
แนวโน้มนำการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566)

ฮาเร๊ะ เจ๊ะโด¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มนำการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566) ในขอบข่ายเนื้อหา 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและการจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการสมาชิก การจัดสวัสดิการสมาชิก การสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 ท่าน วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เพื่อสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสำหรับผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มนำการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566) ในขอบข่ายเนื้อหา 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้สมาชิกตระหนักถึงระบบการเงินที่ปลอดภัย ส่งเสริมเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและสังคม การประกอบอาชีพแบบกลุ่ม และร่วมมือกับสหกรณ์ในอาเซียนโดยมุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรมอิสลาม ใช้เทคโนโลยีและทุนไม่สูง รวมทั้งดำเนินธุรกิจด้านสถานศึกษา
2. โครงสร้างและการจัดองค์การ จัดโครงสร้างองค์กรในแนวราบเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการทำงาน ให้มีรองผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ส่วนสาขาที่มีขนาดใหญ่ควรแยกเป็นสาขาใหม่
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีระบบการคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจน พัฒนานักงานให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนานักงานให้มีประสิทธิภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม และให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น
4. การให้บริการสมาชิก ลดขั้นตอนการบริการให้สั้นลงให้ทัดเทียมกับสถาบันการเงินทั่วไป พนักงานจะต้องให้บริการแก่สมาชิกอย่างเต็มศักยภาพและรวดเร็ว มีจิตสาธารณะ ให้บริการทั้งเชิงรับและเชิงรุก และสามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท (สาขาวิชาอิสลามศึกษา) วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

5. การจัดสวัสดิการสมาชิก ให้สวัสดิการแก่สมาชิกอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบของการให้สวัสดิการตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต จัดสวัสดิการการประกันภัยในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะริอะฮ์ อีกทั้งควรปรับปรุงระยะเวลาในการรับเงินสวัสดิการให้สั้นลง

6. การสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ ร่วมมือทางเศรษฐกิจกับสหกรณ์ต่างๆ ทั้งในประเทศ และในประชาคมอาเซียน มีการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ตลอดจนการผลักดันกฎหมายการลงทุนระหว่างประเทศเพื่อให้สหกรณ์สามารถทำธุรกรรมทางการเงินระหว่างประเทศ และสร้างความสัมพันธ์อย่างดีกับสถาบันการเงินในต่างประเทศ

The Administrative Trend of Ibnu Affan Cooperative Limited in the Next Decade (B.E. 2557-2566)

*Hareh Chedo*¹

Abstract

This research aimed to study and collect ideas from experts related to the Administration Trend of Ibnu Affan Cooperative Limited in the Next Decade (B.E. 2557-2566). The study covered six aspects, namely, objectives, structure and organization management, human resource administration, customer relations, welfare management to customers, and the cooperative networking. EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) technique was employed through interviewing 21 experts. The interview contents were analyzed and synthesized in order to form questionnaires of five scales for questioning experts in the second and third rounds. The statistic used in the analysis was Median, Mode, and Interquartile Range.

The research findings revealed that the Administration Trend of Ibnu Affan Cooperative Limited in the Next Decade (B.E.2557–2566) are as the followings.

1. Objectives: It should support its members to realize interest-free financial institution to promote and develop quality of life among its members and the society at large and to promote group-based occupations. This institution should establish links with other cooperatives in ASEAN for the sake of Islamic values. Technology should be adopted wisely. This cooperative should include its business on education too.

2. Structure and Organization Management: The organization should be managed in a horizontal direction as to move faster. Technology and innovation will be adopted as to shorten the service process. Vice managers of each department will be appointed while the large-size branch should be separated into a new branch.

3. Human Resource Administration: Recruitment process should be clearly stated. It should develop its staff in line with the organizational directions. Information technology should be adopted. Job assessments and the welfare system should be employed effectively for the sake of the sustainability of the organization.

4. Customer Relations: It should shorten the process of services similarly to other financial institutions. Its staff must embrace the public minded characters and use them proactively so that this organization can compete with other financial institutions.

5. Welfare Management to Customers: It should be managed systematically, right from early birth to the end of life. Moreover, different forms of insurances in accordance with Shari'ah law should be introduced. Also, timing for claiming welfare should be shortened.

6. The Cooperative Networking: Ibnu Affan Cooperative Limited should establish ties with other cooperatives in Thailand and ASEAN community through exchanging knowledge, professional development, and pushing on the international investment law.

¹ M.A. Student (Islamic Studies Program), College of Islamic Studies, Prince of Songkla University, Pattani Campus.

แนวโน้มนการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอัฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566)

บทนำ

สหกรณ์หรือในภาษาอาหรับเรียกว่า ชีรกะฮฺ ตะอาอุนียะฮฺ เป็นความร่วมมือในการลงทุนโดยมีการทำข้อตกลงและสัญญากันระหว่างสองคนหรือมากกว่าสองคน ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ลงทุนออกค่าใช้จ่าย ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้นำทุนดังกล่าวไปดำเนินการบนพื้นฐานของการแบ่งผลประโยชน์ตามที่ได้สัญญาไว้ ซึ่งในสหกรณ์นี้จะใช้หลักมุฆาเราะกะฮฺ ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ลงทุนและอีกฝ่ายหนึ่งนำทุนดังกล่าวไปดำเนินการเพื่อให้เกิดกำไรโดยปราศจากดอกเบี้ย สหกรณ์จึงวางอยู่บนพื้นฐานความเป็นมิตรสหาย ความเป็นครอบครัวเดียวกัน ความร่วมมือช่วยเหลือกัน และความพยายามอันจะนำมาซึ่งสิ่งที่หะลาล

