

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบ努อัฟฟาน จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบ努อัฟฟาน จำกัด ปรากฏตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1

จากการศึกษาอัลกุรอาน อัลหะดีษ วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม อิสลามได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากมนุษย์คือตัวแทนของพระเจ้าบนหน้าแผ่นดิน และมนุษย์คือศูนย์กลางขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์คือหน้าที่หลักที่ผู้นำองค์การต้องรับผิดชอบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์คือการภักดีต่ออัลลอฮ์ ﷻ โดยการพยายามบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะนำพาองค์การและสังคมสู่ความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ผู้ที่รับมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวจะต้องแบกรับภาระอันนี้จนถึงวันแห่งการตัดสิน เพื่อการรับรางวัลหรือการลงโทษจากอัลลอฮ์ ﷻ อันแสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม คือส่วนหนึ่งที่ไม่อาจแยกส่วนออกจากอิสลามได้ อิสลามได้นำเสนอแก่นมนุษย์ ถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ กรอบวิธีการที่ถูกต้องผ่านแบบอย่างของท่านนบี ﷺ และได้กำหนดขอบเขตที่มนุษย์จะต้องตระหนักถึงอันตรายและเกนภัยของการเลือกใช้วิธีการที่ผิด ที่จะส่งผลเสียหายต่อหน่วยงานและสังคมในที่สุด

ดังนั้นการจัดการในอิสลามจึงมีความสอดคล้องกับปัญญาและสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทว่าการจัดการในอิสลามมีด้านที่มีความเหนือกว่าการจัดการสมัยใหม่ กล่าวคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้ครอบคลุมถึงมิติทางด้านจิตวิญญาณ กฎหมายอิสลาม และคุณธรรมจริยธรรม อิสลามได้เน้นหนักให้องค์การและผู้ปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ จะต้องบรรลุถึงความสำเร็จในโลกนี้และความสำเร็จโลกหน้าไปพร้อมกัน ด้วยความพยายามตั้งใจเจตนาเพื่ออัลลอฮ์ ﷻ และแสวงหาความโปรดปรานของพระองค์

วัตถุประสงค์ที่ 2

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกันโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละหน่วยงาน รองลงมาได้แก่สหกรณ์ฯมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละสายงาน สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถกับจิตวิญญาณและบุคลิกภาพตามที่อิสลามกำหนด เพื่อพิจารณารับพนักงานที่จะรับเข้าทำงาน สหกรณ์ฯมีการวางแผนความต้องการพนักงานที่มีต่อปริมาณงาน ในแต่ละตำแหน่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่สหกรณ์ฯมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันตามลำดับ

2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการทดลองงาน และประเมินผลการทดลองงานก่อนการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน รองลงมาได้แก่ สหกรณ์ฯใช้ทั้งการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ สหกรณ์ฯมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ โดยมีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ สหกรณ์ฯมีการรับสมัครพนักงานภายในองค์กรและจากแหล่งภายนอก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการสรรหาโดยวิธีการสรรหาเฉพาะบุคคลในบางตำแหน่งที่สำคัญ ตามลำดับ

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย รองลงมาได้แก่ สหกรณ์ฯใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริง

เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น สหกรณ์ใช้การฝึกอบรมเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สหกรณ์สนับสนุนการพัฒนาตนเองในแต่ละตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์มีการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

4) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นโดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ นอกจากเงินเดือนแล้วสหกรณ์จ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา รองลงมาได้แก่ พนักงานรู้สึกพอใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของตน สหกรณ์มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน สหกรณ์มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ตามลำดับ

5) ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคน รองลงมาได้แก่ องค์กรมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุหรือตากาพูลเพื่อคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน และสหกรณ์มีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ มีการเตรียมความพร้อมและให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมถึงบุคลากรในองค์กร เช่น ฝึกอบรมฝึกซ้อมหนีไฟ และแจกเอกสาร เป็นต้น ตามลำดับ

6) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตวิญญาณและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เช่น การทำฮาลาเกาะห์ การเยี่ยมเยียน และการทัศนศึกษาร่วมกัน อย่างเพียงพอ รองลงมาได้แก่ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สหกรณ์ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสหกรณ์เป็นไปตามรูปแบบอูคูวะหืออิสลามทำให้สหกรณ์เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นน้อย สหกรณ์ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการตามลำดับ

