

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## ภาคผนวก

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

รูปภาพสหกรณ์อิสลามอินนูอัฟฟาน จำกัด

ภาพที่ 1 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด สาขาปัตตานี (สำนักงานใหญ่)



ภาพที่ 2 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด สาขาสายบุรี



ภาพที่ 3 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนุอัฟฟาน จำกัด สาขาโคกโพธิ์



ภาพที่ 4 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนุอัฟฟาน จำกัด สาขารูสะมิแล



ภาพที่ 5 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอินนูอัฟฟาน จำกัด สาขาธาริवास



ภาพที่ 6 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอินนูอัฟฟาน จำกัด สาขาเรือเสาะ



ภาพที่ 7 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอินนูอัฟฟาน จำกัด สาขาสุโขทัย-ลก



ภาพที่ 8 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอินนูอัฟฟาน จำกัด สาขาต้นหมงมัส



ภาพที่ 9 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอับดุลฟาน จำกัด สาขายะลา



ภาพที่ 10 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอับดุลฟาน จำกัด สาขายะหา



ภาพที่ 11 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด สาขาเบตง



ภาพที่ 12 สำนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด สาขาจะนะ





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามการวิจัย

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus



## แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสถานภาพที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3. ข้อคำถามทุกข้อเป็นการประเมินผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้อย่างอิสระไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้ในการวิจัยเท่านั้น

งานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้หากปราศจากความร่วมมือจากท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นายมุฮัมมัด อีแมดีอูเร)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาอิสลามศึกษา(มุสลิมศึกษา)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริง ของท่าน

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20-30 ปี 3. 31-40 ปี 4. 41-50 ปี 5. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 1. ต่ำกว่าอนุปริญญา 2. อนุปริญญา 3. ปริญญาตรี 4. ปริญญาโท 5.ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานใน

 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี 3. 11-15 ปี 4. 15-20 ปี 5. 20 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001-15,000 บาท 3. 15,001-20,000 บาท 4. 20,001-25,000 บาท 5. 25,001 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และให้ท่านพิจารณาข้อความดังกล่าวโดยใส่ /ลง  
ในช่องที่ท่านเห็นด้วยตามความเป็นจริง ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2  
เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

### ข้อ 1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์</b>					
1	สหกรณ์ฯมีการวางแผนความต้องการพนักงานที่มีต่อปริมาณงานในแต่ละตำแหน่ง					
2	สหกรณ์ฯมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน					
3	สหกรณ์ฯมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละสายงาน					
4	สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละหน่วยงาน					
5	สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถกับจิตวิญญาณและบุคลิกภาพตามที่อิสลามกำหนด เพื่อพิจารณารับพนักงานที่จะรับเข้าทำงาน					
	<b>ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์</b>					
6	สหกรณ์ฯมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ โดยมีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์					
7	สหกรณ์ฯมีการรับสมัครพนักงานภายในองค์กรและจากแหล่งภายนอก					
8	สหกรณ์ฯมีการสรรหาโดยวิธีการสรรหาเฉพาะบุคคลในบางตำแหน่งที่สำคัญ					
9	สหกรณ์ฯใช้ทั้งการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่					
10	สหกรณ์ฯมีการทดลองงาน และประเมินผลการทดลองงานก่อนการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน					

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
11	สหกรณ์มีการปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย					
12	สหกรณ์ใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น					
13	สหกรณ์ใช้การฝึกอบรมเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน					
14	สหกรณ์มีการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15	สหกรณ์สนับสนุนการพัฒนาตนเองในแต่ละตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ					
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น						
16	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน					
17	นอกจากเงินเดือนแล้ว สหกรณ์จ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา					
18	สหกรณ์มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน					
19	สหกรณ์มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระดับที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน					
20	พนักงานรู้สึกพอใจต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของตน					
ด้านความปลอดภัย สุขภาพ และชีวิต						
21	มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
22	มีการเตรียมความพร้อมและให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมถึงบุคลากรในองค์กร เช่น ฝึกอบรม, ฝึกซ้อมหนีไฟ, แจกเอกสาร เป็นต้น					
23	สหกรณ์มีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ					
24	สหกรณ์จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคน					
25	องค์กรมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุหรือตากาฟูล เพื่อคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง					

	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์					
26	สหกรณ์ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด					
27	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสหกรณ์เป็นไปตามรูปแบบอู่ คูวะห์อิสลามทำให้สหกรณ์เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นน้อย					
28	สหกรณ์มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตวิญญาณ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เช่น การทำฮา ลาเกาะฮู การเยี่ยมเยียน และการทำศนศึกษาาร่วมกัน อย่าง เพียงพอ					
29	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สหกรณ์ส่งเสริมให้มีการ ปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน					
30	สหกรณ์ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อเป็นตัวแทน ของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานใน สถานประกอบการ					
	<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
31	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
32	มีการชี้แจงข้อมูล การประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร					
33	ใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงาน มาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน					
34	มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมิน กับการปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน					
35	มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมิน กับการปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน					

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
1	ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามต้องการ					
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน					
3	ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ					
4	ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ					
5	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคตต่อไป					
	<b>ด้านคุณภาพงาน</b>					
6	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา					
7	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี ไม่มีข้อบกพร่อง					
8	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการมีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป					
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับการประกันคุณภาพ					
10	ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร					
	<b>ด้านเวลาในการทำงาน</b>					
11	ท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน					

12	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
13	ท่านมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้					
14	ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา					
15	ท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้					
	<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
16	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้					
17	ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนเสมอ					
18	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
19	ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด					
20	ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					



ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์

อับนุอ์ฟฟาน จำกัด

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2. ด้านสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาด้านสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ปัญหาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ.....

6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ.....