สหกรณ์อิสลามจัดอยู่ในรูปแบบของการทำธุรกรรมที่เรียกว่า ชะริกะฮฺหรือชีรกะฮฺ โดยวะฮะบะฮฺ อัลซุฮัยลียฺ (al-Zuhaili, 2002, 4: 79) ได้จำแนกสหกรณ์หรือชีรกะฮฺออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ชีรกะฮฺอัมลัก คือ บุคคลจำนวนสองคน หรือมากกว่าสองคนได้ครอบครองทรัพย์สินโดยไม่มีการทำสัญญากัน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1. ชีรกะฮฺฮุคดียารหรือทางเลือก เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจำนวนสองฝ่ายมีหุ้นส่วนกัน 2. ชีรกะฮฺญะบาร หรือไม่มีทางเลือก เกิดขึ้นเมื่อใดที่บุคคลจำนวนสองคนหรือมากกว่าสองคนโดยปราศจากการกระทำใดๆ ตัวอย่างเช่น บุคคลทั้งสองได้สืบทอดสิ่งหนึ่งสิ่งใด ดังนั้น สิ่งทั้งสอง

สืบทอดนั้นจะเป็นสินทรัพย์ครอบครองของบุคคลทั้งสอง

2. ชีรกะฮฺฮุคุด หรือการสัญญากัน คือ สัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองฝ่าย หรือมากกว่าสองฝ่ายเพื่อร่วมหุ้นในทรัพย์สินและกำไร ตามทัศนะของสำนักคิดฮันบะลียฺแบ่งชีรกะฮฺประเภทนี้ออกเป็น 5 ประเภทคือ ชีรกะฮฺอีนาน ชีรกะฮฺมูวาพะฎะฮฺ ชีรกะฮฺอับดาน ชีรกะฮฺวุญูฮฺ และทั้งสามชีรกะฮฺนั้นต่างก็จะแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ มูวาพะฎะฮฺและอีนาน

ส่วนชีรกะฮฺฮุคุด สัยยิด ซาบิก (Sabiq, 1998, 4: 209 - 211) ได้จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ ชีรกะฮฺอัลอีนาน ชีรกะฮฺอัลมูวาพะฎะฮฺ ชีรกะฮฺอัลวุญูฮฺ และชีรกะฮฺอัลอับดาน

1. ชีรกะฮฺอัลอีนาน หมายถึง ความร่วมมือหรือหุ้นส่วนระหว่างบุคคลจำนวนสองคน หรือมากกว่าสองคนเพื่อการลงทุน และแบ่งปันส่วนกำไรตามสัดส่วนของการลงทุน นอกจากนั้นบุคคลทั้งสองฝ่ายยังจะต้องแบกรับส่วนที่เป็นการขาดทุนจากการลงทุนของพวกเขาอีกด้วย กล่าวได้ว่า ผู้ร่วมลงทุนคนใดคนหนึ่งจะมีต้นทุนที่ลงไปมากกว่าผู้ร่วมลงทุนคนอื่นๆ ก็ได้ รวมทั้งยังอนุญาตให้ผู้ร่วมลงทุนมีความรับผิดชอบเหนือทรัพย์สินร่วม ขณะที่ผู้ร่วมลงทุนคนอื่นๆ ไม่ต้องมีความรับผิดชอบเหนือทรัพย์สินดังกล่าว (al-Zuhaili, 2002, 4: 799)

2. ชีรกะฮฺอัลมูวาพะฎะฮฺ หมายถึง ความร่วมมือหรือหุ้นส่วนระหว่างบุคคลจำนวน

สองคน หรือมากกว่าสองคนเพื่อดำเนินงานใดงานหนึ่ง โดยมีเงื่อนไข ดังนี้ 1. การลงทุนจะต้องมีความเท่าเทียมกัน คนใดคนหนึ่งลงทุนมากกว่าคนอื่น ๆ ถือว่าใช้ไม่ได้ 2. มีอำนาจในการดำเนินงาน บุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะจึงไม่อาจเป็นสมาชิกสหกรณ์ได้ 3. สมาชิกสหกรณ์ต้องเป็นบุคคลที่นับถือศาสนาเดียวกัน บุคคลที่มีใช้เป็นมุสลิมไม่สามารถร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ได้ 4. สมาชิกทุกคนต่างมีสิทธิในการดำเนินงานในนามสหกรณ์ (Sabiq, 1998, 4: 209 - 211)

3. ซิรกะฮอัลลูฮูฮ หมายถึง ความร่วมมือระหว่างบุคคลจำนวนสองคน หรือมากกว่าสองคนในการจัดซื้อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยปราศจากต้นทุน เพียงแต่อาศัยเครดิตเท่านั้น และผลกำไรจากการจัดซื้อสินค้าดังกล่าวจะแบ่งสรรระหว่างบุคคลดังกล่าว

4. ซิรกะฮอัลอับดาน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างบุคคลสองคน หรือมากกว่าสองคนในการทำงาน หรือดำเนินการ โดยผลที่ได้มา มีการแบ่งสรรตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ เช่น การรับเหมาสร้างบ้าน หรือการเดินสายไฟฟ้า เป็นต้น

สหกรณ์อิสลามจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของชาวมุสลิมจัดเป็นองค์กรสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งและสมาชิกทุกคนได้รับประโยชน์จากการร่วมทำธุรกรรมที่ปราศจากดอกเบี้ยและการไม่ละเมิดสิทธิระหว่างกัน

