
รูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม

อับบาส หลับดวง¹

ฮาริต เวชสิทธิ์²

ธวัช นุ้ยผอม³

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมบททวนและวิเคราะห์ เพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม ผลการศึกษาพบว่าทฤษฎีทุนมนุษย์ทั่วไปมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่วนทฤษฎีทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลามมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุถึงคุณภาพและมนุษย์นั้นเพื่อเป็นตัวแทนของอัลลอฮ์บนหน้าแผ่นดิน การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของคนในองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม นั้นต้องครอบคลุมในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ด้านกายภาพและร่างกาย ด้านความรู้และสติปัญญา และด้านคุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้น โดยส่วนหนึ่งของรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม มีดังนี้ (1) สร้างความเป็นหนึ่งเดียว (ญามาอะฮ์) (2) การปรึกษาหารือ (3) การตักเตือนซึ่งกันและกัน (4) การสร้างความรัก (5) การให้เกียรติและปฏิบัติต่อกันด้วยดี

คำสำคัญ : รูปแบบ, แนวทางการปฏิบัติ, การพัฒนา, ทุนมนุษย์, วิถีอิสลาม

¹ M.B.A. (Agribusiness Management), นักวิชาการอิสระ

² M.P.A. (Public Administration), นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพังงา

³ Ph.D. (Islamic Banking and Finance), อาจารย์ประจำหลักสูตรเศรษฐศาสตร์และการจัดการในอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Model and Practice Approach In Islam Approach to Human Capital Development

Abbas Labduang¹
Harid Wedchasit²
Tawat Noipom³

Abstract

This article aims to study the Islamic model and approach in developing human capital. The adopted research methodology is a documentary based on secondary data. Based on the literature review, the researchers found that the general human capital theory is for economic success. On the other hand, Islamic human capital theory is for quality and ability of human's responsibilities assigned by Allah as his representative on the earth. Human capital development in organization needs to be in accordance with strategies, goals, visions, or personnel's competency in the organization. The Islamic human capital development among others includes spiritual, physical, knowledge, wisdom, moral and development. In addition, the model and approach to develop human capital in Islam consists of (a) to associate with each other or Jama'ah, (b) to perform mutual consult together, (c) to advise each other, (d) to make affection, (e) to provide honors and good deeds together.

Keyword: Model, Practice Approach, Development, Human Capital, Islamic Approach

¹ M.B.A. (Agribusiness Management), Independent Scholar.

² M.P.A. (Public Administration), Human Resource Officer Operating Level, Phangnga Provincial Administration Organization.

³ Ph.D. (Islamic Banking and Finance), Lecturer Islamic Economics and Management Program, College of Islamic Studies, Prince of Songkla University Pattani Campus

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่แนวคิดกระแสหลักซึ่งเน้น ภาวะทันสมัย (Modernization) แบบตะวันตกเป็นที่นิยมอย่างสูงในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศกำลังพัฒนาที่นำมาเป็นทางเลือกใหม่ ทางด้านการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงประเทศ ไปสู่ความสำเร็จ การเน้นความสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเน้นพัฒนา เมืองมากกว่าชนบท และการมีบทบาทของ รัฐบาลในการวางแผนพัฒนาตามกระบวนการที่ค้น เช่นนั้น ทำให้มีคำถามมากมายเกี่ยวกับความ ตกต่ำของเศรษฐกิจ สังคมด้านต่าง ๆ ที่มีจะ ประสบความล้มเหลวในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การพัฒนาที่ไม่สมดุล (อับดุลเลาะ อับรู, 2555)

ศาสนาอิสลามเป็นระบบการดำเนิน ชีวิตที่ครอบคลุมในกิจการทุกด้านของมุสลิม อิสลามไม่เพียงแต่จะเป็นเรื่องความศรัทธาใน พระเจ้าเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงเรื่องราวทาง เศรษฐกิจสังคม ในระดับจุลภาคและมหภาค อันเป็นแบบอย่างปรากฏในสมัยศตวรรษที่ ๑๓ (ช.ล.) และในสมัยคุลาฟาอ์ อูรรอฮ์ดีน ที่ สถาปนาเศรษฐกิจสังคมไปตามพระประสงค์ ของอัลลอฮ์ ซึ่งถือเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของ การพัฒนาที่สมดุล โดยรวมเอาทั้งโลกนี้และ โลกหน้าเข้าด้วยกัน ภายใต้การชี้แนะจาก อัลกุรอานและฮาดิษ

