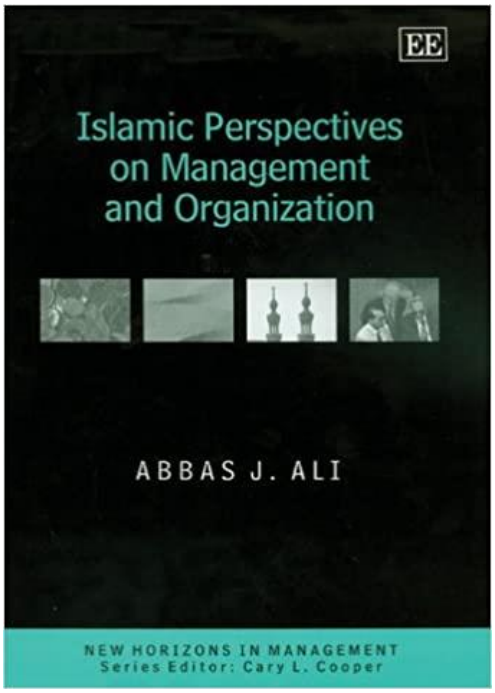
บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)
เรื่องทัศนะมุมมองแบบอิสลามของการจัดการในองค์กร
Islamic Perspectives on Management and Organization

ทศพร มะหะหมัด[1]
Tosaporn Mahamud[1]

Received: February 11,2021
Revised: May 6,2021
Accepted: August 22,2021



ชื่อเรื่อง : Islamic Perspectives on Management and Organization, Massachusetts Edward Elgar Publishing, Inc. P,189-210
ผู้แต่ง : Abbas J. ALI
ผู้จัดพิมพ์ : Edward Elgar Publishing, Inc. ISBN 1-84376-766-X
จำนวนหน้า : 260
โดย : New Horizons In Management Series Editor: Cary L.Cooper

[1] มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต
Email: tosaporn.mah@kbu.ac.th

เนื้อหาของหนังสือได้กล่าวถึง การดำเนินธุรกิจทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชนโดยมีการนำเสนอนโยบายการดำเนินงานเพื่อผู้ประกอบการโดยมีคำวิพากษ์วิจารณ์ถึงความไม่เหมาะสมของผู้ประกอบการที่ดำเนินงานออกนอกกฎเกณฑ์รวมถึงในส่วนของเนื้อหาที่เปรียบเทียบถึงการดำเนินงานส่วนภาคธุรกิจที่อยู่ในครรลองของจริยธรรม ผู้แต่งมีการนำเสนอให้การสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถทั้งในด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงาน รวมถึง รับรู้ถึงเรื่องราวในอดีตความผิดผลาดที่ผ่านมา ถึงสถานการณ์ปัจจุบันการมีอยู่ร่วมกันระหว่างทุนกับมนุษย์และเทคโนโลยีที่มีสำคัญระหว่างกันเพื่อให้เกิดคุณค่าในตัวเองของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจและคงไว้ซึ่งความสามารถของมนุษย์ การทบทวนวรรณกรรมในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของอิสลามและอื่น ๆ ที่เป็นมวลมนุษย์ชาติเหมือนกัน แต่สิ่งที่ต่างกันในตัวอัตลักษณ์บุคคล คือการปฏิบัติตามบทบัญญัติของศาสนาอิสลาม การแสดงออกในตัวตนให้ผู้คนต่างศาสนิกชนเข้าใจความเป็นอิสลามที่ผ่านการอธิบายถึงสถานภาพและความสำคัญที่เป็นเหมือนฐานรากการสร้างความเข้าใจในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแบบอิสลามที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเพราะบางครั้งสิ่งที่เราถือว่าการเผยแพร่อิสลามอีกรูปแบบหนึ่งคือทำให้ต่างศาสนิกยอมรับในความสามารถแบบมีศีลธรรมความเข้าใจในองค์กรที่วางแผ่นงานกับนโยบายเนื้อหาของตำราได้กล่าวถึงเรื่องที่เป็นเหมือนการบริหารงานในองค์กรจนถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพราะแท้จริงแล้วในเนื้อหาจะอธิบายกล่าวถึงและเปรียบเปรยถึงคนที่ดีที่สุดในหมู่พวกเจ้าคือผู้ที่เสียสละรวมถึงเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงานตลอดจนการให้ความสำคัญกับองค์กรและเพื่อนรวมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา

การให้ทัศนะในมุมมองศีลธรรมในการบริหารงานองค์กร

การศึกษาความเข้าใจในการให้ข้อกำหนดเบื้องต้นในธุรกิจอิสลามจะเป็นไปในรูปแบบของการเงินอิสลาม ธุรกิจฮะลาลซึ่งในประเทศมุสลิมจะให้การสนับสนุนและในส่วนของประเทศที่ไม่ใช้มุสลิมที่ดำเนินตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ เพราะประเทศที่ไม่ใช้มุสลิมจะเล็งเห็นถึงความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศมุสลิมที่มีความมั่งคั่งรำรวยคุณค่าที่จะได้จากการส่งออกสินค้า และการท่องเที่ยว นอกจากนี้บางส่วนในเนื้อหาอธิบายถึงปัจจัยและประเด็นการขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ระบบอุปถัมภ์ พวกพ้อง เครือญาติ ที่มากเกินไป ประเด็นบางเรื่องในหนังสือพูดถึงการให้การช่วยเหลือในแบบที่เกินขอบเขต อันส่งผลให้ออกนอกหลักการและเหตุผลของการดำเนินงานที่ถูกต้อง อีกกรณีคือการดำเนินนโยบายขององค์กรอย่างอำเภอใจถือเป็นเรื่องที่ผิดศีลธรรมและสิ่งเหล่านี้ยังสามารถหาพบได้จากองค์กรขนาดใหญ่ๆและส่วนของการฝึกอบรมและพัฒนาที่หยิบยกมาเป็นประเด็นปัญหาของการทำงานในองค์กรเพื่อให้ทันกับการเติบโตสภาพแวดล้อมการแข่งขันธุรกิจในยุคปัจจุบันเพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมั่นใจด้วยเหตุนี้เรื่องราวเนื้อหาพูดถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หนังสือจะเน้นรายละเอียดเป็นอย่างมากและยกกรณีศึกษาได้อย่างน่าสนใจการทำงานที่อยู่ในกรอบของศาสนาอิสลามที่ถือว่าเป็นศีลธรรมที่เป็นสากลเพื่อทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนเองการสร้างความเข้าใจและซึมซับรับรู้กับวัฒนธรรมโดยเข้าใจถึงสิ่งที่ส่งผลต่อการปรับปรุงภาพลักษณ์และความประพฤติที่เหมาะสมเนื้อหายังมีการกล่าวอ้างถึงตำราของ Ibn Khadun ถือว่าแรงงานมีฝีมือเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการและองค์กรบริษัทให้ความสำคัญเป็นสมบัติที่ล้ำค่าเป็นผู้สร้างผลกำไรและความเจริญรุ่งเรืองในสังคมองค์กรธุรกิจที่ส่งผลให้เกิดความยุติธรรม

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานในมุมมองของศาสนาอิสลาม

เนื้อหาส่วนต่อไปนี้ในหนังสือได้กล่าวถึงหลักการวัดความก้าวหน้าในองค์กรไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยกำหนดความจริงการพิจารณาในเรื่องของอิทธิพลการทำงานในเชิงบรรทัดฐานตามแนวคิดของท่าน ศาสดา และเหล่าบรรดาสาวกของท่านในที่ทำงานมักจะพูดด้วยความรักการตัดสินเชิงบรรทัดฐานเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทเช่นข้อตกลงตามสัญญาความรับผิดชอบและการควบคุมตนเอง และการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเนื้อหามีกรณีศึกษาจากประเทศมุสลิมจะเป็นระบบข้าราชการที่ต่างกันออกไปบางครั้งการนำมาพิจารณาอย่างจริงจังประเด็นที่หนังสือกล่าวย้ำคือประเด็นปัญหาระบบเครือญาติพวกพ้องที่เป็นเหมือนรากลึกในองค์กรการทำงานไม่จำกัดว่าจะเป็นประเทศมุสลิมเพื่อสร้างความเข้าใจถึงหลักวิธีการขององค์กรการทำงานในแบบสมัยใหม่กับบางประเทศมุสลิมบางครั้งยังเกิดความล้าหลังจนถึงการเรียนรู้รูปแบบตะวันตกที่ทันสมัย การประเมินหลักความเข้าใจของบุคลากรของประเทศมุสลิมยังมีความหลากหลายทางด้านมาตฐานโดยมีการยกกรณีศึกษาในหลักความคิดอิสลามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประเด็นนี้มีการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบในบริบทของความยุติธรรมและพฤติกรรมที่รับผิดชอบที่สามารถเป็นตัวปรับเปลี่ยนทิศทางการทำงานได้อย่างชัดเจน กรณีศึกษา เช่น การจ้างงานเป็นข้อตกลงตามสัญญาการปฏิบัติตามสัญญาดังกล่าวเป็นภาระที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามค่าตอบแทนแตกต่างกันไปตามความเชี่ยวชาญ