ปัจจุบันสหกรณ์ออมทรัพย์อินู้อฟฟาน จำกัด ได้ดำเนินงานมาแล้วครบรอบ 20 ปี ได้ให้บริการด้านเงินฝากแก่สมาชิกและชุมชน โดยแบ่งบัญชีเงินฝากออกเป็น 4 ประเภท คือ 1. เงินฝากค่าหุ้นสำหรับสมาชิกรายเดือน 2. เงินฝากรักษาทรัพย์ (อัลวะดีอะฮฺ) 3. เงินฝากเพื่อการลงทุน (มูฏอเราะอะฮฺ) และ 4. เงินฝากสะสมทรัพย์เพื่อกิจการหัจญ์

ส่วนการบริการด้านสินเชื่อเป็นการดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไรของสหกรณ์กับสมาชิกตามหลักการอิสลามโดยช่องทางธุรกรรมวิธีต่างๆ ที่ปราศจากดอกเบี้ย ดังนี้ 1. บัยอ มุรออะซะฮฺ หมายถึง การซื้อขายสินค้าในราคาค้นทุนบวกกำไร 2. บัยอ มุอัจญุล หมายถึง การซื้อขายสินค้าในราคาค้นทุนบวกกำไร โดยผู้ซื้อตกลงจ่ายเป็นงวดๆ ภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ 3. บัยอ สะลัม หมายถึง การซื้อขายที่ผู้ซื้อตกลงจ่ายค่าสินค้าล่วงหน้า และผู้ขายจะส่งมอบสินค้าให้ภายหลัง 4. บัยอ อิสติญร็อร หมายถึง การซื้อขายที่ผู้ซื้อและผู้ขายตกลงซื้อขายสินค้าชนิดหนึ่งเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ภายในระยะเวลาหนึ่งโดยได้ตกลงกันลักษณะของสินค้า ราคาสินค้าและจำนวนสินค้า ส่วนการจ่ายค่าสินค้านั้นจะจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือนก็ได้ 5. อัลอียูเราะฮฺ หมายถึง การเช่าหรือจ้าง กล่าวคือ การขายผลประโยชน์ หรือขายบริการด้วยราคาที่กำหนด ค่าว่าผลประโยชน์นั้น คือประโยชน์ที่สามารถใช้ได้จากสิ่งของหรือทรัพย์สิน ในขณะที่ความหมายการขายบริการ คือการขายแรงงาน

ทั้งที่ใช้แรงงาน การบริการ พลังความคิด ทักษะ ความสามารถ และอื่นๆ ที่สามารถนำมาคิด ค่าจ้างได้ 6. อัลบัยอ อัสติซนาอ หมายถึงการ ซื้อขายสิ่งที่สั่งให้ทำ หรือสั่งให้ผลิตออกมา (การ จ้างทำ)

สหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหาร สหกรณ์ จำนวน 15 คน โดยสหกรณ์มีสาขา ทั้งหมด 11 สาขา ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา สิ้นปี พ.ศ. 2554 สหกรณ์มีสมาชิก จำนวน 73,638 คน ประธานกลุ่มสมาชิก จำนวน 400 คน พนักงาน 80 คน มีสินทรัพย์ 1,168 ล้านบาท ทุนเรือนหุ้น 367,553,978 บาท ทุนสำรอง 4,164,546.69 บาท เงินรับฝากจากสมาชิก 636,676,170.20 บาท เงินกู้ยืมจากแหล่งอื่น 281,723,834.04 บาท และกำไรสุทธิประจำปี 16,378,780.73 บาท และได้มีการตั้งงบประมาณโครงการลงทุน ต่างๆ ประจำปี 2555 เช่น หอพักนักศึกษา มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา หอพักนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นต้น รวม 122,000,000 บาท (สหกรณ์ออม ทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด, 2554)

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ การบริหารจัดการสหกรณ์อิสลามด้วยเครื่องมือ ทางการเงิน กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ของสมควร วิบูลย์เชื้อ พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ได้ มีการกำหนดแผนให้มีการเพิ่มจำนวนสาขา บริการปีละ 1 แห่ง โดยรับสมาชิกเพิ่มขึ้นปีละ

10,000 คน ด้วยเหตุนี้เองสหกรณ์จึงมีสาขา เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนทั้งสิ้น 11 สาขา เป็นผลให้ โครงสร้างองค์กรสหกรณ์เป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้นตอน ส่งผล ให้ขาดความคล่องตัวในการบริหาร ซึ่งไม่เหมาะ กับการโครงสร้างของสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วไปที่มี สายบังคับบัญชาสั้น เพราะต้องเน้นการ ให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และฝ่ายบริหารส่วนใหญ่รับราชการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เป็นนักบริหารมืออาชีพและไม่มีเวลา บริหารจัดการประจำ ณ ที่ทำการของสหกรณ์ (สมควร วิบูลย์เชื้อ, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

จากจำนวนสมาชิกสหกรณ์ที่เพิ่มขึ้น มากกว่า 70,000 คน มีสินทรัพย์มากกว่า 1,000 ล้านบาท ภายใต้การบริหารงาน ของ คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เพียง 95 คน และ มีสาขามากถึง 11 สาขา รวมทั้งได้รับการรับรอง การประกันคุณภาพโดยได้รับรางวัลสหกรณ์ มาตรฐานดีเลิศจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ สภาพปัญหาดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า จำเป็นต้องมีการศึกษาถึงแนวโน้มการบริหาร สหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ใน ทศวรรษหน้าว่าจะมีแนวโน้มการบริหารงาน สหกรณ์จะเป็นไปในทิศทางใด การวิจัยครั้งนี้ใช้ เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานของสหกรณ์ออม ทรัพย์อับนุอ์ฟฟาน จำกัด ในอนาคต อันจะเป็น แนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารงาน การกำหนดแนวนโยบายและแผน รวมทั้งแก้ไข

ปัญหาและข้อขัดข้องบกพร่องในการบริหารงาน
ของสหกรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและรวบรวมความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มนโยบาย
สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ใน
ทศวรรษหน้า (2557 - 2566)