7) ด้านการประเมินและผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91, S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.99, S.D. = 0.70$) รองลงมาได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.89, S.D. = 0.82$) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.88, S.D. = 0.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.66$) ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99, S.D. = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.81$) รองลงมาได้แก่ มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.85$) โดยมีสองข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันได้แก่ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่องค์กรต้องการ ($\bar{x} = 3.97, S.D. = 0.91$) และมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคตต่อไป ($\bar{x} = 3.97, S.D. = 0.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน ($\bar{x} = 3.81, S.D. = 0.81$) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่

จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{x}=4.10$, $S.D.=0.85$) รองลงมาได้แก่ มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา ($\bar{x}=3.85$, $S.D.=0.81$) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี ไม่มีข้อบกพร่อง ($\bar{x}=3.83$, $S.D.=0.77$) สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์กรได้รับการประกันคุณภาพ ($\bar{x}=3.79$, $S.D.=0.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการมีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป ($\bar{x}=3.76$, $S.D.=0.77$) ตามลำดับ

ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, $S.D.=0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันสองข้อได้แก่ มีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน ($\bar{x}=3.91$, $S.D.=0.90$) และมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนด ($\bar{x}=3.91$, $S.D.=0.96$) รองลงมาได้แก่ มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ($\bar{x}=3.88$, $S.D.=0.95$) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=3.85$, $S.D.=0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้ ($\bar{x}=3.82$, $S.D.=0.89$) ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$, $S.D.=0.82$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบน์อูฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันสองข้อได้แก่ มีการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด ($\bar{x}=4.03$, $S.D.=0.97$) รองลงมาได้แก่ มีการปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนเสมอ ($\bar{x}=3.91$, $S.D.=0.94$) มีการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.90$, $S.D.=0.96$) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ($\bar{x}=3.88$, $S.D.=0.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.73$, $S.D.=0.91$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด โดยการวิจัยเชิงสำรวจ สรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานจำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานจำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม พบว่าปริมาณงาน มีค่าSig. น้อยกว่า 0.01กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับสูง คือ0.560.54และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับปานกลาง คือ 0.49 0.49 0.45 0.39และ 0.36 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานจำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด พบว่า คุณภาพงาน มีค่าSig. น้อยกว่า 0.05กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับปานกลางคือ0.49 0.45 0.42 0.39 0.37 0.35 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับต่ำ คือ 0.26 ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาในการทำงาน จำแนกตามการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด พบว่า เวลาในการทำงาน มีค่าSig. น้อยกว่า 0.01กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัย สุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและแรงงานสัมพันธ์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับสูงคือ0.59 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)ระดับปานกลาง คือ 0.46 0.36 0.36 0.35 0.34 และ0.31ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่าย จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน

อิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด พบว่า ค่าใช้จ่าย มีค่าSig. น้อยกว่า 0.01กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและแรงงานสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับสูงคือ0.53 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับปานกลาง คือ 0.44 0.40 0.40 0.34 0.32 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับต่ำคือ 0.27ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาข้อมูลเชิงสำรวจ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีสาระสำคัญดังนี้

5.2.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม มีความสำคัญต่อทุกองค์การและเป็นสิ่งที่ยุคใหม่ให้ความสำคัญมาก ซึ่งเมื่อนำแนวคิดและกระบวนการในการจัดการทั้งในหลักการอิสลามและหลักทฤษฎีสมัยใหม่พบว่ามีคุณสมบัติที่คล้ายกันเป็นอย่างมาก เพียงแต่สิ่งที่ขาดหายไปในการจัดการสมัยใหม่คือ ค่านิยมอิสลาม (Islamic Value) ที่เชื่อมโยงมุสลิมกับความเชื่อในพระเจ้าและคุณธรรมจริยธรรมอิสลามในทุกกิจกรรมของชีวิต และแบบฉบับที่ตีงามจากการปฏิบัติของท่านนบี ﷺ ซึ่งสิ่งนี้เองที่ทำให้การจัดการในอิสลามนั้นมีความสมบูรณ์เหนือกว่าการจัดการสมัยใหม่ที่เน้นเพียงวิธีการและกระบวนการ ส่วนกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามนั้นครอบคลุมในทุกด้านที่สอดคล้องกับศาสตร์การจัดการสมัยใหม่ ซึ่งในบางอย่างนั้นปรากฏว่าในสมัยแห่งยุครุ่งอรุณแห่งอิสลามได้มีการปฏิบัติได้ดีกว่า ซึ่งการปฏิบัติในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท่านนบี ﷺ และบรรดาศอฮาบะห์นั้นมีความล้ำหน้ากว่าการจัดการสมัยปัจจุบัน ตามปรากฏในหลักฐานหะดีษและบันทึกทางประวัติศาสตร์ ซึ่งมุสลิมควรที่จะศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากอัลกุรอานโดยผ่านแบบอย่างของท่านนบี ﷺ เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับอายะฮ์กุรอานที่ว่า