ประเด็นปัญหาที่เกิดจากความท้าทาย

เมื่อองค์กรมุสลิมที่ล้าหลังในแง่มุมอื่น ๆ ของการจัดการ และการเติบโตที่ไม่สอดคล้องกันหรือรูปแบบตามประเพณีของรัฐมุสลิมในยุคแรกก่อให้เกิดความท้าทายอย่างมากต่อการจัดการองค์กรในสังคมเหล่านี้:ประเด็นใดในที่ทำงานที่เป็นตัวอย่างความขัดแย้งระหว่างอุดมคตินิยมวัฒนธรรมประเพณี แต่ในรอบหลายปีที่ผ่านมาตลาดแรงงานในโลกมุสลิมเติบโตขึ้นอย่างน่าอัศจรรย์ขึ้นอยู่กับสถานการณ์บางประเทศได้กลายเป็นผู้รับแรงงานจากทั่วทุกมุมโลก (เช่น ประเทศมุสลิมที่มีทรัพยากร่ำรวย) จนทำให้ประเทศอื่น ๆ ได้กลายเป็นผู้ส่งออกแรงงานราคาถูก (เช่น บังคลาเทศ อียิปต์ โมร็อกโก ปากีสถาน ฯลฯ) ประเทศมีเศรษฐกิจที่ดีกลายเป็นจุดหมายปลายทางของคนงาน การเลือกปฏิบัติในแง่ของ อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ และผลตอบแทนกลายเป็นบรรทัดฐานในสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชนกรณีเป้าหมายประเทศ ที่ร่ำรวย อย่างซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรต คูเวต กาต้าร์เป็นต้น

นอกจากนี้เนื้อหายังกล่าวถึงบางประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสนับสนุนคนงานชาวเอเชียและการดำเนินนโยบาย "มักจะยึดหนังสือเดินทางของตนและห้ามมิให้เปลี่ยนงานหรือเดินทางจากที่ทำงานหลายคนต้องทนทุกข์จากน้ำมือของนายจ้างที่ทำตัวออกนอกหลักการ หรือมาจากการเจรจาสัญญาที่ไม่ชัดเจน ก่อนการจ้างงานบางคนไม่ได้รับค่าจ้างเกิดความขัดแย้งเรื่องกฎเกณฑ์ที่อธิบายไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับคำสอนของศาสนาอิสลาม (บังคับคนงานให้ทำสิ่งที่ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญา)

ประเด็นวิเคราะห์

หนังสือในเล่มนี้ได้กล่าวถึง การประเมินรายละเอียดถึงความมีศีลธรรมในภาพของทัศนะการบริหารงานที่มีขอบเขตต้นแบบจากคำภีร์อัลกุรอานที่ประยุกต์ใช้ไม่ว่าจะในภาครัฐหรือในธุรกิจเอกชน การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการมีบุคลากรที่มีทักษะ ความสามารถ ความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หากปราศจากการมีส่วนร่วมหรือให้ความสำคัญอย่างแข็งขันของทรัพยากรมนุษย์ ทุนและเทคโนโลยีจะไม่พบกับการประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประวัติศาสตร์อารยธรรมเป็นการบันทึกถึงความพยายามของมนุษยชาติจากอดีตที่ผ่านมาในการควบคุมสภาพแวดล้อมและปรับปรุงสวัสดิภาพของมนุษย์ การมีส่วนร่วมแรงบันดาลใจ และศักยภาพในเชิงบวกจากความพยายามที่เป็นระบบและเป็นเครื่องยืนยันถึงความสามารถของมนุษย์ในการเอาชนะความยากลำบากจนถึงปัจจุบัน เพราะอารยธรรมอิสลามมุ่งเน้นไปที่มนุษยชาติเป็นหลักกล่าวถึงและแรงบันดาลใจของพวกเขากล่าวคือมีการมุ่งเน้นที่ผู้คนทำดีบนแผ่นดินโลก ด้วยเหตุนี้จึงให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคคลและกลุ่มในการสร้างสังคมที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ ตามที่ระบุใน คำภีย์อัลกุรอานการรับรู้ของมนุษย์นี้ (หากเข้าใจอย่างถ่องแท้และมีเหตุผล) จะช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างดี