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง  
ขออัลลอฮ์ <sup>ﷻ</sup> ทรงตอบแทนความดีงามในครั้งนี้

นายมุฮัมมัด อีแมคือระ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา (มุสลิมศึกษา)  
วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาอิสลามศึกษา

วิทยาลัยอิสลามศึกษา ☎ 2232

ที่ มอ 751/

วันที่ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับดุลรอซิด เจมะมะ

ด้วยนายมุฮัมมัด อีแมตือเราะ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาอิสลามศึกษา (มุสลิมศึกษา) วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด” โดยมี ดร.ยูโซะ ตาเละ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความตรงประเด็นตามจุดประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ทำให้แบบสอบถามมีความถูกต้องและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด” มาด้วยแล้ว จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญมา ณ โอกาสนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซะ ตาเละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาอิสลามศึกษา

วิทยาลัยอิสลามศึกษา ☎ 2232

ที่ มอ 751/

วันที่ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อับดุลเลาะ การีนนา

ด้วยนายมุฮัมมัด อีแมตือเระ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาอิสลามศึกษา (มุสลิมศึกษา) วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด” โดยมี ดร.ยูโซะ ตาเละ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความตรงประเด็นตามจุดประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ทำให้แบบสอบถามมีความถูกต้องและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด” มาด้วยแล้ว จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญมา ณ โอกาสนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซะ ตาเละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



ที่ ศธ 0521.2.08/

วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ผู้จัดการใหญ่สหกรณ์ออมทรัพย์อิสลามอับดุลฟาน จำกัด

ด้วยนายมุฮัมมัด อีแมดูเอระ รหัสนักศึกษา 5420420010 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาอิสลามศึกษา (มุสลิมศึกษา) วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับดุลฟาน จำกัด” โดยมี ดร.ยูโซะ ตาละ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานของท่านและพนักงานในสังกัดในการ สละเวลาเพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0905050075

โทรสาร 073-348726

E-mail: [emaeduerah@hotmail.com](mailto:emaeduerah@hotmail.com)



ภาคผนวก จ

สารบัญอายุอะฮ์ลุลกูรานและอัลหะดีษ

Prince of Songkhro University  
Pattani Campus

สารบัญอายะฮ์ อักรอน

ลำดับ อายะฮ์	ชื่อ สุเราะฮ์	อายะฮ์	หน้า	ลำดับ ที่
30	البقرة	وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ...	5,31	1
148	البقرة	فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ...	82	2
168	البقرة	يَتَأْتِيهَا النَّاسُ كُلُّوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَلًا طَيِّبًا ...	1	3
173	البقرة	إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالْدَّمَ وَلَحْمَ الْخِنزِيرِ ...	55	4
195	البقرة	وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ...	60	5
247	البقرة	قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ ...	49	6
249	البقرة	كَمْ مِّنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ ...	74	7
275	البقرة	وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ...	2	8
278-279	البقرة	يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ ...	2	9
103	آل عمران	وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ...	67	10
179	آل عمران	مَا كَانَ اللَّهُ لِيَذَرَ الْمُؤْمِنِينَ عَلَىٰ مَا أَنْتُمْ عَلَيْهِ حَتَّىٰ ...	75	11
5	النساء	وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ ...	3	12
58	النساء	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ...	7,35,148	13
2	المائدة	وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا ...	63	14
91-90	المائدة	يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْحُمُرُ وَالْمَيْسِرُ ...	58	15
10	الاعراف	وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا ...	5,32,71	16
46	الانفال	وَلَا تَنْزِعُوا فَأْتَفِشَلُوا وَتَذْهَبَ رِجَالُكُمْ ...	67	17
53	الانفال	ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ ...	10,47	18

สารบัญอายุอะฮฺ อัลกุรอาน (ต่อ)

ลำดับ อายุอะฮฺ	ชื่อ สุเราะฮฺ	อายุอะฮฺ	หน้า	ลำดับ ที่
60	الانفال	وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ...	6,38	19
66	الانفال	فَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ صَابِرَةٌ يَغْلِبُوا مِائَتَيْنِ ...	74	20
105	التوبة	وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ...	78	21
81	النحل	وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِمَّا خَلَقَ ظِلَالًا وَجَعَلَ لَكُمْ ...	53	22
93	النحل	وَلِتَسْتَلْنَ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٣﴾	70	23
27-26	الاسراء	إِنَّ الْمُبَدِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطِينِ ...	80	24
70	الإسراء	وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ ...	5,32	25
7	الكهف	إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ	73	26
110	الكهف	فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا ...	75	27
29-31	طه	وَأَجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِّنْ أَهْلِي ﴿٣١﴾ هَارُونَ أَخِي ...	40	28
20-21	النمل	وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَأَ أَرَى الْهَدْهَدَ ...	81	29
40-38	النمل	قَالَ يَتِيهَا الْمَلَأُوا أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِيَ قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي ...	39	30
27-26	القصص	قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ...	8,45	31
21	الأحزاب	لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ...	146	32
38	الشورى	وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ ...	8,65	33
32	الزخرف	لَحْنٌ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا ...	32	34
6	الحجرات	يَتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا ...	9,68	35
10	الحجرات	إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ ...	66	36

สารบัญอายุอะฮฺ อัลกุรอาน (ต่อ)

ลำดับ อายุอะฮฺ	ชื่อ สุเราะฮฺ	อายุอะฮฺ	หน้า	ลำดับ ที่
11	الحجرات	يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرُونَ مِّن قَوْمٍ...	62	37
56	الذاريات	وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾...	6,35	38
11	المجادلة	يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ...	9,51	39
2	الملك	الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ...	73	40
4	القلم	وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾	52	41
26	المطففين	وَفِي ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴿٢٦﴾	82	42
4	التين	لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾	49	43
5-1	العلق	أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنسَانَ... ﴿٥﴾	50	44
2-1	العصر	وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾...	79,151	45