﴿ لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ﴾

(الاحزاب: 21)

ความว่า “โดยแน่นอน ในร่อซูลของอัลลอฮ์มีแบบฉบับอันดีงามสำหรับพวกเจ้าแล้ว”

(อัลอฮซาบ: 21)

ชีวิตของท่านร่อซูลุลลอฮ์ ﷺ เป็นแบบอย่างสำหรับมุสลิมที่จะต้องปฏิบัติตามในทุกด้าน ดังนั้น อายะฮ์นี้จึงเรียกร้องมุสลิมให้เอาชีวิตของท่านร่อซูลุลลอฮ์เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตในทุกด้าน สอดคล้องกับ Abdus Sattar Abbasi, Kashif `Ur Rehman and Amna Bibi (ม.ป.ป.:ออนไลน์) ได้กล่าวถึง รูปแบบ การจัดการในอิสลาม (องค์กรวม) คนที่เป็นผู้นำต้องยอมจำนนต่ออัลลอฮ์ ﷻ บทบัญญัติของอัลลอฮ์ ﷻ การได้มาซึ่งความรู้และการปฏิบัติจากคำสั่งเพื่อ ได้มาซึ่งการจัดการองค์กรวม

ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mohammed Branine และ David Pollard (ม.ป.ป.:ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ในอิสลามการจัดการเป็นหน้าที่ของการเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ตามอัลกุรอานและสุนนะฮ์ การจัดการเป็นได้ทั้งคุณธรรมและจิตวิญญาณและกายภาพ ซึ่งไม่ใช่แค่วัตถุประสงค์ทางโลกเท่านั้น การจ้างงานในด้านอิสลามนั้น มิติของคุณธรรมและจิตวิญญาณสำคัญมากสำหรับกระบวนการตัดสินใจ แต่ในขณะที่ตะวันตกนั้น เทคนิคและวัตถุประสงค์สำคัญกว่า จากการเข้าใจในหลักการของทั้งสอง ควรจะมีการผสมกันระหว่างทั้งสอง เพื่อที่จะนำไปใช้ในประเทศมุสลิม สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตแมนและแม็คแดเนียล (Gitman and McDaniel, 2008: 277) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่การได้ทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงออกไปจากองค์กร แบ่งเป็นขั้นตอนคือ 1) การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจํารักษา ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมอนดี โน้ และพรีเมซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: 5) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่างๆที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ นิสตาร์ค์ เวชยานนท์ (2548: 140) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการ ลงทุนเกี่ยวกับมนุษย์ในระยะยาว (Long-Term Investment) ที่จะเพิ่มคุณค่าของบุคคลกรทั้งในด้าน ความรู้ ทักษะ ศักยภาพของคน รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ให้สามารถรองรับ กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอองค์กรควรทำการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจัง ในการจัดการทรัพยากร มนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ เชื่อว่าคน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งนอกจากที่องค์กรต้องพัฒนาแล้ว องค์กรยังต้องดูแลให้สมาชิกได้มีโอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ด้วย

5.2.2 ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงาน

และแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ตามลำดับ

จากผลการสำรวจดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม และคำดำรัสของอัลลอฮ์ ﷻ ว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

(النساء: 58)

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืนบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าก็จะต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม”

(อันนิสาอ: 58)

อายะฮ์นี้อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงกำชับให้บรรดา ผู้ศรัทธา เพื่อไม่ให้มอบหมายตำแหน่งแห่งความไว้วางใจให้แก่ผู้ที่ไม่เหมาะสม ห้ามพวกเขามอบหมายตำแหน่งความรับผิดชอบ ตลอดจนผู้นำทางศาสนาและความเป็นผู้นำทางการเมืองให้แก่ผู้ไร้ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหะดีษท่านนบี ﷺ ที่ว่า :

((أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ، وَكَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَلَا مِيرَ الْأَذِيِّ عَلَى النَّاسِ

رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ))

(متفق عليه)

ความว่า “พึงรู้เถิด พวกท่านทั้งหลายมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบและพวกท่านจะถูกสอบสวนในสิ่งที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลและเขาจะถูกสอบสวนต่อผู้ที่เขารับผิดชอบต่อดูแล...”

