

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาผลการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง หมู่ที่ 5 ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง หมู่ที่ 5 ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง หมู่ที่ 5 ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผลการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง

ในการพิจารณาผลการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิตจากการศึกษาพบว่า จะต้องมีการพิจารณาที่มาและสภาพปัญหาที่ชุมชนประสบอยู่ก่อนการก่อตั้งเป็นกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต ทั้งนี้การพิจารณานั้นจำเป็นจะต้องศึกษาภาพรวมของชุมชนทั้งหมดโดยละเอียดก่อน จึงจะสามารถเข้าใจได้ว่าเหตุใดกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง จึงมีศักยภาพในการบริหารจัดการกลุ่มและสามารถสร้างเสถียรภาพในการจัดการกองทุนโดยรวมร่วมกับกองทุนอื่น ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนรวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกได้ ซึ่งภาพความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 การจัดการกองทุนของบ้านส้มโอง แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ก่อนปี พ.ศ. 2528 การจัดการเงินวัด ในช่วงแรกนี้บ้านส้มโอง ยังไม่มีกองทุนเกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน แต่ในช่วงที่ นายหาร ทุมมาตร เป็นผู้ใหญ่บ้านครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2510 ได้มีการนำเงินกลางสงฆ์ ที่เหลือจากการก่อสร้างวัด ที่ได้นำไปฝากกับธนาคารไว้ โดยถอนเงินกลางสงฆ์ออกมา แล้วกระจายเงินออกสู่กรรมการและให้ชาวบ้านที่มีความเดือดร้อนกู้ยืมเพื่อบรรเทาปัญหาความยากจนนำไปใช้จ่ายในครอบครัว โดยแบ่งปันกัน ได้คนละ 200-300 บาท คิคคอกเบี้ยร้อยละ 1 บาท โดยมีกรรมการดูแลรับผิดชอบและใช้ระบบการบันทึกการกู้ยืมในสมุดเล่มเดียว แต่ต่อมาไม่สามารถเก็บเงินคืนได้ คนที่กู้ไปแล้วไม่มีการคืนหนี้เงินเป็นกรณีข้อพิพาทกันก็มี บางคนถึงกับย้ายบ้านหนีโดยไม่คืนเงินก็มีเพราะชาวบ้านประสบปัญหา

ภัยแล้งอย่างต่อเนื่อง ทางวัดจึงมีมติยกเลิกการนำเงินวัดไปช่วยเหลือชาวบ้านและเรียกเก็บเงินคืน หยุคการให้ยืมตั้งแต่นั้นมา แล้วนำเงินไปฝากไว้กับธนาคารอีกครั้ง

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2528 การจัดตั้งกลุ่มกองทุน ภายหลังจากที่ทางวัดยุติการนำเงินวัดมาช่วยเหลือชาวบ้าน และเป็นช่วงที่บ้านส้มโสมืองค์กรพัฒนาเอกชน คือ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ (มูลนิธิกริด) เริ่มเข้ามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 เพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิต ได้มีการพูดคุยถึงปัญหาภายในหมู่บ้านซึ่งในเบื้องต้นชาวบ้านไม่เข้าใจว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงของชุมชน จึงมีการชักชวนกันไปดูงานที่จังหวัดนครราชสีมา ไปดูการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก และไปดูกลุ่มธนาคารข้าว ธนาคารควาย ที่วัดป่าธรรมดา อำเภอบัวใหญ่ และได้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดการจัดตั้งธนาคารข้าวกับหลวงพ่อบัญญัติ จึงมีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการรวมตัวเพื่อช่วยเหลือกันในชุมชนได้จริง ซึ่งตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนเอง เมื่อกลับมาจึงมีการประชุมชาวบ้านเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงตกลงกันจัดตั้งกลุ่มธนาคารข้าวขึ้นมา ประมาณปี พ.ศ. 2528 เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของคนในหมู่บ้านที่อยากเพราะข้าวไม่มีกิน และมีวิธีการจัดการโดยใช้ระบบสมาชิก ใครอยากเป็นสมาชิกกองทุนข้าว ต้องนำข้าวมาลงหุ้น ๆ ละ 10 ถัง หนึ่งครอบครัวลงหุ้นได้ไม่เกิน 2 หุ้น การดำเนินการในช่วงแรกทำได้เพียง 1 ฤดูกาลเท่านั้น ก็ต้องพบกับปัญหาที่กองทุนไม่สามารถบริการชาวบ้านได้อย่างทั่วถึง มีแต่สมาชิกเท่านั้นที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความอดอยากในส่วน of ชาวบ้านที่ยากจนและไม่มีข้าวกินก็เข้าไม่ถึงกองทุน เพราะไม่มีข้าวจะมาลงหุ้นกับกองทุน

ในปี พ.ศ. 2529 ได้มีการจัดตั้งกลุ่มธนาคารโค-กระบือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหากระบือให้กับสมาชิกได้ใช้แรงงานในการทำนา เพื่อลดปัญหาการเช่ากระบือจากนายทุนที่มีราคาแพง และจัดหาโค-กระบือเพื่อให้สมาชิกเช่าหรือซื้อเป็นของตนเอง ที่ไม่ต้องพึ่งพานายทุน โดยการจัดผ้าป่ากระบือขึ้น ในการดำเนินงานในช่วงแรกประสบผลสำเร็จพอสมควร ทางกลุ่มสามารถจัดหากระบือให้สมาชิกเข้าไปทำนาได้ และบางครอบครัวก็สามารถซื้อไว้เป็นของตนเอง แต่ในช่วงต่อมาประสบปัญหาการเก็บหนี้สินไม่เป็นไปตามเป้าหมายเพราะชาวบ้านต้องประสบกับปัญหาภัยแล้งอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงนี้เริ่มมีแหล่งทุนภาครัฐได้เข้ามาบิบทบาทในชุมชน และเกี่ยวข้องกับผูกพันกับชีวิตของชาวบ้านมากขึ้น นั่นก็คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) โดยมีวัตถุประสงค์ให้ชาวบ้านกู้ยืมเงินไปลงทุนในการทำเกษตร ซึ่งชาวบ้านที่ต้องการกู้ยืมเงินจะต้องเป็นสมาชิกและต้องทำสัญญาการกู้ยืมกับ ธกส. เมื่อถึงระยะเวลา 1 ปี (สิ้นฤดูทำนา)

ชาวบ้านจะต้องนำเงินไปคืน ธกส. ซึ่งเป็นเงินต้นพร้อมทั้งดอกเบี้ย แต่ในปี พ.ศ. 2529 – 2530 เป็นช่วงที่เกิดภัยแล้งในพื้นที่ติดต่อกัน ฝนตกน้อยเกิดความแห้งแล้งไปทั่ว ทำนาไม่ได้เลย คนในหมู่บ้านมีความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เพราะข้าวไม่มีกิน และเป็นช่วงระยะเวลาที่ชาวบ้านต้องส่งเงินกู้คืน ธกส. เพื่อทำสัญญาการกู้ยืมฉบับใหม่ในการลงทุนทำนา แต่ปรากฏว่าชาวบ้านบางส่วนไม่สามารถหาเงินคืนได้ทันตามกำหนดระยะเวลา จึงต้องพากันหาทางออกต่าง ๆ นานา นายพั้ว ชาติมูลตรี ซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน และ นายพร ชาติมูลตรี อดีตผู้ใหญ่บ้าน ได้มองเห็นปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้กับชาวบ้าน เพราะชาวบ้านเองก็ไม่สามารถหาแหล่งเงินกู้ได้ทัน ถ้าหากจะกู้จากนายทุนก็มีการคิดดอกเบี้ยแพง จึงได้มีการนำเงินวัดออกมาช่วยเหลือชาวบ้านอีกครั้ง การกู้เงินวัดครั้งนี้ไม่มีการกำหนดอัตราดอกเบี้ยตายตัว แล้วแต่ความจำเป็นและระยะเวลาในการกู้ที่กรรมการจะร่วมกันพิจารณาว่าควรคิดดอกเบี้ยหรือไม่ แต่การกู้เพื่อนำไปใช้หนี้ ธกส. ผู้กู้จะต้องสัญญาเป็นสัจจะว่าเมื่อได้รับอนุมัติเงินจาก ธกส. แล้ว จะต้องนำเงินในส่วนที่กู้ไปจากวัดมาคืนทันที

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับหมู่บ้านอย่างต่อเนื่องและซ้ำซาก คนที่ไม่มีเงินเดือดร้อน ต้องไปขืมเงินจากนายทุนเพื่อซื้อข้าวกิน ทำให้เสียดอกเบี้ยสูง จึงได้มีแนวคิดอยากรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการหารือกันถึงปัญหาที่ชาวบ้านประสบ ถ้าจะช่วยเหลือกัน ต้องมีการรวมกลุ่มกัน จึงมีความคิดที่จะช่วยเหลือกัน โดยมีคุณกอบแก้ว ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่จากโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ (กริด) มาช่วยให้เกิดเวทีพูดคุยกันและได้ชักชวนชาวบ้านจากบ้านปลาคุณ อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด มาช่วยพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้ฟัง จึงทำให้ชาวบ้านเกิดความสนใจที่จะหาทางออกที่เป็นแนวทางเดียวกัน โดยการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์บ้านส้มโองขึ้น เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2532 โดยมีสมาชิกเริ่มต้นจำนวน 52 คน มีการลงทุนร่วมกันคนละ 10 บาท และมีการเลือกตั้งคณะกรรมการ โดยเลือกผู้อาวุโสที่คนส่วนใหญ่เชื่อถือเป็นที่เคารพของชาวบ้านทั่วไป จำนวน 5 คน ขึ้นมาบริหารกลุ่มออมทรัพย์ และให้มีการออมทุกวันที่ 1 ของเดือน ออมคนละ 10 บาทต่อเดือน สมาชิกจะต้องนำเงินมาออมเอง กรรมการจะไม่เดินไปเก็บ และนำเงินออมไปปล่อยให้สมาชิกกู้ดอกเบียร้อยละ 3 บาทต่อเดือน ส่งคืน 3 เดือน 1 ครั้ง จะเก็บดอกเบี้ย 3 เดือน เก็บ 10 บาทเมื่อออมครบ 3 ปี จะมีการปันผล 1 ครั้ง

เมื่อกลุ่มมีการดำเนินงานมาได้ 2 ปี มีคนในหมู่บ้านที่ไม่ได้เป็นสมาชิกมาพูดคุยกับสมาชิกในเรื่องการบริหารจัดการ กล่าวว่าเงินที่นำไปออมจะหาย เพราะกรรมการใช้สมุดเพียงเล่มเดียวในการทำสมุดบัญชี ทำทั้งรับ – จ่าย รวมทั้งการกู้ยืม การออมด้วย โดยมีครูที่โรงเรียนมาช่วยในการทำตารางบัญชีให้เพื่อใช้ในการเก็บเงิน โดยทำเป็นช่องจนครบ 12 เดือน

ในช่วงแรกนี้การทำงานของกรรมการจะไม่มีค่าตอบแทน ถ้าเก็บเงินออมของสมาชิกมาเงินหาย กรรมการจะเป็นคนรับผิดชอบ ต้องจ่ายคืนทั้งหมด สมาชิกเชื่อคำพูดของคนข้างนอกกลุ่ม กลัวเงินหายเลยชักชวนกันปันผล ทั้งที่ยังไม่ครบ 3 ปี

การปันผลในช่วงแรกนี้จะนำเงินที่ออมได้มีจำนวนเท่าไร เอามาจ่ายปันผลทั้งหมด ทั้งเงินต้นและดอกเบี้ย โดยการแบ่งเงินออกเป็น 52 กอง เท่ากับจำนวนสมาชิก 52 คน แบ่งเท่ากันทุกคน (ปันปลา) ถ้าเหลือเศษจะซื้อขนมมาแบ่งกันให้ได้ลงตัวตามจำนวนเงินที่มีทั้งหมด หลังจากมีการปันผลกันแล้วจึงมีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์ใหม่อีกครั้ง เป็นครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2534 การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ในครั้งนี้สมาชิกจะเลือกคนที่ทำงานจริง ที่มีการเสียสละ อุทิศเวลาให้กับการทำงานเพื่อส่วนรวม มีความขยัน กิจงานเป็น สามารถประสานงานกับคนในชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ จะต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้เพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนากลุ่ม และที่สำคัญต้องเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง การเลือกคณะกรรมการบริหารครั้งนี้ ก็ยังมีคณะกรรมการเพียง 5 คนเท่านั้น เหมือนกับในช่วงแรกที่เริ่มมีการก่อตั้งกลุ่ม และกรรมการก็เป็นผู้หญิงทั้งหมด ที่เลือกแต่ผู้หญิงเพราะผู้หญิงไว้ใจได้ ไม่กินเหล้า ถ้าหากเลือกผู้ชายกลัวว่าผู้ชายจะนำเงินไปใช้จ่ายอย่างอื่นอย่างสุรุ่ยสุร่าย