### สารบัญอัลหะดีษ

อัลหะดีษ	หน้า	ลำดับที่
أَلَا كُلكُمْ رَاعٍ، وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَن رَعِيَّتِهِ... ..	11,35,148	1
مَا مِن عَبْدٍ يَسْتَرْعِيهِ اللَّهُ رَعِيَّةً يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٍ ... ..	12	2
مَا مِن أَمِيرٍ يَلِي أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ، ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ وَيَنْصَحُ ... ..	12,47	3
الدِّينُ النَّصِيحَةُ قُلْنَا: لِمَن؟ قَالَ: لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ ... ..	13,64	4
إِنَّ مِن خِيَارِكُمْ أَحْسَنَكُمْ أَخْلَاقًا ... ..	14,53	5
عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ... ..	14	6
اسْتَعْمَلَ النَّبِيُّ ﷺ رَجُلًا مِنَ الْأَزْدِ يُقَالُ لَهُ ابْنُ اللَّتْبِيَّةِ عَلَيَّ... ..	15,69	7
فَإِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ... ..	16,42	8
وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ لَا تَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ حَتَّى تُؤْمِنُوا وَلَا تُؤْمِنُوا ... ..	17	9
إِنَّمَا النَّاسُ كَالْإِبِلِ الْمَائَةِ، لَا تَكَادُ تَجِدُ فِيهَا رَاحِلَةً... ..	18,43	10
وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ ﷺ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ ... ..	41	11
مَنْ وَلى مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا، فَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أَحَدًا ... ..	42	12
قال : كيف تصنع إن عرض لك قضاء؟ قال : أقضي بما في ... ..	44	13
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصَمَهُ خَصَمْتُهُ ... ..	46	14
أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً، إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ ... ..	48	15
وَاللَّهِ!، مَا الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا مِثْلُ مَا يَجْعَلُ أَحَدُكُمْ إِصْبَعَهُ ... ..	48	16
المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف ... ..	50	17
مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَتَمَسَّكُ فِيهِ بِعِلْمٍ سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ ... ..	52	18
اللهم اهْدِنِي لِأَحْسَنِ الْأَخْلَاقِ لَا يَهْدِي لِأَحْسَنِهَا إِلَّا أَنْتَ ... ..	52	19
الْفِطْرَةُ خَمْسٌ، الْخِتَانُ، وَالْإِسْتِحْدَادُ، وَنَتْفُ الْإِبْطِ، وَقَصُّ الشَّارِبِ ... ..	54	20
لَوْلَا أَنِ اشْتَقَّ عَلَى أُمَّتِي لِأَمْرَتِهِمْ بِالسَّوَأِكِ عِنْدَ كُلِّ صَلَاةٍ ... ..	54	21
أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ لَا يَقْبَلُ إِلَّا طَيِّبًا ... ..	55,79,150	22
نَعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصَّحَّةُ وَالْفَرَاغُ ... ..	56,82	23
جَاءَ ثَلَاثَةٌ رَهْطٍ إِلَى بُيُوتِ أَزْوَاجِ النَّبِيِّ ﷺ يَسْأَلُونَ عَنْ ... ..	57	24

مَنْ لَعِبَ بِاللُّرْدَشِيرِ فَكَأَنَّمَا صَبَغَ يَدَهُ فِي لَحْمٍ خَنْزِيرٍ وَدَمِهِ ...	59	25
الإِيمَانُ بَضْعٌ وَسَبْعُونَ، أَوْ بَضْعٌ وَسِتُّونَ شُعْبَةً ...	59	26
لَا تَدْخُلُ الْمَلَائِكَةُ بَيْتًا فِيهِ كَلْبٌ وَلَا صُورَةٌ ...	59	27
لا ضرر ولا ضرار ...	60	28
إِذَا كُنْتُمْ ثَلَاثَةً فَلَا يَتَنَجَّى اثْنَانِ دُونَ صَاحِبِهِمَا فَإِنَّ ذَلِكَ يُحْزِنُهُ ...	62	29
خَدَمْتُ النَّبِيَّ ﷺ عَشْرَ سِنِينَ فَمَا قَالَ لِي أَفْ قَطُّ وَمَا قَالَ لِي شَيْءٌ ...	63	30
لَا يَسْتُرُ عَبْدٌ عَبْدًا فِي الدُّنْيَا إِلَّا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ...	64	31
مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ ...	64	32
مارأيت أحدا أكثر مشورة لأصحابه من النبي ﷺ ...	65	33
لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ ...	66	34
عَلَيْكُمْ بِالْجَمَاعَةِ، وَإِيَّاكُمْ وَالْفِرْقَةَ، فَإِنَّ الشَّيْطَانَ مَعَ الْوَاحِدِ ...	67	35
ما بعث الله نبيا إلا رعى الغنم ...	72	36
مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ ...	72	37
على كل مسلم صدقة " قالوا: فإن لم يجد قال: " فيعمل بيديه ...	73	38
إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا الْكَلَامُ بِمَا نَوَى ...	78	39
الإِحْسَانُ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ ...	78,151	40
إِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ، وَإِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ ...	80	41
اللهم أصلح لي ديني الذي هو عصمة أمري، وأصلح لي دنياي ...	81	42
مَا خَيْرَ بَيْنَ أَمْرَيْنِ إِلَّا اخْتَارَ أَيْسَرَهُمَا مَا لَمْ يَكُنْ إِثْمًا، فَإِنْ كَانَ ...	83	43
يَسْرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا، وَسَكَنُوا وَلَا تُنْفِرُوا ...	83	44
من سن في الإسلام سنة حسنة كان له أجرها وأجر من عمل ...	84	45

ภาคผนวก จ

นิพนธ์ต้นฉบับ

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

นิพนธ์ต้นฉบับ
---------------

## ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

มุฮำหมัด อีแมตือเระ<sup>1</sup> ยูโซะ ตาละ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาอิสลามศึกษา

E-mail: emaeduereh@hotmail.com

<sup>2</sup>ปร.ด., สังกศ.ม.ว.ท.

E-mail: ytalek@bunga.pn.psu.ac.th

ภาควิชาอิสลามศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

### บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งสถาบันการเงินอิสลาม อย่างไรก็ตามการวิจัยด้านนี้ในองค์กรอิสลามยังมีน้อย ทำให้การบูรณาการแนวคิดอิสลามในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการนำกรอบแนวคิดระบบเศรษฐกิจที่อยู่บนคุณธรรมและจริยธรรมอิสลามสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมไม่ประสบผลเท่าที่ควร ดังนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด จำนวน 92 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย



## The Relationships between Human Resource Management Process and Staff's Performance at Ibnu Affan Islamic Cooperative Ltd.

Muhammad Emaedureh<sup>1</sup>, Yusof Talek<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master Degree Candidate, Islamic Studies

E-mail: husnull.bari@gmail.com

<sup>2</sup> Ph.D. Sociology.

E-mail: ytalek@bunga.pn.psu.ac.th

Department of Islamic Study, College of Islamic Studies

Prince of Songkla University, Pattani Campus

### ABSTRACT

Human resource management forms an integral part of the success of all organisations, including Islamic financial institutions. However, research in this area is limited. As a result, the process of integration between Islamic concepts and principles and human resource management and the practice of Islamic moral economy has largely immaterialised. This study aims at examining the relationships between human resource management process and staff's performance at Ibnu Affan Islamic Cooperative Ltd, (Ibnu Affan). Survey was employed in this research. A sample of 92 Ibnu Affan's staff were chosen to respond to the survey-based questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and Pearson correlation were used as statistical analysis. The findings in this study show that there are relationships between human resource management processes, i.e. planning, recruitment and selection, development, compensation and benefits, employee relations, and performance appraisal and staff's performance i.e. quantity of work, quality of work, amount of working time and costs.