(บันทึกโดย al-Bukhāriy, 1400: 893 Muslim, 1991: 1829)

ผู้นำนั้นจะต้องดูแลรักษา ผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครอง ต้องดูแลผลประโยชน์ของพวกเขา ในขณะเดียวกันก็ต้องอบรมสั่งสอนและให้การศึกษาแก่พวกเขา ผู้นำจะต้องดำรงซึ่งความรับผิดชอบต่อทั้งในด้านศาสนาและสังคมให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลนั้นมีสถานภาพที่ดีในชีวิตส่วนตัวของเขาและครอบครัวปลอดภัยจากวิกฤตการณ์ทั้งปวง สอดคล้องกับ Mohd Ezani Mat Hassan, Nordin Muhamad, Nur Atiqah Abdullah และ Khairul Akmaliah `Adham (ม.ป.ป.: ออนไลน์) การเป็นผู้นำในอิสลาม ไม่ใช่มุมมองของกฎหมายอย่างเดียว แต่ผู้นำนั้นต้องมีมุมมองของคุณธรรมและจิตวิญญาณด้วย การเป็นผู้นำ

ตามคุณค่าของอิสลามนั้นผู้นำจะต้องนำ Islamic Value ไปใช้ในกิจการต่างๆ สอดคล้องกับYasir Majeed Zulqarnain Khalid และ Muhammamd Aslam Khan (ม.ป.ป.: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า หลักพื้นฐานของภาวะความเป็นผู้นำในอิสลาม และผลของการดำเนินงานในองค์กร ขึ้นอยู่กับการนำหลักซารีอะห์ ภาวะความเป็นผู้นำจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับซารีอะฮ์ ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อองค์กร ในการได้มาซึ่งบรรลุปเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาเราะ เจะโต (2557: 135) ได้กล่าวว่า สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีแนวโน้มที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในสหกรณ์ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการศึกษาดูงานในองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาจิตวิญญาณโดยใช้ระบบการตรึงยิบะฮ์ มีการนิเทศงานโดยผู้ชำนาญงาน มีการจัดระบบสวัสดิการที่จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสากล ใช้ฐานคุณธรรมจริยธรรมในการปรับเงินเดือนพนักงานให้สอดคล้องกับเงินเดือนของหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับ ซุติภาส ขณะจิตต์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานครพบว่า พนักงานบริษัทที่ทำงานในบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก ซึ่งสอดคล้อง กับ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกรพบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับเพียงพร โทบุราณ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับคำรัสของอัลลอฮ์ ﷻที่ว่า

﴿فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ

رَبِّهِ أَحَدًا﴾

ความว่า “ดั่งนั้น ผู้ใดหวังที่จะพบพระเจ้าผู้เป็นเจ้าของเขา ก็ให้เขา
ประกอบกิจการงานที่ดี และอย่าตั้งผู้ใดเป็นภาคีในการเคารพภักดีต่อพระเจ้า
ผู้เป็นเจ้าของเขา”

(อัลกะฮฟี: 110)

อายะฮ์นี้อัลลอฮ์ ﷻ ได้ กล่าวถึงผู้หวังที่จะได้รับผลบุญ และการตอบแทนจากพระองค์
จะต้องมีความบริสุทธิ์ในการอิบาดะฮ์ และจะต้องประกอบคุณงามความดีที่สอดคล้องกับซารีอะฮ์ซึ่ง
ประการทั้งสองนี้คือเงื่อนไขของการกระทำที่จะได้รับการตอบรับจากอัลลอฮ์ ﷻ และสอดคล้องหะดีษ
ของท่านนบี ﷺ ที่ว่า

((أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ لَا يَقْبَلُ إِلَّا طَيِّبًا))

(أخرجه مسلم، 1991: 2299)

ความว่า “โอ้มนุษย์ทั้งหลายแท้จริงอัลลอฮ์ ﷻ นั้น ดี พระองค์จะไม่
ตอบรับสิ่งใดยกเว้นแต่สิ่งที่ดี”

(บันทึกโดย Muslim, 1991: 2299)

