



การจัดการความรู้
เรื่อง
โครงการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ที่มีความเข้มแข็ง

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
กองส่งเสริมการมีงานทำ
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถือเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อสนับสนุนภารกิจ ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ได้มีชีวิต และความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กลุ่มเป้าหมายของการส่งเสริมการมีงานทำได้แก่ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน กลุ่มคนพิเศษ เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้พันโทฯ ทหารปลดประจำการ แรงงานนอกระบบ และผู้ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายบางคนมีข้อจำกัด ไม่สามารถทำงานในระบบได้ กรมจึงได้ดำเนินการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน และให้บริการเงินกู้ยืมกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งของประชาชนและได้ให้ความสำคัญแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการส่งเสริมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารจัดการกลุ่ม การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ การหาแหล่งวัตถุดิบ รวมถึงการหาแหล่งจำหน่าย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถมีอาชีพ มีรายได้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในชีวิต ไม่เป็นภาระของครอบครัว

องค์ความรู้ เรื่อง โครงการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบความสำเร็จที่เป็น Best Practices และผู้รับงานไปทำที่งานใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และดำเนินการให้เกิดความเข้มแข็งต่อไป

กองส่งเสริมการมีงานทำ

กันยายน ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

คำนำ		
สารบัญ		
บทที่ ๑	บทนำ	๑
	ความเป็นมา	๑
บทที่ ๒	รายการความรู้	๒
	๑. การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน	๒
	๒. กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๕
บทที่ ๓	การส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง (Best Practices)	๘
	๑. วัตถุประสงค์	๘
	๒. กลุ่มเป้าหมาย	๘
	๓. คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง	๘
บทที่ ๔	สรุปองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑๗
	๑. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น (Best Practices)	๑๘
	๑) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์	๑๘
	๒) ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม	๑๘
	๓) ด้านสวัสดิการ	๑๘
	๒. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอื่น	๑๘
	๑) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์	๑๘
	๒) ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม	๑๘
	๓) ด้านสวัสดิการ	๑๘
	๓. ข้อเสนอแนะ	๑๙

ภาคผนวก

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมา

แรงงานเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิตสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ

ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน คือ การดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ที่สามารถเลี้ยงตนเองไม่เป็นภาระทางสังคมและครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสุดความยั่งยืน”

การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถือเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อสนับสนุนภารกิจ ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ได้มีชีวิตและความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กรมการจัดหางานได้บริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายใต้ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๙

กลุ่มเป้าหมายของการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน กลุ่มคนพิเศษ เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้พันโทษ ทหารปลดประจำการ แรงงานนอกระบบ และผู้ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายบางคนมีข้อจำกัด ไม่สามารถทำงานในระบบได้ กรมการจัดหางานจึงได้ดำเนินการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน และให้บริการเงินกู้ยืมกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งของประชาชนและได้ให้ความสำคัญแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการส่งเสริมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารจัดการกลุ่ม การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ การหาแหล่งวัตถุดิบ รวมถึงการหาแหล่งจำหน่าย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถมีอาชีพ มีรายได้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในชีวิต ไม่เป็นภาระของครอบครัว และเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็ง กองส่งเสริมการมีงานทำ จึงได้จัดทำ “โครงการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง” เพื่อคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มีความเข้มแข็งที่เป็น Best practices เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็งต่อไป

บทที่ ๒ รายการความรู้

องค์ความรู้เรื่อง “โครงการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง” มีรายการความรู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

การจ้างงานด้วยวิธีการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นวิธีการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่ผู้ว่าจ้างได้ส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ หรือผลิตภัณฑ์ และเมื่อทำเสร็จและจะส่งคืนสิ่งของหรือผลิตภัณฑ์ให้กับผู้ว่าจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งเป็นการจ้างงานนอกระบบที่มีมานานแล้ว และมีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ

ปี ๒๕๔๕ โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกา โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ในส่วนที่ ๑๔ กระทรวงแรงงาน มาตรา ๑๑๗ ให้โอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้สิน และภาระผูกพันของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เฉพาะที่เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาเป็นของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้กรมการจัดหางานมีภารกิจในด้านการพัฒนาและส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านด้วย

ปี ๒๕๖๐ กรมการจัดหางาน มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน สามารถจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

ความหมายของการรับงานไปทำที่บ้าน

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของ ตามที่ได้ตกลงในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบกิจการของผู้ว่าจ้าง

งานรับงานไปทำที่บ้าน หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้ว่าจ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน และจดทะเบียนตามระเบียบนี้

ผู้จ้างงาน หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ว่าตกลงมอบหมายโดยตนเอง หรือโดยผ่านตัวแทน หรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

ทะเบียน หมายความว่า ทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ลักษณะและประเภทของการรับงานไปทำที่บ้าน

ลักษณะและประเภทของการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีซับซ้อนในการผลิต มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด ลักษณะงานที่ส่งให้ทำ เป็นงานที่สามารถเรียนรู้ได้ง่าย เป็นงานที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มักใช้แรงงานคนทำการผลิตมากกว่าใช้เครื่องจักร

ประเภทของการรับงานไปทำที่บ้าน มีทั้งประเภทงานที่ผลิตหรือประกอบขึ้น เพื่อใช้ภายในประเทศหรือเพื่อการส่งออก เช่น กระเป๋า รองเท้า เข็มขัด วิกผม ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น

คำตอบแทนการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ส่วนใหญ่นับเป็นรายได้เสริมของครอบครัว รายได้จะขึ้นอยู่กับการตกลงของผู้รับงานกับผู้ว่าจ้าง ปัจจุบันการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เพื่อเป็นการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความยั่งยืน กว้างขวาง และครอบคลุมทุกจังหวัด กรมการจัดหางานจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และง่ายต่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้จัดหางานจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนมีหน้าที่ ดังนี้

๑. จดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ
๒. ให้คำปรึกษาและแนะนำต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
๔. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
๖. ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

การจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านประการหนึ่ง ในการเสริมสร้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้มแข็ง สร้างความมั่นคงในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อประโยชน์ในการรับงานไปทำที่บ้าน และสะดวกต่อการส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในการจดทะเบียนนี้ นายทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านแห่งท้องที่ เป็นผู้รับจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐

คุณสมบัติของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑. กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรายบุคคล

- (ก) มีสัญชาติไทย
- (ข) มีอายุยี่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- (ค) มีสถานที่ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นหลักแหล่ง

๒. กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกลุ่มบุคคล

- (ก) มีสมาชิกกลุ่มที่มีคุณสมบัติตาม ข้อ ๑ (ก) และ (ข) ไม่น้อยกว่าห้าคน โดยให้เลือกสมาชิกหนึ่งคนเป็นผู้นำกลุ่ม
- (ข) สมาชิกกลุ่มบุคคลจะต้องไม่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านอื่น
- (ค) มีสถานที่ที่รับงานไปทำที่บ้าน

การยื่นจดทะเบียน

ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะขอจดทะเบียน ให้ยื่นคำขอจดทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ แห่งท้องที่ที่สถานที่รับงานไปทำที่บ้านตั้งอยู่