ภายหลังจากที่กลุ่มออมทรัพย์ได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ ในปี พ.ศ. 2534 การดำเนินงานของกลุ่มในช่วงนี้ได้มีเจ้าหน้าที่จาก มูลนิธิประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ (กริด) โดย คุณนัยนา หวายคำ เข้ามาชักชวนไปศึกษาดูงานการทำกลุ่มออมทรัพย์แบบเครดิตยูเนียนร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ ในพื้นที่ทำงานของมูลนิธิกริด โดยไปที่บ้านหนองห้าง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งทำให้กรรมการได้เห็นการดำเนินงานที่มีระบบเอกสารบัญชี ระบบการเบิกจ่ายเงินปันผล และได้มีการนำเอกสารบางส่วนมาปรับใช้กับกลุ่ม ซึ่งสมาชิกเห็นว่ามีเอกสารมากขึ้น ไม่มีความเข้าใจในเอกสารเหล่านั้น อีกประการหนึ่งถ้าสมาชิกต้องการกู้ยืมเงินกลุ่ม สมาชิกต้องเขียนคำขอกู้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้มีความยากลำบากเพิ่มขึ้น เพราะสมาชิกบางคนเขียนหนังสือไม่เป็น ในการที่ทางกลุ่มมีเอกสารมากขึ้นจะทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สมาชิกกลัวว่าจะได้เงินปันผลน้อยลง และสมาชิกก็ยังไม่เชื่อมีความกังวลกลัวเงินหาย จึงได้มีการชวนกันปันผลอีกครั้ง เป็นครั้งที่ 2 ทั้ง ๆ ที่การดำเนินงานก็ยังไม่ครบ 3 ปี แต่ก็ต้องมีการจ่ายปันผลโดยมีวิธีการแบ่งแบบเดิม (ปันปลา) เมื่อมีการปันผลแล้วสมาชิกที่ไม่เห็นด้วยกับการที่กลุ่มมีการใช้ระบบเอกสารและวิธีการบริหารแบบใหม่ จึงขอลาออก ซึ่งกรรมการก็อนุมัติให้ออก และไม่รับเข้ามาเป็นสมาชิกอีก ส่วนสมาชิกที่ไม่ได้ลาออกให้คงเงินออมที่เป็นเงินต้นไว้แต่ให้ถอนดอกเบี้ยได้ และมีการจัดทำสมุดประจำตัวสมาชิกสำหรับผู้ที่ไม่ได้ลาออก

จากการที่มีแนวคิดในการรวมตัว และร่วมมือกันของชาวบ้านในหมู่บ้านเพื่อที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาความทุกข์ยาก ความอดอยากที่ไม่มีข้าวกิน ถึงขั้นต้องไปขทานข้าวจากหมู่บ้านอื่นเพื่อนำมาประทังชีวิตและผู้นำในหมู่บ้านแต่ละช่วงระยะเวลาที่ช่วยกันแก้ไขปัญหา แม้กระทั่งเงินกลางสงฆ์(เงินวัด) ก็ต้องนำเอามาให้ชาวบ้านกู้ยืมเพื่อนำไปใช้จ่ายภายในครอบครัว และได้ร่วมกันตั้งกลุ่มเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านขึ้นเป็นครั้งแรก คือ ในปี พ.ศ. 2528 ตั้งกลุ่มธนาคารข้าว ต่อมาปี พ.ศ. 2529 ตั้งกลุ่มธนาคารโค-กระบือ และในปี พ.ศ. 2532 ตั้งกลุ่มออมทรัพย์ แต่ในการดำเนินงานของทั้ง 3 กลุ่ม รวมทั้งเงินกลางสงฆ์ (เงินวัด) ช่วงแรก จะเห็นถึงปัญหาของการจัดการและเรื่องกฎระเบียบของกลุ่ม อย่างเช่น เงินกลางสงฆ์ชาวบ้าน ไม่สามารถส่งเงินคืนได้ กลุ่มธนาคารข้าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาความอดอยากของคนจนได้ เพราะการระดมหุ้นในครั้งแรกคนจนไม่มีข้าวจะไปลงทุน ในส่วนของธนาคารโค-กระบือ ก็ไม่สามารถเก็บหนี้สินจากสมาชิกได้ และกลุ่มออมทรัพย์สมาชิกมีความกังวลกลัวกรรมการไม่โปร่งใสในการทำงาน เพราะไม่สามารถตอบคำถามรายละเอียดกับสมาชิกได้ และคณะกรรมการบริหารกลุ่มแต่ละกลุ่มยัง ไม่มีความรู้ประสบการณ์ในการบริหารจัดการจะทำงานแบบชาวบ้าน คือ ทำงานกันไปถ้ามีปัญหาที่ค่อยแก้ปัญหากันไป ซึ่งเป็นการทำงานเปรียบเสมือนการลองผิดลองถูก ถ้าสิ่งใดดีก็นำมาใช้ ถ้าไม่ดีก็ต้องมีการปรับและแก้ไขให้เหมาะสมกับคนในชุมชน และต้องไม่สร้างความเดือดร้อน

ช่วงที่ 3 ปี พ.ศ. 2536 พัฒนาระบบการเงิน เมื่อกลุ่มออมทรัพย์ได้ดำเนินงานในช่วงที่ 2 ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีการเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่ 5 คน และมีการใช้ระบบเอกสาร วิธีการบริหารแบบใหม่ ตามที่ได้ไปศึกษาดูงานมา แต่เมื่อนำมาใช้สมาชิกก็ยังไม่มีความมั่นใจถึงความโปร่งใสในการทำงานของกรรมการ จากความไม่เข้าใจของสมาชิก จึงทำให้เป็นปัญหาของกลุ่มออมทรัพย์ ทางเจ้าหน้าที่จากมูลนิธิกริดได้นำชาวบ้านจากบ้านโพนทอง อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด 2 คน คือ คุณเพ็ญศรี และ คุณอมร มาช่วยสอนวิธีการทำบัญชีระบบเครดิตยูเนียน โดยให้กรรมการกลุ่มมาเรียนรู้อยู่ 2 เรื่อง คือ การลงบัญชี วิธีการเก็บเงินออม และระบบเอกสารบัญชี หรือการใช้เอกสารเงินออมทรัพย์และเงินดอกเบี้ยที่มีการจัดป็นผลให้กับสมาชิกจนเข้าใจ จึงมีการจัดการป็นผลให้กับสมาชิกอีกครั้ง

ในการดำเนินงานของกลุ่มในปี 2536 นี้ ภายหลังจากที่ได้เรียนรู้ระบบเอกสาร และจัดให้มีการป็นผลแล้ว ได้มีการเปิดรับสมาชิกใหม่อีกครั้ง สมาชิกที่ลาออกแล้วทางกลุ่มจะไม่รับเข้ามาอีก จึงมีสมาชิกอยู่ จำนวน 50 คน และไม่ได้กำหนดจำนวนหุ้น สมาชิกจะลงหุ้นคนละเท่าไรก็ได้ ได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารใหม่อีกครั้ง เป็นครั้งที่ 3 และเพิ่ม

จำนวนคณะกรรมการอีก จาก 5 คน เป็น 7 คน เพื่อช่วยในการบริหารกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ และได้มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบใหม่ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของกลุ่มในช่วงนี้ กลุ่มสามารถดำเนินงานครบ 3 ปี มีเงินออมของสมาชิก 83,355 บาท มีผลกำไรจากการดำเนินงาน 67,535 บาท และมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กรรมการที่ดำเนินงานมาเป็นครั้งแรกของการทำงาน จึงทำให้สมาชิกมีความพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มเป็นอย่างมาก เพราะสมาชิกได้รับเงินปันผลจำนวนมาก หลังจากที่กรรมการได้เรียนรู้วิธีการคำนวณการจ่ายปันผลที่ไม่ใช่วิธีการปันปลา และระบบเอกสารแบบใหม่ ได้สร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกมากขึ้นว่าเงินจะไม่หาย และทำให้ได้ประโยชน์มากขึ้น ในช่วงนี้ได้มีกองทุนศูนย์สงเคราะห์ชุมชน (ปี พ.ศ. 2539) ที่เป็นเงินสนับสนุนจากกรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 12,500 บาท เพื่อช่วยเหลือชาวบ้านที่มีความเดือดร้อนเร่งด่วนที่มีความจำเป็นต้องใช้เงิน เช่น กรณีเจ็บป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลกระทันหัน หรือปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ เป็นต้น

ช่วงที่ 4 ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน เมื่อกลุ่มออมทรัพย์ได้ไปศึกษาดูงาน และได้มีการเรียนรู้วิธีการทำบัญชีระบบเครดิตยูเนียนแล้ว จนกระทั่งนำมาปรับใช้กับกลุ่มออมทรัพย์ในเรื่องระบบเอกสาร การลงบัญชี วิธีการเก็บเงินออม และวิธีคิดดอกเบี้ยที่มีการจัดปันผลให้กับสมาชิก จากที่มีการปรับเปลี่ยน ในปี พ.ศ. 2536 จึงทำให้สมาชิกเกิดการยอมรับในการบริหารงานของคณะกรรมการ เพราะสมาชิกจะรู้ว่าตนเองมีเงินออมและหนี้สินอยู่เท่าไร ซึ่งถ้าหากเกิดการผิดพลาดเมื่อกรรมการลงบัญชีผิด สามารถทักท้วงการทำงานของกรรมการให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมกับสมาชิกและกรรมการ ทำให้สมาชิกฝากเงินออมมากขึ้น และจะออมเท่าไรก็ได้

ในการดำเนินงานปี พ.ศ. 2540 ทำให้สมาชิกสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกจำนวนมาก จากเดิมสมาชิก 50 คน และได้ลาออกไป 14 คน ในช่วงที่ไม่เข้าใจการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการ และมีสมาชิกสมัครเข้าเพิ่มขึ้นเป็น 105 คน โดยมีการเพิ่มหุ้นมากขึ้นอย่างไม่จำกัดจำนวน จึงทำให้การดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แต่ละช่วงเวลา เมื่อครบวาระ 3 ปี สมาชิกได้รับเงินปันผลคืนเป็นจำนวนมาก เกือบจะเท่ากับยอดเงินออมของสมาชิกแต่ละคนเป็นที่พอใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งขึ้น มีผลกำไรจากการดำเนินงาน และการดำเนินงานของกลุ่มในช่วงนี้ทางกลุ่มได้ขอทุนสนับสนุนจากภายนอก คือ งบประมาณจาก อบต. จำนวน 16,000 บาท และงบประมาณจาก กศน. จำนวน 8,000 บาท ทางกลุ่ม

จึงได้มีการพิจารณาปล่อยให้สมาชิกกู้ยืมไปทำกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับสมาชิกมากขึ้น โดยส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับคนในชุมชน เช่น การทำจักสาน การเพาะเห็ด การเลี้ยงไก่ การทอผ้า การย้อมสี และการแปรรูปอาหาร ซึ่งสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาชิกที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ และเกิดการตั้งกลุ่มกิจกรรม ภายใต้การสนับสนุนของกลุ่มออมทรัพย์ คือ กลุ่มจักสาน (ปี พ.ศ. 2540) และกลุ่มเพาะเห็ด (ปี พ.ศ. 2545) สนับสนุน ให้สมาชิกมีงานทำและมีรายได้ หลังจากฤดูทำนาและมีกฎระเบียบในการบริหารจัดการที่มีแบบอย่างมาจากกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งสมาชิกได้มีพื้นฐานการเรียนรู้ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์อยู่ก่อนแล้ว