ฐานรากความเข้าใจ ทรัพยากรมนุษย์ในแบบอิสลาม

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างมากตั้งแต่เริ่มก่อตั้งศาสนาอิสลามให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจและการติดต่อในชีวิตประจำวัน มุ่งเน้นไปที่แง่มุมที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิต อย่างไรก็ตาม การเน้นย้ำการดำเนินงานทางธุรกิจและความสัมพันธ์ที่เหมาะสมที่เป็นศูนย์กลางของทรัพยากรบุคคลในองค์กรจนถึงเกิดขึ้นของรัฐบาลอิสลามและชุมชน การคัดเลือก การรักษา และแรงจูงใจของแรงงานจึงได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตาม มีคำแนะนำบางประการเกี่ยวกับการจัดบุคลากร การฝึกอบรม และแรงจูงใจที่กำหนดและกลายเป็นแนวทางปฏิบัติ การลงโทษหากผิดวินัย เพราะในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกๆ องค์กรที่ปรารถนา การเจริญเติบโตของพนักงานและองค์กรการทำงาน เพื่อฝึกฝนทักษะของพนักงานและเตรียมให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมั่นใจ

สรุป

การจัดกรอบรูปแบบตามคุณลักษณ์ของศาสนาอิสลามที่เป็นระบอบการบริหารจัดการที่นิยมใช้ในประเทศมุสลิมในอาเซียน อย่าง อินโดนิเซีย มาเลเซีย บรูไน หรือกลุ่มประเทสอาหรับ ที่มีกำลังซื้อมหาศาล และบางประเทศหรือในบางพื้นที่ มีการพัฒนาทางด้านศีลธรรมและผู้ประกอบการที่ยึดมั่นในหลักการของศาสนา การวางแผ่นการจัดระเบียบความเป็นผู้นำไม่ว่าองค์กรที่อยู่ในประเทศมุสลิมหรือไม่ใช้มุสลิมต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องของความรับผิดชอบ เพื่อให้งานที่ออกผลลัพธ์เป็นไปตามกฎเกณฑ์และไม่ออกนอกศีลธรรมที่ตามหลักแล้วถือเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการต้องยึดมั่นไม่คล้อยตามกิเลสที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะโลกที่ก้าวสู่ความเจริญรุ่งเรือง ธุรกิจสิ่งของต้องห้าม เช่น สุรา ค้าประเวณี การพนัน การใช้งานอย่างไม่ยุติธรรม (ทาส) ถือเป็นเรื่องต้องห้ามในทุกศาสนาการละเมิดสิทธิมนุษย์ชน เพราะเป็นกิจกรรมที่สร้างความเสียหายมากกว่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ชาติ การจัดการในศาสนาอิสลามถือเป็นสิ่งที่ให้มนุษย์นั้นได้ส่วนร่วมที่ดีต่อมวลมนุษยชาติ ทั้งในส่วนของสินค้าบริการ ธุรกิจบริการที่เข้าใจ ผู้มาใช้บริการ เพื่อเพิ่ม

ความผาสุกของมนุษย์ที่อยู่ในขอบเขตที่ถูกต้อง และเพื่อเป็นการแบ่งปันการเข้าใจถึงประเพณีท้องถิ่นการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยเฉพาะกับผู้ที่ไม่ใช้มุสลิม การบริจาคทาน หากมีเงินสดครบตามจำนวนอิสลามสอนให้เข้าใจวัฒนธรรมของผู้คนและความระมัดระวังในเรื่องการดำเนินงานในรูปแบบของศาสนาอิสลามเพื่อให้ค่านิยมอิสลามให้ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้เนื้อหากล่าวถึงมุมมองและแนวทางปฏิบัติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์การอภิปรายมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงตลอดหลายที่ผ่านมา ลักษณะของการจัดหาและการคัดเลือกการฝึกอบรมและการพัฒนาเน้นให้เห็นถึงการคิดที่เกิดขึ้นในพื้นที่การทำงานเนื้อหานี้เน้นย้ำถึงความผันแปรที่ลึกซึ้งในแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันดูเหมือนจะสะท้อนความคิดและอิทธิพลของตะวันตกที่มีต่อองค์กรในสังคมมุสลิมนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างดี

เอกสารอ้างอิง

Abbas J. ALI (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization, The Human Research Chapter 10.* Massachusetts Edward Elgar Publishing, Inc. P,189-210