การส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การให้คำปรึกษา แนะนำ ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการให้คำปรึกษาและแนะนำผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งรายบุคคล และกลุ่มบุคคลรวมทั้งผู้ว่าจ้าง โดยประสานทั้งสองฝ่ายให้มีการตกลงสัญญากัน เพื่อให้มีการให้งานและรับงานไปทำที่บ้าน

การดำเนินการ

๑. รับลงทะเบียนผู้ประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นประวัติข้อมูล ทั้งผู้รับงานรายบุคคล และสมาชิกกลุ่ม

๒. รับลงทะเบียนผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะให้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ/ผู้ว่าจ้าง ประเภทกิจการ งานที่ต้องการอยากให้รับทำที่บ้าน คุณสมบัติผู้รับงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการให้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. จัดทำทะเบียนผู้ว่าจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ลงทะเบียนไว้

๔. ประสานให้ผู้ว่าจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้ว่าจ้างฯ กำหนดได้มีการตกลงสัญญาว่าจ้างในการรับงานไปทำที่บ้าน

๕. ให้คำแนะนำผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ยังไม่จดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีการจดทะเบียน เพื่อประโยชน์ในการรับงานไปทำที่บ้าน การพัฒนาศักยภาพ รวมทั้ง การกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การพัฒนาทักษะฝีมือผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เป็นการส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะฝีมือ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยการจัดอบรมเพิ่มทักษะฝีมือ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับข้อมูล ความต้องการของตลาดเกี่ยวกับประเภทงานที่มีการให้รับงานไปทำที่บ้าน ประสานแหล่งฝึกอบรมและให้ข้อมูลแหล่งเงินทุนกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒. กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งขึ้นเมื่อ ปี ๒๕๔๕ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดตั้งในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนสำหรับให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตหรือใช้ขยายการผลิตในวงเงิน ๑๓๐ ล้านบาท ซึ่งต่อมาได้โอนงานที่เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมาเป็นของกรมการจัดหางานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๖

กรมการจัดหางานได้บริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายใต้ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๖ ต่อเนื่องมาจนถึงเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำเงินกองทุนฯ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท ส่งคืนคลังเป็นรายได้แผ่นดิน คงเหลือไว้ จำนวน ๓๐ ล้านบาท สำหรับเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินงานด้านส่งเสริมการมีงานทำ และเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำเงินส่วนเกินสภาพคล่องของกองทุนฯ จำนวน ๑๔.๐๑ ล้านบาท ส่งคืนคลังเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ในช่วงระยะเวลา ๑ ปี คงเหลือไว้จำนวน ๑๕.๙๙ ล้านบาท เพื่อให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตหรือใช้ขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อเพิ่มทุนจำนวน ๑๐ ล้านบาท จึงทำให้กองทุนฯ มีเงินหมุนเวียน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๕.๙๙ ล้านบาท

การพิจารณาคำร้องขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ พิจารณานุมัติโดยคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองคำร้องขอกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีอำนาจหน้าที่ พิจารณากลับกรองคำร้องขอกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อพิจารณานุมัติ โดยมีวงเงินกู้ รายบุคคล วงเงินกู้ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาในการชำระคืนภายใน ๒ ปี และกลุ่มบุคคล วงเงินกู้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๓ ต่อปี หากผิดนัดชำระจะมีค่าปรับร้อยละ ๒ ต่อปี ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องการกู้ยืมเงินกองทุนฯ กรมการจัดหางานจะเข้าไป

ส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของการรับงานไปทำที่บ้าน ให้มีการรวมกลุ่มกันมีการบริหารจัดการกลุ่มให้มีความ
เข้มแข็งเพื่อประโยชน์ในการรับงานไปทำที่บ้านอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านนำไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพ
และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้กู้เงินและการชำระหนี้เงินกู้ มีดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้กู้

กรณีบุคคล

๑. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน
๒. มีผลการดำเนินการและรายได้จากการรับงานไปทำที่บ้าน หรือมีหลักฐานการรับงาน

ไปทำที่บ้านจากผู้จ้างงาน

๓. มีทรัพย์สินหรือเงินทุนไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท

กรณีกลุ่มบุคคล

๑. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียน (กลุ่มบุคคล) กับกรมการจัดหางาน
๒. ต้องมีผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มผู้ร่วมกันไม่น้อยกว่า ๕ คน
๓. มีผลการดำเนินการและมีรายได้จากการรับงานไปทำที่บ้าน หรือมีหลักฐานการรับงาน

ไปทำที่บ้านจากผู้จ้างงาน

๔. มีทรัพย์สินหรือเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๒. วงเงินกู้/ระยะเวลาชำระหนี้เงินกู้

บุคคล	๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	ชำระคืนภายใน ๒ ปี
กลุ่มบุคคล	๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	ชำระคืนภายใน ๒ ปี
	๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ชำระคืนภายใน ๔ ปี
	๑๐๐,๐๐๑ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท	ชำระคืนภายใน ๕ ปี

ระยะเวลาการพักชำระหนี้เงินต้นไม่เกิน ๔ เดือน

อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๓ ต่อปี กรณีผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้คิดอัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๒ ต่อปี
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติ

และระเบียบ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๒. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งการดำเนินงาน และการประเมินผลการ
ดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ระเบียบกรมจัดหางาน ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. ระเบียบกรมจัดหางาน ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๙

นิยามที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อไปผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลง ในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบกิจการ ของผู้จ้างงาน

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับ ทำงานอันเป็นงานที่รับไปที่บ้าน และจดทะเบียนตามระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงาน ไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านไม่ว่าตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทน หรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

การบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน และกรรมการอีก ๖ ท่าน ประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมการจัดหางาน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๒ ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน และด้านกฎหมายหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ เป็นกรรมการและ เลขาธิการและเป็นผู้บริหารกองทุน

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน กำหนด ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน พัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือ สวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุน พนักงาน และลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบาย การบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด พิจารณาจัดสรรเงิน และอนุมัติเงินให้กู้ยืม พิจารณาแผนการดำเนินงานประจำปี และแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากู้ยืมหรือการขอกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากู้ยืมหรือการขอกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ประธานอนุกรรมการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของ กองส่งเสริมการมีงานทำ เลขาธิการกรม อนุกรรมการ ผู้แทนธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) อนุกรรมการ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ อนุกรรมการและเลขาธิการ และหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ โดยคณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ พิจารณากู้ยืมหรือการขอกู้ยืม เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อพิจารณาอนุมัติ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย

บทที่ ๓

การส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง (Best practices)

แผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และใช้เป็นกรอบหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของกองทุนฯ โดยกำหนด กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ไว้ในแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้กำหนด “โครงการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง” ไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ วัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอาชีพ มีรายได้มั่นคง

