

**SELF - EVALUATION MODEL OF SASJHA SASOMSUP
NETWORK FOR LIFE CYCLE MORALITY
DEVELOPMENT; TRAT PROVINCE**

NAPHAT PRAPASUCHAT

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(POPULATION EDUCATION)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY
2013**

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

Thesis
entitled
**SELF - EVALUATION MODEL OF SASJHA SASOMSUP
NETWORK FOR LIFE CYCLE MORALITY
DEVELOPMENT; TRAT PROVINCE**

.....
Miss Naphat Prapasuchat,
Candidate

.....
Assoc.Prof.Praphaphan Un-ob,
Ed.D.
Major advisor

.....
Asst.Prof.Teeradej Chai-Aroon,
Ph.D.
Co-advisor

.....
Asst.Prof.Thippawal Srijantr,
Dr.Ing.
Co-advisor

.....
Prof. Banchong Mahaisavariya,
M.D., Dip. Thai Board of Orthopedics
Dean
Faculty of Graduate Studies
Mahidol University

.....
Asst.Prof.Teeradej Chai-Aroon,
Ph.D.
Program in
Program Director Doctor of Philosophy
Population Education
Faculty of Social Sciences and Humanities
Mahidol University

Thesis
entitled
**SELF - EVALUATION MODEL OF SASJHA SASOMSUP
NETWORK FOR LIFE CYCLE MORALITY
DEVELOPMENT; TRAT PROVINCE**

was submitted to Faculty of Graduated Studies, Mahidol University
for the degree of Doctor of Philosophy (Population Education)

on
April 30, 2013

.....
Miss Naphat Prapasuchat,
Candidate

.....
Lect.Porntida Visaetsilapanonta,
Ph.D.
Chair

.....
Asst.Prof.Thippawal Srijantr,
Dr.Eng.
Member

.....
Assoc.Prof.Praphaphan Un-ob,
Ed.D.
Member

.....
Assoc.Prof. Patamawadee Suzuki,
Ph.D.
Member

.....
Asst.Prof.Teeradej Chai-Aroon,
Ph.D.
Member

.....
Prof. Banchong Mahaisavariya,
M.D., Dip. Thai Board of Orthopedics
Dean
Faculty of Graduate Studies
Mahidol University

.....
Assoc.Prof. Wariya Chinwanno,
Ph.D.
Dean
Faculty of Social Sciences and Humanities
Mahidol University

ACKNOWLEDGEMENTS

I would like to express my sincere thanks to my thesis committee, Assoc.Prof.Praphaphan Un-ob, my major advisor, for her invaluable help and constant encouragement throughout this study. I am most thankful to Asst.Prof.Teeradej Chai-Aroon and Asst.Prof.ThippawalSrijantr, my co-advisors, for their valuable guidance and intellectual suggestions. This thesis would not have been completed without all the support that I have always received from them.

I gratefully acknowledge all research committee members, Lect. Dr. PorntidaVisatsilapanonta and Assoc. Prof. Pattamavadee Suzuki, for their valuable suggestions to improve my thesis. I wish to thank the teachers and staff of the Population Education program for their support and encouragement.

In addition, I would like to thank other people who have contributed to this thesis. First thanks to the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development in Trat province: Phra Arjarn Subin Paneeto, for his kindness and suggestions, and other people in SSN for all their cooperation in giving information during the data collection.

Finally, I am most grateful to my parents and my friends for all their support throughout the period of this thesis.

Naphat Prapasuchat

SELF-EVALUATION MODEL OF SASJHA SASOMSUP NETWORK FOR LIFE CYCLE MORALITY DEVELOPMENT; TRAT PROVINCE

NAPHAT PRAPASUCHAT 5037800 SHPE/D

Ph.D. (POPULATION EDUCATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE:PRAPHAPHAN UN-OB, Ed.D.,TEERADEJ CHAI-AROON, Ph.D., THIPPAWAN SRIJANTR, Dr.Ing.

ABSTRACT

This purpose of this study is to study the self-evaluation model and to study the related factors in the self-evaluation. The qualitative research, case study approach, was used. The SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province (SSN) was purposively selected and used as the unit of analysis. The target population consisted of key informants in SSN. The research instruments included guideline questions for in-depth interviews, focus group discussions and observation. The data were classifiable and synthesized by using ATLAS ti Version 6.2. The data were interpreted by inductive analysis combined with typological analysis and constant comparison. The result showed that the self-evaluation model of the SSN based on the Buddha-dhamma had two elements as follows: the self-evaluation perspective, and self-evaluation approaches. The perspectives on the SSN's self-evaluation consisted of a) the value of the self-evaluation was regarded as a tool for learning and development; and b) the main concepts of self-evaluation were the Fourfold Noble TruthsandKalyanamitta-dhamma⁷. Theself-evaluation approaches were: a) team evaluator who played roles as a coordinator, a facilitator, a coach, a mentor and value judgement; b) evaluation topics: results for purposes, implementation process, and contexts; c) the 4 steps of self-evaluation process: review the performance (Dukkha), the origin of the problem (Samudaya), to identify and communicate the desired results (Nirodha), to process the solution method and develop the desired result (Magga); and d) self-evaluation tools: an evaluator, monthly meeting, visiting, potential development,etc. The related factors in the SSN's self-evaluation referred to recognizing the importance of the evaluation, positive attitudes towards evaluation, a clear management system, good relationships within the team evaluator at each level, building confidence, evaluators' competency, the adequate number of evaluators, and the support from partners.

The findings suggested thatthe SSN should constantly improve the competency of evaluators. The government sector should adopt a policy that would build in self-evaluation in every project. Any other small financial organization in the community should build an evaluation system into their management system and applied base in their specific context.

KEY WORDS: SELF-EVALUATION MODEL/ BUDDHA DHAMMA/ POPULATION QUALITY

245pages

รูปแบบการประเมินตนเองของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด
 SELF-EVALUATION MODEL OF SASJHA SASOMSUP NETWORK FOR LIFE CYCLE MORALITY
 DEVELOPMENT; TRAT PROVINCE

ณภัทร ประภาสุชาติ 5037800 SHPE/D

ปร.ด. (ประชากรศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ประภาพรรณ อุ่นอบ, ศษ.ด; วีระเดช ฉายอรุณ, วท.ด; ทิพวัลย์ สีจันทร์,Dr.Ing.

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการประเมินตนเองและเงื่อนไขในการประเมินตนเอง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีกรณีศึกษา หน่วยในการวิเคราะห์ครั้งนี้คือเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราดที่คัดเลือกแบบเจาะจง โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือผู้ให้ข้อมูลหลักในเครือข่ายฯและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่มและการสังเกต นำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดระบบ จำแนกและเชื่อมโยงข้อมูลด้วยโปรแกรม ATAS Ti Version 6.2 นำมาสรุปตีความด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัย การจำแนกชนิดข้อมูล และการเปรียบเทียบข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการประเมินตนเองตามหลักพุทธธรรมของเครือข่ายฯ ประกอบด้วย วิธีคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเอง: ก)ให้คุณค่าต่อการประเมินในฐานะเครื่องมือสำหรับการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้,ข) หลักคิดสำคัญในการประเมินตนเอง คือหลักพุทธธรรม(อริยสัจ 4 และกัลยาณมิตรธรรม 7) และ วิธีการประเมินตนเอง:ก)ผู้ประเมิน คือนุคคลภายในเครือข่ายฯ ผู้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรธรรม ได้รับมอบหมายให้ทำบทบาทเป็นผู้ประสานงาน ผู้อำนวยความสะดวก พี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ประมวลผลและตัดสินคุณค่า,ข) ประเด็นการประเมิน: ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์, กระบวนการดำเนินงาน, สภาพบริบท, ค) กระบวนการประเมิน 4 ขั้นตอน:การทบทวนการดำเนินงาน (ทุกข์)การค้นหาสาเหตุ (สมุทัย) การสื่อสารผลการประเมินและกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (นิโรธ) และการกำหนดแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา(มรรค), และ ง)เครื่องมือในการประเมิน:ผู้ประเมิน, การประชุมประจำเดือน, การลงเยี่ยมพื้นที่, การพัฒนาศักยภาพ ฯลฯและพบว่า เงื่อนไขในการประเมินตนเองของเครือข่ายฯ ได้แก่ ตระหนักในความสำคัญของการประเมิน, ทัศนคติเชิงบวกต่อการประเมิน, ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประเมินแต่ละระดับ, ความต้องการสร้างความเชื่อมั่น, ศักยภาพของผู้ประเมิน,ความเพียงพอของผู้ประเมิน และการมีภาคีพันธมิตรช่วยสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ : เครือข่ายฯ ควรมีการพัฒนาศักยภาพคณะผู้ประเมินอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนด้านนโยบายควรจะมีนโยบายให้บรรจุระบบการประเมินภายในเข้าไปในทุกโครงการ สำหรับการประยุกต์ใช้ในองค์กรการเงินชุมชนขนาดเล็กอื่นๆ ควรออกแบบระบบการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบท

CONTENTS

	Page
ACKNOWLEDGEMENTS	iii
ABSTRACT (ENGLISH)	iv
ABSTRACT (THAI)	v
LIST OF TABLES	viii
LIST OF DIAGRAMS	ix
CHAPTER I INTRODUCTION	1
1.1 Background and signification of the problem	1
1.2 Research objectives	8
1.3 Research questions	8
1.4 Research scope	9
1.5 Operational definitions	9
1.6 Research contributions	10
CHAPTER II LITERATURE REVIEWS	11
2.1 Definition and key elements of the evaluation model.	11
2.2 Self-evaluation and the related factors.	23
2.3 Self-evaluation in social work and community development.	33
2.4 The concepts and development of community welfare.	44
2.5 The Sasjha Sasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province .	55
2.6 Related documents and research.	56
2.7 Preliminary conceptual framework for research	68
CHAPTER III RESEARCH METHODOLOGY	71
3.1 Research designs	71
3.2 Case study selection	72
3.3 Research procedures	73
3.4 Research ethics	79

CONTENTS (cont.)

	Page
CHAPTER IV RESULTS	81
4.1 The evolution of the SSN	81
4.2 The self-evaluation model of the SSN	93
4.3 The related factors of self-evaluation	151
4.4 The self-evaluation model based on Buddha-dhamma for small financial organization in the community	160
CHAPTER V DISCUSSION	165
5.1 Buddha-Dhamma based self-evaluation model of the Sasjha Sasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province	165
5.2 Buddha-Dhamma based self-evaluation model for small financial community organization	178
5.3 Approaches for conducting research on self-evaluation model of the Sasjha Sasomsup Network	180
CHAPTER VI CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS	182
6.1 Conclusion	182
6.2 Recommendations	185
BIBLOPGRAPHY	189
APPENDICES	201
Appendix A	202
Appendix B	222
Appendix C	231
Appendix D	241
Appendix E	242
BIOGRAPHY	245

LIST OF TABLES

Table	Page
4.1 The evaluation issue according to the operation cycle.	111
4.2 The evaluation model for small financial community organizations based on Buddha-dhamma.	164
5.1 Relations between the Fourfold Noble Truths Principles and Self-Evaluation.	175

LIST OF DIAGRAMS

Diagram	Page
2.1 Self-evaluation model that uses internal and external data	28
2.2 Theoretical model of self-evaluation	29
2.3 Self-evaluation in organization	31
2.4 The process of participatory evaluation	39
2.5 A summary of steps of internal evaluation for the Collaboration Project: the Healthy City – Healthy Community	64
2.6 Supporting Analysis and Research in Africa’s process of self-evaluation on performance	66
2.7 A preliminary conceptual framework for the research on self-evaluation of the Sasjha Sasomsup Network for Life Cycle Morality Development in Trat province (SSN)	70
4.1 The Sasjha Sasomsup Network Management Process	86
4.2 The SSN’s development	92
4.3 A model of the relationship between the network’s evaluator during the expansion into the tambon	126
4.4 A model of the relationship between evaluation teams according to the potential of the SSN	131
4.5 The SSN’s accounting lever system	133
4.6 The relationship between the self-evaluation approach and the Fourfold Noble Truths	145
4.7 The SSN's self-evaluation model	150
4.8 Summarizes the SSN’s evaluation framework	158

CHAPTER I

INTRODUCTION

1.1 Background and significance of the problem

Education is the most important criteria for the development of the nation when compared to the other factors that would improve the quality of the population. A quality citizen is someone with the following qualities: knowledge that is guided by virtue, civic-minded, aware of change, self-aware, able to live happily, and regularly develop their capabilities (SereePhongphit, 2004: 108-109). As a basis to strengthen the community's capability and promote the community's independence, so that they will turn into a powerful movement for the nation's continuous growth (Office of the National Economics and Social Development Board, Prime Minister's Office, n.d.: 47).

At the national level, the learning mechanism for developing the quality of the population is divided into two levels: macro level and micro level. Macro level refers to the system and structure of society (such as policies, laws, or regulations related to learning development that the society established to enable living together), while micro level is aimed at the community level (such as learning process of individuals, families, and communities). However, learning development at the macro level is mainly undertaken by the government through formal education, but the effectiveness is not satisfactory. It is one of the factors that contribute to low quality population. This is due to the fact that current-teaching methods used in formal education usually focuses on memorization instead of encouraging students' creativity, questioning, researching, and critical thinking. All levels of education emphasized results in the form of grades rather than emphasize the development of the learning process. Even though Thai people have more opportunities to receive better lifelong education, but the quality of education is still under skepticism. People cannot apply what they learn into their work, they lack creativity, and they also lack critical thinking skills (Office of the National Economics and Social Development Board,

Prime Minister's Office, n.d.: 48-49). Therefore, the learning mechanism at both the micro level and macro level have to happen simultaneously because they supplement each other. If the social structure and norms can control and maintain social order, people will be able to ultimately develop and utilize their capabilities.

The community sector is one of the learning mechanisms at the micro level for people's learning development. There are many communities that can create a learning environment in their community, so that they can: manage themselves, learn interactively through action, learn through experience, learn by trial and error, learn by making connections (connectionism) (PrawaseWasri, n.d.: 4), learn by revising knowledge, wisdoms, and folklores (ChatchawanThongdelert, 2006: 24-25). These types of learning encouraged the community to be able to manage themselves, to be adaptive, and to be resilient to change (ChaninWaseenon, 2006). In case people cannot solve problems by themselves, they learn to work in groups in a more formalized community organization, and/or network of civil society organizations to jointly handle the problems for a better quality of life based on their social and cultural assets (AnuchartPhuangsamlee&Orathai Arch-Um, Eds., 1998: 73).

One popular approach that local community's collective movements use to get rid of poverty and strengthen the community's cohesion is to establish welfare. Welfare can promote mutual assistance, strengthen relationship and trust within the community better than economic assistance (Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2009). Nevertheless, each community organization may not provide single service. Many of them can offer a wide range of community services to their members according to needs and the context of the community. For example, they can be a micro-finance organization (an organization that focused on savings and loan services such as the Model Community Financial Institute), social enterprise (a form of local community organization that provides savings and loan services as well as sale local products and services like the Savings for Production Group and the SasjhaSasomsup Group¹), and/or micro-finance provider (organization that focused on saving for provision welfare like the One-Baht Savings for Community Welfare Fund) (WeeraboonWisartsakul, 2011: 4). These three types of community organization (micro-finance organization, social enterprise, and micro-

¹ The SasjhaSasomsap Group is a name of a savings group in the community.

finance provider) helped the community's economy, social well-being, learning, and change community members' behaviors. For example, community members reduce their unnecessary expenses or stop undesired habits like smoking, drinking or gambling. This way they can build trust between members and also get support from other members.

As time goes by, some community organizations are successful and able to survive. If they survive, they become the community's learning center, while some other groups have to close their business due to many reasons. The first reason is most community members are not members of the group because they lose their faith in the organization's services and benefits. The second reason is they are also ignorant of the organization's progress because the organization did not conduct evaluations; therefore they are unable to develop and improve the organization's management. Instead most community organization only held annual meetings for members and/or meetings for executive committee. These annual meetings only report activities that were held, income, and expenses (ThidaratKheemkrathoke, 2008: 102). Apart from the scheduled meetings, they rarely communicate with their members (MontraPhongnil, et al., 2010: 180). Moreover, calculation of benefits for injured members and/or death of a member is usually based on intuitive estimation, rather than an analytical approach for future risk management of the fund (MontraPhongnil, [Online] Available: <http://www.abc-un.org/research/view.php?resID=RDG53O0006> [2 March 2010]). Some group committees cheat, have conflict of interest, and are corrupted (VichuladaMatunbun, 2008: 94). The group members also do not pay much attention to the management and implementation of the fund (MontraPhongnil, et al., 2010: 180).

There are some organizations that are regarded as good practice in savings, loaning, and managing welfare. There are "local financing specialists" who can manage funds and set up ground rules that are relevant to the needs of its members for the group. However, most of them do not know the procedures for achievement monitoring and evaluation (SaruneeArchawanunthabku, [Online] Available: <http://www.onopen.com/sarinee/10-06-02/5388>. [20 July 2010]). They tend to pay little attention to evaluating their organization (SereePhongphit, 2005: 205-208). This is because this type of organization is set up on a mutual trust basis, so they might not

see the importance or the need to evaluate their committee and organization (PhunstrupSuanmueangTulaphun, 2005: 40). There are some academics who believed that some community organizations ignore evaluations because community members perceived that their business is for public benefits and the fund is for the public and merit purposes. Therefore, they do not have to be responsible for it (PattamawadeePoechanukul Suzuki, et al., 2010: 5-4; SaruneeArchawanunthakul, 2010: 62). However, the lack of evaluation in community organizations, particularly in its cost effectiveness, may lead to ineffective management of funds, waste of money, and lastly the closing down of the organization.

As a result of the limitation mentioned above, a self-evaluation approach has been developed as a tool for local committee members to apply to their organizations. This tool has been used with many committees of community organization. It is noteworthy that they rated themselves as either good or very good. And some groups rated themselves higher than the previous studies conducted by academics (PattamawadeePoechanukul Suzuki, et al., 2010). This result shows that community organization members tend to evaluate whether the final products of their work is achieved or not, rather than further utilize the evaluation results for future improvement. High self-rating scores can occur because the evaluation tool focuses only on their perception of the organization's current status by comparing present achievements to past achievements. Furthermore, it may be because community members are aware that outsiders develop the tool, so they are worried about their performances, which lead to deviation from the truth in the evaluation results. As a result, the self-evaluation tools that have been developed by outsiders and have not yet been contextualized are regarded as inappropriate for community organization.

However, the assumption that the community organization does not conduct self-evaluation may not be true because there are some community organizations that see the importance of this self-improvement learning method. They have practiced self-evaluation within their organization so successfully that other community organizations and the society have approved of their capacity and regarded them as a learning center and role models for wide are replication. One good example of a successful community organization is the SasjhaSasomsup Network for Life

Cycle Morality Development in Trat province (SSN)¹. PhraAjarnSubinPaneeto², a respected Buddhist monk, of PhaiLom Temple in KohKhwang village, AmphurMueangTrat, Trat province, established this community organization on May 7, 1990. Through the group, community members are encouraged to rely on themselves to solve their problems. Then this small self-help group then became the financial service group addressing their members' need for savings and loans. It runs on a basis of many key principles: mutual support, harmonization of people and nature, integration of Buddhism teaching, macro economic theory, micro economic theory (HannarongKhacha, 2007: 90-91), and bank accounting management. It now provides all bank related services along with welfares to initially relieve members' financial problems. After sometime, the group has learned many lessons through self-evaluation from experiences and sharing with other groups. The group has gradually improved to become a more formalized community social enterprise where a wider area of social services specifically to the needs of their members, including financial support in case of death, illnesses, investment and cooperation activities. However, the group services can be access only by people who have enough money to save with the group. Therefore, the group extends service to cover basic insurance that can be access by other community members. This project is called the One-Baht Savings for Community Welfare, which enables all community members to be a part of the group and its activities. The idea of group investment is not for making profit, but for promoting love and inclusiveness in the community. All profits earned from the group have to return to people in the community and to offer social services that are inclusive and relevant to local context.

Now, the SSN has developed and expanded its network members from one to 160 groups that work together and small groups turned to bigger network at the provincial level. Their works are based on one common goal and principle: they can adapt themselves to any situation. In other words, the group has evolved from a mere savings organization to a more capable organization that can provide social services to

¹ The SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development is the name of the network of the saving community organization that has purpose to develop people to be moral person and develop quality of their life.

²PhraorPhraAjarn or PhraKru or Than Chao KhunPhra is a informal title position of a monk in Buddhism.

their community (NarongPhetprasert, Ed., 2001: 16). This best practice happened under the leadership of PhraAjarnSubinPaneeto, who had inspired and advised them to this path. His approach encouraged community members to learn from experience of the entire group and manipulate those lessons into the groups' common rules. Enhancing people's morality and capability to be self-reliant is the goal that they all share (PhraSubinPaneeto, 2001: 14). The SSN had appointed the SasjhaSasomsup Group Learning Center of PhaiLom Temple as their coordinating office and developed a flexible organizational structure and functions to manage their activities. They have set up a committee to coordinate, support and give advice to their members. This committee also has to create a learning platform and facilitate knowledge sharing among members and between members and outsiders. The platforms include two main activities: the "Mongkholsewana festival," which is held on the 31st of January and network meetings on the 15th of every month. The purposes of these platforms are to enable members to share and learn from each others' experiences, to jointly analyze reasons for a specific circumstance, to decide on a direction for improving their group performances, to save money for their fund, and to exchange their group's products (The SasjhaSasomsup Network Committee, 2003: 10-12). In addition, this group has also developed a non-formal community organization network to a more formalized one, known as The Association of SasjhaSasomsup Network for life Cycle Morality Development of Trat province. This association used to provide legal transaction service to clients, but after evaluating its effectiveness, they found that conducting legal transaction with this process was not very effective. So they quit their legal transaction activities and focus on making their annual forum as a learning space for their members. The results of the association's annual forum are to be the input for the general assembly of the SSN. They have practiced this kind of learning development cycle until now and self-evaluation has been a crucial tool for them to learn and adjust their activities to become more relevant. Some good examples are: changing the method building network from only inviting Buddhist monks from other provinces to receive trainings to reach out to the target audiences and potential members of the networks. This way they can introduce their concept and principles (Praphaphan Un-Ob, 2006: 30); adjust the way they organize forum for children, youths, and families in Trat province (Internal Evaluation Team of Trat province, 2005: 23-45); and

establishing the One-Baht Savings for Community Welfare. As a result of practicing self-evaluation for 21 years, their group members and fund have been increasing. At the beginning, there were 31,069 members that grew to 62,963 members as of now. Their savings increased from 1,043,850 baht to 1,265,504,440 baht (Annual report of the SSN 1990-2012, n.d.). In addition, they also develop activities such as the One-Baht Funding for Community Welfare, which is for those who are vulnerable and in need. This new activity has taught their members to learn to give and help others.

The efforts mentioned above have reflected the use of self-evaluation as a tool to promote experiential learning for SSN. They use self-evaluation approach and paired it with other knowledge provided by other organizations (such as Community Organizations Development Institute, Thai Health Promotion Foundation, The Government Savings Bank, Social Investment Fund). This knowledge includes all aspects of management and capacity building methods such as knowledge management, After Action Review (AAR), and the internal evaluation. As a result, the SSN has evolved and was able to expand its network to cover wider areas not only in Trat, but also in nearby provinces. They are now regarded as a best practice for civil society organization that other groups can visit and learn from.

The SSN's application of the self-evaluation approach can be a good example of successful community's learning process that never ends. With this capability, the community can solve all of their problems and effectively improve their management methods to meet the changing needs and environment of their members and communities (SoonthornphotDamrongphanich&OuypornRuaengtrakul, [Online] Available: http://ednet.kku.ac.th/~edad/research_acticle/selfEvaluation.Doc [18 August 2010]). It can be concluded that the self-evaluation approach used by the SSN is different from other groups of public, private, non-governmental and community group. Most groups use an international concept of self-evaluation approach, while the SSN applies and adjusts it through their hands-on experience and learning by mistake. Therefore, the knowledge is genuinely tacit knowledge that has not been synthesized and developed into explicit knowledge.

Therefore, it is worth the effort to conduct a study on the self-evaluation pattern that SSN uses to improve their group's performance and members' learning process over time, as well as to study other factors related to their achievements. The

findings of the study will be beneficial to other groups similar to the SSN. This way they can apply this knowledge to improve their performance and member's adaptation capacities in a more sustained manner in the changing world and the current national development scheme that is more interconnected with the regional and global economic development framework. Particularly in the year 2015, Thailand and other countries in South East Asia will officially become the ASEAN Community (Association of South East Asian Nations) in which each member/ country is accountable for the achievement of ASEAN 3-pillar cooperation development framework: ASEAN Political and Security Community-APSC, ASEAN Economic Community-AEC, and ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) (NaowaratPhlainoi, 2011: 11). Obviously, self-evaluation is an important tool that enabled community organization and its members to improve their performance and capacities to effectively cope with changes and take full advantage of globalization for the improvement of their group and community.

1.2 Research objectives

1.2.1 To study the self-evaluation model of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province.

1.2.2 To study related factors in the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province.

1.3 Research questions

1.3.1 What is the pattern or model of self-evaluation that the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province used?

1.3.1.1 What are the key principles of their self-evaluation practice within different time period and how did they come up with that idea?

1.3.1.2 How does the group define their self-evaluation practice in different time period and why?

1.3.1.3 What are the objectives of self-evaluation practice and why?

1.3.1.4 What are the processes of their self-evaluation practice in different time period and why, for example; identifying aims, reviewing their works, providing feedback, revising and improving their works, and so on?

1.3.1.5 What are self-evaluation tools that they used in different time period and why?

1.3.1.6 What are the roles of members when conducting self-evaluation in different time period and why?

1.3.2 What are the factors that contribute to the application of self-evaluation of the group such as internal factors (personnel, process, and so on) and external factors?

1.4 Research scope

The research aims at studying the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province. The focus is on factors related to its organizational structure, which is composed of three units; the leader and supporter of idea unit, the supporting operational unit, and the operational unit. First, the leader and supporter of idea unit refer to the SSN founder and the SSN ideological committee. Second, the supporting operational unit is the SasjhaSasomsup Group Learning Center of PhaiLom Temple. And finally, the operational unit is the SasjhaSasomsup Group in each community.

1.5 Operational definitions

Network refers to a loose relationship between individuals, groups, organizations, and institutions where members voluntarily do activities together based on shared goals and rules. Each member can participate in the activities without losing themselves and their beliefs. They can work together, exchange information, share experiences, and earn mutual benefits.

Self-evaluation model is a systematized relationship of self-evaluation components of the SSN. The components are i) the perspective of evaluation; including meanings of evaluation, main concepts of evaluation, and main objectives of evaluation; and ii) the approach of evaluation; including evaluators and their roles, processes of evaluation, and tools for evaluation.

Self-evaluation process refers to a set of activities, implemented procedures, or stages of self-evaluation of the SSN that lead to a certain outcomes such as revision of the work, reflecting on past performance, and work improvement. This process is part of the cycle of trying to achieve the goals that have been agreed upon.

Related Factors in the self-evaluation refers to opportunities or obstacles to the self-evaluation of the SSN. These factors include internal factors such as i) contexts within the SSN (e.g., the awareness of self-evaluation value, perspectives/ attitudes toward self-evaluation, work environment, relationship of group members, members' participation, and so on; ii) evaluators (e.g., their competencies, their relationships with group members, ability to communicate the results or provide feedback to concerned people, their characteristics, and so on); and iii) evaluation process (e.g., time spent of conducting evaluation, regularity of evaluation, a clear statement of evaluation rules, and so on). External factors include support from other organizations outside the network.

1.6 Research contributions

1.6.1 Benefits fall directly to the community's organization network. They can apply the self-evaluation model of the SSN to improve their organization's management and performance, so that they can effectively achieve their goals, create reliability for their groups, and promote learning environment for their members to further develop their works and personnel in the long run.

1.6.2 Other supporting organizations or policy making organizations, such as the government, can use these results as a guideline to introduce and promote the contextualization of self-evaluation practices in different community-based organizations.

CHAPTER II

LITERATURE REVIEW

This literature review synthesized crucial issues related to evaluation and self-evaluation used in management in community organization and social work, the concept of community welfare, and researches relevant to the study. The topics reviewed are according to the following order.

- 2.1 Definition and key elements of the evaluation model.
- 2.2 Self-evaluation and the related factors.
- 2.3 Self-evaluation in social work and community development.
- 2.4 The concepts and development of community welfare.
- 2.5 The SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province
- 2.6 Related documents and research.
- 2.7 Preliminary conceptual framework for research.

2.1 Definition and key elements of the evaluation model.

2.1.1 The definition of the evaluation model.

Evaluation is considered a “science.” It has all the characteristics of a “science”. Therefore, “evaluation” has the following characteristics: it has a body of knowledge, it has technical terms, and it has a specific method of acquiring knowledge (RattanaBuasont, 2007: 1). Since “self-evaluation” is a type of evaluation; therefore it is crucial to review literature on “evaluation.”

There are many words that have similar meaning to the word “evaluation.” Some of the words similar to “evaluation” are: monitoring, assessment, regulation, and appraisal. But the word that is chosen for this study is “evaluation”. Evaluation has been constantly developed from evaluation theorists’ ideas and experience. It has been

developed systematically so that it would be widely accepted in terms of body of knowledge, development theory, and principles. From the theory, it was possible to gain a clear and concrete understanding. For example, the words “model” and “approach” are terms that have similar definitions in some aspects.

The word “model” is used to explain the relationship between concrete factors. Models can be used to explain relationships between information, symbols, principle of the system, the scheme of things, and how each part of the system relates to one another (SirichaiKanchana-Wasri, 2009: 46). Models will have the same structure as the original theory. It will have all the details of the original, but for the sake of convenience it could be bigger or smaller than the original theory (NongluckVirach-Chai, 1994: 2). “Model” is more of an abstract concept, while “approach” explains the concept in more detail and is more applicable. Therefore, the word that is chosen to refer to a simplified concrete theory depends on the author’s beliefs and experience (Stufflebeam, 2001: 9). This is supported by Stake’s idea (1981: 83-84) that stated that a “model” does not captured all the details of the original, but it is a miniature model that depicts part of the original so that it is easier to understand. On the other hand, “approach” will give suggestions on how to operate. The suggestion of the evaluator is given in the form of how to operate or a guideline on how to evaluate. This contradicts with Stufflebeam&Shinkfield (2007: 135) who said that “evaluation approach” and “evaluation model” could be used interchangeably. Hence, the researcher adapted this concept for use in this study.

It could be said that the evaluation model depicts the theory of evaluation so that the relationships between related components are systematically represented. This way the evaluation theory is applicable (RattanaBuasont, 2007: 23-25). The evaluation model is a result of the interrelationship between the concept of evaluation and the approach needed for evaluation. The definition covers both the words “model” and “approach.”

2.1.2 Key components of the evaluation model

The evaluation model is composed of 2 components: i) Evaluation from an abstract perspective. It has to do with the meaning of evaluation, evaluator’s role and the person who decides on the value; ii) Evaluation from a concrete perspective. It has

to do with how the method came to be, looking at value, tools, data collection, and data analysis (SirichaiKanchana-Wasri, 2010: 103-104).

When scholars classified evaluation models, they found that most evaluation models share the following points: i) Main concepts of evaluation; ii) Main objectives of evaluation; iii) Source of evaluation questions; iv) Evaluation questions; v) Evaluation method; vi) Founders of each model of evaluation; vii) People who spread, develop, and use the concept of evaluation; viii) Points that need to be considered before use and during use; ix) strengths and weaknesses (Stufflebeam&Shinkfield, 2007: 138); and x) structure of evaluation work. These formed the guideline used for explanation and decision-making (Stufflebeam, Madaus&Kellaghan, 2002: ix).

It's similar to the evaluation model by RattanaBuasont(2007: 976). This model was synthesized from Stufflebeam& Stake. And the 5 important characteristics are: evaluation objectives; focus or main point of evaluation; evaluation technique used; strengths and weaknesses of evaluation; and evaluator.

From the meaning and characteristics of evaluation, the researcher was able to synthesize an evaluation model for this study.

2.1.2.1 Principles of evaluation

Principles of evaluation consist of subcomponents: meaning of evaluation, main concepts of evaluation, and main objectives of evaluation. They are described below.

1) Meaning of evaluation

Literature review on evaluation revealed that there are many words that are used to refer to evaluation. But these words differed from “evaluation” in the details and application. For example, “assessment” and “appraisal” have similar definition, which is a process of collecting information on individual or object to decide on the value or quality of that individual or object (RattanaBuasont, 2007: 10-13). On the other hand, the word “audit” is mostly used in finance and accounting to verify whether the record, account, or organization's/ agency's financial report is correct or not; where the process is either conducted by an internal or external auditor. And the word “accreditation” refers to the process of deciding whether the agency should be accepted or not based on the established standards of management or

performance. It could be seen from the given examples that each term have different definition and are used in different contexts. But in general, “evaluation” will be used to refer to the following description.

Defining “evaluation” varied according to the focus of the individual who define the word, such as, defining according to the evaluation objectives(e.g., for responsibilities and for learning) (Linda & Ray, 2009: 8) or according to the evaluation approach of each scholar from each era. In the Evaluation era, the definition of evaluation refers to evaluation according to the established objectives, or testing purposes. Later in the Narrative era, evaluation referred to assessing the results according to established objectives with regard to context; it’s an explanation of the results. In the Value Judgment era, evaluation is judging the value of the object under evaluation (SirichaiKanchana-Wasri, 2007: 18). In the Creation era, evaluation is responding to the needs of stakeholders. Lastly, in the Evaluation based Development era, evaluation is creating a learning process and developing stakeholders (RattanaBuasont, 2007: 58-69; SuvimonWongwanit, 2007: 7-11). It could be seen from the development of the definition of evaluation that most definitions include giving a value or worth to objects. These definitions might even specify the process that comes after the worth/vale have been decided and people involved in the evaluation. The issue regarding value results in evaluation differing from research and follow-up (Linda & Ray, 2009: 8). Furthermore, evaluation has another important component, which is credibility. But this depends on the agreement of each type of evaluation (Stufflebeam&Shinkfield, 2007: 7).

This study synthesized the definition of evaluation from many sources. The synthesis results in 2 main groups of definition.

The first group of definition referred to benefitting from the results of evaluation. Evaluation is mostly used to judge the value, decide on the value, or decide on the worth (Scriven, 1993 cited by Mark, Henry &Julnes, 2000: 3) of the object being evaluated,for example, explaining and judging some of the characteristics of an individual, group of individuals, process, or projects (YaowadeeRangchaikunViboonsri, 2008: 7), having opinions about something, judging the sufficiency of a given object (Shertzer& Linden, 1979 cited by YaowadeeRangchaikunViboonsri, 2009: 6), searching or judging the value or quantity

of a given object using internal or external evaluation standards (Good, 1973 cited by Bureau of Standards Education, Office in Rajabhat, Ministry of Education, 2002: 8), using discretion, norm and/or limitations to judge the value of a given object by comparing the results with the established standards (SomwangPitiyanuwat, 2008: 20-21), and systematically judging the worth and value of the object under evaluation (The Joint Committee's, 1994 cited by Stufflebeam&Shinkfield, 2007:9) based on principles and ideals.

It could be seen that the definition of evaluation that referred to benefitting from the results of evaluation have 2 characteristics. 1) The definition of evaluation in the aspect of judging value based on opinions. The evaluator uses their opinions and feelings to judge the value of objects. If the evaluators have different knowledge, and experience, then their judgment of the same object might be different. 2) The definition of evaluation in the aspect of judging the value based on established standards. Value judgment does not depend on opinion, knowledge, and experience; rather it is based on guidelines set prior to the evaluation. If the guidelines are clear and covers many grounds, then the decision is likely to be correct. Therefore, the evaluation is also likely to be correct.

The second group of definition referred to the process of evaluation. It was found that the definition in this group reflects the characteristics of data collection and it's also related to the definition of the first group. The similarity that the 2 groups shared is the issue regarding judging the value or worth. For example, collection and preparation of beneficial data that would help with making good decisions when there are many choices to choose from (Stufflebeam, 1971); the process of gaining information to aid decision-makers in choosing the most efficient choice (SomwangPitiyanuwat, 2008: 21); and systematically setting the worth, importance of activity, policy, or project and there's an established feasible objectives during or after completion (OECD, 2000 cited by Linda & Ray, 2009: 9).

It could be seen that this group's definition of evaluation talked about what has to be done in the evaluation.

2) Main concepts of evaluation

The 5 eras of evaluation revealed that each era have similarities and differences regarding the beliefs or concepts of evaluation. The beliefs and concepts of evaluation affect how the evaluator set goals and evaluation method. The origin of the belief is based on 2 large groups of philosophy, (RattanaBuasont, 2007: 15-16; SomwangPitiyanuwat, 2008: 73-83), which are: the Utilitarian (found in the early eras, era 1-3, of evaluation) and Intuitionist-Pluralist (mostly found during era 4-5). The Utilitarian believed that the best thing is something that will benefit a large group of people. Therefore, evaluation will only have a value when evaluation is used or create benefits for society. The results of evaluation are used to improve and develop work for the people involved in the specific work. This seems to coincide with the Positivist's philosophy, which believed that humans experience the external world via the 5 senses resulting in experience. Therefore, experience is a source of knowledge that humans receive from the external world. The positivists believed that true knowledge is explainable and profitable via scientific method. According to positivism, evaluation is evaluation by testing or quantitative method. This coincides with the objectivist epistemology the objectivist epistemology believed that all humans could tell the difference between truth and lies. Therefore, there should be international standards to help people decide on what is true and what is not (RattanaBuasont, 2007: 15; SomwangPitiyanuwat, 2008: 76-77). The Intuitionist-Pluralist believed that the value of the object being evaluated varies depending on the evaluator. The evaluators, in this case are stakeholders. The more benefits the evaluation result has, the more valuable the object is. This coincides with Anti-positivism, also known as constructivism evaluation. The constructivists believed that there are 2 types of knowledge. The first type is object-oriented knowledge related to the external world. The second type is knowledge about people and society. Since humans have feelings, thoughts, imagination, hope, determination, faith, and etc., that can give meaning and interpret the meaning of their experience. Therefore, the constructivists' evaluation is searching for the truth in terms of value for each individual. It emphasizes the meaning and phenomenon from an internal perspective.

And it also emphasizes social context and the culture of the phenomenon. The constructivists' evaluation is called "natural and participative evaluation". This type of evaluation has a tendency to coincide with the subjectivists' epistemology. The subjectivists believed that the human mind cannot differentiate truth from lies. Judging that something is true is a personal issue that has a specific guideline. Therefore there's no such thing as a universal guideline for evaluation. Even though there's a guideline for application, but they are just a very general guideline that is flexible so that it is accepted by everyone. The accuracy of the evaluation is learnt through experience rather than the scientific process (RattanaBuasont, 2007: 16; SomwantPitiyanuwat, 2008: 76-77).

Based on the belief described before results in various evaluation theories from Alkin's suggestion for groups of evaluation theories, the concepts of evaluation can be grouped into 2 main groups. The first group emphasized accountability and control, use, evaluation approach and decision, information from the evaluation and the people who will use the information from the evaluation. The second group focused on social inquiry. They believed that evaluation is similar to research or evaluation via research. This group is further divided into 2 subgroups. The first subgroup focused on methods of knowledge construction. The second group focused on value and the evaluation; is crucial to evaluating the value of data.

Stufflebeam and Shinkfield (2007) further divided evaluation into 5 groups. i) Pseudo-evaluations: This group usually does not follow the standards of evaluating projects, but they evaluate because they've been directed to. They have hidden objectives, which is to use the evaluation results to gain acceptance or gain support from the public. ii) Questions- and methods-oriented evaluation: This group emphasized using techniques, methods, and theories to answer evaluation questions that were set prior to the evaluation. The evaluation results are usually very specific because they did not study or evaluate in other aspects. iii) Improvement- and accountability-oriented evaluation: They aimed to directly determine the values and benefits of the project. It's an evaluation that makes individuals understand the most. Evaluators have to set questions and guidelines to judge the project value from all aspects. This group really emphasizes information preparation, since these information

will be used to improve customer service. iv) Social agenda and advocacy evaluation: It's an evaluation of projects based on accepting the differences between individuals in society. They ensure that people in different parts of society will receive the same opportunity and service. The stakeholders will present or reflect the characteristics, method of study, and determining the value of the project. Since they are considered the experts.v) Eclectic evaluation approach: It's an evaluation that responds to the customers' various needs so that practical improvements can be made.

When considering the main ideas of evaluation as mentioned above, this study identified the main ideas of this research and divided them into 2 groups: i) value- and benefits-oriented, this group focus on using the evaluation results for improvement and development and accountability/monitoring; and ii)focus on value that results from evaluation to create knowledge, suggestions social persuasion, developing stakeholders, or empowering stakeholders.

3) Main objectives of evaluation

As mentioned above, there are various evaluation objectives. Chelimsky Eleanor and Shadish William (1997: 10) suggested that the evaluators should have either of these 3 objectives: i) evaluation for accountability, such as using the evaluation for assessment of efficiency; ii) evaluation for development, such as using the evaluation to enhance the organizations' or institution's strengths; and iii) evaluation for knowledge, such as in-depth understanding of specific limits or areas.

While some scholars have divided the main objectives into two groups.i) Decision-oriented evaluation: The evaluators in this group believed in systematic evaluation that has comprehensive evaluation process and it could help in making the right decision. ii) Value-oriented evaluation: Evaluation is judging the worth or merit of the object under evaluation. While this evaluation has been criticized on reliability of the evaluation results, but it has several uses. It is commonly used in social services projects or development projects of the public sector (SirichaiKanchana-Wasri, 2009: 103-104; YaowadeeRangchaikunViponsri, 2008: 63-64).

Holloway (2001 cited by Measham, 2008: 1) said that the evaluator have to limit the evaluation objectives to cover one of four

principles as followed: i) proving by demonstration value; ii) controlling for quality tracking; iii) improving to reach the evaluation objectives; and iv) learning to change the participants.

A study by Mark, Henry and Julnes (2000: 13) identified the evaluation objectives into four groups: i) assessment of merit and worth; ii) program and organizational improvement; iii) oversight and compliance; and iv) knowledge development.

Linda and Ray (2009: 11) have classified evaluation into four aspects. i) Ethical purposes; reported to political leaders and the public about how to assign policy or project that has been conducted and the results. ii) Managerial purpose is to update information and increase operational efficiency. iii) Decisional purpose is data for decision or whether to be continued. And iv) Educational and motivational purpose is to help educate and motivate those involved to understand the processed and setting their own objectives.

After considering the evaluation objective in processing time, it was found that before the evaluation started there is intention to use the program to understand the needs of stakeholders and societal problems that is worth investing. Feasibilities and rationalities are to decide to use the project. During operation, evaluation helps to determine where the project needs improvement. The evaluation objectives are based on problems found during the project. At the end of operation, evaluation can help plan future project s and emphasize the success of the project (RattanaBuasont, 2008: 38-40).

Thus the evaluation objectives are crucial for the evaluation. The objectives are classified into two groups. First is deciding whether the worth or merit will lead them to the next objective or not, controlling management, improving and terminating operations. It creates a learning process, however, the main objectives of evaluation is change and development.

2.1.2.2 Evaluation approach

The concept of evaluation and the main objectives of evaluation lead to how to evaluate, which is a process dimension. The process consists of the evaluation process, evaluation tools, and the evaluators and their roles. The details are discussed below.

1) Evaluation process

The main objectives of the evaluation, concept and development of evaluation revealed that evaluation is directly related to the role of the evaluator and it will be discussed next. In the first generation of evaluation, evaluation is a part of assessment. This period emphasized the results or measuring an individual's ability. Therefore, the process is to collect the results. In the Narration era, they start to develop systematic methods to expand the evaluation results. Therefore, evaluation is a process of data collection and analysis according to the objectives and describing the strengths and weaknesses of the project. In the next era, Value Judgment era, evaluation is data collection, data analysis, describing the evaluation results, and making a conclusion from the evaluation. For example, that was the object under evaluation worth the resources spent or not (RattanaBuasont, 2006: 59-62; SomwangPitiyanuwat, 2007: 35-36). This group use information and guidelines for evaluation that are from an external trustworthy source. They make unbiased decisions. In the Invention era, evaluation is of a social-political aspect. Social, political, and cultural factors affect the accuracy of evaluation. They are meaningful components of evaluation. Evaluation aimed for mutual understanding between groups. Evaluation and implementation are viewed as being the same process (SomwangPitiyanuwat, 2007: 36-37). Therefore, during this period there's an increase in implementing the results of evaluation. In the present era, development is based on evaluation. Therefore, the evaluation process is for learning and development and developing/enhancing the capabilities of stakeholders (SuvimonWongvanij, 2006: 7-11).

Evaluation has 4 steps: data collection, data analysis, decision-making, and using the evaluation results.

2) Evaluation tools

Evaluation tools refer to what the evaluator used to obtain knowledge in terms of value of value judgment of the object (SomwangPitiyanuwat, 2007: 23). Evaluation tools were developed along with evaluation. Questionnaires, tests, and standardized tests were used as evaluation tools in the Evaluation era. The tools were also used in the Narration era, where they added the description of characteristics according to the objectives. The tools have been

tested and are reliable. Later in the Value Judgment era, they found that tests and standardized tests were too slow, does not respond to the needs of stakeholders, or cannot be used in the field. Therefore, they started to develop tools and methods that would respond to the needs of evaluation (SomwangPitiyanuwat, 2007: 28-30). From then on, subjective tools were used for evaluation in the following eras.

Consider the evaluation tools from the evaluation, which consists of the following. 1) Systematic approach is derived from science, economics, and psychology experiments. They believed that the truth is universal. They look at it from a singular perspective. The evaluation model is formal and subjective. The evaluation tools are standardized. They rely on the samples' cooperation for data collection. They use statistics to analyze the results and the evaluators are scholars. 2) Naturalistic approach originated from the field of Arts, Humanities, and Journalism. They believed that there are various truths depending on the person's perspective (Pluralistic). They use objectivism and the model is informal. Their tools are usually observations, interviews, and field notes. Data analysis is done by linking data with reasons. The evaluator can be anyone (SirichaiKanchana-Wasri, 2009: 10-11, 104-111).

3) Evaluators and their roles

In the evaluation, evaluators play an important role in moving the evaluation according to the desire objectives. The development of evaluation revealed that the evaluator's role developed with the concept and objectives of evaluation according to each era. In the Evaluation era, the evaluator's role is similar to that of a technician or a person who assess results. They develop evaluation tools. In the Narration era, the evaluator is a narrator, but they also maintain their role as a technician. In the Value Judgment era, the evaluator's role is that of a judge. In the Creation era, the evaluator's role is that of an inventor, facilitator, someone who cooperates, a negotiator, manager, and coordinator. Lastly, in the Development era, the evaluator's role is that of a coach, mentor, or a person who empowers personnel that have limited capabilities in evaluation. Professional evaluators help organizational personnel by supporting them, so that they can act as evaluators.

As mentioned above, the role of evaluators changed over time. It could be said that the evaluator's role during each step of

evaluation also varies. Lately, the evaluators are involved in every step of the evaluation. They're involved in work/project planning, which covers setting objectives and project development. In the second stage is implementing the work/project plan. This stage evaluates performance to pinpoint issues that need improvement before the work/project ends. In the last stage, the work/project is evaluated to see whether it is successful or not. Furthermore, the development of the evaluation concept, as mentioned above, followed several conditions that resulted from environmental context in many interrelated levels and the different conditions that lead to important problems, as followed.

(1)Evaluation concepts/ evaluation paradigm is too much of a science. This resulted in the perspective/method of measurement/method to study being too focused on value judgment. They believe in only one truth, therefore, they don't ask questions or are curious about finding other methods to add and make it more complete.

(2)The science framework does not specify contexts, but they want everything to be standardized or universal. And the discovered knowledge will not change according to the context, which leads to a lack of consideration for related contexts.

(3)The people being evaluated have a bad attitude towards evaluation. They feel that they're under scrutiny, it's a judgment that does not respond to nervousness, and does not sustainably solve the problem. From these attitudes, the evaluation developed into what it is today. The present evaluation values the opinions of people who are being evaluated, so that a consensus can be reached. This will lead to acceptance of the evaluation results, so that they can develop the efficiency of their performance. It seems that evaluation have developed so much that there are various techniques for evaluation. Most people still think that the basis of evaluation is to judge the value or success of a project, work plan, or organization. And to compare the results with the objectives. Therefore, understanding the culture of evaluation (e.g. norms and attitudes) is very crucial since it will support the evaluation.

(4)Cultural evaluation is a culture in: self-monitoring, data quality, ensuring data accuracy and consistency, experience in

analysis, knowledge on research methodology, knowledge on the content being evaluated, cooperation from stakeholders (they share their resources and expertise), learning to work in a continuous cycle, knowledge in the holistic and interdisciplinary perspective, not excluding anyone, all parties participate equally, having ethics, searching for the truth, is open-minded, and aiming for a better future (Gao, 2003; Troche, 2006 cited by Supavan Phlainoi, 2009: 3). Important factors that create an evaluation culture are supporters who give commitment, resources, and personnel. It also includes accepting risk that mistakes happen. This way people in the organization can learn (Supavan Phlainoi, 2009: 4).

2.2 Self-evaluation model and related factors

The development of evaluation, as mentioned above, found that the concept of evaluation in the present era must be related to both the evaluators and stakeholders. Evaluation and implementation correlate and cannot be separated. Self-evaluation is a new type of evaluation that originates from the United States. Therefore, the literature review on self-evaluation model will use the 2 components of the general evaluation model. The two main components are: self-evaluation approach and concept of self-evaluation.

The first component, self-evaluation approach, combines meaning of self-evaluation and objectives of self-evaluation. They are described below.

2.2.1 Main concepts of self-evaluation

In the early 1900s, Jean Piaget was the first to use the concept of self-evaluation. The constructivist theory believed that learning is a process of engaging in activities and creating new concepts based on each person's old knowledge. Self-evaluation in that era was developed for use mainly in the education field. Students first used it. The students asked themselves, "how could they use evaluation to improve their learning" (Kariuki & Wiseman, 2006: 8-9).

In Buddhism, there is an important principle on self-evaluation as well. Ven. Pitaka (Por. Al. Yutto) said that for self-evaluation to be successful, rational,

true, and help with decision-making in projects, the following conditions must be met: i) Iddhipada 4: path of accomplishment; basis for success; Chanda is will, zeal, or aspiration; Viriya: energy, effort, exertion, or perseverance; Citta: thoughtfulness, active thought, or dedication; Vimamsa: investigation, examination, reasoning, or testing; and ii) Subpurisatthum⁷ (Good person): Thummunyata is knowing the principle; Autthunnuta is knowing the result; Auttannuta is knowing yourself; Mantannuta is knowing about things; Kalannuta is knowing the appropriate time; Parisunnuta is knowing the community; and Bukkalannuta is knowing the people (Bureau of Standards Education, Office in Rajabhat, Ministry of Education, 2002: 20; Bureau of Standards Education, Ministry of Education, 1988:20).

Self-evaluation at the group, department, and organization level can be referred to with other words that have similar meaning, such as Control Self-Assessment (CSA), internal evaluation, participatory evaluation, and empowerment evaluation.

As mentioned before, self-evaluation is one type of evaluation, therefore, the main concepts do not differ so much from evaluation in general, such as self-evaluation is: using the evaluation results to force responsibility on and controlling a person and to inquire about social causes that focus on the values and creating knowledge.

The key difference between self-evaluation and general evaluation is there is a high correlation between the object being evaluated and the evaluator. If the object being evaluated is an individual or organization, then the evaluator is either the person being evaluated or organization's personnel. This is because the main concept of self-evaluation is based on faith in the process, according to the following explanation: i) Human potential. It is based on the belief that people can be trained. People have the potential to reach their goal or objective. Once they reach their goal, they would want to constantly develop themselves. They are able to consider themselves. Therefore, evaluation emphasizes on using evaluation results to continuously develop. In other words, self-evaluation focuses on improving organization by monitoring, consideration and practicing to develop themselves (Love, 1991: 2-4; Prayudh Payutto, 1988 cited by Somkid Phromjuy & Supak Piboon, 2011: 8-9). And this concept leads to the other concepts that followed; ii) Neutrality. Once faith in

human potential has been established, people can self-evaluate with a neutral mind so that they are aware of their true self. This will enable them to be able to plan, implement, and improve appropriately (PrayudhPayutto, 1988 cited by Somkid Phromjuy & Supak Piboon, 2011: 8-9). In addition, the self-evaluation must use neutral data. In other words, data must come from both internal and external sources and the context surrounding individuals. This will enable them to continuously develop themselves. In general, evaluations are quite cautious and bias. Therefore, people or groups that are not related to the evaluation must conduct the evaluation to avoid bias; and iii) Responsibility. Self-evaluation is a way to show responsibility for one's actions. It means the person is responsible for themselves, organization, community, and society.

2.2.2 The meaning of self-evaluation

Self-evaluation differs from the general evaluation in the test and evaluator. Now many organizations, both the private and public sectors, use self-evaluation as part of the organization's quality improvement. It may be a part of quality assurance system, processing or method, or it might include using a different tool for work (Tari & Madeleine, 2002: 66). There are similarities between the definition of self-evaluation and the following words: self-assessment, self-regulation, self-monitoring, and internal evaluation (Love, 1998: 145). But these words also have differences, as shown:

The first group of definition for the term "self-evaluation" is explained: i) When a person makes a decision about the quality of their own work based on the phenomenon or situation and empirical data. The objective is to perform better in the future (Rolheiser C & A. Ross, [Online] Available: http://www.cdl.org/resource-library/articles/self_eval.php [November, 4 2010]). This process creates data for decision-making by thoroughly thinking, searching for reasons and checking limitations. There is planning, assessing, and finding solutions to solve the problem and to develop. The evaluator will engage in the project or organization (Bureau of Standard Education, Office in Rajabhat, Ministry of Education, 2002: 20); ii) The process initiates using intelligence to search for reasoning and flaws in performance so that improvement can be made. And the person can admire their success and use it as

motivation for their performance in the future (SomwangPitiyanuwat, 2008: 223); and iii) It's a process where the person considers the results of their actions and compares it to their goal to see whether the goal has been achieved or not. If the goals haven't been achieved, the person has to develop to achieve the goal (SuphattraThawong, 2007: 24).

The second group of definition is "self-assessment." Self-assessment means evaluation or judging whether the performance result/ ability has value and it pinpoints strengths and weaknesses for improvement ([Online] Available: http://senarat.multiply.com/journal/item/48?&show_interstitial=1&u=/journal/item. [2010, August 27]). It will help the organization to know their capabilities, strengths, and weaknesses so that they can use it to plan and improve the organization to be more efficient and increase the organization's competitiveness (Thai Inductivity Institute).

In psychology, "self-monitoring" refers to monitoring and self-assessment. It is a process where the individual monitors or classify behaviors by considering whether observable behaviors follow the objective or not. Once the individual is aware of the situation, they will change their behaviors so that they can achieve their goals (Wilson & O-Leary, 1980 cited bySuphattraThawong, 2007: 23-24).

Another word similar to self-evaluation is "Control Self-Assessment," CSA or the internal control by self-evaluation. It could be defined as a process of monitoring and evaluating the results of internal control, in order to create confidence that the organization will achieve their goal. The responsibilities were divided equally between staff/members in the organization, "one-on-one audit interviews" (SurkijPunjvenin, (2009), [Online] Available: <http://www.theiiat.or.th/km/newsdesc.php>) [2012, October 10].

Reviewing terms related to "self-evaluation" revealed that self-evaluation covered the following points. It's a process/method used by the person to determine the value of their actions. It could be said that self-evaluation has two key points: processes/procedures that reflect how the self-evaluation will be conducted and using evaluation (it reflects the objective of evaluation; what the evaluation is for). In this aspect, self-evaluation is similar to general evaluation.

However, the concept and meaning of self-evaluation given above is the concept of self-evaluation at the individual and organization level. The concept of self-

evaluation at the network level is not evident. Therefore, the definition of the self-evaluation model for SSN at this moment is adapted from literature review.

In conclusion, the self-evaluation model for SSN consist of reconsidering work operation or managing their network (whether their goals have been accomplished or not), finding the reasons and limitations of the acts. These will help to devise better ways to improve and develop network management that is continuously operated to achieve goals.

2.2.3 Self-evaluation objectives

In self-evaluation of organization/agency, there are various objectives, such as: to provide relevant information for decision in local/specific site and create participation; to decide what is work and why; to support the learning process of individuals and institutions; to make documents and spread lessons; to make suggestions for policies (Bleckmann, 2003); to use the evaluation results to improve themselves and work; to develop department or organization for the most efficient performance (Education Bureau of Standards, Office of Rajabhat, Ministry of Education, 2011: 20; SomwangPitiyanuwat, 2008: 223); and to support the learning process of individuals and institutions.

The self-evaluation objectives mentioned above revealed that objective is the heart of self-evaluation, “evaluation for learning and development.”

The second component is the evaluation method: evaluator and their role, the process and self-evaluation tools, and other factors related to self-evaluation.

2.2.4 Evaluators and their roles

In self-evaluation, self-evaluator is different from general evaluators. General evaluators are usually someone outside of the project/organization, while self-evaluators are someone from the project/organization. The external and internal evaluators will have different evaluation objectives and target groups during different stages of the evaluation.

External evaluators will conduct the general evaluation during the activities/ projects of the organization, so the organization can improve. If the evaluation occurred at the end of activities/projects, the objective would be to judge

the activity/ project. For self-evaluation, the evaluator is part of the organization. They evaluate activities/ projects at different periods by themselves. Self-evaluation during activities/projects is for self-development, which is similar to evaluation conducted by external evaluators. On the other hand, self-evaluation at the end of the activity/project is not to judge it, but to see whether it was successful or not. And self-evaluation of community members may use information from outside to help evaluate. The self-evaluation that use external data for decision will make the decision more thorough (SomwangPitiyanutwat, 2008: 225) as is explained in Diagram2.1.

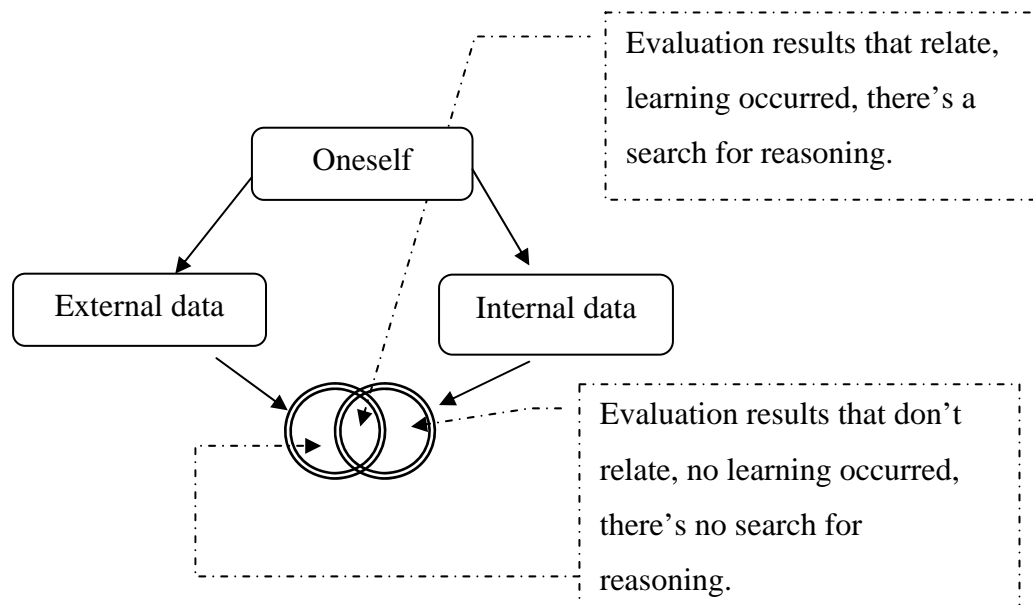


Diagram2.1 Self-evaluation model that uses internal and external data

In summary, for self-evaluation the evaluator is a person from the project or organization that diagnoses and decides about the project/ organization in order to develop the project/organization.

For self-evaluation in the organization/ department, there is someone whose role is to facilitate self-evaluation of the members/organization/department. This person is either called an “internal evaluator” or referred to with other names. This person/ group of people has skills, knowledge, and abilities that enabled them to work in the following positions: management consultant, decision-support specialist, management information

specialist, systems generalist, expert troubleshooter, advocate, systematic planner, etc. (Love, 1991: 9-10).

2.2.5 Self-evaluation process

In theory, self-evaluation is a process that supports and enhances the learning cycle. When people evaluate their own performance in a positive direction, self-evaluation will help encourage the person to set higher goals and increase their effort. When effort and goal are combined, it results in achievement or accomplishment. The result of the success will depend on self-judgment through the process of reconsideration and contemplating the question, “has the goal been achieved or not.” The result of the decision will lead to a process of reflecting on his or her actions (self-reaction) or responding to the question, “how do you feel about it.” When goals, effort, self-judgment, and self-reflection are combined together, the person has more self-confidence. Therefore, self-evaluation is a combination of self-judgment and self-reflection on their actions (Rolheiser, 1996)as is explained in Diagram 2.2.