## บทนำ

ศาสนาอิสลามเป็นศาสนาของอัลลอฮ์ ﷻ ที่ประทานผ่านศาสนทูตมุฮัมมัด ﷺ ศาสนทูตท่านสุดท้าย เพื่อเป็นความโปรดปรานที่มีต่อมุสลิมผู้ศรัทธาและมวลมนุษยชาติทั้งมวล อัลลอฮ์ ﷻ ทรงทำให้ศาสนาอิสลามมีความสมบูรณ์มีหลักเกณฑ์และหลักการที่ชัดเจนในทุกเรื่องราว ทุกด้านของชีวิตมนุษย์ (เชค มุฮัมมัด อัลอะมีน อัชชังกีฎี, 2552: 7) ดังนั้นคำสอนของอิสลามจึงครอบคลุมระบบเศรษฐกิจที่มีความยุติธรรม (มุหัมมัดรอฟลี แวะหะมะและคณะ, 2555 :105) ศาสนาอิสลามได้กำหนดให้การทำธุรกิจเป็นฟิรฎุกีฟายะฮฺ (Nik Mohamed Affandi Bin NikYusoff, 2009: 1) ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจนี้มนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นในเรื่องทุนที่เพียงพอ มนุษย์จะใช้ทรัพย์สินของตนเองหรือหากมีทุนไม่เพียงพอมนุษย์ก็จำเป็นต้องอาศัยทุนจากผู้อื่นโดยการหาคนมาร่วมลงทุนด้วยกัน หรือไม่ก็โดยการกู้เงินมาลงทุน (บรรจง บินกาซัน, 2543: 31) สถาบันการเงินจึงเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งหรือสถาบันหนึ่งที่เป็นความร่วมมือกัน ร่วมมือร่วมใจกันในอนาคตที่จะสร้างหลักประกันและให้ความช่วยเหลือกันแก่สมาชิกในสังคมในด้านเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นสถาบันของรัฐหรือเอกชน

สหกรณ์ถือเป็นสถาบันการเงินที่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นธรรมต่อสังคมมากกว่าสถาบันการเงินอื่น เพราะในระบบสหกรณ์นั้นถือได้ว่าสมาชิกเป็นเจ้าของสหกรณ์ สมาชิกจึงมีบทบาทในการบริหารงานของสหกรณ์และมีสิทธิในการรับเฉลี่ยคืนผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงานของสหกรณ์ ซึ่งแตกต่างจากสถาบันการเงินอื่น ที่เจ้าของสถาบันการเงินคือผู้ถือหุ้นส่วนผู้ฝากเงินและผู้กู้เงินไม่มีสิทธิออกเสียงในการบริหารงาน รวมถึงไม่มีสิทธิได้รับการเฉลี่ยผลประโยชน์ (ยงยศ จันทรศิริ, 2545: 2) สำหรับชาวมุสลิมและชุมชนมุสลิมในประเทศไทยโดยเฉพาะในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยซึ่งประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่ จึงมีสหกรณ์ที่มีความแตกต่างออกไปจากสหกรณ์อื่นคือ “สหกรณ์อิสลาม” ทั้งนี้เนื่องจากมุสลิมในพื้นที่ต้องการสถาบันการเงินและธุรกรรมที่ปลอดภัยเปี่ยม ถูกต้องตามหลักการแสวงหาปัจจัยยังชีพที่หะลาลตามที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงรับรอง ดังที่พระองค์ได้ตรัสว่า

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا

خُطُوتِ الشَّيْطَانِ﴾

(البقرة : 168)

ความว่า “มนุษย์เอ๋ย !จงบริโภคสิ่งอนุมัติที่ดีๆจากสิ่งที่อยู่บนแผ่นดินและจงอย่าตามบรรดาก้าวเดินของชัยฏอน”

(อัลบะเกาะเราะฮฺ: 168)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเงินซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยยังชีพอย่างหนึ่งที่อิสลามได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

﴿وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا﴾

(البقرة : 275)

ความว่า “ และอัลลอฮ์ ﷻ ทรงอนุมัติการค้าขายและทรงห้ามดอกเบี้ย ”

(อัลบะเกาะเราะฮฺ: 275)

จากหลักการอิสลามในการห้ามดอกเบี้ยดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการพยายามที่จะให้มีสถาบันการเงินอิสลามขึ้นในนามสหกรณ์อิสลามหรือสหกรณ์ทะเลสาบ สหกรณ์อิสลามจึงเกิดจากความจำเป็นและความต้องการทางการเงินของสังคมมุสลิมในประเทศไทย นอกจากจะปลอดจากดอกเบี้ยแล้วสถาบันการเงินต้องมีการบริหารจัดการที่ดีโปร่งใสเที่ยงธรรมไม่เอาเปรียบกันทั้งนี้เนื่องจากอิสลามได้กำชับให้มุสลิมเลือกวิธีการจัดการทรัพย์สินของตนด้วยวิธีที่ถูกต้องปลอดภัยดังที่พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

﴿وَلَا تَتَوَاتَوْا السُّفَهَاءَ أَمْوَالِكُمْ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ﴾

(النساء:5)

ความว่า “ และจงอย่าให้แก่บรรดาผู้โง่เขลาซึ่งทรัพย์สินของพวกเจ้าที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงให้เป็นสิ่งค่าจุนแก่พวกเจ้า ”

(อันนิสาอ์:5)

จากหลักการข้างต้นสถาบันการเงินที่จะทำหน้าที่ในการดูแลทรัพย์สินของมุสลิมนั้น นอกจากจะปลอดจากดอกเบี้ยแล้ว สถาบันการเงินดังกล่าวจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพในทุกด้าน

สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด คือ สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่งที่ตั้งขึ้นกิจการในระบบสถาบันการเงินแบบอิสลามในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้<sup>1</sup> เริ่มก่อตั้งเป็นทางการเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2535 ปัจจุบันมีสาขาต่างๆกระจายอยู่ในท้องถิ่น มีสาขาต่างๆถึง 11 สาขา มีสมาชิกทั้งสิ้น 67,417 คน (สหกรณ์ออมทรัพย์อับนูอัฟฟาน จำกัด, 2555 : 4 ) ซึ่งถือว่าเป็นสหกรณ์หนึ่ง ที่ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างมั่นคงในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของการจัดการองค์กรให้เป็นสถาบันการเงินที่มีความเป็นเลิศในทุกด้านในอนาคตนั้น สมควร วิบูลย์เชื้อ (ม.ป.ป. :