กรมการจัดหางานได้ดำเนินการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและให้บริการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมาอย่างต่อเนื่อง และได้ให้ความสำคัญแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยการส่งเสริมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาต่อยอด การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถดำเนินการ/ประกอบอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน ในกรณีนี้ เพื่อส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนและพัฒนากองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างต่อเนื่อง และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพและส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเข้มแข็งและมีกำลังใจในการประกอบอาชีพ กองส่งเสริมการมีงานทำจึงได้จัดทำ “โครงการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง” เพื่อคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งที่เป็น Best practices เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็งต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อแบ่งปันความรู้ร่วมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบความสำเร็จที่เป็น Best practices
- ๒) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพและส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเข้มแข็ง
- ๓) เพื่อจัดทำคู่มือ Best practices สำหรับเป็นตัวอย่างในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน

๓. คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง

๓.๑ คุณสมบัติของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง

๑. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน ที่กู้ยืมเงินกองทุนและผ่อนชำระในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐
๒. ต้องมีข้อมูลการประกอบการย้อนหลังให้คณะกรรมการตรวจสอบได้อย่างน้อย ๒ ปี
๓. เป็นกลุ่มที่ชำระหนี้ครบถ้วนถูกต้อง

๓.๒ เกณฑ์การคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. ด้านความมั่นคงและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๕๐ คะแนน

เป็นการประเมินการเจริญเติบโต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของกลุ่มและสมาชิก เนื่องจากกิจกรรมมีการดำเนินการร่วมกัน มีความเชื่อมโยง เกื้อกูลกัน ส่งผลให้เกิดการลดความเสี่ยง ในการประกอบ การตอบสนองความต้องการสร้างความพอใจและสร้างสุขให้สมาชิก ทำให้สมาชิกมีความเชื่อมั่น และมั่นใจในการดำเนินการซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงเข้มแข็งของกลุ่ม การประเมินพิจารณาโดยใช้ข้อมูลทาง การเงินและการบัญชี ๒ ปีย้อนหลัง และข้อมูลความพอใจและความเชื่อมั่นของสมาชิก ได้แก่

๑.๑ ความมั่นคงด้านการเงิน พิจารณาจากอัตราการเติบโตของทุนดำเนินการชำระ เงินต้นพร้อมดอกเบี้ยตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา อัตราการเติบโตของปริมาณธุรกิจ (๐-๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความมั่นคงด้านทรัพย์สินความเชื่อมั่นของสมาชิกและองค์ประกอบอื่น พิจารณา จากทรัพย์สินถาวรและการตอบสนองความต้องการสร้างความพอใจและความสุขให้สมาชิกทำให้สมาชิก มีความเชื่อมั่นในการดำเนินการของกลุ่ม และการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การมีที่ดิน อาคารสำนักงาน สิ่งก่อสร้าง การมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ รวมถึงความพอใจและความเชื่อมั่น ของสมาชิก (๐ - ๓๐ คะแนน)

๒. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนา ๓๐ คะแนน

เป็นการประเมินความสามารถของกลุ่มและสมาชิกในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการระดับพื้นฐานหรือระดับก้าวหน้า การประเมินด้านความสามารถในการบริหารจัดการและ การพัฒนานี้จะพิจารณาถึงความต่อเนื่องของการจ้างงาน ความคิดริเริ่มในการผลิตชิ้นงานและการต่อยอด ผลิตภัณฑ์รวมถึงความเรียบร้อยและความเป็นปัจจุบันของการจัดทำบัญชี (๐-๓๐ คะแนน)

๓. ด้านสวัสดิการ ๑๒ คะแนน

เป็นการประเมินการจัดสวัสดิการของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน สมาชิกมีการออมเงิน จากรายได้/มีการทำประกันชีวิตหรือการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม (มาตรา ๔๐) มีการจัดให้มีเงินสะสมเพื่อช่วยเหลือสมาชิก เช่น ให้สมาชิกกู้ยืมเงินกรณีฉุกเฉิน มีสวัสดิการให้แก่สมาชิก เช่น อาหาร อาหารว่าง น้ำดื่มสะอาดบริการสมาชิก และมีการจัดสถานที่สันทนาการให้แก่สมาชิก (สถานที่พักผ่อนหย่อน) (๐-๑๒ คะแนน)

๔. ด้านอาชีวอนามัย ๘ คะแนน

เป็นการประเมินการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายจิตใจ และความเป็นอยู่ของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ มีการป้องกันสุขภาพร่างกายจากการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ ระบบไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอและมีความปลอดภัย ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้ผู้รับงานผลิตงานที่มีคุณภาพ มีการป้องกันและคุ้มครองไม่ให้ที่ทำงาน เป็นที่เสี่ยงอันตราย

และมีการตรวจสุขภาพร่างกายของสมาชิกอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/กรณีที่มีการเจ็บป่วยได้มีการไปรักษาหรือพบแพทย์อย่างต่อเนื่อง (๐-๘ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคะแนนสูงอันดับที่ ๑-๕ จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยการคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคะแนนตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป ตามลำดับดังนี้

๑. ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคะแนนสูงสุดจำนวน ๑ กลุ่ม ให้ได้รับการคัดเลือกให้เป็น “ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น”

๒. ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคะแนนรองจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น (ตามข้อ ๑) จำนวน ๑ กลุ่ม ให้ได้รับการคัดเลือกเป็น “ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีมาก”

๓. ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคะแนนรองจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีมาก (ตามข้อ ๒) ตามลำดับจำนวน ๓ กลุ่ม ให้ได้รับคัดเลือกเป็น “ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี”

การคัดเลือก

การคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ที่เป็น Best Practicess ในครั้งนี้ ได้เชิญชวนให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ คัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคุณสมบัติดังกล่าว เข้ารับการคัดเลือกโดยกรมการจัดหางาน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือก ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการจัดหางานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองส่งเสริมการมีงานทำ เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกองนิติการ เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ พิจารณาคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มีความเข้มแข็งประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีทราบ และมอบรางวัล ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีจังหวัดส่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้ารับการคัดเลือกจำนวน ๔ จังหวัด ๖ กลุ่ม

ผลการคัดเลือก มีกลุ่มได้รับรางวัล จำนวน ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. รางวัล ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น ได้แก่

- กลุ่มพรมเช็ดเท้าบ้านการ้อง จังหวัดสิงห์บุรี

๒. รางวัล ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีมาก ได้แก่

- กลุ่มพัฒนาตนเองบ้านหนองไกรทอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓. รางวัล ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่

๓.๑ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเย็บกระเป๋าบ้านคลองปลาร้า จังหวัดกำแพงเพชร

๓.๒ กลุ่มเย็บถุงมือบ้านหนองโดน จังหวัดกำแพงเพชร

๓.๓ กลุ่มทรัพย์ถาวรชูชีพ จังหวัดกาญจนบุรี

การคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งที่เป็น Best Practices พบว่ากลุ่มที่ได้รับคัดเลือก ๕ กลุ่มที่ได้รับรางวัลผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีมาก และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี รวมทั้ง ๕ กลุ่ม มีการบริหารจัดการที่มีความเข้มแข็งในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑ ด้านความมั่นคงและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑.๑) ความมั่นคงด้านการเงิน