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญและจะ
ได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบแนวโน้มนโยบายการจัดการ
ของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ใน
ทศวรรษหน้า (2557- 2566) ทั้งที่เป็นแนวโน้ม
ที่สอดคล้องและไม่สอดคล้อง

2. ได้ข้อมูลที่สำคัญจากผู้เชี่ยวชาญ
และผู้เกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร
สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ในการ
กำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ
รวมทั้งกำหนดทิศทางการบริหารของสหกรณ์
ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ที่มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

3. เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับ
ผู้สนใจศึกษาค้นคว้าพัฒนาการด้านสหกรณ์ออม
ทรัพย์อิสลาม

นิยามศัพท์

แนวโน้มนโยบาย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่
คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตตามการคาดการณ์
และความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในอีก 10 ปี
ข้างหน้า

สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด
หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ อิบนูอัฟฟาน จำกัด
ทุกสาขารอบคลุมทั้ง 4 จังหวัดภาคใต้ คือ
ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา

การบริหารงาน หมายถึง การ
ดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน
จำกัด ที่เหมาะสมสำหรับอนาคตในขอบข่าย
เนื้อหาทั้ง 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง
และการจัดองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์
การให้บริการสมาชิก การจัดสวัสดิการสมาชิก
และการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์

ทศวรรษหน้า หมายถึง ช่วงเวลาการ
ดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน
จำกัด ระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2566

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้
เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด
และมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มี
ส่วนเกี่ยวข้องกับสหกรณ์โดยตรง ได้แก่ อดีต
ประธานสหกรณ์ อดีตคณะกรรมการสหกรณ์
ประธานสหกรณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการสหกรณ์
ปัจจุบัน ผู้ตรวจกิจการ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่
เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถด้าน
เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ และผู้มีประสบการณ์
เกี่ยวกับสหกรณ์ 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็น
ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีประสบการณ์ ได้แก่
ผู้บริหาร/ผู้จัดการสหกรณ์ฯ สมาชิกอาวุโส โดย
มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าแนวโน้มนำการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟพาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยเพื่อศึกษาแนวโน้มนำการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟพาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566) โดยใช้เทคนิค EDR

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัยมีทั้งหมด 21 คน ประกอบด้วย อดีตประธานคณะกรรมการสหกรณ์ อดีตคณะกรรมการสหกรณ์ ประธานคณะกรรมการสหกรณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการสหกรณ์ปัจจุบัน ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ นักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ ผู้บริหาร/ผู้จัดการสหกรณ์ฯ สมาชิกอาวุโสของสหกรณ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงอนาคต โดยใช้เทคนิค EDR ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามกระบวนการวิจัยเทคนิค EDR แล้วทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 รอบ ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านโครงสร้างและการจัดองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้บริการสมาชิก ด้านการจัดสวัสดิการสมาชิก และด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์อับนุอ์ฟพาน จำกัด ใน

ทศวรรษหน้า โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการคาดการณ์แนวโน้มนำและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของกรอบทั้ง 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและการจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการสมาชิก การจัดสวัสดิการสมาชิก และการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟาย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 จึงนำมารวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่นำผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ต (Likerts Scale) โดยการวิเคราะห์จากคำตอบที่ได้รับมาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 จากนั้นนำมาแยกประเด็นเพื่อสร้าง

แบบสอบถามปลายปิด โดยให้มีข้อความที่ครอบคลุมประเด็นวัตถุประสงค์ โครงสร้างและการจัดการองค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการสมาชิก การจัดสวัสดิการสมาชิก และการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยแบ่งการตอบของแต่ละข้อออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำตอบที่เป็นโอกาสเป็นไปได้ภายในช่วงปี พ.ศ. 2557 - 2566 แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

1. หมายถึง แนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้น้อยที่สุด
2. หมายถึง แนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้น้อย
3. หมายถึง แนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ปานกลาง
4. หมายถึง แนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้มาก
5. หมายถึง แนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด

ส่วนที่ 2 คำตอบที่เป็นประเภตอนาคต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ อนาคตที่พึงประสงค์หมายถึง ถ้าแนวโน้มเกิดขึ้นจริงในช่วงปี พ.ศ. 2557 - 2566 ทางนั้นจะเป็นสิ่งที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ส่วนอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ หมายถึง ถ้าแนวโน้มเกิดขึ้นจริงในช่วงปี พ.ศ. 2557 - 2566

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในรอบที่ 2 มาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยแบบสอบถามรอบนี้เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนแนวโน้มจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และน้ำหนักของคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจะได้ทราบถึงคำตอบในแบบสอบถามรอบที่แล้ว และทบทวนก่อนที่จะตอบแบบสอบถามอีกครั้ง การตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้ทราบความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดว่าแตกต่างและไม่แตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ หรือไม่เพียงใด ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะต้องพิจารณาและทบทวนคำตอบอีกครั้ง ซึ่งคำตอบอาจเปลี่ยนใหม่ หรือยืนยันคำตอบเดิมก็ได้ แต่ต้องแสดงผลประกอบในช่องเหตุผลสำหรับคำตอบที่ไม่ได้อยู่ในช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ไว้ด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 สเกล ที่ให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจัดอันดับความสำคัญของข้อความ นำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยแบบสอบถามรอบนี้มีข้อความเหมือนแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองแล้ว มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วนำมาแปลผลแต่ละข้อและจัดลำดับความสำคัญโดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 การหาฉันทามติจากค่ามัธยฐาน (Median)

จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 สเกล ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีค่าระดับแนวโน้มน ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้มากที่สุด