อัลกุรอานในโองการข้างต้นและอัลหะดีษ ที่กล่าวมานี้ ชี้ให้เห็นว่าอิสลามได้กำชับและ
ส่งเสริมอย่างมาก ในการปฏิบัติงานและกระทำการใดโดยคุณภาพ อิสลามไม่ยอมรับการกระทำที่ไม่มี
คุณภาพ เพราะการงานที่ไร้ประสิทธิภาพทั้งหลายนั้น ไม่สอดคล้องและห่างไกลจากคำสอนของอิสลามที่
ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับที่ Ahmah Faosiy Ogunbado และ Asia Mus ad Al-Otaibi. (2013) ได้กล่าวว่า
อิสลามไม่สามารถแยกแยะระหว่างสิ่งต่างๆ อิสลามนั้นสอดแทรกในทุกอนุของชีวิตที่ใช้จิตวิญญาณ Islamic
Value คือสิ่งที่มีค่าในการจัดการในอิสลาม ตามหลักการและมาตรฐานที่ได้จากอัลกุรอาน หะดีษและ
ระบอบของอิสลาม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของการจัดการ ซึ่งสรุปว่าอิสลามได้สนับสนุนเรื่องของ
คุณภาพของทุกอย่าง เพราะอิสลามถือว่ามนุษย์คือตัวแทนของอัลลอฮ์ ﷻ มนุษย์จะต้องมีอามานะฮ์ใน
เรื่องการจัดการให้มีคุณภาพตั้งแต่อายุตประชาชาติที่ตีเลิศได้ถูกประทานลงมา สอดคล้องกับ ซุติภาส
ชนะจิตต์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็น
ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มี มาตรฐานอยู่ในระดับเห็นด้วย
มาก

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามโดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัย สุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับอายะฮ์กุรอานที่ว่า

﴿ وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ﴾

(العصر:1-3)

ความว่า “ขอสาบานด้วยกาลเวลา แท้จริงมนุษย์นั้น อยู่ใน การขาดทุน นอกจากบรรดาผู้ศรัทธาและกระทำความดีทั้งหลาย และ ตักเตือนกันและกันในเรื่องที่เป็นสัจธรรม และตักเตือนกันและกันให้มีความอดทน”

(อัลอัศร:1-3)

มนุษย์อยู่ในการขาดทุนยกเว้นบรรดาผู้ที่มีคุณสมบัติ 4 ประการดังต่อไปนี้ คือ (1) ความศรัทธา (2) การทำดี (3) การชักชวนกันและกันไปสู่สัจธรรม และ (4) การชักชวนกันและกัน ไปสู่ความอดทน เวลาที่กำลังผ่านไปอย่างรวดเร็วนี้เป็นพยานว่า การขาดคุณสมบัติสี่ประการในอาชีพ การงานใดๆที่มนุษย์ใช้ชีวิตอันจำกัดของเขาไปนั้น เขากำลังทำการต่อรองที่ขาดทุน มีแต่คนที่ทำงานใน โลกด้วยคุณสมบัติสี่ประการนี้เท่านั้นที่ต่อรองอย่างมีกำไร สอดคล้องกับฮะดีษของท่านนบี ﷺ ที่ว่า

((إِلْحْسَانٍ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ))

(متفق عليه)

ความว่า “อัลอิฮฺซาน นั้นคือการที่ท่าน อิบาตะฮฺ ต่ออัลลอฮ์ ﷻ เสมือนที่ท่านเห็นพระองค์ หากท่านไม่เห็นพระองค์ พระองค์ก็จะทรง เห็นท่าน”

(บันทึกโดย al-Bukhāriy, 1400: 20 Muslim, 1991: 37)

ท่านนบี ﷺ ได้ชี้แนะประชาชาติของท่านให้มีความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ﷻ ในทุก การงานของพวกเขา และพยายามกระทำความดีใดๆให้ดีที่สุดเสมือนว่า เขากำลังเห็นอัลลอฮ์ ﷻ อยู่ต่อหน้า