ในช่วงนี้ได้มีกองทุนที่เกิดจากการสนับสนุนจากทางภาครัฐบาล คือ กองทุน กขคจ. (ในปี พ.ศ. 2542) ซึ่งเป็นเงินที่ให้การสนับสนุนหมู่บ้านที่ตกเกณฑ์ จปฐ. เพื่อนำไปช่วยเหลือคนยากจนในหมู่บ้านที่มีจำนวนมากถึง 90% และกองทุนเงินล้าน ซึ่งเป็นกองทุนที่ให้มาตามนโยบายของรัฐบาล พตท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2544 และชาวบ้านบริหารจัดการจริงในปี พ.ศ. 2545 ในการบริหารจัดการกองทุนที่เกิดจากรัฐ ทั้ง 2 กองทุนเรื่องกฎระเบียบต้องยึดกับทางราชการ 80% ส่วนที่เหลือเป็นการปรับใช้ตามความเหมาะสมกับการสนับสนุนสมาชิก ซึ่งจะไม่ใช้กฎระเบียบของรัฐทั้งหมด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 มีการจัดตั้งกลุ่ม อสม. ที่เกิดจากการรวมตัวของชาวบ้านที่เป็น อสม. ภายในหมู่บ้าน เพื่อให้มีการออมเงินไว้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และในปี พ.ศ. 2547 ชาวบ้านได้มีการพูดคุยกับ อบต. ในเรื่องการส่งเสริมอาชีพ และได้งบประมาณจาก อบต. ไปดูงานที่ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในเรื่องการประกอบอาชีพเสริม ได้เห็นการเลี้ยงกุ้ง การทำหมอนซิด เมื่อกลับจากดูงานได้มีการสรุปร่วมกัน และเห็นข้อจำกัดของพื้นที่ จึงมีมติร่วมกันว่าน่าจะทำอาชีพเสริมเรื่องการเลี้ยงไก่ชนพื้นบ้านเพื่อจำหน่าย โดยมีการเลี้ยงไก่เพาะไก่ชน และมีการซ่อมเมื่อซ่อมได้ที่แล้วจึงจำหน่าย โดยที่ชาวบ้านสามารถตั้งราคาขายเองได้ และเกิดการตั้งกลุ่มไก่ตีในปี พ.ศ. 2547 มีการออมร่วมกัน คนละ 20 บาทต่อเดือน ปล่อยให้สมาชิกกู้ยืมไปลงทุนซื้ออุปกรณ์ในการเลี้ยงไก่ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กศน. 5,000 บาท

ตั้งแต่การเริ่มก่อตั้งหมู่บ้านส้มโองขึ้นมา ชาวบ้านต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนน้ำ และสถานะของภัยแล้งติดต่อกันหลายปีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ชาวบ้านเกิดความยากจน และอดอยาก แต่ได้มีผู้นำในแต่ละช่วงที่มีแนวคิดได้ร่วมมือกันกับชาวบ้าน เพื่อช่วยแก้ไขปัญหามาตลอด ซึ่งบางช่วงเวลาได้รับการช่วยเหลือจากกลุ่มคนภายนอก รวมทั้งองค์กรเอกชนช่วยกัน

พัฒนาจนเกิดแนวคิด จนเกิดการตั้งกลุ่มกองทุนขึ้นในหมู่บ้าน โดยมีระบบการบริหารจัดการแบบชาวบ้านที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ต่อมาได้มีการพัฒนาเรียนรู้ระบบการบริหารจัดการ ซึ่งเกิดจากการศึกษาดูงานและได้รับการสอนจากคนภายนอก และมีการนำมาปรับในกับการทำงานของกลุ่ม จนกระทั่งกลุ่มเกิดความเข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่เชื่อถือ เชื่อมั่นของสมาชิกและคนในชุมชน ทำให้เกิดดอกเกิดผลที่สามารถนำไปส่งเสริมอาชีพของสมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวของตนเอง ให้มีความเป็นอยู่อย่างมีความสุขภายในครอบครัวและชุมชนและในระยะเวลาต่อมาช่วยกันก่อตั้งกลุ่มต่าง ๆ ภายในชุมชนขึ้นมาอีก รวมทั้งกลุ่มกองทุนของภาครัฐ ที่มีวิธีการบริหารจัดการที่ต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับชาวบ้านในชุมชน โดยการทำให้ระบบการบริหารจัดการของกลุ่มออมทรัพย์มาเป็นตัวอย่าง และปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มหรือกองทุนของแต่ละกลุ่ม กองทุน ในการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มจะมีประธานกลุ่มที่ไม่ซ้ำกัน แต่ในช่วงของกรรมการจะซ้ำกันบ้านไม่เป็นไร และในส่วนที่เป็น การดูแลเรื่องเงินจะไม่ซ้ำกัน เช่น ตำแหน่งเหรัญญิกแต่ละกลุ่มจะต้องมีการประชุมกันทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละครั้งซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปัจจุบันนี้แต่ละกลุ่ม กองทุน มีการดำเนินงานที่ดี เพราะมีระบบบัญชีที่สามารถตรวจสอบได้ สมาชิกให้ความร่วมมือ เช่น การวางแผน มีความเป็นเจ้าของกองทุน เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกัน มีความเชื่อมั่นในการทำงานของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นนำเบ่งบ้าน คือ การเคารพผู้อาวุโส ความเป็นพี่เป็นน้อง มีระบบเครือญาติที่ดี ช่วยเหลือกันและกัน โดยยึดถือศีลครองประเพณีแบบเก่า และมีกิจกรรมร่วมกันตลอดทุกเดือน เช่น การออม การคืนเงิน การประชุม ถ้าเกิดการไม่เข้าใจจะมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกันให้โปร่งใส ซึ่งเป็นผลให้การดำเนินการของกลุ่ม กองทุน มีความเข้มแข็ง และปัจจุบันนี้มียอดเงินทุนหมุนเวียนของกลุ่มกองทุนต่าง ๆ ในบ้านส้มโฮง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รอบการหมุนเวียนทุนของบ้านส้มโอง

| ลำดับที่ | ชื่อกลุ่ม/กองทุน | ยอดเงินหมุนเวียน(บาท) | หมายเหตุ |
|----------|-----------------------------------|---------------------------------|----------|
| 1 | ธนาคารข้าว | 70,000 บาท ข้าวเปลือก 13 ตัน | |
| 2 | กขคจ. | 336,551 | |
| 3 | กองทุนเงินล้าน | 1,629,752 | |
| 4 | เงินสงฆ์ (เงินวัด) | 12,300 | |
| 5 | กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต | 516,979 | |
| 6 | กองทุนกระต๊อบข้าว | 380,480 | |
| 7 | กองทุนเห็ด | 23,960 | |
| 8 | เงินกลุ่มแม่บ้าน (สส.มอบให้) | 30,000 | |
| 9 | กองทุนผ้าไหม | 28,545 | |
| 10 | เงินออม กลุ่ม อสม. | 68,391 | |
| 11 | กลุ่มเลี้ยงสัตว์ | 226,540 | |
| 12 | กลุ่มอนุรักษ์ไก่พื้นบ้าน | 19,200 | |
| 13 | ศูนย์สงเคราะห์ชุมชน | 20,000 | |
| | รวม | 3,362,398 | |

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่ม/กองทุนที่มีอยู่ในหมู่บ้านส้มโองมีถึง 13 กลุ่มทุน ซึ่งทั้งหมดมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กล่าวคือแม้กลุ่มทั้งหมดจะมีรูปแบบการจัดการ ที่มีลักษณะเฉพาะของตนเองมีสมาชิกที่แน่นชัด และมีทุนหมุนเวียนในกลุ่มแต่สมาชิกของกลุ่มใด - กลุ่มหนึ่ง สามารถจะสมัครเป็นสมาชิกกับกองทุนอื่นๆ ในหมู่บ้านได้หากมีความต้องการโดยที่ไม่สร้างความสับสน หรือขัดแย้งกันทำให้ไม่เกิดปัญหาในการจัดการระหว่างกลุ่มและมีการหมุนเวียนทุนในชุมชนอย่างเป็นระบบ การจัดการทุนระดับภาพรวมของชุมชนที่สามารถดำเนินการให้เอื้อต่อสมาชิกในชุมชนนั้น ชีววัดได้จากการจัดตารางการกู้-ออมรอบหนึ่งเดือน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กำหนดการกู้-ออมของกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้านส้มโอง ในรอบเดือน

| วันที่ | ชื่อกลุ่ม/กองทุน | ยอดเงินหมุนเวียนต่อเดือน (บาท) | หมายเหตุ |
|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|----------|
| 1 | กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต | 100,000 – 300,000 | |
| 10 | กู้-ออม กลุ่มเลี้ยงสัตว์ | 30,000 | |
| 14 | กู้ – ออม กองทุนเงินล้าน | 10,000 - 20,000 | |
| 19 | กู้ – ออม กลุ่มอนุรักษ์ไก่อพื้นบ้าน | 600 - 10,000 | |
| 23 | กู้ – ออม กลุ่ม อสม. | 10,000 | |
| 24 | กู้ – ออม กลุ่มกระต๊อบข้าว | 3,000 | |
| ทุนหมุนเวียนต่อเดือนโดยประมาณ | | 600 - 300,000 | |

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการกลุ่มกองทุนของหมู่บ้านส้มโอง สามารถดำเนินงานจนมีเงินทุนหมุนเวียน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาให้กับสมาชิกในหมู่บ้าน ไม่ต้องพึ่งพาเงินทุนนอกระบบ และในการกู้ยืม การออมของกลุ่มกองทุนและการคืนเงินกู้ยืมจะมีระยะเวลาที่ห่างกัน ซึ่งไม่ทำให้สมาชิกเดือดร้อน ปัจจุบันนี้กลุ่มกองทุนบ้านส้มโอง นับว่ามีความเข้มแข็ง จนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและหมู่บ้านอื่นๆ ถึงกับมาสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์บ้านส้มโอง ซึ่งบางหมู่บ้านมาขอเรียนรู้การบริหารจัดการเพื่อนำไปปรับใช้กับหมู่บ้านของตนเองอีกด้วย

1.2 พัฒนาการการจัดการระบบการเงินและการปันผลเงินของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง

1.2.1 การจักระบบการเงิน การจัดการระบบการเงินและการปันผลเงินออมทรัพย์ของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง มีพัฒนาการตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกลุ่มจนถึงปัจจุบัน (เมษายน 2549)สามารถแบ่งเป็นสองช่วง ดังนี้

1) ช่วงเริ่มก่อตั้งกลุ่ม (ปี พ.ศ. 2528) การจัดการในช่วงแรกมีสมุดเพียงเล่มเดียวแล้วตีเส้นเป็นช่องตารางให้ครบ 12 เดือน เขียนชื่อสมาชิกทำเป็นบัญชีทั้งรับทั้งจ่าย ทั้งการกู้ และการออม นำมาใช้กับสมาชิก การปันผล นำเงินทั้งหมดที่กลุ่มมีอยู่ทั้งเงินออมทั้งผลกำไรมารวมกัน ทั้งหมดแล้วแบ่งออกเป็นกองเท่า ๆ กันตามจำนวนสมาชิกทั้งหมดหากมียอดเงินเหลือเศษก็จะนำไปซื้อลูกอมมาแบ่งกันกิน และเงินปันผลส่วนที่ได้จะไม่มีการแยกเงินต้นและกำไร

แต่จะแบ่งกันทั้งหมด แล้วจึงนำเงินเข้ากลุ่มใหม่เพื่อทำการออมต่อไปอีกครั้ง การปันผลวิธีนี้ ชาวบ้านเรียกว่าเป็นการปันผลแบบ “ปันปลา”

2) ช่วงที่มีการพัฒนา (ปี พ.ศ. 2536) กลุ่มมีการปรับเปลี่ยนระบบเอกสาร และวิธีการบริหารใหม่เพื่อความเหมาะสมในการดำเนินการของกลุ่ม ดังนี้

2.1) สมุดประจำตัวสมาชิก เป็นสิ่งที่ช่วยบอกได้ว่าสมาชิกมีเงินออม เป็นตัวเลขเท่ากับ จำนวนเงินจริงที่ตนได้ออมไปแล้วหรือไม่

2.2) สมุดรับ-จ่าย ประจำเดือน เป็นสมุดแสดงตัวเลขรายรับ-รายจ่าย ในแต่ละเดือน

2.3) บัญชีแยกประเภท หรือบัญชีวา เป็นบัญชีจัดหมวดหมู่ในเรื่อง รายรับและรายจ่ายของกลุ่ม

2.4) สัญญากู้ยืม เป็นหลักฐานในการขอกู้แสดงวัตถุประสงค์การกู้เงิน และจำนวนเงินที่สมาชิกนั้น ๆ ต้องการและเสนอต่อกรรมการกลุ่ม สัญญากู้ยืมมีผลดีทางอ้อม คือช่วยฝึกให้สมาชิกที่เขียนหนังสือไม่คล่องได้ฝึกเขียนและส่วนหนึ่งสามารถเขียนหนังสือได้ คล่องขึ้น

2.5) ใบเสร็จรับเงิน เป็นเอกสารที่สมาชิกที่ขอกู้ยืมเงินจากกลุ่มต้อง เก็บเอาไว้เป็นหลักฐานใช้ในยามที่มีความเข้าใจไม่ตรงกันเรื่องยอดเงินยืมและการจ่ายเงินของ สมาชิกนั้น ๆ