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้มาก

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ปานกลาง

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้น้อย

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้น้อยที่สุด

2.2. การหาฉันทามติจากพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ถ้าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ที่คำนวณได้ของแนวโน้มนั้นมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มนั้นสอดคล้องกัน (Consensus) ถ้าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มนั้นมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มนั้นไม่สอดคล้องกัน

2.3. ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน

การตีความหมาย ผู้วิจัยกำหนดว่า ถ้าค่าของความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับมัธยฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

2.4 การพิจารณาความสอดคล้อง

ข้อความใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าแตกต่างระหว่าง

ฐานนิยมกับมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ข้อความนั้นมีความสอดคล้อง ในกรณีที่ข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แต่ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานเกิน 1.00 หรือกลับกัน จะถือว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

2.5 การพิจารณาทิศทางของแนวโน้ม
การกำหนดว่าแนวโน้มใดเป็นอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ มีดังนี้

แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไป เห็นสอดคล้องกันว่าเป็นอนาคตภาพที่พึงประสงค์ แสดงว่า แนวโน้มนั้นเป็นอนาคตภาพที่พึงประสงค์

แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไป เห็นสอดคล้องกันว่าเป็นอนาคตภาพที่ไม่พึงประสงค์ แสดงว่า แนวโน้มนั้นเป็นอนาคตภาพที่ไม่พึงประสงค์

แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่าร้อยละ 80 เห็นว่าเป็นอนาคตภาพที่พึงประสงค์ หรืออนาคตภาพที่ไม่พึงประสงค์ แสดงว่า แนวโน้มนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไม่สอดคล้องกันจึงไม่สามารถสรุปได้ว่าเป็นอนาคตภาพใด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มนโยบายการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อิบยูฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566) ในข้อบ่งชี้เนื้อหา 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและการจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการสมาชิก การจัดสวัสดิการสมาชิก

และการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ สรุปได้ดังนี้

5.6.1. วัตถุประสงค์

ควรส่งเสริมให้สมาชิกตระหนักถึงระบบการเงินที่ปลอดจากดอกเบี้ย ส่งเสริมเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก และสังคมรอบข้าง รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสหกรณ์ต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งเสริมให้สมาชิกลงทุนในรูปแบบสินเชื่อรายย่อย (Micro credit) และให้มีการระดมทุนในรูปแบบต่างๆ ปลุกฝังเยาวชนเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย ส่งเสริมธุรกิจที่ใช้ทุนน้อยและใช้เทคโนโลยีต่ำ อีกทั้งส่งเสริมธุรกิจทางการศึกษา

5.6.2. โครงสร้างและการจัดองค์การ

มีแนวโน้มนโยบายการบริหารองค์กรในแนวราบเพื่อความรวดเร็วและความชัดเจนในการสื่อสาร ง่ายต่อการดำเนินงานและตัดสินใจของฝ่ายจัดการ ควรนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อการประหยัดค่าใช้จ่าย ให้บริการแก่สมาชิกด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ให้มีรองผู้จัดการใหญ่และรองผู้จัดการสาขาต่างๆ และคณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ สาขาที่มีขนาดใหญ่ควรแยกออกเป็นสาขาใหม่

5.6.3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจน โดยกำหนดคุณสมบัติที่ถูกต้องกับภาระงานในแต่ละตำแหน่ง ควรมีการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้อง

กับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อรักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น ดังนั้น ควรให้สวัสดิการอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

4.5.6. การให้บริการสมาชิก

ด้านการให้บริการสมาชิก ควรลดขั้นตอนในการให้บริการให้สั้นลงให้สามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินทั่วไป พนักงานจะต้องให้บริการสมาชิกด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และให้บริการด้วยความรวดเร็ว โดยถือว่าสมาชิกสหกรณ์ที่มาใช้บริการนั้น คือนายจ้าง ซึ่งพนักงานทุกคนจะต้องอำนวยความสะดวกให้นายจ้างเกิดความประทับใจในบริการ ขณะเดียวกันการบริการจะต้องดำเนินกลยุทธ์ทั้งเชิงรับและเชิงรุก และสามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

5.6.5. การจัดสวัสดิการสมาชิก

ด้านการจัดสวัสดิการสมาชิก ควรให้มีการให้สวัสดิการแก่สมาชิกอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบของการให้สวัสดิการตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต ควรให้มีการจัดสวัสดิการในลักษณะการประกันในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะริอะฮ์ อีกทั้งควรปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการรับเงินสวัสดิการให้สั้นลง

5.6.6. การสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์

ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ ควรสร้างความร่วมมือกับสหกรณ์ต่างๆ ทั้งประเทศและในประชาคมอาเซียนให้เป็นเครือข่ายความร่วมมือทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้ให้สหกรณ์ ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ตลอดจนการผลักดันกฎหมายการลงทุนระหว่างประเทศให้สหกรณ์สามารถทำธุรกรรมทางการเงินระหว่างประเทศ และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการเงินในต่างประเทศ เป็นต้น

5.7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มนโยบายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อิบโนอัฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า ในขอบข่ายเนื้อหา 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและการจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการสมาชิก การจัดสวัสดิการสมาชิก และการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ อภิปรายผลได้ดังนี้

5.7.1 วัตถุประสงค์

มีแนวโน้มจะส่งเสริมให้สมาชิกตระหนักถึงระบบการเงินที่ปลอดจากดอกเบี้ย ส่งเสริมเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและสังคมรอบข้าง รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสหกรณ์ต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งเสริมให้สมาชิกลงทุนในรูปแบบสินเชื่อรายย่อย (Micro credit) และให้มีการระดมทุนในรูปแบบต่างๆ ปลูกฝังเยาวชนเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย ส่งเสริมธุรกิจที่ใช้ทุนน้อยและใช้เทคโนโลยีต่ำ อีกทั้งส่งเสริมธุรกิจทางการศึกษา

