ทำให้คนตั้งใจทำงาน และมีส่วนร่วมดูแลประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น โชนเล่าว่า แนวคิดของซีเอสอาร์หรือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนของกรุงเทพประกันชีวิต เพราะเป็นเรื่องของการปฐกฐานในหลายมิติทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้พนักงาน ผู้บริหาร นักเรียน นักศึกษา และคนในชุมชน ได้มาใช้เวลาร่วมกันและเรียนรู้ไปด้วยกัน

โดยบริษัทกำหนดยุทธศาสตร์ทางด้านซีเอสอาร์ไว้ 6 แนวทางด้วยกัน ได้แก่ การวางแผนการเงินในครอบครัว, สุขภาพ, การศึกษา, ศิลปวัฒนธรรม, สิ่งแวดล้อม และผู้สูงอายุ

ปลายปีที่ผ่านมามีบริษัทได้นำเงินจากกิจกรรมในโครงการกรุงเทพประกันชีวิต มีนิมิตอารอน เข้าร่วมสมทบโครงการ “นำดีมีสะอาดเพื่อชีวิตที่มีความสุข” จัดทำเครื่องกรองน้ำ ดึงเก็บน้ำ หรือเครื่องปั้มน้ำ เพื่อนำสะอาดสำหรับการอุปโภคและบริโภคสำหรับเด็กนักเรียนในสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกล และมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนโรงเรียนบ้านป่าซางเหนือ ต. ป่าซาง อ. เวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นโรงเรียนหนึ่งในโครงการที่ขาดแคลน “เราพยายามปลูกจิตสำนึกในทุกๆ เรื่อง เพื่อให้ประเทศ สังคม และองค์กร ยั่งยืนไปด้วยกัน การทำธุรกิจวันนี้คือการเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมให้มีคุณภาพ”

โชนกำหนดวาระของบีแอลเอ ให้ขึ้นเป็นผู้นำติดอันดับ 1 ใน 3 ภายในปี 2563 ถัดจากเอไอเอ และเมืองไทยประกันชีวิต จากที่ปัจจุบันบีเอ็มบีเอ็มบีเอ็มอยู่ในอันดับที่ 5 โดยมุ่งพัฒนากระบวนการจัดการภายใน สร้างคนทำงานให้มีความรู้ความสามารถ ทำงานเป็นทีม และขยายประสิทธิภาพไปยังตัวแทนประกันชีวิต ตลอดจนคู่ค้าเครือข่ายธุรกิจ

“การสร้างธุรกิจให้ได้รับความเชื่อถือจากลูกค้า การมุ่งพัฒนาตลอดห่วงโซ่คุณภาพ จะเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความก้าวหน้าให้องค์กรในระยะยาว”

ทิศทางการแข่งขันของธุรกิจประกันชีวิตในอีก 3 ปีข้างหน้า ทายาทเจ้าสัวมองว่า จากจำนวนผู้เล่นในธุรกิจที่มีมากขึ้นหลายตา การทำธุรกิจให้แตกต่างภายใต้ความน่าเชื่อถือเป็นฐานราก โดยมุ่งเน้นการสร้างความสามารถเฉพาะทาง การพัฒนาสินค้าและบริการให้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น มีจุดขายที่ชัดเจนขึ้น หรือการต่อยอดประสิทธิภาพภายใน ทุกอย่างถือเป็นมิติทางการแข่งขันที่แต่ละค่ายต้องหยิบยกมาเป็นธงนำ

ขณะที่จุดยืนของบีแอลเอจะเน้นความเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือมั่นคง จากต้นทุนที่แข็งแกร่งในความเป็นแบงก์บัวหลวง ถัดมาคือเครือข่ายธนาคารที่มีอยู่ทั่วประเทศ ทำให้การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายครอบคลุมมากขึ้น และสุดท้ายคือ คุณภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ได้รางวัลความน่าเชื่อถือเป็นอันดับที่ 3 จากที่มีอยู่ทั้งหมด 24 บริษัท

โชนเติบโตอยู่ในแวดวงการเงิน และสนใจเรื่องธุรกิจเป็นทุน หลังจบ ป. 6 ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เขาก็ไปต่อโรงเรียนประจำที่อังกฤษ จนเรียนจนจบปริญญาตรี เกียรตินิยมอันดับ 2 ด้านเศรษฐศาสตร์ ที่ University College London จากนั้นไปต่อปริญญาโทด้านเศรษฐศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่ Johns Hopkins University สหรัฐอเมริกา

พอเรียนจบก็เข้าทำงานใน Morgan Stanley สหรัฐอเมริกา ในตำแหน่งนักวิเคราะห์การเงิน ก่อนที่จะกลับมาฝึกบินต่อที่ธนาคารกรุงเทพอีก 2 ปี และออกไปดูแลเครื่องตีมโหวตมัลติของบริษัทกรีนสปอร์ต จำกัด อยู่ 8 ปี และยูเทิร์นกลับมาทำงานที่บีแอลเอในปี 2551 ก่อนรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรุงเทพประกันชีวิตในปี 2556

หลักการทำงานของผู้นำวัย 40 คนนี้คือ ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน งานทุกอย่างย่อมมีข้อจำกัดและอุปสรรคเสมอ จึงต้องคิดให้ชัดเจน เน้นความรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม ผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จสำหรับเขาแล้ว ความสำเร็จหรือความยั่งยืนไม่สามารถทำได้ลำพัง การสร้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจในงาน ไม่ทำอะไรกับการถือครองเกรดออกร่วมกัน

ขณะที่เกรดบีลของซีไอโอ อาจมีนัยยะหมายถึง การอ่อนน้อมถ่อมตน และมองว่ายังมีพื้นที่ว่างให้พัฒนาได้อีกมากในทุกย่างก้าวของผู้คน...

หลายปีมานี้
เขาไม่ได้รู้สึกว่าจะ
ตัวเองทำอะไร
ให้องค์กรมากมาย
ด้วยคุณภาพ
จากรากฐาน
ที่วางอัดแน่นดี
อยู่แล้ว

> โชน โสภณพนิช