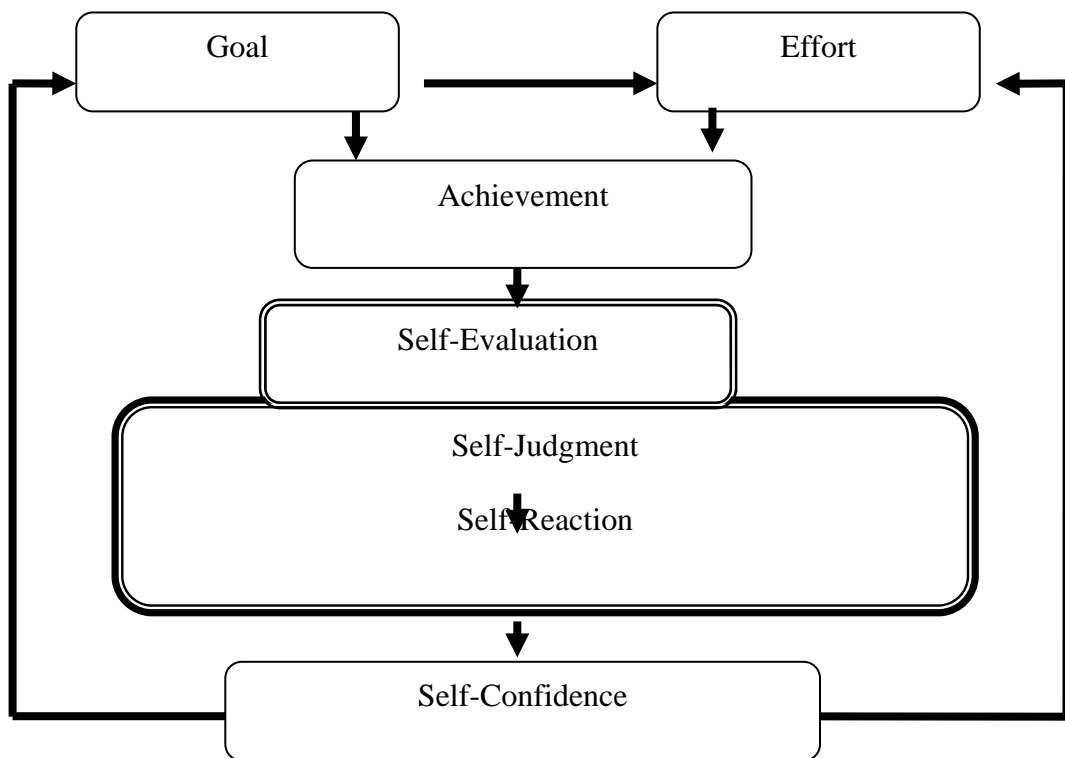


Diagram 2.2 Theoretical model of self-evaluation

In meaning of self-evaluation described above, there is evaluation of individual characteristics that is assessed by the person, except of internal evaluation that evaluates the organization for organizational development. Evaluation with this objective might differ from or is similar to self-evaluation of groups and network that has a variety of personnel, goals, and actions. Therefore, in order to understand self-evaluation of SSN, other concepts must also be considered.

National Capital Language Resource Center in the United States reported that success of self-evaluation depend on the following: goal setting, guided practice with assessment tools, and documented evidence that shows past performance (Portfolios) ([Online] Available: <http://www.nclrc.org/essentials/assessing/peereval.htm>. [November 5, 2010]). This coincides with the components in the theory of self-evaluation proposed by Rolheiser (1960). The components are goal, effort, self-judgment, and self-reaction.

From the above definition of self-evaluation, it is found that the self-evaluation components are associated with at least four different components: goals/objectives, implementation according to goals/objectives, comparing the results to the goals/objectives, and adjusting form improvement, in order to improve even further. All of this is carried out on a continuous cycle to improve the organization's quality (SomkidPhormjuy&SupakPibol, 2001: 22-23). Self-evaluation has a cycle similar to the PDCA cycle that has the following steps: planning the evaluation, doing the evaluation, checking the evaluation results, and using the evaluation results to improve performance (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2000: 14). According to this cycle, self-evaluation process is a systematic and continuous process as shown in Diagram2.3.

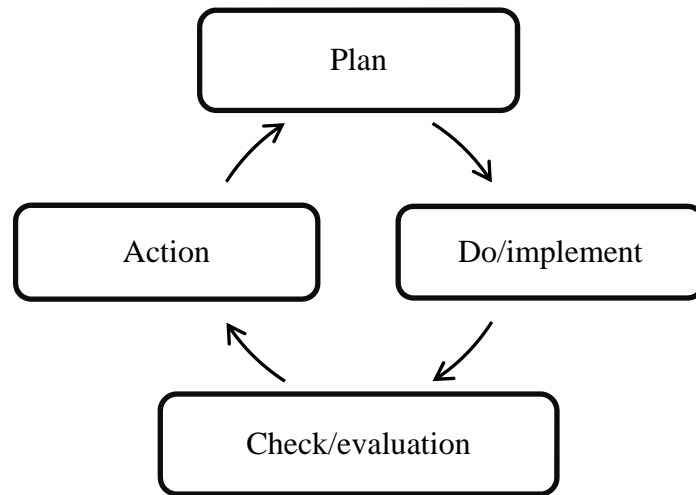


Diagram2.3 Self-evaluation in organization.

Buddhist also has self-evaluation. The self-evaluation process is focused on giving importance to seriously considering oneself, which leads to self-understanding and not being attached. So that one could reach nirvana (Jaiyen, Laowhwich, 1988 cited by Somwang Pitayanuwat, 2008: 224-225) or happiness without suffering. Therefore the principle of Buddhism is to encourage people and communities to do in-depth self-evaluation to get rid of distresses or problems. This is an important goal of Buddhism.

Evaluation according to Buddhism has 3 important components: i) Using knowledge or wisdom from learning or Suta-mayapanya; ii) Considering until there is understanding or Jinta-mayapanna; and iii) Training until experienced or Bhavana-mayapanna (Somwant Pitayanuwat, 2008: 226). Therefore, self-evaluation according to Buddhism is a systematic evaluation, which include the following: i) to have a clear goal, reasoning for actions, which is derived from studies and past experience; ii) comparing the results to goals based on internal and external information (e.g. colleagues, other organization's network) to reduce bias in the evaluation results; iii) the pursuit of virtue and factors causing the results; and iv) deciding to use the evaluation results to reach the goals or for further development.

2.2.6 Related Factors with self-evaluation

The following 3 factors help to develop people so they can evaluate themselves (Prayudh the Paiute Palace, 1988 cited by Somkid Phormjuy & Sopak Pibol,

2001: 9-10): i) To encourage the evaluator so they like learning and desire to develop themselves; ii) Evaluators must have goals in form of objectives, which is real and ethical; and iii) The evaluator must value all experience as learning. For people with this perspective think positively about evaluation and see the benefits of self-evaluation, in both the aspect of work improvement and development. And psychological aspect does not refer to feeling of distress, paranoia, fearing embarrassment or loss of dignity.

The results of review on self-evaluation found that the individual generally characterizes most self-evaluation. Self-evaluation of organizations and networks is quite limited. And the findings that self-evaluation is similar to general evaluation in some dimensions, such as the decision to improve and develop. Both types of evaluation differ in the aspect of evaluator. Therefore, in reviewing related factors, the researcher includes factors relevant to evaluation.

The development of evaluation has progressed in a variety of techniques. But the main idea of evaluation or paradigm for the evaluation of the society as a whole is seen as a matter of worth or success of the project, program, or organization by comparing the results with the goal. There are several important reasons why self-evaluation is not widely used (Banberger, 2006 cited by Supavan Phlainoi, 2010b: 43): i) Lacking ownership of the evaluation result; ii) Evaluation is too slow; iii) Data does not respond to stakeholders' need; iv) Evaluation questions are wrong and the answers are not relevant to the evaluation; v) Evaluation methodology is not appropriate; vi) The evaluation cost is too high; vii) Limitations of people who use evaluation results; viii) Problems with communicating evaluation results; and ix) Other factors such as evaluation culture, and other technical issues.

Evaluation does not only rely on evaluation techniques, but it also depends on the organization's evaluation culture. Therefore, understanding evaluation culture (norms and attitudes) is very important, since it will help with the evaluation (Gao, 2003 cited by Supavan Phlainoi, 2009). Some of the important components of evaluation culture are culture of self-monitoring, data quality, accuracy and consistency of information, expertise in analysis, knowledge on research methodology, and content being evaluated. Lastly is the cooperation of stakeholders who share resources and expertise. And a must have in a culture that supports evaluation (Trochim, 2006 cited

by Supavan Phlainoi, 2009) are continuous cycle of learning through experience, a holistic and interdisciplinary perspective and including everyone, equal participation from everyone, having morals, pursuit for the truth, be open-minded, and hoping for a better future. Important factors that contribute to a culture of evaluation are: support and commitment, giving resources, and accepting risks of failure so that people in the organization can learn (Segone M., 2006 cited by Supavan Phlainoi, 2008: 41).

Self-evaluation is a quality and systematic process. It is a process that systematically develops people, work, and the organization. The advantage of self-evaluation is it presents evaluation results so development and improvement could be made. Its disadvantage is getting grid of bias towards self-evaluation (Somwang Pitayanuwat, 2008: 234-235).

In summary, the condition for self-evaluation is composed of awareness of values and worth of self-evaluation, attitudes of those involved, and evaluation that emphasize improvement. Self-evaluation at the corporate and individual levels include a culture of organizational learning, participation of those involved, the culture in the organization, duration of evaluation, giving importance to evaluation, and capabilities of evaluators.

2.3 Self-evaluation in social work and community development

Self-evaluation is incorporated into people's life. People use it to evaluate work plan, evaluate actions, to decide whether to participate in social activities or not, for self-development, and vocational/technical development of others. Therefore, evaluation is part of living.

In addition, formal evaluation is related with other operation as well. For example, in the late 1960s, the US used evaluation in the field of social and community development. It was used by government agencies to determine development projects, social policies, and other operations. It was used to control, understand social development work and policies. The ultimate goal was to make society better. They believed that evaluation is a better choice for social organizations (Mark, Henry & Julnes, 2000: 3, 19).

Non-governmental agencies also use evaluation, both profit and non-profit private organizations. In 1980, NGOs was worried about success and used evaluation widely. Since the organization must respond to agreements of funding agencies, they decided to use various forms of evaluation. They specifically focus on monitoring participation and impact evaluation. Evaluation started to play an important role. Smaller organizations began to produce guides on monitoring and evaluation by themselves. There were many books from NGOs that suggested different types of evaluation, synthesizing up-to-date evaluation results, and more comparative analysis of related literature (Davies.R. 2001: [Online] Available: [http://www.mande.co.uk / docs / arnold.htm](http://www.mande.co.uk/docs/arnold.htm), [2012, April30]).

The study on evaluation used by foundations/charity organization to enhance the organization's performance and maximize impact on society by Karmer. K, et al. (2007: 39), found that evaluation used by these organizations consisted of threesteps and they occur continuously. The first step, it starts with planning and goal setting from basic data by extracting knowledge from other organizations that give funds (grant-making) and the ability of grantee and partners to evaluate the attitudes and needs of the target group. The second step is improving implementation by involving the fund recipient in the evaluation, providing advice and technical assistance, including unmet needs or new opportunities, to follow up on the changing context, sharing information, and improving the organization operations. The third step is tracking progress, data analysis and releasing data to the public, developing given data, conducting surveys, gathering feedbacks from visits, group interviews or conversation, and collecting data from fund recipient.

In Thailand, there is no record on the time and cause of evaluation is social and community development work. But considering from the experience of community and social development process of scholars, developers, and support agencies or organizations revealed that the evaluation of social and community development in Thailand has evolved continuously by the current movement of dynamics in Thailand. This study will start from announcement made by the National Economic and Social Development Plan. The perspectives and approaches of community and social development changed according to social circumstances in each period, the economy, and politics. Therefore, they influenced the concept and practices

of evaluation in social and community work. Hence, it is found that perspectives and approaches of social and community development have two evident characteristics during the transition from an agricultural society to an industrial society:

1) Social welfare and community participation in the agricultural development period, where the country had development campaigns developed by different developers. It was based on the idea that people had no knowledge and were poor. Developers who have more knowledge must assist and provide relief.

2) The community participation starts from the industrial society and has not ended yet. The developers believed that people in the community have knowledge and are able to accumulate and pass on their knowledge. The development approach was to let grass root citizens create groups to truly solve their own problems. They were to start with analyzing the situation of the problem, coming up with approaches to solve the problem choosing the approach to solve the problem, implementing the solution, and follow-up on the implementation. Developers' role is a baby-sitter or advisor that helps, supports, and urge the villagers so that they feel confident in the decision they made to solve their problems (Arunechiangsang, et al., 2006: 3-9).

The early stage of evaluation is the responsibility of various development agencies such as relevant government agencies or state enterprise established under enactments underlying government control, such as the Community Organizations Development Institute (Public Organization) and Thai Health Promotion Foundation. The next stage was developing evaluation model that enables supported community or organization to participate in their performance evaluation. The tools and capabilities development of the organization or community over time, such as Thai Health Promotion Foundation (Thai Health) has supported the development of manuals: Participatory Follow-up on Evaluation Manual (2007), Manual on Self-evaluation, developing capabilities and using Outcome Mapping or developing knowledge and capabilities in Internal Evaluation, After Action Review, and Empowerment Evaluation. Another example is Thailand Research Fund (TRF) supported the development of self-evaluation tools for financial organizations in the community, so these organizations can manage the community's economy (2009). These evaluation tools have been adapted to use with the supported organizations and operating organizations.

2.3.1 Self-evaluation model in social development tasks

For social development tasks or development projects run by community organizations, NGOs, etc. they do not have a fixed method of operation. Most operations occur simultaneously with development. Learning and work occur at the same time; therefore the self-evaluation model used in development work is numerous. Each model has its own unique process and emphasis. The details will be presented below.

2.3.1.1 Internal evaluation model

Two scholars, who have different opinions on some issues, defined internal evaluation model. The first scholar is Love, who defined according to the style of the evaluator, the responsibility towards the project being evaluated and project manager (Theeradej Chai-Aroon, 2006: 6). Internal evaluation is a process conducted by internal people who are responsible for evaluating projects or problems directly involved with corporate executives (Love, 1994: 2-4). The second scholar is Sconnichsen (2003:3) who contradicts Love. He said that internal evaluation is the process of reviewing the administrative and operational activities of environmental organizations to develop freely based on empirical data that can be used to improve the project, decision-making and facing change.

The conclusion made from the two definitions is internal evaluation is a process similar to conducting research. The members in the organization are free to evaluate according to the task given by the management. The goal is to seek the truth in time to aid in decision-making that would be beneficial to organizational development (Theeradej Chai-Aroon, 2007: 6).

Internal evaluation was developed based on four theories: exchange, supply and demand, decision-making, and expectancy (Sconnichsen, 2000: 119). Internal evaluation is a build-in activity that is part of the organization or project management. It does not focus on techniques, but it emphasized on the ability to communicate facts under the context of the organization as people who truly understand the organization and people who the organization trusts. It is an ongoing process that supports project executives in decision-making. Internal evaluation result in learning that is timely and continuous. Internal evaluations have feedback process at the operation level, project manager level, and executive level. It is also similar to

Action Research that focuses on understanding the reaction that leads to a continuous cycle of planning activities (Theeradej Chai-Aroon, 2006: 7-8). The internal evaluation questions will mainly focus on the management and policy issues. In addition, internal evaluation is similar to organization evaluation and diagnosis. Organization evaluation and organization diagnosis focus on regular projects and factors that influence the success of the organization. The ultimate goal is to achieve development through organization structure, performance, and management (SomkidPhromjuy&SupakPiboon, 2001: 13).

Internal evaluators are independent from the evaluated project, but they are still part of the organization. This is different from external evaluators since external evaluators are independent from the evaluated project and the organization. In addition, the evaluator and manager in the organization will be responsible for the organization continuous evaluation; unlike external evaluation what first the responsibility lies with the source of fund, executive committee, or group of stakeholders.

The important roles of internal evaluators are management consultant, decision-support specialist for executives, information management specialist, systems generalist, expert troubleshooter, and systematic planner. However, the important duty of internal evaluators are supporting, diagnosing, consulting, giving information, linking by using information to identify and solve problems that affect other parts of the organization or outside the organization (Love, 1991: 11-12). Therefore, it could be said that internal evaluators play an important role in helping to manage and improve the organization.

Internal evaluation is an evaluation that follows the consulting model (Love, 1991: 61). It is an exchange process between the manager and the internal evaluator. The manager will inform the internal evaluator of the information that is needed from the evaluation. The internal evaluators will present instructed information. Then the evaluator will act as a consultant for executives. This occurs continuously and according to the following order:i) Manager request for assistance; ii) Initial contact in order to inform internal evaluators on important and necessary information. Identify key stakeholders; identify those who will benefit from the evaluation, and basic information. Evaluate the organization overall readiness for

evaluation; iii) Scouting problems, objectives, context, and policies. Evaluate readiness for evaluation from reliable sources; iv) Diagnosis is the collection and analysis of relevant data. Management and internal evaluator use the data to scope the evaluation, set objectives, plan the evaluation and consider the feasibility of the evaluation; v) Contracting is an agreement made between the manager and internal evaluators on details such as personnel, budget, execution duration and the required results; vi) Managing is implementing the evaluation plan; vii) Reporting is presenting process that is concise, clear, and appropriate for the administrators; and viii) Monitoring is the follow-up process on using the suggestions from the evaluation results (Love, 1991: 36-59). Moreover, the internal evaluator has the duty to inform stakeholders of the evaluation according to ethical standards such as using the informed consent form. Tools used for internal evaluation could be surveys or interviews.

The following conditions must be met in order to conduct internal evaluation: i) Conscious and aware of the value of self-evaluation (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2000: 13); ii) the evaluators' capabilities in situation analysis, relating with other people, follows profession standards (Theeradej Chai-Aroon, 2006: 35-36), communicating facts or reflecting evaluation results to stakeholders (RungsunSinghalert, 2007: 11; SomkidPhromjuy&SupakPiboon, 2001: 13; Theeradej Chai-Aroon, 2006: 48); iii) participation of the people in the organization (SomkidPhromjuy&SupakPiboon, 2001: 23); iv) making commitments so there is internal evaluation team and sufficient resources for performance; v) internal evaluator/internal evaluation unit can operate independently and are not under executives' power; vi) the internal evaluator/internal evaluation unit reports the results to top officials or entity that has authority to decide on the organization or project; vii) any decision or consensus made between internal evaluators and project managers are based on set goals and objectives; and viii) internal evaluators have development experience that develops their occupation.

Conditions for internal evaluation process: i) the internal evaluator/internal evaluation unit has decide on the roles for all parties in the organization or project and they announced the evaluation policies or direction; ii) the internal evaluator/internal evaluation unit are independent and able to conduct

evaluation of any models; iii) the internal evaluation result will be published in the form of evaluation report so everyone in the organization/project will know; iv) recommendations from the internal evaluation unit will be considered by the project or organization; and v) there is follow-up on the implementation of recommendations from the internal evaluation unit.

2.3.1.2 Participatory evaluation model

Participatory evaluation model (RattanaBuasont, 2007: 169-177; SirichaiKanchana-Wasri, 2004: 117) was presented and developed in 1992 by Cousins and Earl. It was developed further from evaluation based on stakeholders. They saw the limitations of evaluation based on stakeholders; such as the stakeholders' participation in the evaluation of the project is not clear. Participatory evaluation is developed from adjusting two components of the evaluation based on stakeholders: i) the depth of stakeholders' participation; and ii) quantity and frequency of participation of the groups that uses the evaluation results (RattanaBuasont, 2007: 169-170). Participatory evaluation is suitable for constant evaluation or formative evaluation.

Participatory evaluation process must be continuous, integrated into the project or task since planning, implementing the plan, and reviewing is a continuous cycle (iteration). Participatory evaluation ensures stakeholders of the outcome of evaluation. Stakeholders participate and cooperate in the evaluation from the initiation step until the conclusion of the process ([Online] Available: <http://web.uvic.ca/~chpc/howwework/partevaluation.htm>. [2010, March3]) as is shown in Diagram2.4.

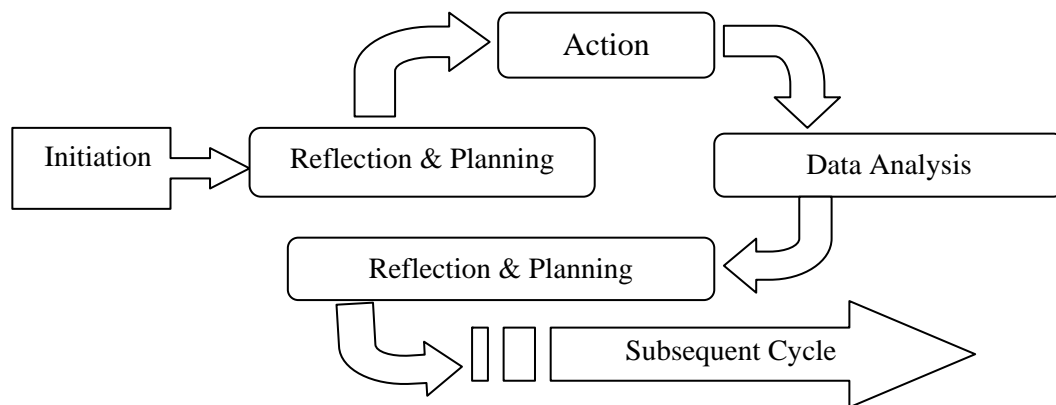


Diagram2.4The process of participatory evaluation

The details of each evaluation steps can be classified as followed (RattanaBuasont, 2007: 175): i) coordinate, contact, and create relations so that people who are the first group to use evaluation results will have positive feelings toward the evaluation; ii) join the first group of people to use the evaluation results to analyze and decide on the issue/problem to study; iii) decide on data sources and tools together; iv) collect data together; v) analyze and reflect on data together; vi) set the framework, structure, and points to report together; vii) write the report; and viii) read, criticize, and edit the report together before publishing it.

A criterion for participatory evaluation is participation of stakeholders in every step of the evaluation (RattanaBuasont, 2007: 176).

2.3.1.3 Empowerment evaluation model

Empowerment evaluation is using concept, technique, and the evaluation results to push the improvement and the direction of their development whether are the individual, enterprise, or community level. This concept was developed and presented by David Fetterman in 1994 in an article (RattanaBuasont, 2007: 178-179). The article was based on changing thinking systems, systems of value and individual's behaviors, helping citizens and stakeholders develop and wanting to continuously learn, perform based on information and facts, believe in using knowledge and intellect to lead change (NaowaratPhlainoi&Theeradej Chai-Aroon, 2005), believe that the truth is not sustainably universal. But stakeholders hold on to truth and act accordingly (SirichaiKanchana-Wasri, 2009: 126-127).

Empowerment evaluation had 10 principles: i) improvement: improve the participants and stakeholders who are involved in the project in order to achieve the project's objectives; ii) community ownership: the stakeholders participate in the evaluation and use the evaluation results so they feel a sense of ownership; iii) inclusion; include all stakeholders and have valid reasons to back up decisions; iv) democratic participation is evaluation that gives the most value to participation from everyone in decision-making. It's a process used to reach a consensus and group accountability; v) this type of evaluation focus on projects that leads to development of equality. It develops the capabilities of stakeholders so they can solve the problem of inequality in society; vi) community knowledge: the general knowledge about the context, local culture, and knowledge from personal experience are used to make

decisions, interpret and adjust innovations for use; vii) evidence-based strategies focus on empirical data that they learn from strategies that were successful in that context; viii) capacity building: it aims to improve the capabilities and potential of stakeholders in the decision-making and working together; ix) organization learning is the evaluation approach that develops community learning. The decisions must be based on information and knowledge; and x) accountability is the commitment of all parties, including the funding source. They are responsible for all the agreement that they made, it includes being responsible for the process and results (NaowaratPhlainoi&Theeradej Chai-Aroon, 2005: 7-21). It could be said that empowerment evaluation is another type of evaluation appropriate for network evaluation (Church, et al., 2003: 8). It is used to develop and support learning for networks; it does not focus on value judgment.

The roles of empowerment evaluators are: i) training the personnel and organization on techniques of evaluation. This way the personnel can evaluate their projects and use the results to plan for other projects; ii) facilitating personnel in the agency or organization so they can constantly evaluate their projects in the right direction or to achieve their objectives; such as to provide useful information for analysis; iii) advocacy: Persuade people in the agency or organization to continuously evaluate; iv) illumination: Illuminating all issues that relate to the agency or organization's operations. It includes writing clear objectives, evaluation, data collection, and etc.; and v) liberation: Liberating groups of people or personnel so they have choice in goals, methods of evaluation, and conducting they evaluation by themselves (RattanaBuasont, 2006: 181-183).

Empowerment evaluation consists of three main steps, as followed: i) setting mission. This helps stakeholders to have a clear picture of the plan/project.; ii) taking stock. In this step, the group evaluate themselves to find out whether the project has the ability to reach the goal or not and to what extent, why, and everyone will accept and use the evaluation results; and iii) planning for the future. In this step, members will work together to plan future activities. They must explain the goals or desired situation for the activity, strategy or approach used to achieve goals, tools used to assess the strategy, and period that the tool will be used (NaowaratPhlainoi&Theeradej Chai-Aroon, 2005: 28-31).

Conditions for empowerment evaluation are described as followed; i) stakeholders must disclose/accept/ welcome the use of this form of evaluation. The work environment has to be a democracy and accept self-criticism. This contradicts with the work environment that is authoritative in manner, dishonest, and does not trust each other; ii) internal changes of related personnel; and iii) the duration of the operation is quite long to build cooperation, trust among each other, and deciding on new structure together (Orathai Arch-Um, 2006: 56-87).

2.3.1.4 After Action Review

After Action Review is one evaluation method that create learning for people involved in the project. It is another type of evaluation that enables the people involved to learn during the activity in the project. It occurs right after the activity has ended. It operates by accumulating knowledge through experience. It is a process that occurs more than once. After the conclusion of each activities and synthesis occurs every time upon the completion of the activity (Kanokporn Chucherd & Sakrurn Phromsiri, 2005: 37). This type of evaluation was developed in the US army. They used this method to dissect the main points of combat simulation to review success of failure after the mission has been completed. The goal is to find a better performance approach for the future. Presently, AAR is used in development programs, organizations, and some community organizations.

AAR was designed to help with individual and team learning during operation. It is a discussion for everyone involved in a specific situation that aims to achieve standard results. It explains: what happened, why it happened, how to maintain strengths, and how to improve weaknesses. It's a tool that helps the organization profit from every mission (Collison & Geoff, 2001 cited by Supavan Phlainoi, 2010a: 25). The objective of Aar is to improve the project performance so that the evaluation results are reflected faster and suggestions for improvement could be made. Key evaluation questions are: i) what has to be done; ii) what happened; iii) why is the result different from expectation; and iv) lessons learned and what is to be done in the future (Garvin, 1996 cited by Supavan Phlainoi, 2010a: 25). Therefore, it is important to be open-minded and determined to learn together, rather than criticizing one another.

AAR can be conducted 1-3 hours after the activity has ended, so people involved in the activity can reflect on their opinions, memories, and understanding together; since the memory is still fresh (KanokpornChucherd&SakrurnPhromsiri, 2005: 37).

AAR has four major steps: planning, preparation, operation, and follow-up on the results. These steps are flexible and can be adapted to suit the context of each target group (SupavanPhlainoi, 2010a: 27). The example of adaptation at each step is as followed. Planning and Preparation: the set time should be immediately after the situation, specify participants of the process, specify main self-evaluation points for the activity, specify facilitators or process speaker (SupavanPhlainoi, 2005a: 27). Operation: create a learning environment, warm-up activities, try reviewing recently completed activities to see what participants saw and their feelings toward the activity, the group starts to review the evaluation questions (expectations for the activity/ what did they plan to do; what actually happened that is good/bad; why did the results differ from expectations/why did it happened; and what was learned from the activity and what are the suggestions that could be implemented immediately.

Conditions for AAR are as followed:i) planning to conduct AAR immediately after the activity ends; ii) conducting AAR constantly and routinely; iii)having a professional speaker that is capable, knowledgeable, can facilitate learning to make it flow; iv) the organization's learning culture is ready to learn according to the rules of evaluation, give importance to considering the logic behind what happened, have sufficient information on the target, and can differentiate between facts and truth; v) the participants are responsible for their commitment; and vi) working as a team (Garvin, 1996 cited bySupavanPhlainoi, 2006: 9).

2.4 The concepts and development of community welfare

Due to the social changes that affected life in society and community directly and indirectly, all life in society and community are unstable. Many areas learn to manage their own lives to include welfare and security through managing community welfare. In order to understand community welfare, the research will describe the concept behind community welfare. Evolution of community welfare in Thai society is hierarchical, starting from individuals, family, kin, and community groups up until they become network of community welfare. An example is the case study of SSN as described below.

2.4.1 The concept of community welfare

The study on community welfare consists of: the definition of community welfare and the related concepts used to describe the main concepts and principles of community welfare. Some topics described are the concept of social capital, the concept of cultural community, and the concept of community organizations/locals as described below.

2.4.1.1 Definition of community welfare

Community welfare is providing a welfare system concerned with: preventing and solving development problems; and enhancing social stability to respond to the basic needs of people for a quality life, self-reliant, appropriate, and fair. It includes everything that can improve the community: objects, money, kindness, helping each other, and related to people's life from birth to death. It takes into consideration human dignity, the citizen's rights, and participation in managing social welfare at every level. The citizens are to manage welfare by themselves (PrawaseWasri, 1988 cited by VinaiVeerawatananont, et al., 2006: 8; PhantipPetmark, 2002: 8). Community welfare integrates cooperation in work, citizens' activities that rely on each other, they have the community structure, and they constantly evolve. It starts with people forming groups to conduct easy activities. Then it developed into a more complex cooperation. These community organizations have relationships, growth, and cooperate with other organizations (Asley&Fombrun, 1987: 163).

The meaning of community welfare in this research is people in the community coming together to guarantee so they are confident throughout their

life, for the citizens' well being, for their dignity and happiness. It can be in the form of object, money, kindness, and helping each other. It's a welfare system owned by the community. The community participates in finance, management, money and people. It helps, supports, and service citizens in the community. It's a community organization in the form of savings groups; such as SSN.

2.4.1.2 The concept of social capital

The concept of social capital is an abstract related with value system, social relationships between people in the society, and the institute managing systems in the community, forming organizations or forming networks. Social capital is the structure of relationships in the form of network of people or network of community. It will make people work together to achieve the same goal (AmmarSiamwalla, 2008: 7; AmpornLekuthai, 2008: 18;AnekNakbhut, 2008: 19; PaiboonWattanasiritham, 2008: 8;WorawutRomeratnapan, 2005: 28-39).

Social capital has two important characteristics (Civil Society Newsletter, 2005: 5-6; Institution of Local Community Development, n.d.: 8-12; WorawutRomeranapun, 2005: 51-61): i) the structure and function of social capital has two levels: the macro system that covers the context of an organization or institution. The relationship follows a formal structure. Micro level is the potential of organizations to integrate horizontally, including development network that has thinking system values system for people in the community and infrastructure that reflect the composition and performance of formal and informal local institutions; and ii) the results of social capital as an overview and integration of things that happened consisted of: human capital, institution, intellectual and culture that cover the value system.

Social capital is a resource that people in the community can use as funds when they set welfare for their communities. Human capitals in community are leaders, philosophers, and members of the community. Institutional capitals are families, groups, organizations in the community; such as the elderly group, the savings group, the work group or fund community group. Intellectual capital knowledge, culture, and traditions that is passed down from generation to generation; for example, the wisdom of Thai tradition as other than being used as resources for managing community welfare, social capital is a process of community welfare management. Social capital is a matter of thinking, values system of the

people in the community, relying on each other, understanding between people, kindness, generosity, aiding one another, harmony, participation and moral of the people. These things are the driving force behind community welfare operations. It makes community welfare differ from the public and private sectors.

2.4.1.3 The concept of community culture

The basic belief for the concept of community culture is the community has their own culture. This culture gives value to people and community that have harmony. The villagers have a thinking system passed down from ancestors or reproduce from ancestors to create new knowledge from folk wisdom. The heart of community culture is religion. Pastor Nipont said that religion is the core that explains values. Community organizations have ideals that originate from history. Religious beliefs act as chains. It's the community's ideas or standpoint (ChatthipNatsupa, 2004: 173-174). The concept of community culture emphasizes the importance of village community and farming culture. It's against government's authority, capitalism, and feudal culture. It focuses on regular citizens, village community, link villages together, and citizens and local community forming organizations (ChatthipNatsupa, 2004: 194-195).

2.4.1.4 Concept of Community/Villagers' Organization

Community/villagers' organizations are classified as an important institution capital that manages community welfare. Therefore, understanding the meaning and principles of community organizations, which differ from public and other organizations, will help understand the management approach used by community welfare groups. Community welfare groups can be managed as community/villagers' organization. In other words, community/villagers' organizations refer to at least 2 people sharing a relationship. It could be a spatial, cultural or relationship in terms of objectives. It's a development system that combines cooperation of citizens that rely on each other. The forming of these groups could be formal (supported by the law) or informal depending on the situation (ParichatValaisathien, et al., 2003: 336-337, 398-399; SompantTashattic, 1998: 2-3, 67-68). Most community organizations have two types of management structure. i) A simple structure that consists of the president and vice president, which could be refer to by other names. All the members of the organization will think, plan activities, and participated in organization activities. ii) A complex

structure that has clear structure, rules, objectives, board or directors, activities, roles of each board of directors, and roles of members.

The survival and existence of community organizations depend on: i) shared ideals; ii) shared goals and objectives; iii) mutual benefits; iv) human resources; v) members; vi) management; vii) have ongoing activities that are useful to the organization's members and the community; and viii) financial and budget resources (SompanTashattic, 1998: 3-9).

It could be said that the meaning of community welfare according to community organization is the collective power of a group of people, relationships in term of spatial, cultural, or objectives for welfare and social stability for a better quality of life and to solve current problems together and for the individual/group benefits. Collective power has two implications: i) to negotiate and ask for help from outside; and ii) to try to solve as many problems as possibly by themselves. The organization's structure can either be formal or informal. Community welfare group act as leverage to solve community problem by themselves and to be able to bargain with other agencies, especially government agencies. Support from government agencies will improve community welfare, for example, to asking for financial support from Ministry of Social Development and Human Security, and to establish community welfare group at the district level.

2.4.2 The development of community welfare

Thai social welfare has developed from the past to the present. Thai society can be compared to relationships between relatives; people gather in groups and communities. Social help and assistance exist since long ago. If there's fire, flood, drought, famine, or lack of farmers, then family, friends, people in the community will help each other in terms of manpower and money for instance. However, there are other ways to gain assistance and help each other by letting boys stay temple to get educated, finding food from rivers, forest, and around the community, finding food on other people's land or water sources without conflict, or exchanging objects through moral economy. Exchanging objects/ material goods is not considered commercial trading and they don't measure value with money. But they sympathize with each other, see sufferings, and see the needs of each other (SereePhongphit, 2001: 150). These are the

welfare in Thailand that has existed since long ago. Even though this process is not clear and assistance depends on the situation, but it can help develop the well being of people so they are happy. Moreover, Thai economy in the past was a subsistence economy; there was no need to save up since there were rice in the field and fish in the water (SereePhongphit, 2001: 150). Therefore, economic factors were not important to people in the past because they can rely on themselves, others, and community for resources. Homes and temples play an important role in managing community welfare (Faculty of Social Administration, Thammasat University, 2009: 1). Welfare is based on the idea that communities are self-reliant and social capital exists in the community. It's a welfare system that is appropriate for the economy, culture, and politics of Thailand (PornthipPetmak, 2010: 7).

After Thai society has developed into a capitalist society, the society change from agricultural production to industrial production. The social, economic and political structures were changed, the resources of the community goes to the center of the country and the world and cannot be stopped. The importance of the value system decreased until self-reliant communities and communities that rely on other communities have to rely on the outside for help in every aspect; this result in social and economic problems (ChantanaChalernwittayaphap, et al., 2010: 6). New form of welfare system was created to deal with industrial growth and the collapse of rural areas. This is the start of a more concrete welfare system. Public welfare system under capitalism focus on free market, equality, and social justice. It aims to use it as a mechanism to alleviate and get rid of poverty that is a result of capitalism. Laws on social welfare were adjusted to help the less privileged and the disabled. Guidelines were established to help people who need help, depending on the case, systems were set up, roles were specify in helping each case (SuthepChaowalit, 1983: 11-19). It's social welfare that includes minimal or social safety nets. These social welfare covers the following aspects: social assistance (is service for people who can't survive on their own; e.g. the elderly, stray kids, and natural disaster victims); social insurance (is building a social insurance system for employees or people with salary; e.g. insurance for illness, disability, old age, and death); social service (is basic service; e.g. education, public health, housing, human rights protection, life and property insurance) (NarongPhetprasert, et al., 1999: 13-14).

Although the government has provided welfare for the poor and underprivileged, but the welfare provided usually encounter many problems and obstacles. For example, social services that focus on solving individuals' and institutions' problems waste a lot of budget on management. Moreover, the form of help they offer is limited, too rigid to service people in time. The social security system, an important part of social welfare, does not cover all areas of suffering. Moreover, this problem also occurred in the social security welfare managed by NGOs. The strong point of social security welfare managed by NGOs is long-term vision, "good society." But the community system is decentralized and aims to be self-reliant, but there are still some weaknesses: the operation of each organization is to perform case by case rather than systematic project. Therefore, some people cannot access the services and assistance from government, private and NGO organizations. These people are poor and they're all over the country.

The poor can't access welfare provided by both public and private sector. This might be because most welfare offered by the public sector are welfare policies that is provided for every community. Therefore, these welfare are not specific for each community, they're not appropriate for the context and needs of the community. Welfare offered by private sectors emphasize making profits so they over charge the cost; rather than welfare assistance. When the community encounters change from the outside, capitalism, some people can't access welfare. Therefore, community members band together to manage their community's welfare. Community welfare was developed from the idea of community members coexisting, without using money as a determining factor (NarongPhetprasert,Ed., 2004: 77). It could be said that motivation and driving factors push community to develop welfare system for each other. The factors are: self-reliant principle, public welfare system cannot provide welfare to everyone, insufficient welfare, frequency of welfare is unstable, welfare is too late/slow, welfare is not appropriate, and welfare is not suitable to the needs of citizens (SuwatKongpan, 2009). The operation of community welfare and public social welfare operate together. Community welfare may be in the form of savings groups established since 1997. These saving groups used their profit to manage welfare to alleviate members' financial problems. Furthermore, communities come together to form community organization that conducts activities to solve

community's problems and provide welfare for members. This welfare acts as motivation for members, such as cremation funds and medical care funds. Since providing welfare is not the community organization's objectives, the provided welfare has limited forms and is usually in the form of fellow members helping each other out.

Later a village philosopher, ChobYodkaew, a community leader of Ban Namkow, Chana District, Songkla Province proposed his idea. He got his idea from receiving welfare from the government and private sector, while there was no welfare provided by citizens. Therefore, he wanted welfare for the citizens, so he created the SasjhaSasomsup Group for Life Cycle Morality Development. The group emphasizes on savings. Half the profit from savings was used to manage welfare for members. The welfare group works separately from the savings group (SasjhaSasomsup Group). The first welfare provided was basic welfare, medical care. Then welfare was expanded to provide other forms of welfare as well; it was welfare provided from birth until death of the member. It also includes production (ChantanaChalermwittayaphap, et al., 2003: 11). This model of welfare is an example of community welfare that is widely used.

Community welfare group is that resulted from community members thinking, creating the system, managing, and receiving benefits together (Community Organizations Development Institute (Public Organization), Ministry of Social Development and Human Security, 2004: 5). In assisting one another, it is important to be self-reliant first. The value of assisting each other is more valuable than money or object. They aren't each other with good relationships, kindness, and trust (Community Organizations Development Institute (Public Organization), et al., 2009). These will act as insurance so community members will feel secure, proud, live with dignity, are aware of their value, and are happy with their life (Faculty of Social Administration, Thammasat University, 2009: 24). It's a method of valuable giving and receiving with dignity. Also, people, community, and nature can coexist and respect each other. There's a management process that considers culture, local wisdom, religion, and participation. Providing community welfare results in increase income, decrease cost, creates a good relationship/friendship between community members, feels secure and proud that they can live happily with dignity. It could be

said that the heart of community welfare are being self-reliant and helping each other in order to give valuable and receive with dignity (Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2007). It could be seen that the given objects varied: money, the four requisites, work-career, opportunity to live using natural resources, land, manpower, moral support, time, etc. Help is not limited to only members in the community (WeeraboonWisartsakul, et al., 2008).

Capitalist system has spread into communities resulting in consumerism and community members moving into industrial society. This makes the bond in communities weaker than in the past. But recovery and development by local wisdom and new ideas helped community return to what it was. Even though it's still not what it was like in the past, but it's enough to result in joint effort to create various ways of living sustainably in a capitalist society (NarongPetprasert, Ed., 2004: 69-70). It aims to create a community welfare system that supports the community to return to helping each other, sympathizing, and cooperating like in the past.

Community welfare system operates parallel to government welfare. But currently community welfare role has decrease due to economic, social, and cultural changes when Thailand was hit by the economic crisis in 2007. The economic crisis affects citizens' lifestyle. Village philosophers, community leaders, and related agencies review and made conclusions on the social safety net. It was found that relatives network and various aspects of social capital in the community can help solve problems from outside the community. So they revive the old system of helping each other with community welfare. Some examples are: savings groups that manage welfare, financial organizations, community enterprises, religious activities, and managing resources. In 1999-2000, the government directly supports the community using the concept of social safety net. Hence, the Social Investment Fund (SIF) and other welfare were established.

Economic, social, and environmental changes drove community welfare to change their concept and welfare management process. They changed from using self-reliance to manage community welfare to "pluralism," which focus on integrating other organizations and increasing work in a multilateral network. Changing the concept led to a different management process. The change started in 2003. The network of community organization established welfare funds for community leaders at

the national level. Community Organizations Development Institute (Public Organization) (CODI) supported the fund with 2 million baht. From then, various areas established welfare funds from community leaders at the provincial level. At the end of 2004, a seminar to exchange knowledge between community organizations that manage community welfare was held. The seminar also included stakeholders. The name of the seminar was “Community Welfare: Solving Poverty Sustainably. It resulted in more approaches to manage community welfare. It led to establishing community welfare at the sub-district level, which focused on financial contributions by community members’ savings, funds from the government via the Community Organizations Development Institute, and contributions from the local government. This resulted in the spread of community welfare groups.

In 2007, a committee was set up to support local community welfare at the national level. The subcommittee of community welfare in every province and the government provided the fund to support the movement and expansion of community welfare groups in each district. Financial contributions were given to manage community welfare according to the action plan to develop welfare system in Thai society. According to the 5-year strategic plan to create 3,138 community welfare groups record, showed that 2,917 community welfare groups already received financial funds. The 2,917 community welfare groups have a total of 895,597 members. The total welfare fund of all groups is 450.87 million baht. The implementation of welfare funds provides welfare to members and the underprivileged in the community. The welfare covered from birth until death, for example, giving a presents to babies, giving scholarships, occupational development, pension, cremation fund, and medical care. The welfare provided depends on mutual agreement and the availability of funds. The important values gained from setting up community welfare are love, cohesion, conformity, aid in the community and restoring the original values of Thai society. Collaboration of local communities was expanded to create community welfare network in new areas and improve the quality of community welfare groups in old areas (SalilthipXieng Thong & Indira WitayaSomboon, 2009: 19-20). The number of funds is likely to increase to cover all areas in Thailand. It would require more budgets from the government, so that community welfare system

can achieve their goals to establish well being for the people. But this driving force does not appear in many areas.

Presently, many areas have established community welfare. They are established from the suggestions and ideas of government, NGOs, and the community. Mostly, welfares are based on the idea of community welfare that has been inherited from supporting organizations, other sources of learning, or through leaders who understand the concept of community welfare at different levels (GhunlanitDumrongskun, 2009: Abstract). But the main issue is how to maintain and continually develop community welfare organizations. In order to be a sustainable organization that is managed by people in the community who thinks, builds system, manages and receives the benefit together or people in the community own welfare system. The community has managed welfare system appropriately to suit the well being of people in this generation and the next generation as well. This welfare system focuses on the holistic integration of all dimensions related to lifestyle, especially in the dimension of economic, social, and environment. These dimensions regard the equilibrium between people, nature and everything to aid each other in order for people to achieve a state of well being.

The occurrence, existence, development, success and failure of community organization depend on three components: i) leadership and integrating ideas from third parties (government, community, and private organizations); ii) spirit of leadership/committee member that leads to being able to sacrifice more; and iii) management, for example, management system, financial system, relying on people volunteering to work. (NarongPetprasert, 2001 cited byVishuradaMathunboon, 2007: 15). It supports the study on community welfare, which found that a key factor in the success of community welfare is both, internal and external community factors. The internal community factor is the presence of a strong and reliable community leader. Members and leaders have faith and are confident in participating in community activities together, by expanding the network, and relationships in the community is similar to relationships between relatives (ChantanaChalernwittayapak, et al., 2003; Office of Social Fund; Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2006; VishudaMatonboon, 2007: 58). Leaders and members have knowledge and understanding on principles (TidaratKemkatok, 2008: 101). Some

external factors are the support and assistance of external organization, both government and private organizations (VishudaMatonboon, 2007: 59).

Community welfare organizations, especially the basic development group, are linked and intertwined. It focuses on participation of community members and formation of network. Starts from wanting to solve economic problems, but end with hoping the community to be strong. These organizations want to lead communities to develop sustainably, so communities can fight against consumerism. However, the welfare management in most community does not have a clear system or plan. Therefore, the knowledge transmission from one community to another has limitations, including savings group, which is generally accepted at the present. Many areas only accept the model and they give importance to dividend. And they forget the main principles of savings. The principles of savings are: keeping their oath, sharing opportunities, and coexisting with others in the community (ApinyaWechashart&SiripornYodkamonshart, 2004). It may be a result of lacking a review process and regular self-evaluation. Hence, they omitted the goals and principles of the savings group.

Community welfare has developed into a network of organization with support from government sector. The government support via establishing community welfare groups by the Ministry of Community Development, Social Welfare and Human Security. Another example is the health insurance fund, which is part of SAO or municipality of the National Health Security Officer (NHSO). After that the community welfare was managed more systematically because it must operate according to the guideline set by the supporting organization. But all supporting organization look forward to seeing citizens drives the mechanisms of community welfare groups. This way welfare can truly respond to the citizens' need. Hence, community welfare groups must constantly conduct self-evaluation to make sure that their services answer community needs. At the same time, supporting organization also want measurable results so they can rationalize the use of public funds to the public, supporting organizations usually requires the community welfare group to have evaluations conducted by external evaluators. This way the group can use evaluation results to improve and develop community welfare in the future. But external evaluations are not practical since the situation constantly changes and

external evaluation is not timely. Therefore, community welfare groups must constantly self-evaluate to improve operations so it is timelier.

2.5 The SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development, Trat Province

The SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development (SSN) was established according to a model of SasjhaSasomsup group (SSG). It was based on an idea of PhraArjarnSubinPaneeto, PhaiLom Temple in Trat province. The aim was to develop people to have moral by using money as a tool to encourage people to save money; people are to manage their own problems and support others in the community. In 1990, the group started with only one. Later, the group expanded to 160 groups as of 2012. The project started with savings activities to aid members with financial problems first. This way members can borrow money without interest, but they are charge wit a loaning fee instead. Members increased after they found out that it was effective. Capitals also increase with members. Soon it was enough to start providing welfare and welfare kept on increasing until now. Now community welfare is managed holistically. In other words, the provided welfare includes all dimensions (community dimension, social dimension and resource dimension) and for all stages of life (ranging from birth until death).

The SSG operates to improve morals; each group has set up committees to control and monitor performance. The committee functions are to audit accounting and monitoring each other's system. The auditor can check from financial journals that are kept at two locations, with the members and with the committee. In addition, they use control system and dependence among relatives to control and monitor behavior. They use members as indicators; members' moral and ethics training through savings activities (Kamthorn On-In, 2002: 11-12). Furthermore, there are also follow up on their performance at least once a year.

Although the SSN does not have a clear self-evaluation structure or mechanism, but it has a reliable self-evaluation process that is constantly conducted. The process intends to check the accuracy of management and finance. Moreover, it also checks the understanding of finance personnel so when questions arises, these

personnel can explain to members. After welfare has been established for 4 years, the strengths of each group's performance will be analyzed. Analysis includes whether the number of people who wants to be members had increase or decrease (Marisa Gosayayothin, 2000: 64) and the group's monthly meeting attendance. In order to obtain necessary information, they exchange knowledge and work experience. Leaders, founders, and network committees perform internal evaluations. In the past, the network has used evaluation results to regularly modify their operation methods or activities. They used evaluation results to change the method used to create network to expand their work from inviting monks to receiving training to visiting sites and providing knowledge to possible leaders of SSG (Praphaphan Un-Ob, 2005: 30). Some examples are: adjusting the process for the General Assembly of Youth in Trat province on the subject of youths and their families (Internal Evaluation Team of Trat province, 2005: 23-45) or the donating 1 baht per day foundation.

Finally, the network performance is nationally accepted as a good model for providing welfare. It is a place of learning, studying and researching for students and interested people. These are sources of knowledge, that people can use to resolve problems in other community welfare groups, is a result of evaluation. Therefore, the contents of self-evaluation network of community welfare coincide with the researcher's interest.

2.6 Related documents and research

The researcher reviewed subjects related to evaluation, for example, community welfare management, the development patterns and processes of self-evaluation, and the factors relevant to self-evaluation.

2.6.1 Management of community welfare groups

Currently, community organizations across the country have common welfare in the form of cash. Savings groups and some community enterprises provide welfare to members in the form of medical care cost, and funeral costs, for instance. The development of community welfare started with teacher ChobYodkaew from The SasjhaSasomsup Group for Life Cycle Morality Development at Baan Nam Khaw,

Chana district, Songkla province. He presented welfare with the “Saving One Baht per Day from Birth to Death” project. It was based on ideas about social capital in community. There are 7 social capitals: people, ideas, money, culture, nature, manpower, and time; they are listed in order of importance. Therefore, it is important to develop people first. They want people to keep their words so they use the act of savings to help people practice keeping their words. This way people will have morals and help each other. Welfare fund for villagers is citizens aiding each other, so they can receive government welfare by saving 1 baht per day each and citizens can receive welfare from birth until their death (Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2006: 5-8).

The main idea of welfare is community-oriented development using money as a tool to ensure the stability of quality of life for people in the community, to balance social capital so it leads to a better society, people are happy and it extend further into community organizations across the country, for example, KlongPia Savings Group in Chana district of Songkla province (AmpornDuowpan, 2007: 35), villagers welfare fund, a case study of Nam Khaw district: SasjhaOne Baht per Day to create public welfare (Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2006), and SasjhaSasomsup for Life Cycle Morality Development Group in Trat province (Kumthorn On-In, 2002: 12).

It could be said that community welfare groups started from a gathering of people. Then residents in the area/community work together to get rid of sufferings in the community. The goal is to improve people’s life in the community and be self-reliant. It focuses on solving economic problems in the community first and for the fund/community organizations to have continuity and sustainability and expand the network. Most community organizations use welfare as motivators for members, so more people will participate in the fund/community organizations. Some organizations use the concept of community welfare as a default in the organization performance to act as a guarantee for people in the community.

The organization management found that fund run by community or private organizations are mostly operated in two levels; network level and group member level. However, management structure in each level is similar. Committees and sub-committees manage them. There are many sub-committees, such as the

Advisory Committee, the Executive Committee, Operations Committee, and the Board of Control/Monitor. They are all separated into departments based on the different roles; e.g. administration, finance, or treasury and secretariat. These funds organizations may or may not have written departments, but members understand and agree on roles.

WichitNuntasuwan (2007) conducted a study on knowledge and situation management of community health fund in 7 communities, as followed: Chana district, Klong Peak district, Na Wa district, Tungwong district, Dokkhamtai district, Naso district, and Banbua district (Songkla province: Chana, Klong Peak, Na Wa, and Tungwong district; Phayao province: Dokkhamtai district; Yasothon province: Banbua district). The study revealed that all 7 funds followed the following principles. i) The monthly savings system of SasjhaSasomsup model focus on helping society and helping each other. ii) Systemic management cycle helps the fund grow and make them independent so they don't have to rely on or adhered to the mechanism of macroeconomics. iii) Management principles emphasize the system of social relations and cultural values. The main concept is using trust, mutual aid, and developing in conjunctions with the development of the management system. iv) Set up rules for the group. Rules are not laws, but it is controlled by the merit system. Developments and the growth of the fund happen together. Morality is expressed through the committees. v) Focus on the decentralization of the management group from district level to the village level. vi) Emphasize on continuous experience of committee and staff. vii) Develop fund network for learning and mutual support. viii) Incorporate new management into new activities in specific areas of need, such as business and community industries. ix) Provide learning process for members during monthly meetings.

Literature review revealed that each community welfare group has similarities and differences in performance depending on local context. But they are generally based on participation, setting rules, appropriate flexible rules, honesty, clarity, able to clarify, balanced benefits, and public relations. The activities are carried out from mutual understanding and grouping (member), budget (funding and allocated capital) being allocated to members as appropriate, follow-up and expansion of community welfare. Most community welfare has flexible operations that are

suitable for the culture and context of the area. The principles are based on integrity, clarity, and participation.

Village welfare funds are managed, financially managed, and the benefits are managed according to the context of each area. Some contextual factors are: the size of the fund, fund, and number of members. Benefits are allocated into three parts: i) welfare for individuals' well being that covers from birth until death (e.g. retirement funds, medical care, educational scholarships, welfare for the underprivileged, welfare for working people, loans, and life insurance) (Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2006; NarongPetprasert, 2001: 154-155; RungnapaTheppap&SaifonNoihed, 2006: 55-56); ii) welfare for organizations (e.g. welfare of community enterprises, organization development funds) (AmpornDuangpan, 2006: 35-45; Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2006; SaifonNoihed&RungnapaTheppap, 2006: 55-56); and iii) welfare for community/society (e.g. fund for community learning, cultural funds, social funds, public hazard funds, maintenance funds, and electricity funds) (AmpornDuangpan, 2006: 35-45). It could be seen that organizations usually provide welfare for individuals and only organizations also provide welfare for organizations and community/society. Observations revealed that organizations that can provide welfare of individuals, organizations, and communities/society are organization that belong to a big network with a lot of money circulating and have been established for a long time, so it is very stable.

Welfare models that occur as a result of welfare management by community revealed that they usually covered the human life cycle from birth until death and focus on providing cash, e.g., taking some money for savings to allocate to different dimensions of welfare. The dimensions are support the learning cost in community, medical care cost for members, traveling to hospital cost, cash for delivery, the remuneration for a relative who takes care of illness, money for wedding gifts, donation money for temples and funds for community maintenance (Office of the Social Fund, the DEA).

Studies found that arranging community welfare results in increase income reduce costs, good community relationships, feel secured, and proud that they can live with dignity and happiness. Meanwhile studies on government welfare system

revealed the following limitations: services are not widely accessible, difficult to access, limited budget, limited areas, limited personnel, limited laws and regulations.

Most studies revealed the following conditions for successful welfare: strong reliable leader that is accepted by members, community participation, network expansion, and community relations (ChantanaChalernwitayapak, et al., 2003; Office of Social Fund, Community Organizations Development Institute (Public Organization), 2006). The findings are consistent with the analysis of NarongPetprasert (2001: 23-27). He found that there are three conditions for forming, maintaining, and developing community welfare: i) using ideas from 3 main sources (government, NGOs, and community); ii) the spirit of a leader with intellect, ideals, clear vision, setting clear goals, concrete mission that are practical, confidence in and trust each other, and desire to participate; and iii) management that relate to 3 systems: work system, financial system, and personnel system. Management must consider the following three aspects: i) benefits that members must receive; ii) social acceptance (the group and organization is accepted by everyone), and iii) groups and organizations potential and availabilities, resources, current potential, and current economic political and social circumstances.

2.6.2 Self-evaluation models and processes in development

Review on relevant studies reflecting self-evaluation models in developments are quite limited. Most literature talks about tools that supported self-evaluation and developing the potential to self-evaluate using various techniques. Most literatures are on presenting evaluation results of different development projects by internal evaluators or internal evaluation units. They operate under internal evaluation principles, which proposed that people involved with the project or organization will be the ones to conduct the evaluation. It is to be noted that associated people or groups who plays a role in evaluating and performance, might not be directly related to the activity or project. But this form of indirect relationship is not a common practice. Even though evaluators are not directly involved with work progress, but they are aware of the continuous progress. Examples are given below.

2.6.2.1 The participation action research project for the sustainably develop public life and community strengths (Healthy City and Public life Project) is a project undertaken by the Local Communities Development Institute and stakeholders in the areas. The Office of Thai Health Promotion Foundation under the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University funded the project. The fund provider also plays a role in internal evaluation within the social aspect of the public life development project in 35 provinces across the country during the year 2003-2005. They also track the evaluation using the concept of internal evaluation root and empowerment evaluation (The Evaluation and Synthesis of Knowledge of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, 2004: 8). It also includes developing personnel's potential. These personnel's role is to track and conduct internal evaluation at the provincial level in hope that these personnel will use the personnel selection process, designating the role of evaluators at the provincial level, and using mentors to develop potentials. Structure of the mentor system is divided according to the 4 regions. This means there is an internal evaluator from the central office. The internal evaluator is in charge of 5-6 specified provinces. And they have two field research assistants to assist them. The development of internal evaluators include a comprehensive concept that covers 4 experiences: i) experience gained from the knowledge of outsiders and from lectures of experts on principles and theories; ii) actual experience in working on projects; iii) experience in exchanging learning experiences in small groups, between evaluators and mentors; and iv) experience in face-to-face consultation/coaching. Therefore, central office provides knowledge on evaluation and research for internal evaluators. Knowledge is provided in the form of technical documents. And the development process uses exercises and practice on evaluating in the actual site. Then evaluation results are presented in seminars or documents to exchange learning experience. There is mentor to assist in every province. Learning is classified into three phases. The first phase is changing opinions on internal evaluation of those involved in the project, internal evaluator, and people responsible for the project. During the second phase, knowledge and evaluation tools are provided. Some examples are tracking internal evaluation results, creating indicators, interpreting and analyzing lessons, and action research to create a community of learning. The third phase is evaluating the results, interpreting and

analyzing lessons learnt from the internal evaluation results of their project. Then they document the results and distribute the document (Theeradej Chai-Aroon, 2006: 54-59).

The internal evaluation of each sub-project (in each area) was performed by the procedure, as followed (RangsanSinghalerd, 2006: 17-18): i) study or setting policies, goals, and direction for the agency, organization, or project. This way the project will have purpose for internal evaluation; ii) appoint board or committee consisting of individuals or organizations involved in the projects and assign roles to each individual; iii) planning to conduct internal evaluation, such as setting goal for the evaluation, deciding on procedures to be used, preparing the evaluation tools, and plan data collection, analysis and concluding the results process; iv). Conducting the evaluation; v) Conducting the evaluation as planned; vi) Report the results, conclude the project strengths and weaknesses, and publish the results so it is available to the agency's executives, and stakeholders; vii) Planning to improve performance in clear, practical detail including how to improve weaknesses and what are practical alternatives; and viii) If the agency, organization, or project have made improvements to the project using recommendations made from evaluation result, then evaluators are track the changes made and see whether the objectives are achieved or not. Then 3-8 steps are to be repeated.

2.6.2.2 The collaboration project to drive the policy "Healthy City – Healthy Community" was operated by the Institute of Local Community and a network of alliances; such as the Thailand Foundation, Office of National Economic and Social Development Board, and the Municipal League of Thailand. The objective was to coordinate between parties involved in the Healthy City – Healthy Community at the strategic and operation level and to drive the management mechanisms effectively and sustainably. The project duration is 3 years from 2005-2007. The Thai Health Promotion Foundation funded it. The strategy plan consisted of 4 plans: management plan, network development and supporting mechanism plan, academic and evaluation plan, and communication and publication plan. The academic and evaluation plan consists of: evaluating the Healthy City – Healthy Community status, knowledge management and evaluation, and developing local area's potential. In terms of knowledge management and evaluation, it was decided that there were to be

consultations during evaluation. Consulting roles are: i) participate as board of directors to drive the Healthy City – Healthy Community policy; ii) track, observe, and evaluate work process to suggest alternatives to project manager, it could either be given formally or informally according to appropriateness; iii) scholars give advice on evaluating the annual Healthy City – Healthy Community status (e.g. adjusting the indicators, data analysis of status, and rank the cities according to Healthy City – Healthy Community criteria; iv) trainers provide guidance and training on developing local ;researchers' potential and v) to give suggestion and counseling on defining selection criteria to develop a learning center of the Healthy City – Healthy Community Management

It could be seen that this project is another development project that used internal evaluation to develop and improve the project so that it is up-to date. Internal Evaluation goals must cover the 4 types, since it is a continuous project that has a specific time frame for performance.

The 4 types of InternalEvaluation are: i) Achoc Evaluation; ii) Systemic Internal Evaluation; iii) Goal Evaluation; and iv) Effectiveness Evaluation. In the last year of the project, Effectiveness Evaluation is conducted. (Working Group in Monitoring and Assessment, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, 2008). The steps are briefly described in Diagram 2.5.