จากแนวโน้มนี้นี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ยังคงมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ให้อยู่ปัจจุบันคือส่งเสริมให้สมาชิกมีความสนใจและตระหนักในธุรกิจแบบอิสลาม ส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และระดมเงินทุนรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้มีการลงทุนทำธุรกิจในแขนงต่างๆ ส่งเสริมการช่วยเหลือกัน อันจะนำไปสู่ความสมัคสมานสามัคคี (สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด, 2553 : 6) และยังสอดคล้องกับอายะฮ์ (โองการ) อัลกุรอาน ดังที่พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ตรัส ความว่า “และจงร่วมมือกันในเรื่องดีงามและความยำเกรง และจงอย่าได้ร่วมมือกันในเรื่องที่เป็นบาปและการเป็นศัตรูกัน” (อัลมาอิดะฮ์ : 2) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฤษฎ์ สมิตจิต (2549) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำกัดในทศวรรษหน้าในด้านวัตถุประสงค์ของสหกรณ์พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกทุกรูปแบบ บริการด้านการเงินที่หลากหลายแบบครบวงจร เป็นองค์กรที่พึ่งพาของสังคมในการสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็ง

ดังนั้น แนวโน้มนี้นี้ตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญได้คาดการณ์เอาไว้แล้วจึงเป็นแนวโน้มที่เป็นไปได้มาก ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจาก

ประเทศไทยได้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบแล้ว

5.7.2. โครงสร้างและการจัดองค์การ

แนวโน้มนโยบายการบริหารองค์กรในแนวราบ เพื่อความรวดเร็วและความชัดเจนในการสื่อสารง่ายต่อการดำเนินงานและตัดสินใจของฝ่ายจัดการ ควรนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อการประหยัดค่าใช้จ่าย ให้บริการแก่สมาชิกด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ให้มีรองผู้จัดการใหญ่และรองผู้จัดการสาขาต่างๆ และคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ สาขาที่มีขนาดใหญ่ควรแยกออกเป็นสาขาใหม่จากแนวโน้มนี้นี้จะเห็นได้ว่า โครงสร้างและการจัดองค์การของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้นควรเน้นการบริหารในแนวราบเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการบริหารงาน เพื่อให้ทันกับความเร็วทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์ (2544) ได้ศึกษาการจัดการและแนวทางการพัฒนาสหกรณ์โคนมในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร : ศึกษากรณีสหกรณ์โคนมน้ำพอง จำกัด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาระบุชี้ว่า การพัฒนาโครงสร้างควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของคณะกรรมการด้านการบังคับบัญชาและด้านการแบ่งงาน และควรใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์สื่อสารที่มีอยู่ให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการประสานงาน และสอดคล้องกับเคชาวุธ เจ๊ะเต๊ะ (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์

ตำราจกภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า เปิดโอกาสแก่สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสหกรณ์ สนองความต้องการของสมาชิกและบริหารจัดการตามโครงสร้างอย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าแนวโน้มในเรื่องนี้มีความเป็นไปได้มาก

5.7.3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวโน้มที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติถูกต้องกับภาระงานในแต่ละตำแหน่ง มีการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อรักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น ดังนั้น ควรให้สวัสดิการอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพจากแนวโน้มดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดรับกับคำดำรัสของพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ความว่า “แท้จริงคนดีที่ท่านควรจะจ้างเขาไว้คือ ผู้ที่แข็งแรง ผู้ที่ซื่อสัตย์” (อัล-เกาะศ็อส: 26) สอดคล้องกับ สรายุทธ โตพันธ์ (2553) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองเลย จำกัด ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การสอบคัดเลือกพนักงานควรพิจารณาความรู้ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งงานที่เปิดสอบ เชื่อมโยงนโยบายของฝ่ายบริหารสู่พนักงานอย่างเหมาะสมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ

คณะกรรมการ พนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ต้องเรียนรู้ระเบียบโครงสร้างของสหกรณ์ให้ชัดเจน สอดคล้องกับ (al-Habshi, 1998 : 206) ได้ให้มุมมองว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการฝึกฝนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ การปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการที่ครบถ้วน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแนวโน้มในเรื่องนี้มีความเป็นไปได้มาก

5.7.4. การให้บริการสมาชิก

แนวโน้มที่จะให้บริการสมาชิกที่รวดเร็ว ลดขั้นตอนในการให้บริการให้สั้นลง สามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินทั่วไป พนักงานจะต้องให้บริการสมาชิกด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และให้บริการด้วยความรวดเร็ว การบริการจะต้องดำเนินกลยุทธ์ทั้งเชิงรับและเชิงรุก และสามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นๆ ได้อย่างมีคุณภาพจากแนวโน้มดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า การให้บริการสมาชิกนั้นมีความสอดคล้องกับหะดีษ (วจนะ)ของท่านเราะซูลุลลอฮ์ (ขอความสุदीและความสันติจงมีแด่ท่าน) ความว่า “การยิ้มให้แก่พี่น้องของท่านนั้นถือเป็นทาน ท่านใช้ให้กระทำการสิ่งดีงามและห้ามปรามสิ่งชั่วร้ายก็เป็นทาน ท่านชี้แนะทางแก่ผู้ที่หลงทางก็เป็นทาน ท่านนำคนที่ยกพร่องทางการมองเห็นก็เป็นทาน การขจัดก้อนหิน หนาม และกระดูกออกจากทางเดินก็เป็นทาน” (บันทึกโดย al-Tirmidhiy : 3/1956)