<sup>1</sup> จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดสงขลา

ออนไลน์ ) ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัดว่า สหกรณ์ฯ ยังมีปัญหาอีกหลายด้านที่สะท้อนถึงภาวะการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจากการรายงานผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ทำให้ทราบว่า สหกรณ์ฯ ต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรพื้นฐานด้านการจัดการหรือที่เรียกว่า " 4 Ms" อันได้แก่บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่คือ " ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) " (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2548 : 14) ทั้งนี้ก็เพราะว่าองค์กรที่บริหารและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างระมัดระวัง สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ (สุวิชัย ศุภชานนท์, 2549 : 199 – 200) บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้นมีมากมายตั้งแต่การช่วยดึงดูดคนเก่ง คนดี ดูแลให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ต่อบริษัท สรรหาเครื่องมือและวิธีการบริหารงานที่เหมาะสม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ถ้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใดทำได้เช่นนี้ ก็ไม่ยากเลยที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2554:76) ดังนั้นสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางอิสลามให้มีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาองค์กรทั้งระบบ ประกอบกับการเติบโตของสหกรณ์ฯซึ่งปัจจุบันสหกรณ์ฯมีจำนวนเงินสินทรัพย์และเทคโนโลยีมากขึ้นอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทรัพยากรเหล่านี้จะต้องพึ่งพาบุคคลที่จะมาบริหารจัดการเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

จากการศึกษาและสำรวจเอกสารของผู้วิจัยพบว่า ยังไม่พบการวิจัยด้านทรัพยากรบุคคลของสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด โดยนำเอาเทคนิคการสำรวจมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ซึ่งความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯอย่างเป็นระบบ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด ในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม
2. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม

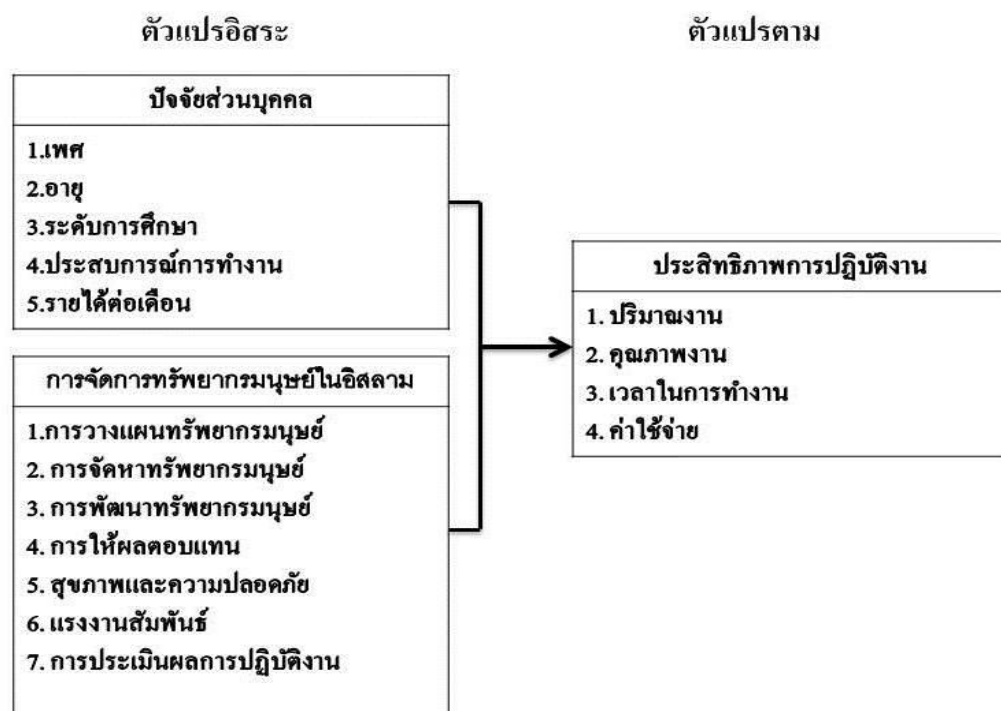
อับนูอัฟฟาน จำกัด

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Process) โดย ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยจากทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ มอนดี โนเอ และพรีเมอซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: 5) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่างๆที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ซินซู ลิวและแอนน์ มิลล์ (Xinzhu Liu and Anne Mills, 2007: 359) ที่กล่าวว่าองค์การสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุด กล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าได้มากที่สุด คุณภาพของสินค้าดีที่สุดในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าได้ทันเวลา โดยผู้วิจัยได้บูรณาการกับหลักคำสอนของอิสลาม

### ภาพประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังต่อไปนี้

## ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

### ประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ในจังหวัดปัตตานี ทั้ง 11 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 119 คน<sup>2</sup>

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ อิบนูอัฟฟาน จำกัด จำนวน 92 ราย ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 725) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากจำนวนสมาชิกทั้งหมด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง จะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะมีลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ระดับคะแนนเป็น 5 - 4 - 3 - 2 และ 1 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามความความคิดเห็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ระดับ คะแนนเป็น 5 - 4 - 3 - 2 และ 1 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4** สภาพปัญหาข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร

<sup>2</sup> ที่มา : มุอ์มีนะฮ์ แมะ (สัมภาษณ์), 31 มกราคม 2556

มนุษย์ ใช้รูปแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการโดยใช้เป็นแบบสอบถาม โดยการไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างและรอรับแบบสอบถามคืนทันที
2. การจัดทำข้อมูล โดยกำหนดรหัสและเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล และเตรียมการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบกับข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สถิติเชิงพรรณนา

ได้แก่ ค่าร้อยละกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การแปลผลใช้การแปลผลตามเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99-100) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 มีเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### สถิติเชิงอนุมาน

เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรด้านเพศ และการทดสอบค่าเอฟ (F-test หรือ ANOVA) กับตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffé's test)

#### สถิติเชิงอนุมาน

คือทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์อับนูอัฟฟาน จำกัด การแปลผลใช้ระดับของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Davis's Descriptors (อ้างใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2541: 91) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 หรือสูงกว่า หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 – 0.69 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.49 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10 – 0.29 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.09 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด ปรากฏตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