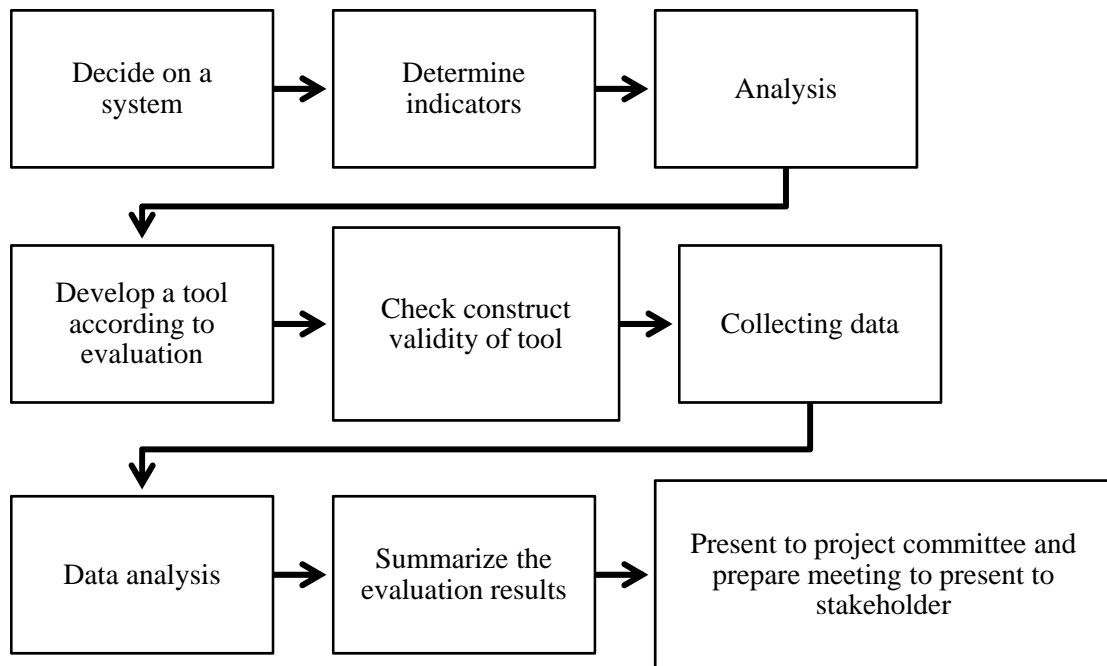


Diagram2.5A summary of steps of internal evaluation for the Collaboration Project: the Healthy City – Healthy Community.

There are also agencies or organizations that provide financial support in operations (activities/projects) and are involved in the evaluation of various developments in Thai society. Some examples are: i) the Thai Health Promotion Foundation saw the importance of evaluation in improving and developing projects/activities to achieve goals. Therefore, the foundation created follow-up manuals and self-evaluation manuals (Thai Health Promotion Foundation, 2007). The manual is a guide on self-evaluation for health networks. It aids in summarizing whether the project objectives are achieved or not. It mentions the steps for follow-up and evaluation: step 1: coming to a mutual understanding (what the evaluation is for); step 2: what is being tracked and evaluated; step 3: decide on the person/people who will track and evaluate the results; step 4: how the results will be tracked and evaluated; step 5: where data is and how it will be recorded; step 6: analyze data together; and step 7: presenting, listening to feedbacks, and making decisions. However, it was found that network of social work organizations rarely use the manuals. Evaluation concepts and processes revealed a participatory evaluation model and process. The model allows stakeholders to participate in every step of the

evaluation. Stakeholders are to participate in determining the problem; designing and deciding on evaluation tools; data collection, data analysis, and forming suggestions; and presenting evaluation results; and ii) the Thailand Research Fund (TRF) is one funding organization that sees the importance of conducting self-evaluation in citizen network organizations. TRF assigned PattamawadeePoechanukul Suzuki, et al. (2009) to study approach to create self-evaluation tools for community financial organizations. The project aims to increase the ability in managing community economy; to explore and study structure of information database and quantitative and qualitative indicators that supported organizations and financial organizations use; to explore and study evaluation tools used in Thailand and abroad; to evaluate members' and financial organizations' interest in systematically creating evaluation tools; to find a collaboration approach, for researchers, local coordinators, and community, to develop self-evaluation tools; and to explore the circumstances of various financial organizations and the relationship between members, non-members, and various financial organizations in the area (in both the financial and developmental dimension). The study was conducted in Chainat province and NakhonSrihammarat province. They use participative action research. The research revealed important dimensions of finance: the ability to repay loans, the adequacy of loans, efficient use of funds, and appointing committee members. Important indicators in the social dimension and quality of life dimension are the participation of members, the sufficient welfare payments, the poor's accessibility, the affecting profession, the reducing external debt burdens, and equality. The evaluation of the group's interest found that about 80 percent of groups see the importance of developing self-evaluation indicators. But only 70 percent moderately understands the indicators. It could be seen that both agencies tried to support self-evaluation in the organization and civil network drives the development in their areas. But it is not clear whether these tools will help the civil network with self-evaluation/evaluation within the civil network. This might be due to the fact that these tools are not appropriate for the various contexts of each area and/or the individual's lack of knowledge on the tools, so they were unable to make use of the tools.

However, Community welfare organizations have their own mechanism to evaluate themselves according to the organization's culture and context. Most

community organizations in Thailand choose group or individuals in the organization as evaluators. The evaluation is a method to follow up on the group's/network's performance with members of the group/network as the evaluators; for example, the SSN of Nonthaburi province (Office of Social Investment Fund, 2002: 18). Most evaluators' role deals with finance, which is the heart of financial activities. And the instruments that most community organizations use to follow up on are various community stages.

Development projects in other countries, especially projects supported by non-profit organizations, have a self-evaluation model that is more formal. The organizations that funded development projects publish their own instructions for self-evaluation and distribute it to the supported organizations/agencies. An example of funded development project is the Support for Analysis and Research in Africa: SARA. SARA is supported by the Center for Applied Research on Population and Development (2003: 8). The Center for Applied Research on Population and Development prepared self-evaluation manuals to help field public health personnel collect data to solve service problems and improve performance. The manual described the five steps of self-evaluation on performance, as followed Diagram 2.6.

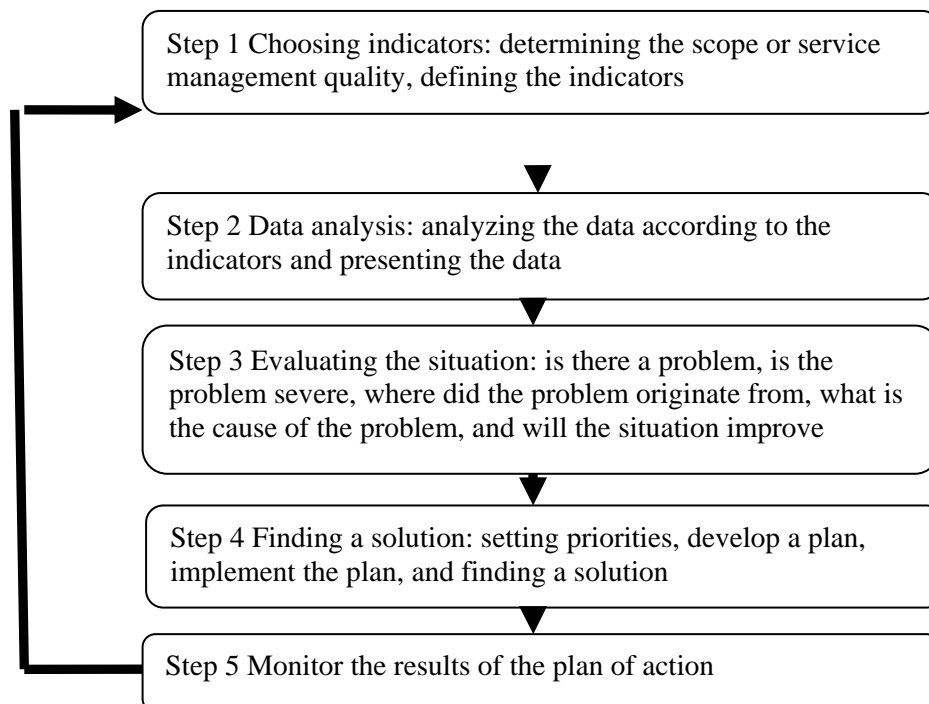


Diagram 2.6 Supporting Analysis and Research in Africa's process of self-evaluation on performance.

In conclusion, self-evaluation has four important steps: i) planning. This step determines goals/objective of evaluation, indicators, evaluation tools, individuals or group responsible for the evaluation, and preparing information or sources of information;ii) self reflection. In this step, the individuals will evaluate themselves according to the prepared plan: collecting data, analyzing data, and concluding the results from the evaluation;iii) reflection. This step is where reflecting on the results and presenting the results from the evaluation; andiv) improvement and development. In this step, plans for performance improvement and development are determined and implemented.

2.6.3 Conditional factors of self-evaluation for social and community development

SupavanPhlainoi (2004: 10-11) and NaowaratPhlainoi (2004: 17-18) noted some conditions for using both formal and informal AAR for the development of Thai social context. The conditions are: i) individual's, group's, and organization's awareness and desire to learn and change; ii) the relationships of the process participants must be good. They understand each other, trust each other, and believe that the things that are reflected will not harm them; iii) the atmosphere during AAR must permit the participants to express their opinion. The leader or speaker is an important person, therefore, they must be knowledgeable accepted by the group, are able to create an atmosphere for open debate, and are able to effectively manage conflict; iv) the participants' ability should be similar, but they must have different perspectives; v) work culture like seniority is a part of Thai culture and it suppressed juniors from expressing their opinions to seniors. This creates communication problems; vi) the participants who observed and collect data must have the following characteristics: they are clear on what they want to learn, they are able to record information down to the smallest detail, and they are ready to exchange knowledge with others; and vii) the AAR process does not end with acquiring suggestions or a practical approach. Rather the suggestion and approach are implemented immediately

The purpose of the AAR is to continuously improve performance. Therefore, the organization must practice the discipline of learning. The organization must have a culture that supports organizational learning.

RangsanSinghalert (2006) synthesized knowledge from a Case Study on the Civil society in the Healthy City and Public life Project. He found interesting results, as followed;i) In conducting development projects, it is important that involved parties are knowledgeable, understands and accepts internal evaluation;ii) These development projects involve a diverse group of people. It is an open system, involved parties can join or quit whenever they want, since it's volunteering to develop local areas. Therefore, caution should be exercised during the evaluation and giving suggestions; iii) Internal evaluation must be supported by reasonable budget in order for it to work and be able to maintain the internal evaluation unit;and iv) Internal evaluation in society will succeed when evaluators are dedicated to giving suggestions for the cause, rather than the results.

From reviewing literature on a model of self-evaluation and factors related to self-evaluation, it was found that the model of self-evaluation is based on the concept of self-reliance in the aspect of developmental learning and improvement. It's a process that aimed to make individuals/organizations review their performance, reflect on their ideas, and it leads to a cycle of performance improvement that accomplish objectives. There are many factors that affect self-evaluation. These factors can either enhance or obstruct the process of self-evaluation. Some examples are: giving importance to evaluation or aware of the value of self-evaluation, stakeholders' attitude towards evaluation, their relationships between participants, the participants' abilities, the speaker's abilities, the organization's work culture, the individual's/group's/organization's awareness and desire to learn and change, the stakeholders' participation, and the duration of the evaluation.

2.7 Preliminary conceptual framework for the research

This conceptual framework is a preliminary conceptual framework that is very broad; therefore, it will cover more phenomena. The researcher used the following concepts to develop a conceptual framework to understand the model of self-evaluation used by the SSN: concept and model of evaluation (SirichaiKarbchanawasri, 2009;Stufflebeam&Shinkfield, 2007; Stufflebeam,

Medaus&Kellaghan); concept of internal evaluation (Love, 1998); and self – evaluation (SomkitPhomchui&SuphakPiboon, 2001: 22-23). The researcher synthesized the criteria for evaluation from the conditions of many types of self evaluation and from knowledge of applying different types of self-evaluation (Chen & Rossi, 1992; Institute of Promote Quality Assessment and Standards National Education, 2000: 13; NoawaratPhlainoi, 2004: 17-18; RangsangSinghalert, 2006; RattanaBuasont, 2007: 176; Shaddish& Epstein, 1987 cited by Hashim, 2002: 2-11; Shamsuddin, 1995; SupavanPhlainoi, 2004: 10-11; Orathai Arch-Um, 2007: 56-87). However this preliminary conceptual framework is flexible and adaptable to various contexts, situations, and information as is reflected by the area. The details can be summarized according to the following Diagram 2.7.

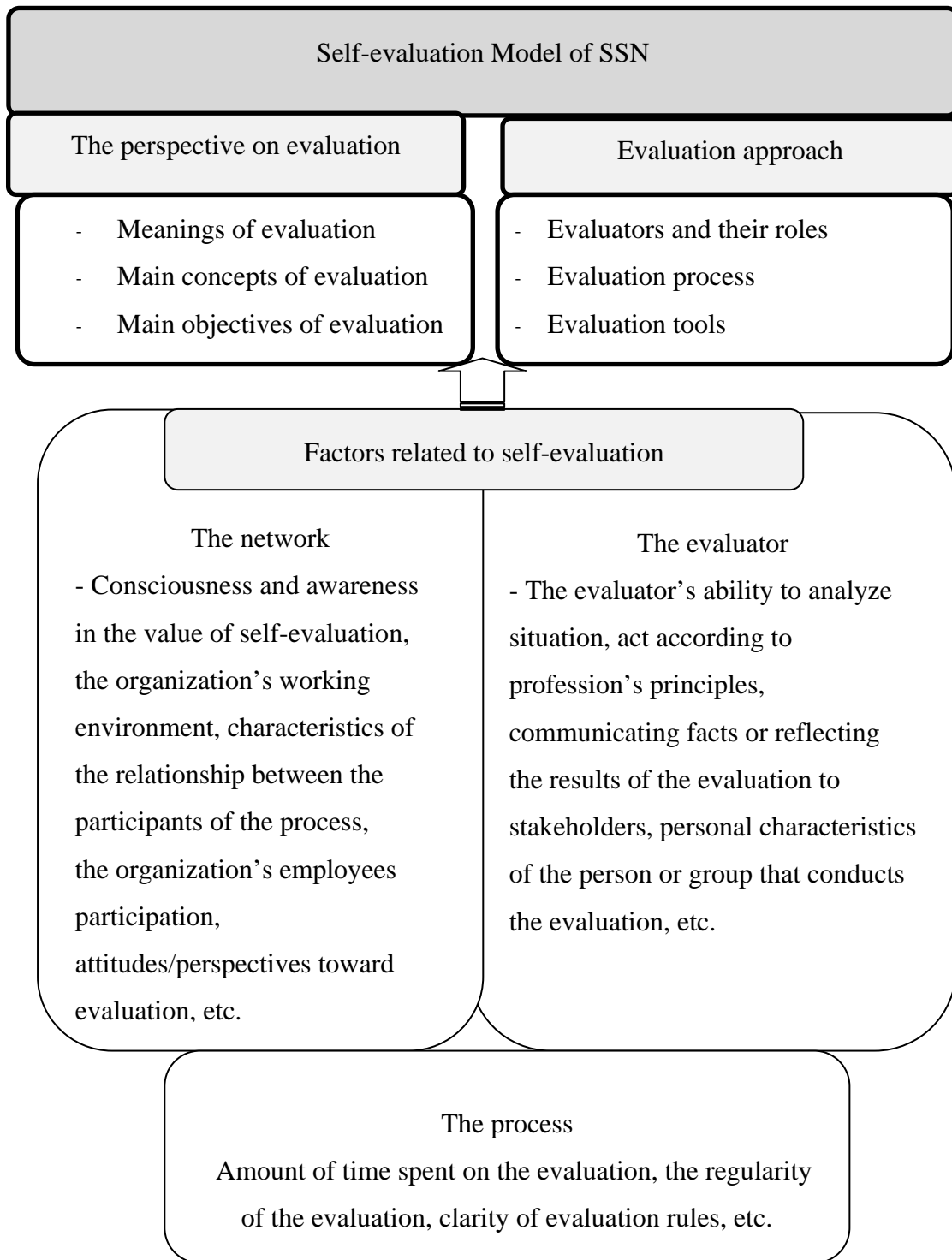


Diagram2.7A preliminary conceptual framework for the research on self-evaluation of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development inTrat province (SSN)

CHAPTER III

RESEARCH METHODOLOGY

The study on Model of Self-evaluation in SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development, Trat province used qualitative research methods to gain a better understanding and explain to the diverse social phenomena. Different perspectives of individuals or group of people directly concerned to the movement of this civic group were elaborated according to the following order.

- 3.1 Research designs
- 3.2 Case study selection
- 3.3 Research procedures
- 3.4 Research ethics

3.1 Research designs

Qualitative research with case study was applied in this study. The methods included in-depth interview, group discussion, and participatory and non-participatory observation. The target groups of the study were stakeholders of the SasjhaSasomsup Network for the Life Cycle Morality Development of Trat province (SSN); the SSN founder, the SSN ideological committee (as the advisory Committee), the SasjhaSasomsup Group (SSG) Committee and the SSG members. Once all related data and information were completely gathered, the target groups were asked to review the results for accuracy and validation. Then the completed results were analyzed, and discussed, respectively.

3.2 Case study selection

This study used specific sampling method. So, the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province (SSN) was selected due to the fact that;

3.2.1 This civic group was well-known nationwide for its unique principles, management, and self-evaluation application.

3.2.2 The SSN practiced the self-evaluation approach regularly. This was reflected in their group management that they set up and audit section within its committee. This audit section was responsible for auditing the group's account. For transparency, group members and the committee kept the copies of account reports. In addition, they also applied internal control based on their sibling-like relationship to control behavior. They developed an indicator that was more related to promoting morality. They used group savings day with activities such as practice of Dhamma (Kamthron On-In, 2002: 11-12), auditing and promoting a better understanding on how to promote the members' morality.

3.2.3 Their welfare services were also effective. They monitored the membership of the group. They monitor whether their members were increasing or decreasing (MarisaGosayayothin, 2000: 64), the participation of the members in the monthly group meeting, and so on. For over 20 years, the SSN succeeded in getting people to participate in the success of the SSN that they could increase people's participation, committee's capacity, continuity of the group business and growing numbers of both members and saved money.

3.2.4 The network was regarded as a good practice in providing social welfare to the community. They also served as a learning center for other groups, university students and the public in doing so they enabled outsiders to manage their own problems.

The characteristics of the SSN mentioned above were therefore relevant to the researcher's interest in the application of self-evaluation in community welfare groups.

3.3 Research procedures

The study on self-evaluation model in the SSN had two objectives: to study the model of self-evaluation approach and related factors of self-evaluation application. In addition, it was observed that the group's structure had three interconnected levels of stakeholders: i) provincial level, which includes the founder and the ideological committee of the SSN; ii) group level, which includes the SSG committee; and iii) individual level, which includes the SSG members. In order to make sure that the research objectives were answered, the researcher divided the research procedures into two sections that were implemented concurrently and able to be adjusted as appropriate. The two sections were;

The first section of the research procedures

This first procedure was to address the two objectives of this study that are the model of self-evaluation approach and related factors to its application in SSN.

3.3.1 The target group

The target group for the first section included stakeholders at the provincial level, which are the founder and the ideological committee of the SSN.

3.3.2 Research instruments

3.3.2.1 Guideline questions for in-depth interview on group development, concept and approach of self-evaluation, and related factors for conducting the self-evaluation in the group.

3.3.2.2 Guideline questions for group discussion with the SSN members of all levels on the development of the SSN, concept and approach of a self-evaluation, and related factors for conducting the self-evaluation in the SSN.

3.3.2.3 Guidelines for observing the SSN's self-evaluation activities. The guideline focus on i) actions undertaken in day-to-day work and other activities of the SSN; ii) pattern of actions that can reflect different roles and responsibilities of the SSN member; iii) meaning of actions or pattern of actions; iv) relationships among the SSN member; v) participation of the members in a

specific activity; and vi) the social condition of the SSN, which includes culture, tradition, relationship of community members, economic status, and so on.

3.3.2.4. Field note that record any observed behaviors of the stakeholders without the researcher's opinion or comments. Field notes also included environmental observation of the SSN such socio-economic status as well as the culture in the community, development of the community, and self-evaluation model that the SSN implemented.

3.3.2.5 The research was one of the instruments for conducting qualitative study. The researcher collected all observable information and fact, him/herself. This gives a better understanding of circumstances in the field.

3.3.2.6 Voice recorder

3.3.3 Data collection

3.3.3.1. Desk review

The researcher gathered information from existing document of the target area, research studies, thesis related to the target area, and internal evaluation or self-evaluation which was available in libraries meetings and websites.

3.3.3.2 Preparation of target area and target groups

Preparation of the target area involved building good relationship with its members by visiting the site to introduce the research and explain the research objectives, processes, expected outcomes from researching the SSN, and research duration. The researcher also asked the founder and the ideological committee of the SSN for their permission to participate in the SSN's activities as well as their cooperation in the study.

3.3.3.3 Identification of key informants

Key informants to this research were the founder and the ideological committee of the SSN who had played important roles in supporting the continuity of the group business.

3.3.3.4 Information gathering

Information on the target area's status and context were gathered. The information for this study included economic status, social status, cultural status, development of the group, and the self-evaluation approach used by the

SSN. To obtain the stated information, structured interviews were used with selected key informants (network/group/members)(Love, 1991:64-65) in a casual manner. Casual interviews feel relaxed and give information that reflects the truth as much as possible. The interviewees coupled with both non-and participatory observation was also used. In addition, fieldnote taking was also implemented to record any observed behaviors of the SSN stakeholders without the researcher's personal comments or justification.

3.3.4 Data analysis

Information gathered from interview, group discussion, observation, and field note were analyzed according to the key components of qualitative data analysis (Miles & Huberman, 1994 cited by Chai Bhothisita, 2009:360). There were 3 steps. The first step was organizing data, this step to make data and acquired information organized in a proper format for further presentation. Data organization was applied to all steps of the research by using ATLAS ti Version 6.2, a Qualitative Data Analysis Software for organizing and analyzing a large quantity of that came from diverse sources. The second step was data display, which was used to make links between organized data. The last step was making conclusion and interpreting the finding of the study by using analytic induction technique, typological analysis, and constant comparison (the researcher adjusted assumptions from the conceptual framework throughout the research process). This enabled the researcher to generate both theoretical explanation for results of the study (Chai Bhothisita, 2006; Suphang Chanthavanit, 2008:134) and sets of behavior pattern and relationship of each set that were derived from earlier content analysis.

3.3.5 Data validity and credibility

To ensure the relevancy of the key informants' perception and the researcher's interpretation of the perceptions, several techniques were used. The techniques used: were building trust with the target groups by spending sufficient time in the target area so that researcher would have better insights regarding observed social behavior and actual facts; taking observing seriously so as to understand any key characteristics and underlying meaning of the given social phenomena

(NisaChooto, 2008:32), which was done by using the triangular technique (Denzin, 1970 cited by ShphangChanthavanit, 2008:129), where more than two sources of information were compared and double checked for thoroughness in data collection and the validity of the data. In this research study, two methods were used: i) triangulation for content validity; and ii) triangulation for data collection process. Triangulation for content validity was used to enable the researcher to be able to explain in detail the observed results in different given scenarios, time period and aspects. In other words the researcher could identify differences or similarities in the data and information that were collected from different time, places, and sources. For example, the researcher collected information from many key informants who had the same job position, but took the post during different time frame. For the triangulation for the data collection process, the research used different methods for data collection for a single type of information such as using participatory observation with interview and literature review.

Furthermore, the researcher also presented the study results to the target groups including the group founders and members of the ideological committee of SasjhaSasomsup Network during their general assembly every Tuesday to check if the study results were correct and credible.

The second section of research procedures

The first section of the research procedures was for explaining the “self-evaluation model of the SSN” in which self-evaluation guidelines were developed to run their organization. Therefore in order to validate what the researcher had found, it was necessary to further study the self-evaluation model that group members practiced within their context. The second section of the research procedures was developed to address that.

3.3.6 Target group

Committees and members of the SSG or SSN form 167 member groups were the target group of this research. The researcher took into account the different background, development process and achievements of each group members. And the

researcher consulted with the founder of SSN on the identification of key information in each group. The SSN's founder also suggested that when considering group achievements, apart from its success in increasing group members and the amount of money saved. There were other important success factors. The other success factors that should also be taken into account were community participation, efficient management of the committees, and continuity of group activities. As a result, the target group for this study section was divided into three groups based on the frequency of their self-evaluation practice; i) Group A was the group that conducted self-evaluation a regular basis (or the group that was rated as successful); ii) Group B referred to the group that conducted self-evaluation occasionally (or the group that was rated as fair); and iii) Group C was the one that never conducted self-evaluation (or the group that need.

Contacts with some members were lost resulting in 158 out of 167 groups that were given above the target group of this study. Based on the grouping criteria given above the 158 groups were categorized as followed; 6groups were in GroupA, 90 groups in Group B, and 62 groups in Group C.

To make sure that information gathered from these three study groups could cover all levels of self-evaluation practices, the researcher applied the sampling approach that if population was more than 100 people, 15-30 percentage of the population could be considered the research sample (YuthKaiyawan, 2003:99). From this the researcher took the 20-percent of the population to the sample size for this study. This resulted in reduced number of samples in each study group. And the sample for each group was as followed: 2 groups for Group A, 18 groups for Group B, and 13 groups for Group C. The total number of sample for this study was 33 groups.

3.3.7 Research instruments

3.3.7.1 Guideline question for in-depth interview on group development, concept and approach of self-evaluation, and relevant factors for conducting self-evaluation in the group.

3.3.7.2 Guideline questions for group discussion on the development of the group, concept and approach of self-evaluation and relevant factors for conducting self-evaluation in the group.

3.3.7.3 Guidelines for observing the SSN's self-evaluation activities focused on: i) actions undertaken in day-to-day work of the groups; ii) pattern of actions that can reflect different roles and responsibilities of the group members; iii) meaning of actions or pattern of actions; iv) relationships among group members; v) participation of the members in group's activities; and vi) social condition of the group including culture, trading relationship of community members, economic status, and so on.

3.3.7.4 Fieldnote

3.3.7.5 The researcher

3.3.7.6 Voice recorder

3.3.8 Data collection

The researcher and developed guidelines for data collection as followed.

3.3.8.1 Preparation of target area and target groups.

Building good relationship with community members in the target area was the key to preparing the study site. The researcher had to visit the community to introduce herself. Then she visits the community to explain the research objectives, procedures expected outcomes that the community could get from the research process within the given timeline. The SSN were also asked for their permissions and cooperation in conducting the research.

3.3.8.2 Key informants included committee and member of the identified three groups of the SSN.

3.3.8.3 Data collection

Since the locations of 33 sampled groups were scattered time constraint, and budget constraint, the researcher could not collect all the required information from the 33 groups. Hence the research applied three data collection methods in this study: i) data collection at the office of the SSGs since the founder said that office could represent all three levels of self-evaluation; ii) participating in group meeting on the 15th of every month; and iii) participating in groups' account review at

the SasjhaSasomsup Group Learning Center of PhaiLom Temple every three to six months. Participation in the every three to six months was necessary because during these times groups registered to the SSG Learning Center to have their accounts reviewed and audited. Based on this registration, the researcher could schedule the data collection and select proper research instruments for each type of group.

Interviews with key informants were the major research tool for collecting data on the socio-economic context of the group. The research conducted it in a casual manner to make key informants feel relaxed and speak truthfully. Therefore, open-ended questions and group discussion were used during the interview.

Participatory observation, non-participatory observation, and field note taking were used to record and observed behaviors of the stakeholders without including the researcher's personal views and interpretation. This made sure that the acquired information was based on the actual environment. However, the data collection was done on a voluntary basis in which the key informants were able choose whether they wanted to give the information to the researcher or not. Therefore, the researcher tried to collect all relevant information to make sure that they represented all study groups as much as possible. The data collection process ended when no new data appeared or no that differed were data available.

3.3.9 Data analysis

All qualitative information ranging from interview, group discussion, observation, and field notes were analyzed concurrently with the ones from the first section of the research process, using the same analysis methods and techniques.

3.4 Research ethics

Before the research conducted this research, the proposal of this study and instruments had already been approved by the Human Research Ethics Committee of the Social Sciences Department under the Faculty of Social Sciences and Humanities in Mahidol University. This research was bound by the principle of respect for the research subjects according to the following:

Person's dignity should be respected by conducting the research straightforward. The researcher asked permission from the target groups before collecting any information from them. It was done so both in verbal and written to the research participants to receive informed consent. This document was written in easy-to-understand format so as to communicate with the target groups about the key content of the research such as research title, its objectives, research procedures, measures for upholding individual's confidentiality. The target groups were asked to give comments and queries before making decision to sign in the informed consent form.

The researcher also respects the right of the individuals to give their consent to participate in the research with full knowledge of relevant verbal and written information. The target groups have the freedom to either accept or decline participating in the data collection process at any stage throughout the research. In addition, the target groups also have the rights to express their opinions and stop or decline giving information whenever they wanted.

Upholding individuals' rights to confidentiality and privacy was another principle for the researcher held when conducting the research. Their anonymity was maintained by using aliases in the study results unless they officially expressed their consent to have their appeared in the research. However, since the target area groups were well known to the public not only at the local level, but also at the national level because of their success stories and good practices. Therefore this research revealed the name of the research location. Also, the study results were limited to only the groups' stakeholders and once this research was completed, all data will be destroyed as appropriate.

CHAPTER IV

RESULTS

The results of this study showed that self-evaluation has been assimilated and developed along with the SSN evolution. It is integrated with the SSN's management, so the study results were divided into four issues:

4.1 The evolution of the SSN

4.2 The self-evaluation model of the SSN

4.3 The related factors of self-evaluation

4.4 The self-evaluation model based on Buddha-dhamma for small financial organization in the community

4.1 The evolution of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province

The presented results in this section covered the general context of the area and the SSN's evolution (see Appendix A).

4.1.1 The general context

The SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development was first established in Trat province. It was called "City of eight rain and four suns." The climate is of a tropical rainforest all year round. The distance from Trat province to Bangkok is about 315 kilometers. The terrain has several characteristics, such as landscapes, mountains, sea, islands, and beautiful coast, which are the major tourist destinations. The occupation of local people varies depending on their habitat. For example, people living in lowland areas near the river are farmers and gardeners. In mountain plains, most people are gardeners; growing industrial crops (e.g. rubbers, durians, rambutans, mangosteens, and pineapples) and they make money from these

crops. Lowland coastal areas still have dense mangrove forest and habitat for marine animals. Consequently, most of the population is employed for coastal fisheries and aquaculture, such as shrimp, oysters, and scallops farming. In brief, agriculture is the main occupation of Trat people.

Trat is a diverse city, racially and ethnically. The racial majority consists of the original Trat people and immigrants. Immigrants have their own culture and beliefs. The first group of immigrants in Trat province was the “Chong.” They were a tribal clan, “Mon Khmer.” They settled down in forests. They made a living by finding natural resources in the forest and exchanging them for food and clothes in the city. They believe in ghosts and respect them. The second group of immigrants was the “Vietnamese.” They settled in the area of Baan ThaReua Jang. They were Christians. Then the “Chinese” migrated to Trat province by argosy. They were the largest group of foreigners that migrated to Trat province. They were Buddhists. They played a role in Trat’s economy. The last group of immigrants was the “Muslims,” who settled down during the reign of King Rama III. They inhabited Baan Nam Cheil and earned a living by fishing. Although these immigrants came from different regions and had different culture and traditions, they mingled their ways of life with lifestyles of indigenous Thai people, communicated with similar language, and respected others’ culture and beliefs. Currently, the well-being of these ethnic groups was blended into one unit; they used Thai language. They shared some traditions and religious ceremonies. An example is ancestral worship of Chinese people. In some villages, people made offerings to the spirit of their ancestors by burning small paper coins (e.g. gold and silver paper) and they invite clergy to pray (The Committee of Document approaching and archival. In committee of director of the held events in commemoration of His Majesty the King, 1999: 14-15). In short, the ethnic and racial diversity of people did not create conflict between them.

In the past, Trat’s people way of life was completely dependent on natural resources in their community. The well-being of people depended on natural resources that were available within their communities. Therefore, they hardly depended on external resources. The main transports and communication route were through water. Many people in Trat province and neighboring areas used boats as the main vehicle to travel through the main canal, Trat River, the LaemNgob, the Chalab port, and the

Gulf Prasae in Rayong province. Traveling took quite a lot of time and was inconvenient. Then Trat residents decided to live in their own communities and only communicate with neighboring communities. At that time, Trat residents were able to produce their product with the resources available in the community without relying on resources from outside the community.

In 1943, the government started the construction of a highway project in the Kingdom of Thailand, Sukhumvit Road. Sukhumvit Road ran from Bangkok to Trat province ([Online] Available: <http://guru.sanook.com/history/topic/2700> [6th August 2011]). Trat people changed their route of transportation from water to land transport. The following section was on the electrical network and the development of the National Economic and Social Development Plan, which focused on economic development. This resulted in changes in the infrastructure. Trat people were minor farmers, fishermen, and gardeners, who have their own equipment (small fishing boat or small piece of land for family farming) to do their jobs. Once they changed into capitalism, they had to rely on the consumer products from market. Purchasing inputs are expensive, such as chemical fertilizers and oil products. This results in the decline of agricultural products due to the lavish spending in the consumerism society. This situation makes farmers lose in the market mechanism; therefore, when the expenditure is more than the profit for an extended period, the people will have a lot of debt. The change is still ongoing. In the year 1990, Trat province announced that they would promote tourism resulting in competition for benefits. The growth of the tourism industry affects the lifestyle of Trat people. The people migrated from their original communities. Islanders sold their land and migrated onto land. Some people move to live and do business on the islands; hence generating new career in tourist attraction. From farming and fishing they became guides, taxi boat, driver, and some build resorts and guesthouses or restaurants. This changed the people's life from being self-reliant to being dependent on other people. This caused severe social and economic problems to Trat people.

Among the changes, Trat people still regarded religion to be important. Especially Buddhist monks; Than Chao KhunPhraWimonMathajanKnanurak, Than Chao KhunPhraBoorakhetKnajanand, and Than Chan KhunPhra Lad Chakamakorn of PhaiLom Temple are the embodiments of faith and leaders. Monks taught both secular

and religious education of Trat people. Monks teach using Buddha-dhamma. Trat people practice this discipline. They dealt with economic problems and strengthening rural communities to promote the organization's fundraising on behalf of the community. This is called "SasjhaSasomsup Network of Life Cycle Morality Development" (The Committee of Document approaching and archival. In committee of director of the held events in commemoration of His Majesty the King, 1999: 12-15, 42-44, 51).

4.1.2 The emergence of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development

PhraSubinPraneeto of PhaiLom Temple in Trat province was inspired to establish the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development (SSN). There were 2 inspirations: to propagate Dhamma and to ameliorate poverty by combining knowledge from the learning and experiences of people in different areas. The most important is His Majesty King BhumibolAdulyadej's speech on the Fourfold Nobels, which everyone should study and practice: i) maintaining your truth, honesty, and to only do beneficial and moral things; ii) practicing self-restraint in order to maintain the truth; iii) tolerating to not behave immorally; and iv) knowing to leave behind corruption and preferring others' benefits over their benefits (PhraSubinPraneeto, 1998: 2). Then he combined Dhamma with the Fourfold Nobels to support people to practice Dhamma through actual practice (The ideological committee of SasjhaSasomsup Network, 2003: 6). It is a way to improve the quality of people's life by using religion to solve economic problems and strengthen the local community. This is the starting point of the agglomerated community volunteers under the name of "SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development." The goal of this network is "people's development," so they have the five virtues, such as morality and loyalty to each other, sacrificing for the public, there is a shared responsibility, to have compassion for each other, and mutual trust for each other through financial operations and welfare. All this is based on the main principle of Buddhism.

The SSN was developed from abstract to concrete practices. The SSN operated under two principles. 1) Local capital. The important local capital is faith in

the founder, the founder of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development. The SSN was first established in 1990 at Baan Koh Kham, TambonHuai Lang, AmphurMuangTrat; this was the birthplace of the SSN's founder. This group began operations with relatives. In the same year, it expanded to TheungKhaw Temple (the temple that the SSN's founder had stayed in). Therefore, people in the community were familiar with the founder and had faith in the founder. The pilots were started in two places. In the next two years, the group expanded. 2) Immediate action. The community is informed of the SSN's objectives, problems that community are facing and will face in the future, using Dhamma to guide financial operations, the benefits of saving with the SSN and the merits of helping each other. Once the community accepts all of these ideas, the SSN will be established in the community and operations will start immediately (Saving the Truth Subcommittee ideological of SasjhaSasomsup Network, 2003: 8-10).

4.1.2.1 The first obstacle.

Once the SSN was established and expanded to other areas, they faced two obstacles that stopped the expansion for a year: i) distrust of society and status of the group according to the law and ii) lack of funding and material support.

4.1.2.2 Catalyst for the next step.

Although the network encountered obstacles when starting operations, but there are still driving forces that support operations: i) support from allies in terms of information, knowledge, materials, and funds; ii) choosing operation hours that are appropriate for the target group; iii) Using knowledge to move jobs; and iv) having faith in the SSN's founder or leader.

Driving operations by principles of Buddhism, the principle of SasjhaSasomsup Network was a combination between Buddha-dhamma and other ideas, such as Buddhist economics, self-reliance, community participation, and coexistence between humans and the environment (The Committee of Document approaching and archival. In committee of director of the held events in commemoration of His Majesty the King, 2007: 90-91). The principles were applied to suit Trat. The guiding principles of the SasjhaSasomsup Network, which is morally based on Buddha-dhamma: i) Satatrum 3; ii)

the doctrines of Bodhisatta; iii) Gharavasadhamma; and iv) self-reliance (Ms.Sodsai*, interview).

4.1.2.3 Managing the SSN.

The heart of managing the group was to develop the savings to benefit the public and create incentives for cooperation in the management system that is easy and fast. Therefore, the savings and loans will start immediately after the group has been established. The group creates learning through servicing members and committees at the same time. Operations occurred through three main systems: self-reliance and practicality, finance system is careful, clear easy to use, and work systems are comprehensive (see Appendix A for details).

In general, the SSN will have management according to the following details.

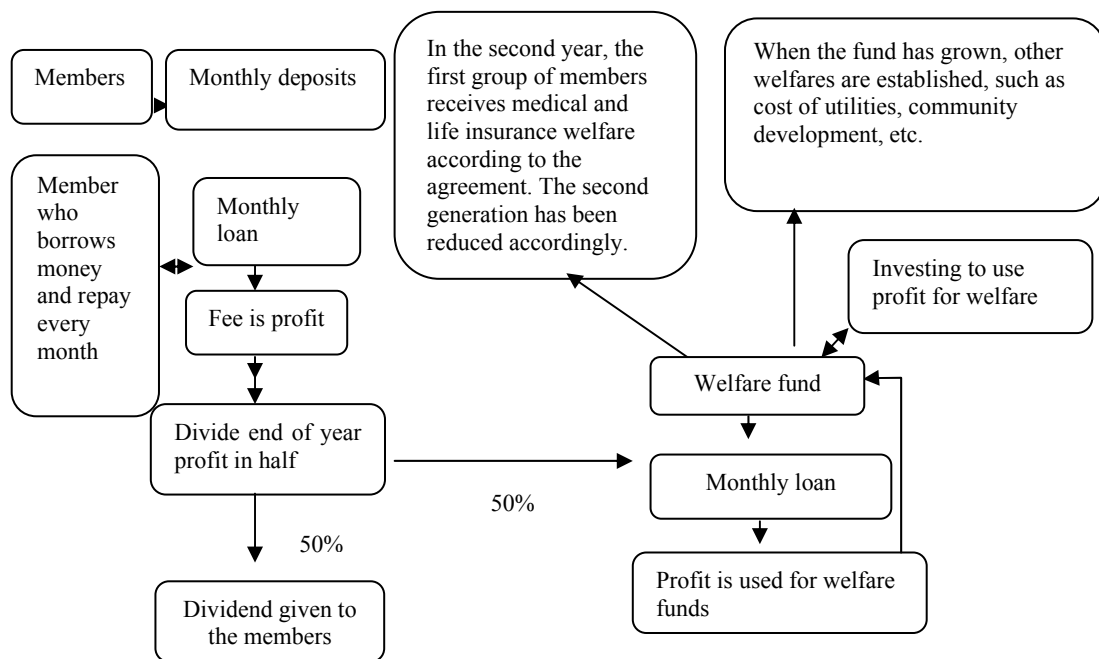


Diagram 4.1 The SasjhaSasomsup Network Management Process.

The SSN’s self-evaluation: the group’s learning tool. This study revealed the following points of SSN’s self-evaluation. 1) Using the group’s work regulations as an evaluation tool (e.g. including evaluation committee in the

*Assumed name

structure, giving members the opportunity to monitor and access evaluation, operating so the public can see that it is not corrupted.2) The monthly/yearly meetings use the structure of group consultant (the SSN's founder) in order to evaluate performance of each SSN group by audit. And 3) Using relatives relation system (see Appendix A). All of this is to learn so they can develop, change their behaviors, and develop their work.

In summary, the group has developed concretely with the idea of the SSN's founder who the community had faith in. The operation system uses Buddha-dhamma, which is based on knowledge. Comprehensive approach was used in system management that covered humans, money and work under the support of alliances. They chose appropriate expansion time to disseminate ideas and expand the number of groups continuously from 1 to 100 groups in 5 years (from 1990-1994).

4.1.3 The development of SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development

4.1.3.1 Developing a network of collaboration

The SSN has improved the working structure from an unclear to a workable system. Since 1999, they have coordinated and increased work structure in the network. In 2000, they expanded to other areas through clergy network in 44 provinces under the financial support of the Social Investment Fund (SIF) and the Government Savings Bank. In the same year, the network held a seminar to exchange experience between the network and external agencies. Since then, the activity is conducted on every January 31st. Since 2001, the network has monthly meetings, so that they know each other and exchange ideas and goods. They also determined the direction of the network together and established the "SasjhaSasomsup Network" to assist other groups. The first helping date was April 15, 2001. So the network set the 15th of every month at 13:00 pm to be the network day (Subcommittee ideological of SasjhaSasomsup Network, 2003: 10-12). In this year the network has improved operations from informal to formal operations on behalf of the "Community Organization of Trat people" under the support of the Community Organizations Development Institute in those days. But they encountered management problems and was abolished in 2007. Later on, the Association of SasjhaSasomsup Network for Life

Cycle Morality Development of Trat province was officially established. They operate according to the regulations of an association.

Having mutual goals in Trat province and other network aims to “develop a moral person” by developing the person to be generous, sacrifice and help and support those in need, tolerant, honest, logical, tolerant to various temptations, saving and being economic, and is self-reliant. For example, saving money can eliminate poverty and debt problems, honesty and saving are stability in all aspects of life including housing, land for farming and public property that are useful for the community in the long term, they help to support and strengthen the unity of the community, empowering communities to be able to negotiate with external organizations, people in the community are able to manage the funding by themselves, build pride and honor for the community, and they return to the moral teachings and Buddha-dhamma principles to the heart of the people in the community. This will lead to a sustainable community.

4.1.3.2 The SSN's Management: the flexible structure

The operation of the SSG in each areas are not exactly independent of one another, since they have to work with the center, the SSN founder and the ideological committee, and the SSG in other areas of the network (Thira Watcharapranee, 2001: 6-8). They have a network management structure (see Appendix A) that consist of the SSN's founder (as an advisor), the SSN ideological committee, the SasjhaSasomsup Group Learning Center of PhaiLom Temple, and the SSG in each are (each SSG has its own management structure including chairman, committee of each department: savings department, loans department, welfare department, and monitoring department) and members. When considering the management structure of the SSN, it has two important units. First is the supporting unit. The supporting unit supports in terms of ideas (knowledge, about Dhamma and the world). They set the operation principles. In other words, they set policies so all the groups operate in the same direction. They also support by monitoring the implementation through audit and providing guidance in case problems arise. Second is the supporting operational unit. The supporting operational unit is the 167 SSG distributed in 167 villages. This unit implements the concepts and principles from the supporting unit.

In brief, the SSN is driven by the power of harmonic coherence from three units: i) the supporting unit is composed of the SSN founder (as a consultant leader of the network) and the SSN ideological committee; ii) the supporting operational unit as the working group of the SasjhaSasomsup Group Learning Center of PhaiLom Temple; and iii) the operational unit that is the SasjhaSasomsup groups in each area.

The SSG have six guiding principles: i) to apply Buddhism in management; ii) to build conditions to meet the requirements of each division; iii) the administration is flexible, clear, and verifiable; iv) focus on the participation of everyone; v) the stability of the group; and vi) the group was founded in public areas (Gamthorn On-in, 2002: 11-12; Marisa Kosayayothin, 2000: 61; PhraSubinPraneeto, 1998: 14-15). While there are 18 rules and conditions that were set for SSG members, but the rules and conditions can be adjusted according to the needs of members (see Appendix B).

4.1.3.3 Developing the network for sustainable welfare.

Since 2001 until the present (2012), network development is in the stage of reviewing and summarizing to develop and maintain the network relationship. In order for the community to participate in caring for each other, taking care of public property of the community, and to have a sustainable welfare for the community, the network has expanded welfare. Welfare supports from birth until death, no debt project, mortgage/land security, and reforestation projects in public space for community welfare, etc.

Moreover the network has developed new activities based on the idea of “merit” and their need to provide welfare that covers nine cases. Hence, they set up a new project called “Sasjha Welfare Fund One Day One Baht” or “Charity Donation Fund One Baht per Day gives the Welfare to people or SSG” is saving one baht per day for the welfare of family and community life.

In 2006, reviewing the project revealed that if the project still operates using the old approach, in the long-term money problems may arise. In 2008, changes were made in network management to include charity fund in order to increase revenue from loan money (such as lenders) and collect interest fees. Interest fees were to be shared with members of the charity funds.

The network operation is based on the self-reliant, clear, and accountability. It focused on the participation of people in community by sharing ideas, resolving problem, improving community, operating and monitoring together. It is learning by experience. Many of the activities were initiated through the SSN's work. They constantly "learn to do by trial and error."

Result of the effort. In 1990, the group started to spread their ideas and established the first group. The SSG based their operation on simple, clear, fair folk wisdom from Buddhist principles. The name of their group, "Sasjha" means truth and honesty. When people understand and see the results of the group, people in that community would welcome the group to expand into their community. They have established and expand a number of groups to cover almost every district in Trat province. Over the last 20 years, the SSG spread to more than 170 groups in 261 villages in Trat province. Some groups were closed down, lost contact, while some were able to strive. The remaining groups continued working as a network. There are about 160 groups remaining (The SSN's founder*, interview). The network has grown in both members and financially, including money from share capital accumulation and welfare payments.

The emergence of the SSG is to exemplify for financial activities. The SSG is an instrument for people development and strengthening community. It works at three levels: i) individual-level, the individual-level is divided into two parts: the first part, the member; the members are able to help reduce selfishness and aiming only for their benefits. They are saving money according to the SSG principle, managing capital for family welfare, the affiliations of family and relatives, and changing behavior to be more disciplined, honest, patient, and a sense of stability. Saving with the SSG and building relationships with relatives will guarantee that they have money when they encounter problems since they can rely on their family and community savings for support; the second part: the committee: the committees are proud to see the members change in a positive way. The members learn to change their behavior and develop their morals, responsibilities, and helping each other; ii) the community-level, there are five parts to the community level (such as a) increase in community dependence, having verification, and changing behaviors of members. It creates a system of dependency and helping each other by managing

community welfare and democratic regulations where members participated in the public forum; b) the economic and social problems decrease; c) the community returns to being a community creating the power to bargain; d) the community feels proud;and e) the SSG's confidence increased;and iii) between communities-level, it was found that when the amount of savings is more than debt, there is money left in the system. And to benefit from the money in the system, SSGs group work together across areas. They create funds and use the money to help SSGs that are in need. For example Group A is suffering, so Group A borrowed the saving money from the fund. Then Group A pays back the fee to the fund.

The SSN's development can be summarized according to the following Diagram4.2

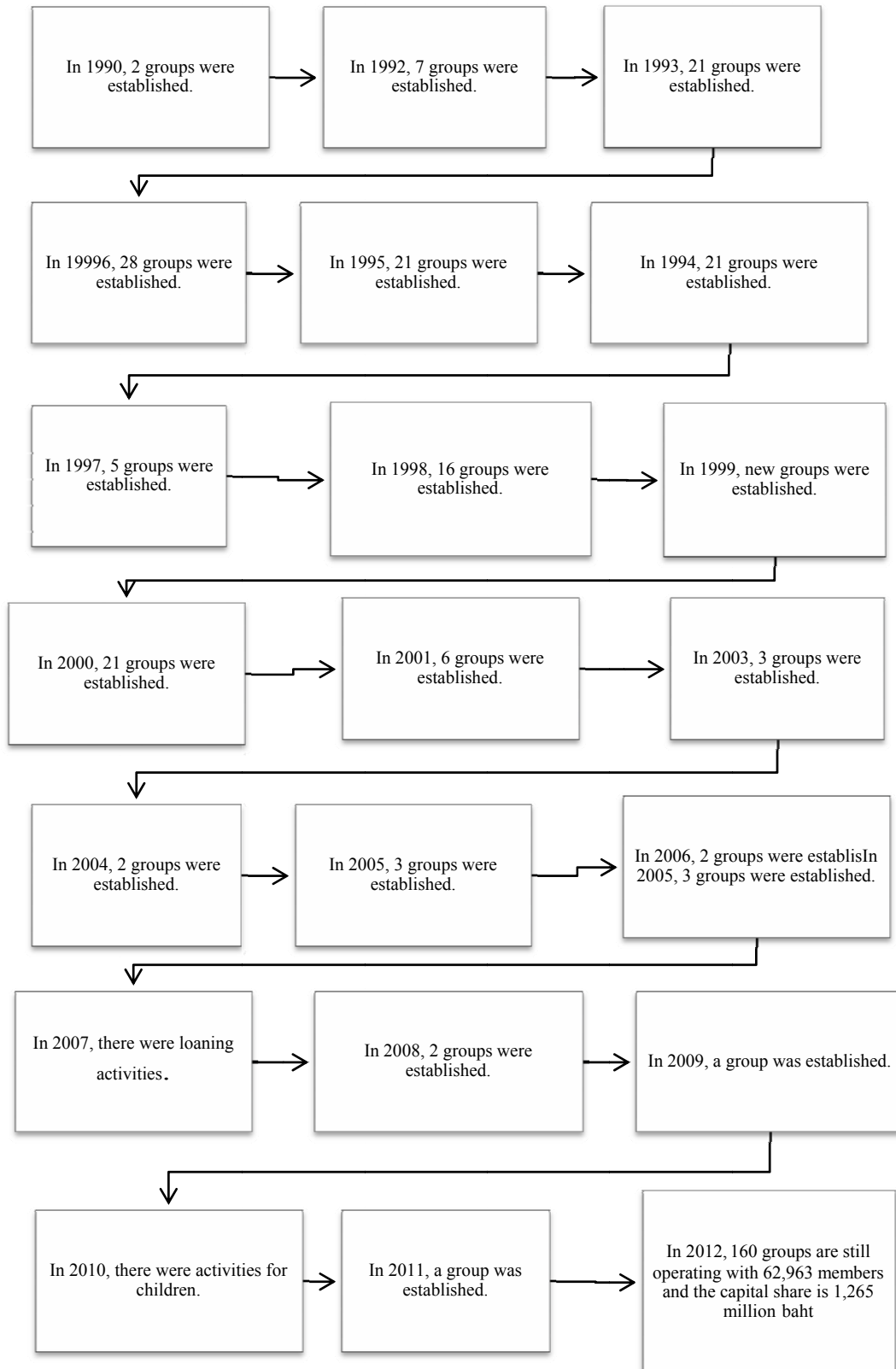


Diagram4.2 The SSN’s development

4.2 The self-evaluation model of the SSN

The results showed that the self-evaluation process of the SSN used evaluation tools that the SSN created together. The evaluators are associated with the operation of the SSN. Evaluators take on the role of a mentor or an advisor along with the normal operation of the SSN. They facilitate the continuous development of personnel and work. This reflects the SSN's evaluation self-approach that provides value to the evaluation and the main concept of the evaluation as well. And another part may reflect the meaning and purpose of self-evaluation and those involved. The combination of perspective on evaluation and evaluation approach can be summarized as a form of self-evaluation based on the Buddha-dhamma of the SSN, as described below.

Buddha's teachings and Buddha-dhamma are used as guidelines for the management of the SSN, especially the rule of nature and the cause and effect of things. Therefore, self-evaluation is based on Buddha-dhamma and has been developed and managed since SasjhaSasomsup Group was established up until the group had created a network. In other words, before the group was established, the SSN's founder along with other community leaders evaluates the readiness of the community (leaders, members and places) to assess the feasibility of establishing a group in each area. When the group was established and operated according to the defined principles, informal self-evaluation will be carried out simultaneously like a routine. After the network has been established, the principles of Buddha-dhamma are maintained in the evaluation. The main evaluation objectives are still the same, but sub-objectives are adjusted depending on the types of activity. A substantial change is found in the evaluation approach, evaluator, the role of the evaluator, and self-evaluation tools that are used often. When considering the development of a progressive and systematic evaluation the network's self-evaluation can be classified into 3 phases: the first phase generates systemic self-evaluation: at the provincial level, the second phase is spreading the self-evaluation to the tambon level, and the final phase is evaluating according to the potential of the SSN. The details will be discussed below.

The results of this study are presented in four themes: i) The perspective on self-evaluation is according to the theories (Pariyat) of self-evaluation, presents the abstract perspective of self-evaluation, and giving value to the evaluation by the meaning and objectives of self-evaluation; ii) the self- evaluation process that is the same as the operation/practice (Patibud; practice) reflects the evaluation through the approach and tools used in evaluation, the evaluator and their roles, and the conditional factors of self-evaluation; iii) the results of the evaluation is like Pativet; understand thoroughly, and summarizing it; and iv) summarize the self-evaluation model according to SSN's Buddha-dhamma as is described in the details below.

4.2.1 Perspective on self-evaluation

4.2.1.1 Giving value to self-evaluation: giving meaning and objectives

The results show that the SSN gave a valued evaluation as a tool (instrumental value) for personnel development. The evaluation focused on value, personnel, and the interaction between personnel that enhances the value of each other. It focused on the learning exchange and using theories to raise awareness and develop operations; some is reflected through the meanings of evaluation. Evaluation has two aspects. The first aspect is the evaluation approach: issues in the evaluation, tools used in the evaluation, and the evaluation; such as tracking/ monitoring/ reviewing the performance, considering and analyzing the expected results and the actual results, searching for the cause, improving and developing the cause (committee of SasjhaSasomsup group, focus group discussion). It also discussed the role of evaluators in the evaluation of the network as well.

“.. The word “evaluation” is to follow-up on the result to see whether the results are positive or negative. The result is what is expected, which may be fulfilled or not. Since we only know the result after it has been performed, which is the same as practicing to thoroughly understand (Pativet). It started from theories, Pariyat, and results are Pativet, which indicates how the results will turn out..(Evaluation) is recommending...”

(The SSN's founder*, interview)

“...Evaluation is monitoring. In the past, monitoring is mostly used for auditing since it is concerned with money...Our monitoring tries to get members to do

it...they monitors committee members, monitors other members, basically everything. But we evaluate to see whether someone made a mistake...”

(Mr.Kidkon *, interview)

“...(Evaluation) is our work...For example, if last year we were able to accumulate funds at a specific amount and were able to accumulate funds for the villagers and this year we were able to make more than last year, then it’s satisfactory. But if it was less than last year, then we have to frequently attend meetings with the villagers to improve...”

(Mr. Tee *, interview).

“...It is similar measuring the actual results. It is similar to ranking us. But it depends on the aspect being evaluated...Evaluation is giving points to our work and how our work influence other things...”

(Mrs. Neungporn *, interview).

“...Monitoring the successful completion of each activity that the group developed successfully. Monitoring whether the goals are achieved or not. Monitoring the cooperation of members in each activities, whether it’s successful or not and to what extent. Measuring the results of each activities...”

(The committee of SSG, level A*, focus group discussion).

“...Evaluation is reviewing themselves whether they can do it or not...”

(Mr. Preaw *, interview).

The second aspect refers to the use of evaluation results, which is equivalent to the objective/meaning of the evaluation. This type of evaluation reflects using the evaluation results to develop and providing learning to those involved. It focused on developing people so they are responsible for themselves, for their work, and for the community, as is shown below.

“... We monitor and help each other at the same time (We set committees so that each committee has at least two members)... Monitoring is recommending...teaching others to do something and not just wait. It’s like stimulating them...”

(The SSN’s founder*, interview).

“...It likes monitoring...Since they monitor each other for a while, they know the behaviors of people in group.If he/she does not adapt, then he/she may have to leave the group....”

(Mr.Kidkon*, interview).

From the perspective of the SSN's founder, self-evaluation will help see the actual situation and/or actual status of performance. It led to setting guidelines for performance, improvement, and development towards the goal. Evaluation will be used as a learning tool for those involved through operations, including encouraging individuals to develop themselves.

“...Evaluation enables us to see the actual situation and it is the basis of our work. For example evaluating work...First we have to evaluate our potential, physical strengths, emotional support, assets and the team. We need to know this...We will use this, this information, to move us forward. If we know our goal and the way, we can plan our route. We have to review ourselves every day. This is already evaluation. Reviewing what we did correct today and what we did wrong today, what we can do so we won't make the same mistake...”

(Ms. Pimmala*, interview).

It could be said that from the SSN's perspective on evaluation, evaluation emphasize the individuals, developing learning for those involved, and the interaction between the evaluator and those being evaluated to provide guidance. The value of self-evaluation is not to judge right/wrong, but the value of evaluation lies in it being a tool for development. It is partly to develop work by using self-evaluation to help make decisions that drive performance. We use evaluation on committees when we need to form new committees or to certify the old committees of each area such as SSG -Tha Mai*. They used evaluation to terminate some of the committee members' work. They evaluate the account of village committee members.

“...Members were removed because they are dishonest...Money is missing from the account book... I caught him and removed him from the committee...”

(Mrs. Wan*, interview).

The meaning of evaluation reflects the main objectives of self-evaluation: i) for learning and development; and ii) to make up their mind and determine value. The main objectives of evaluation depend on what is being evaluated. If the network's performance is being evaluated, the evaluation will be used for learning and developing people and work. This is evident from the emphasis of the clarity of operations that are reflected in the approach/principles, as well as being responsible for the society, network and community for the public resources that they used. They aimed to improve human quality to have morals and learn to develop themselves by using the network's regulations, network's rules and social rules as tools to control behaviors. This will encourage learning to adapt to suit the context of the community and each society as is discussed in details in the following sections. But evaluation at the group activity level will have the objective to make decisions, for example, the SSG's loaning activities. In loaning activities, evaluation is used to assess the financial status, occupation, routines in daily life, responsibility, honesty and the member's participation in group activities to decide whether the loan should be granted or not. The evaluation is conducted by the evaluation team at the village level, which is the SSG's committee and members of the SSG. Evaluation at the network level is to evaluate the performance of each group to find a way to support and develop them in order to suit the context of the SSG, as is described below.

“...When the group is established and operating, then the sustainability has to be evaluated. When members decrease, it means that the management is bad and the management team is not good. And the management team or management must be replaced with a new team or change the management approach. Then we have to find and resolve the problem whether it is the committee, approach, fund, places or anything else that need to improve. And if it cannot improve, we need to think again. If the problem cannot be resolved and operations cannot continue, the community will help each other improve and decide whether it's good or bad...”

(The SSN's founder*, interview).

The evaluation objective, to develop work and help people learn, is determined by the operation system that makes evaluation a part of

management. For example, deciding that committees are composed of at least two members to create a learning process from working and evaluating together.

“...In itself (the SSN’s management system), evaluates itself. If a group is weak, it is estimated that people gradually disappear. The sponsors need to determine what the problem is. It is together, it is built together. It creates ability, knowledge, evaluation, and a development system. We acknowledge the problem together... (Each committee is composed of 2 members because...)...we want to create a collaborative learning process. Because if there is only one member in the committee, then only one member will learn... Therefore, there must be two members in the committee...and not just hide our weakness, but also protect the team from weakening...”

(The SSN’s founder*, interview).

From the above findings, it can be summarized that evaluation is to review the operation results. It is to monitor actual performance compared it to expected results and determines the cause of the results. It teaches those involved to co-develop, improve and solve the problem in order to achieve the goal. This meaning is defined according to “values” that resulted from the evaluation rather than to give importance to “techniques” used in the evaluation.

4.2.1.2 Main concepts of evaluation

The SSN is a result of faith/believing in “Buddhist-Dhamma Doctrine” that is the principles / guidelines, which stated that the actual cause and effect is a rule of nature that is closely linked to the creation of a holistic approach. Buddha-dhamma Doctrines are used, such as the Satatrum 3, Gharavasa-dhamma 4 and the principles of Bodhisattva. All of these principles are adapted to create management practices that are suitable for the context and culture of the community. Furthermore, it can be implemented with a goal, which is to develop people so they have morals. Based on these beliefs, the network’s management focused on the importance of cause and effect. The management caused performance results. When considered in conjunction with the evaluation meaning, it can be seen that the evaluation is part of the management. Management is the cause of evaluation. And when the SSN’s management is based on the principles of Buddhism, the SSN’s

evaluation also used the principles of Buddhism in self-evaluation. It was found that the important Buddha-dhamma used as the main concept for self-evaluation is “Cattari Ariyasaccani” or “The Fourfold Noble Truths”, which covered the principles of Buddhism that is the relations of things which cannot be separated from each other, the logic of reality.