นอกจากที่กล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าสหกรณ์ยังจะต้องปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการให้บริการ ดังนี้

1. พนักงานให้บริการจะต้องให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส มีจิตบริการและจิตสาธารณะ เนื่องจากตามที่ได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและรับข้อมูลจากสมาชิกได้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานของสหกรณ์ให้บริการอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดจิตบริการ ไม่ยิ้มแย้มแจ่มใสเหมือนกับการให้บริการของธนาคารพาณิชย์ทั่วไป

2. ควรปรับปรุงคุณภาพและการลดขั้นตอน โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริการมีความรวดเร็วและประหยัดเวลา เช่น การใช้ระบบการฝาก – ถอนอัตโนมัติ (ATM) เป็นต้น อีกทั้งการปรับปรุงระยะเวลาการให้สวัสดิการแก่สมาชิกให้รวดเร็วขึ้น เนื่องจากการให้บริการยังมีส่วนขั้นตอนหลายขั้นตอน ส่งผลให้ต้องใช้เวลานานในการให้บริการ เช่น การรับสวัสดิการ ของสมาชิกใหม่มีขั้นตอนมากและใช้ระยะเวลานาน

3. สหกรณ์ควรใช้กลยุทธ์การให้บริการเชิงรุก โดยควรเปิดจุดให้บริการตามพื้นที่ต่างๆ ในรูปของเคาน์เตอร์บริการตามจุดต่างๆ ของชุมชน

5.7.5. การจัดสวัสดิการสมาชิก

แนวโน้มนโยบายที่จะจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุม มีความเป็นระบบนับตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต ควรให้มีการจัดสวัสดิการในลักษณะ

การประกันในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะรีอะฮ์ อีกทั้งควรปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการรับเงินสวัสดิการให้สั้นลงจากแนวโน้มนโยบายจะเห็นได้ว่า การให้สวัสดิการแก่สมาชิกล้วนเป็นหัวใจสำคัญของสหกรณ์ เพราะการให้สวัสดิการถือเป็นการช่วยเหลือสมาชิกให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อับดุลรอซิด เจมะมะ (2550 : 38) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการจัดสวัสดิการตามวิถีอิสลามในชุมชนหรือสังคมอิสลามมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่และยกระดับคุณภาพการดำรงชีวิตให้สามารถดำรงอยู่อย่างสงบมั่นคง และทรัพย์สินมีความปลอดภัยสู่การมีชีวิตที่สุขสมบูรณ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ อัลกุรอานดังที่พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ตรัส ความว่า “แท้จริง ทานทั้งหลายนั้นสำหรับบรรดาผู้ที่ยากจน และบรรดาผู้ที่ขัดสน และบรรดาเจ้าหน้าที่ในการรวบรวมมัน และบรรดาผู้ที่หัวใจของพวกเขาสนิทสนม และในการไถ่ทาส และบรรดาผู้ที่หนีสินล้นตัว และในทางของอัลลอฮ์ และผู้ที่อยู่ในระหว่างเดินทางทั้งนี้ เป็นบัญญัติอันจำเป็นซึ่งมาจากอัลลอฮ์ และพระองค์เป็นผู้ทรงรอบรู้ ผู้ทรงปรีชาญาณ” (อัลเตาบะฮ์ : 60)

ดังนั้น สิ่งที่สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรให้ความสำคัญต่อการให้สวัสดิการสมาชิกในการเพิ่มคุณภาพการดำเนินชีวิตที่สำคัญ ๆ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความสำคัญมากพอสมควรคือ สหกรณ์ควรจัดให้มีระบบตะกาฟูลตามหลักชะรีอะฮ์ในลักษณะการ

ประกันภัยทุกที่สอดคล้องกับหลักชะริอะฮ์ทุกรูปแบบ และการสร้างกองทุนประกันหนี้สำหรับสมาชิกที่ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต รวมทั้งการลดระยะเวลาให้สั้นลงสำหรับการรับสวัสดิการของสมาชิก

5.7.6. การสร้างความร่วมมือ ระหว่างสหกรณ์

แนวโน้มในการสร้างเครือข่ายสหกรณ์และสร้างโอกาสการลงทุนกับสหกรณ์ต่างๆ ในกลุ่มอาเซียน มีการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ตลอดจนการผลักดันกฎหมายการลงทุนระหว่างประเทศให้สหกรณ์สามารถทำธุรกรรมทางการเงินระหว่างประเทศ และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการเงินในต่างประเทศ การทำธุรกรรมทางการเงินของสหกรณ์ระหว่างประเทศ และการตรวจสอบข้อมูลเครดิต (Credit Bureau) จากแนวโน้มดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าของสหกรณ์ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่เศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งการแข่งขันในสังคมธุรกิจย่อมจะเพิ่มความเข้มข้นมากขึ้น เห็นได้จากการรวมตัวของสหกรณ์อิสลามต่างๆ ที่รวมกันจัดตั้งเป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามภาคใต้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดา ประพาศิชอบ และคณะ (2549) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่าย/กลุ่มองค์กรประชาชนในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทำให้เกิดการศึกษาดูงานและการ

ถ่ายทอดเทคโนโลยี การทำธุรกรรมทางการเงิน และเชื่อมโยงธุรกิจ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และมีโอกาสที่จะขยายเครือข่ายให้กว้างต่อไปในอนาคต และสอดคล้องกับหะดีษของท่าน เราะสูลุลลอฮ์ (ขอความสุจริตและความสันติจากอัลลอฮ์จงมีแด่ท่าน) กล่าวไว้ในหะดีษบทหนึ่งความว่า “ฉันเป็นคนที่สามารถร่วมกับเพื่อนร่วมหุ้นส่วน トラบใดที่พวกเขาไม่บิดพลิ้วผู้อื่น หากคนหนึ่งคนใดบิดพลิ้วผู้อื่นแล้วไซ้ร ฉันก็ละทิ้งพวกเขาทั้งสอง” (บันทึกโดย Abu Dawud, n.d. : 3383)