อิสลามเป็นเสมือนกรอบคุณค่าแห่ง การอยู่อาศัยอย่างมีคุณธรรม และต้องการ ผลักดันมนุษย์สู่ความสำเร็จของชีวิตหนึ่งหรือ สังคมหนึ่ง เพื่อมุ่งสู่ความผาสุกที่แท้จริงนั่นคือ มุ่งสู่ฟาละฮ์ (Welfare) ทั้งโลกนี้และโลกหน้า อิสลามมิใช่ศาสนาที่สนับสนุนให้ศาสนิกชน ปลีกแยกตนเองออกไปอยู่อย่างสันโดษ ปฏิเสธ ความต้องการพื้นฐานอันเป็นธรรมชาติของตน แต่อิสลามให้มองชีวิตอย่างมีค่า มีความหมาย และมีเกียรติ และที่สำคัญมนุษย์เป็นตัวแทน หรือคอลีฟะฮ์ของพระองค์บนแผ่นดิน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการ สร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการ พัฒนาคน (Human Development) ซึ่ง ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากมนุษย์ มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร และ มนุษย์แตกต่างจากทรัพยากรประเภทอื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีจิตใจ ไม่สามารถสั่งการได้ถ้ารู้สึกไม่พอใจ จึงต้องมีการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้มนุษย์เกิดความพึง พอใจก่อน เมื่อมนุษย์มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้นำและต่อองค์กร จะตั้งใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด องค์กรในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วย มนุษย์สร้างมนุษย์ให้เป็นจุดแข็งขององค์กร ใช้ มนุษย์เป็นแรงผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ทรัพยากรมนุษย์

การแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การศึกษาครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม เพื่อเป็นข้อมูลการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม สามารถนำไปใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำประยุกต์ใช้ และสามารถนำบทความนี้ มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการปฏิบัติต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยรวบรวมและทบทวนบทความ จากแหล่งข้อมูลเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม โดยเลือกประเด็นเกี่ยวกับความหมายของทุนมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม การวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์บทบาทของสังคมอิสลามในการพัฒนา

ทุนมนุษย์ และรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม

ประโยชน์ที่จะได้รับ

บทความนี้จะประโยชน์ทางด้านวิชาการเพื่อให้เข้าใจถึงรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลามสามารถนำไปเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำประยุกต์ใช้ และสามารถนำบทความนี้มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลามประกอบด้วย (1) ความหมายของทุนมนุษย์ (2) แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (3) กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม (4) การวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ (5) บทบาทของสังคมอิสลามในการพัฒนาทุนมนุษย์ (6) รูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของทุนมนุษย์

ในส่วนนี้จะครอบคลุมถึงความหมายของทุนมนุษย์ในทั่วไปและทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปี พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายของทุนว่า ของเดิม หรือเงินเดิมที่มีไว้ ลงไว้ กำหนดไว้ จัดตั้งไว้ เพื่อประโยชน์ ให้งอกงาม เช่น มี ความรู้ เป็นทุน มีเงินเป็นทุน เงินหรือทรัพย์สิน อื่น ๆ ที่ตั้งไว้สำหรับดำเนินกิจการเพื่อหา ผลประโยชน์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปี พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมาย ของมนุษย์ ว่า สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มี จิตใจสูง คน

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งมี คุณค่าในการสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร (Bateman & Snell, 2009)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ มิติใหม่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้าง มูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development:HRD) (दनัย เทียนพุด, 2551)

Marshall (1998) ให้ความหมาย ทุน มนุษย์คือ การบรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจ มนุษย์เป็นการลงทุนซึ่งสามารถนำไปสู่ผลกำไร สูงสุดด้วยรูปแบบการลงทุนที่ดี

Abduhu (1984) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ ตามหลักการอิสลาม ว่าการเพิ่มขีดความ

สามารถของมนุษย์เพื่อให้มีสามารถในด้านการ บริการได้มากขึ้นภายในสังคมเพื่อผลประโยชน์ ของมนุษย์