The Fourfold Noble Truths consisted of sub-principles of Buddha-dhamma. The SSN adapted the following principles of the Fourfold Noble Truths for use; Sappurisa-dhamma 7 is used with Yonisomanasikāra, look at things to find cause and effect from all dimensions. And all evaluations use the principle of Kalyanamittra-dhamma 7, so the evaluation has Kalyanamittra, which is to provide guidance and explain by evaluators who have the qualifications according to Kalyanamittra 7, which is explained below.

1) The first principle: self-evaluation according to the Fourfold Noble Truths: rules of cause and effect according the reality.

The network self-evaluation is based on data, knowledge and facts that occurred in actual operations. This will lead to the planning of optimal development of people and work. This can be seen from the network monitoring system that monitor whether the results have reached the goals or not. For example, were they able to develop people to keep their words, be tolerant, is knowledgeable, and make sacrifices or not. Self-evaluation is a search for the cause of the results to find an approach for improvement. When the evaluation result is not as expected, the evaluation will be repeated resulting in a cycle. And it also continually raised the level of knowledge on the development of people and work.

“...Monitoring is making recommendations... Analysis is based on facts. Because the context is changing and the situation is not stable, therefore facts are the best indicator.... we look at results, but we need to adjust the cause. If we say that the results are bad effect, then the cause is also bad. So we should consider the cause according to the Noble Truth principle. If the operation results are bad, then it means that the established cause is wrong. However if the operation results are good, but it's not sustainable, then it must be adjust...”

(The SSN's founder*, interview).

As mentioned above, the main idea that the network applied in self-evaluation is “the Fourfold Noble Truths,” which discusses the relationship between living things and knowing the truth of life and understanding the cause and the results is a natural cycle of reality’s 4 principles:

- The first Noble Truth: Dukkha (suffering)

The first Noble Truth concentrates on knowing the problem or disappointment, the imperfection or irregularity that occurred. It is to be truly aware of the results of an action. The SSN has applied this principle to use in the definition of the imperfection or irregularity that occurred from the management system of the SSN. Such conditions are not perfect. It is possible that mistakes are not expected to happen and/or it should be happening in some parts. For the SSN’s management goal is “to develop a person’s moral” by fixing the regulations and the rules of working in SSG. It is used as guidelines to practice so the results will be as expected or desired. If the results do not meet the requirements of the network, then it is considered a problem.

Therefore, the evaluation of the SSN began by stating “the condition called distress.” It is done by comparing the actual results to the expected, desired, or normal results/ condition. If the condition is not normal or changed from what is expected, then it is considered a problem that must continue to be dealt with. For example, network operation must be clear when self-evaluating according to the self-evaluation approach (according to the details on the evaluation approach). If the self-evaluation results showed that management is not clear, then it means that something is wrong or it’s in “distress”.For example, when the group publish the operation result that specify the name and amount of loan granted by the SSG. And the member receives the right to borrow money but the result is not clear, the committee who approved the loans is close to the member who received the loan or the value of the loan is high. Then the evaluation will reflect that there is suffering/ problem.

“...He said that during the loan phase, committee members will only grant loans to committee members. And when members want loans, the committee members disqualified them. They give the right to his/her friend that is in the committee, so members complain. We went to help him... When the committee is not fair, the members complain to us...”

(Mr.Kidkon*, interview).

In some cases, the group can achieve the desired result, but it is not complete. An example is the group's loaning and savings activities. The group is able to collect the full amount in time (Financial and accounting system designed to predict the result). Finance and accounting systems are clear and correct, so the actual results achieved is as expected. At the same time, it was found that some people are unable to meet the requirement of the network that is "people has morals" in order to be "self-reliant" and eliminate poverty and debt. This reflects that the actual results not complete. Evaluating suffering is to support and develop the group in achieving their goals.

"... I feel that more people are in debt because they borrow money so they have to be in debt. They borrowed money from this place to pay for debts at another place."

(Kularb*, interview).

- The second Noble Truth: Samudaya (cause).

It refers to the cause of the operation results, searching for the cause of the results. If the result is not as desired, there is a problem, or it did not turn out as expected, then the problem has to be solved. But if the result is as desired, then the search for cause is to develop to make it better. Based on this principle, the SSN has a process to search for cause or factors related to the results using "yonisomanasikāra" to consider and review from all aspects.

"...Analysis was based on fact because in reality the community contexts changed according to the situation. It is not stable. We cannot use standard indicators to measure... So this depends on the events in society. We watch the results, but we need to improve the cause. It is said that the result is bad, so it means that the cause is bad. It cause must be solved..."

(The SSN's founder*, interview).

"...The phenomena must be seen. The achievement that indicates the cause must be seen. It is based on nature's law that if we see this, then this will happen..."

(Mr. Preaw*, interview).

“...If someone wants to borrow a lot of money for no reason, then we have to investigate whether they are going anywhere or not. We will investigate from fellow committee members...”

(Mrs. Nueanporn*, interview).

When applied with the belief that “when the condition is appropriate, the results will occur by itself” (The SSN’s founder*, interview). It is the heart of Buddha-dhamma, “*paticcasamuppāda*.” It referred to the cycle of relationship between everything. All phenomena are a result of cause and appropriate factors. If the factors are not appropriate, then the phenomena will not be as expected. Therefore, the SSN need to find the causal factors and the group has to modify the causal factor appropriately so the desired results will be achieved. Hence, the network evaluation is designed to be a part of the management.

“...The evaluation is already part of the group. If a group does not cooperate with other groups, then when that group has problem, other groups will not help because they don’t know about it. Members of the group evaluate themselves...”

(The SSN’s founder*, interview).

In self-evaluation for analysis of cause, the SSN applied the principle of “*Sappurisa-dhamma 7*”. The “*Sappurisa-dhamma 7*” is about knowing principles and reasons. An example is progress evaluation progress in the enlargement of the SasjhaSasomsup Groups of the SSN’s founder who use *Sappurisa-dhamma* as a framework. It is used as a framework to evaluate the potential of community or knowing the community. The potential of group’s committee or knowing the person and the operation results that occurred and etc.

“...The development group is Tha Chang Group*, which have no materials, but the group has capital and people. Therefore, the group can produce products. Some areas (some groups of the SSG) have many assets, but their committee does not have the potential to create anything. The leader is anxious about spending money....the potential of communities is unequal..”

(The SSN’s founder*, interview).

It could be seen that the analysis of contextual conditions (e.g. analyzing the community potential in terms of cooperation, the committee's potential, and the group and community's capital) are used to search for the cause.

- The third Noble Truth, Nirodha (the result).

Nirodha refers the state where suffering cease to exist, problem-free, or the normal state/condition. It is equivalent to determining the goal or the desired result once suffering cease to exist. The study results showed that when the network has to follow the work rules and regulations of the SasjhaSasomsup Group in savings activities, loaning activities welfare activities, and review performance by auditing account, they might find that the account is/ is not as expected. This is the result or suffering. They consider the reasons (Samudaya) that the account is/ is not as expected (the group complies with rules and regulations at all stages and the number match on both sides because it has internal audit. On the other hand, some group does not audit and it does not comply with rules and regulation, so the number of this group is not correct, etc). Then they set the objectives or what they want to happen after they dealt with the cause. It is defining the goal or what they want to happen again. In this case, the network need to find the actual amount received and compare it with the amount stated in the accounts, etc.

- The fourth Nobel Truth, Magga (cause).

Magga is how to practice or the procedure on how to eliminate suffering in detail to eliminate all sufferings (Nirodha) or the expected result. The SSN's rules and regulation on management comes from the SSG. It is a framework for operations and a tool for self-evaluation. When you self-evaluate and found that "suffering" is a result of not following the rules and regulations of the SSG is the "cause of suffering." Then setting "Nirodha" or setting the desired result that follows "suffering" and/or "cause of suffering" will be based on the work regulations of the SSG. And the procedures or the practice, "Magga," that lead to the desired results is related to solving problems according to the steps mentioned in the SSG's regulations. In addition to relying on the work rules and regulation of the SSG as an approach to determine "Magga" the SSN also applied the main principles of "the noble eightfold path ." The SSN applied the noble eightfold path to eliminate suffering.

Applying of the Fourfold Noble Truths, results in the integration of self-evaluation into the management of the SSN. Self-evaluation is part of work. Committee, the group's driving force, conduct self-evaluation of their own performance. They conduct self-evaluation through internal audit and the reports on members' and committees' finance must coincide. It also includes the work regulations that are an approach to be followed by every group. For example, there are committee meeting before and after activities and meetings are also held for members before group activities. They evaluate the behavior of the members before granting loans or self-evaluation through the stage for committee's potential development, etc. It also evaluates using Buddha-dhamma, there are relationships between all living things in a holistic way. Evaluation applies the core of "Paticcasamuppāda," explained the rationality of the main factors that appeal to each other. Which mean when there is operation (the cause), there will be a result of the operation (results). For example, they set rules and regulations for the operations of committee and members of the group. If groups are operated by the regulation (the cause) the performance result will be based on the requirement. According to the rule and regulation, the members must pay the loan on due amount and time. Two committees of each section must work together and audit financial records. Furthermore, the committee must regularly clarify the operation result to the members during meetings before the activities. And they also must post the results of operation at the groups place and etc. All of this is to develop people so they have moral, patient, honest, responsible for their words and actions, and they can monitor each other's work. But if members and committee do not comply with the rules and regulations, for example, the committee did not report operation results (meeting/posting) to members regularly, each committee only has one member in the committee working or the members are not honest; do not give money on the due date, the result will deviate from what it should be. This means that the members and committee lack morals. The financial record is inaccurate means it has affected the management and potential of group's finance in the future. It can be seen that evaluation is not separated from network management, but is designed as part of the management of the network.

“..It is in itself. It already includes evaluation. When groups do not mingle with others, when the group has a problem nobody knows and help because he/she create the cause... no one is going to evaluate the result but the evaluation happens by itself. The rules and regulation of evaluation are a part of learning and building inspection that must have two committee members in each committee so they can help each other. This way it will is revealed data by itself. It is a forum to report the group’s finance and you can check to see whether the report is correct or not.... We can check whether a member is a relative of the committee or not. Then there is the question of why the committee relative was granted the loan, but other members cannot borrow money. Then they must track the result and their evaluation. Later members of the group must evaluate the committee on whether the committee has moral or not...”

(The SSN’s founder*, interview).

It can be said that in practice, the evaluation and management of the network is coordinated together. It is part of the normal operation. The evaluation is based on the Four Nobel Truth principle, which is a holistic approach and it does not only considered the results. It not only considers the result, but it also considers the operation result and the context of the action. An example is the evaluation of the potential of committees, communities, and the natural resources of community before deciding whether they can manage the group or not. The evaluation is based on the idea that everything is linked together. The evaluation is conducted considering every aspect and based on facts, so that it will lead to the development of operations and people.

The second perspective: The self-evaluation according to the principle of Kanlayanamittra-dhamma or the evaluation using the second concept of Kanlayanamittra (a good friend).

Another basic Buddha-dhamma and self-evaluation of the SSN is Kalayanamittra-dhamma 7. The heart of Kanlayanamittra-dhamma is the compassion, the desire to please others and hoping others to be free of suffering, creating a friendly self-evaluation atmosphere that does not aim to scrutinize others, not looking for scapegoats. Rather it is to learn together based on reality and logic, accepting and respecting the exchange of information and opinions.

“... The group committee will be held a discussion in the evening of the 25th. All events will be discussed on that day (Before the cumulative activity, loaning and paying welfare funds) ... sit and talk together normally. It’s not a meeting. You can talk about anything during that evening...”

(Mr.Meeboon*, interview)

“Kanlayanamittra-dhamma” made the evaluators managed using Kanlayanamittra (a good friend) who are assists, support and improve the potential of the network-working group with the evaluation. The mentor will give advice with those involved, rather than judge the values of the evaluation. It starts with creating an idea together and setting work regulation as a tool of self-evaluation. Evaluation is practiced through a collaborative approach between at least two committee members per committee. And there’s a financial record between committees and members. The committees and members both receive benefits from the self-evaluation leading to a way to improve, solve, and modify the network, committee and the committee ideology together. The evaluation is flexible. The decision to evaluate depends on the experience and judgment of the individual doing the evaluation. The rules for work and evaluation are very general and it considers all aspects of the evaluation.

The main idea of the network self-evaluation is to be a learning approach for the development of those involved. It is used to develop the work of those involved and the operation of the network in order to make changes that are beneficial to the network quickly and continuously. They also have feedback for reviewing the operation of the members, operating level (the SSG) and support level (the leader, the supporting ideas and operation groups).

“... We would not blame you...where the mistake is...we will monitor together...We monitor for many days...it is for learning. The mistake is a lesson. Now we know where to focus our efforts...”

(Mr.Tee*, interview).

4.2.2 Approaches of self-evaluation

The evaluation approach will focus on answering three important questions: what evaluation is and how to evaluate, which is classified into three issues: i) the details of the evaluators and their role; ii) the evaluation process; and iii) tools for self-evaluation. This section also describes the reasoning behind the issues of evaluation, which are the conditional factors of self-evaluation during each phase.

4.2.2.1 What is being evaluated: evaluation issues

The results showed that the network's evaluation used several evaluation issues. The evaluation issues are different issues, such as evaluation objectives. For example, the evaluation at the network level aims to create learning for the people involved. It focuses on the development of people, objectives, and aims that will be used to define the evaluation issue. Meanwhile, if an evaluation is mainly focused on the improvement and development, the evaluation will focus on the situation of groups / networks, such as the financial situation, the potential of the board, the participation of members and etc. It also includes the surrounding context such as the natural resources, capital of the community, the social capital within the community, etc. From the above information, self-evaluation of the network can be summarized below.

First issue: Evaluation according to objectives

The evaluation based on the objectives has two main issues.

1) The evaluations according to objectives are specifically to develop “the moral in people,” which is classified as the morality for everyone, the board and members. The five moralities for everyone are honesty, sacrificing for others, shared responsibility, sympathy for each other, and mutual trust. The morals that committee members must have are suthipanya, metta, kanti, sasjha, tama, and jakka. The morals that members must have are being hardworking, economical, and honesty (These are stated in the savings book). From these guidelines on morality, the network created concrete evaluation, such as considering whether people involved with the network have moral or not. They discuss from sacrifice, patience, honesty, generosity, and support for others. The other objective of evaluation is “to ensure that the life of people in the community is secured” in terms land for shelter, occupations, and having assistance from welfare. The objective was used as an evaluation criterion

by turning it into an evaluation question: can the network guarantee the security of people lives in the community.

2) Evaluation according to the objectives of each activity. As you know that the main activity of the community is collecting money, giving loan and welfare. The three major activities of the network have written guidelines. It outlines the work of the three major activities and the conclusion in the meeting of the SSG, which can reflect the objective of each activity as well. An example is agreement made in meetings, money from stocks. The 2nd category stated that members who don't save money for 3 months would lose their membership. This statement reflects the objective of the savings/ stocks activity. Each activity will share the following evaluation criteria: account and finance is verifiable, management is verifiable, and the members participate in the management.

The second issue: Evaluating the operations.

The another major findings of this study is self-evaluation of the network, which has been designed to be a part of work using the “the regulation of the SSG” and “the conclusion in meetings of the SSG” that specify “working in pairs,” “must be done in a day,” “members would participate in self-management,” and “set the regulation which have a clear time frame.” Operations approach for members and committee members are classified according to the characteristics of the activities, such as the operation approach for loans and details regarding loans (see Appendix B). The guidelines can be used as indicators for the SSN's self-evaluation. An example is how the group deals with members who break the loan contract. The members of the group who borrows money from the group must repay the money according to the contract every month. If he/she does not repay for a month, the bondsman is in charged to make the person pay that month's payment or pay that month's payment instead. And the bondsman cannot borrow money from the group. Moreover, this bondsman cannot guarantees for others to borrow money until the borrower pay the money and fee to the group in that month. Only then the bondsman will be able to guarantee loans for other members. The group will also post a written notice to inform all members in the village. Another example is the network requires all groups to have meetings before and after activities. All committee members must work in pairs. The committee members create an account book system. Each account will have two

copies of the account book to make audit easier. These requirements are intended to develop the people's moral, honesty, responsibilities, helping and mutual trust. Hence, it has been applied for the purpose of self-evaluation with mutual objectives.

“...We (the SSN) rely on rules. In this place, we (SSG) just released the regulations for operations. If they don't operate according to the rules, then problems will occur in that group...”

(Mr.Kidkon *, interview)

“... PhraAjarn issued similar regulations for every group...”

(Mr. Meeboon*, interview)

However, the evaluation of such groups can be quite flexible so that it will suit their context; such as some of SSG during the loan activity in each time, the evaluator at the village level will evaluate the potential of members whether they can pay back the loan or not. They used the member's record of repayment including observations of other behaviors; such as whether the person participates in the group's activities or not and whether the person has done a good deed according to the group's guidelines or not (The SSG committee, group B*, focus group discussion).

The third issues: evaluating the surrounding context (social capital, individual capital or financial capital, natural resources, etc.) and the status of the group/ network.

Before the start of the activity or development activity, the network will perform an evaluation of the surrounding context, such as the collaboration of a group in past activities, the potential of the SSN infrastructure as well as the three parties (the leading and supporting idea division, the operation support division, and the operating division), the funds of the SSN, etc. For example, before initiating activities on the stage for potential development of the SSG committee, the evaluator at the provincial level evaluates the interest and readiness (time, the number of people) to develop the management of each group. At the same time, the readiness of the lecturer in the arena of development (i.e., people, time, health, etc.) is also evaluated, as well as the budget for the activities. All of these are evaluated before the activities starts. And at the end of the operation, the operation results of all the groups will be used to evaluate the potential/status of the SSN. They

will consider from the committee (i.e., knowledge, ability, sacrifice, intention, etc.), the community's potential (i.e., the participation of community, community's resources) and the existing capital of the group. For example, the evaluation of the provincial board of evaluators has been considered the strength of the group, the work of the committee. If the board fails to comply with regulation, neglect the performance, do not trust the unit, and does not audit each other, then it may be weak. When the groups faced problems, it is because most groups did not operate according to the regulation. They do not remember the rules. But they used emotions to solve problems (The SSN's founder*, interview). Evaluation is to improve the operation of the network as is reflected in the words of the SSN's founder. Evaluation considers the surrounding context, such as the capital and the individual capital (i.e., committees, members, and communities), and capital of nature resources in order to assess the feasibility of activities.

“..Looking at the context of the community that community has the capital or people or not. Some groups have capital, but the people are not ready. Some groups have people, but the capital is not ready. Some groups already have locations, but people and capital are not ready. So we have to consider all elements. There is more than one indicator...”

(The SSN's founder*, interview)

“...This will lead to the development of people and the other groups who have similar behaviors...”

(Mr. Phrew*, interview)

When comparing the evaluation issues with the self-evaluation practice of the SSN, it was found that their evaluations are consistent with the cycle of operation, according to the details in Table 4.1.

Table 4.1 The evaluation issue according to the operation cycle.

The operation cycle	Evaluation issues
Before operation (Surrounding contexts)	Analyze the capital available, such as (potential of working people/ the participation of members, the moral of the people involved, etc.), financial capital, the resources in the community, etc.
During operation (operation process)	Regulations and rules of operation and the decision of the meeting of the SasjhaSasomsup Group, such as working in pairs, the concluding activities within a day, members are involved in the management.
After operation (results according to objectives)	Goals/ objectives of the network, such as the morality of those involved, ability to be self-reliant. Goals / objectives of the activity, such as the accuracy, the clear financial accounts, and clear management, etc.

4.2.2.2 How to evaluate: the evaluation approach.

This study revealed that since its incorporation as a form of network (in 1997 – 2011), the evaluation was developed into a self-evaluation system along with the management of the network, which started to use the same structure. The role of each group's work is quite clear since there's a written statement of such appointed tasks. Under this management approaches, self-evaluation was designed to blend more with the management system than in the past.

Overall, the evaluation of the network has been developed continuously. It has been changed quite dramatically in the aspect of evaluator and the evaluation tools. But the self-evaluation is not so clear and can't be classified. For this reason, the researcher divided the presentation of this section according to the follow issues: issues regarding the evaluator, the evaluation tools (presented according to the period of development and the conditions that caused the change) and the overall picture of the evaluation approach.

1) The evaluator, the role of an evaluator, and self-evaluation tools.

The first period: systematically forming self-evaluation system: provincial level center (in 1999-2001)

-The evaluator: origin and roles

The study results showed that the evaluator of the network will work in groups as a result of the network's mechanism that requires the guiding unit and the operations units are to be the evaluators working at different levels. The guiding and supporting idea unit works together with volunteers (who are members) or SasjhaSasomsup Group to evaluate at the network/provincial level (from now the evaluators at the network level will be refer to as provincial evaluation team). The role of the provincial team evaluator is that of a coordinator, facilitator, and mentor/advisor. Thus the SSN can be driven according to the objectives and all groups are working towards the same direction. For example, the provincial team evaluator acts as mentor/ advisor to the group/network. They assist in the search for causes and give advises on how to use the evaluation results. The evaluation results are used to consult solve the problem, improve, and develop according to the context of each area.

“... If this group is weak, it is estimated that this group members will gradually decrease. The supporter needs to consider what is happening. But he doesn't know. If he knows, maybe he cannot solve it or he does not know how to solve it. He does not see the problem. He needs others' help...”

(The SSN's founder, interview).

“... If he does not follow the rules, then it will cause problems for their own work. If a group performed poorly, perhaps the center must help (support unit). Sometimes the center must help them to solve problems, audit, and help them too...We repeat the rules and see whether they operate according to the rules or not... And then there is auditing accounts according to the rules...Try to make it verifiable...”

(Mr.Kidkon*, interview)

“... The work is always reviewed. Our side (leader and the supporting idea unit) helps to set the review/evaluation question and the groups review each other. When there's a problem, then we try to solve it, to adjust the rules to suit solution, and try to close the gap as much as possible and bring them to trial. Each group will have a

profile of the group as well. Because the groups are different, some group has achieved so much and some groups are still the same...”

(Mrs. Sodsai*, interview)

Another role the provincial team evaluator plays is to process the results and judge the network's operation to determine the network's status and whether operations have stability or not (money, members, and committee members). It is done through a variety of evaluation tools and evaluation approach based on the Fourfold Noble Truths, such as support the performance review approach to find the cause of the effects, communicating their findings to the individual / group directly or indirectly through the monthly meeting of the SSN, and supports the use of the evaluation results. It is done by searching for a method or approach for improvement and development, such as determining the approach/ principle/ discipline/ regulations for operation that is appropriate for the network's situation at that moment

In addition to the provincial team evaluator, there is the village team evaluator. The village team evaluator comes from the group's committee; they are the network's operation unit of each area. Their main role is to determine the value of the evaluation, which is different from the role of the provincial team evaluator. The provincial team evaluator's main role is to be a mentor / advisor, coordinator and facilitator. But their secondary role is to judges the value of the things being evaluated.

The village team evaluator will evaluate the group and perform normal operation at the same time. They do not separate the evaluation from the management / the normal operations. For example, the SasjhaSasomsup Group works in pairs and they practice job rotation because their operation approach requires all committees to receive the opportunity to get learn, acknowledge, and understand the duties of each position/department. This way they can monitor work each other's work together. And they can also consider whether the operation results are as it should be or not, for example, the number of members who participated in the activities or the number of members. Together, they analyze the cause from preliminary data from the resources available in the form of documents and people.

Then they communicate the evaluation results between themselves and determine the approach to manage suffering. After that they implement the approach to eliminate suffering immediately so operations can continue. The self-evaluation results in these villages will be communicated to the provincial team evaluator, so the provincial team evaluator can process the evaluation results and create an overview of the province and use it for self-evaluation at the network level.

In conclusion it can be said that the evaluator at this phase has two levels. There is the village team evaluator who evaluate their group in order to improve and develop operations of the group. Then there's the provincial team evaluator who works to evaluate operation at the network level in order to use the evaluation results to improve development and operations of the network and build the learning approach within the network. The evaluation at both levels has the same roles that are being a coordinator, facilitator, mentor/ advisor, evaluates the results and judges value. But they have a different focus; the village team evaluator focused on the role of the processing and judging values, while the provincial team evaluator focused on the role of a coordinator, facilitator and mentor/ consultant.

- Main tool of self-evaluation

i) The operational rules for the SasjhaSasomsup

Group

One evaluation tools that the SSN used for the self-evaluation is SSG's operation rules and regulations. It's the main tool. And it's used with the criteria set in the meeting and criteria/conditions for membership (see Appendix B) because all the roles of each parties and management approach have already been written in the guidebook. For example, the section on paying for stocks, loan, a breach in loan contract, removing stocks and resignation, monthly financial management, etc. These sections are clearly explained. The evaluation team uses the regulations and rules of the SasjhaSasomsup Group as tools to evaluate their own performance. For example, it is used as a tool to monitor operations of the group to determine whether there are at least two members per committee or not and to see whether the group's account has been audited or not.

“... We will divide into divisions, first is the shares accumulation, second is repayment that has two accounts; the current account ... and the welfare account and loan agreement... and the mercy division; each division has two people...”

(Mrs. Numnul*, interview)

Or the village team evaluator use it to evaluation whether members started from writing their account book and prepared money according to the rules and conditions of membership or not.

“...To write in the account book and prepare the exact amount of money before paying the monthly fee...”

(Mr. Kidkon*, interview)

In addition the regulations and rules above issues will be used to evaluate the performance of the network, such as the regulation requires that the committee held meetings before and after operations to report the operation results to the members. The report is a monthly written report on the operation result, so members can evaluate the committee's work. Thus, when the provincial team evaluator evaluates the group, they can use the guidelines to set evaluation criteria. Other evaluation tools are also used.

ii) Visiting the field.

The provincial team evaluator use field visits as the network's tool for self-evaluation. The network evaluates according to situation and the yearly rounds of the groups operation. They evaluate the overview of the operation and communicate the operation results to the members. So members can participate in the self-evaluation of their group. The village team evaluator will pass the evaluation results to the provincial team evaluator through various channels, such as through individuals and meetings.

iii) Observation

Observation was used as the main tool for self-evaluation. Evaluators observed the behaviors of members and committees, such as repayment behavior or participation in the group's activities.

“... We determine whether a group is good or bad by observing if the group members are responsible. We observed that the member has responsibility; they

can do what the agreement said...we must have many members in the committees because one cannot know everyone in-depth. Perhaps he is in another group. Maybe we did not know that he was going to borrow to invest in growing vegetables...We do not know that he has land to grow the vegetables or not? Where he was going to grow vegetables? We need clarity. We do not want to know. We are not afraid that he lied. But we are anxious about whether he would never pay the money on time. Someone needs to borrow a lot of money. We did not know his career and how much he earned. Perhaps we know that he works in rubber plantation, but we do not know how much he works..."

(Mrs. Nuangporn*, interview)

The observations are used in two phases: before group activities and after completing group activities.

Observation is often used to evaluate the performance of the committee and observe the behavior of its members. The evaluator in this part is members and committees; the members observe the performance of the committee's work to see whether it is satisfactory or not. They decide by observing the group's finance, funds paid to members, etc. Then the evaluation results are communicated by choosing/not choosing that member as the committee member at the end of the year. Or the committee observed the member behavior such as the member paid the agreed amount of money on time. This demonstrates the responsibility the member had by doing as they agreed when they applied for membership (Mrs. Wan*, interview). Some groups experienced problems with the clarity of committee. If committees are not verifiable, they can be recognized by their behaviors. Once doubt arises, members start to search for reasons and try to improve and solve problems

"...wonder whether this committee have favorites when they manage loan money or not. I noticed that people who have more than one loan, usually have a relative in the committee or is the committee's friends and they pleased their friends by granting loans..."

(The SSG committee*, interview)

"... Observe behavior. Evaluate from the number of participants in activities. If people come to recognize that this activity is also shown. If there are more

participants in activity, then it means people accepted this activity. But if the number of participants decreased, then we need to find out what happened. If more and more people participate, then it means that people accept, need, and are confident in the operations...”

(The SSN’s founder*, interview)

Or use observation before starting a new activity by considering the context of the community including the resources available in the community.

“... Look at the context of the community, whether the community has resources, capital, and people that are workable or not. Some places have materials, but people are not ready. Some places have people, but lack capital. Some places have land, but do not have people and capital. All elements must be considered...”

(The SSN’s founder*, interview).

Although the group will realize the benefits of expansion or increasing activities according to the recommendations of the provincial team evaluator, but the decision depend on the potential of each group. It depends on whether the community is ready or not. Some examples of deciding factors are capital, appropriate location, capital for operation activities, raw materials, and human capital. Some places do not have reforestation activities because they lack suitable locations.

“... We don’t have reforestation activities because my area doesn’t have public areas...”

(Mrs. Wan*, interview)

iv) Considering recorded documents.

In the SSN’s operations, everything has been documented. Operations have been documented since the beginning, members’ application documents. During operation, members have to record their savings and loans in the SasjhaSasomsup account books. Or in some cases, there are household accounts. The committee will record in a book that is divided by section, such as loan - repayment book, savings accounts, the photos of group members, record of income,

record of payment, and etc. Those are basis records that most groups have. Some groups have records of activities rather than just the collection of loan payments and welfare payments.

Information from these records will be used to evaluate the performance both during and after group activities.

“... The committee would look at the history of the members’ loan. We will grant loans, we look at their profile, saving and repayment record. If the member has a good record, then we will grant their loan. But if they have a bad record, then we won’t grant their loan...”

(Mr.Kidkon*, interview)

“...we open talk about the record book with the member. We know people in the village. The record will tell us how they spend money...”

(Mrs. Wan*, interview)

After the group has finished operation, the village team evaluator can observe that the group can achieve the objectives or not, such as the saving is determined by recording the household accounts and inquiries including the data from observed behaviors. Because most committees are people in the village, thus they know the members very well.

“... Because the members are the local people, so we see them since they are young. Some people gamble... There are both gambler and non-gambler. Only a few are relatives since they are mostly spread out. I know because I was born here and never went anywhere else. I know the behaviors of every villager. How they use money...”

(Ms.Wan*, interview)

v) Accounting system that is simple and easy to evaluate.

The SSN designed the evaluation by using an account system that makes audit simple and easy. Evaluation was integrated into the work of the SSN; therefore members do not feel that evaluation is being conducted during work. The audit has been used as a tool in performance evaluation by the

following mechanisms. 1) The savings is set to have at least two committees and two accounting books that are the saving account monthly and savings account. Each committee will have a set of account book to check each other. 2) The loan-savings are assigned so at least two committee members have the account book; one set has 4 account books: monthly loan account, savings account, the revenue account, and expenditure account. The pair of committee member will have a set of accounting to check each other (two sets per pair). 3) The welfare fund. The activities will include the welfare payments and loans are assigned to have at least two committee, one committee has a set of accounting books; one set has four accounting books that included a loan account monthly, saving account, the revenue account, and expenditure account. The reason that there is a revenue and expenditure account is because some welfare money is used to give members loans.

When a member deposits money, there will be three committee members working on the deposit. The first committee member will accept the deposit and record the amount of money in his/her account book. Then the money and the member's account book are passed to the second committee member. The second committee member will count the money according to the amount stated in the member's account book. Then he/she will put the money in the box and pass the member's account book to the third committee member. The third committee member will record the amount of money the member deposited in his/her account book. In case of loans, the committee members will consider the qualifications of the member to see whether the members are qualified to receive the loan or not.

“... There is another person who controls the main/central account. His/her job is to take the account books from everyone and aggregate it into his/her account book...”

(Mr. Jang*, interview)

The village team evaluator will audit the group's finances first. They audit on a monthly basis. Then on the anniversary of the network's establishment, which is the end of year, the provincial team evaluator, the founder, and volunteers will be the second team to audit each group's finances. Then the founder

audits the network's finances again. This process has to be completed before the day of the network's annual meeting.

In addition, the audit has also been used as a tool for finding the cause of the performance, which will determine the consistency between the amount in the accounts and the existing money, the consistency of the numbers in each account book, etc.

vi) Inquiry/interview.

The inquiry/interview is an important tool for every step of self-evaluation. The provincial team evaluator can inquire for the opinion of the group to see if they agree with starting new activities or not. It's an evaluation of the group's potential before initiating new activities or developing activities.

“...When the PhraAjarn does something, the PhraAjarn would ask whether the group is ready or not. PhraAjarn considers the availability of group by asking...”

(Mr. Phreaw*, interview).

The village team evaluator used the same approach to evaluate the group such as inquiring to understand each committee on the resolution of meeting, the rules to evaluate the potential of the working committee, etc. (the SSG committee, Group C, the discussion group) or inquiring for relevant information to make decisions for the next step of activities. They use inquiries to make decision whether to grant loans or not by inquiring about how the member use money, occupation, and etc.

“...If people who are well off, suddenly wants to borrow money, then we investigate. We need to investigate whether he/she plans to go anywhere or not. The committees are the one who does the investigation...”

(Mrs. Nueanpon*, interview).

vii) Conference

The network used meetings as the main tool for self-evaluation at all levels. They used both official and unofficial meetings. The official meetings are the group/village level conference and the network/province level

conference. In conferences, members have the opportunity to share experiences and discuss with each other.

“...Everyone at the network level review and discuss the work with friends that listen. The center would suggest operational approach to implement in their subgroup. Then they come back in the next month to discuss, adjust, and ponder...”

(Mr.Kidkom *, interview).

Some topics that were shared during conferences are groups' performance, activities that groups are conducting or will conduct, evaluation results of potential before conducting activities, and suggestions for managing people, money, and work. For example, a member borrows money to repay the Bank for Agriculture and Agricultural Co-operative (BAAC). If he records in his household account book (after six months), then the loan fee is at 0.50 percent. If he does not record in the household account, the loan fee will be at 1 percent. If the committee wants to develop the group, then they should develop themselves too. We should invite committees to train. But I wonder why the areas that needs to be develop is not written down to help alleviate PhraAjarn's, founder's, burden. They should consider themselves and adheres to the principles that PhraAjarn taught, to be honest. Some committees borrow money, but they did not use the money to develop the group. Instead, they use the money for themselves. If a group borrows money and did not record in the account book, then next time their loan will not be granted. Mr. Sam's group* came to borrow money to buy rubber and he need advice on using the money to buy rubber (A copy of the meeting No. 3/2010 at the learning center network the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province, 2011).

“...The group has many work; money, restoring forest, and planting over 10,000 rubber trees will be ready by next year, I will plant Krathintapa and palm trees ...because we have public areas...”

(Mr. Sam*, presented at the monthly meeting of the network).

At the same time, there are informal meetings from time to time. Informal meetings are held during the operation of the network as well.

An example is the provincial team evaluator will use the meeting on every Tuesday evening at 19:00 to 22:00 pm. to review operations. The meeting often starts with a report of the operation results and everyone will help analyze the causes of the operation results. If the result was not as expected, then we will discuss ways to improve. Monitoring from the improvements made, we try to find out the cause, make improvements, or revised the cause. This is a cycle of operation.

“...Should we talk about yesterday first? What were our views yesterday? What were good and what was bad... We watched from over here, so it seems like there’s not a lot of people. Because every year we barely get 1,500 people to attend. But this year, there were 2,165 people who registered. And there are also people who did not registered....This year the registration took a long time. Because last year, there were no staff to watch, so people did not register. The feedback on the talk about free trade was really good...”.

(The Ideology Committee*, focus group)

The village team evaluator will have informal meetings between different committees.

“...In some places the committees will talk among themselves, so the committees must adapt...”

(Mr. Kidkon*, interview).

“...talk on the 26th. We’re going to talk on the evening of 25th from 19.00-21.00pm. sometimes we sit and talk to midnight ...it is up to the subject. Talking indefinitely... if anyone have a problem, then we just talk...”

(Mrs. NuuDee *, interview).

viii) Asking questions

Asking questions was used as a self-evaluation tool to find the cause. They asked questions using the mentor system. The provincial team evaluator will help stimulate critical thinking to find the cause of the as to why the actual results is not as expected. They help stimulate to ask questions on the causes of the consequences.

“...We will ask questions. Let them find the answers. He will tell us the problem. I would ask why it happened. Then they would explain. I repeatedly asked how it was, to think about it carefully about the cause and effect, and whether the problem lies with people or the system. Then to find a way to solve the problem...”

(Ms. Sodsai*, interview).

- The related factors of self-evaluation

In this period, the network received support from various associates. They help make the self-evaluation more systematic. Dr. PongladajPinprateep supported in terms of ideas. He helped the network so that the structure and functional role is clearer by defining the role at the provincial level is to support the operation of the network, which is one of the self-evaluation approach of the network. He also helps them to regularly encourage the exchange of knowledge between all levels of the network. PhraAjarnSangkaraksongwud and Pastor SothonSotaroll of PhaiLomTemple, helped give suggestions to improve the accounting system so it is appropriate for the ability of the committee. Most committees' members only received education up until grade 4-6. Therefore, the accounting system must be simple to use and monitor in order for them to be able to evaluate their work. The Social Investment Fund (SIF) and the Government Savings Bank help support in terms of ideas and funds. They help develop the mechanism that develops the network's potential at different levels. They provide knowledge and understanding on the accounting system, so that the network can evaluate by themselves. In addition, the board tried to register as “KhonTrat Community,” which is supported by the Community Organizations Development Institute (CODI.). After registration, the management system has clear regulations and rules, such as assigning the network to hand in reports on operations and evaluations. This way, the network has to design operational approach and self-evaluation approach that is more systematic.

Since the network's operation is directly related to managing the communities' money, the accuracy of the accounting system is a very important issue that the network used to evaluate their work. They audit to check the accuracy of the accounting system. Auditing requires to a person who has knowledge

on accounting and time. However, monitoring accounts is time-consuming, therefore, evaluation of the general picture can occur at the same time. Although the self-evaluation in phase 1 was well designed, but the practice still faced obstacles that affects self-evaluation. The obstacle is due to the ability of the village team evaluator. They do not have enough knowledge, so they cannot evaluate the group. The truth is that the network requires at least two people per committee, so that they can help each other. The pairs are to switch roles with other committees, so everyone will know all the roles of all the committees. This is crucial in the evaluation of each committee. When they understand the roles of all the committees, then they can evaluate the committees. But most committee members don't understand the finance and accounting system. They only follow what other members do and said that they don't know how to do it (there does not understanding of the financial and accounting system clearly (The Committee of SasjhaSasomsup Network*, observations and groups discussions).

“..Sometimes people, groups, committees, don't follow rules and regulations. When they don't follow rules and regulations, the group encounter problems...”

(Mr.Kidkon *, interview).

In addition, the provincial team evaluator is not proportional to the amount of work. In this phase, there is only one leader that is the SSN's founder. Although the volunteers will help, but it was not enough, since they need to visit the group to audit annual accounts and there are more than 148 groups. Lately, volunteers have begun to decline due since they have other engagements. Moreover, there are a lot of data that needs to be processed in the annual audit and it takes a lot of time. This is why if there is a problem, it could not be resolved in time. Then this may lead to more severe problems. Finding the cause of the problem is too difficult. Thus the results of the self-evaluation are of low quality. Therefore the self-evaluation approach has been adjusted to suit the situation.

The second period: The expansion of the self-evaluation to the sub- junction: Tambon level (2002-2003).

After a while, the network becomes better known. There were more agencies supporting the network. The supporters gave their support through; funding, knowledge, and tools to enhance operations and increase evaluation approaches. Therefore the network has adjusted and designed the self-evaluation system in the second phase to fix the defects that were found in the first phase, especially on the issue of adequacy and capacity of evaluators in each level.

- The evaluator: their origin and roles.

From the obstacles in the first period, improvements and adjustments were made to the evaluation approach. They created evaluation teams at the village level (the village team evaluator). The evaluators at the village levels are evaluators from different groups, but in the same tambon. They work at the tambon level to audit the accounts of the group within the tambon. This approach reduced the delays in the audit at the end of the year. And they are able to deal with the situation immediately. Thus the tambon team evaluator will develop their potential in bookkeeping. The tambon team evaluator are trained by the provincial team evaluator to help evaluate the performance of other groups that are in the same district. The provincial team evaluator acts as mentors to the tambon team evaluator. In the first phase, the supporting unit will help coach the tambon team evaluator. The results revealed that the tambon team evaluator have two roles: to review the performance and communicate of evaluation results. They may not be able to fully perform their roles because of some limitations that will be discussed in the next section.

The results of evaluation are not only the accuracy of the account, but also the exchange of knowledge and help between groups (Mrs. Wan*, interview). This operation has been designated to have one meeting every 1-3 months. They alternate hosts and facilitate the evaluation between groups within the district to reduce the workload from the annual evaluation. The provincial team evaluator and the village team evaluator continue to work according to their original role. However, the provincial team evaluator has structure has been changed because volunteers have decreased. At the same time, the number of the ideology committee

has decreased as well. They ideology committee are also a part of the provincial team evaluator. Therefore members working in the learning center have to work in the provincial team evaluator as well. The members from the learning center are to audit the village’s annual account, collect the network’s overall evaluation, and search for the cause of the evaluation results using data from audit. Then they further search for the cause of the results by using inquiries, observations, and asking questions. They also directly and indirectly communicate the evaluation results to those involved. For example, they directly communicate the unexpected evaluation results to the group’s committee. Then the group analyzes causes and finds ways to improve operations together. And if they are unable to find suitable ways to improve and solve the problem, then the group will present the evaluation result to the SSN’s founder* and the ideology committee, which is a component of the provincial evaluator team. The relationship chart between the various levels of the team evaluator is summarized in Diagram4.3

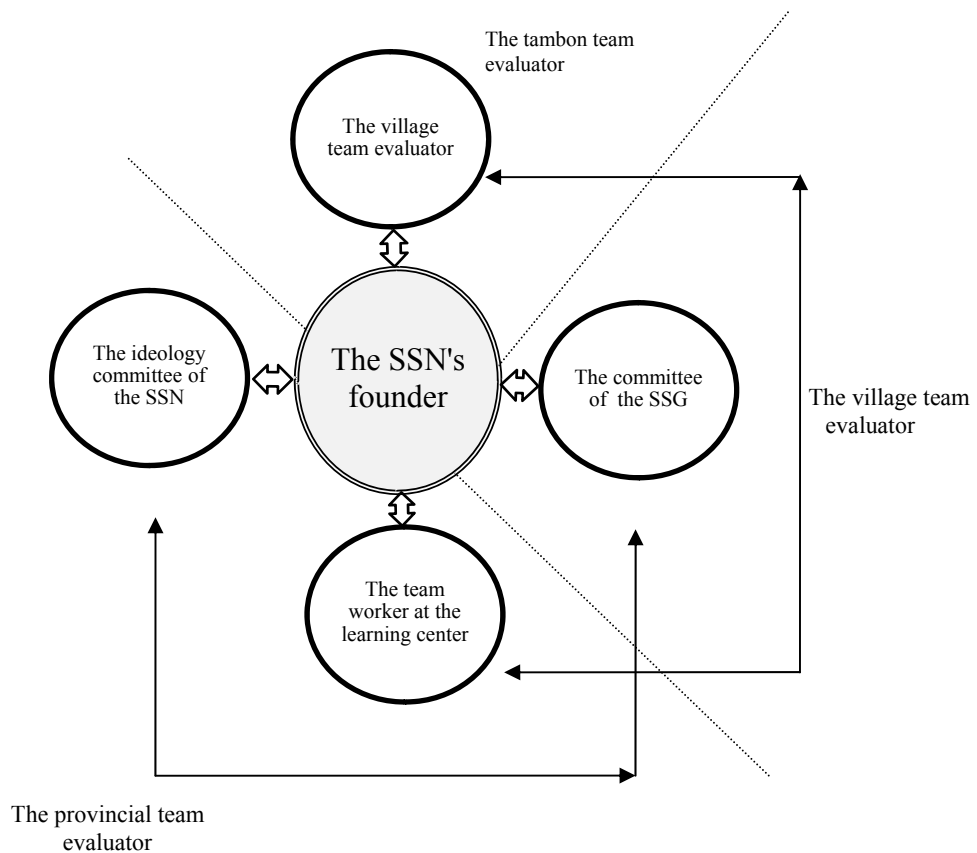


Diagram4.3A model of the relationship between the network’s evaluator during the expansion into the tambon.

It could be said that this phase has three-levels of evaluators: the village team evaluator, the tambonteam evaluator, and the provincial team evaluator. The team evaluator at every level reinforce and support each other's roles. And the evaluators continued their roles from the first period.

- Main evaluation tools

This period still used the tools for self-evaluation from the first period. They still used the rules and regulations, inquiries, observation, notes from document, group/network meetings, communicating with individuals and groups, and field visits. These tools are still used because it is an evaluation tool that is simple, informal, and it is already a part of operations. This way the members of the network can use the self-evaluation tools to conduct self-evaluations to solve problem and develop performance.

The SSN will continue to use accounting principles, since it is easy and convenient to monitor the performance. And audits only happen once a year because there is a lot of data and it's time consuming. In order to cope with limited numbers of personnel in the provincial team evaluator, the SSN has modified operations. Audits are done every month. In addition to the audit at the village level, there is also audit at the tambon level, which is done by evaluators at the tambon level. The tambon team evaluator rotates to audit different groups and they also exchange account books for inspection. Account books are used to check; the welfare account and the share account. At the end of the year, the provincial team evaluator will audit all account books again before paying the members' share.

In summary, in the second phase, the network has three levels of self-evaluation: village level, tambon level, and provincial level. All levels reinforced each other. Self-evaluation starts at the village level and is practiced every month. The village team evaluator will evaluate the operation results. Then they communicate the evaluation results among group members and if there are barriers to implementation, improvements will be made. This way they can complete the work on time. Then every 1-3 months depending on the area, the tambon team evaluator will evaluate the data. They will audit the accounts. After a year, the provincial team evaluator will audit. The provincial team evaluator will play an important role in the

self-evaluation. They review the overall operations, search for causes, communicate the evaluation results, and propose ways to improve or develop further.

- The related factors of self-evaluation.

Even though, the network's self-evaluation was designed to cope with limited provincial evaluation teams and the potential of the village team evaluator, but it still encountered many obstacles.

The first obstacle is the complexity of the operations. Evaluations occur at many levels and are conducted by many different evaluators. This is time consuming and adds to the workload of the members. Therefore, there are fewer volunteers to audit, since they also need to make a living. Furthermore, the costs for audit also increased, since evaluators have to travel to other groups to audit and observe. Over time, the number of groups participating in the self-evaluation at the tambon level is reduced until some places canceled these mechanisms (Mrs. Wan*, interview).

They also found that the potential of the evaluation team at the tambon level in each place is different. Usually, they don't have enough potential to evaluate. Many places require mentors from the provincial team evaluator to participate in every activity.

“... The tambon level audits happened during 2002-2005 and then it was cancelled. Because the villagers cannot audit by exchanging accounts with each other...”

(Mr. Mara*, interview).

The major drawbacks to communicating evaluation results at the tambon level are the evaluators' thoughtfulness and lack of self-confidence. Since the tambon evaluators are usually from another group, this makes evaluation hard. The tambonteam evaluator does not know the members of the group that they are auditing, so they are afraid to communicate that there is an anomaly in the account. The tambonteam evaluator feels that communicating that there is an anomaly in the account is like accusing the member who is in charge of the account. They also feel that it is like blaming the anomaly on the person who is in charge of the

account. Furthermore, evaluators are also in charge of account books in their group, hence roles overlap being those being evaluated and those doing the evaluating.

“...We cannot warn at the tambon level. We are supposed to warn and teach them, but they know better. The other groups always treat us to dinner and we don't get to audit at all. So audit at the tambon level was cancelled. They're so good at auditing that a few millions are missing...”

(Mr. Jed *, interview)

“... Later on, the others group rarely came. They audit and there were anomalies, but they were afraid to say so. Group 2 don't want to tell group 3 about the anomalies. But they told the leader of their group. The person who audit did not want to tell and the person being audit doesn't want to be audit. They think they might be blamed. In the end, nobody came...”

(Mrs. Wan*, interview)

The last obstacle is there were not enough the provincial team evaluator to support and mentor the tambon team evaluator.

“...At that time, Mr. Jed* helped sometimes. Every 3 months he will help them. Lately, everyone was busy, so they all disappeared...”

(Mrs. Wan *, interview)

As mentioned above, many of the tambon team evaluators were canceled. Some districts still have the tambon team evaluators because they have the potential to continue to evaluate and they make recommendations to improve the operation to the various groups in the district. The provincial team evaluator also support them. But to enable the SSN to continue to fulfill its principle and achieve goals, in the later period self-evaluation approaches were modified to fit the context and the potential of the network.

The third period: a combination self-evaluation model according to the potential of the SSN (2007- 2011).

The limitations in the second period forced the SSN to restructure the evaluation into two levels: village level and provincial level. The two levels cooperate by still doing the same roles, but increasing the frequency of evaluations. And evaluation tools were developed to be more comprehensive and appropriate, since there are scarced provincial evaluators. This led to the development of accounting levers including using special meetings (a stage of potential development) that is a tool to evaluate and develop the potential of SSG. Even thought the self-evaluation model in this phase was not able to overcome all the limitations from the first and second phase, but it was able to reduce the amount of limitations. Therefore, the network still uses this model of evaluation. The details of this evaluation model are described below.

-The evaluator: origin and roles

The limitations from the second period are the insufficient quantity and quality of evaluation personnel. Due to these limitations, the team evaluators have been readjusted to suit the potential at the time since the limitations mentioned above cannot be handled by directly increasing the number and capacity of evaluators.

In this period, the SSN has two levels of evaluation: village level and provincial level. They still continued the old roles because it is not complex and it can be continued in their normal operations without increasing workload. The provincial team evaluator that are from the Learning Center were scheduled to evaluate more often. They were to audit each group every 2-6 months to reduce the errors that may occur so that they can deal with the situation immediately. Furthermore, this way the evaluators' potential can be developed since they get to practice their evaluation skills. It also stimulates the SSG to fulfill their roles seriously.

The village team evaluator worked with the provincial team evaluator to review operations, search for the cause, communicate evaluation results, and find ways to improve. The founder acts as the center and coordinates the self-evaluation. Diagram4.4 depicts this relationship.

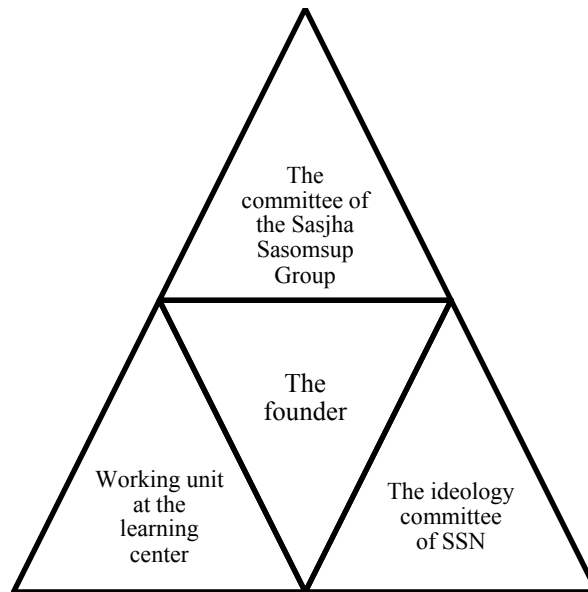


Diagram4.4A model of the relationship between evaluation teams according to the potential of the SSN.

- The main self-evaluation tools

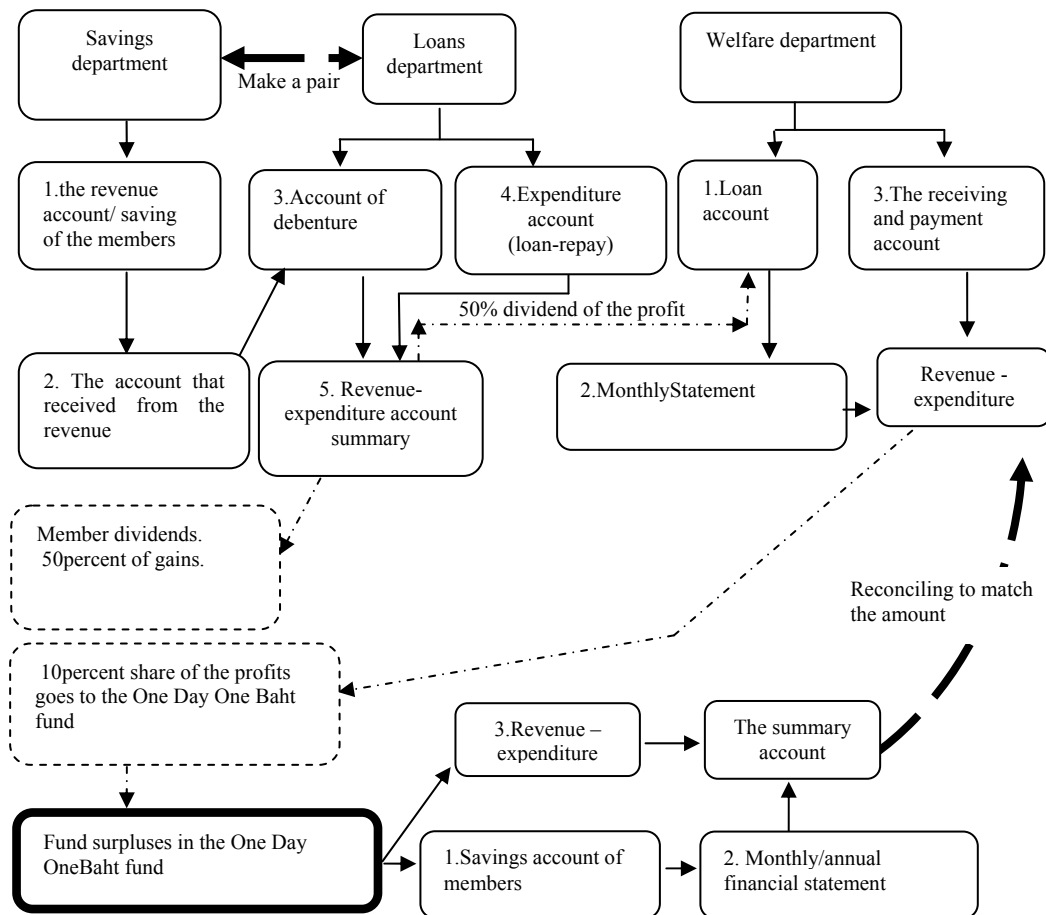
In this period, the SSN continues using the old tools for evaluation. Also, it has developed a self-evaluation tool, the development stage of the SSG. The self-evaluation found that the factor affecting the network's development is the potential of the SSG committee. It was revealed that many of the committees are the original series from the beginning of the project. And over time their memories about the various rules and regulations were not what it was. Some SSG committees are new, so the understanding of the rules and regulation are quite limited because they did not receive knowledge from other committees. This was a problem as well. According to the above reasons, the development stage of the SSG was created. It was created so evaluators can review their knowledge and understanding of the main rules and regulations together. This stage gave each group the opportunity to evaluate the group's past performance to see whether they were able to work according to the principles or not and why.

"... One group came to me yesterday, they were having problems. A committee used his name to borrow money from many groups. He borrowed and borrowed. This is cheating...The rules and regulations stated that one person can only

have one account. They can only borrow money using one account...I heard that this group's committee hasn't checked yet. Now Mrs. Suda* will check. Some committees are so selfish. They just let the members do whatever they want and never check. Some groups have 2-3 accounts per person, so one account is with the group and another account is at home. Then the account ends up at the home, and not at the group. In our group how many people are open, verifiable, and once they are done with work, they record it. Nobody records the group's income and expenditure. The group that I just mentioned didn't record either....”

(The SSN's founder*, the network's meeting).

The accounting lever system of the SSN, is one evaluation tool that has been developed to monitor the committees' honesty. It is a result of accounting problems. The groups audit accounts as a form of evaluation. But in the past, there are many types of account books and this makes auditing harder and accuracy decreases. Therefore, a new system was developed, “accounting lever.” Accounting lever will be used to review the operations by setting the rules for the committees' work. Each committee member will have a specific task. The first committee member receives the account book from the member. Then he/she checks the money and total in the account book to make sure that it's the same. Then he/she passes the member's account book and money to the second committee member. The second committee member record in the group's account book no. 1, collects the money, and passed the member's account book to the third committee member. The third committee member accepts the member's account book and record into the group's account book no. 2. The account for income and expenditure of stocks will combine information from the loans, maintenance, dividends, fees, insurance, and welfare. The details are according to Diagram4.5.



Note: the accounting system's, the financial route, and — , evaluation route.'

Diagram 4.5 The SSN's accounting lever system.

- The related factors of self-evaluation

The adequacy of the provincial team evaluator and the potential of the village team evaluator remained major limitations to the SSN's self-evaluation in the third period. At the moment, the SSN is still dealing with these limitations.

In summary, the SSN has evaluation teams from three parties. Their roles are to act as coordinator, facilitators, mentors, and consultant to operations and value judgments. Their qualifications are knowledgeable in the principles, knowledge and understanding of Buddha-Dhamma doctrines, can explain and listen, and have virtue and mercy.

2) The self-evaluation approach of the SSN.

The results showed that self-evaluation approach of the SSN often begins by reviewing the results and then considering the consequences/ actual results in comparison to the predicted results. If the actual results meet the criteria of the self-evaluation, then the evaluation will finish with a review of the performance. But if the result is not as expected, then the evaluation results are discussed among the village team evaluator. They try to use the evaluation results to improve, develop, and find a solution. The self-evaluation is performed along with operations and they cannot be distinguished and separated since they're intertwined.

During operations (savings, borrowing, repayment, welfare payments, etc.) some members might not participate. And if the members did not participate and it affects operations, since during participation members are to save money, then the group will not have money to operate since they don't have money for other members to loan. When members' participation negatively affects operations, the village team evaluator will analyze why members don't participate, so that they can find a way to solve the problem. Then they will begin implementing the solutions, such as sending people to collect debts from members who participate in operations, so that the group will have money for operations. If the committees are unsure about whether the solution is correct and will solve the problem or not, it may be due to the committee members themselves. When they're unsure on how to continue like this, they would consult the provincial team evaluator on what to do. The provincial team evaluator might give advice on what to do and/or they might even help implement the solutions. For example having a special meeting to communicate the evaluation results so group members will know. In the meeting, the committee will suggest the solutions to the members and members will make the decision. The evaluation results of the village team evaluator will be compiled and presented as an overview of the SSN again in the monthly meeting of the SSN. This is so that further solutions can be implemented and improvements can be made.

The study self-evaluation approach has 4 main steps as follow: reviewing the performance, finding the cause, communicating the evaluation result and determine what they need, and setting guidelines on how resolve, improve, and develop. The order of evaluation steps does not always follow the order stated above. Sometimes, some steps are rearranged or totally left out.

- To review the performance (Dukkha). When the SSN knows what they want to evaluate/ evaluation objectives, they will use it as a criterion to review performance. After the SSN operates according to approach, rules, and regulations, evaluator at every level will evaluate along with operations using evaluation issues as a framework or review whether the operation results improved or not. For example, the SSN requires every group to hold a meeting before and after conducting activities. Therefore, the village team evaluators review the group's operation results during and after activities to evaluate whether everyone has the five moral integrity (honesty, sacrifice for others, shared responsibilities, sympathize with each other, and trust each other) or not. The evaluation tools used are various, such as, behavioral observations and issues of consistent payment. Issues of consistent payment reflect honesty, sacrificing for others, and participating in self-management or use audits as a tool to evaluate after the activity has ended. At the same time, members will observe committees to evaluate the group.

“...Two committee members each have an account book. The first committee receives and records amount of money, and forward money and book to the second committee checks and drop money into the box. The second committee enrolls to receive and sent the account and money. The second committee will check to make sure that the money and record is the correct amount. Mercy is the same ... The committee will take the member's book to and record. The member will write the amount of the principle and interest. Then the committee signs in the account book ...he will write all of that ... (Members) will send the share first. Then the members let the committee review. So the committee will sign that he received money and put the money in a box so the member can see... we have a steel box with key ...”

(Mrs. Nul*, interview).

“... (The Welfare committee)will receive the document first before signing, recording, registering, and checking the documents that the member has paid. We do the accounting because many generations already process it. We have a limit that a member of the savings group can borrow for 15 days. He's supposed to pay us back or we will check before giving the money to him. We will check again to see if his calculations are wrong...Once we finish checking the account book, the group

counting the money will also finish counting. Once done with counting, they will withdraw money and give it to the member...”

(Mrs. Nuangporn*, interview).

After the completion of operations, evaluations are conducted to check for accuracy of the documents and money. Then they discuss about what to do with unwanted situations or how to further develop operations.

“... We conclude monthly. We will meet. If it’s going to happen, then it’ll happen in that month. If it happens, we’ll know immediately...”

(Mr. Tee*, interview).

“... (The money box) must be locked. The box is open, when we’re done so we can count the money....committee members count the money.. The problem is with the people who don’t pay. They mostly pay late. This is a problem.. First,we will consider repayment to see which month increase or decrease. And we’ll see how many people haven’t paid. Sometimes five people haven’t paid in that month. Wait, this month seven people didn’t pay. It’s bad right? If there’s a month that everyone paid, then it’s better. This is what we look at: who paid and who didn’t pay... Each account book is related and then concluded...”

(Mrs. Nul*, interview).

“... We emphasize that members come to listen, to see the report on board which we will show every month. How much the committees spend every month? This is shown on board the. The members can ask any questions. Someone does not see it because he trusts the committee. Most members will trust, but some group cheats. The group will have only a deposit record, but the conclusion the group does not know how much money for each month/ years. If the money is missing, the committee does not know. Then we will inform and show the deposit amount on the board every month. This month we did. We post next month...”

(Mr. Meeboon*, interview).

At the same time, the group members were involved in the evaluation as well. An example of members’ participation is members helping to come up with rules and regulation for asking for loans. In the monthly

meeting of the group, members discussed about the steps of asking for loans. They decided that in order to request for loans, the member asking for loans must have a written document requesting loans. The group will discuss about whether to grant the loan with all the members in the group during the monthly meeting. After a decision has been made, the loan process will continue.

“...People who borrow our money to buy land or house must participate in our activities....Our committee analyze together...But the committee can only grant 50,000baht. If more than 50,000 baht, then it has to pass the big monthly meeting. We have to screen before proposing it in the meeting... If someone who never participates in activities asks for loans, they don't grant it. I mean nobody knows them. They've never help out, so who's going to grant it?...on that day, they have to come by themselves. Speak for themselves. Ask for themselves.... We also need to know the price of the land in case the members did not pay back the loan, then we can sell the land. If we sell it, will we make profits. We let the members check and we also check....”

(The SSG committee group A*, focus group discussion).

Reviewing the evaluation results of the village team evaluator will be performed on a monthly basis. And at the end of the year, the provincial team evaluator will review the performance by making observations, field visits, and auditing accounts.

“... At the end of the year PhraAjarn(the SSN's founder*) will attend the big meeting. Most problems will come later... it must be solved. It is not smooth. There are problems that they need to see and solve. The solution is when we have a meeting, the member will present to the PhraAjarn...”

(Mr. Sing*, interview).

For the evaluation of the network's overall performance, the provincial team evaluator will evaluate during the network's monthly meetings. During these meetings, the representatives of each group will share their experience and self-evaluation results.

“...At the network level, everyone will review and share with other groups...”

(Mr. Kidkon*, interview).

For example, Mr. Sam, a SSG committee member, presented the operation results during the monthly meeting of the SSN.

“... In 2006, we have money, although we gave the member a loan. So we needed to have the income and manage the money for spending in the group...”

(Mr. Sam*, presented at the monthly meeting of the SSN).

At the same time, the provincial team evaluator evaluates the performance of each group. They evaluate whether the group: followed rules and regulation or not, conducting self-evaluations before and after operations or not, committees work in pairs or not, completed the account books on time or not, or develop new activities or not. The SSN’s founder initiated and persuaded SSGs to see the benefits of implementing and developing new activities. During the evaluation, the members participate in the evaluation by inquiries, behavioral observations, and expressing their opinions.

“... I need to talk to the community.. Ask them whether they accept or not. How many accept this activity (one, two, three, four or five people accepted this). Talk one time, two times, three times if the member do not accept, I will skip to do other activities. Asking the member many times till someone has accepted, then I will begin operation. After the member practice, they can do it and they try to do it and learn to evaluate and analyze and improve according to the situation...”

(The SSN’s founder*, interview).

- Finding a cause (Samudaya). When reviewing the operation results, it was revealed that the evaluation did not go according to how it should be. This means that there is suffering or problems. The point of evaluation is the accuracy of finance and accounts. If there is an anomaly in the account book and the actual money in the group, then the village team evaluator will search for the cause.

They will search for the cause using various methods: query, auditing accounts, committee meetings, going through relevant documents, etc. This way, they can move on to the next step within the given time frame. Therefore the search for a cause occurs unofficially or it does not have a clear form.

“... If the committee develops the activity but nobody goes to participate, it’s a failure. Meanwhile we are going to do something, such as the plants. Nobody participate, only five or six people buy. This means it’s not successful. The members don’t understand. The question is, how to make them understand. And come to join this activity. Is it a problem? I see it is a problem of how to stimulate people to join this activity. PhraAjarnsays that using welfare likes the rubber project that returns 300baht...”

(Mr.Jed*, interview).

At the provincial level, the provincial team evaluator will have a key role in searching for the cause. Furthermore, they also stimulate everyone to analyze together, both within groups and within the network. They search for the cause of both successes and failures.

“... We talk about what to choose. Think together. Sometimes the group helps. We set the questions and let them think of the solutions. They state the problem. We will ask why. Then they will explain. Then we’ll ask again if it’s correct. We tell them to think carefully, analyze the results to see whether the problem is with the people or the system. Then try to find a solution. The reason is mostly because of people. It’s hard to resolve... Villagers don’t know how to set the question. We have to help set the questions. Sometimes the result is like this, so we ask for the reasoning. Then we ask them whether they’re confident of their explanation...”

(Ms. Sodsai*, interview).

Then all the data from the prior steps are processed and enters the next step.

- Communicating the evaluation results and specifying what they want (Nirodha: extinction of suffering).

In this step, the results or findings are communicating to those involved either directly or indirectly. It is usually done after finding the cause of the results. For this step, the village team evaluator can directly communicate with the members by conversations or through the group's meetings. Sometimes, the results will be printed and posted on the group's board. Or it could be communicated through the group's leader and/or committee members, so that the next step can start.

“... It's usually people in the area... If there's a problem, we talk. After we're done with work, we talk a little. Asking if anyone has a problem or wants to suggest anything. Sometimes we also call to ask later on. If we have a problem, we'll make an appointment to meet and talk...”

(Mrs. Nueangporn*, interview).

However, upon completion of the evaluation at the village level, the evaluator cannot use the rules and regulations from the group's evaluation. And/or the evaluator cannot find an approach/ method to deal with the problem. The evaluation results will be passed on to the provincial team evaluator through informal communication, direct person-to-person communication, if the problem has a serious impact on the performance of the group. For example, a lot of money went missing from the group's account and the reason is known, but the group cannot continue to operate).

“... If it's not in the regulations set by the core, then we have to discuss first. The group can't change regulations by themselves...”

(Mr. Sai*, interview).

“... He will tell the evaluator. Usually it's not documents...They tell us that when committee give loans, they only grant to committee members. The committee doesn't let members loan...only the committee members. When the committee is not fair, members will tell us...anyone that is a member of the provincial committee...”

(Mrs. Kidkon*, interview).

Sometimes the evaluation results are passed on to other groups through the group's annual meeting. Such as, at the end of the year for each group, the founder will participate in the meeting to help with the evaluation of the group and to inform each group of the network's performance.

“... There is sub regulations... (the SSN’s founder) tells us every year. But it is usually similar to the old rules and regulations. PhraAjarn will summarize again, the problem of each group. PhraAjarn will tell us to solve the problem. Many groups cause problems so PhraAjarn tells us to prevent these kinds of problem...PhraAjarn visits every group. It also has many problems. Some committee spends money but he accuse the members...”

(Mrs. Nul*, interview).

-Determining the approach/solution, improvement and development (Magga)

After reflection is finding an approach and implementing, improving, and developing the operations. This is benefitting from the network’s evaluation results to adjust and/or create new cause. Such as, using the self-evaluation results to improve or modify operations and to apply the evaluation results to enhance the operation of the network.

Evaluators at two levels determine the solution, improvement, and development approach: village level and provincial level. The provincial team evaluator will be the ones who drive the improvement (Magga) forward through leaders of each group or the SSN’s monthly meeting. They also stimulate the SSN to come up with the development approach together. Once they’ve decided on an approach together, the SSN will push for the approach to be implemented.

“... (On the network meetings stage, each group communicates the self-evaluation results so everyone is aware) ... and then the group will receive advice from the network group. Then the group will apply it to their practice. Next month will be another meeting ... he adjusted his thinking. This is the system that he will tell others...”

(Mr. Kidkon*, interview).

An example of the improvement and development is the SSN adjust the SSGs’ rules of operations. Before the operation rules were just unclear verbal agreements. But it has been adjusted, so that now the operation

regulations are written, clear, and covers all aspects. This way they won't encounter the problems due to unclear regulations like in the past.

“...At first the practice was simple. We promise with words... promise with our hearts... with words... When we started the unreliable people don't keep their words. They don't follow rules. So we wrote down the rules... as a preventive measure. It already happened in another group, so your group has to be careful...”

(Mr. Tee*, interview).

“...PhraAjarntold groups what they had to do. We should do something like this ...”

(Mrs. Nul*, interview).

Or the invention of new activities to increase the potential of the network. This can be done using activities such as exchange activities.

“... (The occurrence of gas trading activities of the group came from) ..Started doing the gas before the network meeting. It uses the power of several groups to negotiate with the dealer. Then the gas was distributed to their houses. We went to the SSN meeting, then decide that we will do it together ...selling gas will help lessen the burden of the consumers ... Group only invests. Some groups invested in half price (the merchant in the community and the groups) as a group ... but the network said the gas cost should be plus no more than 15 baht per tank from the wholesale price...”

(Mr. Jed*, interview).

While the village team evaluator is trying to resolve, improve, and develop the problem, they are also performing their work in dealing with the problem. They try to solve the problem using observation, considering data from conference papers, meeting, and etc. For example, a common problem is members don't pay their payments on time or they did not pay the full amount. This will affect both the group and the members. The group will lose a lot of money resulting in NPL and the members will receive less money for loans and less welfare.

The self-evaluation result will lead to solving the problems in the group by setting up the rules according to the context of the group.

“... The poor people will be able to recover a few amounts. They have problems and cannot pay on due date/amount. We have rules for loans. The loan amount depends on the deposit amount. This rule helped to reduce debt, a lot has accrued. He increases the shares. Set up the rules of the group ..Used his stock and rights. It's better if there are no bad debts. But there are some unruly people (not much)...”

(Mrs. Wan *, interview).

The changes in the SSN are changes that enhance the quality of work to better from the past using self-evaluation. For example, posting evaluation results on the group's board is a result of self-evaluation. Evaluation results are posted on the group's board because before members did not follow the regulations to processed their accounts by themselves. Instead, they rely on their friends to make deposits. And sometimes their friends did not deposit the money to the group. And/or the committees embezzled money (such as they use others' names to loan money for themselves, but the account owner does not know about this, etc.). In posting the evaluation results, the members can evaluate the group's performance. And the operation is clear, honest, and verifiable.

“... Start this report about five years ago. It's from the experiences of others who cheated. In many groups only the committees work. Members give the deposit money and account book to committee. When auditing at the end year the, money is missing. Nobody came to the group, nobody audit... (the SSN's founder*), We must do this ... the list will be posted on the board every month. How much we spend money ... we will see how many people borrow and the loan amount, and who? When members have doubt, they can ask anything...”

(The SSG committee*, focus group discussion).

It is noteworthy that the self-evaluation process of the SSN has remained the same, even though evaluators and evaluation tools have been modified. The reason that the process still remained unchanged is because the process is suitable for the network since it is simple and can actually be used to solve problems. Only some steps have been modified. For example, to specify the issue of

evaluation, the reviewing of the performance result, and finding the cause had been modified. It could be said that determining evaluation issues revealed that rules and regulations requires the operation unit conduct the evaluation. But in the third period, the network focuses on development and maintaining sustainable welfare. There are more issues that will be taken into consideration (to be able to benefit sustainably or not). The issues to be considered include the community as a capital, such as the human resources capital. The human capital is determined by voluntary joining the network. Community participates by expressing their thoughts. The participation in the group activity includes determining potential of leaders. The resources capital will consider public resources in local areas, such as the area or the public place that will be used to held activities. Materials are to be used as a tool to drive performance, etc. The steps, where solutions, improvements, and developments are determined still remain the same. The results of this step are the network was able to constantly develop. Such as, from auditing accounts once a year to auditing accounts every 3-4 months.

“.. I encountered money missing from the account. There’s only numbers, no money. It’s usually like this....during the first year, we audit yearly. But lately it’s getting worst, so we had to audit every three months. There’re three and four months depending on the group. PhraAjarn said no more than this. If more than this, then it’s a problem... Because if it’s yearly and it’s wrong, then it’ll continue to be wrong. But if three months, they can fix it faster.....”

(Mrs. Wan*, interview).

From the evaluation approach mentioned above, the connection between the concepts and the self-evaluation approach can be summarized according to the following Diagram 4.6.

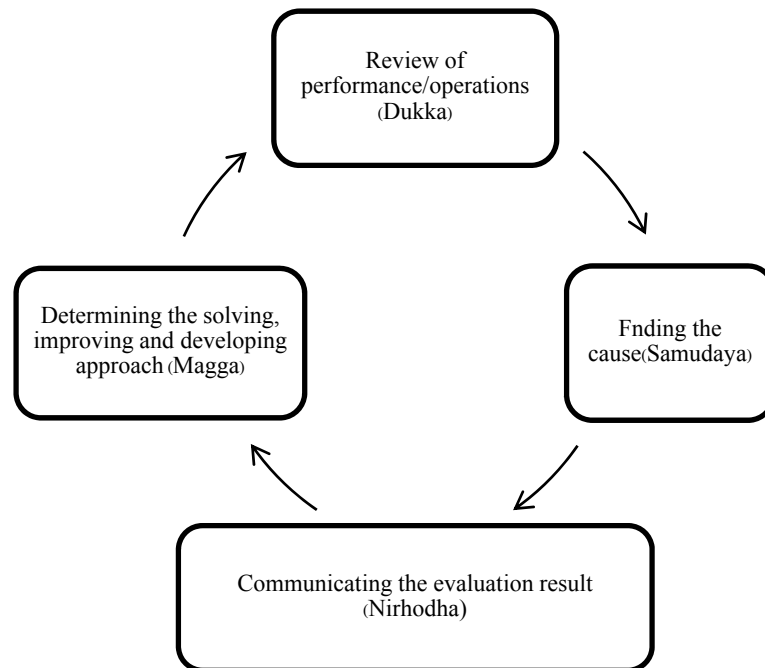


Diagram 4.6 The relationship between the self-evaluation approach and the Fourfold Noble Truths

For over 13 years since the initial development of the SSN, the SSN has thrived using self-evaluation based on Buddha-dhamma, the Fourfold Noble Truths, Kalyanamittra-dhamma 7, Sappurisa-dhamma 7, and Yonisomanasikāra to make careful considerations. The evaluation tools that they used were: observations, discussion, talks, auditing accounts, and reviewing documents. They evaluate using tools and evaluators that are appropriate for the context. They started out with two levels of evaluation: at the village level and provincial level. Then they added the tambon level when they found that they had limited personnel. Eventhough they added another level of evaluation, tambon level, but the problem haven't been resolved. Even worst, the limited personnel problem got worst. After self-evaluation, improvements were made and the tambonevaluation level was cancelled. Instead, they increase the frequency of evaluation so that they were able to deal with situations in time and develop the potentials of evaluators by learning through experience. The evaluators at both levels will work together under the same goal, to develop and create learning for those involved. This way the network will be able to achieve their goal, which is to develop people's moral and improve their quality of life.

4.2.3 How the results are: the results of the evaluation of the SSN (Pativedha).

An important result of the evaluation is the SSN was able to create learning for the development and improvement of members and operations. For example, the committees learn the operations as a team. They practice honesty, tolerance, and responsibility together. This leads to a development in the network's operations, so that operations are more systematic. Therefore, it could be said that the network's self-evaluation results creates development at the network level, group level, and individual level. The development at the group level and network level is more prominent in operations development.

Develop operations. Every group will develop their operations in the same direction because they will self-evaluate on the 15th of every month as a network. During this monthly meeting, they will evaluate before and after the activities, so they can exchange knowledge. This way, they will know the overview of the evaluation, which will lead to the development of the network. Such as, changing the network's operation approach and/or develop new activities as a result of evaluation results.

“...It's from the experience of the group that cheats.... Many groups work, but there are only 5 committee members. The committee accepts the stacks of money. But at the end of the year during audit, 1,200,000 baht went missing...PhraAjarn saw and invite us to solve the problem...”

(Mr. Jed*, interview).

It could be said that self-evaluation is used to update the rules or working conditions so that it's appropriate to the context and the situation of each group. It makes it possible to constantly develop and upgrade the network. Operations are more systematic. The systematic operations support and develop the network and they could build up from the operations. Hence, members in community help each other more. For example, designing operations so there's a self-evaluation between each operation. And every activity must have two committee members working together. For example, the welfare community must have two committee members working at the same time. In the first step for this example, the first committee members accept the member's welfare account book and money. The committee member verifies the welfare account

book and money. Then he/she signed his/her name in the member's welfare account book. In the second step, the second committee member verifies the money and the member's welfare account book, then record it down in the committee's book, collects the money, and return the welfare account book to the member. In the third/last step, the first committee member counts the money in the collection box, while the second committee member processed the account book. Then they verified with each other, whether everything is accurate. This process is a self-evaluation process that happens during group activities. It's a way to develop operations and create stability for the group. It develops people so they will participate, are responsible for their group's work, and are honest.

In addition, the evaluation results were used to develop or improve the network's operations and develop people so they have morals and potential to work according to the objectives. Such as, supporting the buying and selling activities. The objective of this activity is for more members to participate. And they used welfare to motivate members to participate. Selling products will increase the group's income. But the aim of this activity is so that members will help each other.

It makes people learn and develop. Self-evaluation is merged with the operations of the network so that they can achieve the principles/ guidelines specified. Self-evaluation is not to decide on right and wrong, but to help people develop moral, integrity, and skills. And to create operations that are clear and further develops the network's operations. This way they can achieve their goals: develop people to have morals and develop economy, society, politics, and the environment at the same time. This will enable the community to be sustained (the SSN's founder*, interview) through operations and learning to deal with problems during or after operations so that their goals can be achieved.

In addition to developing the group, self-evaluation also develops people, so they learn to change their behaviors, such as in the case of group members borrowing money. A requirement for borrowing money is if one member of the SSG does not return the money, then the loan balance will decrease. And loan activities in that month will be cancelled. If they want loan activities to continue, then the members must find a way to replace the missing money. This will reveal the behaviors

of members, so everyone will know who is helpful and who is a troublemaker. This will affect the behaviors of members in the future.

“...it likes auditing. We check so members learn together, people in the same village. Once we’ve done it for a long, we’ll know everyone. We’ll know their personality. If they don’t adapt, then later on they’ll leave....”

(Mr. Kidkon*, interview).

Here is another example where self-evaluation results in change at the individual level. Since the group used the operations rules and regulations as points for evaluation and as an evaluation tool, hence individuals have to change their behavior to be accepted by the group. And so they can participate in group’s activities. If they don’t change their behaviors, then they have to leave the group because other group members will not cooperate.

“...If the members do not change their behavior, then they must leave the group. Because we have strict rules that are similar to a sieve. If the sieve is broken, then it’ll pass through. Our system is good. We’re can remember rules... We don’t have people who borrow and cheat right away... If some people really can’t take it, then they leave. They couldn’t adapt. Sometimes they want to borrow, but there are no guarantors, so they can’t borrow. So they left... if someone wants to borrow they need guarantors... If someone wants to borrow 500,000, then they need five guarantors. There is a guideline on the number of guarantors you need. If you guarantee for others, then you must be ready to be in debt with them too. Some people don’t dare to guarantee... Today we’ll also see who guarantees. We’ll look at their profile. Do they owe us any money? If they owe us money but act as guarantors, then we have to ask about their profiles. Look at who they guarantee... Then the day after we will propose to the meeting on who guarantees. Like to confirm with members whether to guarantee or not... But this depends on the member’s performance too. If the guarantor is not a good person, then they won’t grant the loan....”

(The SasjhaSasomsup Group committee*, focus group discussion).

4.2.4 Overview of the SSN's self-evaluation model

The SSN's operation approach is adapted from Satatrum 3: i) Pariyatti: the perspective on self-evaluation; ii) Patipatti: self-evaluation methods; and iii) Pativedha: the results of the self-evaluation. The SSN's self-evaluation model can be summarized according to the following Diagram 4.7.

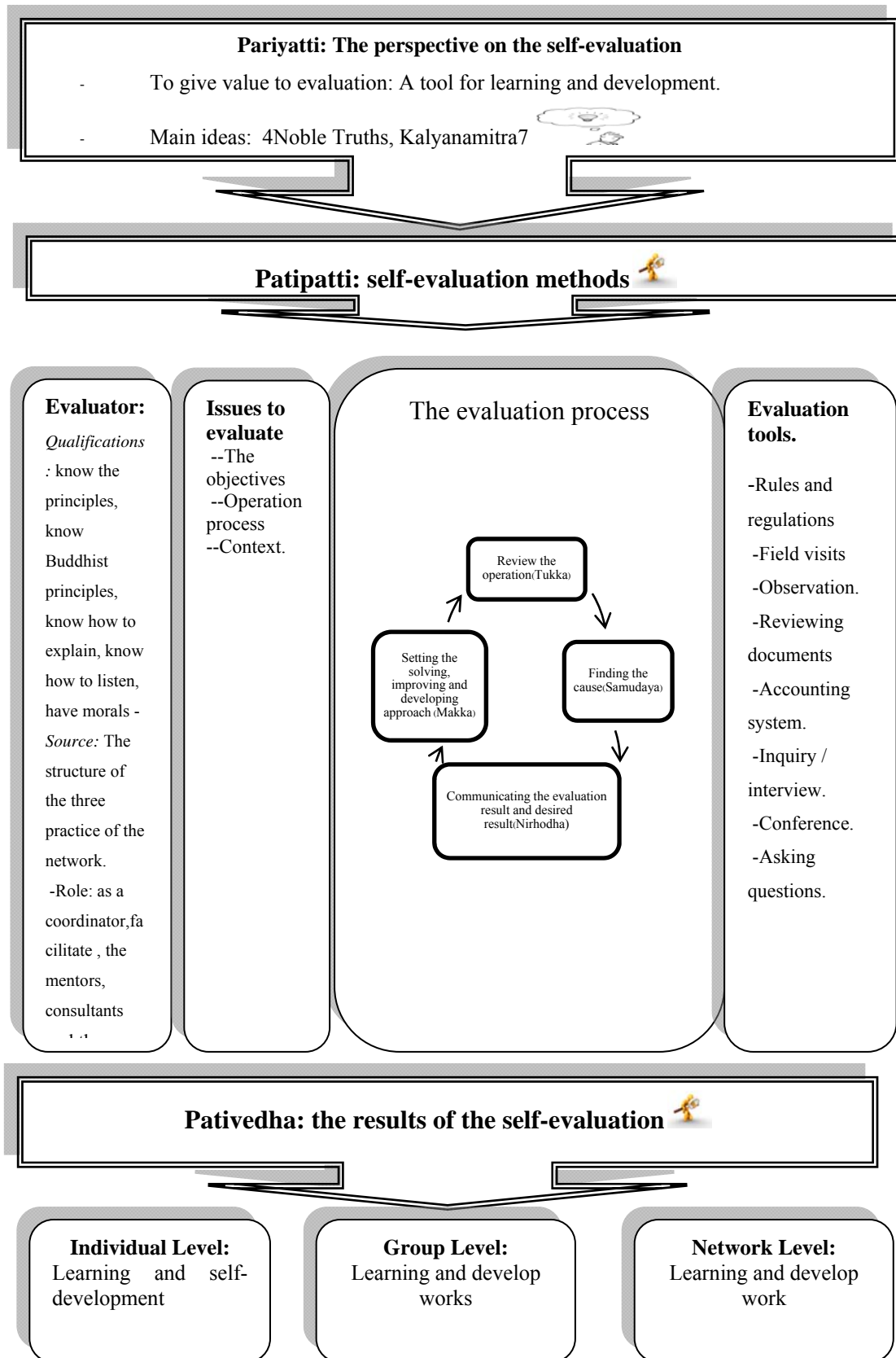


Diagram4.7 The SSN's self-evaluation model.

4.3 The related factors of self-evaluation

From processing all the information above, the SSN's conditional factors for self-evaluation can be summarized as followed.

4.3.1 The SSN's internal factors

4.3.1.1 The SSN is an institutional that has clear structures, roles: having clear management system.

Determining the clear operations' structure, role, and approach is another condition that concretely moves the SSN's work. This can be seen in the existence of the ideology committee, which is a group of individuals that do not have any conflict of interest in working with the SSN. They directly and indirectly coordinate, follow up on, and advice members regarding operations. Every group must attend the meeting for exchanging work experience that is held on the 15th of every month. And members must have their accounts audited by the central office.

This practice is recorded and distributed to all the members. It is used to regularly in meetings for reference, so that everyone is working towards the same direction.

4.3.1.2 Good relationships between evaluators at every level.

Although self-evaluation was a well-designed system, but there are still many obstacles. This is due to the SSN being volunteer work without regulations or receiving any benefits. Hence, evaluators at every level cannot perform their all their roles. Therefore, if the relationships between members are good, due to having work together before or being related, then it will help make evaluation easier for evaluators. This way evaluators can perform the roles they're assigned.

"...relationships between siblings...personal conversations... We see the improvement. We develop further until the results keep getting better... Here there are a lot of siblings-like relationships, helping each other, respecting each other. When working, it's also like siblings. We clearly distribute work...."

(Mr.Jed*, interview).

"...We can talk with each other. We talk like brothers and sisters and not like boss and subordinates. What brother/sister likes? You manage it, it's ok if it's wrong. We can talk about the mistakes later... We work together like siblings.

We're not selfish. We don't blame each other. We think that if it's wrong, then we can redo it. We can start again if it's wrong. If we don't do it, then it's not wrong right? We learn these things all the time..."

(Mr. Tee*, interview).

But if the relationships between members are not close or bad, then it will be hard to conduct self-evaluations. Thai culture is a culture where people are considerate of others, which is another factor that can affect evaluation. For example, the tambonteam evaluator was cancelled because evaluators were too considerate. They were so considerate that they were unable to communicate the evaluation results. Hence as time passed, the committees didn't see the benefits of exchanging accounts for audit and evaluation at the tambon level was cancelled.

"...The committee of the second group fears the committee of the third group, so the committee of the second group was afraid to tell the group president. It is because of fear..."

(Mrs. Wan*, interview).

It could be said that relationships of members within the network have different characteristics. Hence it affects the different self-evaluation methods.

4.3.1.3 Building the confidence

Since the network is associated with "money," therefore it has to be evaluated to build confidence that "money" is not wasted. The SSN was designed to be evaluated at the group level on a monthly basis. But it is not enough to create enough confidence for the members, which might be due to issue of conflict between committees. Hence the neutrality of the evaluators is very important. It was found that many groups were unable to conduct a complete self-evaluation. The provincial team evaluator supports self-evaluation by creating regulations. The regulation states that every group must review their operation by auditing accounts. The accounts will be audited every 3-6 months at the learning center of the SSG. If they don't follow this regulation, it will affect the operations of the group at the end of the year, when they have annual meeting and members receive benefits. The founder

will conduct the annual audit, so the members are confident in the results since they have faith in the founder. Furthermore, the members are also reminded of the rules and regulations, which is the network's tradition. If members don't follow rules and regulations, the founder will not cooperate in the annual meeting. This will affect the members' faith towards the group and there might also be long-term effects.

“... In 2005 to 2007, we started to audit at the center. We made appointments with every group. Every group must come for audit every three months. Otherwise, PhraAjarn won't audit next year....”

(Mr. Mana*, interview).

Since the SSN wants the members' and external society's faith, they had to constantly conduct self-evaluation. The constant self-evaluation results in development and upgrading the SSN's operations, so they can achieve their goals.

4.3.1.4 The potential of evaluators at each level

Since the network operation is associated with money, accuracy of the accounting system is very important. Therefore, self-evaluation via audit is very important. Results showed that the evaluator's differing knowledge and abilities at every level directly affects the self-evaluation, especially in the aspect of auditing accounts. Their knowledge and abilities determine whether they are able to audit or not. Or whether they need to depend on evaluators from a higher level or not. Or whether they need to depend on evaluators from other areas or not. The study found that if the village team evaluator don't have the ability to audit accounts and their reason is: they don't know how to do it, the leader doesn't know about accounting, so we have to rely on other groups, or we just do it, then the audit will have to be done by evaluators from nearby areas. Or they have to rely on provincial evaluation team. But if the village team evaluator can audit, then they don't have to rely on the provincial team evaluator to audit every 3-6months. Instead they only have to audit once, during the end of the year when the group has to give the members their benefits. Observations also revealed that if evaluators are do not have enough knowledge and understanding, then the evaluator won't be able to conduct evaluations. This resulted in some evaluation teams being cancelled.

“... I have experience working in every committee. So I was able to audit accounts. Audits at the tambon level were during the year 2002-2005. Then it was cancelled because villagers were unable to exchange accounts for auditing...”

(Mr.Tee*, interview).

However, the evaluators at some level can conduct some steps of self-evaluation, such as reviewing operations. But they are unable to conduct the following steps of self-evaluation: searching for cause and determining approach for improvement and development.

“... If this group is weak, it shows that the member will gradually decrease; therefore the supporting section needs to see what is happening. But they don't know what happened. Even if they know what's wrong, they are still unable to solve the problem. Or they don't know how to solve the problem. They don't know where the problem is. They need...”

(The SSN's founder*, interview).

“..In setting the rules and regulations each time, PhraAjarn will consider the evaluation results of each group using the indicators. But some groups are able to assess their own problems...Villagers cannot audit them and they cannot exchange account verification...”

(Mr. Mara *, interview).

4.3.1.5 The evaluators are content

In the past, the SSN's self-evaluation has three levels: village level, tambon level, and provincial level. But there were limitations since there were not enough personnel and existing personnel lack the abilities to audit account. Therefore, at first the founder and volunteers had to take turn going out to each group to audit accounts every year. Later on, the SSN had expanded and there were less provincial evaluators (due to old age and they were busy with making a living) resulting in not enough evaluators at the village level and network level since there were more than 160 groups. This resulted in the SSN changing to operate on a provincial basis. But they also tried operating based on a tambon level at the same time. But they still encounter problems. Hence evaluation at the tambon level was

cancelled. Then they had to change the evaluation model to suit the potential of the network, so there were only two evaluation levels: village level and provincial level. With only two levels of evaluation, the SSN still encounter the same problem. Even though they still faced the same problem, but they were still able to evaluate, deal with problems, and constantly develop the SSN's operations.

4.3.1.6 Attitudes towards the evaluation

The study found that the attitude of a person or group of people affects the SSN's evaluation directly. If the SSG has a positive attitude towards the evaluation, they believe each other or are responsible for any errors that occur, then the group will use the evaluation as a tool for development operations and people.

“... Because we were the ones who made the mistake. We do not blame other group. I told the leader that there are mistakes. The leader was like what's the mistake, we will look at it later, then it won't be wrong right...”

(Mr. Tee*, interview).

But there are still some who have opposing views. When mentioning evaluation, some people will think that there's a problem or the results are not as expected. If there are problems, then evaluation will be conducted to resolve the problem. But if the results are as expected, then there won't be evaluations. When there's no evaluation, there's no self-evaluation.

4.3.2 The external factors

4.3.2.1 Receiving support from associates

The findings showed that the associate supported the SSN in terms of knowledge and budget for self-evaluation. Such as, the associate supporting in terms of developing the working groups' potential in self-evaluation tools. Some of the SSN's supporters are the Social Investment Fund (SIF) and Thai Health Promotion Foundation. They support in terms of information, knowledge, techniques, and evaluation tools for instance. Some examples of support in terms of evaluation tools are: handbook on participative evaluation, self-evaluation handbook, developing skills and using outcome mapping, developing knowledge and skills on internal evaluation, After Action Review, and developing knowledge and skills on empowerment

evaluation. Through various development projects the SSN was able to adapt self-evaluation so that it is appropriate for volunteer work and the potential of evaluators at different levels. Evaluators at different levels have different knowledge and abilities. Hence, the self-evaluation tools must be easy to use and a part of normal operations. Furthermore, it must be usable in reality and can lead to solutions. These supporters require the SSN to follow the agreement, which is to conduct direct and indirect self-evaluations. Such as, participating in activities held by the Thai Health Promotion Foundation, the Project for the Development of Public Life. This project requires that there were evaluations in the project areas. Or when they started working as a network, the SSN was a part of the Community of Trat People, which was supported by the Community Organizations Development Institute (Public Organization). The SSN had to evaluate according to the approach set by the Community Organizations Development Institute (Public Organization). Such as, monitoring and evaluating the community at all levels and reporting evaluation results at least once a year. From working with many associates, the SSN adapted their self-evaluation to make it more systematic.

In summary, this study aims to research two factors: i) to study the self-evaluation of the SSN and ii) to study the factors related to using self-evaluation within the SSN. The researcher have the following elements in the conceptual framework: i) a model of self-evaluation (including: meaning, main concepts of evaluation, and evaluation objectives) and evaluation approach (the evaluator and their roles, evaluation process, and evaluation tools); ii) the factors related to self-evaluation, which consist of the network dimension, evaluator dimension, and evaluation process dimension (shown in Diagram4.8). But data from the field made the researcher adjust the concept as followed.

1) Self-evaluation model. In the first phase, the perspective on self-evaluation still consists of three main components, but the model has changed; giving value to evaluation (meaning and objectives of evaluation) and main concepts. In the second phase, the perspective on self-evaluation is still the same, but the more issues on evaluation and presentation was adjusted: evaluator: qualifications, origin, and role; evaluation process; and evaluation tools.

2) The conditional factors of evaluation were adjusted so all three dimensions were merged into two groups: internal factors and external factors. The dimensions of the evaluator are: ability to analyze situations, association with others, acting according to profession ethics, to communicate facts or reflect results to those concerned, and individual characteristics of the person or people. But this study did not reveal the following conditions, such as, individual characteristics of the person or people conducting the evaluation and profession ethics. However, this study revealed that the ability to analyze situation and relationships with others are conditional factors. These two factors are presented under the potential of the evaluator. The network conditional factors are: consciousness and recognize the value of self-evaluation, the environment in the organization, the nature of the relationship between participants, the involvement of staff in the organization, and perspective/ attitude towards evaluation. The results of the study did not reveal the significance of the: the environment in the organization, the nature of the relationship between participants, and the involvement of staff in the organization. But the studies showed that the following factors are significant: attitude towards evaluation, the desire to create faith, and the evaluator being content. This study did not find process factors that affect evaluation. But it revealed network factor that affect evaluation is receiving support from associates. All of these concepts were processed resulting in the following Diagram4.8.

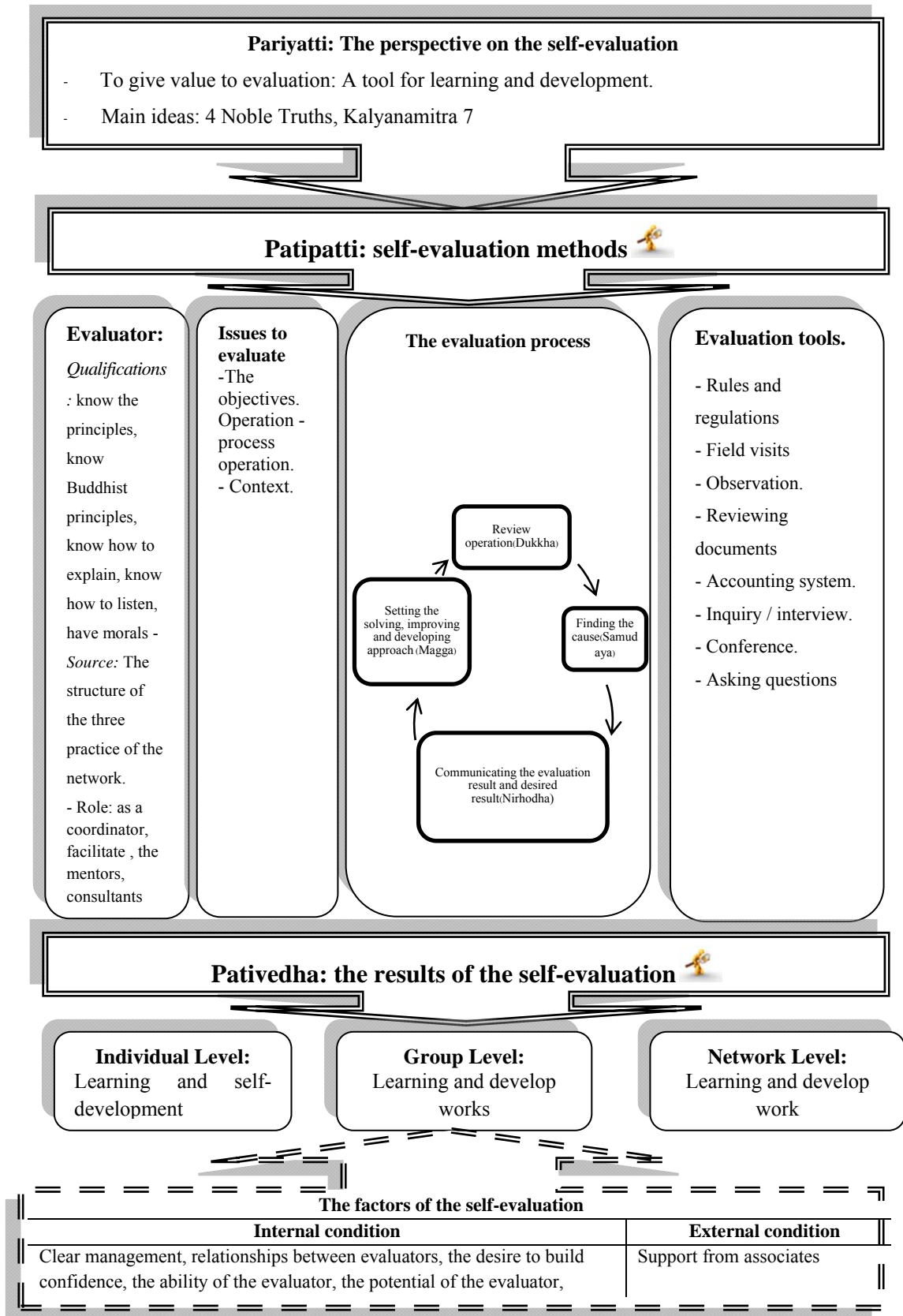


Diagram4.8 Summarizes the SSN’s evaluation framework

All of these findings indicated that the SSN has a self-evaluation based on morality and is integrated into the management. As a way of operation, the evaluator and practitioners is the same people. Evaluation team is a group of people who moves the network. Their role is that of coordinators, facilitators, mentors, and advisors. Furthermore, they process results and judge values, using Kalayanimit, based on information, knowledge, and facts. They consider from all perspectives. Before and after operations, they conduct self-evaluation that is flexible and is based on the evaluators' judgments. The evaluator at every level works together. Village evaluators evaluate at the group/village level. Then they pass the information on to the provincial team evaluator. The provincial team evaluator evaluates at the network level using informal evaluation approach that is natural for the operations. Later on, the management system was more systematic. And it was based on the Fourfold Noble Truths: review operations (Dukka), searching for the cause (Samudaya), communicating evaluation results (Nirodha), and making improvements and developments (Magga). Some evaluation tools used are: observation, asking questions, field visits, meetings, reviewing documents and operation regulations, and accounting system that was developed to suit the network's growth. Furthermore, there is self-evaluation for potential development through the SSG's potential development stage. It could be said that the network's self-evaluation is an evaluation cycle to create learning and upgrade knowledge to develop people and operations.

However, there are still several important conditional factors that affect the SSN's self-evaluation. There are internal and external factors that affect the SSN. Factors within the network are: having a clear management system, designing evaluation so that it's merged into the management system, and having clear roles and operation approach. These factors will help alleviate limitations of attitude towards evaluation. The next conditions are: evaluators at every level have good relationships, the desire to build faith, the evaluators' potential, and the evaluator being content. There are also external factors that support the SSN's self-evaluation, such as having associates' support.

Although the SSN's current self-evaluation model can't deal with all the restrictions, especially the issue of evaluators being content, but it is a self-evaluation model that was adjusted to suit the SSN's current potentials.

4.4 The self-evaluation model based on Buddha-dhamma for small financial organization in the community

From the results of this study, the researcher summarized the synthesis of the findings and presented the “model of self-evaluation based on Buddha-dhamma for small community financial organizations.” Since the principles of Buddhism are most Thais way of living, it was adapted for use in management of some small community financial organizations. Due to this very reason, the principles of Buddhism were also adapted for use in self-evaluation. This will benefit the management of small community financial organizations since it corresponds to the organization’s practice approach.

This model of self-evaluation, based on Buddhist’s principles, for small community organizations have two components. 1) Perspectives of self-evaluation: giving value to self-evaluation and concepts of evaluation. 2) Self-evaluation methods: self-evaluation method, evaluators’ and their roles, and evaluation tools. The details are as followed.

4.4.1 Perspectives on Self-Evaluation

4.4.1.1 The value of evaluation.

The self-evaluation, based on Buddha-dhamma, is emphasizing the value of evaluation as a tool for those involved to develop their identity and work continuously. The evaluation aimed to create value for people. It also prioritizes the process and relations between individuals, rather than what is being evaluated.

The self-evaluation based on Buddha-dhamma is evaluation where the evaluator has to self-evaluate operations all the time. They learn from reviewing the operation results and comparing it with the expected results and analyzing the cause of results. And the evaluation results are used for improvement and development of individuals.

4.4.1.2 Main concepts of self-evaluation.

Important concepts that are the heart of self-evaluation based on Buddha-dhamma is as followed.

The first Buddha-dhamma is the “Fourfold Noble Truths,” which focus on the relationship of things in reality. It consists of Dukkha, Samudaya,

Nirodha and Magga. People who use self-evaluation based on Buddha-dhamma understand the relationship between things in reality. The person must understand that the relationship between causes and effects are. The Fourfold Noble Truths has been used as a basis in determining the approach and process of self-evaluation.

The second Buddha-dhamma is “Sappurisa-dhamma 7.”:i) Thomastayuta: knowing the principle, criteria, and rational;ii) Autkanyuta: knowing aims and results; iii) Auttanyuta: knowing oneself or the organization; iv) Mattanyuto: knowing the potential of the organization carefully; v) Kalayyuta: knowing the proper time; vi) Parisunyuta: knowing the society; and vii) Bukalanyuta: knowing the person and understanding the differences between individuals. These are the basic principles and the self-evaluation process.

The third Buddha-dhamma is “Kanlayanamitra-dhamma 7,” which describes the features of a person who is a good friend. The evaluation’s, according to the Buddha-dhamma, purpose is to create learning for the person in order to be aware that everything has logic. This way they can develop themselves, since they have friendly evaluators giving advice on the best and correct approach. Therefore, Kanlayanamitra-dhamma 7 was used to determine the characteristics and roles of an evaluator. The characteristics and roles of an evaluator are: i) Piyo: humanize conscious people and their health benefits, a friendly intimacy; ii) Karu: a principle firmly hold the key;iii) Pawaniyo: the actual knowledge; iv) Wata: know the understanding and consultant; v) Wajanakutkamo: prompt to listen and counsel questioned; vi) KumpeerunjaKathunKutta: the scriptures the major; and vii) No JantanoNiyachaya: does not persuade others to do bad things.

As already mentioned, Buddha-dhamma is the foundation to determine how to design and conduct self-evaluation system for small finance community organizations.

4.4.2 Approaches of self-evaluation

4.4.2.1 The evaluation approach.

The evaluation based on Buddha-dhamma for small community financial organization has three main steps.

Step 1. Designing an evaluation system that is a part of the management system. It includes the following system: i) people system that is based on self-reliance and is practical; ii) work system that is systematic and comprehensive; and iii) finance and accounting system that is concise and clear. This is so the evaluation can be conducted during the organization's operations.

Step 2. Determining evaluation issues using Sappurisa-dhamma 7: i) the principles or rules of the organization; ii) the purposes of the organization; iii) knowledge, ability, aptitude and integrity of those involved with the organization; iv) estimate the potential of the organization; v) the duration or timing of the operation; vi) an understanding of the community involved with the organization; and finally vii) the features and differences of each individual. It could be considered from the operation cycle, which is described below. 1) Evaluating context or the community's surroundings and other basic factors before conducting any activities to use the information to determine practice approach and consider the need to conduct that activity. The organization's readiness before operation is also considered: potential and readiness, funds, community participation, resources in the community, etc. 2) Evaluating work process is evaluating to find mistakes that happened during operations. The information from the evaluation will be used to make decisions for further development, such as the organization's regulations stated that all operations are to be completed in a day, able to operate according to the plan or whether there were obstacles during operations or not, and whether they were able to deal with the obstacle or not. 3) Evaluating products is evaluating to compare the organization's operation results, activities and goals, organization's objectives, or planned activities. The evaluation results will be used to judge the work's success and to develop the organization's operations or activities, such as the goal of loaning money is being able to provide the loan for members and members who already received the loan pay back the loan and fee on time. Loan operation results revealed that they were able to provide loans to members, but they were unable to collect their debts and fee on time.

Step 3. Conduct evaluation according to the 4 steps of evaluation, which is described below. 1) The first step is Dukkha: determining the suffering, problems, imperfection, or abnormalities in the organization; and reviewing operations first. Then use operation results to compare with objectives or expected

results. 2) The second step is Samudaya; finding the cause of suffering is to find the cause of the problem, imperfection, or abnormalities. 3) The third step is Nirodha; determining the condition where sufferings cease to exist. It's like determining the desired results/goal after dealing with the problem. 4) The fourth step is Magga; determining the action to release from suffering is to set guidelines or practices of the organization to modify/ improve/ develop results/target.

4.4.2.2 Evaluator and their roles

According to the Buddhist's principle, an evaluator is someone directly and indirectly involved in the organization's operations (supports the organization's operations, but does not work in the organization or operating parties in the organization). The evaluator is a person who others accepts as having morals, honesty towards themselves and others, have Kanlayanamitra (such as knows the principle, how to listen, explain, etc.), understand the principles of Buddhism and the organization's operations, have experience in managing community financial organizations, and have basic knowledge on evaluation. This way they can act as mentors, consultants, and advisors. They give advice on operations and/or according to the organization's/ stakeholder's request.

4.4.2.3 Self-evaluation tools

An important evaluation tool for self-evaluation according to Buddhist's principles is the "evaluator" because this evaluation depends on the evaluator's judgment. Therefore, evaluators must have morals, understands and practice the principles of Buddhism, concern with the benefits of people and organization, hold onto operation principles, is an advisor, is a listener, is good at explaining, and gives good advice. Hence, evaluators according to Buddhist's principles are mentors giving advice, rather than making judgments.

It can also be used in the organization's accounting system, monthly meeting and observing and talking with members who are related and visiting group's operations in the area, etc. It is an evaluation tool for the community's finance. However, the tools that will be used in the evaluation should be based on principles, are easy to use, flexible and does not add to the burden (time, job and money) of the user. However, it should be effective in changing the behaviors of those involved regarding the discussion and setting accounting system that are linked together in

order to be able to double-check. The audit and consideration based on relevant accounting documents, which are designed to support the evaluation; such as design for the holder of the document and committee or operation team of the organizations signed the document in order to evaluated each other and have meetings before and after operations, according to the details in Table 4.2.

Table 4.2 The evaluation model for small financial community organizations based on Buddha-dhamma.

Perspective	Giving value	A tool for learning and development
	Concept	The Fourfold Noble Truths, Sappurisa-dhamma 7, Kanlayanamitra-dhamma 7
Method	Operations Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> 1. The designed evaluation system is a part of the management. 2. Issues in the evaluation. 3. Performed the four stages of evaluation (suffering, to find the cause of suffering, determining state where suffering cease to exist, course of action to reach a state with no suffering).
Method (cont.)	The evaluator and their roles	Qualification: a person associated with the organization's moral, has integrity, is friendly, have a profound understanding of the main principles of corporate morality. Having experience in corporate financial management in community, have an understanding on how to monitor and evaluate the; roles: mentor and consultant.
	The evaluation tools	Evaluator who has morals and has a profound understanding of Buddha Dharma, the account system of the organization, monthly meeting, observation, talking with members/ stakeholders, visiting the operation areas, etc.

CHAPTER V

DISCUSSION

The study results on “Self-Evaluation Model of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province” were discussed in three parts;

5.1 Buddha-Dhammabased self-evaluation model of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province

5.2 Buddha-Dhammabased self-evaluation model for small financial community organization

5.3 Approaches for conducting research on self-evaluation model of the SasjhaSasomsup Network

5.1 Buddha-Dhammabased self-evaluation model of the SasjhaSasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province.

The results of this study revealed that the SSN adopted Buddha-Dhamma (Buddha’s teachings) in their self-evaluation practice, which reflected the interrelation between their perspective and approaches of evaluation. Therefore, such interrelation in the self-evaluation model of the SSN should be further discussed.

5.1.1 Perspective on evaluation

According to the study results, the self-evaluation model applied by the SSN was based on Buddha’s teachings. Their evaluation approach was also based on Buddha’s teachings. Their faith in Buddha’s teachings, specifically on “people’s moral development,” had an influence on the group establishment and management. Hence, their group activities, both on savings and providing welfare, were also based on this belief. Buddha’s teachings were the principles or guidelines for Buddhists’ behaviors. Buddhism had a concept that everything was inherently neutral and based on the law

of cause and effect, which explained that when we had a cause, the anticipated effect of that cause was expected. The Buddhism's law on cause and effect focused on three principles; i) the universal truth; ii) the success of courses of action resulted from the cause and effect law; and iii) self-accountability. Self-evaluation was, therefore, the first priority to those who believed in these principles (P.A. Payutto, 2012: 11-17, 29). In this connection, since the notion of morality development had become their goal and guidance for actions, the SSN developed the self-evaluation activities in their group managing strategy. The Buddha-dhamma based self-evaluation approach practiced by the group was characterized according to the followings.

5.1.1.1 Self evaluation approach was regarded as a learning tool for people and work development

This study reported that the SSN valued the evaluation approach and regarded it as a tool for improving not only their group performance, but also their stakeholders' learning and capabilities. This could be seen from the meaning and purpose of evaluation that the group members had defined.

- Definition of evaluation

It was found that some employees at the operational level of the SSN had defined evaluation differently from the employees at supporting unit (in both perspective and practice). The committee of SSN (operational level) defined evaluation as a method to monitor their performance against the expected outcomes, while the executive group (supporting unit) had a broader perspective on evaluation. They regarded evaluation as a tool and mechanism for group development. Based on the two perspectives on evaluation, it can be concluded that evaluation was regarded as a performance monitoring process, and a useful tool for the group. Therefore, two distinct perspectives on evaluation were found. On one hand, evaluation was perceived as an integral part of their work process, the other hand was not. Here are some responses from the interviewees "the group does not have sufficient tools for evaluation," "there are no personnel who are knowledgeable on evaluation," "presently, the group has no work problem," "the group has worked in accordance to the guidelines given by PhraArjarnSubinPaneeto and do not know if there is a need for evaluation" (committee of SSG level B, questionnaire), or "there is no clear stage for self-evaluation, but the group has internal audit for the group's account by the central committee (PhaiLorm Temple) every three months and by PhraArjarnSubinPaneeto at

the annual meeting and merit making on the 8th of every September where we can check members' regular participation in the group's activity" (committee of the SSG level C, questionnaire). In addition, some executive groups viewed that they had practiced self-evaluation regularly at least once a month. Here are some excerpts taken from interviews; "the group does the evaluation every month," "we have meeting once a month and audit four times a month" (committee of SSG level B, questionnaire), "we have meeting once a month and we try to do the evaluation if time allows," or "we call for meeting to solve emerging problems based on the majority votes and on the 15th of every month, we have a meeting at the central office in PhaiLorm Temple to discuss work difficulties and solutions" (committee of SSG level B, questionnaire).

The different perspectives on evaluation mentioned above resulted from different knowledge/understanding and experiences of the executive group of the SSN, who had more or less exposure to westernization and been influenced by the national development scheme. Particularly the influence of evaluation in the education system, where evaluation methods had played an important role in assessing student's learning outcome. The evaluation method was perceived as a part of performance assessment process (RattanaBuasont, 2007: 3). As a result, some interviewees of this study thought that evaluation was a tool that should be conducted separately from their work process/ or done after the completion of the work. The later idea of evaluation was common to general public and resembled the concept of external evaluation that was conducted by an evaluation specialist in order to judge the work (SupavanPlainoi, 2009).

While some target groups perceived evaluation as an activity separate from group management, some believed that it was an integral part of the work process to monitor their achievement and at the same time promote learning environment for self improvement (The SSN's founder*, interview). This group of people was also influenced by the mainstream development scheme as the first group, but they had extensive work experiences in community-based development in which local tradition and community participation with people's happiness as the ultimate goal were important. People's happiness was therefore the key indicator of a nation's development (KanchanaKaewthep, [Online] Available: <http://www.wutthi.com>), which encouraged community organizations and local people to participate in evaluating their own work, create their own tools, and improving their evaluation

capacities. Such work experiences had made the later target group have a broader view on evaluation than the first group.

In addition, the SSN also received training on new approaches of evaluation from several government agencies, state enterprises, and non-profit organizations, such as Thai Health Foundation. The Thai Health Foundation did not only provide financial support to the group, but also technical support on evaluation through several guidelines and trainings; including manuals on participatory monitoring and evaluation, self evaluation, and training on applications of Outcome Mapping technique for evaluation, internal evaluation, empowerment evaluation. Most of the executive group of the SSN who received those trainings, therefore, had different view on evaluation. They viewed that it was a part of the work process and could be conducted by the members of the group to improve learning and performance. Such definition was similar to the concept of internal evaluation approach, which encouraged members of the organization to be responsible for their projects and self-performance evaluation. This approach of evaluation was under the supervision of the executives (Love, 1991: 2-4) and enabled members of the organization to rationally review organization's management and environment for improvement of their performance, decision-making and response to changes (Sconnichsen, 2000: 3). The approach of internal evaluation was developed to reduce the negative attitudes toward evaluation that aimed at making judgment and could not solve problems on a sustainable basis.

- Purpose of evaluation

Though the SSN did not clearly state the objectives of their self-evaluation, it could be observed from their work process. Their work process revealed two main objectives of their self-evaluation practice that were intertwined; i) to promote learning and development; and ii) to make judgment. However, they did not pay much attention to the objectives of their evaluation. Instead, they stressed more on the content of their evaluation. This perception towards self-evaluation practice clearly showed that the SSN regarded self-evaluation as a learning and self-improvement tool. This idea was relevant to the general principles of evaluation approach that whenever an evaluator conducted his/her evaluation activity, he/she would usually develop objectives that fell within these three objectives; i) evaluation for accountability; ii) evaluation for development, for example, the

organization conducted evaluation to strengthen their capabilities;and iii) evaluation for knowledge, for example the organization wanted to gain a better understanding on the area or scope of their works (SirichaiKanchanavasi, 2009: 103-104;YaovadeeRangchaikulWiboonsri, 2008: 63-64). Also, the self-evaluation model applied in the SSN shared similar purposesto the general concept of self evaluation,a systematized process of personnel, work and organization improvement, which is the good point of self evaluation approach (SomwangPithiyasuwat, 2008: 234-235).

It was clearly shown that self-evaluation model and objectives used by the SSN had been influenced by both national and international evaluation trends, as well as the recent social and local community development scheme. They applied self-evaluation method to meet their needs. They applied evaluation for judgment for loan granting because they had to make sure that the grantees were qualified enough to receive the loan in terms of their financial status, occupation, behavior, accountability, honesty, and group participation. Furthermore, evaluation for development and knowledge were also applied in their work, which was aimed at creating a learning environment and people development. In this aspect, they focused on contextualizing rules or work principles to the actual needs of the SSN.

5.1.2Buddha-Dhammabased self-evaluation model for small financial community organization

The core basis of self-evaluation approach of the SSN was the Four Noble Truths and Kalyanamitta-dhamma 7. They had several reasons in adopting these two Buddha's teachings. The Four Noble Truths was the process of fact-finding, which led to concrete courses of action and outcomes (P.A. Payutto, 2012: 842). It stressed the interrelation of all beings under the law of cause and effect that when there was an effect (Dukkha), a person should find the cause to that effect (Samudaya). And if a person wanted to change that effect, he/she had to figure out how to have it changed (Magga), so that he/she could get what he/she expected (Nirhodha). These four interrelated steps were regarded as a never-ending learning process by which people could gain knowledge and truths. This principle, therefore, emphasized its utilization through deliberate thinking and full consciousness of one's surroundings (SoriBhokaew, 2012: 8).

In nature, it was said that each principle of Buddha-dhamma interrelates with each other. Hence, practicing one principle could bring a person to other related principles (SoriBhokaew, 2012: 85). Such characteristic was also found in the Four Noble Truths, which had other related principles for the SSN to adopt in their evaluation model. The principle of Sappurisa-dhamma 7 or seven virtues of a noble man comprised of; i) Dharmannuta: knowing the law or knowing the cause; ii) Atthannuta: knowing the meaning, knowing the purpose, or knowing the consequence; iii) Attannuta: knowing oneself; iv) Mattannuta: moderation, knowing how to be temperate, or sense of proportion; v) Kàlannutà: knowing the proper time, knowing how to choose and keep time; vi) Parisannutà: knowing the assembly, knowing the society; and vii) Puggalannutà: knowing the individual, knowing the different individuals (P.A. Payutto, 2012: 569-570).

Kalyanamitta-dhamma 7 or being true friends was another key Buddhism principle that the SSN had applied in their self-evaluation approach. This Buddhism principle addressed the seven qualities of a good friend; i) Piyo: endearing, creating a familiar and casual atmosphere, encouraging friends to approach him/her with queries and doubts; ii) Garu: worthy of respect, firm, adhering to principle, having conduct that befits his/her position, inspiring feelings of reassurance, refuge and safety; iii) Bhavaniyo: inspiring, learned and wise, and constantly training and improving him/herself; iv) Vatta: capable of speaking effectively, knowing how to explain things clearly, and when to speak what and how; giving counsel and caution and being a good advisor; v) Vacanakkhamo: patient with words, willingly listening to questions and queries, no matter how petty, and able to bear even improprieties, admonishments and criticisms without becoming dejected or offended; vi) Gambhiranacathamkatta: capable of expounding on the profound, able to explain difficult and profound subjects clearly and teach his/her friends even profounder subjects; and vii) No catthaneniyojaye: not leading in wrongful ways or in matters that are worthless or improper (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2011: 24-25). This principle was useful when conducting evaluation and giving recommendations because it helped them to be as sensitive as possible to the heterogeneous nature of the group where members had different background, experience, education, and occupation and joined the group on a voluntary basis (RungsanSinghalert, 2006).

“...each group has freedom and can think independently. This is the quality of volunteer....”

(Mr. Kidkon*, interview)

5.1.3 Evaluation approach

It was found that evaluation approach adopted by the SSN was based on their perspective of the evaluation. The process and tools they applied when conducting the evaluation with the group is evidence of this. They did not pay much attention to the method of evaluation, but the learning process and self-improvement were what they valued. They regarded the evaluation methods as a learning tool for them to develop both their group performance and interpersonal relationship. As such, the SSN integrated evaluation into their day-to-day work process. They believed in the law of cause and effect, that if they wanted to see their group committee and members performed expected behavior (consequence); they had to develop a shared code of conduct and rules for them (cause). In this regard, the group had developed the saving rules that every member had to save money and pay the loan at the calculated payment rate and on a scheduled payment date. At the same time, the committee had to work in pairs and ensure the correct balance records. Then, each section of the committee had to report back to the group members on a regular basis through meetings and bulletins visible to everyone. Such norm was for promoting members' morality, honesty, patience, and accountability. On the contrary, if members did not obey the rules (such as the committee did not reported the balance status to the members (through meetings/bulletins), each section had only one member active, group members did not pay the loan in due time), unexpected consequences might occur (ineffective management and unsecured group fund). That was the main reason why the SSN had treated evaluation activity as an integral part of their management process and their work. Their evaluation approach was conducted through several mechanisms.

5.1.3.1 Evaluators and their roles.

The study showed that the Buddha-Dhamma based evaluation practitioners had several key characteristics; strongly holding the group principles, having clear understanding and strictly follow the rules of the SSN, being ready to listen to others, providing consultation in a mild-hearted manner and creating friendly atmosphere for knowledge sharing. The evaluators, therefore, were regarded as a

mentor or consultant to the SSN, who wished to promote happiness for other people, cared for others' benefits, understood others' feelings and focused on evaluation for self-improvement rather than making judgment. Moreover, they also had very clear mind and understanding on the group's rules and conduct code, as well as were good learners and had wide range of knowledge. Taking the group founders' characteristics as an example; they were the evaluator of the group at the provincial level whose behavior had shown that they had comprehensive knowledge on group management and learned new things constantly for improving their group, such as accounting techniques relevant to the group nature, methods for establishing the rubber tree manufacturing plant and its market price, and so on. They obtained such knowledge so that they could provide appropriate advice that met the needs of each member group. For example, if the evaluators found that the group had high competencies in management, creativity, members' participation, and surplus fund, they would provide knowledge and information that helped the group to upscale its activities or create new ones such as investment on rubber sheets. In some cases, they also had additional assets such as lands for public use, the evaluators would suggested them to invest on planting more rubber trees or palm trees to gain more profits besides their regular income from loan. In addition, if they found that some groups already had their own rubber tree farm, then they would recommended them to build rubber sheet factory (The SSN's founder*, interview).

“...when our group had surplus fund....we consulted with PhraAjarn...he suggested us to keep doing this and pool money to invest more...

(Mr. Jerd*, interview)

Evaluators' qualification and roles, mentioned above, were relevant to the principles of Kalyanamitta-dhamma 7, which was one of the key evaluation concepts.

Comparing the Buddha-Dhamma based evaluation approach with other theoretical frameworks revealed that participatory evaluation and internal evaluation approaches were similar to the SSN's approach. The similarity is that evaluation was treated as an integrated part of work implementation (Theeradej Chai-Aroon, 2006: 7-8). The difference between these two approaches was the relationship between the superintendent and the evaluator. Internal evaluators were directly designated by and accountable to the boss (Love, 1991: 2-4); while according to this

study, unclear appointment of the group evaluators was found. They assigned three levels of evaluation based on their organization management structure in which people were tasked to three different levels; leading, supporting and implementing. Therefore, information acquired from evaluation as well as evaluation plans of each level were shared and jointly conducted. Once the evaluation team at the community level finished their evaluation, they transferred the results to the team at the provincial level for overall network assessment. It was obvious that evaluators in this group were the same person as the ones who performed the work and got evaluated. The reasons why the SSN allowed dual roles for their members to act as evaluator and actor may be because they believed that such practice would encourage them to learn and develop their morality, accountability and self-reliance. This evaluation approach also proved to be relevant to the nature of their work, which was based very much on voluntarism, equality, and horizontal relations. It could be assumed here that the Buddha-Dhamma based evaluation approach works well with the work of the SSN and could trigger self-learning and development.

In regard of evaluator's roles, this study revealed that evaluation teams of the SSN was responsible for supporting group's execution towards expected goals as well as enabling their group members to improve their capacities through on the job training. The group members were encouraged to revisit their works and figure out the causes of actions. The evaluators also supported their colleagues with relevant knowledge and information for better decision-making. They provided feedback and evaluation results to their colleagues through group meetings, network's meeting, and Advisory Group meetings. In this regard, evaluators of the SSN were tasked to provide advice and alternatives for problem solving on a timely basis. Such roles were similar to the works of internal evaluators as management consultant, decision-support specialist, information management specialist, organization systems specialist, expert troubleshooter, advocacy expert, systematic planner, trainer, facilitator, gapilluminator, liberation promoter to their colleagues to maintain self-evaluation and constant group learning and improvement. These roles were in accordance with the Sappurisa-dhamma 7 or seven virtues of a noble man as well as Kalyanamitta-dhamma 7 or being true friends in that the evaluators should stick to the true status of their work, group's objectives and its ground rules, and to promote the learning process through self-evaluation. It was also critical for them to foresee the probable

opportunities and proper direction for the group; to understand group's environmental, social and cultural context; and to be well aware of the nature, characteristics and capacities of the people so that they could approach them appropriately.

5.1.3.2 Key evaluation tools

The SSN utilized evaluation tools that were rather informal, non-standardized, and non-academic. Their evaluation was practiced as a part of their ordinary work process by using observation, reviewing of work and accounting reports, and discussion with colleagues. Additionally, their evaluation methods were more flexible and adjustable to different situation. Their judgment was very much dependent on experiences and consideration of each evaluator. They only had a general principle in doing their evaluation job, which was in accordance to the concept of intuitionism and pluralism evaluation approach where evaluator judged what was "true" or "false" by their personal senses based on flexible and general framework so as to receive acceptance by all stakeholders. This evaluation approach emphasized the internal perception towards an observed situation and the social and cultural aspects of that situation (RattanaBuasont, 2007: 15; SomwangPhithianuwat, 2008: 76-77). This was also relevant to one component of the empowerment evaluation approach where it applied local knowledge on social and cultural context as well as experiential knowledge of the evaluator when conducting evaluation (NawaratPlainoi&Theeradej Chai-Aroon, 2006: 7-21). However, tools applied in empowerment evaluation might be different from tools for internal evaluation since they were more formal and technical, such as using the inform consent form for moral standard of the evaluation (Love, 1991: 35-59). The SSN's application of various evaluation tools might be because the evaluators of the group had different experience, knowledge, capacity and occupation. They also worked together on a voluntary basis. Therefore, evaluation tools they used had to be user friendly, simple, convenient and did not put more burden on the group members.

5.1.3.3 Evaluation process based on the Fourfold Noble Truths

The study showed that the SSN had applied the core principles of the Fourfold Noble Truths into their self-evaluation. They conducted group evaluation both during and after their work by comparing their performance with the expected outputs, finding out the causes of the consequences, communicating evaluation results and the desired actions, and finally determining methods/options for

problem solving and work development. In conclusion, the SSN followed the four steps of self-evaluation that does not need to be linear as seen in Table 5.1.

Table 5.1 Relations between the Fourfold Noble Truths Principles and Self-Evaluation

The Fourfold Noble Truths Principles	Self-Evaluation Process
Dukkha (consequences): a consequence or an impact that might be or might not be as a person expected, desired, or an irregular circumstance	Revision of work performances: an expected consequence had been identified and compared with the actual consequence
Samudaya (causes): causes of the consequences or problems, root of the problems	Causes identification: causes that could explained the consequences
Nirhodha(consequences):getting rid of problems	Communication of evaluation results and desired outputs: the desired outputs that the group desired and/or surpass the desired/expected
Magga (causes): a set of actions to overcome problems	Determining problem solving options and work improvement: actions for problem solving and work improvement had been determined for achieving the set goals/making an advancement

Self-evaluation methods of the SSN had embraced several core components and principles of Buddha's teachings. It was based on three main knowledge; i) utilization of lessons learned, acquired knowledge or *Sutamayapanya*; ii) deliberate consideration until comprehension or *Jintamayapanya*; and iii) training to gain skills and expertise or *Bhavanamayapanya* (SomwangPhithianuwat, 2008: 226). Hence, Buddha-Dhamma based self-evaluation approach was regarded as a systematized process of evaluation that comprised of: i) having clear goals from learning and past experiences; ii) comparing the consequences against the set goals by utilizing both internal and external information, such as from colleagues, other groups or networks so as to prevent possible bias to the evaluation results; iii) figuring out the

causes of that consequences; and iv) making use of evaluation results for making decision on how to achieve those goals or to further develop the works.

It was obvious that the self-evaluation of the eastern civilization being based on Buddha's teachings was not purely a belief. It highly required extensive implementation through deliberate consideration and comprehension of the current situation (P.A. Payutto, 2012: 17; SoriBhokaew, 2012: 8-9) which was very much similar to the western's evaluation in terms of its systematized and consistent nature. Both streams of evaluation approach had the following steps; goal setting, guided practice with assessment tools, effort in achieving the goals and self-judgment of the performance against the portfolios, and self-reflection (Bleckmann, P, 2003; Rolheiser, 1960). One explanation to this was that Buddha's teachings were universal by nature in both its concept and ways of practice.

The Buddha-Dhamma principles were, therefore, focused on teaching the universal truth. It could not be influenced by anything, but the rules of nature such as the law of cause and effect that if there was a cause, there must be an effect to that cause (P.A. Payutto, 2012: 15-16). In this regard, Buddha-Dhamma based self-evaluation process and other evaluation approach have no differences since both tried to explain and seek the truth. However, evaluation process according to Buddha-Dhamma was more flexible and adjustable to different scenarios. It could be used in works and daily life. Everyone could conduct self-evaluation without expert dependence. So, this self-evaluation model was obviously relevant to the local context.

5.1.4 Related factors: strengths and limitations of the Buddha-Dhamma based self-evaluation approach

The study showed that this approach have many strengths. It assisted in developing the SSN's performance as seen from the increasing amount of funding that is the same as the number of group members, as well as the new initiatives that had been constantly developed to meet the changing needs of the group members on a sustainable basis. The critical strength that had brought about another one was that "this self-evaluation approach had faith as its foundation." This evaluation approach had been initially developed from the faith of the group founders*, who played important roles in the evaluation team at the provincial level and in the mean time were regarded as the venerable and respectful Buddhist monks. When such perception

was coupled with the belief and faith in Buddhism that was inherited and disseminated by the Buddhist monks, it was very easy for the SSN to develop their self-evaluation system that could be seamlessly integrated into their day-to-day work process. With this clear connection, each group members of the Network developed evaluation procedures that were very similar to each other and could implement them without any conflict. The group founders, therefore, were the one who could make the final judgment because the group members had strong trust and faith in them for their good will to bring good to the communities. To this extent, when one organization management system had been clearly developed, it was certain that the evaluation system must be concrete and able to blend into its everyday management. Their self-evaluation model was also easy to implement. It was applicable to other types of usage, both in the work and daily life environment. That was another strong point of the Buddha-Dhammabased self-evaluation approach.

The integration of work management system and evaluation activities had helped lessen the workload of group leaders who are volunteers with different background in knowledge, capacities, ways of living and so on. Therefore, it is convenient to have clear evaluation procedures that can be done simultaneously with their day-to-day work activities. For example, using the accounting system as working and self-evaluation tool had helped them not to overwork nor increase working time, but to achieve the goals. In other words, this self-evaluation approach was developed to be relevant to both work environment and individual's preference. As a result, it could be applied and implemented in the context of civil social organization at the local level. In addition, as this self-evaluation method could be conducted in parallel with the works and was based on fact-finding approach in a peer-to-peer review manner that did not focus on blaming anybody, but promoting members' accountability to the group's success. Therefore, people involved with group management no longer feared being evaluated. This method also helped create a friendly work atmosphere and empower the members. In other words, it offered a good opportunity for a person to actively participate in every step of the evaluation process, learn from each other, develop their morality and performance, and sustainably improve the organization.

However, these strengths could become the limitation of the organization since it might result in "key person dependencies and prevent members from

conducting internal evaluation.” Also, taking the role of an evaluator required several qualifications; such as comprehensive knowledge on network management, evaluation process, other related issues, Buddhism principles, and above all that person must have a recognized morals. Therefore, it was difficult to find such a person. Hence it was regarded as a limitation of this self-evaluation approach. This had caused a number of evaluators and tasks mismatched. The members who had been tasked to be group evaluators at each management level also had different knowledge and capacity in evaluation, which automatically led to different capabilities in handling evaluation information (such as knowledge, capacity, morality, and leadership).

According to the above-mentioned remarks, strengths and limitations of the Buddha-Dhamma based self-evaluation approach could be summarized as the followed.

Strengths: It was developed from Buddhist beliefs; could give clear steps of evaluation when concrete organization management was identified; was easy to use and applied; allowed self practice without external technical support; promoted collaboration; caused no fear to anyone being evaluated; empowered all people involved; and helped improve people and organization’s capacities.

Limitations: It might cause key person dependency and prevent members from conducting internal evaluation; required a wide range of abilities and knowledge, which resulted in difficulty in recruiting evaluators for the group; led to different competencies in evaluation level.

5.2 Buddha-Dhamma-based self-evaluation model for small financial community organization.

The researcher had analyzed and elaborated all acquired knowledge and information so as to identify the self-evaluation model for small community enterprises like the SSN, which could be adapted and applied to other organizations. This evaluation model had many major strengths; it could be conducted as part of the everyday work process; allowed sustainable and timely problem-solving process; and encouraged fact-finding approach based on peer-to-peer reflection. These characteristics of this evaluation model were found to be relevant to the voluntary

nature of this local finance-related service providing organizations, which had difficulties in time, budget, and personnel. Therefore, it was crucial to have every activity completed within the scheduled timeline. In addition, having evaluation activities incorporated into group management helped prevent group leaders from overwork, worrying over evaluation results, and allowing them to solve any problems in a timely and effective manner.

However, when applying the self-evaluation model, there were some factors that needed to be considered.

1) It could be effectively applied in the local community organization where its members had high cohesion and helped each other well. This was the distinguishing characteristics of most community-based enterprises in Thailand, which was founded from collective action and movement of local people based on people's value rather than work accomplishment. In other words, this evaluation model set members' learning development as its priority since they believed that once a person had learned something, they would improve themselves and their work performance, which would be followed by organization's achievement. So, it was clear that this evaluation model gave importance to the correlation between people and group process.

2) The organization must already have clear and systematic management processes, so that its evaluation procedures will be concrete and applicable to the context of the organization. This was because evaluation activities were an integral part of group management.

3) It was important to provide regular training to the group evaluators; such as principles of group management, rules and regulations of the group, basic concept of evaluation approach, relevant Buddha's teachings, and so on.

4) Evaluation tools selection criteria: Buddhism regarded human beings as having several distinct qualifications at different rate. So, application of the Buddha-Dhamma based self-evaluation model should take this difference into account. Moreover, the "evaluator" was an important tool for this approach; therefore, these evaluators who conduct the evaluation must thoroughly understand the Buddhism teachings, especially the Fourfold Noble Truths and Kallayanamittatham 7. Having such knowledge and characteristics, the evaluators could successfully apply and implement them. Also, they should perceive evaluation as "a learning tool for their organization

to self improvement and build capacities of all concerned stakeholders.” In this regard, it was necessary to choose evaluation tools relevant and appropriate to the different needs of people. For instance, in some organizations, meetings might not be a good place to communicate evaluation results; rather they prefer discussion for this purpose.

5.3 Approaches for conducting research on self-evaluation model of the SasjhaSasomsup Network

This study had applied qualitative research methodology specially focus on case study, which had two parts. The first part was the study conducted with qualitative data collection and the second part was the study of quantitative data collection, so as to reconfirm the results acquired from the first part of the study. The researcher conducted both parts at the same time and adjusted data collection according to the context of the case study. However, during the data collection of the second part, two problems were identified; firstly, the number of group answering questionnaires was lower than expected; and secondly, some answered questionnaires were incomplete and some showed that the samples did not understand or understand the questions incorrectly.

That may be a result of several factors. Firstly, the samples had different ages, maturity and educational background that varied from primary to graduate level. However, most part of the questionnaires were open-end that required critical thinking and writing skills at some extent. Secondly, as the questionnaires were mainly open-ended questions, the samples might feel uncomfortable, worried and unhappy to waste time in answering it. Hence, some samples showed no intention of participating in this study. Therefore, the results were incomplete or partially answered questionnaires. Thirdly, the researcher was an outsider to the samples. As a result, when conducting in-depth interviews for the first time, it was unavoidable for them to feel uneasy, even though the researcher already self-introduced and explained the research objectives. In order to ensure the completion of the data collection, the researcher had to adjust the procedures for gathering data by using group discussion and participatory observation techniques together with in-depth interviews and note taking as described in ChapterIII.

After the researcher finished collecting data and elaborated it, the results were communicated to the samples at the meeting of the Advisory Group. This process aimed to present the study results to the members of SSN and expected them to make use of it. It was also for promoting the learning process to the group and re-checking the accuracy of the data at the same time.

CHAPTER VI

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

6.1 Conclusion

This study had two objectives: i) to study the self-evaluation model used by the SSN; and ii) to study the related factors of the SSN's self-evaluation model using qualitative research methods in the form of a case study. This way the answers of both research objectives were completed, comprehensive, and gave an overview of the self-evaluation model used by the SSN. The researcher divided the research methodology into two sections. The first section is using the qualitative method to collect data. In the second section, the quantitative method was used to collect data in order to recheck and confirm the findings from the first section. The researcher conducted both sections together and changed them according to the circumstances and context of the area.

The target group consisted of the founder of the SSN, six people from the ideology committees of the SSN, two staffs from the Sasjha Sasomsup Group Learning Center of Phai Lom Temple, and the SSG committee, which is composed of six groups. There were different levels of group's achievements (e.g. its success in increasing group members and saved money, community participation, efficient management of the committees, and continuity of group activities). The target group for this study was divided into three groups based on the frequency of their self-evaluation practice: i) Group A was the group that conducted self-evaluation at good level/on a regular basis (or the group that was rated at a good level); ii) Group B referred to the group that conducted self-evaluation at fair a level/occasionally (or the group that was rated at a fair level); and iii) Group C was the one at a poor level/never conducted self-evaluation (or the group that required improvement). As a result, there were three groups of classification: Group A (a self-evaluation on a regular basis), Group B (occasional self-evaluation), and Group C (without self-evaluation). However, the data collection using quantitative method has some limitations. Therefore the researcher

modified qualitative techniques to fulfill the data. So the committee added one group for Group A, 18 groups for Group B, and 12 groups for Group C. In summary, the total target group was 37 groups that were related to the SSN.

The research instruments consisted of guideline questions for in-depth interviews, guideline questions for focus group discussion, guidelines for observation, and questionnaire. The researcher manually collected data; collected data from questionnaires (for 28 groups), and in-depth interview and focus group discussion with the committee of the SSN in 37 groups: 3 in Group A, 20 in Group B, and 14 in Group C. The researcher stopped the data collection when the data did not show any difference to the prior data collected. In addition, all information was kept confidential and the names of the participants were not disclosed.

In analyzing the data, the researcher categorized the collected data and classified the data into the system by using a program "Atlas ti Version 6.2" according to the preliminary conceptual framework and characteristics of the information. Completed data could be interpreted by analyzing the induction of tangible or visible phenomena. The data analysis processes consisted of i) the typological analysis using both used and unused theory as a guide that depended on data suitability and ii) the constant comparison to determine the meaning and conclusions. Strategies for ensuring trustworthiness of this research were i) staying in the field for a long time (about 4 months); ii) serious observation; and iii) using the triangulation method (e.g., data-triangulation and method-triangulation) to check the reliability of the results. The researcher reported the findings to key informants. After that the findings were presented by the descriptive narration.

The conclusions were as followed.

6.1.1 The Sasjha Sasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province self-evaluation model based on Buddhist principles

There is a connection between the perspective on evaluation and the evaluation approach of the SSN. This self-evaluation model included the SSN's perspectives on evaluation; they valued evaluation. Evaluation is a tool for development and individual learning to develop, and focused on the "value" of evaluation; rather than the importance of "techniques" used in the evaluation. This

was found in the definition of the evaluation and the use of evaluation results. In conclusion, the evaluation was a way to monitor operation results and compared actual performance with expected results, searching for the cause of the results, learning to co-develop for those involved, improving, and solving problems until the goals have been achieved.

The main concept of their self-evaluation had two principles: i) learning and development; and ii) the decision. The main idea of their self-evaluation was based on the two main principles of Buddha-dhamma: The Fourfold Noble Truths and Kalyanamittra-dhamma⁷. The next step was to bring the main ideas of self-evaluation to determine evaluation approach and set up evaluation teams at each level. The evaluation team was characterized as good friends based on Kalyanamittra-dhamma⁷ (such as the person is knowledgeable in the network operations, knows how to listen, knows how to explain, and has morals). The evaluator's role was that of a coordinator, facilitator, mentor, consultants, and judging process and values.

The Fourfold Noble Truths determine the SSN's self-evaluation that consisted of four main steps: i) a review of the results (Dukkha); ii) the cause of suffering (Samudaya); iii) communicating the evaluation results and determining the expected result (Nirhodha); and iv) the determining the problem, improvement, and development (Magga). They used many types of self-evaluation tools: such as observing, questioning, visiting, meeting, asking questions, and considering the record from the document. In addition, one of the self-evaluation tools was a forum that was used for potential development of the SSG's committee. The forum was for the members to evaluate themselves.

6.1.2 Factors related to the SSN's self-evaluation

The finding showed that the related factors consisted of both internal factors and external factors. The internal factors of the SSN were: i) an awareness of the importance of self-evaluation; ii) a positive attitude towards evaluation; iii) the design of the evaluation system that merged with the operating system, such as its institutional structure, roles and procedures were clear; iv) a good relationship between the evaluator in each level; v) building confidence in the SSN; vi) the evaluators' competency; and vii) an adequate number of evaluators. The self-evaluation of the SSN

was also encouraged by the external factors (i.e., the support from partners, such as knowledge, budget, and new evaluation tools.).

From this finding, a brief list of the pros and cons of the SSN's self-evaluation model based on Buddha-dhamma were as followed. The pros are i) the self-evaluation system was based on the faith in Buddha-dhamma; ii) the apparent evaluation system as a result of the obviousness of the operating system; iii) simplicity, flexibility and adaptability of the self-evaluation model; iv) an evaluation by oneself; v) the reinforcement of collaboration; vi) the stakeholders were not anxious towards the evaluation; vii) the empowerment of stakeholders; and viii) the development of human, job, and organization. The cons are i) the evaluation is based on individuals rather than comprehension of evaluation system or main concept of evaluation; ii) the difficulty in searching for evaluators since there are many qualifications for an evaluator; and iii) the evaluator's ability to handle evaluation results which is urgent, based on situations, and the competency of the evaluator.

6.2 Recommendations

6.2.1 Recommendations for the Sasjha Sasomsup Network for Life Cycle Morality Development of Trat province

6.2.1.1 The SSN should encourage stakeholders to understand the benefit of long-term self-evaluation in management, and apply it to their jobs. For example, in the monthly meeting of the SSG/SSN, the evaluation team at the provincial level regularly encourages and reminds the evaluation team at the village level. For example: i) the evaluation team at the provincial level displays the progress and achievement of the SSG's, which is always evaluated; ii) the evaluation team at the provincial level displays the evidence of success or failure of the SSG as a result of the self-evaluation; and iii) the successful SSG exchanges of experience.

6.2.1.2 Creating an environment that is warm, secured, and friendly. Everyone should be free of anxiety and are free to express their opinions. This kind of environment will enhance learning. This can be done by designing the monthly meeting so that the environment will support exchanging knowledge and experience, and has the atmosphere of Kalyanamitta, where everyone respects each other. There

are two-way communication and reflection. It is important to create a meeting where all factors are considered, ask questions to determine the cause, adapt empowerment evaluation tools to increase participation, empower and increase stakeholders' potentials, and reduce communication barriers.

6.2.1.3 Developing evaluators' potential

Developing evaluators' potential must be done according to 3 crucial points: i) giving information, knowledge, and intellect that is gained from studies; ii) considering until an understanding occurred, and iii) training until experienced. Evaluators at the provincial level/network level will develop the potential of evaluators. The development can be done by 2 methods: i) to develop the potential of the old evaluator; and ii) to search for people who put the public's interest in mind and develop the necessary potential. Recalling knowledge, rules, the concepts of self-evaluation, and the importance of the SSN's work seriously and constantly can help with development. Recalling can be done by comparing actual performance to theory. The most important skill that an evaluator must have is the ability to communicate self-evaluation results using Kalyanamitta. For example, doing simulations and role-play communicating self-evaluation results using the Fourfold Noble Truths of Buddha-dhamma. There should also be a stage for sharing the things that they learn.

6.2.1.4 Finding public-minded people.

Public-minded people who are inspired to alleviate the restrictions on the number of evaluators are not an easy task. Therefore, they should constantly train new generations of evaluators. The leaders of the SSG should search for young people who seem to have the desired qualities and train them into evaluators. The future evaluators are given scholarships with the condition that once they graduate they would work for the committee.

6.2.1.5 Develop a learning center in the SSN.

The learning center is a place where SSN members can learn and practice self-evaluation. It is learning by doing. They learn and practice through audit and field visits. The group funds it both financially and in terms of personnel.

6.2.2 Recommendations for other financial community organizations

6.2.2.1 Create an awareness of the importance of self-evaluation. Since self-evaluation is the key to a successful operation of a community network. It is also important for stakeholders to have a positive attitude towards self-evaluation. Create an atmosphere of self-evaluation as well as Kalyanamitta, goodwill and not blaming each other.

6.2.2.2 The self-evaluation is an integral part of the routine operation of a community organization network that reduces the restrictions and burden on the working group. And create a sense that self-evaluation is a part of the work and not a special operation (burden).

6.2.2.3 The application of self-evaluation tools should be appropriate for their own context and it should be used constantly.

6.2.3 Recommendations for policy-makers

The Ministry of Social Development and Human Security, as national government agency, is directly involved in the development of community welfare organizations. These should be used in self-evaluation for the development of sustainable community welfare.

6.2.3.1 Since the awareness of the importance and attitudes towards self-evaluation affects community welfare organizations, therefore, it is important to establish policies to acknowledge the importance and attitudes of self-evaluation. Leaders of organizations/networks should understand the importance of self-evaluation and the attitudes toward self-evaluation, since it can develop both personnel and the organization.

There should be policies that integrate self-evaluation into all projects supported by Ministry of Social Development and Human Security. In this way, people can continuously develop their potential with self-evaluation.

Different respondents comprehend the questions differently. They may also feel uncomfortable to answer questions during in-depth interviews by an outsider whom they are not familiar with.

Data collection during group discussion found that when respondents gave information, the awkwardness was reduced. Therefore, the research collected data through observations. The observations made the participants more familiar with the researcher and started to trust the researcher. When observations were used with notes taking, it helped understand SSN's self-evaluation better. Hence, future studies with community organizations should aim to aim trust and make the participants more familiar with the researcher first. Data collection should be conducted using universal methods that take a shorter period of time, use less budget, and yield reliable data; group discussion and participative observation.

6.2.4.2 Since this research also used the qualitative methods and collected data from many target groups (members, groups, network), the collected data was presented to the participants to check for accuracy. This is this research's strength. Future studies with community organizations should also verify the accuracy of collected data by present in group participants. This also help the researcher directly learn about the target group/ community organization self-evaluation.

6.2.4.3 This research helps people who are interested in such as developing evaluators using Buddhist's principles, developing community organizations' potential using Buddhist's principles, self-evaluation of volunteer networks, self-evaluation and Buddhist's principles of community networks, and action research in self-evaluation of community network.

BIBLIOGRAPHY

In English

- Alkin, C.(2004). Evaluation Roots Tracing Theorists' Views and Influences.USA:Sage Publication, Inc.
- Center for Applied Research on Population and development. (2003). Using data to improve service delivery a self-evaluation approach.USA: Support for Analysis and Research in Africa (SARA) Project. Academy for Educational Development.
- Chechetto-Salles,M&Geyer,Y. (2006).Community – based organizationmanagement.Handbook series for community-based organizations,South Africa: The Institute for Democracy in South Africa (IDASA).
- Karmer, K.&etal. (2007).From Insight to Action: New Directions in Foundation Evaluation,FSG Social Impact Advisors.
- Linda,G. & Ray, C. (2009).The Road to Results Design and Conducting Effective Development Evaluations. Washington DC: The World Bank.
- Love, A.J. (1991).Internal Evaluation Building Organization from Within,California: SAGE publications.
- Mark,M.M., Henry,G.T., &Julnes, G. (2000).Evaluation: an integrated framework for understanding, guiding, and improving public and nonprofit policies and programs. California: Jossey-Bass Inc.
- Oscarson, A.D. (2009). Self-Assessment of Writing in Learning English as a Foreign Language A study at the Upper Secondary School Level,Sweden: GesonHylteTryck.
- Rolheiser, C (Ed.). (1996). Self-evaluation.Helping students get better at it!.n.p.
- Stufflebeam, D.L. (2001). Evaluation Models.New Directions for Evaluation,Spring 2001(89),7-98.

- Stufflebeam, D. L, Madaus, G.F.,&Kellaghan,T. (2002).Evaluation Models Viewapoint on Educational and Human Services Evaluation Second Edition.USA: Kluwer Academic.
- Stufflebeam, D. L. &Shinkfield, A. J. (2007). Evaluation Theory, Models & Applications.USA: A Wiley.
- SuphattraThawong. (2007). The effect of self – monitoring program on self-esteem of adolescent.A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science (Clinical Psychology), Faculty of Graduate Studies. Mahidol University.
- Thomas, G.M. (2008). Social Learning Through Evaluation : From Evidence Based Management to Collective For Complex Problems.Australia: CSIRO Sustainable Ecosystems.

In Thai

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550).กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กำธร อ่อนอินทร์. (2545). พุทธศาสนากับความสำเร็จในการบริหารกลุ่มสังคมสหกรณ์ : กรณีศึกษาเฉพาะอำเภอเมือง จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศรา รักชาติ. (2549). องค์กรแห่งการตื่นรู้ : Awakening Organization. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2544). ชุมชนนิยม : ฝ่าวิกฤตชุมชนล่มสลาย.กรุงเทพมหานคร: บริษัทซัคเซส มีเดีย จำกัด.
- ขนิษฐากาญจนรังษิณนท์. (2547).การบริหารงานเครือข่าย. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสังคมสหกรณ์ ฯ. (2546). เอกสารประกอบการอบรมการจัดตั้งกลุ่มสังคมสหกรณ์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2542). วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกถัมภ์และภูมิปัญญา จังหวัดตราด. ม.ป.ท.

- คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2551). รายงานการศึกษา การสังเคราะห์องค์ความรู้การพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับอำเภอ 12 พื้นที่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญานิสย์.
- เครือข่ายสวัสดิการชุมชน 4 ภาค, สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน). (ม.ป.ป.). คู่มือแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน.ม.ป.ท..
- จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร.(2547).สวัสดิการชุมชน : แนวคิดแนวทางการสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาชุมชนไทย. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา บส.713คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาค 1/2547.อัครา.
- จำนง แรกพินิจ. (2549). สถานการณ์กองทุนการเงินและสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสงขลา. สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. อัครา.
- จิตสุภา จำปา. (2548). กระบวนการจัดการสวัสดิการชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านคีรีวง อ.ลานสกา จ.นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จินตนา จริงจิตร. (2544). ศึกษาการดำเนินงานและผลกระทบจากการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของกลุ่มออมทรัพย์ที่มีผลงานดีเด่น ในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เจตนาต แซ่เจี่ย. (2548). ประเภทและวิธีการจัดสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำนง แรกพินิจ. (2549). สถานการณ์กองทุนการเงินและสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสงขลา. สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. อัครา.
- จันทนา วิริยะภาพและคณะ.(2546). เครือข่ายกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา รูปแบบการใช้จ่ายเงินเป็นเครื่องมือสร้างสวัสดิการชุมชน.กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- นัทรทิพย์ นาดสา. (2547). วัฒนธรรมไทยกับขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัทรทิพย์ นาดสาและพรพิไลเลิศวิหา.(2537).วัฒนธรรมหมู่บ้านไทย.กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาชนบทมูลนิธิหมู่บ้าน.

- ชอบแจ่มกล้าและคณะ. (2537).แนวทางการจัดตั้งและพัฒนาขององค์กรประชาชนชนบท. โครงการส่งเสริมและเผยแพร่งานวิชาการพัฒนาชุมชนคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.อัคราณา.
- ชนินทร์ วะสินนท์. (2549). การจัดการสวัสดิการชุมชนของเครือข่ายอินแปง: กลไก กระบวนการจัดการตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์คฤภีบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารสังคมคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัชวาล ทองดีเลิศ(บรรณาธิการ). (2549).การวิเคราะห์และประเมินชุมชนในสถานการณ์โลกาภิวัตน์. ม.ป.ท.
- ชัยพร พิบูลศิริและคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดสวัสดิการชุมชนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เทพเพ็ญวานิตย์.
- ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์. (2546).เศรษฐกิจและสวัสดิการชุมชน: การบริหารที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สร้างสรรค์.
- _____. (2546).สวัสดิการชุมชนชนบทไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์คฤภีบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ).(2544). เศรษฐศาสตร์การเมือง(เพื่อชุมชน) ฉบับที่ 17 สวัสดิการโดยภาคชุมชน(1)กลุ่มออมทรัพย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็ดมันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- _____.(2547). เศรษฐศาสตร์การเมือง(เพื่อชุมชน) ฉบับที่ 26สวัสดิการสังคมฉบับชาวบ้าน แนวคิด นโยบาย แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็ดมันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐและคณะ. (2548). โครงการเผยแพร่ความรู้การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน.ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____.(ม.ป.ป..). คู่มือรณรงค์การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนโครงการเผยแพร่ความรู้การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน. ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมืองคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตามธรรม จินากุลและคณะ. (2550).โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา.อัคราณา.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). หลักการจัดการ หลักการบริหาร.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์.

ตารางข้อมูลกลุ่มสาระฯ จังหวัดตราดประจำปี 2533-2554. (มปป.). อัดสำเนา

ทีมติดตามประเมินผลภายในจังหวัดตราด.(2548).เวทีสมัชชาเด็กและเยาวชนจังหวัดตราดว่าด้วยสุขภาพของเยาวชนและครอบครัว. ใน ประภาพรรณ อุ่นอบและณภัทร ประภาสุชาติ. (บรรณาธิการ), การสังเคราะห์การถอดบทเรียนโครงการวิจัยและพัฒนาชีวิตสาธารณะ-ท้องถิ่นน่าอยู่ ภาคกลางกลุ่ม 1 กาญจนบุรี ตราด นครนายก ประจวบคีรีขันธ์. (หน้า 23-45).กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.จำกัด.

ธิดารัตน์ คิมกระโทก. (2551).กระบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

ธีรเดช ฉายอรุณ. (2549). ตัวแบบและการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของผู้ประเมินภายใน Internal Evaluator Competencies: Model. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.จำกัด.

นิรันดร์ คำวงษ์ปิ่น. (2546). การประเมินตนเองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอคอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทิยา หุดานูวัตรและณรงค์ หุดานูวัตร. (2546). การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).

เนาวรัตน์ พลายน้อย.(2555).บทบาทของการศึกษากับการพัฒนาเป็นประชาคมอาเซียน. ในพรธิดา วิเศษศิลปานนท์(บรรณาธิการ). การศึกษาและการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. (หน้า 11). กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.จำกัด.

เนาวรัตน์ พลายน้อยและธีรเดช ฉายอรุณ. (2549).การพัฒนาการเรียนรู้ผ่านกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation). กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.จำกัด.

ประภาพรรณ อุ่นอบ.(2549). หน่วยจัดการความรู้ภาคประชาสังคม. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

ประเวศ วะสี. (ม.ป.ป.). สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนคือจุดยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิประชากรสุขแห่งชาติ.

ปัญญา เลิศไกร. (2550). แนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ.ภาค นิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัทมาวดี โพนนุกูลชูชุกีและคณะ.(2552).รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาแนวทางการจัดทำเครื่องมือประเมินตนเองขององค์กรการเงินชุมชนฐานรากเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเศรษฐกิจชุมชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). อัดสำเนา.

- พรรณทิพย์ เพชรมาก.(2546). หนังสือส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาชุดที่ 12 สวัสดิการชุมชน
พึ่งตนเอง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน).
- พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต).(2540). ธรรมะสำหรับคนหนุ่มสาว พุทธศาสนากับชีวิตและ
สังคม. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต). (2549). สุขภาพขององค์กรรวมแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์บันลือธรรม.
- _____. (2551). รู้หลักก่อนแล้วศึกษาและสอนให้ได้ผล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือพุทธ
ศาสนา.
- _____. (2555ก). พุทธธรรมฉบับปรับปรุงขยายความ. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- _____. (2555ข). ลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพมหานคร: บริษัท
พิมพ์สวยจำกัด.
- พระสุบิน ปณีโต. (2541). สังฆะสะสมทรัพย์: สะสมทุนสังคม. หนังสือชุดประชาสังคมลำดับที่ 10.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. ม.ป.ท..
- พลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์. (2548). องค์กรการเงินชุมชน: วินัยและการจัดการ.
กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ไทยออฟเซต.
- กิมภคเมธาวิและคณะ. (2549). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา
องค์กรการเงินชุมชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). อัดสำเนา.
- _____. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยนำร่องขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
สังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่โครงการวิจัยนำร่องขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัยและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- มนตรา พงษ์นิลและคณะ.(2553). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาความมั่นคงของกองทุน
สวัสดิการชุมชนจังหวัดพะเยา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). อัดสำเนา.
- มาริสาทโกเศชะ โยธิน. (2543). การศึกษาภูมิปัญญาพื้นบ้านในการพึ่งตนเองของชุมชนเพื่อการพัฒนา
ที่ยั่งยืนของประชาชนบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชาภาคตะวันออกเฉียง. กรุงเทพมหานคร:
กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- ยุทธไภยวรรณ.(2546). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี จำกัด.

- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2549). บทเรียนการดำเนินงานติดตามประเมินผลภายใน (internal evaluation) ในภาคประชาสังคม กรณีศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาชีวิตสาธารณะ – ท้องถิ่นน่าอยู่
กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชุดา มาตันบุญ. (2550). การจัดการกองทุนชุมชนในชนบท กรณีศึกษาชุมชนพื้นราบ เชียงใหม่:
หจก.วนิดาการพิมพ์
- วิชิต นันทสุวรรณ. (2540). องค์ความรู้และสถานการณ์การบริหารจัดการกองทุนสุขภาพโดยชุมชน.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาชนบท มูลนิธิหมู่บ้าน.
- วีรบูรณ์ วิจารณ์สกุล. (2544). การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส : ทางเลือกจากภาคส่วนที่ไม่ใช่รัฐ. สำนักงาน
กองทุนเพื่อสังคม ธนาคารออมสิน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
สามลดา.
- ศุภวัฒน์ พลายน้อย. (2551). การประเมินผลโครงการเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แสวงหากำไร :
แนวคิด หลักการและกรณีตัวอย่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.). กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง. จำกัด.
- _____. (2552). การประเมินผลโครงการเติมเต็มช่องว่างความคิดและการปฏิบัติด้านการ
ประเมินผล. เอกสารประกอบการนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2552 (Thailand
Research Expo 2009) วันที่ 29 สิงหาคม 2552 ณ ศูนย์ประชุม บางกอก คอนเวนชัน
เซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพมหานคร
- สนม นิลวรรณ. (2554). อริยสัจสำหรับคนสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทตลาดตา พับลิเคชั่น
จำกัด.
- สมคิด พรหมจ้อยและสุพักตร์ พิบูลย์. (2544). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. นนทบุรี: จตุพร
ดีไซน์.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2552). ธรรมมาภิธาน
พจนานุกรมคำสอนพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน).
- สมพันธ์ เดชะอริกและคณะ. (2537). ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำชาวบ้าน คู่มือและทิศทางการพัฒนา
ผู้นำชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาในชนบท. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551). วิธีวิทยาการประเมิน ศาสตร์แห่งคุณค่า.(พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถณี อาชวานันทกุล.(2552). ล่องคลื่นโลกาภิวัตน์ 2: Hot,Round and Crowded.
กรุงเทพมหานคร: Openbooks.
- สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. (ม.ป.ป.). ทุนทางสังคม รากฐานความเข้มแข็งของชุมชน.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท แพลนโมทิฟ.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมมหาชน). (2546). หนังสือส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาชุดที่ 38 กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน กรณีศึกษาตำบลน้ำขาว สัจจะวันละ 1 บาทเพื่อสร้างสวัสดิการภาคประชาชน. ม.ป.ท.
- _____. (2552). เอกสารแผ่นพับเผยแพร่ โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี.ม.ป.ท..
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2540). องค์กรชุมชน กลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ประสพการณ์จากภาคอีสาน.กรุงเทพมหานคร: บริษัทแพลน พรินท์ติ้ง จำกัด.
- สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา: การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน.เอกสารประกอบการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา.
- สายฝน น้อยหืดและรุ่งนภา เทพภาพ. (2549). โครงการศึกษาตัวแบบการมีส่วนร่วมในระบบหลักประกันสุขภาพระดับชุมชนระหว่างกองทุนภาครัฐ องค์กรบริหารส่วนตำบล และกองทุนสุขภาพชุมชน กรณีศึกษา ตำบลบ้านเป่า อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.อัดสำเนา.
- สุวัฒน์ คงแป้น. (2545). วิถีทำ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต ตามแนวทางของพระสุบิน ปณีโต.ม.ป.ท.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- เสรีพงศ์พิศ. (2544). กองทุนหมู่บ้านสวัสดิการชุมชน: แนวคิดแนวปฏิบัติประสพการณ์.
กรุงเทพมหานคร: ภูมิปัญญาไท.
- _____. (2544). กลุ่มออมทรัพย์กับสวัสดิการสุขภาพชุมชน.ในเอกสารวิชาการประกอบการสัมมนา ระบบหลักประกันสุขภาพของเอเชีย ระบบประกันสุขภาพในประเทศไทย. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

- (2548).เครือข่าย (Network): ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็งชุมชนเข้มแข็ง: วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่.กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- โสริษฐ์ โปธิแก้ว. (2553).การประยุกต์อริยสัจ 4ของพระพุทธศาสนา กับการศึกษาเชิงจิตวิทยาและจิตวิทยา: รายงานการวิจัยเอกสาร (Application of the Buddhist Four Noble Truths to Counseling and Psychotherapy).กรุงเทพมหานคร: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื.(ม.ป.ป.).
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554).ม.ป.ท.
- สำนักส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมพัฒนาชุมชน. (2547).กระทรวงมหาดไทย, คู่มือเครือข่ายองค์กรชุมชนกับการบริหารจัดการทุนแบบมืออาชีพ สี่ภาค. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- หาญณรงค์ คชะหา. (2550).การขับเคลื่อนวิถีพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม:ศึกษากรณีพระสุบินปณีโต วัดไร่ล้อม อำเภอมือง จังหวัดตราด.วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- อำพร แก้วหนู.(บรรณาธิการ).(2550). สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น.กรุงเทพมหานคร:สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจญากร. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน :แนวคิด หลักการวิธีการ กระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย.
- อรทัย อาจอ่ำ. (2550). การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ: ทางออกที่ท้าทาย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัทแปลนพรีนติ้งจำกัด.
- อภิญาเวชชัย.(2549). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อภิสิทธิ์ ช่างวางกุลและคณะ. (2541). รายงานผลโครงการวิจัยกองทุนออมทรัพย์ตำบลคลองเปรี๊ยะกับการจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพ.นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อนุชาติ พวงสำลีและอรทัย อาจอ่ำ(บรรณาธิการ). (2541). การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อรุณี เวียงแสงและคณะ.(2548).การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

อัมพร ค้วงปาน. (2546). หนังสือส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาชุดที่ 8 จากกลุ่มอ้อมทรัพย์คลองเปี้ยะสู่สถาบันถ่ายทอดภูมิปัญญาไท สงขลา.กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).

Website

การประเมินตนเอง(Self- Assessment).(No Date) [Online]. Available:http://senarat.multiply.com/journal/item/48?&show_%20interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem. [27 สิงหาคม 2553].

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). ผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน.[Online]. Available: http://www.m_society.go.th/document/page/page_3639.doc. [27 กรกฎาคม 2552].

พรณทิพย์เพชรมากและคณะ. (2550). ภาพรวมผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนและบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง.[Online]. Available: <http://www.codi.or.th/images/stories/userupload/keng/savutdigang 2.pdf>. [23 กรกฎาคม 2551].

ไพศาลวรคำ. (มปป). การพัฒนาโมเดลการประเมิน. [Online]. Available: <http://www.bankroovijai.com/download/model%20pramern.pdf>. [20 ตุลาคม 2553].

ปัทมาวดี โพนกุลชูชุกิ. (2552). วรรณกรรมปริทรรศน์และการสังเคราะห์ความรู้เรื่องสวัสดิการชุมชนในประเทศไทย.[Online]. Available: http://km4fc.wu.ac.th/new_file/20090717-Vmfo7.pdf [2 มีนาคม 2552].

มนตราพงษ์นิล. (2552). โครงการการพัฒนาความมั่นคงของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดพะเยา. [Online]. Available: <http://www.abc-un.org/research/view.php?resID=RDG53O0006> [2 มีนาคม 2552].

วเรศม์สุวรรณระดา. (2551). แนวคิดและระบบการจัดสวัสดิการเพื่อการชราภาพ:ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทย.แผนงานพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.[Online]. Available:<http://www.hppthai.org/autopage/file/MonJuly2006-15-41-13.ppt> [27 กรกฎาคม 2551].

วิภูษาแก้วเกตุ.(ม.ป.ป.).การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการในชุมชนโดยหุ้นส่วนการพัฒนาหลายฝ่ายศึกษาเฉพาะกรณีตำบลน้ำเกี๋ยนกิ่งอำเภอภูเพียงจังหวัดน่าน.[Online]. Available: <http://socadmin.tu.ac.th/about/teach> [20 มิถุนายน 2551].

- วิชุดามาตันบุญ. (ม.ป.ป.). กองทุนชุมชน : มาตรการแก้ไขปัญหาความยากจนในประเทศ.[Online]. Available: <http://www.sri.cmu.ac.th/download/a1.pdf>. [14 มีนาคม 2553].
- วีรบูรณ์วิสารทสกุล.(2554).ความมั่นคงทางการเงินกับความมั่นคงของชุมชน : เรื่องย้อนแย้งที่ต้องพิจารณาขององค์กรการเงินรากฐาน. [Online]. Available: <http://wwisartsakul.files.wordpress.com/2011/01/.pdf>. [20 กรกฎาคม 2552].
- วีรบูรณ์วิสารทสกุลและคณะ. (2550). บทสังเคราะห์สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น: ความหวังใยที่คนท้องถิ่นมีให้กัน.[Online]. Available: <http://www.tu.ac.th/org/socadm/about/teach>. [20 กรกฎาคม 2552].
- สถนีอาชวานันท์กุล.(2552).ทักษะความรู้และวิถีจัดการของกลุ่มการเงินชุมชน : ข้อคิดจากการลงพื้นที่. [Online]. Available: <http://www.onopen.com/sarinee/10-06-02/5388> [20 กรกฎาคม 2552].
- สุรกิจปัญญาวิณิน.(2552).การควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง.[Online]. Available: <http://www.theiiat.or.th/km/newsdesc.php>. [10 ตุลาคม 2555].
- อวยพรเรื่องตระกูลและสุนทรพจน์ดำรงพานิช.(ม.ป.ป.)การประเมินตนเอง (Self-evaluation). [Online]. Available: http://ednet.kku.ac.th/~edad/research_article/selfEvaluation.doc [18 สิงหาคม 2553].
- Aldrich, L., Sandman, E,&Abraham,M.(2009).Using Community – Based Participatory Evaluation (CBPE) Methods as a Tool to Sustain a Community Health Coalition. [Online]. Available: <http://comm.eval.org/>[2010, June 4].
- Assessing Learning Peer and Self Assessment.(No Date)[Online]. Available: <http://www.nclrc.org/essentials/assessing/peereval.htm>[2010, November 5].
- Bleckmann, P. (2003).Internal Evaluation Design and Local Researchers Manual.[Online]. Available: <http://www.yepp-community.org/downloads/sonstiges/Internal%20Evaluation%20Design.pdf>. [2010, June 22].
- Brunger, R. (2009).Internal Evaluation: Observations from a Non-Profit Organization That Supports Human Services Programs in Florida.Present in American Evaluation Association Conference in November 14, 2009.[Online]. Available: <http://comm.eval.org/EVAL/model>. [2010, June 4].
- Davies, R. (2001).Monitoring and Evaluating NGO Achievements.[Online]. Available: <http://www.mande.co.uk/docs/arnold.htm>. [2012, April 30].

Lecture Two: Evaluation Models.(No Date).[Online]. Available:<http://www.southalabama.edu/coe/bset/johnson/660lecture/Lect2.dec>. [2010, March3].

Participation Evaluation.(No Date).[Online]Available:
<http://web.uvic.ca/~chpc/howwework/partevaluation.htm>. [2010, March3].

Rolheiser,C. &A,Ross. Student Self-evaluation: What Research Says And What Practice Shows.
(No Date).[Online] Available: http://www.cdl.org/resource-library/articles/self_eval.php. [2010, November4].

APPENDICES

APPENDIX A

THE EVOLUTION OF THE SASJHA SASOMSUP NETWORK FOR LIFE CYCLE MORALITY DEVELOPMENT OF TRAT PROVINCE

1. การเริ่มต้นก่อตั้งและขับเคลื่อนกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ

1.1 แร้งบันดาลใจในการตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตเกิดขึ้นจากการนำความคิดและแนวปฏิบัติของพระสุบิน ปณีโต พระสงฆ์แห่งวัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ที่นำเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการรุดงค์ไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ เกิดเป็นแรงบันดาลใจสำคัญ 2 ประการ คือความต้องการเผยแผ่ธรรมะและแก้ปัญหาความยากจน เนื่องมาจากตระหนักในความสำคัญของปัญหาความยากจนที่กระทบต่อวิถีชีวิตและเป็นบ่อเกิดของปัญหามานานาประการ อาทิเช่น ปัญหาหนี้สิน การทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว และความอ่อนแอของสังคมชนบท โดยที่ชาวบ้านก็ไม่สามารถคิดแก้ปัญหาดังกล่าวได้ด้วยตนเอง ดังนั้นหากต้องการแก้ปัญหาและช่วยให้ชาวบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นการแก้ปัญหาที่เงินก่อน อีกทั้งการเผยแผ่โดยการเทศนาของพระสงฆ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาความยากจนและฟื้นความสามัคคีได้ และหากชาวบ้านยังคงยากจนอยู่ การจะเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้คนเป็นคนดีก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้เช่นกัน จำเป็นต้องแปรคำเทศนาจากนามธรรมสู่รูปธรรม (กัทร อ่อนอินทร์, 2545: 6-7; พระสุบิน ปณีโต, 2541: 3)

เมื่อผสมผสานองค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของชาวบ้านในพื้นที่ต่าง ๆ การศึกษาดูงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูชบ ยอดแก้ว ผู้ซึ่งประสบความสำเร็จในการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ของหมู่บ้านในพื้นที่จังหวัดสงขลา กอรปกับการได้อ่านและรับฟังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราช ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2525 กล่าวถึงคุณธรรม 4 ประการที่ทุกคนควรนำมาศึกษาและปฏิบัติ ได้แก่ 1) การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม 2) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในสัจจะความดีนั้น 3) การอดทน อดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยประการใด และ 4) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง (พระสุบิน ปณีโต, 2541: 2) ผสานเข้ากับแนวคิดที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติธรรมผ่านการปฏิบัติจริง (คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ,

2546: 6) เกิดเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ประยุกต์ใช้ธรรมะสอดแทรกในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น เป็นจุดเริ่มต้นรวมตัวกันของชุมชนด้วยความสมัครใจในนาม “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต” ซึ่งสะท้อนถึงเป้าหมายและหลักคิดในการปฏิบัติของกลุ่มได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ การนำทรัพย์มารวมกันทีละเล็กละน้อยก็จะกลายเป็นทรัพย์ที่มากขึ้นได้ ทั้งทรัพย์ที่เป็นเงินตราและเครื่องปลื้มใจอันหมายถึงความรู้สึกลึกซึ้งใจ เป็นการสะสมบุญ สะสมความดีงามต่าง ๆ บนฐานของการมีหลักธรรมคือ “สัจจะ” ความจริงและความจริงใจที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง เป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม และดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันตั้งแต่เกิดจนตาย ครบวงจรชีวิต ด้วยการจัดสวัสดิการ(คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ, 2546: 8-9)

อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีเป้าหมายสำคัญ คือ “การพัฒนาคน” ให้คนมีคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันผ่านธุรกรรมทางการเงินและสวัสดิการ โดยยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน

1.2 จากนามธรรมสู่รูปธรรม

การรวมตัวกันของชุมชนเพื่อสะสมเงินร่วมกันนั้นมิใช่สิ่งใหม่สำหรับชุมชน หลายแห่งมีประสบการณ์การตั้งกลุ่มเพื่อออมทรัพย์ที่หน่วยงานราชการเสนอความคิดและแนวปฏิบัติให้กับชุมชน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งมาจากวิธีการบริหารจัดการที่มีการดำเนินงานหลายขั้นตอนและไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ในขณะที่ความเข้าใจของชุมชนต่อหลักการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน และหรือชุมชนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันน้อย เป็นต้น ทำให้หลายแห่งยุติการดำเนินงาน (คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2542 : 197)

จากประสบการณ์เดิมของชุมชนดังกล่าว การจะนำแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ถูกคิดค้นและพัฒนาโดยพระสุบิน ปณีโต ในฐานะแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งไปสู่การปฏิบัติจริงในชุมชน จึงจำเป็นต้องอาศัยทุนสำคัญคือความศรัทธาที่ชุมชนมีต่อแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง ดังนั้นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตแห่งแรกจึงเกิดขึ้น ณ บ้านเกาะขาม ตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมือง จังหวัดตราด เมื่อปี พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นบ้านเกิดของแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง เป็นการเริ่มดำเนินการในหมู่ญาติพี่น้องก่อน และในปีเดียวกันนี้เองก็เริ่มดำเนินการในอีกพื้นที่หนึ่งคือวัดทุ่งเขาที่ซึ่งแกน

นำผู้ริเริ่มก่อตั้งเคยจำพรรษาอยู่ทำให้ชุมชนคุ้นเคยและศรัทธาในแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเป็นทุนเดิม ดังนั้น เมื่อเริ่มต้นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ จึงมีพื้นที่นาร่อง 2 แห่งก่อนขยายผลในอีก 2 ปีต่อมา

วิธีการสำคัญที่ใช้ในการตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ คือ การนำเสนอความคิดและเริ่มดำเนินการทันที โดยจะเริ่มต้นดำเนินการที่วัด แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งใช้การสนทนาเสนอความคิดกับแกนนำชุมชนและชาวบ้านที่มาทำบุญเพื่อหาแนวร่วม เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีฐานความเชื่อและศรัทธาในพุทธศาสนาเป็นทุนเดิม เมื่อพระสงฆ์เป็นผู้ชี้แนะก็ทำให้สามารถสร้างศรัทธาและก่อให้เกิดการรวมกลุ่มได้สะดวกขึ้น เนื้อหาในการสนทนาจะประกอบด้วย เหตุผลที่ต้องมีการรวมกลุ่ม ปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชนในปัจจุบันและอนาคต แนวทางที่จะจัดการกับปัญหาโดยใช้ธรรมะนำเงินด้วยการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ และประโยชน์ที่เกิดจากการนำเงินมาฝากที่ได้ทั้งทำบุญและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นต้น เมื่อยอมรับแนวคิดดังกล่าว กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ จะถูกจัดตั้งและดำเนินการทันที (คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ, 2546: 8-10)

1.3 อุปสรรคก้าวแรก

เมื่อเริ่มเผยแพร่ขยายแนวความคิดไปยังพื้นที่อื่นนอกเหนือจาก 2 พื้นที่นาร่องข้างต้น ก็ประสบอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถก่อตั้งกลุ่มใหม่ได้ คือการถูกกล่าวหาว่าเป็นกลุ่มเถื่อนผิดกฎหมาย อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์เดิมของชุมชนที่เคยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐให้จัดตั้งกลุ่มลักษณะนี้แล้วไม่ประสบความสำเร็จดังกล่าวแล้ว (คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2542: 197) ประกอบกับแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง ไม่มีปัจจัยและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม มีเพียงการเสนอแนวความคิดและให้ความรู้สอดแทรกไปกับการอบรมธรรมะเท่านั้น สาเหตุที่กล่าวมาจึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การก่อตั้งกลุ่มใหม่จึงหยุดดำเนินการหนึ่งปี

1.4 ปัจจัยหนุนเสริมให้ก้าวต่อไป

1.4.1 การมีภาคีพันธมิตรสนับสนุนการดำเนินงาน

แม้จะประสบอุปสรรคทำให้ไม่สามารถขยายกลุ่มเพิ่มได้ในปีถัดมา แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งก็มิได้หยุดขยายความคิด ยังคงนำเสนอผ่านไปยังบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่คาดการณ์ว่ามีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ได้ต่อไป จนกระทั่งได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากพัฒนาการอำเภอเมืองตราด กอปรกับการได้รับการสนับสนุนทางด้านความคิดจากท่านพระครูสังฆรักษ์ทรงวุฒิ ร่วมกับพระโสธร โสทรโรแห่งวัดไผ่

ล้อม ซึ่งเป็นที่เคารพศรัทธาและเป็นที่ยึดถือของชาวบ้านในท้องถิ่นเป็นอย่างดีทำให้สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ต่อมาในปีพ.ศ. 2535 เจ้าคณะภาค 13 ในขณะนั้นเห็นประโยชน์ของการดำเนินงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลที่เจ้าประคุณสมเด็จพระโฆษาจารย์ เจ้าคณะหนกลาง วัดสามพระยา ให้ดำเนินการมานานแล้ว จึงสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ พร้อมทั้งงบประมาณจำนวน 4,000 บาทเป็นทุนในการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ต่อไป (คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ:7)สมทบกับปัจจัย(เงิน)ที่ได้จากการเทศน์นำมาเป็นงบประมาณสำหรับทำงานต่อไป ร่วมกับการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากโครงการพุทธศาสนวันอาทิตย์ของวัดไผ่ล้อม

1.4.2 การเลือกช่วงเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม

ในช่วงปีแรกๆ จะใช้กลวิธีขยายแนวคิดกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ในช่วงเวลาเข้าพรรษาระหว่างเดือนกรกฎาคม – ตุลาคมของทุกปี โดยใช้โอกาสในวันพระที่มีชาวบ้านมาทำบุญที่วัดเป็นจำนวนมากและเจาะกลุ่มเป้าหมายสำคัญ ๆ เช่น ผู้นำหมู่บ้าน กลุ่มคนมาทำบุญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนดีมีศีลธรรมช่วยขยายความคิดไปยังชุมชนอื่น ๆ โดยมีพระสงฆ์ในแต่ละชุมชนเป็นหลัก และใช้โอกาสวันสำคัญทางราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะวันแม่(คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2542: 197; คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ: 7-8)ทำให้สะดวกต่อการขยายความคิดที่ไม่ต้องเสียเวลาและกำลังแรงงานในการระดมคนเข้ามารับฟัง และอีกทั้งยังทำให้มีประเด็นสำหรับผูกเรื่องเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการรวมกันเป็นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ได้อีกทางหนึ่งด้วย

1.4.3 การใช้ความรู้เป็นฐานในการขับเคลื่อนงาน

การนำองค์ความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของกลุ่มแรก ๆ ร่วมกับศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความคิดกับกลุ่มออมทรัพย์บ้านน้ำขาว อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลาของแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2534 รวมกับการใช้ความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติดูงานมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ดังจะเห็นได้จากเมื่อกลุ่มแรกดำเนินการไประยะหนึ่งประสบความสำเร็จเกิดรูปธรรมของการจัดการกลุ่ม ก็ให้กลุ่มแรกเป็นที่ศึกษาดูงานของกลุ่มที่สองและนำไปปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข ทำให้สามารถขยายกลุ่มได้ ในปีพ.ศ. 2535 จำนวน 9 กลุ่ม ช่วงระหว่างปี พ.ศ.2536-2537 ขยายเพิ่มปีละ 20-30 กลุ่ม และเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี (มาริสสา โกเศยะโยธิน, 2543: 40-41)

1.4.4 ความศรัทธาที่มีต่อแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง

ด้วยพื้นฐานความเชื่อของชาวพุทธโดยทั่วไปจะเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อฟังคำสั่งสอนของพระสงฆ์ในพุทธศาสนาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เมื่อกลุ่มสังฆะจะสะสมทรัพย์ ๆ ฤทธิริเริ่มดำเนินการโดยพระสงฆ์ ชุมชนซึ่งมีความศรัทธาต่อพระสงฆ์เป็นทุน ร่วมกับการเห็นรูปธรรมผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในกลุ่มอื่น ๆ ที่ดำเนินการมาก่อนทำให้การเริ่มต้นก่อตั้งกลุ่มใหม่สามารถดำเนินการได้สะดวกขึ้น

2. การขับเคลื่อนงานด้วยหลักธรรมทางพุทธศาสนา

หลักการดำเนินงานของเครือข่ายกลุ่มสังฆะสะสมทรัพย์ฯ เป็นการผสมผสานระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถูกนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักร่วมกับแนวคิดสำคัญอื่น ๆ อาทิเช่น เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ การพึ่งตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชน การอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ฯลฯ (คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2542: 197; หาญณรงค์ คชชา, 2550: 90-91) โดยนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่นตราดเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหลักในการดำเนินงานกลุ่มสังฆะสะสมทรัพย์ฯ โดยมีหลักพุทธธรรมสำคัญ คือ หลักศีลธรรม 3 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างปริยัติ(การศึกษาทฤษฎีในบทเรียน) ปฏิบัติ(การนำเอาความรู้ที่ได้เล่าเรียนมานั้นมาปฏิบัติ) และปฏิเวช(ผลอันเกิดจากการปฏิบัติ) กล่าวคือ ในการดำเนินงานเครือข่ายกลุ่มสังฆะสะสมทรัพย์ฯจะมีปริยัติที่ว่าด้วยเรื่องขององค์ความรู้ ทฤษฎี ความเชื่อที่นำมากำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติและหนึ่งในหลักปริยัติที่ยึดถือก็คือการดำเนินงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นทั้งเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย หลักธรรมของพระโพธิสัตว์ ได้แก่ สุทธิ(ความมีใจบริสุทธิ์) ปัญญา(ความรู้) เมตตา(ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข) ขันติ (ความอดทน) ร่วมกับหลักฆราวาสธรรม 4 คือ สังฆะ (ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ) ทมะ (การควบคุมอารมณ์ การปรับตัว) ขันติ (ความอดทน อดกลั้น) และ จาคะ(ความเสียสละ ความเผื่อแผ่แบ่งปัน)

