



แนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย

Guidelines for Muslim Labor Management for Achievement of Human Resource Management in Thai Industrial Business Sector

ปรีชา สะแลแม¹, ชานินทร์ ศิลป์จารุ¹, พรรณราย ละตา¹

Preecha Salaemae¹, Tanin Siljaru¹, Panarai Lata¹

(Received: August 25, 2020; Revised: August 28, 2020; Accepted: August 31, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาแบบจำลองสมการ โครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย จัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้ได้รับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมและอุตสาหกรรมขนาดกลางใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 500 ราย โดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนาสถิติเชิงอ้างอิง และสถิติเชิงตัวแปรพหุ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 1) ด้านการสนับสนุนทางศาสนา ได้แก่ บริการอาหารที่ถูกต้องตามหลักฮาลาล 2) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปรับฐานเงินเดือนตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของปัจจุบัน 3) ด้านระบบการทำงาน ได้แก่ คิดตั้งระบบลูกเงิน เช่นระบบดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เพื่อความปลอดภัยของแรงงาน และ 4) ด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ได้แก่ มีค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงหรือปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมกับธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง ให้ความสำคัญต่อแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

*Corresponding Author: Prespnu877@gmail.com



ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้พัฒนาขึ้นพบว่า ผ่านตามเกณฑ์การประเมิน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์เท่ากับ .064 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 1.147 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เท่ากับ .956 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .017 โดยองค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางศาสนา องค์ประกอบด้านระบบการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านระบบการทำงาน

คำสำคัญ: แบบจำลองสมการโครงสร้าง การบริหารแรงงานมุสลิม ธุรกิจอุตสาหกรรม

Abstract

This qualitative and quantity research aimed to study guidelines for management and developing structural equation model of Muslim labor management in Thai industrial business sector. The data were collected with number of 500 from those who responsible for human resource management in small and medium industrial businesses in the three southern border provinces.

The study revealed that the guidelines for Muslim labor management for the achievement of human resource management in Thai industrial business sector, gaining the highest mean score in the aspects related to religion support, human resource management, working system, and motivation and welfare were providing food in accordance with Halal principles, adjusting salary base to meet the current economic condition, installing emergency system such as fire extinguishing and alarm systems for workers' safety, and providing risk compensation for operations that are at risk or work in risk areas respectively. Regarding the hypothesis test, it was found that both small and medium industrial businesses gave no different importance on the guidelines for Muslim labor management for the achievement of human resource management in Thai industrial business sector at the statistical significance level of .05.

The analysis of the developed structural equation model showed that it passed the assessment criteria and was consistent with the empirical data. Its values of Chi-square probability level (CMIN-p), relative Chi-square (CMIN/DF), goodness of fit index (GFI), and Root Mean Square error of approximation (RMSEA) were .064, 1.147, .956, and .017, respectively. The motivation and welfare composition directly influence the religious support composition. The composition of the working



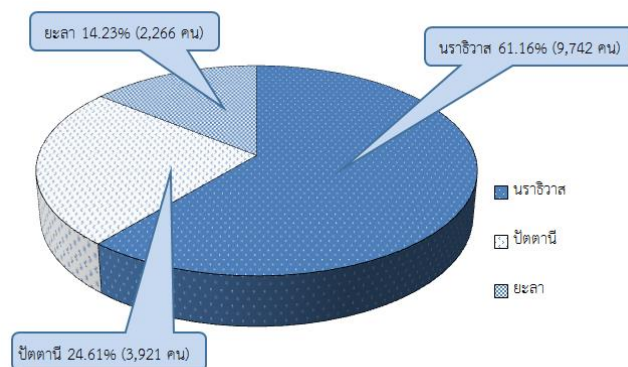
system directly influence the human resource management composition, the composition of motivation and welfare have a directly on working system composition.