(๑) อัตราการเติบโตของทุนดำเนินการ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มมีอัตราการเติบโตของทุนดำเนินการเพิ่มจากปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เพิ่มขึ้น ๐.๕ เท่าหรือร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป จำนวน ๔ กลุ่ม และกลุ่มมีอัตราการเติบโตของทุนดำเนินการเพิ่มขึ้น ใน อัตรา ๐.๑๐ - ๐.๒๕ เท่าหรือร้อยละ ๒๕ จำนวน ๑ กลุ่ม

(๒) การชำระเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา พบว่ากลุ่มมีความตั้งใจในการชำระหนี้เงินกู้และดอกเบี้ยให้ตรงตามกำหนดระยะเวลาในสัญญา แต่อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของวันที่ต้องชำระหนี้ หากตรงกับวันหยุดราชการ ทำให้การชำระหนี้ อาจต้องเลื่อนไป กลุ่มที่มีความเข้มแข็งส่วนใหญ่ พบว่ามีการชำระหนี้ตรงเวลา แต่หากมีเหตุสุดวิสัยกลุ่มก็พยายามมาชำระหนี้ให้ได้ภายในไม่เกิน ๓ วัน

๑.๒) ความมั่นคงด้านทรัพย์สิน ความเชื่อมั่นของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม พบว่าความมั่นคงด้านทรัพย์สิน ทุกกลุ่มมีสถานที่ทำงานมั่นคง มีที่ตั้งถาวร สามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มในสถานที่ทำการได้ มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานของกลุ่ม นอกจากนี้ พบว่าความเชื่อมั่นของสมาชิกมีความพอใจและเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของกลุ่มอย่างมาก ในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายเงินปันผลให้แก่สมาชิก

๒. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

พบว่า ทุกกลุ่มมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง มีผู้ว่าจ้างเพิ่มขึ้น ทุกกลุ่มได้มีความคิดริเริ่มในการนำวัสดุเหลือใช้ของกลุ่ม นำมาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มมีการจัดทำบัญชีเพื่อควบคุมรายรับ-รายจ่าย และการคำนวณต้นทุน ซึ่งในการบริหารจัดการและการพัฒนาเหล่านี้ทำให้กลุ่มและสมาชิกมีความมั่นคงและบางกลุ่มมีการขยายการผลิต โดยมีการรับสมาชิกเพิ่มขึ้น

๓ ด้านสวัสดิการ

พบว่า สมาชิกของกลุ่มได้มีการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ซึ่งการสมัครเป็นผู้ประกันตน สามารถเลือกจ่ายเงินสมทบได้ตั้งแต่ ๗๐ บาท ๑๐๐ บาท และ ๓๐๐ บาท โดยการสมัครดังกล่าวก็จะได้รับสวัสดิการในเรื่องของเงินชดเชยกรณีนอนพักรักษาตัวในสถานพยาบาล และกรณีไม่นอนพักรักษาตัวในสถานพยาบาลแต่มีใบรับรองแพทย์ ได้รับการสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต เงินบำเหน็จชราภาพ และเงินสงเคราะห์บุตร นอกจากนี้กลุ่มได้มีเงินออมด้วยการหักเงินรายได้ของกลุ่มสะสมเป็นเงินออมของกลุ่มเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก มีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก เช่น อาหารอาหารว่าง น้ำ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้แก่สมาชิกได้พักผ่อน

๔. ด้านอาชีวอนามัย

พบว่า ในด้านนี้ทุกกลุ่มมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เหมาะสม เช่น หน้ากาก ถุงมือ นอกจากนี้ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม ด้วยการจัดวางวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบเพื่อให้สะดวกต่อการใช้งานและป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีการปรับปรุงห้องน้ำให้ถูกสุขลักษณะ และนอกจากนี้เมื่อสมาชิกเจ็บป่วยมีการไปพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพ และได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง

ตารางสรุปผลคะแนนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รางวัล	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ดี	ดี
หลักเกณฑ์การใช้คะแนน	กลุ่ม พรมเซ็ดเท่า บ้านการ้อง (สิงห์บุรี)	กลุ่มพัฒนาตนเอง บ้านหนอง ไกรทอง (ประจวบคีรีขันธ์)	กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนเย็บ กระเป๋اب้าน คลองปลาร้า (กำแพงเพชร)	กลุ่มเย็บถุงมือ บ้านหนองโดน (กำแพงเพชร)	กลุ่มทรัพย์ ถาวรชีพ (กาญจนบุรี)
จำนวน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๑. ด้านความมั่นคงและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๕๙	๔๗	๔๒	๔๙	๔๙
๑.๑ ความมั่นคงด้านการเงิน	๒๐	๑๐	๕	๑๐	๑๐
(๑) อัตราการเติบโตของทุนดำเนินการ	๑๐	๑๐	๘	๑๐	๑๐
(๒) การชำระเงินทุนพร้อมดอกเบี้ยตรงตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา	๑๐	๘	๕	๑๐	๑๐
๑.๒ ความมั่นคงด้านทรัพย์สิน ความเชื่อมั่นของ สมาชิก และองค์ประกอบอื่น	๓๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
(๑) มีสถานที่ทำการกลุ่มถาวร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
(๒) วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ในการ ประกอบอาชีพ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
(๓) การจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายเงินปันผล ให้แก่สมาชิก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐

รางวัล	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ดี	ดี	ดี
หลักเกณฑ์การให้คะแนน	กลุ่ม พรเมเช็ดเต้า บ้านการ้อง (สิงห์บุรี)	กลุ่มพัฒนาตนเอง บ้านหนอง ไกรทอง (ประจวบคีรีขันธ์)	กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนเย็บ กระเป๋าย่าน คลองปลาก้า (กำแพงเพชร)	กลุ่มเย็บถุงมือ บ้านหนองโตน (กำแพงเพชร)	กลุ่มทรัพย์ ถาวรชีพ (กาญจนบุรี)	
	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๒. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาผลิตภัณฑ์	๓๐	๓๐	๓๐	๒๙	๒๖	
	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๙ ๕	๑๐ ๓	
	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๓	
	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๕	๑๐ ๓	

ผู้เงินกองทุนฯ จำนวน

๒. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๒.๑ มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง/มีผู้จ้างเพิ่ม

๒.๒ มีความคิดริเริ่มในการผลิตชิ้นงาน มีการต่อยอดผลิตภัณฑ์

๒.๓ อัตราการเติบโตของปริมาณธุรกิจ

๒.๔ การจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบันและมีความเรียบร้อย

รางวัล	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ดี	ดี
หลักเกณฑ์การให้คะแนน	กลุ่ม พรมเช็ดเท้า บ้านการ้อง (สิงห์บุรี)	กลุ่มพัฒนาตนเอง บ้าน หนองไกรทอง (ประจวบคีรีขันธ์)	กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนเย็บกระเป่า บ้านคลองปลาร้า (กำแพงเพชร)	กลุ่มเย็บถุงมือ บ้านหนองโตน (กำแพงเพชร)	กลุ่มทรัพย์ ถาวรชูชีพ (กาญจนบุรี)
กู่เงินกองทุนฯ จำนวน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๕	๒๐๐,๐๐๐
๓. ด้านสวัสดิการ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๒	๕
๓.๑ มีการออมเงินจากรายได้/มีการทำประกันชีวิต หรือเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วย ประกันสังคม (มาตรา ๔๐)	๔	๔	๔	๒	๑
๓.๒ มีเงินสะสมของกลุ่ม เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ สมาชิก	๒	๒	๒	๐	๐
๓.๓ มีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก เช่น อาหาร อาหารว่างและน้ำดื่มสะอาดบริการสมาชิก	๓	๓	๓	๒	๒
๓.๔ มีการจัดสถานที่พักผ่อนการให้แก่สมาชิก (สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ)	๒	๒	๒	๑	๑