เครือข่ายฯ นำหลักธรรมดังกล่าวมาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการกำหนดประเด็นการประเมินต่อไป ลงมือปฏิบัติการประเมิน เพื่อให้เกิดปฏิเวชหรือผลของการปฏิบัติซึ่งการประเมินตนเองจะเข้ามาเกี่ยวข้องร่วมกับการประยุกต์ใช้หลักของการพึ่งตนเองด้วยการสะสมเงินทีละเล็กละน้อยด้วยเงินของตนเองโดยไม่ใช้จำนวนเงินเป็นตัวตั้ง มิเช่นนั้นเงินจะกลับมาเป็น

เครื่องมือทำให้คนขาดคุณธรรม เพราะเงินจะกลายเป็นตัวเร่งให้เกิดความโลภ เร่งสะสมเงินให้มีจำนวนมากเพื่อที่จะได้มีเงินให้กู้และมีเงินปันผลมากขึ้น

2.1 วิธีการบริหารจัดการกลุ่มสังฆะธรรมทรัพย์ ฯ

หลักการสำคัญสำหรับการบริหารจัดการกลุ่มสังฆะธรรมทรัพย์ ฯ มี 6 ประการดังนี้ 1) คุณค่าทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ สังฆะ เสียดละ ความเอื้ออาทรช่วยเหลือกันการใช้คนดีบริหารควบคุมคนไม่ดี 2) ระบบบริหารการเงินที่เป็นของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชนด้วยการจัดแบ่งเป็นระบบต่างๆคือ เงินกองทุนสวัสดิการครบวงจรชีวิต, เงินกู้, ศูนย์กลางการระดมเงินออม, ตลาดนัด (ทุน-สินค้า) 3) การพึ่งตนเองของชุมชนใน 3 ด้านคือ ด้านคุณธรรมและวินัย, ด้านสวัสดิการชุมชนครบวงจรและด้านการเป็นศูนย์กลางการเงินของชุมชน 4) การเปิดโอกาสให้คนทั้งชุมชน ไม่เว้นแม้แต่คนแก่ หรือเด็กได้มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ของกลุ่ม 5) การยึดโยงชุมชนด้วยวัฒนธรรมชุมชนและกองทุนสวัสดิการและ 6) การพึ่งพาซึ่งกันและกันของคนในชุมชน (พระสุบิน ปณีโต, 2541: 11)

กล่าวได้ว่าหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการกลุ่มคือการพัฒนาเรื่องการสะสมทรัพย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ ใช้ระบบการจัดการที่สะดวกและรวดเร็ว ดังนั้น การออมและกู้จะเริ่มดำเนินการทันทีในวันก่อตั้งกลุ่ม เป็นการสร้างการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติให้กับทั้งสมาชิกและกรรมการอย่างพร้อมเพรียงกัน โดยจะดำเนินการผ่านระบบการจัดการ 3 ระบบหลัก คือ ระบบคน ระบบงานและสุดท้ายระบบการเงินและบัญชี ดังนี้

2.1.1 ระบบคน : พึ่งตนเองและเป็นไปได้จริง

ประกอบด้วย ที่ปรึกษากลุ่ม ฯ คณะกรรมการกลุ่ม ฯ และสมาชิกกลุ่ม ฯ กล่าวคือ กลุ่มสังฆะธรรมทรัพย์ ฯ ทุกกลุ่มจะมีแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาถาวร และมีคณะกรรมการกลุ่มซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนสมาชิกกลุ่มเข้ามาเป็นผู้รับผิดชอบหลักทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกลุ่ม แบ่งความรับผิดชอบตามลักษณะงาน ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม และคณะกรรมการจัดการด้านการเงินในวันดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ในปีแรกแบ่งคณะกรรมการออกเป็น 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายเงินหุ้นและเงินออม ทำหน้าที่รับสมัครสมาชิกกลุ่มและเก็บเงินสะสมหรือเงินออมของสมาชิกตามจำนวนหุ้นที่สมัคร 2) ฝ่ายเงินกู้ ทำหน้าที่ปล่อยกู้ให้กับสมาชิกที่ต้องการและรับชำระเงินกู้ส่งคืนพร้อมค่าบำรุง และ 3) ฝ่ายตรวจสอบ ทำหน้าที่ตรวจสอบจำนวนเงินเข้าและออกของกลุ่ม

คณะกรรมการทั้งหมดมีวาระในการทำงานคราวละ 1 ปี โดยปีแรกคณะกรรมการจะไม่ได้รับค่าตอบแทน เนื่องจากกลุ่มยังไม่มีกำไร ต่อเมื่อก่อเกิดผลงานเป็น

รูปธรรม มีเงินออมหมุนเวียนกลับคืนเป็นประโยชน์กับกลุ่มได้จริง จำนวนผู้สนใจสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกก็เพิ่มมากขึ้น หรือขนาดของกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ๆ เริ่มใหญ่ขึ้น จึงเริ่มมีค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการกลุ่ม รวมถึงปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกลุ่ม ซึ่งปีที่ 2 ของการดำเนินงานมีการเพิ่มคณะกรรมการเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายเงินทุนและเงินออม 2) ฝ่ายเงินกู้ โดยทั้งสองฝ่ายข้างต้นจะยังคงทำหน้าที่เช่นเดิม 3) ฝ่ายสวัสดิการ ทำหน้าที่จัดสรรสวัสดิการให้กับสมาชิกตามเกณฑ์ที่แต่ละกลุ่มกำหนด รวมถึงบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ค่าบำรุงที่ได้จากการกู้เงินของสมาชิกหรือลงทุนในกิจกรรมอื่นๆ เป็นต้น และหรือนำไปใช้สนับสนุนการบริหารจัดการกลุ่ม เช่น หากมีการซื้อผลผลิตก็จะนำเงินส่วนนี้มาเป็นเงินประกันสินค้าหรือประกันผลผลิตทางการเกษตร หรือจ่ายเงินเดือนและหรือสวัสดิการอื่นในการจัดกิจกรรม (ค่าอาหาร ค่ารถ ฯลฯ) สำหรับคณะกรรมการ เป็นต้นและสุดท้าย 4) ฝ่ายตรวจสอบ ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำบัญชี

เมื่อจำนวนสมาชิกและจำนวนเงินของกลุ่มเพิ่มมากขึ้น จึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่กำหนดตามภาระงานหลัก ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม ๆ รองประธานกลุ่ม ๆ ฝ่ายเงินทุน ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายเขียนสัญญา ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายทำบัญชีคุมยอดและบัญชีรูปฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเลขา ปฏิคมและประสานงาน เป็นต้น บางแห่งกำหนดโครงสร้างเพิ่มเติมตามภาระงานรอง เช่น การเพิ่มจำนวนคณะทำงานสนับสนุนอีก 3 ตำแหน่ง คือ เลขานุการการประชุม เภรณูญิก และผู้รักษาความปลอดภัยเพื่อดูแลความปลอดภัยในวันทำกิจกรรมประจำเดือนของกลุ่มซึ่งมีการรับ-จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก และหรือทำหน้าที่ดูแลการนำเงินไปฝากธนาคารในวันรุ่งขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้โครงสร้างการบริหารจัดการของแต่ละกลุ่มย่อมแตกต่างกันตามภาระงานและหรือบริบทแวดล้อมของกลุ่ม

2.1.2 ระบบการเงินและบัญชี : รัศกุม โปร่งใส

หลักการสำคัญในการจัดการด้านการเงิน กลุ่มจะสะสมทรัพย์ ๆ ยึดหลักสำคัญ 2 ประการคือ “ความสม่ำเสมอ” กำหนดให้สมาชิกสะสมเงินตามจำนวนที่ระบุไว้อย่างสม่ำเสมอทุกเดือน จะเพิ่มจำนวนเงินได้ก็ต่อเมื่อครบกำหนดวันสิ้นปี และสูงสุดไม่เกินคนละ 500 บาทต่อเดือน และ “ความเท่าเทียม” ทุกคนมีสิทธิกู้เงินจากกลุ่มได้ตามจำนวนยอดเงินสะสม(ออม) ในบัญชีโดยไม่ต้องขอรับการอนุมัติจากคณะกรรมการกลุ่ม ๆ ยกเว้นกรณีขอกู้เกินกว่ายอดเงินสะสมที่มีในบัญชี ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากกรรมการและหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ก่อน ซึ่งทั้งสองกรณีผู้กู้จะต้องชำระเงินคืนกลุ่มตามจำนวนและระยะเวลาและจ่ายเงินค่าบำรุงในอัตราที่กำหนดร่วมกัน ค่าบำรุงดังกล่าวจะถูกแบ่งครึ่งเพื่อจ่ายปันผลและจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

และใช้หลัก “การใช้งานง่าย” ในการจัดระบบบัญชีของกลุ่มเป็นการจัดทำขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจของชาวบ้านแต่ก็สามารถควบคุมให้เกิด “ความรัศกุมและ

โปรงใส”ง่ายต่อการดำเนินการและตรวจสอบโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือส่วนของสมาชิก จะมีสมุดบัญชี 2 เล่มคือสมุดคู่ฝากและคู่ และในบางกลุ่มอาจมีสมุดเงินกู้ที่กู้จากเงินกองทุนสวัสดิการอีกเล่มหนึ่งด้วยซึ่งภายในจะระบุรายละเอียดของจำนวนหุ้น, จำนวนเงินที่ต้องฝากในแต่ละเดือน, จำนวนเงินกู้และจำนวนเงินที่ต้องส่งคืนพร้อมกับค่าบำรุงหรือดอกเบี้ยในแต่ละเดือนในบางกลุ่มจะมีสมุดตั้งจะวันละบาทซึ่งเป็นสมุดของกองทุนเมตตาธรรมทำบุญวันละบาทเพิ่มอีกหนึ่งเล่ม สมาชิกจะนำสมุดเหล่านี้มาทุกครั้งในการฝากหรือกู้ ในส่วนของกรรมการ จะมีสมุดคุมอยู่ 4 เล่มคือ สมุดรับฝากเงินรายเดือน, สมุดเงินกู้รายเดือน, สมุดเงินกู้รายเดือนจากกองทุนสวัสดิการ และสมุดแยกประเภทเพื่อคุมเงินฝากคุมเงินหมุนเวียน และรายรับรายจ่าย และในการประชุมใหญ่ประจำปีเมื่อครบรอบปีของการดำเนินงาน ซึ่งกรรมการจะรายงานการดำเนินงานว่ามีผลกำไรหรือขาดทุน ยอดเงินฝากและหุ้นและยอดเงินสวัสดิการ หลังจากนั้นก็จะมีการปรับปรุงกฎระเบียบร่วมกันรวมถึงกฎระเบียบการเงินด้วย เช่น อัตราเงินปันผล อัตราเงินจ่ายสวัสดิการ ฯลฯ

2.1.3 ระบบงาน : เป็นระบบและครบวงจร

ระบบงานของกลุ่มตั้งจะสะสมทรัพย์ ฯ ยึดหลักการบริหารจัดการด้วยความยืดหยุ่น แต่โปรงใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน ตั้งแต่การตั้งคณะกรรมการ การตัดสินใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม การติดตามประเมินผลและการร่วมรับผลประโยชน์ และออกแบบกิจกรรมที่ต้องดำเนินการไว้อย่างเป็นระบบและครบวงจร เริ่มตั้งแต่

2.1.3.1 การรับสมัครสมาชิก : หลักการ 5 ปี 4 รุ่น ปีได้รับสมาชิก

เปิดรับสมาชิกเพียง 4 รุ่นแล้วหยุดรับสมาชิกช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ตามการกำหนดของแต่ละกลุ่ม) จากนั้นจึงเปิดรับสมาชิกใหม่อีกครั้ง ด้วยหลักการเช่นนี้ จะทำให้คนในชุมชนที่มองเห็นคุณค่าของกลุ่ม รับผิดชอบเข้าเป็นสมาชิกก่อนการปิดรับ สมาชิกต้องเป็นคนในชุมชนเดียวกันและเป็นที่ยุ้จักของคนในชุมชนเท่านั้น เพื่อประโยชน์ของการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านศีลธรรมที่จะได้รับการฝึกฝนและพัฒนาผ่านกิจกรรมการออม เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ผู้คนต้องมาพบปะแลกเปลี่ยนทุกข์สุขกันอยู่เสมอเป็นประจำทุกเดือน

2.1.3.2 การสะสมและกู้เงิน : ความสม่ำเสมอ สร้างวินัย

เพื่อให้ชาวบ้านรู้จักการออมและสามารถสร้างประโยชน์จากเงินออม จึงกำหนดให้ออมเงินอย่างน้อยคนละ 10 บาท แล้วนำมาปล่อยกู้ช่วยเหลือกันเองในกลุ่มอย่างมีวินัยสำหรับหลักเกณฑ์การให้กู้นั้น แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งจะนำเสนอแนวทางการดำเนินงานเบื้องต้น เช่น การจำกัดจำนวนเงินเริ่มต้นและสูงสุดของสมาชิก เริ่มต้นอย่างน้อย 1 หุ้นหรือ 10 บาท สูงสุดไม่เกิน 50 หุ้นหรือ 500 บาท สม่ำเสมอเท่ากันทุกเดือนตลอดทั้งปี การลดหรือ

เพิ่มจำนวนเงินทำได้เมื่อครบรอบปีผลหรือวันสิ้นปี เป็นต้น ทั้งนี้การกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ จะพิจารณาร่วมกัน ระหว่างสมาชิก คณะกรรมการและที่ปรึกษาของกลุ่มในการประชุมประจำปีของกลุ่มซึ่งจะเป็นไปตามตามมติที่ประชุม โดยที่แต่ละแห่งจะมีรายละเอียดแตกต่างกัน เช่น จำนวนเงินให้กู้ ค่าบำรุงที่ผู้ขอกู้ต้องจ่ายให้กับกลุ่ม กำหนดระยะเวลาในการผ่อนชำระ เป็นต้น และเพื่อความมั่นคงของกลุ่มจึงกำหนดให้สมาชิกสามารถลาออกได้ตลอดเวลาแต่ถอนได้เฉพาะเงินต้นเท่านั้น ส่วนเงินในกองทุนสวัสดิการไม่สามารถถอนได้เพราะถือว่าเป็นเงินกองกลางของสมาชิกทุกคน หากมีสมาชิกลาออกก็สามารถซื้อหุ้นระหว่างกันได้ สมาชิกสามารถถอนเงินคืนได้ก็ต่อเมื่อมีเงินสะสมครบ 10,000 บาทขึ้นไป และถอนคืนได้เพียงครั้งหนึ่ง เมื่อครบกำหนด 12 เดือน ร้อยละ 50 ของค่าบำรุงทั้งหมดนำมาปันผลตามหุ้น ส่วนที่เหลือนำเข้ากองทุนสวัสดิการ และหากมีเงินเหลือจากการกู้ยืมให้นำฝากสถาบันการเงิน โดยเลือกกรรมการฝาก-ถอน สองในสี่คน สมาชิกเข้าใหม่จะสามารถกู้ได้เมื่อครบ 3 หรือ 6 เดือนไปแล้วในช่วงแรกการดำเนินงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๆ จะมีลักษณะฝากน้อยแต่กู้มาก ต่อเมื่อจำนวนเงินของกลุ่มเพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้มีเงินในระบบที่สามารถปันผลและจัดการเรื่องสวัสดิการได้มากขึ้นซึ่งเป็นความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความโลภขึ้นได้ทั้งกับกรรมการและสมาชิกด้วยเหตุนี้แก่นนำผู้ริเริ่มก่อตั้งจึงพยายามเน้นย้ำให้เห็นถึงความพอดี ไม่ควรเร่งเพิ่มทุนแต่ให้มุ่งเน้นที่ความประหยัด อดออม เพื่อให้รากฐานของกลุ่มมีความแข็งแกร่งสามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว(พระสุบิน ปณีโต, 2543: 4)

2.1.3.3 การจัดสวัสดิการ

กิจกรรมการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวสมาชิกไว้กับกลุ่ม ทุกกลุ่มมีสวัสดิการพื้นฐาน คือ การจัดสวัสดิการด้านการเจ็บป่วยและตาย สำหรับสวัสดิการด้านอื่น อาทิ การศึกษา การพัฒนาหมู่บ้านหรือการสมทบค่าน้ำค่าไฟ ฯลฯ ขึ้นกับการพิจารณาของแต่ละกลุ่ม แต่ดำเนินการภายใต้หลักการเดียวกันคือ 1) เป็นสวัสดิการเพื่อการเรียนรู้และฝึกความอดทนในการรอคอยผลผลิต ไม่ควรใช้เพื่อดึงคนเข้ามาเป็นสมาชิกโดยการตั้งสวัสดิการไว้สูง เพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่าหลายกลุ่มที่ตั้งเกณฑ์จ่ายสวัสดิการไว้สูง ทำให้มีรายจ่ายค่อนข้างสูงส่งผลให้กลุ่มมีจำนวนเงินไม่เพียงพอสำหรับจ่ายสวัสดิการ ผลที่ตามมาคือสมาชิกขาดความเชื่อถือ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มตามมา 2) การสร้างสวัสดิการเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับชาวบ้านที่ไม่เคยได้รับจากรัฐ จึงเน้นการจัดสวัสดิการเบื้องต้น และใช้สวัสดิการเป็นเงื่อนไขและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาคุณธรรมให้กับสมาชิก และภายใต้“หลักการ 5 ปี 4 รุ่น ปีครบสมาชิก” ทำให้สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละรุ่นได้รับแตกต่างกัน กล่าวคือ สมาชิกรุ่นแรกหรือสมาชิกที่สมัครในปีแรกของการก่อตั้งและเป็นสมาชิกครบ 12 เดือน มีสิทธิรับบริการกองทุนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเต็มอัตราที่กลุ่มกำหนดขณะที่รุ่นที่ 2, 3

และ 4 ก็จะได้รับลดหลั่นกันไปรุ่นละครั้งหนึ่งของรุ่นก่อนหน้าตามลำดับ การหยุดรับสมาชิกจะทำให้เงินกองทุนสวัสดิการเติบโตจนพอเพียงสำหรับช่วยเหลือสมาชิก ในขณะที่เดียวกันสมาชิกรุ่นหลังๆก็จะได้รับการเลื่อนขั้นให้ไปอยู่ในรุ่นที่สูงขึ้นด้วย เช่น รุ่น 2 ก็ได้รับการปรับให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับรุ่น 1 เป็นต้น

กล่าวได้ว่า สวัสดิการมีความสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่ายฯอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยึดเหนี่ยวและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพราะหากสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม จะได้รับสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อาทิเช่น ป่วยได้รับสวัสดิการนอนโรงพยาบาล 200 บาทต่อคืน แต่หากเข้าร่วมทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน คือ เข้าร่วมประชุม ปรึกษาขอคำแนะนำ ทำบัญชีครัวเรือน และซื้อสินค้าจากกลุ่ม จะได้รับสวัสดิการค่าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก 100 บาทต่อคืน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างระบบจูงใจในการทำงานได้อีกด้วย ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดที่จะสร้างสวัสดิการที่ยั่งยืน โดยใช้วิธีการขยายกิจกรรมต่อยอดสวัสดิการจากการรับและจ่ายสวัสดิการเกิด แก่ เจ็บตาย เป็นการสร้างสวัสดิการเพื่อความมั่นคงยั่งยืนของชุมชน สวัสดิการดังกล่าวมิใช่เป็นการนำดอกผลจากการสะสมทรัพย์มาจัดสรรแบ่งปันอีกต่อไป แต่เป็นการนำมาบริหารจัดการเพื่อให้เป็นสวัสดิการที่มีความต่อเนื่อง สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลซึ่งกันและกัน ดูแลสาธารณะสมบัติเพื่อความยั่งยืนของชุมชนเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมการปลดหนี้ ผ่อนบ้าน/ที่ดิน, กิจกรรมการปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะเพื่อสวัสดิการชุมชน, กิจกรรมการจัดสวัสดิการภาคประชาชนทำบุญวันละบาท โดยใช้ชื่อว่า “กองทุนเมตตาธรรมทำบุญวันละบาทนำสวัสดิการภาคประชาชน” (บางแห่งเรียกว่ากลุ่มสัจจะวันละบาทสวัสดิการเพื่อครอบครัวและชุมชนตลอดชีวิต) หรือรู้จักกันในหมู่ของสมาชิกเครือข่ายฯ ว่า “กองทุนทำบุญวันละบาท”, กิจกรรมการปรับปรุงโรงยางเพื่อทำยางพารารมควัน และโครงการรวมซื้อ – รวมขายยางพาราแผ่นดิบ, กิจกรรมการให้ทุนซื้อ – ขายสัตว์น้ำและสัตว์ทะเลโดยขอสมทบเข้าสวัสดิการกิโลกรัมละ 25 สตางค์, กิจกรรมให้ทุนการศึกษา ระดับอุดมศึกษาแก่เด็กในชุมชน และกิจกรรมจัดตั้งโรงพยาบาลตราด สาขาวัดไผ่ล้อม เป็นต้นทั้งนี้ กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้มีได้ดำเนินการเหมือนกันในทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มสามารถตัดสินใจเลือกได้ว่าจะทำกิจกรรมใดบ้างที่เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของกลุ่มทั้งด้านสมาชิก คณะกรรมการและเงินทุนทั้งนี้ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ แต่ละกลุ่มต่างมีอิสระในการบริหารงาน มีการบริหารงานเข้มแข็งแตกต่างกัน ขึ้นกับศักยภาพและความเข้มแข็งของกรรมการในการบริหารการเงินต้องมีความซื่อสัตย์เสียสละร่วมกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก (แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง*, สัมภาษณ์) แต่โดยทั่วไปแล้วกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ จะมีกระบวนการจัดการกลุ่มดังนี้ (คณะกรรมการอุดมการณ์ฯ, 2546: 44)

2.1.3.4 การสื่อสารภายในกลุ่ม

ในแต่ละเดือนสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะมาพบปะกันตามวันและเวลาที่นัดหมายเป็นประจำ เพื่อทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน เช่น การส่งเงิน ถูเงิน จ่ายสวัสดิการและก่อนเริ่มกิจกรรมกำหนดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างกรรมการกับสมาชิกเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ปัญหาที่พบ และวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ดำเนินการไปแล้วหรือกำลังจะดำเนินการ ในระหว่างนั้นหากสมาชิกมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามหรือให้ข้อเสนอแนะกรรมการได้ และหรือประเด็นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหลักเกณฑ์การทำงานที่เครือข่าย ฯ กำหนด ต้องมีการประชุมพิจารณาาร่วมกันระหว่างสมาชิกและคณะกรรมการที่ต้องมีไม่น้อยกว่า 5 คน เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันและเมื่อครบรอบปีของการดำเนินงานจะจัดให้มีการประชุมใหญ่ประจำปี เพื่อรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา(รายรับและรายจ่าย ผลกำไรหรือขาดทุน ยอดเงินฝากและหุ้น ยอดเงินสวัสดิการ ฯลฯ) ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน ค้นหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน และหรือปรับปรุงระเบียบกติกาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของแต่ละกลุ่ม

3. การประเมินตนเองของกลุ่มสังฆะธรรมทรัพย์ ฯ : เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

กลุ่มสังฆะธรรมทรัพย์ฯใช้โครงสร้างของกลุ่มโดยคณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบที่ทำหน้าที่ตรวจสอบบัญชี ระเบียบกติกาการทำงานของกลุ่มสังฆะธรรมทรัพย์ ฯ เป็นเครื่องมือหนึ่งในการประเมิน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถตรวจสอบและเข้าถึงได้ง่าย กล่าวคือ สมาชิกแต่ละคนจะมีสมุดบันทึกเงินฝากและสมุดบันทึกเงินกู้ของตนเองสมาชิกจะเป็นผู้เก็บรักษาสมุดบันทึกเงินฝาก-กู้ที่ระบุจำนวนเงินที่ฝากในแต่ละครั้งพร้อมจำนวนหุ้นที่เพิ่มขึ้นในขณะเดียวกันก็จะระบุจำนวนยอดเงินกู้ในแต่ละครั้งจำนวนเงินที่คืนในแต่ละครั้งพร้อมกับค่าบำรุงและจะต้องนำมาทุกครั้งในการฝาก-กู้ที่มาทำธุรกรรมที่กลุ่ม โดยคณะกรรมการกลุ่ม ฯ จะมีสมุดคุมเงินในระบบ เช่น เงินฝาก,เงินหมุนเวียน,รายรับ-รายจ่าย สมุดบันทึกเหล่านี้จะเก็บรักษาโดยคณะกรรมการกลุ่ม ดังนั้นรายการฝากและกู้ทุกรายการของสมาชิกล้วนสามารถติดตามและตรวจสอบได้ตลอดเวลา ในกรณีที่สมุดของสมาชิกหรือกรรมการเล่มใดสูญหายจะสามารถรวบรวมข้อมูลที่สูญหายจากเล่มอื่นได้

นอกจากนี้กิจกรรมทั้งการฝากและกู้ล้วนเกิดขึ้นต่อหน้าสมาชิกในที่สาธารณะ นั่นหมายถึง เงินสดจากค่าหุ้นหรือเงินฝากและเงินงวดชำระคืนจากเงินกู้ของสมาชิกในเดือนนั้นจะนำมาให้กู้กับสมาชิกที่ขอกู้เงินทั้งหมด โดยมีการตรวจนับเงินสดต่อหน้าสมาชิกทุกคนซึ่งเป็นกระบวนการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นทันทีหลังการปฏิบัติ และในการประชุมประจำปี

คณะกรรมการจะรายงานผลการดำเนินงานพร้อมกับจัดสรรผลประโยชน์หรือกำไรที่ได้จากการประกอบการ เป็นเงินปันผลและสวัสดิการ พร้อมกับทบทวนกฎระเบียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เมื่อดำเนินงานครบรอบปี แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งจะทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มที่จะสะสมทรัพย์ ฯ ของแต่ละกลุ่มด้วยการตรวจสอบบัญชี และเมื่อจำนวนกลุ่มเพิ่มมากขึ้น ก็เริ่มมีอาสาสมัครที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาช่วยงานตรวจสอบบัญชีเพิ่มขึ้นเช่นกัน

นอกจากนี้ยังใช้ระบบของการควบคุมและพึ่งพาอาศัยกัน ในหมู่เครือญาติเป็นแนวทางหลักในการควบคุมและกำกับ ตัวอย่างเช่น สมาชิกต้องการกู้เงิน 20,000 บาทแต่มีเงินหุ้นเพียง 10,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องกู้เงินทั้งจากเงินฝากของตนเอง และจากญาติพี่น้องที่เป็นสมาชิกกลุ่มอีก 10,000 บาท จึงทำให้ไม่กล้าโกง เนื่องจากเงินที่กู้ได้เป็นเงินของญาติพี่น้อง เป็นการติดตามพฤติกรรม โดยใช้ตัวชีวิตในเชิงศีลธรรมและการฝึกธรรมะ ผ่านกิจกรรมการออมของสมาชิกกลุ่ม

โดยสรุป กลุ่มสะสมทรัพย์ ฯ เริ่มพัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมโดยการเสนอแนะความคิดของแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งผู้ซึ่งชุมชนศรัทธา ดำเนินการขับเคลื่อนงานด้วยหลักพุทธธรรม บนฐานข้อมูลความรู้ กำหนดวิธีการบริหารจัดการที่ครอบคลุมระบบคน ระบบเงินและระบบงาน ภายใต้การสนับสนุนจากภาคีพันธมิตร และการเลือกช่วงเวลาขยายงานที่เหมาะสม ทำให้สามารถเผยแพร่ความคิดและขยายจำนวนกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากหนึ่งกลุ่มในปีพ.ศ.2533ขยายเพิ่มเป็น 100 กลุ่ม (พ.ศ.2533-2537)

4. การพัฒนาเป็นเครือข่ายกลุ่มสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

4.1 พัฒนาเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

กลุ่มสะสมทรัพย์ ฯ ที่ดำเนินการในหมู่บ้านต่าง ๆ ยังคงดำเนินการของตนเองไปอย่างเงียบ ๆ ภายใต้การสนับสนุนอย่างแข็งขันของแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเป็นการดำเนินงานในลักษณะที่ภาคประชาชนรวมตัวกันจัดการตนเอง และด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจของแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง ประกอบกับการขยายความคิดไปยังบุคคลต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทำให้ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือเรื่องวัสดุอุปกรณ์ กำลังแรงงานและความคิด ในปี พ.ศ. 2541 มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานกลุ่มสะสมทรัพย์ ฯ กำหนดโครงสร้างการทำงานที่มีคณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสะสมทรัพย์ ฯ วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ที่เกิดจากการรวมตัวกันอย่างอิสระของผู้ศรัทธาและสมัครใจมา

ช่วยงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ให้ดำเนินการได้ครอบคลุมและแบ่งเบาภาระงานของแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งในนามของกลุ่ม “คนวัด” ประกอบด้วย ข้าราชการ ข้าราชการเกษียณ นักธุรกิจและแกนนำชาวบ้าน ซึ่งมีกิจกรรมร่วมกับวัดและโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ของวัดไผ่ล้อมเป็นประจำอยู่ก่อนแล้ว มาทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและที่ปรึกษางานที่ต้องการความรู้เฉพาะด้าน เช่น การทำบัญชี การสอบบัญชี การจัดทำแผน การจัดทำโครงการ เป็นต้น ยึดหลักการทำงานร่วมกันบนหลักการของพระโพธิสัตว์ที่ว่า สุทธิ ปัญญา เมตตา ขันติและกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทุกวันอังคาร เวลา 19.00 – 22.00 น. ในระยะนี้ความเป็นเครือข่ายจะยังไม่ชัดเจนนัก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๕ ต่างๆดำเนินการผ่านแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งผู้เป็นที่ปรึกษากลุ่มและคณะกรรมการอุดมการณ์ ๕ เป็นส่วนใหญ่

ต่อมาในปี พ.ศ.2542 เริ่มมีการดำเนินงานขยายเครือข่ายพระสงฆ์โดยการสนับสนุนของกองทุนเพื่อสังคม (SIF) และธนาคารออมสินจำนวนทั้งหมด 44 จังหวัด และพระสงฆ์เหล่านี้ไปดำเนินการจัดตั้งกลุ่มจำนวน 605 กลุ่ม นับเป็นการเผยแพร่ขยายผลออกสู่พื้นที่ภายนอก ผ่านการทำงานของเครือข่ายพระสงฆ์ใน 44 จังหวัด และในปีเดียวกันทางศูนย์ประสานงาน ๕ เชิญแกนนำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๕ ประมาณ 50 กลุ่มมาพบปะกัน โดยเลือกเฉพาะกลุ่มที่ก่อตั้งมานานพอสมควรและมีกรรมการที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันจัดงานมงคลเสวนาขึ้น ซึ่งเป็นการทำบุญใหญ่ร่วมกัน รวมทั้งเป็นเวทีสำหรับการทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตั้งต้นของการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๕ ตลอดจนเป็นการพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย ๕ กับหน่วยงานภายนอกซึ่งต่อมาได้กำหนดให้เป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินงานในทุกวันที่ 31 มกราคมของทุกปี

ในงานมงคลเสวนาครั้งที่ 3 วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2544 ได้มีการปรึกษาร่วมกันว่าควรจะมีการมาพบปะกันของสมาชิกกลุ่มสัจจะ๕ทุกเดือน เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ทำความรู้จักกัน แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนสินค้า มาร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนากลุ่มร่วมกัน โดยเริ่มครั้งแรกในวันที่ 15 เมษายน พ.ศ.2544 และถือเอาวันที่ 15 ของทุกเดือน เวลา 13.00 น. เป็นวันเครือข่าย (คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๕, 2546:10-12) ในวันดังกล่าวนอกจากมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันแล้ว กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๕ แต่ละกลุ่ม จะนำเงินมาสะสมร่วมกันกลุ่มละ 100 บาท เป็น “กองทุนกลุ่มสัจจะเครือข่าย” เพื่อนำเงินกองทุนดังกล่าวไปใช้สำหรับช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือหรือมีเงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มของตนเองได้ กลุ่มสมาชิกก็จะมากู้เงินจากกองทุนก้อนนี้ โดยมีคณะกรรมการกองทุนกลุ่มสัจจะเครือข่ายอีกชุดหนึ่งที่มาจกตัวแทนของกรรมการกลุ่มต่าง ๆ มาร่วมกันทำงาน สำหรับกลุ่มที่ยืมจะต้องจ่ายค่าบำรุงให้กับกองทุนกลุ่มสัจจะเครือข่ายในอัตราที่ตกลงร่วมกัน และเมื่อถึงเวลาสิ้นปีกลุ่มสมาชิกก็จะได้รับเงินปัน

ผลจากกองทุนของเครือข่ายด้วย ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการของการให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาภายในเครือข่ายอีกด้วย สำหรับคณะทำงานของกองทุนฯ ที่มาจากตัวแทนของคณะกรรมการกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันทำงาน มีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน 21 คน มาจากการเลือกตั้ง 16 คน และแต่งตั้ง 5 คน มีคณะกรรมการกลางจาก 30 ตำบล จำนวน 58 คน มีแกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเป็นประธานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำปรึกษาช่วยชี้แนะในการบริหารกองทุน ตลอดจนการประสานงานในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีคณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ทำหน้าที่ช่วยประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนดำเนินงานประมาณและหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ (ชัตติยา วรรณสูตร, 2544: 147- 149)

และในปีเดียวกันนี้เองเครือข่ายฯ มีการพัฒนาจากการทำงานในลักษณะเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการมาเป็นเครือข่ายแบบทางการในรูปของสมาคม สืบเนื่องจากการสนับสนุนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนในสมัยนั้น ต้องการให้เครือข่ายฯ เป็นสมาชิกหลักในการทำงานในนามขององค์กรชุมชนคนตราด มีงบประมาณสนับสนุนการทำงานครั้งแรกภายใต้โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรชุมชนจังหวัดตราดจำนวน 800,000 บาท การทำงานภายใต้องค์กรชุมชนคนตราดประสบปัญหาด้านความโปร่งใสของระบบการบริหารจัดการการเงิน กล่าวคือมีการนำเงินไปให้สมาชิกกลุ่มกู้โดยไม่เสียค่าบำรุง เมื่อถึงกำหนดชำระสมาชิกไม่สามารถชำระคืนได้ หลังจากประสบปัญหาดังกล่าวเครือข่ายฯ ดำเนินการแก้ไขตามแนวทางของตนเองโดยการโอนหนี้ดังกล่าวเข้าสู่ระบบธนาคารเพื่อที่เครือข่ายฯ จะได้รับเงินมาครบตามจำนวนและเวลาที่กำหนด เพื่อให้ลูกหนี้ผ่อนชำระหนี้กับธนาคารแทน และองค์กรชุมชนคนตราดเป็นผู้ค้ำประกันหนี้ดังกล่าว

จากปัญหาดังกล่าว แกนนำของเครือข่ายฯหารือร่วมกันแล้วเห็นว่า เครือข่ายฯ เกิดจากการสนับสนุนจัดตั้งโดยพระสงฆ์ มีหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นแนวทางการดำเนินงาน ดังนั้นจึงไม่ควรมีปัญหาเรื่องความไม่โปร่งใสทางการเงิน จึงตัดสินใจประกาศลาออกจากการเป็นสมาชิกองค์กรชุมชนคนตราดในวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2548 ภายหลังจากการลาออกดังกล่าว เครือข่ายฯ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ในลักษณะงานประเภทโครงการเฉพาะกิจ โดยหน่วยงานเหล่านั้นมีเงื่อนไขของการสนับสนุนงบประมาณคือ องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนต้องเป็นองค์กรนิติบุคคล ประกอบกับการสนับสนุนความคิดจากนายแพทย์พลเดช ปิ่นประทีปในการประชุมเครือข่ายฯ เสนอให้จัดตั้งสมาคมเพื่อรองรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกจากเงื่อนไขดังกล่าว จึงมีมติของที่ประชุมคณะกรรมการอุดมการณ์ฯ เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2548 ให้มีการจัดตั้งสมาคมสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมตราด และดำเนินการขอจดทะเบียนเป็นสมาคมสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมตราด เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2548 (เอกสารขอจัดตั้งสมาคมสัจจะพัฒนาคุณธรรมตราด, 2548) และได้รับสถานะเป็นสมาคมฯ ในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.

2549 การบริหารจัดการเป็นไปตามระเบียบของสมาคม จัดโครงสร้างตามระเบียบของสมาคม มีสมาชิกสมาคม 2 ประเภท สมาชิกบุคคลและสมาชิกสถาบัน บทบาทสำคัญของสมาคม ฯ คือ การเป็นองค์กรที่ถูกกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นคู่สัญญารองรับงบประมาณสนับสนุนการทำโครงการต่าง ๆ ที่เครือข่าย ฯ ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก สนับสนุนการทำนิติกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองเนื่องจากไม่ได้รับการรับรองสถานะทางกฎหมาย เช่น การทำนิติกรรมซื้อขายที่ดินเพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ที่มีภาระหนี้สินเป็นจำนวนมากและกำลังจะสูญเสียบ้านและที่ดินให้กับเจ้าหนี้ ทางสมาคมฯ จะช่วยเหลือโดยรับซื้อที่ดินดังกล่าวไว้ และให้สมาชิกมาผ่อนชำระคืนกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ของตนเองซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคม ฯ

แต่อย่างไรก็ตามวิธีการทำธุรกรรมทางการเงินในนามของสมาคมกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ดังกล่าวกลับมีความล่าช้า มีขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน จึงยกเลิกวิธีการดังกล่าวและ เปลี่ยนวิธีการเป็นใช้ชื่อของนายกสมาคมเป็นผู้ทำสัญญาแทนเพื่อความสะดวกและทันต่อสถานการณ์ปัญหาของชาวบ้าน แม้บทบาทในการช่วยเหลือด้านนิติกรรมจะลดลง แต่ยังมีกรใช้สมาคม ฯ เป็นเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานของเครือข่าย ฯ ในวันประชุมสามัญประจำปีของสมาคมปีละ 1 ครั้ง ข้อเสนอแนะจากเวทีการประชุมดังกล่าวจะถูกนำเสนออีกครั้งในเวทีการประชุมเครือข่าย ฯ ในวันที่ 15 ของทุกเดือน

4.1.2 การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

เครือข่าย ฯ จังหวัดตราดยังคงดำรงไว้ซึ่งเป้าหมายหลักของเช่นเดียวกับระดับกลุ่ม คือ “พัฒนาคนให้มีคุณธรรม” พัฒนาให้บุคคลมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักการให้ มีความเสียสละ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น มีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งขั้วๆต่าง ๆ มีสัจจะ ยึดหลักความจริง รู้จักประหยัด อดออม เพื่อเป็นฐานให้สามารถพึ่งตนเองในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น พึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ จัดปัญหาความยากจนและหนี้สิน ได้ด้วยทรัพย์ที่สะสมด้วยตนเอง มีความประหยัดและซื่อสัตย์ ให้คนในชุมชนมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตทั้งด้านที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกินรวมถึงการมีสาธารณสมบัติที่จะก่อประโยชน์ให้แก่ชุมชนได้ในระยะยาว และเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน รื้อฟื้นจิตวิญญาณความเป็นชุมชนกลับคืนมา สร้างพลังชุมชนในการต่อรองกับภายนอกและจัดการทุนของตนเอง สร้างความภาคภูมิใจ ความมีศักดิ์ศรีให้หวนคืนสู่ชุมชนและสุดท้ายคือนำคุณธรรม ความรัก และการปฏิบัติธรรมตามคำสอนพุทธศาสนากลับมาสู่ใจของชุมชน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของชุมชน

4.1.3 การบริหารเครือข่าย ฯ จังหวัดตราด : โครงสร้างยืดหยุ่น

การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์กลุ่มต่าง ๆ แม้จะมีความเป็นอิสระไม่ขึ้นตรงต่อกัน แต่ก็มี การเชื่อมโยงระหว่างกันอันเกิดการประสานงานจากแกนกลางคือ แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง และคณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ กับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ในพื้นที่ต่าง ๆ เกิดเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (ธีระ วัชรประภาณี, 2544: 6-8) มีโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่าย ฯ ประกอบด้วย ที่ปรึกษา, คณะกรรมการอุดมการณ์ ฯ, ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม, และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม และคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายเงินทุน เงินออม, ฝ่ายเงินกู้, ฝ่ายสวัสดิการ, ฝ่ายตรวจสอบ และสมาชิก

เมื่อพิจารณาโครงสร้างการบริหารจัดการดังกล่าว จะพบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายสนับสนุน ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านความคิด ข้อมูลความรู้ทางวิชาการทั้งทางโลก และทางธรรม การกำหนดหลักการในการดำเนินงานหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นฝ่ายที่กำหนดนโยบายในการทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนการปฏิบัติ ด้วยการติดตามการดำเนินงานผ่านการตรวจบัญชีและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ขณะที่อีกโครงสร้างหนึ่งคือ ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งก็คือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ที่กระจายอยู่ใน 167 หมู่บ้าน ฝ่ายนี้จะเป็นกลไกที่นำหลักคิด หลักการที่ได้รับการถ่ายทอดจากฝ่ายสนับสนุนไปดำเนินการจริงในพื้นที่

เมื่อพิจารณาในส่วนของฝ่ายสนับสนุนแล้วพบว่า ฝ่ายนำความคิด ได้แก่ แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเป็นผู้คิดค้นและพัฒนาแนวคิด หลักการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ที่ทำงานร่วมกับฝ่ายสนับสนุนความคิด คือ คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติ ถ่ายทอดหลักการและแนวทางการดำเนินการสู่กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ กลุ่มต่าง ๆ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านข้อมูลความรู้และงบประมาณบางส่วน

จึงอาจกล่าวได้ว่า การขับเคลื่อนงานของเครือข่าย ฯ เป็นการขับเคลื่อนด้วยพลังของสามฝ่ายที่ประสานเชื่อมโยงกันประกอบด้วย 1) ฝ่ายนำและสนับสนุนความคิด ได้แก่ แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งในฐานะที่ปรึกษาเครือข่าย ฯ และคณะกรรมการอุดมการณ์ ฯ 2) ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติ ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อมและ 3) ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ (แต่ละพื้นที่)

เครือข่าย ฯ กำหนดหลักการเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มไว้ 9 ประเด็นหลัก (รายละเอียดในภาคผนวก ข) กล่าวคือ การใช้หลักธรรมทางศาสนา การสร้างเงื่อนไขให้มา

พบปะกัน การบริหารที่ยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน การสร้างความมั่นคงของกลุ่ม การก่อตั้งกลุ่มในพื้นที่สาธารณะ เช่น วัด การติดตามพฤติกรรมเชิงศีลธรรมของสมาชิก หลักการ 5 ปี 4 รุ่นปีได้รับสมาชิกและสุดท้ายการขยายเครือข่ายผ่านพระสงฆ์ (กำธร อ่อนอินทร์, 2545: 11-12; พระสุบิน ปณีโต, 2441: 14-15; มาริสา โกเศยะโยธิน, 2543: 61)

รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหลักสำหรับสมาชิกไว้อีก 18 ข้อ (รายละเอียดในภาคผนวก ข) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมตามความเห็นชอบของผู้เข้าร่วมประชุม ตัวอย่างหลักเกณฑ์เช่น กำหนดให้สมาชิกต้องเป็นคนในหมู่บ้าน ไม่กำหนดอายุ และต้องสะสมเงินประจำเดือนอย่างน้อย 1 หุ่น 10 บาท ไม่เกิน 10 หุ่น 100 บาท การถือหุ้นไม่ต้องมีคนค้าประกัน ถ้าผู้ต้องมีเงินค้าประกัน สามารถกู้เงินได้บัญชีละ 1,000 บาท (โดยสมมติ) ผ่อนส่งไม่เกิน 10 เดือน ไม่ต้องเสียดอกเบี้ย แต่เสียค่าบำรุง ในปีที่ 2 ของการเป็นสมาชิกสามารถเบิกสวัสดิการเจ็บป่วยได้ไม่เกิน 15 คืน/ปี เป็นต้น

4.1.4 การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืนของสวัสดิการ

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 จนถึงปัจจุบัน(พ.ศ.2555)เป็นการพัฒนาเครือข่ายในระยะของการทบทวนและสรุปบทเรียนเพื่อพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ของเครือข่ายฯ ให้ยังคงดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลกันและดูแลสาธารณะสมบัติของชุมชน และเพื่อให้สามารถจัดสวัสดิการให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน จึงขยายกิจกรรมการจัดสวัสดิการจากสวัสดิการเกิด เจ็บป่วย เสียชีวิต มาสู่การสร้างสวัสดิการที่มีความต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงยั่งยืนของชุมชน เช่น โครงการปลดหนี้ ผ่อนบ้าน/ที่ดิน โครงการปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะเพื่อสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

จากฐานคิดเรื่อง “การทำบุญ” และต้องการจัดสวัสดิการครอบคลุม 9 เรื่อง(สวัสดิการเกิด แก่ เจ็บ เสียชีวิต การศึกษาและประกอบอาชีพ ผู้สูงอายุและคนทุพพลภาพ คนทำงาน ชำระหนี้แทน(กรณีเสียชีวิต) และการสมทบเงินฝากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ กรณีเสียชีวิตได้รับสวัสดิการเพิ่ม) จึงจัดทำกองทุนขึ้นมาใหม่ในนาม “โครงการจัดสวัสดิการภาคประชาชนทำบุญวันละบาท” หรือบางครั้งเรียกว่า “กองทุนเมตตาธรรมทำบุญวันละบาทนำสวัสดิการภาคประชาชน/กลุ่มสัจจะวันละบาทสวัสดิการเพื่อครอบครัวและชุมชนตลอดชีวิต” เปิดรับสมาชิกใหม่ กำหนดให้สมาชิกสมทบทุนวันละบาท ประโยชน์ที่ได้รับคือสวัสดิการเพียงอย่างเดียว แต่เมื่อเริ่มต้นดำเนินงานคณะทำงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าอาจมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาขึ้นในอนาคตจากรายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย เนื่องจากด้วยหลักการแล้วกองทุนจะไม่สามารถเติบโตได้ด้วยตนเอง การเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินเป็นไปตามจำนวนสมาชิกที่มาสะสมทุกเดือนเท่านั้น ไม่สามารถนำไปสร้างรายได้

เพิ่มด้วยการให้กู้หรืออื่นๆได้ ในขณะที่รายจ่ายจากการจ่ายสวัสดิการมีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ สวัสดิการส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการแบบครั้งคราว ไม่ต่อเนื่อง ในขณะที่สวัสดิการเบี้ยยังชีพคนชราเป็นรายจ่ายต่อเนื่องระยะยาว ยอดเงินของกองทุนจึงมีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อย ๆ อันอาจก่อให้เกิดปัญหาการเงินขึ้นได้ในอนาคต จึงไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการจัดตั้งกองทุน แม้จะมีข้อวิตกกังวลว่าแต่เนื่องจากว่ามีตัวอย่างรูปธรรมการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จสามารถจัดการได้ ดังเช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิต จังหวัดสงขลา ดังนั้นในปี พ.ศ. 2549 จึงเริ่มทดลองดำเนินการกลุ่มสัจจะวันละบาทสวัสดิการเพื่อครอบครัวและชุมชนตลอดชีวิตขึ้น หลังจากดำเนินการมาได้ระยะหนึ่งแล้วทบทวนตนเอง พบว่าหากดำเนินโครงการตามแนวทางดังกล่าวต่อไปในระยะยาวอาจประสบปัญหาการจัดการเงินได้ ในปี พ.ศ.2551 จึงมีการปรับการบริหารจัดการโดยให้นำกองทุนเมตตาธรรม ฯ รวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนสวัสดิการในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ เพื่อนำไปบริหารจัดการเพิ่มรายได้ให้กับกองทุนเมตตาธรรม ฯ (เช่น การให้กู้) เพื่อให้เกิดดอกออกผลและนำมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนเมตตาธรรม ฯ ต่อไป

นอกจากนี้ยังมีโครงการปรับปรุงโรงยางเพื่อทำแผ่นยางพารารมควัน โครงการรวมซื้อ – รวมขายยางพาราแผ่นดิบ โครงการให้ทุนซื้อ – ขายสัตว์น้ำและสัตว์ทะเลโดยขอสมทบเข้าสวัสดิการกิโลกรัมละ 25 สตางค์ โครงการทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนในชุมชนและโครงการจัดตั้งสาขาโรงพยาบาลตราด วัดไผ่ล้อมฯลฯ

การดำเนินงานของเครือข่าย ฯ จะตั้งอยู่บนหลักการพึ่งตนเอง โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งการร่วมคิด ร่วมเสนอความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา ร่วมปฏิบัติและร่วมติดตามผล เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ กิจกรรมหลายอย่างเริ่มขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ในลักษณะ “ทำไปเรียนรู้ไป ลองผิดลองถูก” ประเมินตนเองอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น การรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนของกลุ่มให้สมาชิกรับทราบด้วยการเขียนประกาศไว้ ณ ที่ทำการกลุ่มนั้นไม่เคยถูกกำหนดมาก่อน แต่เนื่องจากขณะนั้นมีบางกลุ่มประสบปัญหากรรมการ โกงเงินของกลุ่ม โดยในระหว่างการทำกิจกรรมกลุ่มในแต่ละเดือนสมาชิกไม่มีโอกาสรับทราบเลยว่ากลุ่มมีเงินเท่าไร เงินขาด เงินเกินหรือไม่อย่างไร จนกว่าจะสิ้นปีดำเนินการที่จะมีการรายงานผลการดำเนินงาน จ่ายเงินปันผล พร้อมทั้งตรวจสอบบัญชี ซึ่งพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ด้วยเป็นปัญหาที่สะสมมายาวนาน การแก้ไขจึงทำได้ลำบาก เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2549-2550เริ่มกำหนดกติกาให้กรรมการต้องรายงานผลการดำเนินงานให้สมาชิกรับทราบทุกเดือนด้วยการเขียนติดประกาศไว้ ณ ที่ทำการกลุ่ม

5. ผลแห่งความเพียรพยายาม

นับจากปีพ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นการเริ่มต้นขยายแนวคิดและตั้งกลุ่มครั้งแรก กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ที่มีพื้นฐานการดำเนินการโดยใช้ภูมิปัญญาแบบชาวบ้าน มีความง่าย ชัดเจน โปร่งใส ยึดหลักธรรมความมีสัจจะเป็นหลัก เมื่อชาวบ้านเข้าใจและเห็นผลดีจากการทำงานของกลุ่ม ทำให้มีการจัดตั้งกลุ่มขยายออกไปอย่างกว้างขวางครอบคลุมเกือบทุกตำบลในจังหวัดตราดกว่า 20 ปีที่ผ่านมา มีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ที่กระจายตัวอยู่ในหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วจังหวัดตราดมากกว่า 170 กลุ่ม ใน 261 หมู่บ้าน ซึ่งมีทั้งที่ยกเลิกกลุ่มไปแล้วและกลุ่มที่ขาดการติดต่อ คงเหลือกลุ่มที่ยังคงทำงานเป็นเครือข่ายที่มีการแลกเปลี่ยนสื่อสารระหว่างกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประมาณ 160 กลุ่ม (แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้ง*, สัมภาษณ์) เครือข่ายฯ เติบโตขึ้นทั้งจำนวนสมาชิกและจำนวนเงินซึ่งประกอบด้วยเงินหุ้นสะสมและเงินสวัสดิการ สำหรับจัดสรรสวัสดิการ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานเครือข่ายฯ นับแต่เริ่มต้นถึงปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน	เริ่มต้น	ปัจจุบัน
สมาชิก	31,069 คน	62,963 คน
เงินหุ้นสะสม	8,394,530 บาท	813,799,440 บาท
เงินทุนสวัสดิการ	0	451,705,000 บาท
รวมเงินหุ้นสะสมและสวัสดิการ	8,394,530 บาท	1,265,504,440 บาท
สมาชิกกองทุนวันละบาท	56,075 คน	57,991 คน
รวมเงินกองทุนวันละบาท	56,075 บาท	77,262,685 บาท

การเกิดขึ้นของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ นับเป็นตัวอย่างของการใช้กิจกรรมด้านการการเงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งผลใน 3 ระดับ คือ ระดับครัวเรือนสามารถช่วยปรับลดความเห็นแก่ตัวและการมุ่งบริโภคของปัจเจก ไปสู่การอดออมอย่างมีสัจจะการบริหารทุนสวัสดิการของครอบครัว การสร้างความผูกพันของครอบครัวและเครือญาติ ผลจากระบบบริหารที่ต้องการความมีสัจจะกอรปกับกระบวนการของชุมชนที่คอยตรวจสอบกันเอง เสมอทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกให้มีวินัย ซื่อสัตย์ อดทน เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของคนในชุมชนที่มีเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต

ในส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกรรมกรคือ ความภาคภูมิใจที่ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในทางที่ดีขึ้น เพราะกระบวนการของกลุ่มจะช่วยคัดกรองคนในสังคมให้เหลือแต่คนที่ดี

นอกจากนี้ยังเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม ความอดทน ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันอีกด้วย

นอกจากเป็นการสร้างความอดทนให้กับตัวกรรมการเองแล้วยังเป็นเครื่องมือช่วยสร้างเสริมให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจ เกิดความอบอุ่นมั่นใจว่าหากต้องประสบเหตุเดือดร้อนลำบากก็ยังมีที่พึ่ง มีครอบครัว ชุมชนและเงินออมที่คอยสนับสนุนค้ำจุน

ในระดับชุมชนการเกิดขึ้นของกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ฯ ได้ก่อให้เกิดการพึ่งพากันเองของชุมชนเพิ่มขึ้น โดยการจัดสรรกำไรของสาธารณะ (กลุ่ม) กลับคืนสู่สมาชิกในรูปของค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือทำศพ ทุนการศึกษาเด็ก การพัฒนาหมู่บ้าน การฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ฯลฯ กระบวนการที่เกิดขึ้นได้ช่วยยึดโยงสมาชิกเข้าหากันอย่างแน่นแฟ้นเกิดการตรวจสอบ และปรับพฤติกรรมกันเองในหมู่สมาชิก เป็นการสร้างระบบพึ่งพาและช่วยเหลือเอื้ออาทร ผ่านการบริหารกองทุนและกติกาประชาธิปไตยที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันในเวทีสาธารณะในขณะเดียวกันปัญหาความยากจน หนี้สิน รวมถึงปัญหาสังคมอื่นๆ เช่น การลักขโมย ก็เริ่มบรรเทาเบาบางลงอันเป็นผลจากการมีเงินออมของชาวบ้าน การมีระบบสวัสดิการที่ช่วยเหลือชุมชนทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษา และภาระหนี้สิน และวิธีคิดเรื่องการประหยัด อดออมทำให้วิกฤติความยากจนในหลายแห่งเริ่มคลายตัวลง

ความรัก ความเข้าใจ ความสมานฉันท์ทวนกลับสู่ชุมชนแต่เพราะผู้คนได้มีโอกาสมาพบปะ แลกเปลี่ยนทุกข์สุขมากขึ้นความเป็นชุมชนปรากฏขึ้นแทนที่ความขัดแย้งและต่างคนต่างอยู่ เกิดเป็นพลังชุมชนในการต่อกรกับพ่อค้า นักธุรกิจจากภายนอกด้วยการบริหารจัดการรวมกลุ่มกันซื้อขายสินค้าป้องกันการค้าเอาเปรียบดังที่ผ่านมา ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจ

ความมั่นใจของกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ฯ ก็เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการปรับกติกาของกลุ่มเป็นระยะให้สอดคล้องสถานการณ์และบริบทของพื้นที่ การริเริ่มคิดทำกิจกรรมด้านธุรกิจชุมชนเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้กับกลุ่ม เช่น การทำโรงยางเพื่อผลิตแผ่นยางพารารมควัน การซื้อ-ขายแผ่นยางพาราการรับซื้อที่ดินในชุมชนเพื่อช่วยเหลือสมาชิกและทำประโยชน์ในอนาคต เป็นต้น

ผลลัพธ์ในระหว่างชุมชนนั้นพบว่า เมื่อมีจำนวนเงินออมมากกว่ายอดเงินกู้ ทำให้มีเงินเหลือในระบบ และเพื่อให้เงินดังกล่าวเกิดประโยชน์จึงเกิดการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ฯ ในพื้นที่ต่าง ๆ รวมกันก่อตั้งเป็นกองทุนกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ฯ เพื่อนำเงินสะสมที่ได้ไปช่วยเหลือกลุ่มที่เดือดร้อน เช่น ให้กลุ่มจะสะสมทรัพย์ ฯ หมู่บ้าน กู้เงินเนื่องจากเงินสะสมของกลุ่มมีไม่เพียงพอที่จะให้สมาชิกกลุ่มกู้ และนำค่าบำรุงที่ได้ส่งกลับคืนกองทุนกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ฯ ต่อไป

APPENDIX B THE REGULATIONS AND RULES OF THE SSG

1. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรม ครบวงจรชีวิต (คณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ, 2546: 30-31)

1.1 สมาชิกต้องเป็นคนในหมู่บ้านเท่านั้น(ยกเว้นที่ปรึกษา)

1.2 ผู้ที่เป็นสมาชิกของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ต้องสะสมเงินประจำเดือนอย่างน้อย 1 หุ่น 10 บาท อย่างมาก 10 หุ่น 100 บาท จะลดหรือเพิ่มเงินฝากได้ เมื่อครบรอบปีผลหรือวันสิ้นปี จะตั้งสัจจะว่าจะเก็บฝากเดือนละเท่าไร ต้องทำให้ได้ตามสัจจะตัวเอง ให้เข้ามาเป็นสมาชิกได้ทุกคน ในครอบครัว พอถึงวันสิ้นปีก็ชักชวนผู้ที่ยังไม่เป็นสมาชิกในครอบครัวเข้าไปอีก ใครฝากมากได้เงินปันผลมาก ฝากน้อยได้เงินปันผลน้อย

1.3 ในวันประชุมส่งเงินประจำเดือน สมาชิกไม่สามารถส่งเงินได้ คือ ขาดไม่ว่ากรณีใด ๆ ที่บ้านมีที่บัญชีต้องปรับให้หมด และเสียหุ่นย้อนหลังให้ครบ เป็นการปรับความไว้สัจจะของคน ค่าปรับนำเข้ากองทุนสวัสดิการ

1.4 สมาชิกสามารถลาออกจากกลุ่มได้ทุกเดือน ให้เอาสมุดเงินฝากมาถอนเงินกลับได้ ในวันทำการกลุ่ม เมื่อลาออกไม่ว่ากรณีใด ๆ หมดสิทธิ์มารับบริการกองทุนสวัสดิการจากกลุ่มทันที หากต้องการมาสมัครใหม่ต้องรออน้อย 3 ปีผ่านไป แต่ถ้าประพฤติไม่ดี 3 ปีก็ไม่ต้องรับ

1.5 สมาชิกเข้าใหม่ที่จะกู้ได้ทันทีเมื่อตั้งกลุ่มเสร็จ แต่รุ่นที่ 2-3-4 ต้องรออน้อย 3 เดือนยกเว้นรุ่นที่กู้ไม่หมดที่เหลือก็ให้รุ่นน้องกู้ต่อได้โดยไม่ต้อง แต่ทั้งนี้ขึ้นกับข้อตกลงของกลุ่ม

1.6 การพิจารณาให้กู้ คณะกรรมการต้องพิจารณาตามความจำเป็น ตามลำดับความสำคัญ 1) เจ็บป่วย 2) ใช้หนี้ในอัตราดอกเบี้ยสูง 3) เสียค่าบำรุงการศึกษา 4) อื่น ๆ ให้ผู้กู้ตกลงกันเองอย่างพี่น้อง ถ้าตกลงไม่ได้ให้นำมาหารแบ่งให้เท่ากัน ไม่ต้องใช้วิธีจับไม้สั้นไม้ยาว

1.7 สมาชิกกู้เงินได้บัญชีละ 1,000 บาท (โดยสมมติ) ผ่อนส่งไม่เกิน 10 เดือน ไม่ต้องเสียดอกเบี้ย แต่เสียค่าบำรุง ร้อยละเท่าไรขึ้นกับการตกลงกันภายในกลุ่ม ผ่อนส่งเงินกู้เป็นรายเดือน พร้อมเงินค่าบำรุงและหมอนเวียนให้สมาชิกคนอื่นกู้ในวันประชุมทุกเดือนๆละครั้ง

1.8 สมาชิกที่กู้เงินตามข้อ 7 หากมีความจำเป็นไม่สามารถส่งได้ ให้ผ่อนผันได้อีก 6 เดือน เมื่อผ่อนผันแล้วไม่หมดให้เสียค่าบำรุงเพิ่มเป็นร้อยละเท่าไรนั้นขึ้นกับการตกลงกันภายในกลุ่ม ยกเว้นเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัยสุควิสัย 6 เดือนแล้วยังไม่ดีขึ้นให้ขยายออกไป

1.9 สมาชิกที่จะกู้ใหม่ได้ต้องชำระบัญชีเก่าให้หมดก่อน หากใช้บัญชีเล่มอื่นต้องไม่เกิน 2บัญชีในคราวเดียวกัน