Keywords: Structural equation model, Muslim labor management, industrial business

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580) เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีวิสัยทัศน์ของประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่จะต้องดำเนินการแก้ไข คือ ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้านและเป็นระยะเวลายาวนานส่งผลให้เกิดผลกระทบระหว่างปี 2547 - 2552 มีผู้เสียชีวิต ผู้ได้รับบาดเจ็บ และเกิดหญิงหม้ายเป็นจำนวนมาก (Abuza, 2011)

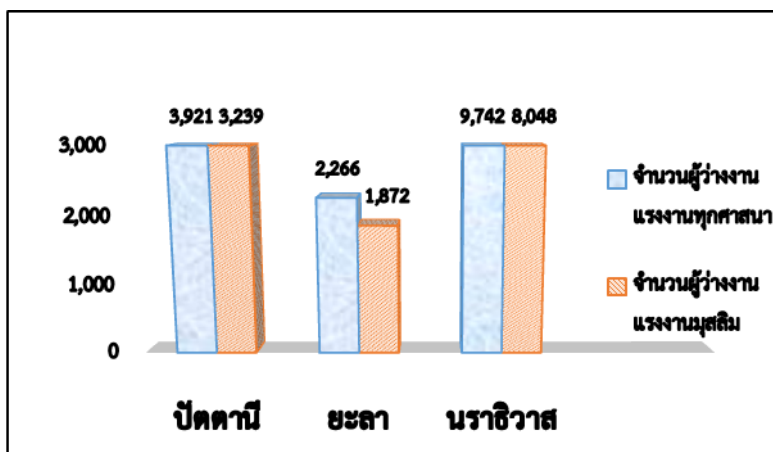
สำหรับผลกระทบด้านภาคอุตสาหกรรมแนวโน้มภาวะธุรกิจในภาคใต้ หดตัวเล็กน้อยจากระยะเวลาเดียวกันกับปีก่อน ตามการหดตัวในภาคการผลิต ภาคการท่องเที่ยว และภาคอสังหาริมทรัพย์เป็นสำคัญ ด้านภาวะการลงทุนของภาคธุรกิจ พบว่าธุรกิจในภาคการผลิตส่วนใหญ่ยังไม่มีการลงทุนเพื่อขยายกำลังการผลิต เป็นเพียงการซ่อมบำรุงและปรับปรุงประจำปี ในด้านการจ้างงานมีอัตราการลดเล็กน้อยจากระยะเดียวกันปีก่อน โดยเฉพาะธุรกิจในภาคการผลิตที่มีคำสั่งซื้อลดลง บางรายมีการนำเครื่องจักรกึ่งอัตโนมัติมาใช้ทดแทนแรงงานมากขึ้น (Structural Economic Policy Department, 2019) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีการคาดการณ์ว่าความยากจนและปัญหาเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยอย่างไรก็ตามแนวโน้มพบว่าภาคใต้ไม่ได้มีปัญหาความยากจน แต่มีปัญหาเรื่องการว่างงานและการกระจายรายได้ (Abuza, 2011) ในส่วนของผู้ว่างงาน 8 ปีซ้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2562 พบว่าจำนวนผู้ว่างงานมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยปี พ.ศ. 2555 มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ 1.91 แสนคน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีจนปี พ.ศ. 2562 มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ 3.70 แสนคน เมื่อพิจารณาแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานการณ์ด้านแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2562 พบว่าจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ณ ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 862,154 คน มีจำนวนผู้ว่างงานรวม 15,929 คน โดยกระจายในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ในสัดส่วนร้อยละ 24.61, 14.23 และ 61.16 ตามลำดับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนผู้ว่างงาน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
(ที่มา: สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด ไตรมาส 3 ปี 2562)

การพัฒนาแรงงานกับการแก้ไขปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมา มียุทธศาสตร์พัฒนาแรงงานในภาพรวมหรือในกรอบใหญ่ของประเทศอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามในบริบทของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มีบริบทที่เฉพาะเจาะจงโดยเฉพาะในมิติของวิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากภาคอื่น ๆ ของประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานสำหรับ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการเฉพาะ เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรรวมกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,012,921 คน ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 82.62 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 16.94 นับถือศาสนาพุทธ และอีกร้อยละ 0.44 นับถือศาสนาอื่น ๆ (คริสต์/ฮินดู) ทำให้พื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ชายแดน มีเอกลักษณ์ทางสังคมและวิถีประชาชนที่แตกต่างจากพื้นที่ส่วนอื่น ๆ ของประเทศ (Southern Border Provinces Group, 2017)