International Islamic Jurisprudence Academy (2007) ทุนมนุษย์ คือ ความสามารถและประสบการณ์ของมนุษย์ ในการพิจารณาพื้นฐานของกระบวนการพัฒนา การบรรลุเป้าหมายและความรับผิดชอบของ เขา (ตัวแทนของพระองค์บนแผ่นดิน) ดัง ที่อัลลอฮ์ได้ตรัสว่า

ความว่า และยังมีขมุต (เราได้ส่ง) พี่ น้องคนหนึ่งของพวกเขาชื่อ ศอและฮู เขากล่าว ว่า โอ้กลุ่มชนของฉันเอ๋ย พวกท่านจงเคารพ อิบาตะฮูอัลลอฮูเถิด พวกท่านไม่มีพระเจ้าอื่น ไตนอกจากพระองค์ พระองค์ทรงบังเกิดพวก ท่านจากแผ่นดิน และทรงให้พวกท่านพำนักอยู่ ในนั้น ดังนั้นพวกท่านจงขอกฎต่อพระองค์ แล้วจงกลับเนื้อกลับตัวต่อพระองค์ แท้จริงพระเจ้า ของฉันนั้นทรงอยู่ใกล้ทรงตอบรับเสมอ (ฮุด: 61)

จากความหมายข้างต้นจึงสามารถ สรุปลได้ว่า ความแตกต่างในทฤษฎีทุนมนุษย์ ทั่วไปกับทฤษฎีทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลาม โดยทฤษฎีทุนมนุษย์ทั่วไปมีเป้าหมายของการ พัฒนาทุนมนุษย์คือ เพื่อให้บรรลุการเติบโตทาง เศรษฐกิจ ส่วนทฤษฎีทุนมนุษย์ตามหลักการ อิสลามมีเป้าหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงคุณภาพและความสามารถใน การปฏิบัติตามที่ของมนุษย์ได้รับการ แต่งตั้งจากอัลลอฮ์ ให้เป็นตัวแทนของพระองค์

บนหน้าแผ่นดิน การพัฒนาทุนมนุษย์ในศาสนาอิสลามจะครอบคลุมทุกด้านของร่างกายอาทิ เช่น ด้านสติปัญญาและด้านจิตวิญญาณ เป็นต้นซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลามตรงกันข้ามกับทฤษฎีทุนมนุษย์ทั่วไป โดยทฤษฎีทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลามจะครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านจิตวิญญาณของมนุษย์ด้วย ดังนั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจในอิสลามมิใช่เป็นการพัฒนาทางวัตถุอย่างเดียว แต่ยังให้ความสำคัญอย่างมากแก่มิติของจิตวิญญาณและศีลธรรม ดังที่แนวคิดในเรื่องของตัชกียะห์ได้รวมมิติทั้งสองเข้าด้วยกัน ดังนั้นมนุษย์จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนามนุษย์ (Ghazali, 1990, Ahmad, 1994, Chappa, 1993)

2. แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์

องค์กรต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของคนในองค์กร จะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้ และได้รับการยอมรับในระดับสากลการปรับแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้สามารถอธิบายแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ได้หลายประการ (ประไพทิพย์ สือพงษ์, มปป) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และสอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีเป้าหมายด้านการบริการที่เป็นเลิศ ดังนั้นองค์กรจะกำหนดให้การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริการเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ขององค์กรในการสร้างบริการที่เป็นเลิศ โดยการจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้านบริการ และกำหนดให้ ความพึงพอใจในการใช้บริการของลูกค้าเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของพนักงานด้านนี้

2.2 การเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยเน้นการทำงานให้ตรงตามความสามารถ ตรงตามสาขาที่ได้ศึกษามา เป็นการพัฒนาตัวของพนักงานเองและการดำรงรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ นำมาปรับใช้ในการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีและดำรงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

2.3 การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการศึกษาหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบ เกิดเป็นความรอบรู้ในการทำงาน การอ่าน การฟัง เพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ การสร้างทักษะโดยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่ว รวดเร็วในการปฏิบัติงานสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ความ

ขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ที่จะทำให้เป็นพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