### วัตถุประสงค์ที่ 1

จากการศึกษาอัลกุรอาน อัลหะดีษ วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม อิสลามได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากมนุษย์คือตัวแทนของพระเจ้าบนหน้าแผ่นดิน และมนุษย์คือศูนย์กลางขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์คือหน้าที่หลักที่ผู้นำองค์การต้องรับผิดชอบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์คือการภักดีต่อพระเจ้าเป็นเจ้าหรืออบิดะฮฺ โดยการพยายามบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะนำพาองค์การและสังคมสู่ความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ผู้ที่รับมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวจะต้องแบกรับภาระอันนี้ไปจนถึงวันแห่งการตัดสิน เพื่อการรับรางวัลหรือการลงโทษจากอัลลอฮฺ ﷻ อันแสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามนั้นคือ ส่วนหนึ่งของศาสนาที่ไม่อาจแยกส่วนออกจากอิสลามได้ อิสลามได้นำเสนอแก่นมนุษย์ทั้งหลายถึงกระบวนการและศิลปะในการจัดการตลอดจนจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ กรอบวิธีการที่ถูกต้องผ่านแบบอย่างของท่านนบี ﷺ ซึ่งเมื่อพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในแง่ของเป้าหมายและความสำเร็จที่แท้จริงแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม กลับเน้นหนักให้องค์การและผู้ปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องบรรลุถึงความสำเร็จในโลกนี้และความสำเร็จโลกหน้าไปพร้อมกัน ด้วยความพยายามตั้งใจเจตนาเพื่ออัลลอฮฺ ﷻ และแสวงหาความโปรดปรานของพระองค์

### วัตถุประสงค์ที่ 2

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้



ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

### วัตถุประสงค์ที่ 3

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.91$ , S.D.=0.68) ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.=0.70) ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.=0.66) ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.=0.81) ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมและรายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.=0.82)

#### วัตถุประสงค์ที่ 4

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งสามารถสรุปสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด เป็นตารางดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	เวลาในการทำงาน	ค่าใช้จ่าย
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	✓	✓	✓	✓
ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต	✓	✓	✓	✓
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓

#### ✓ หมายความว่ามีความสัมพันธ์

จากตาราง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามโดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย

#### อภิปรายผล

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาข้อมูลเชิงสำรวจ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด มีสาระสำคัญดังนี้

### การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม มีความสำคัญต่อทุกองค์การและเป็นสิ่งที่มีอิสลามให้ความสำคัญมากซึ่งเมื่อนำแนวคิดและกระบวนการในการจัดการทั้งในหลักการอิสลามและหลักทฤษฎีสมัยใหม่พบว่ามีความสอดคล้องกันเป็นอย่างมาก เพียงแต่สิ่งที่ขาดหายไปในการจัดการจัดการสมัยใหม่คือ ค่านิยมอิสลาม (Islamic Value) ที่เชื่อมโยงมุสลิมกับความเชื่อในพระเจ้าและคุณธรรมจริยธรรมอิสลามในทุกกิจกรรมของชีวิต และแบบฉบับที่ดีงามจากการปฏิบัติของท่านนบี ﷺ ซึ่งสิ่งนี้เองที่ทำให้การจัดการในอิสลามนั้นมีความสมบูรณ์เหนือกว่าการจัดการสมัยใหม่ที่เน้นเพียงวิธีการและกระบวนการเพียงอย่างเดียว ส่วนกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามนั้นครอบคลุมในทุกด้านที่สอดคล้องกับศาสตร์การจัดการสมัยใหม่ ซึ่งในบางอย่างนั้นปรากฏว่าในสมัยแห่งยุครุ่งอรุณแห่งอิสลามได้มีการปฏิบัติได้ดีกว่า ซึ่งการปฏิบัติในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท่านนบี ﷺ และบรรดาศอฮาบะห์นั้นมีความล้ำหน้ากว่าการจัดการสมัยปัจจุบัน ตามปรากฏหลักฐานหะดีษและบันทึกทางประวัติศาสตร์ ซึ่งมุสลิมควรที่จะศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากอัลกุรอานโดยผ่านแบบอย่างของท่านนบี ﷺ เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับอายัตกุรอานที่ว่า

﴿ لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ﴾

( الاحزاب: 21)

ความว่า “โดยแน่นอน ในร่อซูลของอัลลอฮมีแบบฉบับอันดีงามสำหรับพวกเจ้าแล้ว”

(อัลอฮزاب:21)

ชีวิตของท่านร่อซูลุลลอฮ ﷺ เป็นแบบอย่างสำหรับมุสลิมที่จะต้องปฏิบัติตามในทุกด้าน ดังนั้นอายะฮ์นี้จึงเรียกร้องมุสลิมให้เอาชีวิตของท่านร่อซูลุลลอฮเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตในทุกด้าน สอดคล้องกับ Abdus Sattar Abbasi, Kashif `Ur Rehman and Amna Bibi (ม.ป.ป.: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง รูปแบบ การจัดการในอิสลาม (องค์รวม) คนที่เป็นผู้นำต้องยอมจำนนต่ออัลลอฮ ﷻ รับบัญญัติของอัลลอฮ ﷻ การได้มาซึ่งความรู้และการปฏิบัติจากคำสั่งเพื่อ ได้มาซึ่งการจัดการองค์รวมขององค์กร

**ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัย สุขภาพและชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลำดับ

จากผลการสำรวจดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด สอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามและคำดำรัสของอัลลอฮ์ ﷻ ว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ

بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

(النساء: 58)

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืน

บรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่าง

ผู้คน พวกเจ้าก็ต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม”

(อัลนีสอาอ์: 58)

อายะฮ์นี้อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงกำชับให้บรรดา ผู้ศรัทธา เพื่อไม่ให้มอบหมายตำแหน่งแห่งความไว้วางใจให้แก่ผู้ที่ไม่เหมาะสม ห้ามพวกเขามอบหมายตำแหน่งความรับผิดชอบ ตลอดจนผู้นำทางศาสนาและความเป็นผู้นำทางการเมืองให้แก่ผู้ที่ไม่ได้ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหะดีษท่านนบี ﷺ ที่ว่า :

(( أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ، وَكَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْمِيرُ الَّذِي عَلَىٰ

النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ))

(متفق عليه)

ความว่า “พึงรู้เถิด พวกท่านทั้งหลายมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบและพวกท่านจะถูกสอบสวนในสิ่งที่รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลและเขาจะถูกสอบสวนต่อผู้ที่เขารับผิดชอบต่อดูแล...”