ด้านสัดส่วนระหว่างจำนวนผู้ว่างงานทั้ง 3 จังหวัด เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ว่างงานรวม 15,929 คน กระจายในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ในสัดส่วนร้อยละ 24.61, 14.23 และ 61.16 ตามลำดับ และมีจำนวนประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 82.62 นับถือศาสนาอิสลาม พบว่าจำนวนแรงงานทั้งหมดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สัดส่วนของจำนวนแรงงานที่เป็นมุสลิมจะมีปริมาณค่อนข้างสูงทั้ง 3 จังหวัด เมื่อนำข้อมูลมาพิจารณาร่วมกันจะพบว่าสัดส่วนผู้ว่างงานระหว่างแรงงานมุสลิมกับแรงงานทั้งหมดจะแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สัดส่วนผู้ว่างานระหว่างแรงงานมุสลิมกับแรงงานทั้งหมด

(ที่มา: สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด ไตรมาส 3 ปี 2562, และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน 4 ปี)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่กำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580) มีปัญหาความมั่นคงเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ข้อมูลพบว่าภาคใต้มีปัญหาเรื่องการว่างงานและการกระจายรายได้ เมื่อพิจารณาในส่วนของผู้ว่างาน 8 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2562 พบว่าจำนวนผู้ว่างานมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนผู้ว่างานรวม 15,929 คน ซึ่งการพัฒนาแรงงานกับการแก้ไขปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในบริบทของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มีบริบทที่เฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะในมิติของวิถีชีวิต และวัฒนธรรม ที่แตกต่างจากภาคอื่น ๆ ของประเทศ และท่ามกลางกระแสของสังคมโลกแบบโลกาภิวัตน์ ทำให้การดำรงชีวิตในโลกมนุษย์ของเราในแต่ละถิ่นฐานมีความเกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนที่อยู่ในองค์กรต้องปรับตัวและเรียนรู้ถึงศาสตร์ด้านวัฒนธรรมเพื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องในเรื่องของบุคคลที่มาจากสถานที่ ที่แตกต่างกัน และต้องพิจารณาอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะภูมิประเทศ ที่ตั้งภูมิถิ่น การเลี้ยงดูระดับการศึกษา ศาสนา ความเชื่อ สัญชาติ ฯลฯ เพราะปัจจัยเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความแตกต่างกันของบุคคลในด้านวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมการจัดการจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตัวอย่างถูกต้องถึงแม้จะอยู่ในวัฒนธรรมใด และนำไปสู่การปรับตัวได้ภายใต้วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน เมื่อเข้าใจและยอมรับความแตกต่างดังกล่าวได้แล้ว ก็จะไม่ได้นมองวัฒนธรรมอื่นเป็นสิ่งที่แปลกแต่จะมองด้วยความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพราะองค์การธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จในปัจจุบันจึงต้องบริหารความหลากหลายของบุคลากรใน



องค์การอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและการเจริญเติบโตของ
องค์การ (Chaipunha & Sriprasert, 2016)

การศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมุสลิมที่มีความแตกต่างทาง
วัฒนธรรม โดยองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางศาสนา จากการทบทวนวรรณกรรม Alarimy
(2015) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการบริหารแรงงานของอิสลามกับแนวคิดตะวันตกว่า แนวคิด
ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารแรงงานแบบอิสลามนั้นมีพื้นฐานจากคัมภีร์อัล-กุรอานและบันทึกแบบ
แผนจริยวัตรของท่านศาสดา (หะดีษ) ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีของตะวันตกที่มาจากนักคิดต่าง ๆ ใน
ขณะเดียวกัน องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ Nwachukwu & Chladkova (2017) ได้
ทำการศึกษาโดยกำหนดองค์ประกอบของการบริหารแรงงานในประเทศไนจีเรียออกเป็น 4
องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจของลูกจ้าง
การวางแผนการบริหารแรงงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า การบริหารรูปแบบ
ดังกล่าวสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างได้ สำหรับองค์ประกอบด้านระบบการ
ทำงาน Chen, Lin, & Wu (2016) ได้ศึกษาเรื่อง High Performance Work System, Psychological
Efficacy, Job Satisfaction and Task Performance in the Hotel Workplace พบว่า ระบบการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพสูงสามารถช่วยให้ลูกจ้างมีการพัฒนาประสิทธิภาพทางจิตวิทยาสูงขึ้น และระบบการ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถช่วยให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานดีขึ้นและผลการปฏิบัติงานใน
โรงแรมดีขึ้น และองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาของ Jonsonchai,
Jirawuttinunt, & Rueangutamanan (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จขององค์กรของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย พบว่าการ
วางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบ
เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาการบริหารงานแรงงานมุสลิม ที่มีความแตกต่างทาง
วัฒนธรรม โดยทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อ แนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย



3. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย 4 ข้อดังนี้ (H1 ถึง H4)

1. สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 1

H1 : องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางศาสนา

2. สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 2

H2 : องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 3

H3 : องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านระบบการทำงาน

4. สมมติฐานที่ต้องการทดสอบความแตกต่างระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

H4 : ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจแล้วไม่แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Inductive Research) โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methodology research) ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อยืนยันความถูกต้องของตัวแบบในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดประกอบดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)



ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารจากภาครัฐ จำนวน 2 ท่าน กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 2 ท่าน และกลุ่มผู้บริหารในธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 5 ท่าน

2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจากผู้จัดการสถานประกอบการ ผู้จัดการโรงงาน หรือหัวหน้างาน ที่รับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือจังหวัดนราธิวาส จังหวัดยะลา และจังหวัดปัตตานี ตามขนาดธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม และธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีจำนวน 4,115 สถานประกอบการ (Department of Business Development, 2020) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์ของงานวิจัยประเภทการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ หรือแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับดีมากไว้จำนวน 500 ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) ประกอบไปด้วยขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งประเภทของธุรกิจอุตสาหกรรมเป็น 2 ขนาด ได้แก่ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม และธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง และใช้การสุ่มแบบหลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการจับฉลาก (Probability sampling) และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อรับรองตัวแบบ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปทั้งสถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอ้างอิงและสถิติเชิงตัวแปรพหุด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Packages for the Social Science) และโปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structure)

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สามารถจำแนกออกมาได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางศาสนา องค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากร



มนุษย์ องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ รวมทั้งสิ้น 100 ตัวแปร แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 25 ตัวแปร

2. สถานภาพทั่วไปขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม ขนาดย่อม เท่ากับขนาดกลาง (คิดเป็นร้อยละ 50) มีระยะเวลาที่องค์กรเปิดดำเนินการมากที่สุด เป็นระยะเวลา 6-10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 38.60) โดยมีที่ตั้งขององค์กรอยู่นอกเขตตัวเมืองเป็นส่วนใหญ่ (คิดเป็นร้อยละ 52.00) มีลักษณะของการประกอบธุรกิจส่วนใหญ่คือการผลิต (คิดเป็นร้อยละ 41.80) และมีที่ตั้งองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดยะลา (คิดเป็นร้อยละ 35.00)

3. ลักษณะการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย พบว่าแรงงานส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม (คิดเป็นร้อยละ 98.80) โดยมีปัญหาการบริหารงานในองค์กรที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือปัญหาด้านแรงงาน (คิดเป็นร้อยละ 40.20) นโยบายการบริหารแรงงานที่นับถือศาสนาแตกต่างกันส่วนใหญ่มีนโยบายบริหารเหมือนกัน (คิดเป็นร้อยละ 89.40) โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในการจัดสถานที่อำนวยความสะดวกในการประกอบศาสนกิจ (คิดเป็นร้อยละ 53.80) การจัดเวลาในการปฏิบัติงานช่วงเดือนถือศีลอด ส่วนใหญ่จัดวันละ 8 ชั่วโมง (คิดเป็นร้อยละ 49.80) นโยบายในการแต่งเครื่องแบบของแรงงานมุสลิมหญิง ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มแต่งได้อิสระ (คิดเป็นร้อยละ 73.00) นโยบายในการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่หยุดวันอาทิตย์ (คิดเป็นร้อยละ 75.00) นโยบายการลาภักมีสิทธิลาภักมากที่สุด 6-10 วัน (คิดเป็นร้อยละ 61.40) การจัดกองทุนที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดมากที่สุดคือกองทุนลาออก เกษียณ (คิดเป็นร้อยละ 57.40) จำนวนชั่วโมงพักเที่ยงของวันสุกรที่องค์กรส่วนใหญ่ให้พักจำนวน 1 ชั่วโมง (คิดเป็นร้อยละ 61.00) นโยบายการพัฒนาแรงงานโดยการจัดอบรมโดยเฉลี่ยต่อปี ส่วนใหญ่ปีละ 1 ครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 55.40) รูปแบบที่นิยมมากที่สุดในการจัดอบรมพัฒนาแรงงานเป็นแบบบรรยาย (คิดเป็นร้อยละ 58.00) ผลการประเมินการปฏิบัติงานใช้ในการปรับเงินเดือนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 71.20) มีการจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นด้านการศึกษามากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 47.80) ระดับความสมดุลของภาระงานกับจำนวนแรงงานส่วนใหญ่ภาระงานสมดุลกับจำนวนแรงงาน (คิดเป็นร้อยละ 83.20) อัตราการจ่ายเงินเดือนแก่แรงงานเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจส่วนใหญ่จ่ายเงินเดือนเทียบเท่ากัน (คิดเป็นร้อยละ 88.80) แรงจูงใจในการคงอยู่ของแรงงานมากที่สุดคือด้านการเงิน (คิดเป็นร้อยละ 65.20) สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีโรงอาหาร (คิดเป็นร้อยละ 75.00) มีการอนุญาตให้ใช้เวลาประกอบศาสนกิจในเวลางานมากที่สุด ได้ไม่เกินหรือเท่ากับ 15 นาที (คิดเป็นร้อยละ 87.80) โดยมีการจัดลักษณะกลุ่มแรงงานแบ่งแยกตามเพศในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำงานร่วมกัน (คิดเป็นร้อยละ 93.80)



4. ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย โดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ส่วนรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และด้านการสนับสนุนทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ที่มีระดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า

4.1 องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางศาสนา ได้แก่ บริการอาหารที่ถูกต้องตามหลักฮาลาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 จัดสถานที่อำนวยความสะดวกในการประกอบศาสนกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 และจัดเวลาเพิ่มช่วงพักเที่ยงของวันศุกร์ให้สามารถเข้างานได้ช้ากว่าวันปกติเพื่อการประกอบศาสนกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 ตามลำดับ

4.2 องค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปรับฐานเงินเดือนตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.74 องค์การมีการกำหนดนโยบายสิทธิและความคุ้มครองที่ได้รับไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 และมีวิธีการระงับข้อพิพาทในองค์การอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 ตามลำดับ

4.3 องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน ได้แก่ คิดตั้งระบบลูกเงิน เช่นระบบดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เพื่อความปลอดภัยของแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 จัดหาเครื่องแต่งกายและอุปกรณ์ส่วนบุคคลที่ป้องกันระหว่างการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 และปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 ตามลำดับ

4.4 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ได้แก่ มีค่าตอบแทนเลี้ยงชีพสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงหรือปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 อัตราเงินเดือนที่ได้รับเทียบเท่าหรือสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 และมีสิทธิพิเศษในการพิจารณารับบุตรหลานเข้าทำงานเป็นลำดับต้นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ตามลำดับ

5. การเปรียบเทียบระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขนาดของธุรกิจ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย หลังการปรับปรุงตัวแบบ พบว่า ค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ เท่ากับ .064



มากกว่า .05 แสดงว่าตัวแบบนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 1.147 มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .956 มีค่ามากกว่า .90 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .017 มีค่าน้อยกว่า .08 สรุปได้ว่าสถิติทั้ง 4 ค่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังตารางที่ 1