2.6) ทะเบียนสมาชิกกลุ่ม เป็นบันทึกประวัติของสมาชิกทุกคนโดย รายละเอียดของบันทึกประกอบไปด้วย ชื่อ-ที่อยู่ของสมาชิก วันที่เข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม และวันที่พ้นจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม บันทึกนี้มีประโยชน์ในการตรวจสอบจำนวนสมาชิก ทั้งหมดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และศึกษาประวัติของสมาชิกที่เคยร่วมกิจกรรมในอดีต

1.2.2 การปันผล เป็นการปันผลแบบคำนวณยอดหุ้นของสมาชิกและหุ้นรวม ของกลุ่ม การจัดสรรกำไรจะคำนวณตามยอดหุ้นของสมาชิกแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากันและใช้สูตร ในการปันผลคำนวณว่าแต่ละคนจะได้รับการปันผลกำไรเท่าใด โดยเกณฑ์ในการจัดสรรคือ แบ่งผลกำไรให้สมาชิกร้อยละ 91 ค่าตอบแทนการทำงานกรรมการ ร้อยละ 7 และเป็นทุน สะสมของกลุ่มร้อยละ 2 โดยใช้สูตรการปันผลดังต่อไปนี้

1) สูตรการปันผลออมทรัพย์

1.1) กำไรทั้งหมดหารด้วยหุ้นทั้งหมด

1.2) ได้เท่าไรนำมาคูณด้วย 100 แล้วคูณด้วย 1200

- 1.3) หากค่าเป็นเปอร์เซ็นต์โดยกคเครื่องหมาย % ในเครื่องคิดเลข
- 1.4) ได้เปอร์เซ็นต์เท่าไร นำไปหารด้วย 1200
- 1.5) กดคูณบนเครื่องคิดเลข 2 ครั้ง แล้วกดด้วยหุ้รรวมของสมาชิก

แต่ละคน

2) สรุปสูตรปันผลออมทรัพย์กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโฮง

$$2.1) \frac{\text{กำไรทั้งหมด} \times 100 \times 1200}{\text{หุ้รรวม}}$$

2.2) ผลลัพธ์ ข้อ 1

1200

2.3) ผลลัพธ์ ข้อ 2 \times ยอดหุ้รของสมาชิก

2.4) ผลลัพธ์ ข้อ 3 คือคำตอบและเป็นผลกำไรที่สมาชิกคนนั้น ๆ

จะได้รับ (บาท)

หมายเหตุ : 1. 1200 คือหุ้รรวมต่อปี

2. การกดคูณซ้ำ 2 ครั้ง ในเครื่องคิดเลข เพื่อเป็นการล็อคยอดหุ้รรวมเอาไว้ สามารถนำไปใช้ได้กับการคำนวณผลกำไรของสมาชิกคนต่อไปได้เรื่อย ๆ จนครบจำนวนสมาชิก

จากที่ได้มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบเอกสาร ได้ช่วยทำให้การดำเนินการของกลุ่มที่ผ่านมา นับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นจุดเด่นในเรื่องการจัดการระบบการเงินและการปันผลที่สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มสามารถสร้างความมั่นใจ โปร่งใสให้กับกรรมการและสมาชิก ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีแก่กลุ่มอื่นๆ จนกระทั่งเกิดการขยายผลสู่หมู่บ้านใกล้เคียงได้

1.3 พัฒนาการกรรมการ/พัฒนาการสมาชิก

1.3.1 พัฒนาการกรรมการกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต

ช่วงแรก พ.ศ. 2532-2534 เป็นการทำงานที่ยังไม่มีค่าตอบแทนเนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นทุนหมุนเวียนในกลุ่มยังมีน้อยอยู่เพราะฉะนั้นกรรมการแต่ละคนต้องเป็นคนที่เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมได้อย่างแท้จริง แม้จะไม่มีค่าตอบแทนการทำงานเลยก็ตาม

การเลือกกรรมการในช่วงแรกกลุ่มใช้วิธีการคัดเลือกจากผู้เฒ่า ผู้อาวุโสที่เป็นหญิงในชุมชนวิธีการเลือกจะเป็นแบบ “ชี้ตัวเอาเลย” ไม่มีการเลือกตั้งเป็นทางการ สมาชิกจะพิจารณาว่าผู้เฒ่าที่ถูกเลือกนั้นเป็นผู้เฒ่าที่น่าเชื่อถือ คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ทั้งนี้ผู้เฒ่าคนนั้นต้องเป็นผู้ที่รู้หนังสือ เก่งเลขหางหมาและมีความเสียสละทำงานส่วนรวมได้ดี กล่าวคือ

ข้อดีของกรรมการผู้เฒ่า กลุ่ม/สมาชิกเชื่อฟังเพราะเป็นการใช้ระบบอาวุโสในการปกครอง กลุ่มขณะเดียวกันในช่วงนั้นกลุ่มก็ยังมีสมาชิกน้อยอยู่นั่นเอง

จุดด้อยของผู้เฒ่า กรรมการที่เป็นผู้เฒ่าจะออกไปทำกิจกรรมกับเครือข่ายภายนอกลำบาก เพราะไม่ค่อยตัวและมักขี้อายในการแสดงออก

ปัญหาของกรรมการในช่วงนี้ คือ การทำบัญชีไม่ลงตัว เงินหาย บางครั้งกรรมการต้องได้ ใช้เงินของตนเองชดเชยเพื่อแก้ปัญหา

สาเหตุของการที่กรรมการ ไม่มีคำตอบแทน

1. กรรมการเองที่เป็นฝ่ายไม่ยอมรับคำตอบแทนเนื่องจากกลัวว่าจะทำงานได้ไม่คุ้มค่า
2. ยังเป็นกลุ่มใหม่กรรมการอยากให้เกิดผลกำไรจำนวนมากก่อนเพื่อสร้างความมั่นใจกับสมาชิก
3. กรรมการได้กำลังใจจากสมาชิก “ส่งข้าว ส่งน้ำ” ในเวลากรรมการทำงานกินข้าวด้วยกันแทนคำตอบแทน

ช่วงที่ 2 พ.ศ. 2534-2536 เป็นการทำงานโดยไม่มีคำตอบแทนเช่นเดียวกับช่วงแรกเนื่องจากเงินหมุนเวียนของกลุ่มยังมีไม่มากนักและยังเป็นช่วงที่กรรมการมีปัญหาเรื่องการจัดการอยู่เพราะยังไม่มี ความชำนาญเรื่องการจัดการระบบบัญชี ในช่วงนี้มีกรรมการบางคนลาออกและบางคนหยุดทำงานกับกลุ่ม ด้วยเหตุหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นกรรมการบางคนอายุมาก ไม่มีเวลาให้กลุ่มเท่าที่ควร กรรมการการถูกตั้งข้อสังเกตว่าทำงานไม่โปร่งใส กรรมการบางคนมองว่าเป็นการเสียเวลาเปล่า เพราะนอกจากไม่มีคำตอบแทนแล้วยังถูกสมาชิกตั้งข้อสังเกตการทำงานอีก ด้วยปัญหาต่างเหล่านี้ทำให้มีกรรมการบางคนลาออก และไม่ร่วมกิจกรรมกับกลุ่มอีกต่อไป

แต่ทั้งนี้ยังมีกรรมการส่วนใหญ่ที่ยังคงทำงานกับกลุ่มต่อไปแม้ว่าจะประสบปัญหาหลายต่อหลายอย่างก็ตาม ด้วยความเชื่อที่ว่ากรรมการชุดนี้ยังมีความสามารถที่จะนำพา กลุ่มให้ผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ แล้วนำไปสู่ทิศทางที่ดีได้ตามเจตนารมณ์เดิมที่ว่า การทำงานต้อง “โปร่งใส ซื่อสัตย์ ใจซื่อและรักในเนื้องานที่ทำอยู่” กรรมการส่วนที่ยังทำงานอยู่จึงยังคงมุ่งหน้าทำงานต่อไปภายใต้การตั้งข้อสังเกตของสมาชิก

ปัญหาที่กรรมการพบในช่วงนี้ คือ

1. มีปัญหาเรื่องการจัดการระบบบัญชีที่ไม่สามารถอธิบายต่อสมาชิกได้ อันเป็นสาเหตุหลักของการถูกตั้งข้อสังเกต
2. อยากให้สมาชิกออมเงินหุ้นสะสมเอาไว้และปันผลเฉพาะกำไรเพื่อให้กลุ่มยังคงมีทุนหมุนเวียนต่อไปได้แต่สมาชิกต้องการปันผลทั้งหมด

ช่วงที่ 3 พ.ศ. 2536-2540 กรรมการชุดเดิมยังคงเดินทางมาทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพราะอยากเห็นความก้าวหน้าของกลุ่ม และสมาชิกเองก็ให้ความไว้วางใจการทำงาน ของกรรมการมากขึ้น เนื่องจากการพบปัญหาดังที่กล่าวในช่วงที่ 2 คือกรรมการมีปัญหาด้ว การจัดการระบบบัญชี ไม่สามารถอธิบายต่อสมาชิกได้ ดังนั้นต่อมา ในปี 2536 กลุ่มจึงได้ตกลงกันว่าจะไปศึกษาดูงานด้านการจัดการระบบบัญชีและการออมทรัพย์ โดยกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานเป็น บ้านหนองห้าง อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และจากการศึกษาดูงานครั้งนี้ทำให้กลุ่มมีความเข้าใจเรื่องการจัดการระบบบัญชีและการปันผลมากขึ้น การจัดการที่ ทำให้รู้ที่ไปที่มาของเงินสามารถอธิบายต่อสมาชิกได้ชัดเจนมากขึ้น ในช่วงนี้สมาชิกเห็นพร้อมกัน ว่าสมควรให้มีค่าตอบแทนการทำงานของกรรมการจากเดิมที่ยังไม่มีเป็น 5% ของผลกำไร

ช่วงที่ 4 พ.ศ. 2540-2543 เป็นช่วงที่กลุ่มมีทิศทางการทำงานชัดเจนขึ้นกลุ่ม มีความมั่นคงขึ้นแล้วผู้นำ/กรรมการกลุ่มเริ่มเกิดแนวคิดในเรื่องการสร้างอาชีพเสริมรายได้ให้แก่สมาชิกในเวลาว่างเว้นจากการทำนา ว่าควรมีอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งให้สมาชิกได้ทำ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน และรูปแบบกิจกรรมที่เป็นอาชีพเสริมที่กลุ่มดำเนินการก็คือ การทอผ้าไหม และการจักสานกระติบข้าว ซึ่งการทอผ้าไหมนั้นสมาชิกส่วนใหญ่มีพื้นฐานเดิมอยู่แล้วจึงสามารถดำเนินการได้ทันที ส่วนการจักสานกระติบข้าวจากต้นกล้วยนั้น เป็นอาชีพที่คนในหมู่บ้านยังไม่มีพื้นฐานความรู้เดิมเลย กรรมการกลุ่มจึงใช้วิธีการฝึกอบรมร่วมกัน และดำเนินการมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบันที่กระติบข้าวของกลุ่มจักสานกระติบข้าวจากต้นกล้วย ภายใต้การดูแลของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง กลายเป็นสินค้าที่สร้างรายได้ให้แก่สมาชิกได้เป็นอย่างดี และต่อเนื่องเป็นลำดับ มีพ่อค้าคนกลางเข้ามาติดต่อขอซื้อกระติบข้าวทุกสัปดาห์และกลุ่มสามารถเป็นผู้กำหนดราคาสินค้าที่ตนเองผลิตได้อีกด้วย จึงนับได้ว่าแนวคิดในการสร้างอาชีพเสริมรายได้ของกลุ่ม ในส่วนนี้ได้รับผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้กลุ่มยังมีแนวคิดในการจัดหาทุนภายนอกเข้ามาสมทบทุนการบริหารจัดการกลุ่ม โดยการปรึกษากับผู้รู้ (พ่อพั้วชาติมูลตรี) ในเรื่องการจัดหาแหล่งทุนและได้เริ่มฝึกหัดการเขียน โครงการแล้วเสนอต่อแหล่งทุน

ตัวอย่างแหล่งทุนที่กลุ่มได้เสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน เช่น อบต. สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) เป็นต้น