2.4 การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยสำรวจความสามารถของพนักงานให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพโดยการส่งไปฝึกอบรม เกิดคุณค่าในตัวพนักงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่บรรลุเป้าหมายของทั้งพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายองค์กร ๆ สามารถลดต้นทุนได้เนื่องจากพนักงานมีความสามารถทำงานไม่ผิดพลาด ได้ผลงานตามที่กำหนด องค์กรจึงได้รับผลกำไรเพิ่มขึ้นถือเป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าที่ลงทุนไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์

3. กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม

อิสลามให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประชาชาติ การพัฒนาทางเศรษฐกิจจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวมและมีความเกี่ยวข้องกับโน้ตศน์อิสลามโดยตรงปรัชญาพื้นฐานทางกฎหมายและสังคมในการพัฒนานั้น มีรากฐานจากระบบความเชื่อ ความศรัทธา ซึ่งปรากฏอยู่จากแหล่งที่มาของกฎหมายอิสลาม ตามอัลกุรอานและฮิสสุนนะห์ เป็นกรอบทางกฎหมายและกำหนดกระบวนการสำหรับการพัฒนาในอิสลาม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ

การพัฒนาในโลกนี้และโลกหน้า (Hasan, 1995; Chapra, 1993, Mannan, 1987)

การทำความเข้าใจทฤษฎีทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลาม แม้ว่าอิสลามจะกล่าวถึงการพัฒนาความสามารถ (Competency) และทักษะของมนุษย์ (Abduhu, 1984) ไม่ได้แยกความแตกต่างระหว่างความสามารถมนุษย์ที่มีฝีมือและคนที่ไร้ฝีมือการพัฒนาทุนมนุษย์คือการใช้วิธีการที่เหมาะสมสำหรับคนเพื่อให้สามารถให้บริการที่ดีแก่สังคม เป้าหมายสุดท้ายของสังคมคือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างมนุษย์ซึ่งเป็นการละหมาด ดังที่อัลลอฮ์ได้ตรัสว่า

ความว่า ฉันได้สร้างญินและมนุษย์เท่านั้นเพื่อพวกเขาจะได้รับใช้เรา (อัซซาริยาต: 56)

Abduhu (1984) ชี้ชัดว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถของประชาชาติมุสลิมเพื่อให้สามารถให้บริการได้มากขึ้นในสังคม นี่เป็นจุดสำคัญของโลกทัศน์อิสลามว่าทุกอย่างในโลกนี้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของมนุษย์

4. การวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ถือเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนา การจัดการเชิงกลยุทธ์รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลสำเร็จ (Njegovan, 2006) ดังที่อัลลอฮ์ได้ตรัสว่า

ความว่า และพวกเขาก็เตรียมไว้สำหรับ (ป้องกัน) พวกเขา สิ่งที่พวกเขาสามารถ อันได้แก่กำลังอย่างหนึ่งอย่างใด และการผูกมัดไว้ โดยที่พวกเขาจะทำให้ศัตรูของอัลลอฮ์และศัตรูของพวกเขาคือพวกพ้องด้วยสิ่งนั้น และพวกอื่น ๆ อีกอันจากพวกเขา ซึ่งพวกเขายังไม่รู้จักพวกเขาอัลลอฮ์ทรงรู้จักพวกเขาดี และสิ่งที่พวกเขาบริจาคในทางของอัลลอฮ์นั้นไม่ว่าจะเป็นสิ่งใดก็ตาม สิ่งนั้นจะถูกตอบแทนแก่พวกเขาโดยครบถ้วนโดยที่พวกเขาจะไม่ถูกอธรรม (สุเราะฮ์อัลอันฟาน : 60)

จากอายะฮ์ข้างต้นอัลลอฮ์สั่งให้มุสลิมเตรียมตัววางแผนเพื่อเผชิญกับศัตรูของอัลลอฮ์และมุสลิมต้องเตรียมตัวไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายจิตใจทางจิตวิญญาณหรือทางสติปัญญาเพื่อเผชิญกับความท้าทายในอนาคตทุกประเภท การประยุกต์ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์จะเห็นได้ในชีวิตของท่านเราะฮูล (ช.ล) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอพยพของเขาไปยังเมืองมาดีนะฮ์ และการต่อสู้หลายครั้ง ดังนั้นชาวมุสลิมควรจะศึกษาสถานการณ์และปัญหาของพวกเขา นำสู่การวางแผนกลยุทธ์และจะต้องพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งอัลลอฮ์ได้ตรัสว่า

ความว่า เมื่อท่านตั้งมั่นแล้วท่านจงมอบหมายต่ออัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักผู้ที่มอบหมายต่อพระองค์ (ฮุด : 88)

5. บทบาทของสังคมอิสลามในการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันรากฐานทางสังคมที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเป็นเลิศ ซึ่งสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่ทำให้การศึกษาทางศาสนาศีลธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐาน โดยในศาสนาอิสลามพ่อแม่ควรให้บุตรได้รับการศึกษาที่ดี สถาบันครอบครัวมีอิทธิพลต่อชีวิตของบุตรในอนาคต (Siddiqi, 1984) สถาบันครอบครัวที่ดีจะส่งผลประโยชน์ต่อสังคมมุสลิม มุสลิมควรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากความรู้เพื่อให้ความรู้กระจายออกไปในสังคม โดยสังคมมุสลิมจะต้องดูแลทุกคนในสังคม ซึ่งเป็นหน้าที่ของมุสลิมทุกคนที่จะต้องดูแลเพื่อนบ้าน และตักเตือนซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนาที่สมบูรณ์ให้บรรลุผลได้ การปฏิบัติของเขามีใช้เพียงเพื่อไปละหมาดที่มีสยิดวันละห้าครั้งเท่านั้น แต่เขาจำเป็นต้องมีคุณภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอีกด้านหนึ่งคือ ต้องมีการปรับปรุงการสื่อสารและเพิ่มทักษะการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วย (Md. Faruk Abdulah, 2012) ดังที่ท่าน เราะฮูล (ช.ล.) ได้กล่าววว่า

“การที่ยิ้มแย้มให้กับพี่น้องคือการศอดากะฮ์”

(หะดีษบันทึกโดย Al-Bayhaqi, หะดีษหมายเลข 3226)

6. รูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม

ศาสนาอิสลามมีเป้าหมายในการสร้างบุคลิกภาพและจริยธรรม การพัฒนาทุนมนุษย์คือ หน้าที่อย่างหนึ่งที่อิสลามสั่งใช้ให้มุสลิมตระหนัก ดังที่อัลลอฮ์ ได้ตรัสว่า

ความว่า นั่นก็เพราะว่า อัลลอฮ์ มิได้ทรงเป็นผู้เปลี่ยนแปลงความกรุณาใด ๆ ที่พระองค์ทรงประทานมันแก่กลุ่มชนหนึ่งกลุ่มชนใดจนกว่าพวกเขาจะได้เปลี่ยนแปลงสิ่งที่อยู่ในตัวของพวกเขาเองและแท้จริงอัลลอฮ์ นั้นเป็นผู้ทรงไถนผู้ทรงรอบรู้ (อัลอันฟาน: 53)

ดังนั้นรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลามนั้นต้องครอบคลุม ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ด้านกายภาพและร่างกาย ด้านความรู้และสติปัญญา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น (มุฮำหมัด อีแมตือเระ, 2558) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 สร้างความเป็นญามาอะฮ์

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นกระบวนการสำคัญแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร ซึ่งกระบวนการสร้างให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำได้ หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กร อิสลามได้ส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนี้ให้เกิดขึ้นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กรอบของศาสนาอิสลาม ดังที่อัลลอฮ์ได้ตรัสว่า

ความว่า และพวกเจ้าจงยึดสายเชือกของอัลลอฮ์ โดยพร้อมกันทั้งหมดและจงอย่าแตกแยก (อาลอิหมรอน: 103)

ในขณะที่เดียวกันอัลกุรอานก็ได้ห้ามสร้างความแตกแยก ดังที่อัลลอฮ์ ได้ตรัสว่า ความว่า และจงอย่าขัดแย้งกัน จะทำให้พวกเจ้าย่อท้อ และทำให้ความเข้มแข็งของพวกเจ้าหมดไป (อัลอันฟาน: 46)

6.2 การปรึกษาหารือ

การปรึกษาหารือเป็นสิ่งที่อิสลามให้ความสำคัญมากในการบริหารจัดการองค์กรอัลลอฮ์ ได้ทรงกำชับให้ผู้ที่ เป็นผู้นำทั้งหลายใช้กระบวนการปรึกษาหารือในกิจการขององค์กร ดังที่อัลลอฮ์ ได้ตรัสว่า

ความว่า และกิจการของพวกเรามีการปรึกษาหารือระหว่างพวกเขา (อัลชุรอฮ: 38)

6.3 การตักเตือนซึ่งกันและกัน

อิสลามกำชับให้มุสลิมตักเตือนในสิ่งที่เป็นการสั่งให้ปฏิบัติความดีและห้ามปรามในสิ่งที่เป็นความชั่วทั้งหลาย เพราะอิสลามถือว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่มนุษย์ทุกคนต้องตักเตือนกัน การพยายามตักเตือนสมาชิกในองค์กรตามกรอบและวิธีการที่กำหนดจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ท่านเราะฮูล (ช.ล.) ได้กล่าวว่า ความว่า ศาสนาคือการตักเตือน พวกเรากล่าวว่า เพื่อใคร ท่านเราะฮูล (ช.ล.) ตอบว่า เพื่ออัลลอฮ์ เพื่อคัมภีร์ของพระองค์ เพื่อเราะฮูลของพระองค์ เพื่อบรรดาผู้นำของมวลมุสลิม และเพื่อคนทั่วไป

(หะดีษบันทึกโดย Muslim หะดีษ
หมายเลข 1991)

6.4 การสร้างความรัก

อิสลามให้ความสำคัญต่อความรักใน
องค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง
สมัครสมานสามัคคี และสามารถป้องกันความ
แตกแยกที่นำไปสู่ความอ่อนแอ ดังนั้นองค์กรที่
สมาชิกมีความรักและให้อภัยซึ่งกันและกันจะ
กลายเป็นองค์กรที่สมาชิกมีความสุขที่ได้
ร่วมงาน และจะทุ่มเทความสามารถแก่องค์กร
ได้ อย่างมาก ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
ได้โดยง่ายและมั่นคง ดังที่ท่านเราะฮูล (ช.ล.)
ได้กล่าวไว้ว่า

ความว่า คนหนึ่งคนใดในหมู่พวก
ท่านจะยังไม่ศรัทธาอย่างสมบูรณ์ จนกว่าเขา
จะปรารถนาให้พี่น้องของเขาได้รับในสิ่งที่เขา
ปรารถนาจะให้ตนเองได้รับ

(หะดีษบันทึกโดย Al-Bukhariy
หะดีษหมายเลข 14001, Muslimหะดีษ
หมายเลข 1991)

6.5 การให้เกียรติและปฏิบัติต่อกัน ด้วยดี

การรักษาน้ำใจและให้เกียรติต่อ
เพื่อนมนุษย์ด้วยกันเป็นสิ่งที่อิสลามได้เรียกร้อง
ให้มุสลิมปฏิบัติเสมือนว่าเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง
ที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน ความเป็นคนของเขาต้อง
ถูกลดเกียรติลง ดังที่อัลลอฮ์ ได้ตรัสว่า

ความว่า และจงทำดีต่อบิดามารดา
ญาติที่ใกล้ชิด เด็กกำพร้า และคนที่ขัดสน และ
จงพูดจาแก่เพื่อนมนุษย์อย่างดี

(อัลบะเกาะเราะฮ์ : 83) ดังที่ท่านอนัส (ร.ด.)
ได้เล่าว่า

ความว่า ฉันได้รับใช้ท่านเราะฮูล
(ช.ล.) เป็นเวลาสิบปี ท่านไม่เคยกล่าวคำว่า
“อูฟ” (แสดงความไม่พอใจ) ต่อดันเลย และ
ท่านไม่เคยกล่าวว่ามีใคร ในสิ่งที่ฉันได้ทำว่า
“ทำไมเจ้าถึงทำเช่นนั้น” และในสิ่งที่ฉันไม่ได้
ทำว่า “ทำไมเจ้าถึงไม่ทำเช่นนั้น”

(หะดีษบันทึกโดย Al-Tirmidhiy
หะดีษหมายเลข 1975)

ท่านเราะฮูล (ช.ล.) ได้กล่าวว่า

ความว่า ท่านจงยำเกรงต่ออัลลอฮ์ไม่
ว่าท่านจะอยู่ที่ใด และจงติดตามความชั่วด้วยการ
ทำความดี และจงปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์
ด้วยมารยาทที่ดีงาม (หะดีษบันทึกโดย ตีรมีซีย์)

บทสรุป

จากการศึกษาทฤษฎีการพัฒนาทุน
มนุษย์ทั่วไปซึ่งเป้าหมายคือ การบรรลุการ
เติบโตทางเศรษฐกิจแต่การพัฒนาทุนมนุษย์
ตามหลักอิสลามมีความแตกต่างกันคือ การ
พัฒนาความสามารถและทักษะของมนุษย์
เพื่อให้สามารถให้บริการที่ดียิ่งขึ้นโดยการ
พัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรต้องมีการพัฒนา
ทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์เป้าหมาย
วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะ
ความสามารถ (Competency) ของคนใน
องค์กร จะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบใน
การแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้ และได้รับการ
ยอมรับในระดับสากล

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม นั้นต้องครอบคลุมในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ด้านกายภาพและร่างกาย ด้านความรู้และสติปัญญา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักการอิสลามเพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถของประชาชาติมุสลิมเพื่อให้มีสามารถให้บริการได้มากขึ้นในสังคม โดยรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีอิสลาม มีดังนี้ 1) สร้างความเป็นญมาอะฮ์ 2) การปรึกษาหารือ 3) การตักเตือนซึ่งกันและกัน 4) การสร้างความรัก 5) การให้เกียรติและปฏิบัติต่อกันด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรภาคเอกชน มีเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยใช้

ตัวชี้วัดความสามารถเชิงอิสลามมาเป็นตัวกำหนดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดเป็นองค์การอิสลาม

2. องค์กรภาคการศึกษา สร้างตัวชี้วัดกับนโยบายทางการศึกษาทุกระดับ ทุกภาคส่วนของระบบการศึกษาที่เน้นคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม

3. องค์กรของมุสลิม ควรมีการส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินผลติดตามอย่างสม่ำเสมอ

4. องค์กรของมุสลิม ควรมีการส่งเสริมให้มีการนันทนาการและการผ่อนคลายอย่างเหมาะสม (ที่ศาสนานุญาต) ให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความรักดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในองค์กร

บรรณานุกรม

- दनัย เทียนพุด. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
ประไพทิพย์ ลือพงษ์. มปป. **การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน**.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- มูฮำหมัด อีแมเตอระ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบ努อัฟฟาน จำกัด**. ปัตตานี:
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอิสลามศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ ประเทศไทย. (2542). **พระมหาคัมภีร์อัลกุรอานพร้อมความหมาย
ภาษาไทย**. อัลมะดีนะฮ์อัลมุเนาะเราะฮ์: ศูนย์กษัตริย์ฟาฮัด เพื่อการพิมพ์อัลกุรอาน.
- อับดุลเลาะ อับรู. (2555). **ระบบเศรษฐกิจอิสลาม: ทางเลือกเพื่อสังคมเศรษฐกิจที่สมดุล**. ปัตตานี:
อิสลามกับความท้าทายของโลกสมัยใหม่: มุมมองจากนักวิชาการชายแดนใต้. สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- Abduhu, J.M. (1984), *Dawru al-Manhaj al-Islami fi Tanmiyyati al-Mawarid al-Bashariyyah, Mu'ssasah al-Risalah, Amman.*
- Bateman, S. T., & Snell, A. S. (2009). *Management: Leading & Collaborating in a competitive World* (8th ed.). Boston: McGraw Hill
- International Islamic Jurisprudence Academy (2007), available at: www.fiqhacademy.org.sa/Malaysia-q18.pdf (accessed 7 August 2010).
- Md. Faruk Abdullah., (2012). "The role of Islam in human capital development: a juristic analysis", *Humanomics*, Vol. 28 Issue: 1, pp.64-75,
- Njegovan, Z. (2006), "Local strategic planning as a factor of regional development in the republic of Serbia", paper presented at the 46th Congress of the European Regional Science Association, University of Thessaly, Volos
- Seyed Kazem Sadr, (2015),. "The role of human capital in economic development of the earliest Islamic period", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 8 Issue: 4, pp.398-417, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-12-2014-0122>
- Siddiqi, M.I. (1984). *The Family Laws of Islam*, Kazi Publications, Lahore.