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

ผู้นำนั้นจะต้องดูแลรักษา ผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครอง ต้องดูแลผลประโยชน์ของพวกเขา ในขณะเดียวกันก็ต้องอบรมสั่งสอนและให้การศึกษาแก่พวกเขา ผู้นำจะต้องดำรงซึ่งความ

รับผิดชอบทั้งในด้านศาสนาและสังคมให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลนั้นมีสถานภาพที่ดีในชีวิตส่วนตัวของเขาและครอบครัวปลอดภัยจากวิกฤตการณ์ทั้งปวง ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาเราะ เจะโต (2557:135) ได้กล่าวว่า สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด มีแนวโน้มที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในสหกรณ์ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการศึกษาดูงานในองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาจิตวิญญาณโดยใช้ระบบการตรียะฮฺ มีการนิเทศงานโดยผู้ชำนาญงาน มีการจัดระบบสวัสดิการที่มีแนวโน้มที่จะจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสากล ใช้ฐานคุณธรรมจริยธรรมในการปรับเงินเดือนพนักงานให้สอดคล้องกับเงินเดือนของหน่วยงานอื่น

### ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับคำรัสของอัลลอฮฺ ﷻที่ว่า

﴿فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا

يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا﴾

(الكهف: 110)

ความว่า “ดังนั้น ผู้ใดหวังที่จะพบพระผู้เป็นเจ้าของเขา ก็ให้เขาประกอบการทำงานที่ดี และอย่าตั้งผู้ใดเป็นภาคีในการเคารพภักดีต่อพระผู้เป็นเจ้าของเขา”

(อัลกะฮฟี: 110)

อายะฮฺนี้อัลลอฮฺ ﷻได้ กล่าวถึงผู้หวังที่จะได้รับผลบุญ และการตอบแทนจากพระองค์ จะต้องมีความบริสุทธิ์ในการอิบาดะฮฺ และจะต้องประกอบคุณงามความดีที่สอดคล้องกับซารีอะฮฺซึ่งประการทั้งสองนี้คือเงื่อนไขของการกระทำที่จะได้รับการตอบรับจากอัลลอฮฺ ﷻ และสอดคล้องฮะดีษของท่านนบี ﷺที่ว่า

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

(أخرجه مسلم، 1991: 2299)

ความว่า “โอ้มนุษย์ทั้งหลายแท้จริงอัลลอฮฺ ﷻ นั้น ดี พระองค์จะไม่ตอบรับสิ่งใดยกเว้นแต่สิ่งที่ดี”

(บันทึกโดย Muslim, 1991: 2299)

อัลกุรอานในโครงการข้างต้นและอัลหะดีษ ที่กล่าวมานี้ ชี้ให้เห็นว่าอิสลามได้กำชับและส่งเสริมอย่างมาก ในการปฏิบัติงานและกระทำการใดโดยคุณภาพ อิสลามไม่ยอมรับการกระทำที่ไม่มีคุณภาพ เพราะการงานที่ไร้ประสิทธิภาพทั้งหลายนั้น ไม่สอดคล้องและห่างไกลจากคำสอนของอิสลามที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับที่ Ahmah Faosiy Ogunbadu และ Asia Mus ad Al-Otaibi. (2013) ได้กล่าวว่า อิสลามไม่สามารถแยกแยะระหว่างสิ่งต่างๆ อิสลามนั้นสอดแทรกในทุกอนุของชีวิตที่ใช้จิตวิญญาณ Islamic Value คือสิ่งที่มีค่าในการจัดการในอิสลาม ตามหลักการและมาตรฐานที่ได้จากอัลกุรอาน ฮะดีษและระบอบของอิสลาม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของการจัดการ ซึ่งสรุปว่าอิสลามได้สนับสนุนเรื่องของคุณภาพของทุกอย่าง เพราะอิสลามถือว่ามนุษย์คือตัวแทนของอัลลอฮ์ ﷻ มนุษย์จะต้องมีอามานะฮ์ในเรื่องการจัดการให้มีคุณภาพตั้งแต่อาทิตย์ประชาชาติที่ดีเลิศได้ถูกประทานลงมา

### ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามโดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับอายะฮ์กุรอานที่ว่า

﴿ وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا ﴿٣﴾ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٤﴾ ﴾

(العصر: 1-3)

ความว่า “ขอสาบานด้วยกาลเวลา แท้จริงมนุษย์นั้น อยู่ใน การขาดทุน นอกจากบรรดาผู้ศรัทธาและกระทำความดีทั้งหลาย และตักเตือนกันและกันในเรื่องที่เป็นสัจธรรม และตักเตือนกันและกันให้มีความอดทน”

(อัลอัศร: 1-3)

มนุษย์อยู่ในการขาดทุนยกเว้นบรรดาผู้ที่มีคุณสมบัติ 4 ประการดังต่อไปนี้ คือ (1) ความศรัทธา (2) การทำดี (3) การชักชวนกันและกันไปสู่สัจธรรม และ (4) การชักชวนกันและกันไปสู่ความอดทน เวลาที่กำลังผ่านไปอย่างรวดเร็วนี้เป็นพยานว่า การขาดคุณสมบัติสี่ประการในอาชีพการงานใดๆที่มนุษย์ใช้ชีวิตอันจำกัดของเขาไปนั้น เขากำลังทำการต่อรองที่ขาดทุน มีแต่คนที่

ทำงานในโลกด้วยคุณสมบัติสี่ประการนี้เท่านั้นที่ต่อรองอย่างมีกำไร สอดคล้องกับฮะดีษของท่านนบี ﷺ ที่ว่า

((الإِحْسَانُ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ))

(متفق عليه)

**ความว่า** “อัลอิฮซาน นั้นคือการที่ท่าน อิบาตะฮ์ ต่ออัลลอฮ์ ﷻ เหมือนที่ท่านเห็นพระองค์ หากท่านไม่เห็นพระองค์ พระองค์ก็จะทรงเห็นท่าน”

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

ท่านนบี ﷺ ได้ชี้แนะประชาชาติของท่านให้มีความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ﷻ ในทุก การงานของพวกเขา และพยายามกระทำความดีใดๆให้ดีที่สุดเสมือนว่า เขากำลังเห็นอัลลอฮ์ ﷻ อยู่ ต่อหน้าเขา แต่ถ้าหากว่าเขาไม่สามารถที่จะรู้สึกดังกล่าวได้ก็ให้เขาประกอบคุณงามความดีให้ดีที่สุด เสมือนว่าเขากำลังรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าอัลลอฮ์ ﷻ กำลังทรงเฝ้ามองดูเขาอยู่ตลอดเวลา