ช่วงที่ 5 พ.ศ. 2543-2547 เป็นช่วงที่จัดได้ว่ากลุ่มได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนที่สุด ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการ การจัดการคน กฎ-ระเบียบ การเลือกกรรมการ การจัดระบบสวัสดิการทางสังคม ในส่วนของกรรมการในช่วงนี้กลุ่มได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่และผลการเลือกได้ทั้งกรรมการที่เป็นคนชุดเดิม และคนที่เลือกเข้ามาใหม่ให้เข้ามาช่วยทำงานของกลุ่ม โดยสมาชิกเป็นผู้ตัดสินใจเลือกภายใต้เกณฑ์การตัดสินใจที่ว่าเลือกผู้ที่มีความเสียสละ รู้หนังสือ ส่วนกรรมการเก่าคนที่ไม่ถูกเลือกจากการสอบถามโดยตรงทราบว่าไม่ได้เสียใจเนื่องจากยอมรับข้อระเบียบของกลุ่มได้

คำตอบแทนการทำงานของกรรมการในช่วงนี้ที่ประชุมได้มีข้อตกลงว่าเห็นควรให้เพิ่มคำตอบแทนการทำงานจากเดิม 5 % เป็น 7 % เพราะสมาชิกเห็นว่ากลุ่มมีผลกำไรมากขึ้น การจัดการเรื่องการเงินมีความโปร่งใสและกรรมการก็ทำงานเพื่อกลุ่มอย่างตั้งใจ/บริสุทธิ์ใจ จึงได้เพิ่มคำตอบแทนการทำงานให้กรรมการดังกล่าว

1.3.2 พัฒนาการของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโฮง

การที่กลุ่มบ้านส้มโฮงสามารถพัฒนาการทำงานกลุ่มจนเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่ได้มีผล เนื่องจากการบริหารจัดการกลุ่มของผู้นำกลุ่มและกรรมการเท่านั้น หากแต่ยังมีองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่ง คือ สมาชิกของกลุ่มที่ต้องมีความพร้อมเพรียงกัน และเต็มใจยอมรับข้อตกลงของกลุ่มซึ่งเป็นเสียงส่วนใหญ่อีกด้วย จึงจะนำพาให้กลุ่มดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโฮง ประสบผลสัมฤทธิ์ที่ดีในปัจจุบันและพัฒนาการการร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์บ้านส้มโฮงสามารถลำดับเป็นช่วงตามรอบการปันผลเงินออมทรัพย์ของกลุ่ม เช่นเดียวกันกับการบริหารจัดการกลุ่มของกรรมการกลุ่ม ดังต่อไปนี้

ช่วงปี พ.ศ. 2532-2534 สมาชิกที่รวมตัวกันได้ในช่วงแรกมี 52 คน โดยได้จากคนที่สนใจกิจกรรมการออมทรัพย์ (ส่วนใหญ่เป็นญาติพี่น้องที่มีความไว้ใจกันในการทำงาน) และเป็นผู้ที่มีปัญหาเรื่องการกู้ยืมเงินจากนายทุน แล้วถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่จะมีปัญหานี้มาเช่นเดียวกัน จึงเข้ามาแสวงหาทางออกและอยากให้กลุ่มช่วยคลี่คลายปัญหาให้ในเรื่องการกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ นอกจากนี้ยังมีสมาชิกส่วนหนึ่งที่เห็นใจกรรมการมองว่ากรรมการที่ทำงานนั้นเป็นผู้ที่มีความเสียสละ

ช่วงปี พ.ศ. 2534-2536 เนื่องจากกลุ่มเองที่ยังมีความใหม่ในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้ยังขาดความมั่นใจในการรับสมาชิกและรูปแบบการจัดการคน ของกลุ่มคนที่จะเป็นสมาชิกหรือพ้นจากการเป็นสมาชิก ต้องทำพร้อมกันทั้งหมดทั้งกลุ่ม กล่าวคือ “ใครจะออกหรือ ใครจะเข้าต้องทำทั้งหมดพร้อมกัน” เพื่อความง่ายในเรื่องการปันผลเพราะกลุ่มยังจัดการเรื่องระบบบัญชีได้ไม่ดีนัก ทั้งนี้มีสมาชิกบางคนได้ตั้งข้อสังเกตการทำงานของกรรมการว่าไม่โปร่งใส เนื่องจากกรรมการไม่สามารถอธิบายรายละเอียดเรื่องการเงินดังที่ได้กล่าวไปแล้วในส่วนของพัฒนาการกรรมการ

ช่วงปี พ.ศ. 2536-2540 เป็นช่วงที่กลุ่มมีพัฒนาการอีกระดับเรื่องการจัดการระบบบัญชีภายหลังการได้ไปศึกษาดูงานที่จังหวัดกาฬสินธุ์ (ปี 2536) ทำให้กลุ่มมีรูปแบบการจัดการที่ชัดเจนขึ้น มีการจัดการคนที่เป็นระบบคือสมาชิกคนใดจะสมัครเข้าหรือพ้นจากการเป็นสมาชิกเมื่อใดก็ได้ เนื่องจากกรรมการมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น มั่นใจว่าการจัดการจะไม่ก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกัน ทั้งยังมีการเปิดกว้างให้คนนอกชุมชนสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มได้ หากมีความประสงค์จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม ทำให้สมาชิกในช่วงนี้เพิ่มจำนวนมากขึ้น

ช่วงปี พ.ศ. 2540-2543 สมาชิกเริ่มมองเห็นความมั่นคงของกลุ่มและศักยภาพการทำงานของกรรมการ เต็มใจร่วมกิจกรรมของกลุ่มมากขึ้น แต่สมาชิกบางคนยังมีความกลัวว่าเงินหุ้นของตนเองจะสูญหาย ซึ่งสิ่งที่หนุนให้สมาชิกคิดลักษณะนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่กลุ่มเริ่มขยายการทำงาน มีการติดต่อกับแหล่งทุนภายนอก มีเงินหมุนเวียนในกลุ่มมากขึ้น และมีการก่อสร้างอาคารทำการกลุ่มถาวร ซึ่งต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก เป็นผลให้กรรมการต้องชี้แจงรายละเอียดกับสมาชิกถึงที่มาที่ไปของเงิน วัตถุประสงค์การทำงาน เป้าหมายและวิธีการทำงาน จนในที่สุดสมาชิกเข้าใจ และยินยอมให้กลุ่มดำเนินการต่อไปได้

ช่วงปี พ.ศ. 2543-2547 เป็นช่วงที่สมาชิกเข้าใจและเชื่อมั่นการทำงานของกรรมการและกลุ่ม เนื่องจากการที่กรรมการสามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่ามีความรับผิดชอบ และสามารถอธิบายรายละเอียดการทำงานของกลุ่มได้ นอกจากนั้นกลุ่มยังสามารถให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกที่มีความเดือดร้อนจำเป็นเรื่องเงิน ทั้งยังสามารถสร้างอาชีพเสริมรายได้แก่สมาชิกได้ ซึ่ง ณ ปัจจุบันทั้งกรรมการและสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง สามารถดำเนินการกลุ่มและงานอาชีพเสริมได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง ไม่มีปัญหาความไม่ไว้วางใจการทำงานระหว่างกัน แต่สามัคคีเป็นหลักตั้งที่กรรมการกลุ่มกล่าวว่า “กรรมการจะอยู่ได้ก็เพราะสมาชิก หากสมาชิกพร้อมเพรียงกัน สามัคคีกัน กลุ่มก็ทำงานไปได้”

สาเหตุที่สมาชิกร่วมกิจกรรมกลุ่มได้ยาวนาน เนื่องจาก

1. มีเงินออมๆ เงินสะสมเป็นของตัวเอง
2. เชื้อใจการทำงานของกลุ่ม
3. มีแหล่งทุนให้อาศัยกู้ยืมในยามจำเป็น
4. สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่รักษากฎระเบียบร่วมกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโอง

ปรากฏผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโอง ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งกรอบในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนคือการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโอง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญและผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโอง ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านรากฐานของชุมชนและสภาวะแวดล้อมของชุมชน
2. ปัจจัยด้านผู้นำ ความรู้ความสามารถของผู้นำ
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก
4. ปัจจัยด้านระบบการบริหารจัดการกลุ่ม
5. ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

2.1 ปัจจัยด้านรากฐานของชุมชนและสภาวะแวดล้อมของชุมชน

บ้านส้มโอง เป็นหมู่บ้านในเขตพื้นที่ยากจนของอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากชุมชนประสบปัญหาภัยแล้งอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลผลิตข้าวไม่เพียงพอต่อการบริโภคในครัวเรือน ในช่วงแรก และช่วงที่สองของการตั้งหมู่บ้านปัญหาภัยแล้งรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤตทำให้ชาวบ้านมีการอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ใหม่ในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์มากกว่า ส่วนชาวบ้านที่ยังอยู่ที่เดิมต้องดิ้นรนเพื่อการเอาตัวรอด จนถึงขั้นต้องออกเร่ร่อนขอทาน หรือแม้แต่การออกไปหาขอข้าวเพื่อเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต นักเข้าชาวบ้านถึงกลับต้องนำเอาบ้านและโฉนดที่ดินไปค้ำประกันเพื่อกู้หนี้ยืมสินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตและการดำรงชีวิต จุดเริ่มต้นของปัญหา

เริ่มจากการกู้เงินนอกระบบจากนายทุนเงินกู้ ซึ่งคิดอัตราดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 20-30 บาทต่อเดือน จากสภาพของชาวบ้านที่ยากจนอยู่แล้ว ทำให้ยิ่งเดือดร้อนเพิ่มมากขึ้นอีกจนถึงขั้นที่ชาวบ้านต้องสูญเสียบ้านและที่ดินทำกินให้กับนายทุนเพื่อชำระหนี้เงินกู้

เนื่องจากสภาพปัญหาและความยากลำบากของชาวบ้านที่เผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง จนเกิดการพูดคุยกันถึงทางออกของชุมชนที่ต้องการแก้ไขปัญหาย่างถาวรและยั่งยืน เป้าหมายที่สำคัญคือจะทำการอย่างไรให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือพึ่งพาตัวเองได้อย่างแท้จริง ชาวบ้านได้ทำความเข้าใจความเป็นชุมชนของตนเองที่มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การมีวัตถุประสงค์ของการดำรงอยู่ที่เหมือนกัน การมีความเอื้ออาทรต่อกัน การมีการกระทำร่วมกัน และการมีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งเห็นได้จากการเผชิญโชคชะตาและเผชิญปัญหาร่วมกันทำให้คนในชุมชนเกิดความเอื้ออาทร และเห็นอกเห็นใจกันตลอดจนมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการแก้ปัญหาจนสามารถผ่านพ้นปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

นอกจากลักษณะที่สำคัญทั้ง 4 ประการแล้วในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาชุมชนบ้านส้มโอง ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีก 2 ประการ คือความมีจิตวิญญาณของความเป็นกลุ่ม และการก่อเกิดของผู้นำตามธรรมชาติทั้งชายและหญิง ชาวบ้านจึงได้รวมตัวกันเป็นกลุ่ม มีกิจกรรมร่วมกันในลักษณะการพัฒนาชุมชน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาของคนในชุมชนร่วมกัน การจัดสวัสดิการในชุมชนรูปแบบต่าง ๆ เป็นเรื่องของการแสวงหาหลักประกันให้กับชุมชนและครอบครัวในยามที่เกิดภาวะวิกฤติของเศรษฐกิจและสังคม การเริ่มดำเนินการกลุ่มเกิดขึ้นภายใต้ความต้องการของสมาชิกกลุ่มเป็นสำคัญ ไม่ได้เกิดขึ้นจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการผลักดัน ซึ่งเมื่อสมาชิกมีวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน ทำให้ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมได้สูง และบทบาทในการประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ผู้นำก็สามารถดำเนินการได้เอง ซึ่งในกรณีอย่างนี้จะทำให้สามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลที่ไปเกี่ยวข้องและสร้างพันธมิตรในอนาคตได้เอง ถึงแม้จะประสานงานกับองค์กรภายนอกที่หลากหลาย แต่ผู้นำก็สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเป็นความรู้ของชุมชนร่วมกับสมาชิกได้

จากบทเรียนที่เกิดขึ้นนี้มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาองค์กร โดยมีกิจกรรมและสถานที่ที่เป็นจุดรวม เนื่องจากลักษณะเศรษฐกิจในหมู่บ้านมีการจัดระบบเครือข่ายและครอบครัว และยังมีญาติ ซึ่งเป็นธรรมเนียมประเพณีที่ให้ความเคารพนับถือบุคคลที่ไม่ใช่ญาติเป็นเสมือนหนึ่งญาติ ซึ่งเป็นทุนที่ชัดเจนในด้านนามธรรม มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน เช่น การลงแขกทำนา การสร้างบ้านเรือน รวมทั้งงานประเพณีต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงของประเพณีวัฒนธรรมกับระบบเครือข่าย ยังคงเป็นพลังที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนให้กิจกรรมกองทุนของหมู่บ้าน

เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเงินเพื่อสร้างสวัสดิการให้กับชุมชนของ ชบ ยอดแก้ว (2537 : 67-72) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารเงินในรูปแบบของกลุ่มออมทรัพย์ไว้ ดังต่อไปนี้

การพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิต เป็นรูปแบบการออมทรัพย์ ที่ครอบคลุมกิจการ และให้หลักประกันแก่สมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย แต่มีธรรมชาติที่สำคัญและแตกต่างจากธุรกิจของเอกชน คือ สมาชิก เป็นทั้งเจ้าของและผู้ใช้บริการออมทรัพย์ หลักการเงิน ของออมทรัพย์ มีลักษณะแตกต่างจากธุรกิจ ทั้งในด้านการได้มาซึ่งเงินทุน การจัดสรรผลตอบแทนให้แก่สมาชิก สิ่งสำคัญคือสมาชิกสามารถกู้เอาเงินไปใช้ประโยชน์ได้ และรักษาดอกเบี้ยไว้ให้ชุมชน แทนที่จะเป็นของธนาคาร ปลายปีก็มีเงินปันผล สามารถนำดอกผลมาสร้างสวัสดิการได้ เป็นความรู้หนึ่งที่น่ามาใช้ควบคู่กับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน และทำให้คนมีศักดิ์ศรี ระบบวิธีคิดเรื่องสัจจะออมทรัพย์ บางส่วนจะคล้าย ๆ กับธนาคารพาณิชย์ แต่มีลักษณะเด่นกว่าก็คือ เป็นระบบที่ได้ผสมผสานการแก้ปัญหาของชุมชนไว้ด้วย แนวคิดนี้ช่วยให้เกิดการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ การพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกันระหว่างเครือญาติและคนในชุมชน

จากแนวคิดการบริหารเงินขององค์กรชุมชนเพื่อสร้างสวัสดิการชุมชน เน้นไปที่การสร้างสวัสดิการ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นลูกค้ำ การเรียนรู้ และความผูกพันช่วยเหลือกัน ในชุมชน เมื่อเกิดดอกผลขึ้น นอกจากจะมีการปันผลแล้วก็จะเป็นการให้สวัสดิการแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ ศิริ ผาสุก (ม.ป.ป. : 1-4) กล่าวถึง การพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองของชาวบ้านในการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน และการเป็นหนี้สินกู้ยืมเงินนอกระบบในอัตราดอกเบี้ยสูง ได้มีการส่งเสริมอาชีพของชาวบ้าน โดยการรวมกลุ่ม รวมทุน ซึ่งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ในการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือด้านการเงินให้สมาชิกกู้ยืม และดำเนินการตั้งร้านค้า ศูนย์สาธิตการตลาดขึ้น เพื่อทำกิจกรรมการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายแก่สมาชิก โดยถือหลักการรวมซื้อ รวมกันขาย และยังมีการค้าบริการอื่น ๆ เช่น โรงสีข้าว การส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนิคมคีพอ และคณะ (2543 : 31) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรทางสังคมและพัฒนาการความเป็นประชาคมตำบล กรณีศึกษา: ตำบลเมืองจันท์ กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนความเข้มแข็งของประชาชน ตำบลเมืองจันท์ ในแง่มุมของรากฐานของชุมชน มีความเป็นชุมชนสูงในทุกหมู่บ้าน โครงสร้างทางสังคมของหมู่บ้านและตำบล ยังคงความเป็นสังคมชนบท หรือกึ่งชนบทอยู่มาก ความรู้สึกของชาวบ้านส่วนใหญ่ยังคงมีความเป็นเพื่อน มิตรสหาย และเป็นเครือญาติ ในชุมชนยังมีอยู่ มีความเชื่อมโยงและเอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้าน

2.2 ปัจจัยด้านผู้นำ ความรู้ความสามารถของผู้นำ

การพัฒนา กลุ่มองค์กรให้เกิดความสำเร็จ บทบาทของการนำหรือผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ มีการตั้งโจทย์การวิจัยที่พยายามค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโอสอง เป็นการศึกษาถึงรายละเอียดที่ทำให้คนทำงานร่วมกันได้ และผู้นำกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ผู้นำแต่ละคนที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารกองทุน ต้องอาศัยทักษะ รายละเอียด ความสุขุมรอบคอบ และ การสร้างการมีส่วนร่วม ศักยภาพของ ผู้นำในการร่วมกันในการดำเนินงานพบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างความต่อเนื่องของกิจกรรม และสามารถบริหารองค์กรได้ โดยมีพื้นฐานประสบการณ์จากการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน จึงทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดประชุมคณะกรรมการกองทุน เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม และเก็บข้อมูลจากสมาชิกกองทุนในหมู่บ้าน เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มในชุมชนในด้านผู้นำ พบว่า

1. คุณสมบัติของผู้นำกองทุนที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายและที่สำคัญเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างขวาง สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความต้องการของสมาชิกกับทิศทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในชุมชนได้ นอกจากนี้ผู้นำเองยังได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว หากครอบครัวที่เป็นสามีหรือภรรยาไม่มีแนวความคิดเห็นร่วมกัน จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้นำในที่สุด ฉะนั้นสภาวะของครอบครัวมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานของผู้นำมีประสิทธิภาพหรือไม่ จากการศึกษาพบว่าบุคคลที่เป็นแกนนำสำคัญของกลุ่มได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย

2. ทีมผู้นำ หรือ คณะกรรมการในการบริหารกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโอสอง สามารถพัฒนาทีมในการทำงาน และสามารถทดแทนการทำงานกันได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม และที่สำคัญคือทีมผู้นำมีบทบาทสำคัญในการชักนำความคิด และสร้างแรงจูงใจให้ชาวบ้านศรัทธาและให้ความร่วมมือในกิจกรรมร่วมกัน ทีมผู้นำยังเป็นกลุ่มคนที่สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการขอรับการสนับสนุนต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน และนำความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากลุ่มมาถ่ายทอดให้กับสมาชิก และคณะกรรมการของกองทุนเป็นคณะกรรมการที่มาจากกรรมการเลือกตั้งของสมาชิก คณะกรรมการกองทุนจึงได้รับความไว้วางใจจากสมาชิก และมีระบบการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมของ

กองทุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล กาญจนะจิตรา และประภาส ศิลปรัศมี (2531 : 87-91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีผล ทำให้กลุ่มอาชีพประสบความสำเร็จมีหลายประการ อาทิ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน การได้รับข่าวสาร ความสามารถที่สนองตอบความต้องการให้แก่สมาชิก

2.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

สมาชิกเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานของกลุ่ม และมีส่วนสำคัญ ในการสร้างความยั่งยืนของกลุ่มได้ แต่กระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกมีระดับการเรียนรู้ที่ แตกต่างจากสมาชิก แต่สมาชิกก็ทำหน้าที่ของตนเองได้สม่ำเสมอ เช่น การเข้าร่วมประชุม การออมทรัพย์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มทั้งที่เป็นกิจกรรมเฉพาะ และกิจกรรมส่วนรวม ซึ่งปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเกิดขึ้นจาก

2.3.1 กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม เครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการสร้าง การมีส่วนร่วมของสมาชิก คือ ความต้องการของสมาชิก ความพอใจต่อการดำเนินกิจกรรม หรือกิจกรรมมีความสอดคล้องกับทักษะของสมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสร้าง การมีส่วนร่วม และเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การจัดประชุมสร้างความเข้าใจอธิบาย รายละเอียด ทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นภาระหนักของผู้นำ เพราะการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือกองทุน เป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการสร้างความขัดแย้ง หากสมาชิก ต้องการตรวจสอบคณะกรรมการหรือผู้นำต้องพร้อมที่จะนำเสนอ ซึ่งบางครั้งกระบวนการ ตรวจสอบก็มีหลายรูปแบบ เช่น การนิพนธ์ว่าร้าย หรือ การจับกลุ่มแสดงความไม่พอใจ หรือ ลาออก ซึ่งบางครั้งเหตุการณ์อย่างนี้ก็ทำให้ผู้นำต้องทำงานหนักมากขึ้น และใช้เครื่องมือ คือ การอธิบาย ซึ่งการอธิบายจะรวมถึงการสร้างการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันในเรื่องแนวคิดการ ทำงานกลุ่ม การจัดการในแต่ละขั้นตอนว่ามีรายละเอียดอย่างไร ซึ่งบทบาทผู้นำต้องทำงานหนัก แต่ผลตอบแทนก็คุ้มค่า หากสมาชิกเกิดความเข้าใจ เพราะการสร้าง ความเข้าใจระหว่างผู้นำ กับสมาชิกจะไม่สามารถกระจายข้อมูลได้ดีเท่าสมาชิกด้วยกันเองพูดคุยกัน เพราะธรรมชาติ ของการดำเนินงานกลุ่มจะมีกลุ่มที่พยายามสร้างความคิดเห็นที่แตกต่าง และไม่ไว้ใจผู้นำอยู่แล้ว ฉะนั้นหากผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจต่อกระบวนการทำงานได้เป็นอย่างดีกับสมาชิกส่วนใหญ่ การอธิบายด้วยกันเองจะมีน้ำหนักในการเชื่อถือมากขึ้น

2.3.2 ผลประโยชน์ของกลุ่มตอบสนองความต้องการของสมาชิก การรวมกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมในชุมชน ถือว่าเป็นสิ่งแปลกสำหรับชาวบ้านที่มีความเคยชินกับการประกอบ อาชีพทำนา ฉะนั้นกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างความไว้ใจกันจึงต้องผ่านการทำงานหนัก

ของผู้นำอย่างที่กำลังมาแล้วข้างต้น การสร้างผลตอบแทนแก่สมาชิกก็ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ต่อการทำงานกลุ่ม การจัดสรรผลประโยชน์เกิดขึ้นจากข้อตกลงร่วมกัน มีการจัดสรรหลากหลาย รูปแบบ เช่น กิจกรรมระดับกลุ่มเมื่อมีกิจกรรมกลุ่มที่ต้องร่วมกันทำกิจกรรม สมาชิกทำกิจกรรม ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมระดับครัวเรือนซึ่งที่ผ่านมามีสมาชิคนำวัตถุดิบไปจัดการแปรรูปเอง และนำผลผลิตมาขายให้กลุ่ม ปัญหาที่เกิดขึ้นมาตรฐานของผลผลิตไม่เหมือนกัน และต้นทุนสูง จึงทำให้สมาชิกปรับเปลี่ยนจากการทำคนเดียวมาร่วมกิจกรรมกลุ่มมากขึ้น นอกจากสมาชิกจะมี ผลตอบแทนจากกิจกรรมหลักของกลุ่มแล้วยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องและทำให้สมาชิก มีผลตอบแทน คือ กองทุนกลุ่มออมทรัพย์ที่สมาชิกได้รับการปันผลตอบแทน นอกจากนี้ยังมีการ ออมทรัพย์ที่สามารถสร้างรูปแบบการออม และการบริหารกองทุนร่วมกันด้วย

2.3.3 การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้ที่กล่าวถึงมีทั้ง กระบวนการเรียนรู้ของผู้นำ และกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเคลื่อนไหว การปรับเปลี่ยน และการขยายผลของกิจกรรม ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิก ให้ความสนใจมากขึ้น และเกิดการขยายความเข้าใจสู่กลุ่มคนอื่น ๆ ในชุมชน

2.3.4 เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการทำงานการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ที่ สำคัญคือความคิดเห็นร่วมที่ตรงกัน ฉะนั้นการสร้างความสำเร็จต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของกลุ่มจึงมีความสำคัญ ส่วนกระบวนการดำเนินงานมีการปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ หรือ ความต้องการของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมการพัฒนาชุมชน (2541 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมกลุ่มผู้มีอาชีพเลี้ยงโค บ้านโป่งแดง อำเภอเมือง จังหวัดตาก ในประเด็นของการเข้าร่วมกลุ่ม พบว่า กลุ่มจะมีสมาชิกเพิ่มขึ้นหรือเข้าร่วมมากขึ้น มีปัจจัยเนื่องมาจากผลของการคาดหวังว่าจะได้ประโยชน์ และความสนใจของเจ้าหน้าที่ต่อ กิจกรรมกลุ่ม และกลุ่มจะสลายไป เพราะสมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ อีกทั้ง ปัญหาการขาดตลาด จำหน่ายผลผลิต สอดคล้องกับ สุรพล กาญจนะจิตรา และประภาส ศิลปรัตน์ (2531 : 87-91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้กลุ่มอาชีพประสบความสำเร็จ มีหลายประการ อาทิ การได้รับการ สนับสนุนจากผู้นำชุมชน การได้รับข่าวสาร ความสามารถที่สนองตอบความต้องการให้แก่สมาชิก และการได้รับการติดตามตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับสลิตรันท์ รูปแก้ว (2539 : 139-146) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกลุ่มสตรีกับการพัฒนาชนบท ศึกษากรณีบ้านหนองไข่ ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสตรีสำเร็จ ได้แก่ คณะกรรมการกลุ่มปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งสมาชิกในกลุ่มให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม

อย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมตอบสนองความต้องการของสมาชิก และสมาชิกได้รับผลประโยชน์จากการรวมกลุ่ม มีตลาดจำหน่ายผลผลิต ได้รับการส่งเสริมจากผู้นำชุมชนและได้รับการช่วยเหลือแนะนำ และติดตามผลจากเจ้าหน้าที่ของทางราชการ

3. ปัจจัยด้านระบบการบริหารจัดการกลุ่ม

จากที่กล่าวแล้วว่ากิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโฮง มีคณะกรรมการบริหารเพียงชุดเดียว บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ จึงต้องมีการกำหนดบทบาท เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง ซึ่งจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการของกลุ่มทั้งหมด พบว่า การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในโครงสร้าง เป็นการกำหนดขึ้นมาลอย ๆ ซึ่งในความเป็นจริงในด้านการบริหารจัดการทุกเรื่อง เช่น การควบคุมการทำงานภายในกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ การตลาด การจัดทำบัญชี การฝากเงิน การรับเงิน คณะกรรมการจะช่วยกันทำและมอบหมายให้คณะกรรมการบางคนเป็นคนดำเนินการ เช่น ประธานรองประธานและเลขานุการในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

จากการศึกษารูปแบบที่กลุ่มบริหารจัดการองค์ประกอบที่สำคัญของกลุ่ม พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ รูปแบบกลุ่มที่ตอบสนองความต้องการแก่สมาชิก หรือการจัดสรรผลประโยชน์ให้กับสมาชิกกลุ่ม ไม่ใช่รูปแบบองค์กรที่ตอบสนองอุดมการณ์ที่เป็นนามธรรมที่ผ่านมา ผู้นำสามารถสร้างอุดมการณ์การพัฒนากลุ่มเพื่อตอบสนองอุดมการณ์ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม การสร้างการมีส่วนร่วมจึงดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถตอบสนองสมาชิกได้ในระยะยาว

การดึงเอาความต้องการของสมาชิกเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ที่ผู้นำมีมาผสมผสานกันกับองค์ความรู้ที่จากการศึกษาดูงาน ทำให้เกิดความรู้ใหม่ที่เป็นแบบเฉพาะของชุมชน เป็นลักษณะการบริหารจัดการกลุ่มที่เป็นการบริหารงานเฉพาะที่มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของคนในชุมชน ซึ่งผลจากการบริหารงานในรูปแบบดังกล่าวทำให้เกิดผลในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ

1. สมาชิกกลุ่มได้ผลตอบแทนที่ชัดเจน
2. สมาชิกกลุ่มเห็นผลการดำเนินงานในเชิงรูปธรรม เช่น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและหน่วยงานเอกชนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่สามารถตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของสมาชิกได้จริง
3. ทีมผู้นำสามารถสร้างความน่าเชื่อถือแก่สมาชิกในเรื่องการจัดการการเงิน

4. การอภิปราย ถกเถียงภายในกลุ่มเกิดขึ้นบ่อย ๆ แต่นำไปสู่การขยายผลความเข้าใจ ซึ่งเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ความรู้แก่สมาชิก

5. การอธิบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกลุ่มในเชิงรูปธรรมประกอบ เช่น การตอบสนองรายได้แก่สมาชิกเป็นจริงได้ เป็นการอธิบายถึงเป้าหมายของการทำงานในเชิงรูปธรรมที่ชัดเจน

6. การพัฒนาบนพื้นฐานศักยภาพของผู้นำที่แท้จริง หรือ กระบวนการผลักดันการจัดตั้งกลุ่มไม่ได้แอบแฝงกับผลประโยชน์ที่จะตามมา แต่เป็นการแก้ไขปัญหาของสมาชิก ฉะนั้นการค้นหารูปแบบที่เหมาะสมจะถูกพัฒนาพร้อม ๆ กับการแก้ไขปัญหากลุ่มสอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ สอนเกิด และสุทธิรักษ์ หงษ์ระมัด (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาคาความยากจนระดับครัวเรือนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง พบว่า ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาคาความยากจนระดับครัวเรือนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความพร้อม ด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วม และผลการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาคาความยากจนระดับครัวเรือนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาคาความยากจนระดับครัวเรือนมี 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนด้านความพร้อม ด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

ในด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกพบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านส้มโอง เป็นอย่างมาก เริ่มครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2527 ได้มีองค์กรพัฒนาเอกชนคือ มูลนิธิประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ (Gird) ได้เข้ามาทำงานในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคือคือการแก้ไขปัญหาคาคุณภาพชีวิตของชาวบ้านให้ดีขึ้นทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม บ้านส้มโองเป็นอีกหมู่บ้านหนึ่งที่เป็นหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานของมูลนิธิกริด นอกจากนี้แล้วชาวบ้านยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอีกหลายหน่วยงาน ทั้งการสนับสนุนในด้านงบประมาณ และการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคมจากการสนับสนุน ของหน่วยงานภายนอก มีส่วนสำคัญในการพัฒนาหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างกระบวนการคิด จากการเข้ามาทำงานของเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิได้มีการจัดเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับชาวบ้าน เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริงของชาวบ้าน ซึ่งกระบวนการในการทำงานเป็นการฝึกฝนให้ชาวบ้านได้มีการคิดทบทวนให้ชาวบ้านได้รู้จักตนเอง รู้ถึงสาเหตุของปัญหา แล้วให้สมาชิกในชุมชนร่วมกันคิดหาทางออกหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหา เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิจะคอยเป็นตัวกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดการพูดคุยกันเรื่อย ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างกระบวนการคิดให้กับชาวบ้าน

2. การสร้างผู้นำในการพัฒนา เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานของมูลนิธิ ประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ การทำกิจกรรมการพัฒนาในหมู่บ้านทำให้เกิดผู้นำตามธรรมชาติเป็นจำนวนมาก ซึ่งภายหลังผู้นำต่าง ๆ เหล่านี้เข้าไปเป็นคณะกรรมการบริหารของกองทุน ซึ่งคุณสมบัติคือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย และที่สำคัญเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างขวาง สามารถวิเคราะห์ เชื่อมโยงความต้องการของสมาชิกกับทิศทางการพัฒนาต่าง ๆ ในชุมชนได้

3. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันของชาวบ้าน เช่น การศึกษาฐานการทำกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งในการทำกิจกรรมกองทุนมีการลองผิดลองถูกเพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสม ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำ และสมาชิกจนสามารถค้นหารูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพชุมชนของตนเอง ซึ่งเป็นการบริหารงานที่เป็นเฉพาะที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของชาวบ้าน

4. การสนับสนุนงบประมาณ เป็นการตอบสนองด้านการเงินที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ในการสนับสนุนนั้นมีทั้งการสนับสนุนแบบให้เปล่า และการสนับสนุนในรูปแบบของเงินกู้ก็ตาม หลังจากทีกองทุนได้รับการสนับสนุนแล้วกลุ่มสามารถดำเนินกิจกรรมของกองทุนได้อย่างทั่วถึง และสามารถพัฒนาอีกกิจกรรมอื่นในชุมชนขึ้นใหม่ ให้เป็นกลุ่มกิจกรรมที่เข้มแข็งและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยรวมที่เกิดขึ้นและตอบสนองความต้องการให้กับคนในชุมชน

จากการที่กองทุนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนในด้านปัจจัยคือตัวเงิน และการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทำให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในชุมชนให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ ไชยวงศ์วัฒน์ (2540 : 15) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตบ้านเหล่าคำแย ตำบลศรีแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการยกย่องจากทางารว่าจัดกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์ และศูนย์สาธิตเพื่อการตลาดระดับจังหวัด

และรองชนะเลิศระดับเขตนั้น มีปัจจัยภายใน คือ ผู้นำและกรรมการกลุ่มมีความซื่อสัตย์ อุทิศเวลา ให้แก่กลุ่ม มีความรับผิดชอบและมีการทำงานที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ ส่วนปัจจัย ภายนอก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ ได้รับคำแนะนำและได้รับการสนับสนุน งบประมาณถึงแก้ว อินทว้าง และวีรศักดิ์ อนันตมงคล (2532 : 21) กล่าวถึงการศึกษาเฉพาะ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตดีเด่น ตำบลศรีพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง โดยศึกษา การบริหารงานของคณะกรรมการกลุ่ม และกิจกรรมกระบวนการในเครือข่ายที่ประสบผลสำเร็จ ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มออมทรัพย์ชนะเลิศการประกวด ประจำปี 2531 เนื่องจากแรงผลักดัน จากปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้นำกลุ่ม ความสามัคคีของสมาชิกในกลุ่ม สภาพแวดล้อม โครงสร้าง พื้นฐานของหมู่บ้าน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาครัฐ เข้ามาสนับสนุนด้านเงินทุน งบประมาณ และได้รับการส่งเสริมในการบริหารงาน

5. กระบวนการเรียนรู้ในการจัดการทุนโดยภาพรวมของหมู่บ้านส้มโอง

การจัดการกองทุนชุมชนบ้านส้มโองเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาเพื่อแก้ไข ปัญหาของชุมชน (ซึ่งมีหลายแนวทาง) โดยเป้าหมายและแนวทางในการจัดการกองทุนชุมชน บ้านส้มโอง มีหลักการ 3 ประการ คือ

1. การจัดการกองทุนของชุมชน ต้องสอดคล้องและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของ ชุมชนหรือมองกลับได้ว่าใช้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาเป็นตัวตั้งในการพิจารณาว่าจะจัดการ กองทุนอย่างไร
2. การจัดการกองทุนที่นำไปสู่ “การพึ่งตนเอง” ซึ่งเป็นทั้งเป้าหมายสูงสุดที่ อยากรู้เห็นในระยะไกล ๆ และเป็นวิธีการ/กระบวนการทำงานของชุมชนเกือบทุกกลุ่ม/กิจกรรม ที่ต้องริเริ่มจากตนเอง เช่น การออม การสร้างความเข้มแข็งภายใน ก่อนจะไปประสานกับ ภายนอก การดำเนินการแบบมีส่วนร่วม/และใช้กระบวนการกลุ่มในการขับเคลื่อนงาน โดยมี ผู้นำ กรรมการเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน ทุกกลุ่ม ทุกกองทุน จะใช้หลักการนี้ในการกำหนด ทิศทาง และการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเป็น รายเดือน ราย 3 เดือน อย่างสม่ำเสมอ

หลักการทั้ง 3 ประการดังกล่าว เกิดขึ้นจากการพัฒนาของกลุ่มต่าง ๆ ในการจัดการ กองทุนที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้กระบวนการแก้ไขปัญหาของชุมชน ซึ่งถ้าหาก พิจารณาถึงระบบการเรียนรู้ของบ้านส้มโอง ในการจัดการกองทุน มีกระบวนการหลัก ๆ 3 ขั้นตอน คือ

1. การพัฒนาแนวคิดและการค้นหาทางออก ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ของกลุ่มจัดการกองทุนซึ่งเห็นได้ชัดในระยะแรก ๆ ซึ่งมีกระบวนการย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การค้นหาปัญหา/และการวิเคราะห์ร่วมกัน ในระยะแรกอาจได้รับการกระตุ้นจากคนภายนอก (เจ้าหน้าที่โครงการ GRID) ทำให้เกิดการตั้งกลุ่ม วงโสกัน/มีเวทีประชุมเพื่อระดมปัญหา/พร้อมกับทางออก

1.2 การค้นหาทางออก ซึ่งบางปัญหาเริ่มได้จากทางออก (เป็นข้อเสนอ) จากเวทีโสกันในชุมชน แต่บางปัญหาชุมชนไม่รู้ว่าจะแก้ไขปัญหายังไง ต้องได้แสวงหาทางออกจากภายนอกทั้งในรูปแบบการศึกษาดูงาน และการเชิญวิทยากรมาบรรยาย