ดังนั้น แนวโน้มการสร้างความร่วมมือระหว่างของสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า จึงมีความจำเป็นต้องมีการสร้างความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนในการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด และการพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิกเครือข่ายร่วมกันในอนาคต อีกทั้งควรสร้างสัมพันธ์เชิงธุรกิจการลงทุนกับสหกรณ์อื่นๆ ที่ไม่ใช่สหกรณ์ประเภทเดียวกัน ในรูปแบบของเครือข่ายสหกรณ์ที่นอกเหนือที่มีอยู่แล้ว ทั้งในประเทศและในประชาคมอาเซียน รวมทั้งร่วมกันผลักดันกฎหมายการลงทุนระหว่างประเทศให้สามารถทำธุรกรรมทางการเงินระหว่างประเทศอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง แนวโน้มนโยบายการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ในทศวรรษหน้า (2557 - 2566) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ ดังนี้

1. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรปรับปรุงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกอย่างเป็นรูปธรรมและเอาใจใส่ สังคมรอบข้าง โดยเน้นสินเชื่อรายย่อย (Micro Credit) เพื่อให้สมาชิกของสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสหกรณ์ในระดับอาเซียนเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีการลงทุนในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น

2. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรใช้โครงสร้างการบริหารในแนวราบ เพื่อให้เกิดความสะดวกและความรวดเร็วในการสื่อสาร การดำเนินงานและการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง

3. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรให้มีคณะกรรมการกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งควรมีการโยกย้ายผู้บริหารตามความเหมาะสมของการบริหารงานสหกรณ์ฯ

4. การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน สหกรณ์ต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์อิสลาม รวมทั้งมีทักษะด้านการใช้ภาษาต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5. พัฒนาจิตวิญญาณของพนักงาน

ด้วยวิธีการตักเตือนอย่างต่อเนือง เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งต้องมีการนิเทศงานโดยผู้ที่ชำนาญในแต่ละงาน

6. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการแก่สมาชิกที่เกี่ยวกับการลดระยะเวลา ลดขั้นตอน นำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

7. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรพัฒนาคุณภาพการให้บริการของบุคลากรด้วยการมีจิตบริการที่ดี รวมถึงเน้นการให้บริการทั้งที่เป็นเชิงรับและเชิงรุกให้เท่าทันกับสถาบันการเงินทั่วไป

8. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรจัดให้มีระบบประกันในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายและสอดคล้องกับหลักชะรีอะฮ์

9. สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรสร้างสัมพันธ์ เชิงธุรกิจการลงทุนกับสหกรณ์อื่นๆ ที่ไม่ใช่สหกรณ์ประเภทเดียวกัน ในรูปแบบของเครือข่ายสหกรณ์ ทั้งในประเทศ และในประชาคมอาเซียน และผลักดันกฎหมายการลงทุนระหว่างประเทศให้สามารถทำธุรกรรมทางการเงินระหว่างประเทศได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้สนใจที่ทำวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหกรณ์อิบนูอัฟฟาน จำกัด ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

5.8.2.1. การศึกษาการประเมินผล
คุณภาพการให้บริการแก่สมาชิกของสหกรณ์

5.8.2.2. การศึกษาความเป็นไปได้ใน
การให้บริการแก่สมาชิกสหกรณ์ฯ โดยใช้ระบบ
การฝาก-ถอนอัตโนมัติ (ATM)

5.8.2.3. การศึกษาความเป็นไปได้ใน
การสร้างเครือข่ายร่วมลงทุนกับสหกรณ์หรือ
สถาบันการเงินในรูปแบบเดียวกันในกลุ่ม
ประชาคมอาเซียน

บรรณานุกรม

เอกสาร/หนังสืออ้างอิง

- เดชาวุธ เจ๊ะเต๊ะ. 2550. การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรีดา ประพฤติชอบ. 2549. โครงการแนวทางการพัฒนาเครือข่าย/กลุ่มองค์กรประชาชนในพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (ม.ค. – มี.ค. 49).
- สรายุทธ โตพันธ์. 2553. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองเลย จำกัด. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สฤษฎ์ สมิตจิต. 2549. การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำกัด ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด. 2554. รายงานกิจการประจำปี 2554. _____ . 2553. คู่มือสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด. ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สหกรณ์.
- อับลอรอซิด เจมะมะ. 2550. สวัสดิการสังคมวิถีอิสลาม. ศูนย์สนับสนุนการป้องกันและลดความรุนแรง (ศปสร.).กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- อุทัย ปริญญาสุทธินันท์. 2544. การจัดการและแนวทางการพัฒนาสหกรณ์โคนมในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์โคนมน้ำพอง จำกัด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมควร วิบูลเชื้อ. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการสหกรณ์อิสลามด้วยเครื่องมือทางการเงิน กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์อิบนูอัฟฟาน จำกัด. (ระบบออนไลน์). สืบค้นจาก : www.cad.go.th/cadweb_org/ewt_dl_link.php?nid=14891. (8 มกราคม 2556).
- Sayyid Sabiq. 1998. *Fiqh al-Sunnah*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Syed Othman al-Habsyi dan Hamiza Ibrahim. 1998. Pengurusan dan Pentadbiran Mencapai Kecemerlangan Melalui Penghayatan Nilai. Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM).
- Wahbah al-Zuhaili. 2002. Fiqh dan Perundangan Islam Jilid 4. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.