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเพื่อปรับปรุง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถทำงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และใช้เป็นนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน เชิงธุรกิจ อีกทั้ง ยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในการบริหารงานอันจะ นำไปสู่ความสำเร็จของสหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

#### ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

สหกรณ์ฯ ควรมีระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องตำแหน่งงาน และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ฯ ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่และควรมีการศึกษา ดู งานสหกรณ์อิสลามอื่นๆ ให้มากขึ้น

#### ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

สหกรณ์ฯ ควรคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะการปฏิบัติงานที่สหกรณ์กำหนด และสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหา

เจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่ และควรมีการอัปเดตข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ของสหกรณ์อยู่เสมอ

#### **ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

สหกรณ์ฯ ควรจัดอบรมทักษะทั้งในและนอกสถานที่ระหว่างองค์กรโดยเน้นการศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการเป็นสำคัญและควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านHR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่

#### **ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น**

สหกรณ์ควรปรับขึ้นค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรให้มีการปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

#### **ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต**

สหกรณ์ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต ทั้งในและร่วมกันระหว่างสาขา ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสุขภาพของพนักงานสหกรณ์ และควรเพิ่มความสะอาดสบายด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

#### **ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์**

สหกรณ์ควรจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต่างสาขา และเป็นช่องทางพบปะเพื่อพูดคุยแก้ไขปัญหาหารือกันได้อย่างตรงจุดจัดปีละ 2-3 ครั้ง และควรพัฒนาองค์กรให้ถึงเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้มีกฎหมายบังคับให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

#### **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

ควรมีการประเมินแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ควรมีผู้ประเมินที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสิ่งที่ต้องให้การประเมินล่วงหน้า

## **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสหกรณ์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านโดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม



3. ควรมีการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามและการนำไปใช้ในบริบทของแต่ละองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆเป็นการเฉพาะในองค์กรมุสลิมทั้งที่เป็นสถาบันการเงินและนอกเหนือจากสถาบันการเงิน

### บรรณานุกรม

#### หนังสือ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2548. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: หจก.เม็ดทรายพรีนติ้ง.  
 นิสตารค์เวชยานนท์, 2554. **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. สมุทรปราการ: บริษัท ดี.เค.  
 ปรีนติ้งเวิลด์ จำกัด.

บรรจง บินกาซัน, 2543. **เศรษฐกิจการเงินอิสลาม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสืออิสลาม.  
 บุญชม ศรีสะอาด, 2545. **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น  
 ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์. 2541. **การออกแบบการวิจัย**. กรุงเทพฯ :  
 ประชาชน.

มุหัมมัดรอฟี แวะหะมะ มัสลัน มาหะมะ และรอหมฎอน ปันจอร์, 2555. **อิสลามกับความท้าทายใน  
 โลกสมัยใหม่: มุมมองจากนักวิชาการชายแดนใต้**. กรุงเทพฯ: หจก. ภาพพิมพ์.  
 สุวิชัย ศุภวานนท์, 2549. **ยุทธศาสตร์การแข่งขัน เพื่อสร้างรายได้เปรียบที่ชนะคู่แข่งตลอดกาล**.  
 กรุงเทพฯ : บริษัท วี.พรีนติ้ง(1991) จำกัด.

#### ภาษาต่างประเทศ

al-Bukhāriy, Muhammad ibn Ismail. 1400. **al-Jami'i al Sahih (الجامع الصحيح)**. Egypt : al-  
 Maktabah al-Salafiyah.

Mondy, R,W., R.M. Noe and S.R Premeaux, 1999. **Human Resource Management**.  
 7 th.ed. New Jersey: Upper Saddle River.

Muslim, Muslim ibn al-Hajjāj al-Qushairiy. 1991. **Sahih Muslim. (صحيح مسلم)**. 1st ed.  
 : Dar al-Hadith. Egypt.

Xinzhu Liu and Anne Mills, 2007. **Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing  
 of Health Services**. Washington, DC: World Bank Publications.

Yamane Taro, 1973. **Statistics : An introduction analysis (3rd ed.)**. New York  
 : Harper & Row.

#### หนังสือแปล

เชค มุฮัมมัด อัลอะมีน อัซซังกีฎี, 2552. **อิสลามศาสนาที่สมบูรณ์**. กรุงเทพฯ:

[www.islammore.com](http://www.islammore.com).

### วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัย

ยงยศ จันทศิริ, 2545. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในธุรกิจ ของสหกรณ์ ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ฮาเร๊ะ เจ๊ะโต, 2557. **แนวโน้มการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 – 2566)**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

### อ้างอิงออนไลน์

Abdus Sattar Abbasi ,Kashif `Ur Rehman and Amna Bibi,ม.ป.ป. **Islamic management model**. African Journal of Business Management Vol.4(9),pp.1873 -1882,4 august,2010 Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM> ISSN 1993 – 8233 2010 Academic Journals Full Length Research Paper สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2556.

Ahmah Faosiy Ogunbado, Asia Mus ad Al-Otaibi. **Is Quality Management An Islamic Value?** IOSR Journal of Business and Management(IOSR- JBM) Volume 8,Issue 3(Mar.-Apr.2013),PP 06-13 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org) สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2556.

Nik Mohamed Affandi Bin Nik Yusoff, **Islam & Business**,ม.ป.ป.แปลและเรียบเรียง อิสมาอิล อูบู บักร์ แนวคิดธุรกิจอิสลาม <http://www.islamhouse.com/245820/th/th/articles/> วันที่เพิ่ม: 2009-10-16 สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2556.

สมควร วิบูลย์เชื้อ, ม.ป.ป. **การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการสหกรณ์อิสลามด้วยเครื่องมือทางการเงิน กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด**. [www.cad.go.th/cadweb\\_org/ewt\\_dl\\_link.php?nid](http://www.cad.go.th/cadweb_org/ewt_dl_link.php?nid) สืบค้นเมื่อ 22/5/2556.

สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟานจำกัด,ม.ป.ป.: **ออนไลน์** <http://www.ibnuaffan.com/index.php/th/2012-08-17-04-06-13> สืบค้นเมื่อ 22/5/2556.

### บุคลากรกรม

มูอมีนะฮ์ เมะ. ฝ่ายบริหารทั่วไป สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด สำนักงานใหญ่. 2556. ผู้ให้สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2556.