1.10 เงินที่เหลือจากการกู้ยืมต้องนำฝากสถาบันการเงิน เช่น ธนาคาร โดยเลือกกรรมการฝาก-ถอน 2 ใน 4 คน ถ้าสมาชิกเดือดร้อนเงินหมุนเวียนไม่พอ ให้ไปถอนธนาคารออกมาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเดือนต่อไป

1.11 เมื่อครบ 12 เดือนต้องแบ่งเงินปันผลตามหุ้น โดยคิดหุ้นละ 10 บาท จัดสัดส่วนดังนี้ ร้อยละ 50 ของค่าบำรุงทั้งหมด ปันผลให้ตามหุ้น อีกร้อยละ 50 นำส่งเข้ากองทุนสวัสดิการ

1.12 คนที่เป็นสมาชิกครบ 12 เดือน จึงมีสิทธิรับบริการกองทุนสวัสดิการตามกฎหมายของกองทุน เพราะปีแรกยังไม่ได้นำเงินส่วนนั้นมาหาร ส่วนการรับเงินสวัสดิการให้ลดหลั่นกันตามรุ่น เช่น รุ่นสองได้ครึ่งหนึ่งของรุ่นแรก รุ่นสามได้ครึ่งหนึ่งของรุ่นสอง เป็นต้น

1.13 สมาชิกถอนเงินคืนได้เมื่อแต่ละคนมีเงินสะสม 20,000บาทขึ้นไป โดยถอนคืนได้เพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น คือ 10,000 บาท (หรือตามแต่จะตกลงร่วมกันในที่ประชุม) เมื่อถอนไปบางส่วนเงินปันผลจะลดลง แต่ได้รับสวัสดิการเหมือนเดิม

1.14 การบริหารจัดการอยู่ในรูปของคณะกรรมการที่มีไม่น้อยกว่า 5 คน มีฝ่ายเงินฝากเงินกู้ ตรวจสอบ และสวัสดิการ กรรมการมีวาระ 1 ปี ครบรอบปีปันผลมีเลือกตั้งใหม่

1.15 คณะกรรมการทำบัญชี จะได้รับเงินค่าตอบแทนในปีที่สอง จ่ายตามจำนวนครั้งที่มาทำงาน แต่จ่ายจริงในวันสิ้นปีตามฐานะการเงินตามที่สมาชิกของกลุ่มตกลงกันได้

1.16 กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จะรับสมาชิกเพียง 4 รุ่น แล้วปิดรับเมื่อครบ 4 รุ่นต้องประชุมสมาชิกทั้งหมด ร่วมกันลงความคิดเห็นว่าควรปิดกี่ปี แล้วให้ถือนิติที่ประชุมเป็นหลัก หากมีสมาชิกออกให้ซื้อสมุด(หุ้น)จากผู้นั้น โดยจ่ายเงินย้อนหลัง ไปถึงวันแรกเข้าจนถึงปัจจุบัน จึงสามารถใช้สิทธิ์แทนคนเก่าได้

1.17 หากมีเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากหลักเกณฑ์นี้ คณะกรรมการหรือสมาชิกร่วมกันพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป

2. ข้อปฏิบัติของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต

2.1 หมวดส่งเงินหุ้น

2.2.1 ที่ประชุมตกลงวันทำการกลุ่ม ทุกวันที่.....ของเดือน ตั้งแต่เวลา.....ถึงเวลา.....สถานที่..... โดยในวันทำการของกลุ่มทุกเดือนให้สมาชิกเขียน วัน เดือน ปี เงินสะสมเงินที่ส่งคืน ค่าบำรุง พร้อมทั้งเตรียมเงินแต่ละอย่างมาให้ครบพอดีที่ต้องส่ง ถ้าเอามาเกินถือว่าผู้นั้น

บริจาคเข้ากองทุนสวัสดิการของกลุ่ม ไม่มีการทอนคืน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกรวดเร็วและร่วมกันรับผิดชอบงานของกลุ่ม ผู้ใดไม่ทำตามข้อตกลงของที่ประชุมถือว่าเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่มีน้ำใจต่อส่วนรวม ไม่รับผิดชอบต่อตัวเอง (กรรมการทุกคนห้ามรับฝากสมุดของสมาชิก ยกเว้นสมุดของคนในบ้านกรรมการ)

2.1.2 สมาชิกผู้ใดไม่ส่งเงินสะสม ไม่มาด้วยตนเอง และไม่ฝากผู้อื่นมาขาดส่ง 3 เดือนติดต่อกันถือว่าขาดจากการเป็นสมาชิกโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น ถ้าไม่มีหนี้สินและไม่ได้ค้างประกันใครอยู่หรือมีพอดิเท่าเงินหุ้น ให้คณะกรรมการประกาศขายหุ้นของผู้นั้นได้ โดยที่ไม่ต้องรอกถามเจ้าตัวอีกต่อไป

2.1.3 สมาชิกขาดการส่งเงินหุ้นสะสมและเงินกู้ส่งคืนเกินเวลาจะต้องเสียค่าปรับ.....บาท แต่ถ้าข้ามเดือนจะต้องเสียค่าปรับ....บาทและงดการกู้.....เดือน แต่ถ้าขาดส่งเงินในเดือนสุดท้ายที่สรุปหุ้นคิดเงินปันผลจะไม่จ่ายเงินปันผลให้โดยไม่ต้องมีข้อยกเว้นไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้นำเงินค่าปรับและเงินปันผลเข้ากองทุนสวัสดิการ พร้อมทั้งต้องจ่ายเงินหุ้นหรือเงินกู้ย้อนหลังที่ขาดไปให้ครบถ้วนด้วย

2.2 หมวดเงินกู้

2.2.1 สมาชิกมีความเห็นร่วมกันในที่ประชุม ให้สมาชิกกู้เงินได้บัญชีละ.....บาท เป็นข้อตกลงกลางๆอาจได้มากกว่า-น้อยกว่าต้องดูประวัติและเงินที่มีในกลุ่ม ต้องจ่ายค่าบำรุงร้อยละ.....บาทต่อเดือน ผ่อนส่งให้หมดภายใน.....เดือน (ข้อนี้ตกลงเฉพาะปี) โดยต้องมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดกรณีเงินเหลือ คณะกรรมการที่ร่วมพิจารณาอนุมัติเงินกู้ สามารถพิจารณาปล่อยเงินกู้เกินกว่ายอดเงินกลางที่ตกลงไว้ เป็นราย ๆ ไป โดยพิจารณาจากประวัติการกู้เงินของสมาชิก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (หมายเหตุ การแบ่งประวัตินี้ เหมาะสำหรับกลุ่มที่ตั้งมาหลายปี มีวงเงินกู้สูง ๆ แต่กลุ่มเพิ่งตั้งใหม่ให้ใช้วิธีในย่อหน้าท้ายข้อนี้) ประเภทที่ 1 สมาชิกที่สามารถผ่อนส่งเงินกู้ในแต่ละเดือนได้ไม่ต่ำกว่ายอดจำนวนเงินที่นำไปหารด้วยจำนวนเดือนผ่อนส่งที่ตกลงไว้หรือส่งครบก่อนกำหนดถือว่าประวัติดีให้กู้เงินได้มากขึ้น(ผู้ค้างต้องประวัติดีเหมือนผู้กู้ด้วย)ประเภทที่ 2 สมาชิกที่สามารถผ่อนส่งเงินกู้ในแต่ละเดือน ได้ครึ่งหนึ่งของยอดเงินที่นำไปหารด้วยจำนวนเดือนผ่อนส่งที่ตกลงไว้ แต่มาส่งทุกเดือน พอถึงเดือนสุดท้ายส่งหมดก็ได้เท่าเดิม ประเภทที่ 3 สมาชิกที่สามารถผ่อนส่งเงินกู้ในแต่ละเดือน ได้ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของยอดเงินที่นำไปหารด้วยจำนวนเดือนผ่อนส่งที่ตกลงไว้ แต่ขาดส่งเงินต้นเป็นบางเดือน แต่เดือนสุดท้ายส่งหมด ให้ปล่อยกู้ได้เพียง 2 ใน 3 ของยอดเงินกู้เดิมครั้งก่อนประเภทที่ 4 สมาชิกที่ผ่อนส่งเงินกู้ในแต่ละเดือน ได้ต่ำกว่ายอดเงินที่นำไปหารด้วยจำนวน

เดือนผ่อนส่งที่ตกลงไว้มาก อีกทั้งยังส่งไม่สม่ำเสมอ แลต้องไปตามทวง อย่างนี้ให้กู้เท่าหุ้น โดยไม่ต้องมีคนค้ำนอกจากนี้ให้พิจารณาควบคู่ไปกับ 1) ผู้ขอกู้มีเงินหุ้นมาก 2) ผู้ค้ำประกันมีเงินหุ้นมาก (ทั้งผู้กู้/ผู้ค้ำต้องมีประวัติดีไม่เคยค้างส่งเงินกู้และค่าบำรุงทั้งในกลุ่มและนอกกลุ่ม) 3) ผู้ขอกู้ไม่เคยเป็นภาระให้ไปทวงถาม ไปตามและมีอาชีพเป็นหลักแหล่งมั่นคง

2.2.2 สมาชิกกลุ่มจะสะสมทรัพย์ ตกลงว่า พวกเราทั้งหมดจะไม่ยอมแพ้คนเดียว ถ้าผู้หนึ่งผู้ใดขอกู้เงินจากกลุ่มไปแล้วไม่มาส่ง ขาดไปแม้แต่รายเดียวในเดือนนั้น ต้องงดการปล่อยกู้ทั้งหมด ต้องให้คนค้ำจ่ายแทนก่อน ถ้าวันนั้นคนกู้หรือคนค้ำไม่อยู่ ผู้ที่จะขอกู้ในวันนั้นทุกคนต้องยินยอมช่วยกันหารเฉลี่ยเพื่อเอาเงินมาปิดบัญชีแทนคนที่ขาดส่งไปให้ได้ก่อนจึงจะปล่อยกู้ได้ ถ้าไม่ยอมหารปิดบัญชีเงินค้างในเดือนนั้น ห้ามปล่อยเงินกู้เอาเงินไปฝากธนาคารก่อน แม้ในเดือนต่อ ๆ ไป ก็ให้ทำเหมือนกัน ผู้ที่ถูกหารต้องเอาเงินมาปิดบัญชีของผู้ค้างเงินกู้ในเดือนนั้น ๆ ทั้งหมดให้กรรมการจดยชื่อผู้ที่ชำระเงินปิดบัญชีแทนผู้ที่ขาดส่งไว้ทั้งหมด เมื่อผู้ค้างเงินกู้เอามาคืนในเดือนใดให้ผู้เอาเงินมาคืนนั้นนำไปใช้คนที่ถูกหารแต่ละคนด้วยตนเองถือว่าท่านค้างเงินกู้เขาอยู่ “แก้ปัญหาคนเดียวดีกว่า แก้ปัญหาหลายคน เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน จากประสบการณ์ที่ผ่านมา วิธีนี้ทำให้กลุ่มมีความมั่นคงและยั่งยืน”

2.2.3 สมาชิกมีสิทธิขอกู้เงินของกลุ่มจะสะสมทรัพย์ แต่ละคนได้ครั้งละ 1 บัญชีต่อเดือน แต่ในครอบครัวเดียวกันได้ไม่เกิน.....บัญชีต่อครอบครัว(ยกเว้นการกู้เงินเท่าหุ้นในครอบครัวสามารถกู้ได้ทุกเล่ม) โดยผู้กู้ต้องบรรลุนิติภาวะแล้ว หรืออายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี แต่ถ้าจะกู้เพื่อการศึกษาอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีก็กู้ได้ แต่ต้องให้ผู้ปกครองมาค้ำประกัน พร้อมกับคนนอกครอบครัว 2 คน (ทั้ง 2 กรณี) ส่วนกำหนดอายุผู้กู้ที่สูงที่สุดได้ไม่เกิน....ปี ถ้าอายุเกินกว่านี้ให้กู้ได้เท่าหุ้น

2.2.4 สมาชิกผู้มาขอกู้เงินจากกลุ่มต้องมาเซ็นชื่อในหนังสือสัญญาเงินกู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งผู้กู้ต้องเอาคนในครอบครัวมาค้ำ 1 คน คนนอกครอบครัวที่บรรลุนิติภาวะแล้ว 2 คน เช่นชื่อต่อหน้าคณะกรรมการ คณะกรรมการจึงจะปล่อยเงินกู้ได้ สมาชิกคนหนึ่งค้ำประกันได้ไม่เกิน 2 คน(ควรจับคู่กันไว้อย่าเปลี่ยนคู่ค้ำ) ถ้าผู้ใดค้ำเกิน 2 คน ในเมื่อผู้นั้นมาขอกู้ให้ได้เท่าเงินหุ้นในสมุดฝากของคนนั้นห้ามปล่อยเกิน

2.2.5 ในกรณีสมาชิกกู้เงินเกินกว่าสิทธิที่ตนมีสามารถใช้บัญชีผู้อื่นมากู้ได้ แต่ต้องให้เจ้าของบัญชีเป็นผู้มาทำสัญญาด้วยตนเองและมาผ่อนส่งด้วยตนเอง ถ้าให้คนอื่นมาส่งเงินกู้แทนถือว่าผู้นั้นประวัติเสีย ต่อไปมาขอกู้ใหม่ให้กู้ได้เท่าเงินหุ้น ถ้ายินยอมทำตามนี้กรรมการจึงยินยอมให้กู้เงินไปได้ (ลงโทษในฐานะ โทษกรรมการ)

2.2.6 ถ้าแต่ละเดือนมีสมาชิกของกุ่มหลายราย แต่เงินไม่พอ ให้สมาชิกผู้กู้ตกลงกันเองตามความจำเป็น และเห็นอกเห็นใจกันแบบพี่ ๆ น้องๆ ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ ให้กรรมการพิจารณาตามข้อตกลงของมติที่ประชุมหรือพิจารณาตามหุ้น ถ้าไม่เกิน.....บาท ให้หารแบ่งเท่า ๆ กันไป คนนั้นต้องมีประวัติการผ่อนส่งคืนดีมาโดยตลอด มีอาชีพอยู่ในหมู่บ้านเป็นหลักแหล่งและมีนค

10. ในกรณีกรรมการคนใดยินยอมให้สมาชิกที่ยังชำระเงินกู้ของเก่าไม่หมด เช่น เหลือค้างชำระ 8,000 บาท มาขอกู้เงินซ้ำ โดยเขียนสัญญาเงินกู้จำนวน 10,000 บาท แล้วกรรมการที่สมยอมกันนั้นได้ให้ตัวเงินไปเพียง 2,000 บาท เอาส่วนที่เป็นตัวเลขมา 8,000 บาท ไปตัดยอดเงินกู้ค้างชำระ มติที่ประชุมลงโทษกรรมการ โดยกรรมการคนนั้นต้องรับผิดชอบเงินที่เสียหายไปทั้งหมด แล้วให้ออกจากการเป็นกรรมการกลุ่มสัจจะทันทีเมื่อพบว่าทำผิดจริง

2.3 หมวดผิดสัญญาเงินกู้

2.3.1 ถ้าผู้กู้ยังผ่อนส่งไม่หมดตามสัญญา ผู้กู้ต้องยินยอมเสียค่าบำรุงเพิ่มให้แก่กลุ่ม ร้อยละ.....บาทต่อเดือนของเงินกู้ที่ยังค้างชำระทั้งหมด

2.3.2 สมาชิกผู้ใดกู้เงินของกลุ่มไปแล้วผิดสัญญา เช่น ทำสัญญาไว้ 10 เดือน แต่เลยไป 11-15 เดือนเป็นต้น หลังจากชำระเงินกู้หมดแล้วมาขอกู้ใหม่ต้องลดจำนวนเงินกู้ลงครึ่งหนึ่ง(ตามมติที่ประชุมกลุ่ม ๆ กำหนดไว้) ถ้าผิดครั้งที่สองให้กู้เท่าเงินหุ้นของตนที่มีอยู่ในสมุดเงินฝาก โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกัน

2.3.3 สมาชิกผู้ใดกู้เงินของกลุ่มไปแล้ว ประสบภัยน้ำท่วม ไฟไหม้ ถูกพายุพัดพัง หรือมีอุบัติเหตุสุดวิสัยอย่างรุนแรงไม่สามารถส่งคืนพร้อมทั้งค่าบำรุงตามสัญญาที่ทำไว้กับกลุ่มก็ให้ขยายเวลาในสัญญาเงินกู้ไปอีก 6 เดือน ถ้ายังไม่ดีขึ้นให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ ในเมื่อไม่ดีขึ้นให้ขยายต่อไปได้อีก ในเมื่อดีขึ้นแล้วยังไม่มาผ่อนส่งต้องคิดค่าบำรุงเพิ่มขึ้นร้อยละ.....บาทต่อเดือน

2.3.4 ถ้าสมาชิกผู้กู้เงินไปขาดชำระเงินในวันทำการของกลุ่ม จนทำให้ผู้ค้ำประกันต้องไปตามหรือต้องจ่ายแทนผู้กู้ไปก่อนหลังจากผู้กู้มาชำระหนี้หมดแล้ว ถ้าผู้กู้จะมาขอกู้ใหม่ต้องดเงินกู้อย่างน้อย 1-2 ปี เพราะขาดความรับผิดชอบในตัวเอง สร้างความเดือดร้อนให้แก่คนค้ำประกัน

2.3.5 สมาชิกผู้กู้เงินของกลุ่มไปไม่มีเงินมาผ่อนส่งแต่ละเดือน ขาดเดือนใดก็แล้วแต่ ผู้ค้ำต้องไปตามให้มาส่ง หรือต้องจ่ายแทน ถึงผู้ค้ำประกันจะจ่ายแทน ผู้ที่ค้ำประกันจะมา

ขอกู้เงินจากกลุ่มอีกไม่ได้ และไม่มีสิทธิ์ค้ำประกันให้แก่คนอื่นอีกได้จนกว่าในเดือนที่ผู้กู้มาส่งเงินกู้พร้อมค่าบำรุงให้กลุ่มในเดือนนั้นจึงให้คนค้ำประกันมีสิทธิ์กู้ได้

2.3.6 ผู้ที่กู้เงินไปส่งเงินคืนกลับมาหมดแล้วหรือส่งคืนอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของเงินที่กู้ไป แต่ในเดือนนั้นส่งคืนหมด ต้องการขอกู้ต่อ ต้องเว้นระยะ 1 เดือน จึงจะกู้ใหม่ได้ เช่น หมดวันที่ 1 มกราคมจะขอกู้ต่อวันที่ 1 มกราคม ยังไม่ได้ แต่ถ้าป่วยต้องไปรักษาตัวให้กู้ต่อได้ ถ้าไม่ป่วยให้พักไปกู้วันที่ 1 กุมภาพันธ์ แต่ถ้าในเดือนนั้นคนที่มาขอกู้ได้รับเงินไปหมดทุกคนแล้ว แต่เงินยังเหลืออยู่ที่ให้ผู้นั้นมีสิทธิ์ขอกู้ต่อได้เลย ไม่ต้องพัก กรณีที่ผู้กู้เงินส่งคืนเงินไม่ได้ครึ่งหนึ่งของเงินที่กู้ไป แม้เงินเหลือก็กู้ใหม่ไม่ได้ ให้กรรมการนำเงินนั้นฝากธนาคาร

2.3.7 สมาชิกผู้ใดขอกู้เงินกลุ่มไปแล้วไม่ยอมส่งเงินกู้คืนกลุ่ม 3 เดือนขึ้นไป สมาชิกลงมติที่ประชุมเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....มีความเห็นร่วมกันทั้งหมดว่าควรลงโทษสมาชิกผู้นั้น โดยเขียนขึ้นป้ายประกาศให้คนในหมู่บ้านทุกคนทราบ, ถ้าผู้ที่กู้ไปยังอยู่ในหมู่บ้านให้สมาชิกทุกคนไปช่วยกันทวงเงินคืนพร้อม ๆ กัน ถ้าครอบครัวใดไม่ให้ความร่วมมือทวงหนี้ให้เอาเงินหุ้ของครอบครัวนั้นมาหารใช้หนี้แทนผู้กู้(ถือว่าร่วมกัน โกงกลุ่ม), ให้สมาชิกทุกคนคว่ำบาตรสมาชิกผู้โกงเงินกู้ไม่ให้ความร่วมมือ หุ้การช่วยเหลือครอบครัวนั้นทุกอย่างเมื่อตายพระก็ไม่ควรไปสวดให้, ให้สมาชิกรวมตัวกันลงชื่อ ไปแจ้งความตามกฎหมายเพื่อดำเนินคดีเอาเงินคืน

2.3.8 สมาชิกผู้ยอมตนเป็นผู้ค้ำประกันทั้งหมด ไม่มาผ่อนส่งเงินกู้พร้อมทั้งค่าบำรุงแทนผู้กู้ภายใน 3 เดือน หลังจากเขียนชื่อผู้ที่โกงเงินกู้ประจานแล้วให้เขียนชื่อผู้ค้ำประกันขึ้นประจานด้วย ถือว่าร่วมกัน โกงเงินกลุ่มให้ลงโทษเหมือนข้อ 2.3.7 ทุกประการ

2.3.9 สมาชิกผู้ใดเสนอขอกู้เงินจากกลุ่ม แต่เขียนสัญญาไม่ตรงตามความเป็นจริง(เรียกว่าไร้สัจจะ ไม่จริงใจต่อกลุ่ม) กู้เงินของกลุ่มไปปล่อยเงินกู้เพื่อหากำไรเข้าตัวเอง ถ้าทางกลุ่มมีหลักฐานแน่ชัดต้องงดเงินกู้แก่สมาชิกผู้นั้นอย่างน้อย 5 ปี ถ้าทำอีกเป็นครั้งที่ 2 ต้องตัดสิทธิ์เงินกู้และสวัสดิการ(เงินช่วยป่วย-ตาย-อื่น ๆ)อีกอย่างน้อย 5 ปี แต่ถ้ากลับมาประพฤติดีเป็นคนดี เป็นที่ไว้วางใจของสมาชิกกลุ่ม ให้มีสิทธิ์เหมือนสมาชิกคนอื่น ๆ เหมือนเดิม

2.3.10 ให้สมาชิกทุกคนเป็นผู้ติดตามดูแลการกู้เงินของกลุ่ม เมื่อพบว่าผู้ใดกู้เงินจากกลุ่มไปปล่อยเงินกู้ ให้กรรมการและสมาชิกร่วมกันลงโทษตามข้อ 2.3.9

2.4 หมวดการถอนหุ้นและลาออกจากกลุ่ม

2.4.1 สมาชิกที่มีความประสงค์ถอนเงินหุ้นลาออก ผู้นั้นต้องไม่มีหนี้และไม่ค้ำผู้ใดอยู่เลย ถ้าวันถอนหุ้นไม่ตรงกับวันครบรอบปีก็ไม่มีเงินปันผลให้ และหมดสิทธิ์ใน

เงินกองทุนสวัสดิการในทุก ๆ กรณีทันที ภายหลังเมื่อกลับมาสมัครเป็นสมาชิกในกลุ่มใหม่อีกครั้ง ต้องรออีกอย่างน้อย 3 ปีผ่านไป แล้ว ถ้าทำตัวไม่ดี 3 ปีก็ไม่รับ

2.4.2 สมาชิกผู้ที่ยังมาผ่อนชำระเงินกู้ไม่หมด ผู้ค้ำประกัน คนใดคนหนึ่ง จะมาขอถอนหุ้นลาออกยังไม่ได้ ผู้กู้ต้องทำสัญญาเงินกู้ใหม่ หากคนมาค้ำแทนคนเก่าให้ได้ก่อนจึงจะลาออกได้ ถ้าหากคนมาค้ำใหม่ไม่ได้คนเก่าก็ออกไม่ได้เพราะยังเป็นหนี้ร่วมกัน ต้องรอให้ผู้กู้หลุดหนี้ก่อนจึงลาออกได้

2.4.3 ในกรณีที่สมาชิกผู้ใดยังค้างหนี้กลุ่มอยู่หรือเป็นผู้ค้ำประกันให้คนอื่นอยู่ สมาชิกผู้กู้ นั้นจะลาออกจากกลุ่มไม่ได้ ถ้าจะออกจริง ๆ ต้องยินยอมให้คณะกรรมการยึดเงินหุ้นสะสมทั้งหมดคืนกลุ่มจนครบ ถ้ายังไม่ครบผู้ค้ำประกันต้องยินยอมผ่อนส่งเงินแทน ถ้าคนค้ำประกันไม่ยินยอมผ่อนส่งเงินกู้แทนผู้ค้ำประกันก็ยินดีให้ยึดเงินหุ้นสะสมทั้งหมดเอาไปคืนกลุ่มจนครบ ถ้าเงินยังไม่ครบทั้งผู้กู้และผู้ค้ำต้องยินยอมให้ยึดเงินหุ้นสะสมของสมาชิกทั้ง 3 ครอบครัวยุของผู้กู้และผู้ค้ำประกันได้อีกทุกเล่ม จนกว่าจะครบจึงจะออกจากกลุ่มได้

2.5 การจัดการเงินเหลือในแต่ละเดือน

2.5.1 เดือนใดมีเงินเหลือจากการกู้ยืม ต้องฝากสถาบันการเงิน(ธนาคาร) และต้องให้คณะกรรมการที่สมาชิกเลือกสรรแล้ว สองในสามคนมีสิทธิ์เบิกจ่ายเงินจากธนาคาร โดยแต่งตั้งกรรมการฝ่ายเงินหุ้นจำนวน 3 คนเพื่อเปิดบัญชีธนาคารโดยสามารถเซ็นเบิกเงิน 2 ใน 3 หรือแต่งตั้งกรรมการฝ่ายเงินสวัสดิการจำนวน 3 คนเพื่อเปิดบัญชีธนาคารโดยสามารถเซ็นเบิกเงิน 2 ใน 3 และหากเดือนหน้า สมาชิกมีความจำเป็นต้องการเงินกู้เกินกว่าเงินหุ้นที่มีอยู่ในกลุ่ม ให้ไปถอนเงินฝากกลับมาให้สมาชิกผู้ตามความต้องการ ผู้มีสิทธิ์เบิกจากธนาคาร 3 คน ไม่มีสิทธิ์เก็บสมุดธนาคาร ให้คนทำบัญชีไปเก็บคนทำบัญชีไม่มีสิทธิ์เก็บเงินสดไว้ในมือต้องให้ผู้อื่นเก็บรักษาเงินสดที่เหลือ เงินสดที่เหลือ.....บาท เกินกว่านี้ให้เอาไปฝากธนาคาร

2.6 หมวดการจัดสวัสดิการ

2.6.1 คนที่เข้าเป็นสมาชิกใหม่ จะรับเงินสวัสดิการช่วยป่วย-ตาย เมื่อเป็นสมาชิกครบ 1 ปี ต้องทั้งระยะเวลา 1 ปี ทุกวัน(ยกเว้นซื้อหุ้นเก่า) โดยที่ประชุมตกลงการจัดสวัสดิการเจ็บป่วยในปี..... โดยต้องมีใบรับรองจากโรงพยาบาล หากมีรอยลบ รอยแก้ไขตัวเลขวันที่เข้าและออกไม่จ่าย

สมาชิกรุ่นที่ 1 นอนโรงพยาบาลคืนละ.....บาทไม่เกิน.....คืน/ปี

สมาชิกรุ่นที่ 2 นอนโรงพยาบาลคืนละ.....บาทไม่เกิน.....คืน/ปี

สมาชิกรุ่นที่ 3 นอนโรงพยาบาลคืนละ.....บาทไม่เกิน.....คืน/ปี
 สมาชิกรุ่นที่ 4 นอนโรงพยาบาลคืนละ.....บาทไม่เกิน.....คืน/ปี
 ช่วยสมาชิกถึงแก่กรรม ศพละ.....บาทโดยช่วยเท่ากันทุกรุ่น
 ค่าตอบแทนกรรมการจ่ายเป็นเงิน โบนัสกรรมการประจำปี ปีแรก
 กรรมการทำงานฟรี ในปีนี้(พ.ศ.....)จ่ายครั้งละ.....บาทตามจำนวนครั้งที่มาทำงานจริง โดยจ่ายสิ้นปี

2.7 หมวดสมาชิก

2.7.1 ทางกลุ่มไม่รับสมาชิกรุ่นใหม่ ถ้าไม่ครบรอบปีไม่ว่ากรณีใด ๆ
 ยกเว้นมีผู้ออกแล้วซื้อต่อทันทีในเดือนนั้นเท่านั้น

2.7.2 ผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกของกลุ่มต้องอยู่ร่วมกันในที่ประชุมใหญ่ในวันสิ้นปี เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่พร้อมทั้งร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ทั้งต้องอยู่ร่วมรับฟังหลักการที่ทางกลุ่มได้เสนอขึ้นใหม่ ๆ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้ใหญ่ (ผู้ปกครอง) ในครอบครัวนั้นเป็นสมาชิกร่วมประชุมอย่างน้อย 1 คน ถ้าไม่มีตัวแทนอยู่ถือว่าครอบครัวนั้นไม่ประสงค์จะเป็นสมาชิกต่อเมื่อคนนั้นไม่มีหนี้สินให้ถอนหุ้นคืนได้หรือให้สิทธิ์คณะกรรมการขายหุ้นต่อให้แก่ผู้อื่นได้ โดยคนในครอบครัวนั้นไม่มีสิทธิ์มาอ้างเหตุผลใด ๆ ทั้งสิ้น (เช่น อยู่คนเดียวหรือสองคนมีเหตุจำเป็นสุดวิสัย กรณีนี้ยกเว้นให้)

2.7.3 ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มเป็นผู้ช่วยกันเผยแพร่ชักชวนผู้ที่สนใจเข้ามาเป็นสมาชิกรุ่นต่อ ๆ ไปของกลุ่มว่าจะสะสมทรัพย์เพื่อร่วมมือพัฒนาหมู่บ้านของตนให้มีความเจริญและมั่นคงภายในหมู่บ้านของตน

2.7.4 ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มร่วมกันทำบุญและรับเงินปันผลตามจำนวนหุ้นของสมาชิกอย่างน้อยครอบครัวละ 1 คน ถ้าผู้ใดไม่มาประชุมและรับเงินปันผลในวันครบรอบปีของกลุ่ม ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์ในเงินปันผลให้นำเงินปันผลของคนนั้นเข้ากองทุนสวัสดิการของกลุ่ม ยกเว้นในกรณีที่ครอบครัวนั้นอยู่คนเดียวหรือสองคนเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยมาไม่ได้จริง ๆ ให้ผู้อื่นมารับแทนได้หรือมารับในเดือนอื่นได้

หมายเหตุ: ข้อปฏิบัตินี้ อาจเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมตามสภาพปัญหาของแต่ละชุมชนแต่ต้องผ่านมติของที่ประชุม โดยเป็นการตกลงเห็นชอบของสมาชิกส่วนใหญ่

3. ระบบการทำงานกรรมการฝ่าย ๆ ของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ

3.1 กรรมการฝ่ายเงินหุ้น

3.1.1 กรณีทำงาน 1 คน :รับสมุด – ตรวจสอบรายการ – นับเงิน-เอาเงินใส่กล่อง-ลงบัญชีใหญ่

3.1.2 กรณีทำงาน 2 คน : คนที่ 1 ทำหน้าที่รับเงินสมุดเงินหุ้น พร้อมเงินที่พอดี, ตรวจสอบการลงรายการ – นับเงิน- เชื้อนชื่อรับเงินในช่องเหรียญก, คนที่ 2 ทำหน้าที่ตรวจสอบรายการ – นับเงิน-เอาเงินใส่กล่อง-ลงบัญชีใหญ่-คืนสมุดเงินให้สมาชิกและดำเนินการตรวจสอบ โดยคนที่ 1 นับเงินในกล่องและคนที่ 2 ทำหน้าที่รวมตัวเลขในบัญชี จากนั้นนำตัวเลขกับตัวเงินมาขึ้นกันว่าถูกต้องหรือไม่

3.1.3 กรณีทำงาน 3 คน: คนที่ 1 ทำหน้าที่รับเงินสมุดเงินหุ้น พร้อมเงินที่พอดี, ตรวจสอบการลงรายการ – นับเงิน- ลงบัญชีใหญ่, คนที่ 2 ตรวจสอบรายการ – นับเงิน-เชื้อนชื่อรับเงินในช่องเหรียญก - เอาเงินใส่กล่อง - ลงบัญชีใหญ่ และ คนที่ 3 ตรวจสอบรายการ- ลงบัญชีใหญ่-คืนสมุดเงินให้สมาชิกและดำเนินการตรวจสอบโดยคนที่ 1 ทำหน้าที่รวมรายการที่ลงในบัญชีใหญ่, คนที่ 2 นับเงินในกล่อง ส่วนคนที่ 3 รวมรายการที่ลงในบัญชีใหญ่ จากนั้นนำตัวเลขกับตัวเงินมาขึ้นกันว่าถูกต้องหรือไม่

3.2 กรรมการเงินกู้

3.2.1 กรณีทำงาน 1 คนจะทำหน้าที่รับสมุดเงินกู้ – ตรวจสอบการลงรายการ – นับเงิน – เอาเงินใส่กล่อง – ลงบัญชีใหญ่

3.2.2 กรณีทำงาน 2 คน: ตรวจสอบการลงรายการ – นับเงิน, เชื้อนชื่อรับเงินในช่องเหรียญก-นำเงินใส่กล่อง -ลงรายการในสมุดบัญชีใหญ่ -คืนสมุดเงินกู้ให้สมาชิกและดำเนินการตรวจสอบโดยคนที่ 1 นับเงินในกล่อง, คนที่ 2 รวมตัวเลขในบัญชีจากนั้นนำตัวเลขกับตัวเงินมาขึ้นกันว่าถูกต้องหรือไม่

APPENDIX C RESEARCH INSTRUMENTS

1. เครื่องมือสำหรับการวิจัยส่วนที่ 1

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการบริบท หลักคิดและกระบวนการประเมินตนเองของ
เครือข่าย ฯ ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของเครือข่ายที่จะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนา
คุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

กลุ่มเป้าหมายคือ แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเครือข่ายฯ และคณะกรรมการอำนวยการเครือข่าย
ฯ

1.1 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการบริบท หลักคิดและกระบวนการประเมินตนเองของ
เครือข่าย ฯ ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของเครือข่ายที่จะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนา
คุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

กลุ่มเป้าหมาย คือ แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเครือข่ายฯ และคณะกรรมการอำนวยการ
เครือข่ายฯ

1.1.1 แนวคำถามเพื่อศึกษาสภาพบริบทของเครือข่ายฯ

1.1.1.1 ประเด็นพัฒนาการหรือการก่อเกิดของเครือข่าย ฯ :
เครือข่าย ฯ มีประวัติความเป็นมาอย่างไร, เหตุผลในการก่อตั้งเครือข่าย ฯ คืออะไร

1.1.1.2 ประเด็นฐานคิดของเครือข่าย ฯ : เครือข่าย ฯ มีความ
เชื่อพื้นฐานร่วมกันอย่างไร, อะไรคือเป้าหมายของเครือข่ายฯลฯ

1.1.1.3 ประเด็น โครงสร้างและการบริหารจัดการเครือข่าย
ฯ ได้แก่ ลักษณะ โครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่าย ฯ เป็นอย่างไร, เครือข่าย ฯ มีหลักการบริหาร
จัดการอย่างไร, เครือข่าย ฯ มีระบบการจัดการงบประมาณอย่างไร ฯลฯ

1.1.1.4 ประเด็นการดำเนินงานของเครือข่าย ฯ ได้แก่
เครือข่าย ฯ มีลักษณะการทำงานอย่างไร, ผลการดำเนินงานของเครือข่าย ฯ ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
ฯลฯ

1.1.2 แนวคำถามเพื่อศึกษาสภาพการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ

1.1.2.1 ประเด็นรูปแบบการประเมินตนเองของเครือข่ายฯ

ได้แก่ เครือข่าย ฯให้ความหมายคำว่า “การประเมิน” คืออะไร, การประเมินมีความสำคัญต่อเครือข่าย ฯ อย่างไร ฯลฯ

1.1.2.2 ประเด็นกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่ายฯ

ได้แก่ นับแต่อดีตถึงปัจจุบันเครือข่าย ฯมีกระบวนการประเมินตนเองอย่างไรบ้าง ปรับเปลี่ยนจากเดิมหรือไม่อย่างไร ฯลฯ

1.1.2.3 ประเด็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการประเมิน

ตนเองของเครือข่าย ฯได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ มีอะไรบ้าง อย่างไร, อะไรคือจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการประเมินตนเองจากยุคหนึ่งไปสู่อีกยุคหนึ่ง เพราะอะไร ฯลฯ

1.2 แนวทางการสังเกตกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดตราด

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการบริบท หลักคิดและกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

กลุ่มเป้าหมาย แกนนำผู้ริเริ่มก่อตั้งเครือข่ายฯ และคณะกรรมการอุดมการณ์เครือข่ายฯ โดยมีประเด็นในการสังเกตดังนี้

1.2.1 การกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการชี้ให้เห็นสถานภาพ

บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกและคณะกรรมการของเครือข่าย ฯ

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการในเครือข่าย ฯ รวมถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกกลุ่ม ฯ

1.2.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะกรรมการเครือข่าย ฯ

1.2.4 การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ

1.2.5 ทัศนคติของคณะกรรมการที่มีต่อการประเมิน

1.3 แนวคำถามสำหรับสนทนากลุ่ม (Group Discussion) เกี่ยวกับหลักคิดและกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการบริบท หลักคิดและกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ

1.3.1 แนวคำถามเพื่อศึกษาสภาพบริบทของเครือข่าย ฯ

1.3.1.1 พัฒนาการหรือการก่อเกิดของเครือข่าย ฯ: เครือข่าย ฯ มีประวัติความเป็นมาอย่างไร, เหตุผลในการก่อตั้งเครือข่าย ฯ คืออะไร

1.3.1.2 ฐานคิดของเครือข่าย ฯ: เครือข่าย ฯ มีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันอย่างไร, อะไรคือเป้าหมายของเครือข่าย ฯ ฯลฯ

1.3.1.3 โครงสร้างและการบริหารจัดการเครือข่าย ฯ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่าย ฯ เป็นอย่างไร, เครือข่าย ฯ มีหลักการบริหารจัดการอย่างไร, เครือข่าย ฯ มีระบบการจัดการงบประมาณอย่างไร ฯลฯ

1.3.1.4 การดำเนินงานของเครือข่าย ฯ ได้แก่ เครือข่าย ฯ มีลักษณะการทำงานอย่างไร, ผลการดำเนินงานของเครือข่าย ฯ ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ฯลฯ

1.4.1 แนวคำถามเพื่อศึกษาสภาพการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ

1.4.1.1 ประเด็นรูปแบบการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ ได้แก่ เครือข่าย ฯ ให้ความหมายคำว่า “การประเมิน” คืออะไร, การประเมินมีความสำคัญต่อเครือข่าย ฯ อย่างไร ฯลฯ

1.4.1.2 กระบวนการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ ได้แก่ นับแต่อดีตถึงปัจจุบันเครือข่าย ฯ มีกระบวนการประเมินตนเองอย่างไรบ้าง ปรับเปลี่ยนจากเดิมหรือไม่อย่างไร ฯลฯ

1.4.1.3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการประเมินตนเองของเครือข่าย ฯ มีอะไรบ้างอย่างไร, อะไรคือจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการประเมินตนเองจากยุคหนึ่งไปสู่อีกยุคหนึ่ง เพราะอะไร ฯลฯ

2. เครื่องมือสำหรับการวิจัยส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์เพื่อตรวจทานและยืนยันข้อค้นพบรูปแบบการประเมินตนเองตลอดจน ปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบ วงจรชีวิตจังหวัดตราด ในการวิจัยส่วนที่ 1

กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัด ตราด ที่มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับดี/สม่ำเสมอ , กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรม ครบวงจรชีวิต จังหวัดตราด ที่มีการประเมินตนเองในระดับปานกลาง/เป็นครั้งคราว และกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดตราด ที่มีการประเมินตนเองในระดับไม่ดี/ไม่ มีการประเมินตนเอง

2.1 แนวสัมภาษณ์แบบเจาะลึกคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนา คุณธรรมจังหวัดตราด

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ กระบวนการประเมิน ตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราดแต่ละกลุ่ม ตลอดจนศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองดังกล่าว

กลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัด ตราด ที่มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับดี/สม่ำเสมอ, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรม ครบวงจรชีวิต จังหวัดตราด ที่มีการประเมินตนเองในระดับปานกลาง/เป็นครั้งคราว และกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดตราด ที่มีการประเมินตนเองในระดับไม่ดี/ไม่ มีการประเมินตนเอง

2.1.1 แนวคำถามเพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด

2.1.1.1 ท่านเข้าร่วมงานกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มาตั้งแต่ เมื่อไหร่

2.1.1.2 จากประสบการณ์ที่ท่านเคยทำงานร่วมกับกลุ่มนี้มา ช่วยสะท้อนกระบวนการทำงานของกลุ่มว่าเป็นอย่างไร และมีจุดเด่นในการทำงานอย่างไร

2.1.1.3 หากการประเมินตนเองหมายถึง การทบทวนการ ทำงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ท่านคิดว่า กลุ่มนี้มีการประเมินตนเองเป็นอย่างไร

2.1.1.4 แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่ม ท่านคิดว่า กลุ่มมีการประเมินตนเองในแต่ละระยะอย่างไร เพราะอะไร

2.1.1.5 แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่ม ท่านคิดว่า กลุ่มมีจุดแข็งของการประเมินตนเองในระยะใด เพราะอะไร

2.1.1.6 แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่ม ท่านคิดว่า กลุ่มมีจุดอ่อนหรือปัญหาการประเมินตนเองอะไรบ้างที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง และท่านคิดว่า ปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร

2.1.2 แนวคำถามเพื่อศึกษาสภาพบริบทของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ

2.1.2.1 พัฒนาการหรือการก่อเกิดของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีประวัติความเป็นมาอย่างไร และ 2) เหตุผลในการก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ คืออะไร ฯลฯ

2.1.2.2 ฐานคิดของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐานร่วมกันอย่างไร 2) อะไรคือเป้าหมายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ และ 3) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีเป้าหมายในการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างไร ฯลฯ

2.1.2.3 โครงสร้างและการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ: ลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ เป็นอย่างไร, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีหลักการบริหารจัดการอย่างไร 2) บุคลากร: ปัจจุบันกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีจำนวนบุคลากรเท่าไร แต่ละท่านมีตำแหน่งหน้าที่อะไร, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีหลักในการคัดเลือกและแบ่งบทบาทหน้าที่ของแต่ละท่านหรือไม่อย่างไร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นอย่างไร, การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของกลุ่มเป็นอย่างไร, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างไร และ 3) งบประมาณ: ที่ผ่านมากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากที่ใด, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีระบบการจัดการงบประมาณอย่างไร ฯลฯ

2.1.2.4 การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีลักษณะการทำงานอย่างไรสามารถแบ่งได้เป็นที่ประเภท แต่ละประเภทเป็นอย่างไร 2) กลุ่มแบ่งการดำเนินงานออกเป็นกี่ระยะ อะไรบ้าง แต่ละระยะของการดำเนินงานเป็นอย่างไร 3) กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีใครบ้างที่กลุ่ม แต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร และ 4) ผลการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ฯลฯ

2.1.2.5 บริบทแวดล้อมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) สภาพแวดล้อมของชุมชนในอดีตเป็นอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

อย่างไร 2) วิถีชีวิตของชาวบ้านในอดีตเป็นอย่างไร และในปัจจุบันเป็นอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรนับตั้งแต่มีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ 3) ศิลปะ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอย่างไร 4) ทิศทางสังคมของชุมชนในอดีตเป็นอย่างไร ปัจจุบันเป็นอย่างไร เปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร 5) ปัญหาที่พบมีอะไรบ้าง และมีวิธีการในแก้ปัญหาอย่างไรและ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในชุมชนเป็นอย่างไร

2.1.3 แนวคำถามเพื่อศึกษาการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ

2.1.3.1 ประเด็นรูปแบบการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ : 1) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ให้ความหมายคำว่า “การประเมิน” คืออะไร 2) การประเมินมีความสำคัญต่อกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ อย่างไร 3) การประเมินมีกี่ประเภท อะไรบ้าง 4) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีทัศนคติอย่างไรต่อการประเมิน 5) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ให้ความหมายคำว่า “การประเมินตนเอง” คืออะไร 6) หากการประเมินตนเองหมายถึง การทบทวนการทำงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ท่านคิดว่า กลุ่มนี้มีการประเมินตนเองเป็นอย่างไร 7) นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันฐานคิดหรือความเชื่อเกี่ยวกับการประเมินตนเองเป็นอย่างไร (ในแต่ละยุค) 8) ในแต่ละยุคกระบวนการ วิธีการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ เป็นอย่างไร 9) แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่ม มีกระบวนการในการประเมินตนเองอย่างไร 10) แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่ม กลุ่มมีจุดแข็งของการประเมินตนเองในระยะใด เพราะอะไร และ 11) แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่ม กลุ่มมีจุดอ่อนหรือปัญหาการประเมินตนเองอะไรบ้างที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง และปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร

2.1.3.2 กระบวนการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ: 1) นับแต่อดีตถึงปัจจุบันกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีกระบวนการประเมินตนเองอย่างไรบ้าง ปรับเปลี่ยนจากเดิมหรือไม่อย่างไร 2) ในแต่ละยุคกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีวิธีการในการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินตนเองให้บุคลากรหรือไม่ อย่างไร 3) เป้าหมายในการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ คืออะไร แตกต่างกันหรือไม่อย่างไรในแต่ละยุค 4) ในแต่ละยุคกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีโครงสร้างหรือกลไกการประเมินตนเองเป็นอย่างไร 5) ในแต่ละยุคกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน/วิธีการในการประเมินตนเองอย่างไร 6) ใครมีส่วนร่วมบ้างในกระบวนการประเมินตนเองของกลุ่ม ฯ และมีลักษณะของการมีส่วนร่วมเป็นอย่างไร 7) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินตนเองอย่างไร 8) ในแต่ละยุคองค์ประกอบที่เข้าร่วมในกระบวนการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ เป็นอย่างไร และมีใครเป็นผู้มีบทบาทหลักในกระบวนการดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร 9) ในกระบวนการประเมินตนเองดังกล่าวมีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่อย่างไร และมีวิธีการแก้ไขปัญหามาอย่างไร 10) ช่วงเวลา

และระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีมากน้อยเพียงใดและมีลักษณะเป็นอย่างไร 11) ผลของการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ที่ผ่านมาในแต่ละยุคเป็นอย่างไรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ 12) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีกิจกรรมใดบ้างที่สะท้อนการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ อย่างไร 13) คุณลักษณะของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ที่จะทำการประเมินตนเองเป็นอย่างไรและ 14) แนวทาง/ทิศทางการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ในอนาคตเป็นอย่างไร

2.1.3.3 ปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ: 1) ปัจจัยเงื่อนไขในการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ มีอะไรบ้างอย่างไร, 2) อะไรคือจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการประเมินตนเองจากยุคหนึ่งไปสู่อีกยุคหนึ่ง เพราะอะไร

2.2 แนวทางการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

2.2.1 การปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ของกลุ่ม ฯ ที่เป็นวิธีการทำงานปกติของกลุ่ม ฯ

2.2.2 การกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนจนเป็นแบบแผนซึ่งให้เห็นสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกและคณะกรรมการของกลุ่ม ฯ

2.2.3 การกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนจนเป็นแบบแผนซึ่งให้เห็นสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลุ่ม ฯ

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการในกลุ่ม ฯ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกกลุ่ม ฯ

2.2.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะกรรมการกลุ่ม เช่น การแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ การมีส่วนร่วมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ

2.2.6 การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ เช่น การแสดงออกทางด้านความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมกลุ่ม และการเข้าร่วมกิจกรรมรวมซื้อ- รวมขายข้าวสารและแก๊สหุงต้ม เป็นต้น

2.2.7 สภาพสังคม คือ ภาพรวมทุกแง่มุมที่สามารถประเมินได้ อาทิ เช่น การดำเนินชีวิตประจำวันของชาวบ้าน เช่น การประกอบอาชีพ การใช้จ่าย และการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การพึ่งตนเอง การปรับเปลี่ยนวิถีคิดของชาวบ้าน เป็นต้น

2.2.8 ทัศนคติของคณะกรรมการที่มีต่อการประเมิน

2.3 แนวคำถามในการสนทนากลุ่มของคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต

2.3.1 แนวคำถามเพื่อศึกษาสภาพบริบทของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ

2.3.1.1 พัฒนาการหรือการก่อเกิดของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีประวัติความเป็นมาอย่างไร. เหตุผลในการก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ คืออะไร ฯลฯ

2.3.1.2 ประเด็นฐานคิดของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐานร่วมกันอย่างไร, 2) อะไรคือเป้าหมายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ, 3) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีเป้าหมายในการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างไร ฯลฯ

2.3.1.3 โครงสร้างและการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ: ลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ เป็นอย่างไร, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ มีหลักการบริหารจัดการอย่างไร, 2) บุคลากร: กลุ่มฯ มีหลักในการคัดเลือกและแบ่งบทบาทหน้าที่ของแต่ละท่านหรือไม่อย่างไร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นอย่างไร, การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของกลุ่มเป็นอย่างไร, กลุ่มฯ มีวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างไรและ 3) งบประมาณ: ที่ผ่านมากลุ่มได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากที่ใด, กลุ่มฯ มีระบบการจัดการงบประมาณอย่างไร

2.3.1.4 การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) กลุ่มฯ มีลักษณะการทำงานอย่างไรสามารถแบ่งได้เป็นกี่ประเภท แต่ละประเภทเป็นอย่างไร, 2) กลุ่มแบ่งการดำเนินงานออกเป็นกี่ระยะ อะไรบ้าง แต่ละระยะของการดำเนินงานเป็นอย่างไร, 3) กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานของกลุ่มฯ มีใครบ้างที่กลุ่มฯ แต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร, ผลการดำเนินงานของกลุ่มฯ ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ฯลฯ

2.3.1.5 บริบทแวดล้อมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) สภาพแวดล้อมของชุมชนในอดีตเป็นอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันอย่างไร 2) วิถีชีวิตของชาวบ้านในอดีตเป็นอย่างไร และในปัจจุบันเป็นอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรนับตั้งแต่มีกลุ่มฯ 3) ศิลปะ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอย่างไร 4) ทูตทางสังคมของชุมชนในอดีตเป็นอย่างไร ปัจจุบันเป็นอย่างไร เปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร 5) ปัญหาที่พบมีอะไรบ้าง และมีวิธีการในแก้ปัญหาอย่างไรและ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในชุมชนเป็นอย่างไร ฯลฯ

2.3.2 แนวคำถามเพื่อศึกษาการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ

2.3.2.1 รูปแบบการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสม

ทรัพย์ฯ : 1) การให้ความหมายคำว่า “การประเมิน” ของกลุ่มฯ 2) การประเมินมีความสำคัญต่อกลุ่มฯ อย่างไร 3) กลุ่มฯ มีทัศนคติอย่างไรต่อการประเมิน 4) กลุ่มฯ ให้ความหมายคำว่า “การประเมินตนเอง” คืออะไร 5) หากการประเมินตนเอง หมายถึง การทบทวนการทำงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ท่านคิดว่า กลุ่มของท่านมีการประเมินตนเองเป็นอย่างไร 6) นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันฐานคิดหรือความเชื่อเกี่ยวกับการประเมินตนเองเป็นอย่างไร (ในแต่ละยุค) 7) ในแต่ละยุคกระบวนการ วิธีการประเมินตนเองของกลุ่มฯ เป็นอย่างไร แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่มฯ มีกระบวนการในการประเมินตนเองอย่างไร 8) แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่มฯ กลุ่มฯ มีจุดแข็งของการประเมินตนเองในระยะใด เพราะอะไร และ 9) แต่ละระยะของการดำเนินงานของกลุ่มฯ กลุ่มฯ มีจุดอ่อนหรือปัญหาการประเมินตนเองอะไรบ้างที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง และปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร ฯลฯ

2.3.2.2 กระบวนการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสม

ทรัพย์ฯ : 1) นับแต่อดีตถึงปัจจุบันกลุ่มฯ มีกระบวนการประเมินตนเองอย่างไรบ้าง ปรับเปลี่ยนจากเดิมหรือไม่อย่างไร 2) ในแต่ละยุคกลุ่มฯ มีวิธีการในการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินตนเองให้บุคลากรหรือไม่ อย่างไร 3) เป้าหมายในการประเมินตนเองของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ คืออะไร แตกต่างหรือไม่อย่างไรในแต่ละยุค 4) ในแต่ละยุคกลุ่มฯ มีโครงสร้างหรือกลไกการประเมินตนเองเป็นอย่างไร 5) ในแต่ละยุคกลุ่มฯ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน/วิธีการในการประเมินตนเองอย่างไร 6) ใครมีส่วนร่วมบ้างในกระบวนการประเมินตนเองของกลุ่มฯ และมีลักษณะของการมีส่วนร่วมเป็นอย่างไร 7) กลุ่มฯ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินตนเองอย่างไร 8) ในแต่ละยุคองค์ประกอบที่เข้าร่วมในกระบวนการประเมินตนเองของกลุ่มฯ เป็นอย่างไร และมีใครเป็นผู้มีบทบาทหลักในกระบวนการดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร 9) ช่วงเวลาและระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินตนเองของกลุ่มฯ มีมากน้อยเพียงใดและมีลักษณะเป็นอย่างไร 10) ผลของการประเมินตนเองของกลุ่มฯ ที่ผ่านมาในแต่ละยุคเป็นอย่างไรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในกลุ่มฯ 11) ในกระบวนการประเมินตนเองดังกล่าวมีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่อย่างไร และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร 12) กลุ่มฯ มีกิจกรรมใดบ้างที่สะท้อนการประเมินตนเองของกลุ่มฯ อย่างไร 13) คุณลักษณะของกลุ่มฯ ที่จะทำการประเมินตนเองเป็นอย่างไร และ 14) แนวทาง/ทิศทางการประเมินตนเองของกลุ่มฯ ในอนาคตเป็นอย่างไร ฯลฯ

2.3.2.3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการประเมินตนเองของ

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ : 1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการประเมินตนเองของกลุ่มฯ มี

อะไรบ้าง อย่างไรและ 2) อะไรคือจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการประเมินตนเอง จากยุคหนึ่งไปสู่อีกยุคหนึ่ง เพราะอะไรๆลๆ

APPENDIX D

STATEMENT OF THE RIGHTS OF PARTICIPANTS.

1. คำชี้แจงพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

ดิฉัน นางสาวณภัทร ประภาสุชาติ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ขณะนี้กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการประเมินตนเองของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตจังหวัดตราด” เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เผยแพร่สู่สาธารณะ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรชุมชนอื่น ๆ ที่ดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการชุมชน ให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการกลุ่มสวัสดิการชุมชนให้สวัสดิการชุมชนของตนเองต่อไป จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในฐานะแกนนำผู้ก่อตั้งเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดตราดและคณะกรรมการอุดมการณ์เครือข่าย ฯ ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการประเมินตนเองของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมจังหวัดตราด ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยชื่อ-สกุลของท่าน และนำมาใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น การเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ท่านแต่อย่างใด ท่านมีสิทธิที่จะตอบรับหรือเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจ การเข้าร่วมการวิจัยท่านสามารถตอบรับด้วยวาจาโดยบอกกับผู้วิจัยโดยตรง และหากท่านไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูล ท่านสามารถยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาของการวิจัย โดยไม่มีผลต่อการดำเนินงานของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ ของท่านแต่อย่างใด หากท่านมีข้อสงสัยประการใด ดิฉันมีความยินดีอย่างยิ่งที่จะให้ท่านซักถามจนเข้าใจ ดิฉันขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านเมตตาอนุเคราะห์เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ณภัทร ประภาสุชาติ

ผู้วิจัย

APPENDIX E
THE CERTIFICATE FROM THE HUMAN RESEARCH ETHICS
COMMITTEE OF THE SOCIAL SCIENCES DEPARTMENT



COA.No.2011/014.1701

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project: Model and Process of Self-Evaluation in Honest Saving Network for Life Cycle Morality Development; Trad Province (Thesis for Ph.D.)

Principal Investigator: Miss Naphat Prapasuchat

Name of Institution: Faculty of Social Sciences & Humanities, Mahidol University

Approval includes:

- 1) MU-SSIRB Submission form version received date 29 December 2010
- 2) Participant Information sheet for In-depth Interview: Pioneer Mainstay version date 29 December 2010
- 3) Participant Information sheet for In-depth Interview: Committee version date 29 December 2010
- 4) Participant Information sheet for In-depth Interview: Ideal Committee version date 29 December 2010
- 5) Participant Information sheet for Questionnaire: Committee version date 29 December 2010
- 6) Participant Information sheet for Focus Group: Committee version date 29 December 2010
- 7) Participant Information sheet for Focus Group: Ideal Committee version date 29 December 2010
- 8) Informed Consent form version 3 December 2010
- 9) In-depth Interview Guideline version received date 3 December 2010
- 10) Questionnaire version received date 3 December 2010
- 11) Focus Group Questions Guideline version date 3 December 2010
- 12) Observe Guideline version date 3 December 2010

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval: 17 January 2011

Date of Expiration: 16 January 2012

Signature of Chairman:.....

(Emeritus Professor Santhat Sermrsri)

Signature of Head of the Institute:.....

(Assoc. Prof. Dr.Wariya Chinwanno)

Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities,
 Mahidol University, Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080 Fax.(662) 441 9081



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร.๐ ๒๔๔๑ ๕๑๘๐ โทรสาร.๐ ๒๔๔๑ ๕๑๘๑

ที่ สธ ๐๕๑๗.๑๒/(วจ) ๐๕๗

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเรื่อง “Model and Process of Self-Evaluation in Honest Saving Network for Life Cycle Morality Development; Trad Province”

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาพรณ อุ๋นอบ

ตามที่ นางสาวณภัทร ประภาสุชาติ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ส่งโครงการวิจัยเรื่อง “Model and Process of Self-Evaluation in Honest Saving Network for Life Cycle Morality Development; Trad Province” รหัสโครงการ MU-SSIRB(B2) 2010/172.0312 มาเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนฯ ได้พิจารณาโครงการวิจัยที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ แล้ว มีมติเห็นสมควรให้การรับรอง

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ขอเรียนระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมฯ ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๑) ขอให้ศึกษานำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยที่ได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ ที่มีตราประทับรับรอง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ไปสำเนาให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น
- ๒) หากนักศึกษาต้องการปรับเปลี่ยนรายละเอียดบางส่วนโครงร่างวิจัย ขอให้ท่านแจ้งมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์มการขอปรับเปลี่ยนโครงร่างวิจัย (Protocol Amendment) เพื่อขอรับการพิจารณารับรองก่อนเริ่มดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองแล้วจะมีหนังสือตอบรับ (Acceptance Letter) แจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณารับรอง
- ๓) หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์อย่างร้ายแรง รวมทั้งเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ล่วงหน้ามาก่อนเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ขอให้ศึกษารายงานมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์ม “รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์” หรือส่งสำเนาการรายงานที่ส่งไปยังผู้ให้ทุนมาให้คณะกรรมการฯ ด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้วจะมีหนังสือแจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณา
- ๔) หากนักศึกษาคำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นภายใน ๑ ปี ขอให้ส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปี มายังคณะกรรมการจริยธรรมฯ หลังจากได้รับรายงานแล้ว คณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบรับการรายงานโครงการวิจัยและแจ้งปิดโครงการมายังท่าน

-๒-

ในกรณีที่โครงการวิจัยของนักศึกษา มีระยะเวลานานกว่า ๑ ปี หลังจากนักศึกษาส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปีที่คณะกรรมการฯ จะจัดส่งให้ภายใน ๑ เดือน คณะกรรมการฯ จะพิจารณาต่ออายุเอกสารรับรองโครงการวิจัยให้ หากนักศึกษาส่งรายงานความก้าวหน้ามาตามกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งนักศึกษาต่อไปด้วย

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สันทัต เสริมศรี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์

ดำเนินเรียน คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หมายเหตุ:

ถ้ามีข้อความใดที่ท่านอ่านแล้วไม่เข้าใจ สามารถติดต่อนัดหมายเพื่อการสอบถามได้ที่

นางสาวกิติวรรณ นิมคินธุ์/นายสิทธิพร ชูสิทธิ์ธรรม โทร.๐ ๒๔๔๑ ๕๑๘๐,๐ ๒๕๐๐ ๒๕๔๐-๗๘ ต่อ ๑๐๑๐

BIOGRAPHY

NAME	Naphat Prapasuchat
DATE OF BIRTH	August 5, 1969
PLACE OF BIRTH	Nakornrajasima Province. Thailand
INSTITUTE ATTENDED	Chirstian College, Thailand, 1991 Bachelor of Nursing Science Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University. Thailand, 2003 Master of Arts (Population Education) Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University. Thailand, 2013 Doctor of Philosophy (Population Education)
HOME ADDRESS	65 Moo 12 Tambon Dankunthod, Amphur Dankunthod, Nakornrajasima Province, Thailand.