1.3 การทดลองทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแนวทางแก้ไขนั้นเป็นไปได้ดีหรือไม่ ถ้ายังไม่สอดคล้องก็มีการปรับปรุงแก้ไข เช่นในกรณี เรื่องธนาคารข้าวที่เริ่มแรกใช้วิธีการลงหุ้น แต่เมื่อทดลองกิจกรรมแล้วผู้ขาดแคลนข้าวไม่ได้รับการแก้ไข (ไม่มีข้าวลงหุ้น) จึงปรับเป็นการบริจาคทำให้สามารถกระจายถึงผู้ขาดแคลนข้าวได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปกระบวนการเรียนรู้ในช่วงนี้เป็นการเรียนรู้ที่จะปรับแนวคิดของกลุ่มคนให้ได้เห็นร่วมกันว่า ปัญหาของเราคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร อะไรบ้างที่แก้ไขได้ อะไรแก้ไขไม่ได้ หากจะแก้ไขได้อย่างไร และวิธีการนั้นแก้ไขได้จริงหรือไม่ ขั้นตอนดังกล่าวนี้ถือเป็นการพัฒนาแนวคิดของชุมชนในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน พัฒนาการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา พร้อมกับเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับตนเอง

2. ขั้นตอนการพัฒนากิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ เป็นผลจากการทำกิจกรรมในช่วงแรกได้เริ่มมีปัญหา/อุปสรรค การทำงานมีความซับซ้อนมากขึ้นทำให้การพัฒนา/การจัดการกลุ่ม ให้สามารถรองรับสถานการณ์ดังกล่าว ที่เห็นได้ชัดเจน คือ การปรับตัวเองของกลุ่ม ธนาคาร วัว/ควาย ที่ความจำเป็นในการใช้แรงงานควายหมดไปจึงจัดปรับกลุ่มเป็นการส่งเสริมการเลี้ยงวัว/ควาย ทำให้ต้องปรับโครงสร้างของกลุ่มจากเดิมฐานสมาชิกเป็นชุมชนมาเป็นรายครอบครัว ธนาคารข้าว ปัญหาการขาดแคลนข้าวได้รับการแก้ไข และมีข้าวเป็นต้นทุนในฉางมากขึ้น จึงปรับกิจกรรมมาเป็นกู้ยืมทำการอาชีพ เป็นต้น และที่สำคัญคือกรณีกลุ่มออมทรัพย์ที่มีการพัฒนาระบบการจัดการกลุ่มที่อยู่ในวงจร “ปีนปลา” กลุ่มไม่สามารถพัฒนาต่อเนื่อง ปรับมาใช้ระบบบัญชีแนวของเครดิตยูเนียน จัดปรับระบบออมที่เบิกกว้างมากขึ้น ทำให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแบบอย่างของกลุ่มในชุมชนและภายนอก

กระบวนการเรียนรู้ทั้ง 2 ขั้นตอนนี้เริ่มต้นจากการทบทวนการทำกิจกรรมร่วมกันทางแก้ไขปัญหา (กระตุ้นความคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง) หลังจากนั้นเป็นการศึกษา

ดูงาน (ทั้งกลุ่ม ธนาคารวัว/ควาย ธนาคารข้าว ออมทรัพย์ฯ) เพื่อใช้เป็นจินตนาการที่อยากให้กลุ่มในวันข้างหน้า แล้วนำสิ่งที่เห็นร่วมนั้นมาหารือต่อว่าจะทำอย่างไร ถ้าหากกลุ่มเห็นว่าจะดำเนินการแล้วจึงพัฒนาต่อในรายละเอียด เช่น การจัดปรับโครงสร้างร่วมกัน (จัดระบบสมาชิก/กรรมการ) การระดมหุ้นหรือปรับระบบบัญชี การเงิน โดยต้องมีการเสริมทักษะในการทำงาน ทั้งผ่านการอบรมร่วมกับเครือข่าย การใช้วิทยากรอบรมในชุมชน ที่สำคัญกลุ่มต้องคัดเลือกคนที่มีทักษะพื้นฐานเข้าร่วมอบรมและรับผิดชอบ เช่น คนที่จะทำบัญชีต้องเป็นคนที่มีทักษะในการเขียน เป็นต้น

3. การเผยแพร่และขยายผล ในขั้นตอนนี้ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ เพราะในขณะที่เราอยากให้คนภายนอกได้รู้และเรียนรู้ร่วมกับเรานั้น เราก็ได้เรียนรู้กับคนภายนอกด้วย ซึ่งเป็นขอบเขตที่มากขึ้นเกิดการพัฒนากายในชุมชน ซึ่งการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 การเผยแพร่ขยายผล เพื่อให้คนอื่นที่สนใจและเราสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มองค์กรชุมชนต่าง ๆ ผ่านเข้ามาเรียนรู้ด้วย ทั้งในรูปแบบการดูงาน/การเชิญเป็นวิทยากร หรือทางกลุ่มจัดเป็นหลักสูตรการศึกษาอบรมให้กับกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งบทเรียนในการเผยแพร่ความรู้ที่เห็นมานั้น ถ้าหากเป็นกระบวนการควรจะมีคนภายนอก (เจ้าหน้าที่มูลนิธิ GRID, ราชการ) ที่เกี่ยวข้องเป็นทีมหนุนช่วยจะทำให้จัดได้เป็นกระบวนการได้มากขึ้นแต่ถ้าหากกลุ่มดำเนินการเองนั้นจะเป็นลักษณะความรู้/ทักษะเฉพาะ เช่น การทำบัญชี การสานกระติบข้าว จะมีวิธีการสอนที่เป็นปฏิบัติการ เป็นกันเอง ไม่เป็นทางการมากเกินไป ถ้ามีคนสนใจต่อก็สามารถเรียนได้ตลอดเวลาซึ่งเป็นวิถีของชุมชนเดิม จะเป็นวิธีการที่ขยายผลแล้วได้ผลดี

3.2 การเผยแพร่ขยายผลเพื่อประสาน/และพัฒนากลุ่มต่อเนื่อง สิ่งที่สำคัญในเรื่องการเผยแพร่ขยายผลในกระแสนี้ กลุ่ม/สมาชิกต้องได้เข้าใจและตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่ต้องแสดงนำเสนอตัวตนกลุ่มให้ภายนอกหรือหน่วยงานที่เราอยากประสานงานได้เห็นว่าเป็นอย่างจริง โปร่งใส มีศักดิ์ศรี ในขณะเดียวกันกลุ่ม/ชุมชนต้องรับรู้ด้วยว่าหน่วยงานที่เราจะประสานนั้นมีลักษณะระบบ/นโยบายเป็นอย่างไร โดยผ่านเอกสาร ผ่านบุคคลหรือหน่วยงาน และสิ่งทำสำคัญอย่างหนึ่ง กลุ่ม/ชุมชนต้องมีตัวกลางคอยหนุนเชื่อมระหว่างกลุ่ม/ชุมชนกับหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหากมีองค์ประกอบทั้ง 3 อย่างแล้ว ระบบการประสานงาน/การเขียนโครงการ เป็นเรื่องรายละเอียดที่สามารถทำได้และจัดปรับได้ง่าย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการเรียนรู้ในการจัดการทุนบ้านส้มโองที่ผ่านมานั้นยึดหลักการ 3 หลักการ คือ ยึดปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาเป็นตัวตั้ง การพึ่งตนเองของชุมชน และการมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาแนวคิดและหาทางออก การพัฒนากิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และการเผยแพร่ขยายผล ที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นกลุ่มได้ใช้กระบวนการสรุปผลและทางออกอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อจัดปรับตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์

6. การพัฒนาองค์ความรู้/กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน

จากการศึกษาที่ผ่านมานั้นองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันเนื่องกับการพัฒนาชุมชน ซึ่งผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นว่าที่ผ่านมานั้นชุมชนได้เริ่มดำเนินการพัฒนาการจัดการกองทุนมาอย่างไร มีกระบวนการเรียนรู้อย่างไรและได้เกิดชุดความรู้อะไรบ้าง พร้อมกันนั้นก็มีข้อเสนอในการพัฒนาต่อเนื่องของการพัฒนาระบบการจัดการทุนของชุมชน คือ

6.1 การบูรณาการกองทุนชุมชนที่สามารถรวมกันได้ เช่น กองทุนเงินล้าน กจ.คจ. และกองทุนอื่น ๆ ที่มีเงื่อนไขเหมาะสมโดยอาศัยแนวทางในการศึกษาความเป็นไปได้ การประสานหรือส่วนที่เกี่ยวข้องและหาข้อกำหนดร่วมกัน

6.2 การพัฒนากลุ่มออมทรัพย์กับกองทุนหลักในการบริหารจัดการเป็นทุนชุมชน(ธนาคารชุมชน) โดยต้องมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการศึกษาความเป็นไปได้

ทั้ง 2 สองแนวทางที่จะพัฒนาต่อเนื่องนั้นเป็นข้อเสนอเพื่อดำเนินการต่อเนื่อง สิ่งที่ต้องตัดออกจากองค์ความรู้เดิมของชุมชน จึงเป็นกระบวนการศึกษาหาทางออกในการพัฒนาร่วมกันและที่สำคัญ คือ ระบบการบริหารจัดการเพื่อรองรับระบบใหม่ของกองทุน ฉะนั้นจะพัฒนาอย่างไรบ้าง (ทั้งระบบ/ความรู้) จะต้องมีการหาแนวทางและการกำหนดการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน

จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับแนวคิดต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการวิจัย คือ กลุ่มในชุมชนหรือองค์กรในชุมชน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรมีความสมัครใจ หรือเห็นคุณค่าความสำคัญของกลุ่ม หรือเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะต้องมีผู้นำทั้งโดยตำแหน่งและ/หรือ ตามธรรมชาติซึ่งถือเป็นโครงสร้างสำคัญของกลุ่ม จากนั้นก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่กระหว่างกันตามมา จึงจะช่วยให้การดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มประสบความสำเร็จ

7. สรุป

กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิตมีจุดเริ่มต้นในปี 2532 โดยมีแนวคิดในการก่อตั้งจากการรวมกลุ่มผู้หญิงทำกิจกรรมด้วยกัน ส่วนหนึ่งเพื่อต้องการลดค่าสบประมาทจากกลุ่มผู้ชายว่าผู้หญิงไม่สามารถทำงานบริหารจัดการได้ หรือหากทำได้ก็ทำได้ไม่ดี และอีกส่วนหนึ่งเป็นการรวมตัวเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตนเองและคนในชุมชนประสบอยู่ในขณะนั้น โดยปัญหาต่าง ๆ สรุปได้ ดังต่อไปนี้

7.1 ปัญหาเรื่องเงิน ก่อนหน้าที่จะมีการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิตบ้านส้มโอง นั้น บ้านส้มโองเป็นอีกหมู่บ้านหนึ่งที่มีปัญหาเรื่องการกู้ยืมเงินจากนายทุน แล้วนายทุนคิดอัตราดอกเบี้ยแพงมาก เมื่อถึงกำหนดส่งคืนเงินแล้วคนที่กู้เงินมาไม่สามารถหาเงินคืนได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด จึงถูกยึดที่ดิน หรือยึดบ้านในที่สุดผู้นำ จึงคิดว่าหากเป็นเงินกลุ่มคนในชุมชนเองนำมารวมกัน แล้วให้สมาชิกกู้ยืมโดยอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่านายทุน จะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ดีกว่าหรือไม่

7.2 ปัญหาทางด้านสังคม นอกจากปัญหาความยากจนแล้วคนในหมู่บ้านยังมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนข้าวเนื่องจากภัยแล้งอีกด้วย เมื่อไม่มีข้าวกินชาวบ้านต้องหาวิธีการแก้ไข และมีวิธีคือการกู้ยืมข้าวเปลือกจากนายทุน ซึ่งดอกเบี้ยสูงเช่นเดียวกับการกู้ยืมเงิน (ดอกเบี้ย 100 %) เมื่อส่งคืนข้าวเปลือกได้ไม่ทันก็ต้องโดนยึดที่ดินหรือบ้านอีกเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบันยังมีตัวอย่างของคนที่ยึดที่ดิน หรือ โคนยึดบ้าน จนในปัจจุบันยังไม่มีบ้านอยู่อาศัย หรือหมดที่นาทำนาไม่ได้หลายคนในหมู่บ้าน นอกจากนี้คนในชุมชนช่วงนั้นมีวิถีการดำรงชีวิตแบบช่วยตัวเองเป็นหลักเนื่องจากยากจนพอกัน ไม่มีการรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “อยู่ใต้อุ้งมือใครหาได้หาเอาเอง” ผู้นำจึงได้มีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว