

แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน

แผนยุทธศาสตร์กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) พ.ศ. 2569 – 2573

แผนยุทธศาสตร์กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) พ.ศ. 2569 – 2573 จัดทำภายใต้วัตถุประสงค์หลักในการก่อตั้งกองทุน คือ

1. เป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนการรับราชการแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ
2. ส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก
3. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก

วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการกองทุนระยะยาว มุ่งเน้นการดูแลกลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ กลุ่มสมาชิก กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ที่ไม่ใช่สมาชิก) และกลุ่มพนักงาน ควบคู่กับการสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนที่มั่นคงเพียงพอ เพื่อให้สมาชิกสามารถเกษียณอย่างมีความสุข และมีความมั่นคงทางการเงิน

ทั้งนี้ กองทุนมุ่งหวังให้ผลการดำเนินงานมีส่วนสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ “เกษียณมีสุข (Freedom for Living)” โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานออกเป็น 3 ด้านสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านลงทุน

เป้าหมาย : สร้างผลตอบแทนการลงทุนที่ดีที่สุดเพื่อให้สมาชิกเกษียณได้อย่างมีความสุข มีเงินเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตในวัยเกษียณ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : อัตราผลตอบแทนการลงทุนระยะยาว เท่ากับ $CPI + 2.00\%$

นโยบายการลงทุนของ กบข. คือ การบริหารเงินโดยเน้นความปลอดภัยของเงินต้น (Preservation of Capital) และการสร้างผลตอบแทนระยะยาวภายใต้ระดับความเสี่ยงที่เหมาะสม (Risk-Adjusted Return) โดยคำนึงถึงหน้าที่การเป็นผู้บริหารเงินออม (Fiduciary Duty) ให้กับสมาชิก ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกมีมาตรฐานและคุณภาพของการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในทุกช่วงชีวิต

แนวทางดำเนินงานหลัก :

1. การจัดสรรสัดส่วนการลงทุนในสินทรัพย์ประเภทต่าง ๆ ทั้งในระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น ตามผลการทบทวน
2. การศึกษาเพื่อการลงทุนในกลุ่มสินทรัพย์ทางเลือกในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ Co-Investment, Thematic Investing และ Impact Investing

ยุทธศาสตร์ด้านสมาชิก

เป้าหมาย : เพิ่มระดับความไว้วางใจของสมาชิกต่อ กบข. และส่งเสริมทักษะทางการเงิน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : คะแนนความไว้วางใจของสมาชิกอยู่ในระดับ 85%

กบข. มุ่งยกระดับความไว้วางใจของสมาชิกต่อการดำเนินงานของ กบข. ควบคู่กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินให้แก่สมาชิกอย่างยั่งยืน โดยได้กำหนดให้มีการวัดความไว้วางใจของสมาชิกต่อผลการดำเนินงานในภาพรวมอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กบข. ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางการเงินของสมาชิกผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย รวมทั้งสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Digital Twins เพื่อช่วยให้สมาชิกเข้าใจข้อมูลทางการเงินได้อย่างชัดเจน และสามารถวางแผนการบริหารเงินเพื่อการเกษียณได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่เป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและการเกษียณอายุอย่างมีความสุขของสมาชิก

แนวทางดำเนินงานหลัก :

1. การทบทวนความเพียงพอ ณ เกษียณ เพื่อจัดกลุ่มสมาชิก (Segmentation)
2. การมีเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้สมาชิกเข้าใจ เพื่อที่ได้จำลองการวางแผนทางการเงิน และสมาชิกสามารถประมาณการเงิน ณ เกษียณ
3. การส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้และบริหารเงินลงทุน เพื่อบรรลุการมีอิสรภาพทางการเงิน

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารองค์กร

เป้าหมาย : เพิ่มทางเลือกการรับผลตอบแทนรูปแบบอื่นให้กับสมาชิก และ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับทิศทางอนาคตขององค์กร

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน :

1. มีผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มทางเลือกในการรับผลตอบแทนรูปแบบอื่นให้กับสมาชิกและแนวทางการดำเนินการในระยะ 5 ปี
2. มีผลการศึกษาทบทวนลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กร และแนวทางการดำเนินการในระยะ 5 ปี

กบข. มุ่งพัฒนาแนวทางการบริหารกองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระหว่างและหลังการรับราชการ โดยในแผนการดำเนินงานปี 2567 ได้ริเริ่มศึกษาแนวทางการเพิ่มทางเลือกในการรับผลตอบแทนรูปแบบใหม่สำหรับสมาชิก เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารเงินออมเพื่อการเกษียณ

ขณะเดียวกัน กบข. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีการทบทวนลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในอนาคต ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และศักยภาพของพนักงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิก พร้อมทั้งเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตและร่วมขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

แนวทางดำเนินงานหลัก :

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรในอนาคต
2. ศึกษาและทบทวนลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กร เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร รวมทั้งดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

3. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดเตรียมบุคลากรศักยภาพสูง (Potential Successors) สำหรับตำแหน่งสำคัญขององค์กร เพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน