
จริยธรรมงานอิสลาม: การปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบ

นิเลาะ แวอุเซ็ง¹

บทคัดย่อ

การงานใด ๆ มีโอกาสสำเร็จและยังประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริงได้หากผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ไร้ซึ่ง จริยธรรม อิสลามถือว่า คุณภาพของงานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับจริยธรรมซึ่งมีรากฐานมาจากอัลกุรอานและสุนนะห์ของท่านนบีมุฮัมมัดﷺ และงานในอิสลามถือเป็นรูปแบบหนึ่งของอิบาดะห์ (การภักดี) ต่ออัลลอฮ์ กระนั้นก็ตาม งานที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดจริยธรรมงานอิสลามและการนำไปใช้ยังคงมีจำนวนน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่กล่าวถึงจริยธรรมงานในบริบทของตะวันตก ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมงานอิสลาม พบว่า จริยธรรมงานอิสลามมีหลายองค์ประกอบโดยมีแกนร่วมคือค่านิยมศาสนา และมีการนำไปใช้ในลักษณะที่แตกต่างกัน บทความนี้ได้รวบรวมงานเขียนเกี่ยวกับจริยธรรมงานอิสลามจากฐานข้อมูลออนไลน์และทำการวิเคราะห์โดยใช้ตารางเมตริกซ์ นำเสนอเป็นความถี่ และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: จริยธรรมงานอิสลาม, ปฏิสัมพันธ์ระบบ

¹ Ph.D. (Education-Educational Administration), ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Islamic Work Ethics: A Systematic Literature Review

Niloh Wae-u Seng¹

Abstract

Work cannot be successful and beneficial to others unless those involved in it uphold work ethics. From Islamic point of view, quality of work has direct link to work ethics which is derived from Qur'an and Sunnah of the Prophet (Peace be upon him). Indeed, work is part of worship (*Ibadah*) to Allah. However, there are handful numbers of researches examining the concept of Islamic work ethics (IWE) as well as its implications. This is because most works are done within western context. A systematic review of the present study reveals multi-dimensional concept of IWE which centered on religious values apart from its various uses. Related works on IWE were collected from online database and analysed by using matrix table with reported frequencies. Suggestions were proposed for further construction of conceptual framework in the future.

Keywords: Islamic Work Ethics, Systematic Literature Review

¹ Ph.D. (Education-Educational Administration), Assistant Professor, College of Islamic Studies, Prince of Songkla University Pattani Campus

บทนำ

อุบัติการณ์แห่งความเสื่อมทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรหนึ่ง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องคอร์รัปชัน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดี ย่อมส่งผลทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความเสี่ยงและความยากลำบาก ดังจะเห็นได้ว่า บางองค์กรเกิดภาวะล้มละลายอันเนื่องจากการทุจริตและประพฤติดีมิชอบของบุคลากรและผู้นำ (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:58)

การประพฤติดีมิชอบเป็นเพียงอาการที่แสดงออกแต่ไม่ใช่แก่นแท้ของปัญหา การออกกฎหมายที่เข้มงวดและบทลงโทษที่รุนแรงบางครั้งไม่ได้ทำให้บุคคลยุติพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ ทั้งนี้เพราะปัญหาที่แท้จริง คือ บุคคลไม่ปฏิบัติหรือไม่ยึดถือต่อระบบค่านิยมคุณธรรมนั่นเอง (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:58)

อิสลามถือว่า จริยธรรมมีความสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กร ผู้มีจริยธรรมที่ดีย่อมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและให้บริการอย่างเป็นเลิศ (Ali, 1988,1992; Ali & Al-Owaihian, 2008; Azharsyah Ibrahim & Nor 'Azzah Kamri, 2016) พวกเขาจะทำงานด้วยการอุทิศชีวิตและจิตใจ ให้ความสำคัญและทุ่มเทอย่างอดทน มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และที่สำคัญยิ่ง ด้วยจิตศรัทธามั่นที่จะได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ เพราะงานเป็นส่วนหนึ่งของการภักดีต่อพระองค์

การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานในปัจจุบันได้รับความสนใจจากหมื่นนักวิจัยด้วยเหตุผลด้านความเสื่อมทางคุณธรรมจริยธรรม กรณีศึกษาของความล้มเหลวของหน่วยธุรกิจถือเป็นข้อพิสูจน์ว่าการปฏิบัติผิดจริยธรรมในหมู่ผู้ปฏิบัติงานได้ส่งผลทำให้เกิดความสูญเสียทางการเงินของธุรกิจนั้น ๆ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานขององค์กร (Ali, Falcone & Azim, 1995; Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010; Yousef, 2000, 2001; Sidani & Al Ariss, 2015) กระนั้นก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวนี้ได้ให้ความสำคัญต่อจริยธรรมทั่วไป การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมงานอิสลามในองค์กรหรือหน่วยธุรกิจยังคงมีจำนวนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าถึงแหล่งวรรณกรรมทางอิสลามที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมงานอิสลามมีข้อจำกัด ทั้ง ๆ ที่อิสลามซึ่งเป็นอัตดิน (วิถีชีวิต) ที่สมบูรณ์แบบได้กล่าวถึงจริยธรรมการทำงานที่ถือเป็นสากลที่ทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้โดยไม่จำกัดเชื้อชาติและศาสนามาเป็นเวลามากกว่า 1400 ปีมาแล้ว (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010).

บทความนี้จึงมีความพยายามที่จะให้ความกระจ่างในเรื่องแนวคิดจริยธรรมการทำงาน โดยเฉพาะจริยธรรมงานอิสลาม (Islamic Work Ethic) ซึ่งเป็นระบบแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งมิติสังคม เศรษฐกิจ และคุณธรรม

(Ali, 1992; Ali & Al-Owaidan, 2008) อีกทั้งยังมีความเป็นสากลที่สามารถนำไปใช้โดยไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัด อันจะส่งผลทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตัวตน ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความกระจ่างในแนวคิดจริยธรรมงานอิสลาม องค์ประกอบหลักของจริยธรรมงานอิสลาม รวมถึงการนำไปใช้ ซึ่งได้จากการปฏิศน์บทความวิจัยที่มีการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่สืบค้นผ่านระบบออนไลน์

คำถามการศึกษา

บทความนี้ได้ตั้งคำถามเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. แนวคิดจริยธรรมงานอิสลามคืออะไร
2. องค์ประกอบหรือคุณลักษณะหลักของจริยธรรมงานอิสลามมีอะไรบ้าง และมีการนำไปใช้ในลักษณะใด

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้วิธีการปฏิศน์วรรณกรรมเชิงระบบ (Systematic literature review (SLR)) ในการรวบรวมวรรณกรรมเกี่ยวกับจริยธรรมงานอิสลาม SLR เป็นวิธีการสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์วรรณกรรมที่มีอยู่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือประเด็นที่ศึกษา (Windle, 2010) นอกจากนี้ SLR ยังเกี่ยวข้อง

กับกระบวนการทางปัญญาในการรวบรวมประเมินเชิงวิพากษ์ และสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจศึกษา และรวมถึงการสรุปวรรณกรรมที่มีอยู่ในอดีตโดยการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ขั้นแรกของ SLR จะเกี่ยวข้องกับการสืบค้นแหล่งที่มาของวรรณกรรม โดยการกำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์เป็นกรอบในการสืบค้น เพื่อให้ได้วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและมีความครอบคลุม การกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การสืบค้นมีความเจาะจงและได้ข้อมูลที่ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ (Windle, 2010) จากนั้น ได้ทำการสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการประเมินเชิงวิพากษ์โดยผู้วิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้เขียน ได้กำหนดเงื่อนไข คือ หัวข้อของวรรณกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้องกันโดยใช้คำหลัก คือ **จริยธรรมงานอิสลาม** (Islamic Work Ethics (IWE)) โดยการสืบค้นผ่านฐานข้อมูล H.W.Wilson ออนไลน์ ผ่านเครือข่ายห้องสมุดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยนำกับผลการสืบค้นที่เป็นบทความวิจัยที่ลงตีพิมพ์บทความฉบับเต็มในวารสารวิชาการที่ผ่านการกลั่นกรองและตรวจสอบคุณภาพของบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 ถึงปี ค.ศ. 2016 ผลจากการสืบค้นได้บทความวิจัยทั้งหมดจำนวน 15 เรื่อง

ข้อมูลที่ได้จากสืบค้น ได้นำไปสร้างเป็นเมตริกซ์เพื่อการสังเคราะห์ (Synthesis matrix) เมตริกซ์นอกจากจะช่วยให้กระบวนการวิเคราะห์เพื่อจำแนกองค์ประกอบหรือมิติต่าง ๆ ของประเด็นที่ศึกษาได้ง่ายขึ้นแล้ว ยังช่วยทำให้สามารถรายงานผลของการศึกษาในรูปความถี่ได้ด้วย

ผลการศึกษา

จริยธรรมงานอิสลาม (Islamic Work Ethics (IWE))

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมงานอิสลามจำนวน 15 เรื่อง พบว่า มีบทความวิชาการเชิงแนวคิดด้วยจริยธรรมงานอิสลาม (Conceptual papers) จำนวน 2 เรื่อง บทความเชิงพัฒนามาตรวัดจริยธรรมงานอิสลาม จำนวน 1 เรื่อง ส่วนที่เหลือ เป็นบทความวิจัยที่มีการศึกษาโดยการนำแบบวัดจริยธรรมงานอิสลาม (ตัวแปร) ไปใช้กับตัวแปรอื่น ๆ ทั้งในลักษณะของตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรตาม หรือส่งผลโดยอ้อมหรือที่เรียกว่า ตัวแปรคันกลาง จำนวน 13 เรื่อง (ดูตารางที่ 1)

กล่าวสำหรับแนวคิดจริยธรรมงานอิสลามที่ปรากฏในวรรณกรรมที่ศึกษานี้ พบว่ามีการนำเสนอในลักษณะของการแยกอธิบายแนวคิดด้วย “จริยธรรม” และ “งาน” ภายใต้กรอบโลกทัศน์อิสลาม ก่อนจะสรุปเป็นแนวคิดหลักว่าด้วย “จริยธรรมงานอิสลาม”

จริยธรรมเป็นคำทั่วไปที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล ในอิสลาม คำว่า “จริยธรรม” หรือ “*อัศลาห์*” มีความหมายครอบคลุมถึงแนวคิดคุณธรรม ได้แก่ ความดี (*อัลค็อยร*) ความชอบธรรม (*อัลบิรร์*) ความเท่าเทียม (*อัลกิสฎ*) ความจริง (*อัลหักก*) สัจจะ (*อัลหะกีกะห์*) ความเป็นธรรม (*อัลอัดล*) ความถูกต้อง (*อัลมะอ์รูฟ*) และ ความยำเกรง (*ตักวา*) (Azharsyah Ibrahim & Nor ‘Azzah Kamri, 2016: 97; Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:60)

อิสลามได้ให้แบบอย่างทางจริยธรรมสำหรับมนุษย์ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแบบอย่างดังกล่าวนี้ก็คือ พฤติกรรมอันดีงามอันเป็นแบบฉบับของท่านนบีมุหัมมัดนั่นเอง “โดยแน่นอน ในรอซูลของอัลลอฮ์ มีแบบฉบับอันดีงามสำหรับพวกเจ้าแล้ว สำหรับผู้ที่หวังจะพบอัลลอฮ์และวันปรโลกและรำลึกถึงอัลลอฮ์อย่างมาก” (อัลอะหฺซาบ 33:21)

ส่วนคำว่า “งาน” โดยตัวของมันแล้วไม่ใช่เป้าหมายสุดท้าย แต่เป็นวิธีการที่สามารถช่วยให้บุคคลมีความก้าวหน้าและทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคม (Ali & Al-Owaihian, 2008) “งาน” ทำให้มนุษย์มีอิสระและเป็นที่มาของความพึงพอใจ ความสำเร็จ และความมีเกียรติ (Ali, 1988)

ในทัศนะของอิสลาม ความพยายามใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์และการเพิ่มผลผลิตถือเป็นที่มาของความสำเร็จและความสุขในชีวิต ทั้งนี้เพราะอิสลามมองว่า

ความยากจนเป็นเครื่องมือของชัยฏอนในการหลอกลวงมนุษย์ให้มีความหวาดกลัวและชอบกระทำความชั่ว ในขณะที่ความมั่งคั่งมีความเกี่ยวข้องกับคำมั่นสัญญาของอัลลอฮ์ ดังปรากฏในคำรัสของพระองค์ “ชัยฏอนนั้น มันจะหลอกลวงเจ้าให้กลัวความยากจน และจะใช้พวกเจ้าให้กระทำความชั่ว และอัลลอฮ์นั้น ทรงสัญญาแก่พวกเจ้าไว้ ซึ่งการอภัยโทษ และความกรุณาจากพระองค์” (อัล-บะเกาะเราะฮ์ 2:268) ดังกล่าวเป็นการชี้ให้เห็นว่า ความยากจนสามารถนำไปสู่การไม่ตักวา (ยาเกรง) ต่ออัลลอฮ์ อิสลามจึงส่งเสริมในเรื่องการทำงานหรือพึ่งพิงตนเอง ดังหะดีษของท่านนบี “การที่พวกท่านผู้ใดผู้หนึ่งหาพินแล้วแบกบนหลังเขาไปขายนั้น ย่อมดีกว่าการเที่ยวขอจากผู้อื่น ซึ่งเขาอาจจะให้ หรือ ไม่ให้” (บุค คอรี ย์) (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:61)

“งาน” ในมุมมองอิสลาม นอกจากจะมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามเพื่อสนองความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และกาย แล้ว ยังเป็นการค้าจุนสถานะทางสังคม การยกระดับความอยู่ดีกินดีของสังคม และเป็นการยืนยันถึงศรัทธาของบุคคล (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:61) ยิ่งไปกว่านั้น “งาน” ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพิทักษ์ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประการตามจุดมุ่งหมายแห่งมะกอสติอ์ฮาริอะฮ์ ได้แก่ ศาสนา ชีวิต สติปัญญา วงศ์ตระกูลและ

ทรัพย์สินสมบัติ ดังนั้น มนุษย์จึงจำเป็นต้องทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตามที่พวกเขาสามารถทำได้ ดังที่อัลลอฮ์ได้ตรัสไว้ความว่า “...จงแยกย้ายกันไปตามแผ่นดิน และจงแสวงหาความโปรดปรานของอัลลอฮ์...” (อัลอุมมะฮ์ 28:10) (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:61)

นอกจากนี้ อิสลามมองว่า “งาน” เป็นส่วนหนึ่งของอิบาดะห์ (การภักดีต่ออัลลอฮ์) ในมุมมองแห่งโลกทัศน์ดังกล่าวนี้ มุสลิมทุกคนจึงมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน 2 ประการด้วยกัน คือ จุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาปัจจัยยังชีพเพื่อการดำรงชีวิตที่ดีในโลกนี้ (อัลฟะลาห์ ฟิ อัลดุนยา) รวมถึงการทำงานเพื่อรับใช้อัลลอฮ์ และการเตรียมเสบียงเพื่อความสำเร็จในโลกหน้า (อัลฟะลาห์ ฟิ อัลอาคิเราะห์) กล่าวอีกนัยหนึ่ง งานในอิสลามไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุความพึงพอใจด้านวัตถุและด้านกายภาพเท่านั้น แต่ยังมีความเกี่ยวข้องกับการร่วมมือช่วยเหลือต่อกัน (อັตตะอาวูน) การภักดีต่ออัลลอฮ์ (อัลอิบาดะห์) การทำดีต่อผู้อื่น (อัลอิฮฺซาน) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (อัลอะมานะฮ์) การรักษาเกียรติยศแห่งตน (หิฟษ์ อัลมูรเราะฮ์) และ การมอบหมายตนต่ออัลลอฮ์ (ตะวักกัล) ด้วยเหตุนี้ อิสลามจึงถือว่า “งาน” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดระดับการศรัทธาหนึ่งของบุคคล (Azharisyah Ibrahim & Nor ‘Azzah Kamri, 2016: 97)

แนวคิดที่ว่า “งาน” คือ อิบาตะห์ เป็นการตอกย้ำว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้าจุนสัจคมที่เจริญมั่งคั่งเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินงานที่เกิดจากข้อกำหนดศาสนา คุณค่าของงานในมุมมองจริยธรรมงานอิสลามเกิดจาก “เจตนา” มากกว่า “ผลของงาน” ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้งานเป็น *อิบาตะห์* หรือ *การปฏิบัติ* คือ *นียยะห์* (การตั้งเจตนา) นั่นเอง ในอิสลามการตั้งเจตนาสำหรับการดำเนินงานของมนุษย์จะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่ออัลลอฮ์เท่านั้น ท่านนบีได้กล่าวไว้ว่า “โดยแน่แท้ อัลลอฮ์จะทรงไม่มองที่รูปร่างและทรัพย์สินสมบัติของพวกเขา แต่พระองค์จะทรงมองที่หัวใจและการกระทำของพวกเขา” (มุสลิม: 6708) ดังนั้น “งาน” จะต้องทำด้วย *อิกลาส* (บริสุทธิ์ใจ) โดยหวังความโปรดปรานจาก อัลลอฮ์ “จงกล่าวเถิด เฉพาะอัลลอฮ์เท่านั้นที่ฉันเคารพภักดีโดยเป็นผู้มีความบริสุทธิ์ใจในศาสนาของฉันต่อพระองค์” (อัซซุมัร 39:14) การตั้งเจตนาที่บริสุทธิ์ใจจะเป็นการรับรองว่า “งาน” จะสามารถดำเนินตามแนวทาง *สุฟะลาห์* (ความสำเร็จในโลกนี้และโลกหน้า) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:61)

จากแนวคิดข้างต้น หากรวมระหว่างแนวคิด “จริยธรรม” และแนวคิด “งาน” ผ่านกรอบมโนทัศน์อิสลาม จึงกล่าวได้ว่า “จริยธรรมงานอิสลาม” คือ

1. มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เชื่อมโยงกับหลักจริยธรรมที่ดีที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์และเพื่อยังประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

2. มีรากฐานที่มาจากอัลกุรอานและสุนนะห์ของท่านนบีมุหัมมัด

3. มีความเกี่ยวข้องกับการตั้งเจตนา “แท้จริง ทุกการงานนั้นจะขึ้นอยู่กับที่ตั้งเจตนา...” (บุคอรีและมุสลิม: 1907) ดังนั้น “งาน” จะเป็นการ *อิบาตะห์* หรือ *การปฏิบัติ* เมื่อมีการตั้งเจตนาเพื่ออัลลอฮ์ และหวังความโปรดปรานจากพระองค์เท่านั้น

4. ผลของความพยายามของผู้ปฏิบัติงานจะเห็นเป็นที่ประจักษ์ทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความพยายามและเจตนาของพวกเขา “และสำหรับแต่ละคนนั้น มีหลายระดับชั้น เนื่องจากสิ่งที่พวกเขาได้ประกอบไว้...” (อัล-อันอาม 6:132)

องค์ประกอบจริยธรรมงานอิสลาม

(Measured dimensions of IWE)

การวิเคราะห์วรรณกรรมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า งานวิจัยโดยส่วนใหญ่ (ดูตาราง 1) ผู้เขียนได้ใช้กรอบแนวคิดจริยธรรมงานอิสลามที่พัฒนาโดย Ali (2005) อ้างถึงใน Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, (2010) และ Ali & Al-Owaidan (2008) ซึ่งได้เสนอ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความพยายาม (Effort) การแข่งขัน

(Competition)ความโปร่งใส(Transparency) และความรับผิดชอบ (Morally responsible conduct) ต่อมา Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan (2010) ได้ขยายแนวคิดดังกล่าวนี้ ออกเป็น ความพยายาม (effort) ทีมงาน (teamwork) ความซื่อสัตย์ โปร่งใส (transparency-honesty) และ รับผิดชอบต่อไว้วางใจได้ (morally responsible conduct-trustworthy) กล่าวอีกนัยหนึ่ง จริยธรรมงานอิสลามเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้งทางด้านสังคม จิตวิทยา เศรษฐกิจ และคุณธรรม ซึ่งมีมิติดังกล่าวนี้ได้เชื่อมความก้าวหน้าขององค์การเข้ากับคุณภาพชีวิตทางสังคมของปัจเจกบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความเจริญทาง

เศรษฐกิจและการค้าของโลกทุกวันนี้ (Ali & Al-Owaihian, 2008)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการปฏิสัมพันธ์วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมงานอิสลาม จากจำนวนทั้งหมด 15 บทความ พบว่า จริยธรรมงานอิสลามประกอบด้วยองค์ประกอบที่ครอบคลุมด้าน 1) ความพยายาม (Effort) 2) การแข่งขัน (competition) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) ความรับผิดชอบต่อไว้วางใจ (Morally responsible conduct) 5) ความเป็นธรรม (Justice) 6) อิhsan (Ihsan) และ 7) ความเมตตา (Benevolence) ซึ่งจะขอกล่าวอย่างสังเขปดังนี้

ตาราง 1 เมตริกส์ความถี่ลักษณะบทความ องค์ประกอบ IWE กับชื่อผู้แต่งบทความ และลักษณะการศึกษาและการนำ IWE ไปใช้

ชื่อ (ปีที่แต่ง)	ลักษณะบทความ			องค์ประกอบ IWE							ลักษณะการศึกษาและการนำ IWE ไปใช้
	Conceptual paper	Scale development	Empirical study	ความพยายาม (Effort)	การแข่งขัน (competition)	ความโปร่งใส (Transparency)	ความรับผิดชอบต่อไว้วางใจ (Morally responsible conduct)	ยุติธรรม (Justice)	อิhsan (Ihsan)	ความเมตตา (Benevolence)	
Ali (1988)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	พัฒนาสเกลหรือแบบวัด IWE จำนวน 46 ข้อ ในบริบทนักศึกษามหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ IWE กับ Individualism
Ali (1992)			✓	✓			✓	✓	✓		ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง IWE กับ Individualism ในบริบทองค์การและการบริหารของโลกอาหรับ โดยปรับใช้

ชื่อ (ปีที่แต่ง)	ลักษณะบทความ			องค์ประกอบ IWE							ลักษณะการศึกษาและการนำ IWE ไปใช้
	Conceptual paper	Scale development	Empirical study	ความพยายาม (Effort)	การแข่งขัน (competition)	ความโปร่งใส (Transparency)	ความรับผิดชอบไว้วางใจ (Morally responsible conduct)	ยุติธรรม (Justice)	อิhsan (Ihsan)	ความเมตตา (Benevolence)	
											เครื่องมือ IWE ที่พัฒนาโดย Ali (1988) โดยทำการปรับลดจำนวนข้อเหลือ 17 ข้อ
Yousef (2000)			√					√		√	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง IWE กับ role ambiguity และ locus of control
Yousef (2001)			√					√		√	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง IWE กับ job satisfaction และ organizational commitment
Ali & Al-Kazemi (2007)			√	√			√	√	√		ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง IWE กับ royalty ของผู้จัดการในบริบทของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยใช้เครื่องมือ IWE ของ Ali (1992) จำนวน 17 ข้อ
Ali & Al-Owaihan (2008)	√			√	√	√	√				สำรวจเอกสาร ผลของการนำ IWE ในบริษัทธุรกิจ
Naresh Kumar & Raduan Che Rose. (2010).			√	√			√	√	√		ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง IWE กับ Innovation capability ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในมาเลเซีย ผู้จัดการในบริษัทของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยปรับใช้เครื่องมือ IWE ของ Ali (1988) จำนวน 17 ข้อ
Nortela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan (2010)	√			√	√	√	√				ปรับทัศนั้วรรณกรรมโดยปรับใช้กรอบแนวคิดของ Ali (2005) และ Ali & Owaihan (2008) จาก Effort, competition, transparency และ morally responsible conduct เป็น effort, teamwork, transparency-honesty และ morally responsible conduct-trustworthy
Wahibur Rokhman & Arif Hassan (2012).			√	√			√	√	√		ศึกษาผลของ IWE ต่อ Organizational justice ในบริบทสถาบันการเงินในอินโดนีเซีย โดยใช้เครื่องมือ IWE ของ Ali (1992) จำนวน 17 ข้อ

ชื่อ (ปีที่แต่ง)	ลักษณะบทความ			องค์ประกอบ IWE							ลักษณะการศึกษาและการนำ IWE ไปใช้
	Conceptual paper	Scale development	Empirical study	ความพยายาม (Effort)	การแข่งขัน (competition)	ความโปร่งใส (Transparency)	ความรับผิดชอบไว้วางใจ (Morally responsible conduct)	ยุติธรรม (Justice)	อิhsan (Ihsan)	ความเมตตา (Benevolence)	
Sarwar & Abugre. (2013)			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	ศึกษาการปฏิบัติตาม IWE ในบริบทองค์กรรัฐและเอกชนในสหราชอาณาจักรโดยปรับใช้เครื่องมือ IWE ของ Ali & Owaihan (2008) และ Ali & Al-Kazemi (2006) เป็นจำนวน 10 ข้อ
Khan, Abbas, Gul & Raja (2015).			✓	✓			✓	✓	✓		ศึกษาผลของ IWE ต่อ Turnover, job satisfaction และ job involvement ในบริบทมหาวิทยาลัยเอกชนของปากีสถานโดยใช้เครื่องมือ IWE ของ Ali (1992) จำนวน 17 ข้อ
Mursaleen, Saqib, Roberts & Asif (2015)			✓	✓			✓	✓	✓		ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง IWE กับ trust และ knowledge sharing โดยใช้ IWE เป็นตัวแปรต้นกลางในบริบทสถาบันทางการเงินในปากีสถานโดยใช้เครื่องมือ IWE ที่ปรับจากของ Ali (2008) จำนวน 17 ข้อ
Amilin AMILIN (2016)			✓	✓			✓	✓	✓		ศึกษาผลของ IWE ที่มีต่อการลด Job Stress และ Intention to quit ในบริบทสถาบันการศึกษาในอินโดนีเซียโดยใช้เครื่องมือ IWE ของ Ali (1992) จำนวน 17 ข้อ
Azharsyah Ibrahim & Nor 'Azzah Kamri. (2016).			✓	✓	✓		✓	✓	✓		ศึกษาระดับความมุ่งมั่นในการนำหลักจริยธรรมงานอิสลามไปใช้ของบุคลากรในธนาคารอิสลาม โดยใช้เครื่องมือ IWE ที่พัฒนาขึ้นเอง มีทั้ง 47 ข้อ

Murtaza et al. (2016)			✓	✓			✓	✓	✓		ศึกษาผลของ IWE ต่อ organizational citizenship behaviors และ knowledge sharing behaviors ในบริบทบุคลากรมหาวิทยาลัยในปากีสถาน โดยปรับใช้เครื่องมือ IWE ที่พัฒนาโดย Ali (1988) จำนวน 17 ข้อ
รวมความถี่	2	1	13	13	5	3	13	13	11	4	

1. ความพยายาม (Effort)

ความพยายามเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในอิสลาม อิสลามได้สนับสนุนให้บุคคลแสวงหาทักษะและเทคโนโลยีและได้ยกย่องผู้ที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ “ผู้ใดปฏิบัติความดีไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ตาม โดยที่เขาเป็นผู้ศรัทธา ดังนั้นเราจะให้เขาดำรงชีวิตที่ดี และแน่นอน เราจะตอบแทนพวกเขาซึ่งรางวัลของพวกเขาที่ดียิ่งกว่าที่พวกเขาได้เคยกระทำไว้” (อันนะหฺล 16:97) นอกจากนี้ท่านนบีได้กล่าวว่า “แท้จริงพระองค์อัลลอฮฺทรงพึงพอใจที่จะเห็นบ่าวของพระองค์ใช้ความพยายามเพื่อให้ได้มา ซึ่งปัจจัยยังชีพที่หะลาล (ดัยละมียะ: 89)” ดังนั้นจริยธรรมงานอิสลามจึงมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ว่า การอุทิศตนให้กับงานเป็นความดีงาม อย่างไรก็ตาม อิสลามได้เน้นว่า การใช้ความพยายามใด ๆ ในการทำงานจะต้องคำนึงถึงหลัก*อิติกอน* (การปฏิบัติที่เป็นเลิศ) *อิสติกอมะห์* (การยืนหยัด) และ*ตะวัก্কัล* (การมอบหมายการงานต่ออัลลอฮฺ) และการจะได้มาซึ่งงานที่เป็นเลิศนั้นจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ (อิลม์) ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่น ความอดทน (*ฮัยบร*) และการตรวจสอบ

ตนเอง (*มูหاسبะห์*) เพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะ “อัลลอฮฺจะทรงรักผู้ที่เมื่อเขาได้ทำงานแล้ว เขาจะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นเลิศ” (บันทึกโดยบัยฮากียะ: 334/4) และ “...ผู้ใดที่มีมอบหมายต่ออัลลอฮฺ พระองค์ก็จะทรงเป็นผู้พอเพียงแก่เขา แท้จริงอัลลอฮฺเป็นผู้ทรงบรรลุนิการกิจการของพระองค์โดยแน่นอน สำหรับทุกสิ่งทุกอย่างนั้น อัลลอฮฺทรงกำหนดกฎสภาวะไว้แล้ว” (อัลญะลา 65:3) (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:62-63) ในที่นี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดความพยายามในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ ทำงานอย่างเป็นเลิศ โดยใช้ความรู้ความสามารถผนวกกับความอดทนยืนหยัดและการตรวจสอบตนเองเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และมอบหมายผลของงานที่จะเกิดจากความพยายามต่ออัลลอฮฺ

2. การแข่งขัน (Competition)

การแข่งขันในมุมมองจริยธรรมงานอิสลามต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและอย่างสุจริตที่วางอยู่บน*หลักมูอาวะนะห์* (การช่วยเหลือต่อกัน) ซึ่งเป็นการร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อสนับสนุนสิ่งที่ดีและห้ามปรามสิ่งชั่วร้าย

“...และพวกเจ้าจงช่วยเหลือกันในเรื่องที่เป็นคุณธรรมและความยำเกรง และจงอย่าช่วยกันในเรื่องที่เป็นบาปและเป็นศัตรูกัน...” (อัล-มาอิดะฮ์ 5:2) **หลักอุคูวะห์** (ความเป็นพี่น้อง) “แท้จริงบรรดาผู้ศรัทธานั้นเป็นพี่น้องกัน...” (อัล-หุญร็อต 49:10) และ “ผู้ใดช่วยเหลือฐานะของพี่น้องของเขาอัลลอฮ์ก็จะทรงช่วยเหลือในฐานะของเขา (มุสลิม: 2580) **หลักอัคด์ล์** (ยุติธรรม) ซึ่งเป็นการจัดวางสิ่งหนึ่งสิ่งใดในที่ ๆ เหมาะสม “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงใช้ให้รักษาความยุติธรรมและทำดี” (อันนะฮฺล 16:90) ความยุติธรรมนอกจากจะช่วยก่อให้เกิดค่านิยมที่เป็นบวก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเป็นกลาง ความเอื้ออาทร ยังช่วยขจัดสิ่งชั่วร้าย เช่น การกินสินบน ความโลภ ดังนั้นอิสลามจึงห้ามเรื่อง **ซุลม์** (อธรรม) ซึ่งตรงข้ามกับ **อัคด์ล์** อีกทั้งยังมีความเกี่ยวข้องกับ **อือฮฺซาน** ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติที่ดี ความดี ความชัดเจน และความสามาร และ **หลักซุรฺฮ** (การปรึกษาหารือ) ซึ่งหมายถึงการร่วมปรึกษาหารือต่อกันและการเพิ่มขีดความสามารถ “และกิจการของเรามีการปรึกษาหารือระหว่างพวกเรา” (อัล-ซุรฺฮ 42:38) ซุรฺฮทำให้เกิดความรู้สึกที่เอกภาพ การรวมพลัง การให้เกียรติต่อกัน การไว้วางใจต่อความสามารถของผู้อื่น ความเข้มแข็ง ความเชื่อมั่น ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพและผลิตภาพ และสถาปนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เข้มแข็ง (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan,

2010:64-65) ในที่นี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดการแข่งขันในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ ดำเนินการแข่งขันอย่างเป็นธรรมและอย่างสุจริต ไม่นำสู่การกดขี่หรือสร้างศัตรูแต่สนับสนุนความร่วมมือช่วยเหลือต่อกันในฐานะพี่น้องในอิสลาม ใช้หลักการปรึกษาหารือในการสร้างสมรรถนะทางการแข่งขัน

3. ความโปร่งใส (Transparency)

ความโปร่งใสมุ่งถึงการพูดหรือนำเสนอความจริงนั้นจะเป็นเรื่องที่มีความยากลำบาก กล่าวอีกนัยหนึ่ง เราไม่ควรปกปิดในสิ่งที่ควรเปิดเผยสิ่งที่เป็นจริง ดังนั้นถ้าหากเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องนำเสนอรายงาน ก็จำเป็นต้องรายงานตามที่เป็นจริงที่มีความถูกต้องตามกระบวนการปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความโปร่งใสที่สำคัญคือความซื่อสัตย์ “**อือศรัทธาชนทั้งหลายพึงยำเกรงอัลลอฮ์เถิด และจงอยู่ร่วมกับบรรดาผู้ที่พูดจริง**” (อัลเตอะบะฮ์:119) “...จงให้ครบสมบูรณ์ไว้ซึ่งการตวงและการชั่งโดยเที่ยงธรรม และอย่าให้บกพร่องแก่มนุษย์ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ของพวกเขา...” (ฮุค:85) และ “**จงซื่อสัตย์เถิด เพราะความซื่อสัตย์เป็นการแสดงถึงความมีเมตตา และความมีเมตตาจะนำพาสู่สวรรค์**” (บันทึกโดยมุสลิม) (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan (2010) ในที่นี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดความโปร่งใสในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อคำพูดและการกระทำ นำเสนอสิ่งที่เป็นข้อจริงแม้จะมี

ปัญหาที่ยากแก็ใจ ไม่ปกปิดสิ่งทีควรเปิดเผย สามารถอธิบายละเอียดของงานโดยไม่ขาดตกบกพร่อง

4. ความรับผิดชอบไว้วางใจได้ (Morally responsible conduct)

ผู้ที่ไว้วางใจได้ คือผู้ที่สามารถรักษาความไว้วางใจทีได้รับมอบด้วยสำนึกแห่งความรับผิดชอบโดยสุจริต “แท้จริงอัลลอฮฺทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคินบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าจะต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม แท้จริงอัลลอฮฺทรงแนะนำพวกเจ้าด้วยสิ่งซึ่งดีจริง ๆ แท้จริงอัลลอฮฺเป็นผู้ทรงไดยินและทรงเห็น” (อัน-นิซาอ 4: 58) “...แต่ถ้าบางคนในพวกเจ้าไว้วางใจอีกบางคน (ลูกหนี้) ผู้ทีได้รับความไว้วางใจ (ลูกหนี้) ก็จ้งคืนสิ่งทีถูกไว้วางใจ (หนี้) ของเขาเสีย และเขาจ้งกลัวเกรงอัลลอฮฺ ผู้เป็นพระเจ้าของเขาเถิด...” (อัล-บะเกาะเราะฮฺ 2:283) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับมอบความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใด ๆ เขาจะต้องรักษาความไว้วางใจดังกล่าวนี้้อย่างดีทีสุดด้วยสำนึกแห่งความรับผิดชอบและการตรวจสอบจากอัลลอฮฺ (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010 : 66-67) ในทีนี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดความรับผิดชอบไว้วางใจในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ทำงานอย่างมีคุณภาพ รักษาสัญญา ใช้

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ระลึกลยู่เสมอว่างานทีทำไม่ได้เกิดจากคำสั่งใช้ของผู้อื่นแต่เป็นเพราะได้รับมอบหมายและถือเป็นหน้าที่ทีจะต้องทำทำงานโดยหวังความโปรดปรานจากอัลลอฮฺมากกว่าคำชื่นชมหรือรางวัลจากมนุษย์

5. ยุติธรรม (Justice)

ดังได้กล่าวมาแล้วก่อนหน้าทีนี้ในองค์ประกอบจริยธรรมงานอิสลามด้านแข่งขัน ว่า ยุติธรรม หรือ *อัดล์* เป็นการกำหนดสิ่งหนึ่งให้กับอีกสิ่งหนึ่งโดยคำนึงความเหมาะสมและสิทธิทีควรได้ (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010: 66-67) ในบางกรณี การทำธุรกิจทีคำนึงแต่เพียงหลักกฎหมายก็ไม้อาจรับประกันความเป็นธรรมได้ดังจะเห็นได้จากกรณีทีมีการฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม ดังนั้นการดำเนินธุรกิจต้องคำนึงหลักยุติธรรมโดยเฉพาะข้อปฏิบัติทีผู้ขายควรมีต่อผู้ซื้อ คือ 1) ผู้ขายจะต้องไม่โฆษณาคุณสมบัติของสินค้าเกินจริง 2) ผู้ขายจะต้องมีหน้าทีอธิบายหรือแสดงให้ผู้ซื้อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความบกพร่องของตัวสินค้าทีขาย 3) ผู้ขายจะต้องมีความเที่ยงตรงในการชั่งตวง และ 4) ผู้ขายจะต้องเสนอขายด้วยราคาทีเป็นธรรมและจะต้องไม่กดราคาเมื่อรู้ว่ผู้ซื้อไม่ทราบเกี่ยวกับราคามาตรฐานของตัวสินค้า (Sidani & Al Ariss, 2015:853) ในทีนี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดยุติธรรมในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ คำนึงถึงหลักความเหมาะสม มีความเที่ยงตรง และความพึงพอใจ

6. อิhsาน (Ihsan)

อิhsานมีความเกี่ยวข้องกับความดี การกุศล และความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ อิhsานยังเกี่ยวข้องกับหลักการทำงานที่ถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลา “...คือการรักที่ดีต่ออัลลอฮ์เสมือนว่าเห็นพระองค์ทรงมองอยู่...” (บันทึกโดยบุคอรี 50) ยิ่งไปกว่านั้น อิhsานจะทำให้บุคคลอุทิศชีวิต เวลา และทรัพย์ เกินจากสิ่งที่เป็นข้อกำหนดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นเลิศ (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010:66-67) Al-Ghazali กล่าวว่า อิhsานเป็นการทำสิ่งที่ดีสำหรับผู้อื่นนอกเหนือจากสิ่งที่กำหนดโดยกฎหมาย “อัลลอฮ์ ได้สั่งใช้ให้เราปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยดีและเป็นธรรม...การทำดีที่ก่อประโยชน์ต่อผู้อื่น แม้จะเป็นการบังคับ แต่การกระทำดังกล่าวนี้จะนำมาซึ่งรางวัลและเกียรติยศ” ยิ่งไปกว่านั้น ในบริบทของการดำเนินธุรกิจ Al-Ghazali ได้นำเสนอ 6 วิธีที่จะบรรลุขั้นอิhsาน 1) ไม่เอากำไรเกินควร แม้ผู้ซื้อจะจ่ายในราคาที่สูง อันเนื่องจากความจำเป็นหรือไม่รู้ราคา 2) ขายในราคาต่ำกว่าปกติหากผู้ซื้อมีความยากลำบาก 3) ผ่อนปรนระยะเวลาการจ่ายหนี้หากลูกหนี้ไม่สามารถจ่ายตามกำหนด แม้รู้ว่าลูกหนี้ไม่สามารถชำระหนี้ก็ตาม 4) ลูกหนี้จะต้องรีบเสาสงหนี้ หากไม่สามารถทำได้ก็ให้ตั้งใจว่าจะเสาสงให้เร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ 5) ไม่ทำลายธุรกิจคู่แข่งชั้นทางการค้า และ 6) ดำเนินธุรกิจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและขจัดช่องว่างทางเศรษฐกิจ

สังคมของผู้ซื้อ ในที่นี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดอิhsานในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ ทำงานด้วยความประณีตและหวังผลที่เป็นเลิศ ใช้หลักการควบคุมตนเองโดยระลึกอยู่เสมอว่าทุกการทำงานที่ทำจะได้รับการสอดส่องและตรวจตราจากอัลลอฮ์ ไม่ใช้วิธีการที่เป็นการทำลายผู้อื่น (Al-Ghazali 1993:55 อ้างถึงใน Sidani & Al Ariss, 2015:853)

7. ความเมตตา (Benevolence)

ความเมตตาเป็นคุณลักษณะหนึ่งของท่านนบีมุหัมมัด ความเมตตาจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความรัก ความเข้าใจ และการอภัยต่อกัน “แท้จริงมีรอซูลคนหนึ่งจากพวกท่านเองได้มาหาพวกท่านแล้ว เป็นที่ลำบากใจแก่เขาในสิ่งที่พวกท่านได้รับความทุกข์ยาก เป็นผู้ห่วงใยในพวกท่าน เป็นผู้เมตตา ผู้กรุณาสงสารต่อบรรดาผู้ศรัทธา” (อัตเตาบะฮ์ 9:128) “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์นั่นเอง เจ้า (มุหัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขา และถ้าหากเจ้าประพฤติหยาบช้า และมีใจแข็งกระด้างแล้วไซ้ร้ แน่نونพวกเขาจะยกแค้นออกไปจากรอบ ๆ เจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วย...” (อาละอิมรอน 3:159) ในที่นี้เราอาจกำหนดตัวชี้วัดความเมตตาในมิติจริยธรรมงานอิสลาม คือ รักใคร่ ห่วงใย เอาใจใส่ต่อ และรับผิดชอบดูแลสวัสดิภาพของผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนโยนและคำนึงถึงหลักความเป็นพี่น้อง แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ละมุนละม่อม มีเมตตาธรรม และหลีกเลี่ยง

วิธีการที่แข็งแกร่งหรือการลงโทษอย่าง
อยู่ติธรรม

สรุปและอภิปรายผล

ตารางเมตริกซ์เพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบอันบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของจริยธรรมงานอิสลาม ดังกล่าวนี้นี้มีความสำคัญเนื่องจากผู้เขียนแต่ละคนนำเสนอด้วยรูปแบบที่แตกต่างกัน มีทั้งที่นำเสนอเชิงแนวคิด เชิงการพัฒนาเครื่องมือวัดจริยธรรมงานอิสลามที่ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ และเชิงการนำตัวแปรจริยธรรมงานอิสลามไปสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแนวคิดหรือความหมายของจริยธรรมงานอิสลามนั้น ผลจากการวิเคราะห์ทำให้รู้ว่า ตัวแปรดังกล่าวนี้นี้มีการนิยามและพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดโดยใช้ฐานคิดหรือหลักการที่มาจากอัลกุรอานและสุนนะห์ของท่านนบีหมัมมัด ทั้งนี้เพราะจริยธรรมงานอิสลามมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดการอิบาดะห์ (การภักดีต่ออัลลอฮ์) ซึ่งจะต้องเกิดจากความตั้งใจที่บริสุทธิ์เพื่ออัลลอฮ์เท่านั้น มีการปฏิบัติที่ถูกตีกรอบด้วยระเบียบแบบแผนหรือข้อปฏิบัติที่ดีที่มีทางนำจากอัลกุรอานและสุนนะห์ และศรัทธาที่มั่นคงต่ออัลลอฮ์ โดยหวังผลที่จะได้รับ คือ ความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ ซึ่งถือเป็นความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ซึ่งด้วยรูปแบบ และแนวคิดลักษณะเช่นนี้เองที่ทำให้แนวคิดจริยธรรมงานอิสลามมีความแตกต่างจากหลักจริยธรรมอื่น ๆ

กล่าวสำหรับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษานี้ ผลจากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า จริยธรรมงานอิสลามมีความเกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับค่านิยมศาสนา โดยพบว่าจริยธรรมงานอิสลามด้านความพยายาม ความรับผิดชอบไว้วางใจได้ และยุติธรรม มีความถี่สูงสุด ตามด้วย อิhsan การแข่งขัน และ ความเมตตา ความถี่ที่น้อยที่สุดคือความโปร่งใสจริยธรรมหรือข้อปฏิบัติที่ดีดังกล่าวนี้มีฐานที่มาจากค่านิยมศาสนาร่วมเดียวกันและมีขอบเขตที่กว้าง กล่าวอีกนัยหนึ่ง จริยธรรมงานอิสลาม มีความเป็นสากลครอบคลุมถึงข้อปฏิบัติหรือการกระทำทั้งหลายที่ดี นอกจากนี้ จริยธรรมงานอิสลามยังมีความเกี่ยวข้องกับมิติจิตวิญญาณ ซึ่งมีที่มาจากอัลกุรอานและสุนนะห์ ความเชื่อมโยงกับความเป็นเอกภาพของ อัลลอฮ์ชีวิตหลังความตาย การตอบแทนและการลงโทษในวันแห่งการฟื้นคืนชีพ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของจริยธรรมงานอิสลาม และความเป็นเฉพาะดังกล่าวนี้เองที่เป็นปัจจัยจูงใจภายในที่เกิดขึ้นกับมุสลิม

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ในการศึกษานี้ ยังได้ชี้ให้เห็นถึงผลของการนำแนวคิดจริยธรรมงานอิสลามไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน สถาบันทางการเงิน และสถาบันการศึกษาชั้นสูง ล้วนเป็นที่ประจักษ์ว่า จริยธรรมงานอิสลามมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ศรัทธาในหน่วยงาน (Ali & Al-Owaihian, 2008) ความสำเร็จและความ

เป็นเลิศของงาน (Sarwar & Abugre, 2013) การบริการที่เป็นเลิศ (Azharisyah Ibrahim & Nor 'Azzah Kamri, 2016) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Murtaza et.al., 2016) ลดความเครียด และการออกจากงาน (Amilin AMILIN, 2016) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (Khan, Abbas, Gul & Raja, 2015) ความยุติธรรม (Wahibur Rokhman & Arif Hassan, 2012) และความสามารถด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Naresh Kumar & Raduan Che Rose, 2010) ดังกล่าวนี้อาจเป็นเพราะจริยธรรมงานอิสลามเป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนที่มีอยู่ในตัวบุคคล ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและสำนึกแห่งความรับผิดชอบในอาمانةห์ (สิ่งที่ได้รับมอบหมาย) ด้วยการปฏิบัติด้วยวิธีที่ดีซึ่งถือเป็นวิถีของผู้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมงานอิสลาม โดยหวังที่จะได้รับผลตอบแทน ซึ่งเป็นความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

ข้อเสนอแนะ

จริยธรรมงานอิสลามจะก่อให้เกิดผลทางบวกทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และองค์กร ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน หน่วยธุรกิจ หรือหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำเอาแนวคิดดังกล่าวนี้ไปใช้ให้เกิดผลได้ โดยจะต้องมีกระบวนการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เพราะจริยธรรมงานอิสลามมีองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกับหลักการที่มีฐานที่มาจากอัลกุรอาน และสุนนะห์ ซึ่งถือเป็นที่มาหลักของอิสลามและเป็นเครื่องมือสำคัญในการชี้นำพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคล อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงจริยธรรมอิสลามกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการดำเนินงาน บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจะช่วยให้เห็นคุณค่าและประโยชน์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- Ali, Abbas & Al-Owaihnan, Abdullah. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Ali, Abbas J. & Al-Kazemi, Ali A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Ali, Abbas, Falcone, T. & Azim, A. (1995). Work ethic in the USA and Canada. *Journal of Management Development*, 14(6), 26-34.
- Ali, Abbas. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, Abbas. (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Amilin AMILIN. (2016). Could Islamic Work Ethics Reduce the Work Stress of Accountants and Minimize Their Intention to Quit?. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(2), 134-145.
- Azharsyah Ibrahim & Nor ‘Azzah Kamri. (2016). The commitment to Islamic work ethics among Islamic banking employers in ACEH. *Jurnal Syariah*, 24(1), 93-114.
- Khan, Khurram, Abbas, Muhammad, Gul, Asma & Raja, Usman. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *J Bus Ethics*, 126, 235–246. DOI 10.1007/s10551-013-1937-2
- Mursaleen, Muhammad, Saqib, Lutfullah, Roberts, K. W., & Asif, Muhammad. (2015). Islamic work ethics as mediator between trust and knowledge sharing relationship, *Pak J Commer Soc Sci*, 9 (2), 614-640.
- Murtaza, Ghulam, Abbas, Muhammad, Raja, Usman, Roques, Olivier, Khalid, Afsheen, & Mushtaq, Rizwan. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *J Bus Ethics*, 133, 325–333. DOI 10.1007/s10551-014-2396-0
- Naresh Kumar & Raduan Che Rose. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.
- Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan. (2010). The conceptual framework of Islamic Work Ethic (IWE). *Malaysian Accounting Review*, 9(2), 57-70.
- Sarwar, Shagufta & Abugre, J. B. (2013). An assessment of Islamic work ethics of employees in organizations: Insights from the United Arab Emirates. *Problems of Management in the 21 century*, 6, 60-72
- Sidani, Yusuf & Al Ariss, Akram (2015). New Conceptual Foundations for Islamic Business Ethics: The Contributions of Abu-Hamid Al-Ghazali. *J Bus Ethics*, 129, 847–857. DOI 10.1007/s10551-014-2136-5
- Wahibur Rokhman & Arif Hassan. (2012). The effect of Islamic work ethic on organizational justice. *African Journal of Business Ethics*, 6(1), 25-29.
- Windle, P. E. (2010). The systematic review process: an overview. *Journal of Perianesthesia Nursing: Official Journal of the American Society of PeriAnesthesia Nurses/ American Society of PeriAnesthesia Nurses*, 25(1), 40–42. doi:10.1016/j.jopan.2009.12.001.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity: A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology* 15, 283–302.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 30, 152–169.