รางวัล	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ดี	ดี
หลักเกณฑ์การให้คะแนน	กลุ่ม พรมเช็ดเท้า บ้านการ้อง (สิงห์บุรี)	กลุ่มพัฒนาตนเอง บ้าน หนองไกรทอง (ประจวบคีรีขันธ์)	กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนเย็บกระเป่า บ้านคลองปลาร้า (กำแพงเพชร)	กลุ่มเย็บถุงมือ บ้านหนองจันทน์ (กำแพงเพชร)	กลุ่มทรัพย์ ถาวรชีพ (กาญจนบุรี)
กึ่งเงินกองทุนฯ จำนวน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๕	๒๐๐,๐๐๐
๔. ด้านอาชีวอนามัย	๖	๕.๕	๖	๕.๕	๕
๔.๑ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เหมาะสม เช่น หน้ากาก ถุงมือ อื่น ๆ	๒	๒	๒	๓	๒
๔.๒ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้แก่ มีการจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ ระบบไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอและมีความปลอดภัย ห้องนั่งดูสุลักษณะ	๒	๒	๒	๓	๒
๔.๓ มีการตรวจสอบสภาพร่างกายของสมาชิกอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง / กรณีที่มีการเจ็บป่วยได้มีการไป รักษาหรือพบแพทย์อย่างต่อเนื่อง	๒	๑.๕	๒	๑.๕	๑
รวมคะแนน	๙๖	๙๓.๕	๙๙	๙๗.๕	๙๔

บทที่ ๔

สรุปองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ที่เป็น (Best Practices) ได้แก่ กลุ่มพรหมเช็ดเท้าบ้านการ้องจังหวัดสิงห์บุรี และผู้รับงานไปทำที่บ้านในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๘ กลุ่มจำนวน ๒๑ คน ได้แก่ ๑) กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าและกระเป๋اب้านประศุก ๒) กลุ่มรีดอัดผ้าขาว ๓) กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าโพประจักษ์ ๔) กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์บ้านดอนมะสังข์ ๕) กลุ่มดอกไม้งามบ้านพระงาม ๖) กลุ่มจักสานท่างาม ๗) กลุ่มแม่บ้านจักสานชุมชนวัดโพธิ์ข้าวผอก และ ๘) กลุ่มแม่บ้านทอพรหมเช็ดเท้าชุมชนวัดโพธิ์ข้าวผอก เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมน้อยศรี ห้างหุ้นส่วนจำกัดโพบูลย์ภัตตาคาร จังหวัดสิงห์บุรี ขอสรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ ดังนี้

๑. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น (Best practices) กลุ่มพรหมเช็ดเท้าบ้านการ้อง ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์

(๑) กลุ่มได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยการส่งเสริมให้สมาชิกของกลุ่ม ไปฝึกอบรมความรู้ในการทำลวดลายบนพรหมเช็ดเท้าเพิ่มเติม เดิมกลุ่มทอพรหมเช็ดเท้าแบบไม่มีลวดลาย ผู้ว่าจ้างให้ค่าจ้างฝืนละ ๑๒ บาท หลังจากพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยการทอพรหมเช็ดเท้าแบบเพิ่มลายยกดอก ผู้ว่าจ้างให้ค่าจ้างฝืนละ ๔๐-๕๐ บาท

(๒) เทคนิคในการตั้งราคาสินค้า เริ่มแรกของการดำเนินการของกลุ่มจะใช้หลักของการประมาณการจากค่าวัตถุดิบที่ซื้อ กับจำนวนชิ้นที่ผลิตได้นำมาตั้งราคาให้แก่ผู้ว่าจ้าง ต่อมากลุ่มได้เข้ารับการอบรมในเรื่องการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งการอบรมได้ให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ แหล่งวัตถุดิบ การตลาด การคำนวณกำไรขาดทุน กลุ่มจึงนำความรู้ที่ได้รับ มาปรับใช้ในการคิดต้นทุนและการตั้งราคาสินค้า

(๓) การเพิ่มช่องทางการใช้ประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ กลุ่มได้รับการจ้างงานจากนายสำรวจน้ำเย็นอุรา สั่งจ้างทอพรหมเช็ดเท้าแบบธรรมดาไม่มีลวดลาย เดือนละประมาณ ๓,๐๐๐ ฝืนๆ ละ ๑๒ บาท เพื่อส่งไปจำหน่ายยังประเทศจีนเพื่อไปใช้รองลึงผลไม้ จ้างงานมาแล้ว ๑๐ ปี การผลิตของกลุ่มในปัจจุบันยังผลิตไม่ทันความต้องการของผู้จ้างงานรายดังกล่าว

(๔) การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กลุ่มได้เป็นวิทยากรบรรยายถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับกลุ่มที่สนใจในการทอพรหมเช็ดเท้าทั้งแบบธรรมดาและแบบยกดอก

๒) ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม

(๑) กลุ่มบริหารจัดการกลุ่มด้วยการกลุ่มจัดประชุมและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน หากจะดำเนินการในเรื่องใด จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกทุกคนซึ่งต้องลงมติในการประชุมทุกครั้ง

(๒) มีการวางแผนการผลิตสินค้าโดย

(๒.๑) จัดทำแผนการจัดซื้อวัตถุดิบล่วงหน้า ๑ - ๓ เดือน และมีการจัดซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตโดยตรง โดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง ซึ่งจะเป็นการลดต้นทุนในการผลิต

(๒.๒) การทำงานยึดหลักการโปร่งใส ให้สมาชิกทุกคนสามารถตรวจสอบได้ เช่น บัญชีรายรับ-รายจ่าย

(ก) กลุ่มได้เพิ่มอุปกรณ์ในการผลิต โดยกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำเงินมาซื้อ อุปกรณ์ในการผลิต (เครื่องทอพรหม) เพื่อให้เพียงพอกับสมาชิก ทำให้สมาชิกสามารถทอพรหมเช็ดเท้าได้ปริมาณมากขึ้น

(ข) การบริหารจัดการด้านเวลา เมื่อกลุ่มได้รับใบสั่งจ้างก็จะนำงานมากระจายให้สมาชิก เมื่อสมาชิก กลุ่มผลิตเสร็จ หากมีเวลารว่างสมาชิกก็สามารถผลิตสินค้าและนำมาฝากกลุ่มจำหน่ายได้ โดยกลุ่มคิดค่าจำหน่ายใน ราคาฝิ่นละ ๑ บาท และนำรายได้นี้เข้าเป็นเงินออมของกลุ่ม

๓) ด้านสวัสดิการ

การบริหารงานของกลุ่มใช้หลักพึ่งตนเอง โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเริ่มก่อตั้งกลุ่มได้มีมติให้มีการลงหุ้นของสมาชิกในกลุ่มเพื่อจัดตั้งเป็นเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่ม คนละ ๕๐ บาท สมาชิก ๒๔ คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๒๐๐ บาท และนำไปฝากธนาคารในนามกลุ่ม เพื่อเป็นเงินกองทุน ไว้ใช้ยามฉุกเฉินในกรณีที่กลุ่มขาดสภาพคล่อง หรือนำไปซื้อวัตถุดิบ ปัจจุบันมีการออมเพิ่มเติมโดยหักรายได้ของสมาชิก เดือนละ ๓๐ บาท เพื่อนำมาออมใช้เป็นสวัสดิการร่วมกัน ไว้ใช้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น กรณีสมาชิกเจ็บป่วย

๒. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอื่น ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่ม ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์

(๑) กลุ่มได้มีการต่อยอดผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าและกระเป๋اب้านประศุก ได้รับการอบรมในโครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ ในเรื่องการสกรีนลวดลายหรือตัวอักษรลงบนเสื้อ และกระเป๋ ทำให้อาจรับงานจากผู้ส่งงานที่ต้องการให้สกรีนข้อความบนเสื้อ และกระเป๋ได้เพิ่มขึ้น

(๒) การตั้งราคา ใช้หลักการตั้งราคาจากต้นทุน วัตถุดิบ เช่น วัตถุดิบที่ใช้ผลิต ค่าแรง ค่าสาธารณูปโภค ฯลฯ นำมาใช้ในการคำนวณการคิดต้นทุนและการตั้งราคาสินค้า

๒) ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม

(๑) กลุ่มบริหารจัดการกลุ่ม โดยมีการทำงานเป็นทีม และจัดสรรงานให้ตามกำลังความสามารถของสมาชิกแต่ละคนอย่างเสมอภาคกัน เช่น เย็บแขน เย็บลำตัว ตัดด้าย

(๒) กลุ่มมีการวางแผนการรับงาน ตามความสามารถในการผลิตของสมาชิก

(๓) กลุ่มยึดหลักเกณฑ์การตรงต่อเวลา ต้องส่งงานให้ตรงเวลา เพราะหากเสร็จล่าช้าจะทำให้ผู้ว่าจ้างขาดความเชื่อมั่น เมื่อมีงานเร่งด่วนสมาชิกในกลุ่มพร้อมที่จะเสียสละและทุ่มเทเวลาในช่วงกลางคืนทำงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

๓) ด้านสวัสดิการ

เมื่อมีวัสดุเหลือจากการผลิตชิ้นงานส่งให้ผู้ว่าจ้าง สมาชิกในกลุ่มจะนำวัสดุคงเหลือมาผลิตชิ้นงานและนำออกจำหน่ายในงานต่าง ๆ เช่น งานกาชาด และนำกำไรจากการจำหน่ายเข้ากลุ่ม เพื่อเป็นดอกผลของกลุ่ม และนำมาแบ่งเป็นเงินปันผลตอนปลายปี

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเห็นว่า กฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีบางส่วนไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของกลุ่ม จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงกฎหมายในเรื่อง

๑) อัตราดอกเบี้ย

๒) ขยายวงเงินกู้ยืมเงินกองทุนฯ สำหรับกลุ่มที่มีศักยภาพในการชำระและเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง

๓) เพิ่มช่องทางในการชำระเงินกู้ยืม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๓.๒ ภาครัฐควรให้ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ให้มีความสวยงาม ทันสมัยและตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน

๓.๓ ภาครัฐควรส่งเสริมในเรื่องสร้างตราสัญลักษณ์สินค้า (แบรนด์หรือโลโก้) ของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานรัฐ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและจดจำง่าย

ภาคผนวก

พิธีมอบรางวัล BEST PRACTICE AWARD 2018



ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น
“กลุ่มพรมเช็ดเท้าบ้านการ้อง จังหวัดสิงห์บุรี”



ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีมาก
“กลุ่มพัฒนาตนเองบ้านหนองไกรทอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”



ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี
“กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเย็บกระเป๋าบ้านคลองปลาร้า จังหวัดกำแพงเพชร”



ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี
“กลุ่มเย็บถุงมือบ้านหนองโดน จังหวัดกำแพงเพชร”



ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี
“กลุ่มทรัพย์ถาวรชูชีพ จังหวัดกาญจนบุรี”



ประกาศกรมการจัดหางาน
เรื่อง ผลการคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๕๔๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ตามโครงการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันความรู้ร่วมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบความสำเร็จ ที่เป็น Best Practices เพื่อสร้างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพและส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง รวมทั้งเพื่อจัดทำคู่มือ Best Practices สำหรับเป็นตัวอย่างในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

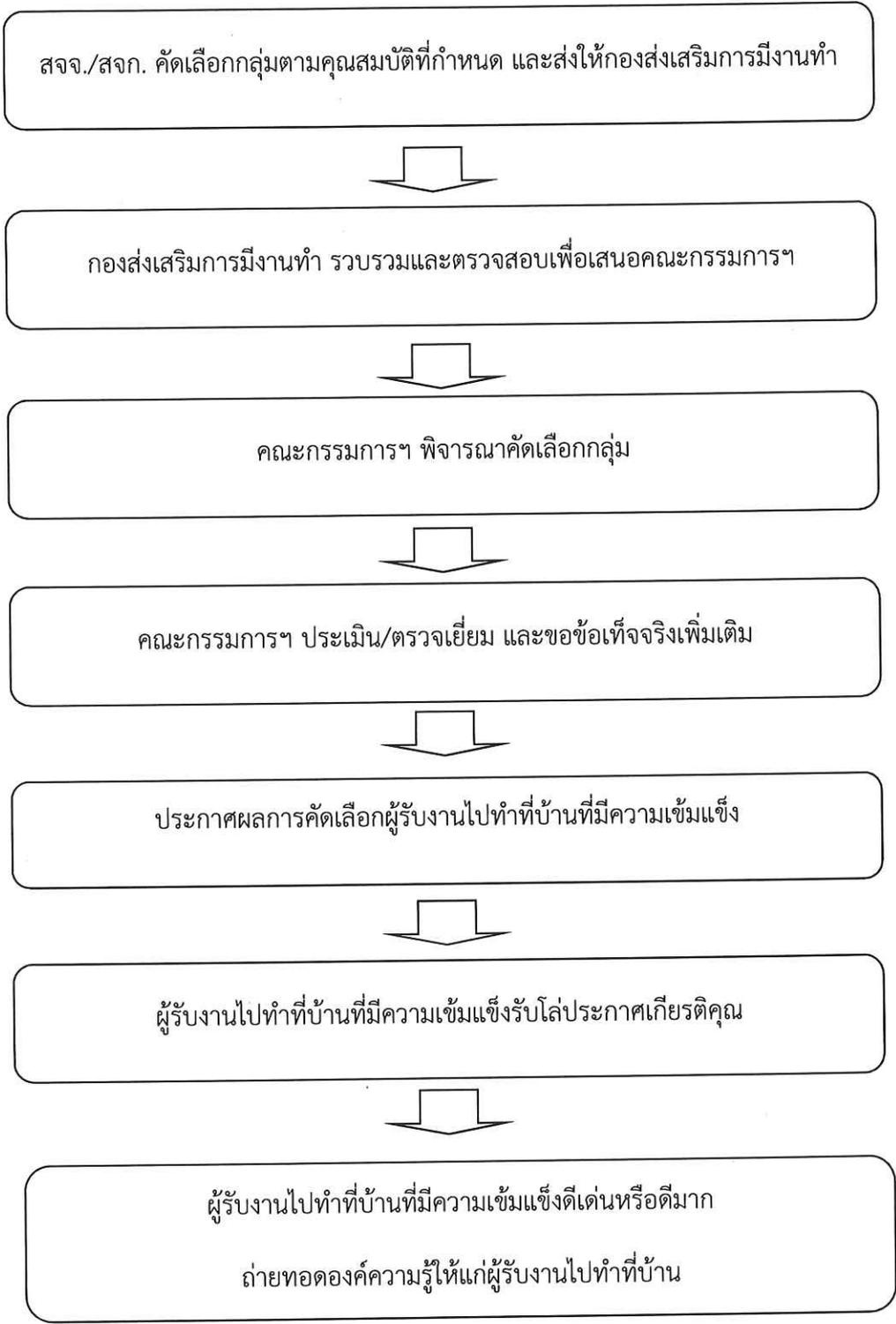
บัดนี้ การคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ดังต่อไปนี้