เขา แต่ถ้าหากว่าเขาไม่สามารถที่จะรู้สึกดังกล่าวได้ก็ให้เขาประกอบคุณงามความดีให้ดีที่สุดเสมือนว่าเขากำลังรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าอัลลอฮ์ ^ﷻ กำลังทรงเฝ้ามองดูเขาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ M.Umer Chapra (2547: 100) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นองค์ประกอบที่มีชีวิตและเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ในการวางแผนพัฒนาใดๆก็ตาม นอกจากนี้แล้ว มนุษย์ก็ยังเป็นเป้าหมายและปัจจัยของการพัฒนาด้วย และหากมนุษย์ไม่ได้รับการปฏิรูประบบอย่างเหมาะสมเพื่อให้พวกเขามีส่วนร่วมในทางบวกต่อการพัฒนาและรักษาผลประโยชน์ส่วนตัวของพวกเขาไว้ภายในขอบเขตความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมแล้ว ก็ไม่มีสิ่งใดจะประสบผลสำเร็จได้ในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานของอิสลาม และสอดคล้องกับ Osman Chuah AbdullahMohd.Shuhaimi bin Haji Ishak (ม.ป.ป.:ออนไลน์) ได้กล่าวว่า เมื่อพิจารณากรอบแนวคิดการจัดการที่ดีบนฐานของหลักอิสลาม ภายใต้การจัดการที่ดีต้องมีคุณธรรมทั้งระบบสอดแทรกอยู่ การปฏิบัติด้านการจัดการ สามารถแก้ปัญหา สังคมเศรษฐกิจของอิสลามซึ่งสอดคล้องกับธุรกิจตะวันตกปัจจุบัน ซึ่งตะวันตกไม่มีการเน้นหนักในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับ อิศเรศร์ ไชยะ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ ชูติภาส ชนะจิตต์ (2552) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ ปาจริย์ ผลประเสริฐ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ เพียงพร โทบุราณ (2551) ได้กล่าวว่า โดยสรุป ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (สุวิชัย ศุภานนท์, 2549:199 – 200) กล่าวว่า องค์กรที่บริหารและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างระมัดระวังสามารถสร้างความได้เปรียบแข่งขันได้โดยสร้างศักยภาพ(establishing a capability) ที่ช่วยพนักงานให้สามารถจัดการต้นทุนเพิ่มความสามารถในการทำงานที่เด่นล้ำสร้างผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างหลากหลายพร้อมคุณภาพและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับ (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2554:73) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานด้านบุคคล (HR Practices) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศจะช่วยให้ผลกำไรและผลประกอบการขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความสามารถที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. ความสามารถในการดึงดูดและรักษาคนเก่ง 2. ความสามารถในการพัฒนาคนเก่ง 3. ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากคนเก่ง และ 4. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสามารถทั้ง 4 ประการนี้ต้องประกอบซึ่งกันและกัน

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความได้เปรียบ ทางการแข่งขันเชิงธุรกิจ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในการบริหารงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของ สหกรณ์อิสลาม อีบนูอัฟฟาน จำกัด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

5.3.1.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. ควรมีระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องตำแหน่งงาน และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์
2. ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่
3. ควรมีการศึกษาดูงานสหกรณ์อิสลามอื่นๆ ให้มากขึ้น

5.3.1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

1. ควรคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะการปฏิบัติงานที่สหกรณ์กำหนด และสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ เช่น วาทศิลป์การสื่อสาร ฯลฯ
2. ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่
3. ควรมีการอัปเดตข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ของสหกรณ์อยู่เสมอ

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ควรจัดอบรมทักษะทั้งใน และนอกสถานที่ระหว่างองค์กรโดยเน้นการศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการเป็นสำคัญ
2. และควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านHR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่

5.3.1.4 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

1. ควรปรับขึ้นค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. ควรให้มีการปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ให้ความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.3.1.5 ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต

1. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต ทั้งในและร่วมกันระหว่างสาขา
2. ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานสหกรณ์
3. ควรเพิ่มความสะอาดสบายด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

5.3.1.6 ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

1. ควรจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต่างสาขา และเป็นช่องทางพบปะเพื่อพูดคุยแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้อย่างตรงจุดจัดปีละ 2-3 ครั้ง
2. ควรพัฒนาองค์กรให้ถึงเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้มีกฎหมายบังคับให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

5.3.1.7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ควรมีการประเมินแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเจ้าหน้าที่
2. ควรมีผู้ประเมินที่ชัดเจนพร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสิ่งที่ต้องให้การประเมินล่วงหน้า

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสหกรณ์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านโดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบнуอัฟฟาน จำกัด และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบнуอัฟฟาน จำกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามและการนำไปใช้ในบริบทของแต่ละองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆเป็นการเฉพาะในองค์กรมุสลิมทั้งที่เป็นสถาบันการเงินและนอกเหนือจากสถาบันการเงิน

Prince of Songkhla University
Pattani Campus