๑. ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีเด่น จำนวน ๑ กลุ่ม คือ
กลุ่มพรหมเช็ดเท้าบ้านการ้อง จังหวัดสิงห์บุรี
๒. ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดีมาก จำนวน ๑ กลุ่ม คือ
กลุ่มพัฒนาตนเองบ้านหนองไกรทอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๓. ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็งดี จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่
 - ๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเย็บกระเป่าบ้านคลองปลาร้า จังหวัดกำแพงเพชร
 - ๒) กลุ่มเย็บถุงมือบ้านหนองโดน จังหวัดกำแพงเพชร
 - ๓) กลุ่มทรัพย์ถาวรซูชิพ จังหวัดกาญจนบุรี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายอนุรักษ์ ทศรัตน์)
อธิบดีกรมการจัดหางาน

กระบวนการคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง



แบบประเมินเพื่อคัดเลือกผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความเข้มแข็ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ชื่อกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หน่วยงานผู้ประเมิน

ชื่อหัวหน้ากลุ่ม

วัน เดือน ปี ที่จดทะเบียน

ทะเบียนเลขที่

จำนวนสมาชิก คน ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน คน

ที่ตั้งกลุ่ม เลขที่ หมู่ที่ ซอย ถนน

ตำบล อำเภอ จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร

อีเมลล์ เว็บไซต์

เกณฑ์การให้คะแนน (รวม ๑๐๐ คะแนน)

โปรดให้คะแนนหรือกรอกข้อมูลในช่องที่กำหนด
หากมีเอกสาร หลักฐาน หรือภาพถ่ายให้แนบเพิ่มเติมด้วย

คะแนนรวม	
คะแนน	คะแนน

หัวข้อประเมิน		คะแนนรวม
๑. ด้านความมั่นคงและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๕๐ คะแนน		
๑.๑ ความมั่นคงด้านการเงิน ๒๐ คะแนน		
(๑) อัตราการเติบโตของทุนดำเนินการ	๑๐ คะแนน
(๒) การชำระหนี้พร้อมดอกเบี้ยตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา	๑๐ คะแนน
๑.๒ ความมั่นคงด้านทรัพย์สิน ความเชื่อมั่นของสมาชิก และองค์ประกอบอื่น ๓๐ คะแนน		
(๑) มีสถานที่ทำการกลุ่มถาวร	๑๐ คะแนน
(๒) วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ	๑๐ คะแนน
(๓) การจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายเงินปันผลให้แก่สมาชิก	๑๐ คะแนน
๒. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ๓๐ คะแนน		
๒.๑ มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง/มีผู้ว่าจ้างเพิ่ม	๑๐ คะแนน
๒.๒ มีความคิดริเริ่มในการผลิตชิ้นงาน มีการต่อยอดผลิตภัณฑ์	๕ คะแนน
๒.๓ อัตราการเติบโตของปริมาณธุรกิจ	๑๐ คะแนน
๒.๔ การจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบันและมีความเรียบร้อย	๕ คะแนน
๓. ด้านสวัสดิการ ๑๒ คะแนน		
๓.๑ มีการออมเงินจากรายได้/มีการทำประกันชีวิตหรือเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม (มาตรา ๔๐)	๔ คะแนน
๓.๒ มีเงินสะสมของกลุ่ม เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิก	๓ คะแนน
๓.๓ มีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก เช่น อาหาร อาหารว่าง และน้ำดื่มสะอาดบริการสมาชิก	๓ คะแนน
๓.๔ มีการจัดสถานที่สันทนาการให้แก่สมาชิก (สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ)	๒ คะแนน
๔. ด้านอาชีวอนามัย ๘ คะแนน		
๔.๑ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เหมาะสม เช่น หน้ากาก ถุงมือ อื่น ๆ	๓ คะแนน
๔.๒ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้แก่ มีการจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ ระบบไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอและมีความปลอดภัย ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ	๓ คะแนน
๔.๓ มีการตรวจสุขภาพร่างกายของสมาชิกอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง / กรณีที่มีการเจ็บป่วยได้มีการไปรักษาหรือพบแพทย์อย่างต่อเนื่อง	๒ คะแนน

ระเบียบกรมการจัดหางาน

ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่อให้การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๖

(๒) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบการของผู้จ้างงาน

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงาน อันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน และจดทะเบียนตามระเบียบนี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า จัดหางานจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่

“ทะเบียน” หมายความว่า ทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อ ๕ ให้นายทะเบียนมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ

(๒) ให้คำปรึกษาและแนะนำต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาการเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน

เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

(๔) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

(๖) ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

ข้อ ๖ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะขอจดทะเบียน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นบุคคล

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุยี่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป

(ค) มีสถานที่ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นหลักแหล่ง

(๒) กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกลุ่มบุคคล

(ก) มีสมาชิกกลุ่มที่มีคุณสมบัติตาม (๑) (ก) และ (ข) ไม่น้อยกว่าห้าคน โดยให้เลือกสมาชิกหนึ่งคนเป็นผู้นำกลุ่ม

(ข) สมาชิกกลุ่มบุคคลจะต้องไม่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านอื่น

(ค) มีสถานที่ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นหลักแหล่ง

ข้อ ๗ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะขอจดทะเบียน ให้ยื่นคำขอจดทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่แห่งท้องที่ที่สถานที่ที่รับงานไปทำที่บ้านตั้งอยู่ตามแบบ ท.รบ. ๑ หรือ ท.รบ. ๒ ทำयระเบียบนี้แล้วแต่กรณี พร้อมด้วยหลักฐานที่ระบุในแบบดังกล่าว

ข้อ ๘ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมด้วยหลักฐานตามข้อ ๗ แล้ว ให้นายทะเบียนตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของคำขอและเอกสารและหลักฐาน เมื่อถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้จดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในกรณีที่คำขอหรือเอกสารหรือหลักฐานไม่ครบถ้วน ให้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอแก้ไขเพิ่มเติม ให้ถูกต้องหรือส่งเอกสารหรือหลักฐานให้ถูกต้องครบถ้วนภายในระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่กำหนด

ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่แก้ไขเพิ่มเติมคำขอ หรือไม่จัดส่งเอกสารหรือหลักฐานให้ถูกต้องครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนแจ้งการไม่จดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ยื่นคำขอทราบ ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคสอง

ทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ใช้แบบ ท.รบ. ๓ หรือ ท.รบ. ๔ ทำยระเบียบนี้แล้วแต่กรณี และให้มีอายุห้าปีนับแต่วันที่จดทะเบียน

ข้อ ๙ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะขอต่ออายุทะเบียน ให้ยื่นคำขอต่ออายุตามแบบ ท.รบ. ๕ หรือ ท.รบ. ๖ ทำยระเบียบนี้แล้วแต่กรณี พร้อมด้วยหลักฐานที่ระบุในแบบดังกล่าว ก่อนทะเบียนสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน และให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ มาใช้บังคับกับการต่อทะเบียน โดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้ยื่นคำขอต่ออายุตามวรรคหนึ่ง และผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ยังมีภาระผูกพันต้องชำระหนี้ต่อกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ให้อายุของทะเบียนตามข้อ ๘ ขยายต่อไปจนกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะชำระหนี้เสร็จสิ้น

ข้อ ๑๐ ผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้ใดประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงชื่อตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล หรือที่อยู่ ต้องแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันเปลี่ยนแปลงตามแบบ ท.รบ. ๗ ทำระเบียบนี้

ให้นายทะเบียนจัดแจ้งการเปลี่ยนแปลงไว้ด้านหลังใบทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่รับคำขอ

ข้อ ๑๑ ให้นายทะเบียนรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบ ท.รบ. ๘ ทำระเบียบนี้ให้อธิบดีทราบทุกวันที่ย้ำของเดือนถัดไป

ข้อ ๑๒ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

สิงหนัด ฐอานาจ

อธิบดีกรมการจัดหางาน

ระเบียบกรมการจัดหางาน
ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔๕ ประกอบกับข้อ ๑๐ (๒) (ข) แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๗ กรมการจัดหางานโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถาน ประกอบกิจการของผู้จ้างงาน

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงาน อันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงาน ที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบาย การบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน

“ผู้บริหารกองทุน” หมายความว่า ผู้บริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของกองทุน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของกองทุน

ข้อ ๕ ให้อธิบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจตีความ วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ วิธีปฏิบัติอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยการนั้นโดยอนุโลม

ข้อ ๗ ในกรณีที่ไม่อาจปฏิบัติตามข้อกำหนดในระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ กองทุนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อ ๙ กองทุนประกอบด้วย

(๑) เงินที่ได้รับจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๒) เงินที่มีผู้บริจาคให้

(๓) ดอกผลของเงินกองทุน

(๔) เงินที่ได้รับคืนจากผู้กู้

(๕) เงินรายได้อื่น

หมวด ๒

คณะกรรมการ

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้ผู้บริหารกองทุน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๗) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานของกองทุนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

ข้อ ๑๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ข้อ ๑๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ประธานกรรมการให้ออกโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุน พนักงาน และลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณาจัดสรรเงิน และอนุมัติเงินให้กู้ยืม

(๔) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๕) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุน

ข้อ ๑๕ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำบทบัญญัติข้อ ๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ ให้กรรมการและอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดตามผลการประเมินผลการดำเนินงาน

หมวด ๓

การบริหาร

ข้อ ๑๘ ให้กรรมการจัดหางานกำหนดโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ ให้ผู้บริหารกองทุนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด ทั้งนี้ ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปีเพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารกองทุนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

หมวด ๔

ผู้บริหารกองทุน พนักงาน และลูกจ้าง

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนทำหน้าที่บริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน โดยให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานของกองทุน ความรับผิดชอบ ความประหยัด และความคุ้มค่า ทั้งนี้ ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ผู้บริหารกองทุนมิใช่เจ้าหน้าที่ในกรมการจัดหางานให้การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และเงื่อนไขการจ้างเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

ข้อ ๒๒ การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่ ระยะเวลาการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลิกจ้างพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

หมวด ๕

การกู้ยืมเงินกองทุน

ข้อ ๒๓ การให้กู้ยืม การทำสัญญากู้ยืม รวมถึงกำหนดหลักประกัน การจ่ายเงินกู้ การชำระคืนเงินกู้ และการเรียกคืนเงินกู้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ อัตราดอกเบี้ยหรือค่าตอบแทนอื่น รวมถึงค่าปรับ ในการกู้ยืมเงินให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด ๖

การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบ

ข้อ ๒๕ ให้กรมการจัดหางานเปิดบัญชีเงินฝากไว้ที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง หรือสำนักงานคลังจังหวัดแล้วแต่กรณี ชื่อ “บัญชีกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน” เพื่อฝากเงินของกองทุน ที่ได้รับจากหน่วยงานในราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค และห้ามมิให้นำเงินไปใช้จ่ายก่อนส่งเข้าบัญชีเงินฝาก

ในกรณีที่มีความจำเป็น กรมการจัดหางานอาจขอเปิดบัญชีเงินฝากไว้ ณ ธนาคารของรัฐ หรือธนาคารพาณิชย์ ในชื่อบัญชีเช่นเดียวกับวรรคหนึ่ง เพื่อไว้ใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ ภายในวงเงิน และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๒๖ ให้กรมการจัดหางานนำเงินที่ได้รับส่งเข้าบัญชีของกองทุนที่เปิดไว้ที่กรมบัญชีกลาง หรือสำนักงานคลังจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในสามวันทำการนับแต่วันที่รับเงิน

ข้อ ๒๗ การจ่ายเงินจากกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเงินกู้ยืมให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

ข้อ ๒๘ ให้อธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้อนุมัติการใช้จ่ายเงินของกองทุนภายใต้ กรอบประมาณการรายจ่ายประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง

เมื่อได้รับอนุมัติตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บริหารกองทุนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารกองทุน มีอำนาจสั่งจ่ายและเบิกเงินของกองทุน

ข้อ ๒๙ การตัดหนี้สูญ ให้กรมการจัดหางานขออนุมัติจากคณะกรรมการและขอทำความตกลง กับกระทรวงการคลังเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถจัดทำรายงานทางการเงิน แสดงฐานะทางการเงิน และผลการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

ข้อ ๓๑ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการเงินของกองทุนส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

ปีบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามปีงบประมาณ เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน

ข้อ ๓๒ ให้กองทุนมีการบันทึกรายการบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามรูปแบบและเงื่อนไขที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ข้อ ๓๓ ให้กรมการจัดหางานจัดให้มีระบบตรวจสอบภายในเพื่อการตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ บรรดาหลักเกณฑ์และวิธีการที่ออกตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ยังคงใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะได้มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ออกตามระเบียบนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

อารักษ์ พรหมณี

อธิบดีกรมการจัดหางาน