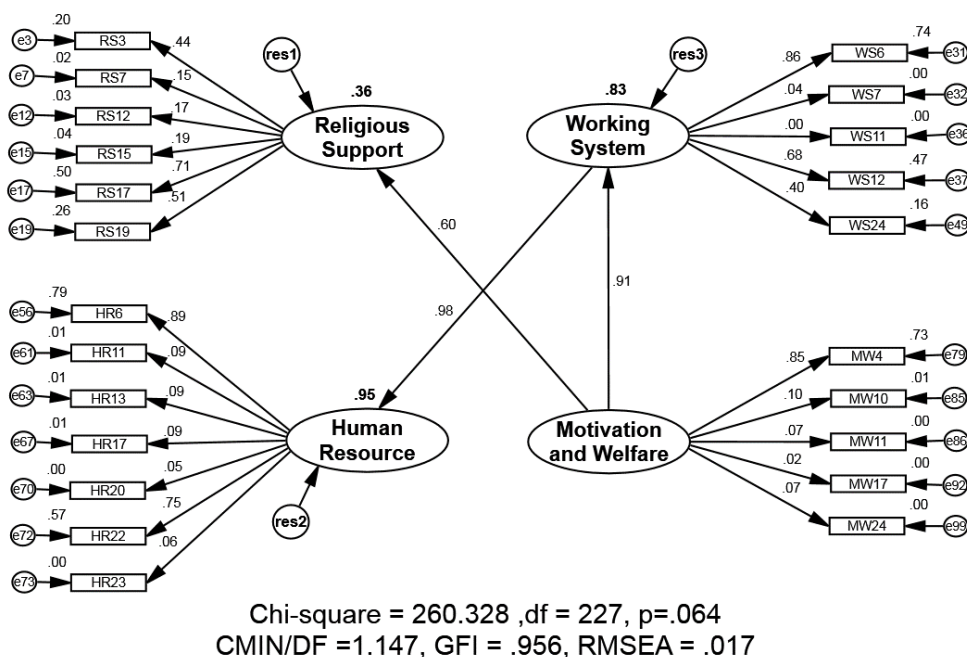
ตารางที่ 1 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมใน ภาครัฐกิจ
อุตสาหกรรมไทยเปรียบเทียบก่อนและหลังการปรับปรุงตัวแบบ

ค่าสถิติ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
CMIN-p	มีค่ามากกว่า 0.05	0.000	0.064
CMIN/DF	มีค่าน้อยกว่า 2	3.154	1.147
GFI	มีค่ามากกว่า 0.90	0.573	0.956
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.066	0.017

7. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาครัฐกิจอุตสาหกรรมไทย มีจำนวน 3 สมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 สมมติฐาน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าน้ำหนัก .60 2) องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าน้ำหนัก .98 และ 3) องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อ องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าน้ำหนัก .91 ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง หลังการปรับปรุงตัวแบบ

Variable	Estimate Standardized	R ²	Variances	C.R.	p
Working System					
Human Resource	0.98	0.95	0.02	23.17	***
Motivation and Welfare					
Religious Support	0.60	0.36	0.05	6.64	***
Working System	0.91	0.83	0.06	12.14	***



ภาพที่ 3 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย
ในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ

8. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย หลังการปรับปรุงตัวแบบ พบว่า รายการที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 37 คู่ รายการที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 คู่ รายการที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 15 คู่และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 192 คู่ โดยเรียงตามความสัมพันธ์ของตัวแปรรายการจากมากไปน้อย 3 ลำดับคู่แรก ได้แก่ 1) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการกระบวนการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (WS6) กับ มีจุดบริการการรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม (HR6) มีค่า 0.7512) พิจารณาคัดเลือกแรงงานจากประชาคมที่ใกล้ชิดกับที่ตั้งขององค์กร (HR22) กับ มีจุดบริการการรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม (HR6) มีค่า 0.669 และ 3) มีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ในการเติบโตของการทำงาน และแจ้งให้แรงงานรับทราบ (MW4) กับ มีจุดบริการการรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม (HR6) มีค่า 0.665



อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ 5 ข้อ ดังนี้

1. ผลความแตกต่างระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจ ทั้งของธุรกิจขนาดย่อม และธุรกิจขนาดกลาง พบว่า ให้ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบรรทัดฐานการบริหารที่มีฐานรากมาจากอิสลามและสุนนะห์ของงานวิจัย Wae-u-seng, Vanitsupavong, Sariming, & Baka (2014) ที่ว่าการดำเนินไปได้ของในโลกนี้ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งการบริหารกิจการทั้งหลายไม่ว่าจะขนาดย่อมหรือขนาดกลาง ก็อาศัยแนวทางการบริหารเดียวกัน นั่นคือ อัลลอฮ์ ดังนั้นการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยทั้งภาพรวม จึงต้องเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการสนับสนุนทางศาสนา ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านระบบการทำงานและด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถรักษาทรัพยากรบุคคล ให้อยู่ในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและบรรลุดุติประสงค์ ขององค์กรที่ได้วางไว้ ประกอบกับ ปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจปัจจุบันขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามดังงานวิจัยของ Emaedureh (2015) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้ผลตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งศาสนาอิสลามได้กำชับให้ผู้นำและองค์กรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นประเภทใด รูปแบบใด หรือขนาดใด จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติที่ยึดหยุ่นและสร้างบรรยากาศแห่งการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพนักงานในองค์กรรู้สึกผ่อนคลายจากความกังวล ความเหนื่อยล้าจากการทำงานหนัก เกิดความสุขและมีความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศและมีคุณภาพ และอิสลามได้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตั้งแต่การ ตั้งใจด้วยการอิคลาสต่ออัลลอฮ์การตั้งเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จบนโลกนี้และภาคผลที่ยิ่งใหญ่ ในโลกหน้า การปฏิบัติอามัล (คุณงามความดี) อย่างดีที่สุดเพื่อความพึงพอใจของอัลลอฮ์ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวนี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลงาน เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายในที่สุด



2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน (Working system) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านระบบการทำงาน (Working system) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kritsanakarn & Prasertsang (2019) ที่กล่าวว่า ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Aburumman, Salleh, Omar, & Abadi (2020) ได้รายงานผลการวิจัยว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในสถานที่ทำงานของพนักงาน ทั้งทางด้านบรรยากาศการทำงาน ความปลอดภัย การจัดพื้นที่และลักษณะทางกายภาพขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย เป็นต้น โดย Messersmith & Guthrie (2010) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง (HPWS: High Performance Work System) ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ Kakabadse & Bank (2018) ยังได้กล่าวว่า การลำดับความสำคัญของการจัดการองค์กร ที่ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มคุณค่าการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับการปรับตัวในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย เป็นรายด้าน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ เป็นด้านที่มีระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nwachukwu & Chladkov (2017) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารแรงงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจของลูกจ้าง สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างได้และ Buakao (2018) พบว่าแรงจูงใจทางด้านการได้ค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงควรมีแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและการเพิ่มรายได้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงงานวิจัยของ Rungruang (2013) ที่ได้กล่าวว่างค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์ จำกัด ในระดับมากคือด้านผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่าการให้ความสำคัญด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ โดยมีค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง หรือปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง



ภัยอัตราเงินเดือนที่ได้รับเทียบเท่าหรือสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน มีผลต่อการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยอย่างเป็นรูปธรรม

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย เป็นรายชื่อ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย เป็นรายชื่อ พบว่า การปรับฐานเงินเดือนตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของปัจจุบัน มีระดับความสำคัญสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Emaedureh (2015) ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในอิสลาม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรทั้งหลายต้องใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการบริหารจัดการผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จขององค์กรและเป็นอะมานะฮ์ที่จะต้องถูกสอบสวนจากอัลลอฮ์ โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น จำเป็นต้องอยู่ภายใต้ข้อตกลงที่มีความยินยอมทั้งสองฝ่ายและทุกฝ่ายจะต้องไม่มีการเอาเปรียบและมีความเป็นธรรมต่ออีกฝ่าย และองค์การหรือนายจ้างสมควรที่จะต้องบริหารค่าตอบแทนด้วยหลักการที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายอิสลามและหลักวิชาสมัยใหม่ ประกอบกับ Lazazzara, Della, Torre, & Nacamulli (2019) ยังระบุว่า ศักยภาพและผลประกอบการของกิจการในปัจจุบัน เป็นปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นที่มาของฐานเงินเดือนที่บุคลากรพิจารณาตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Desa & Asaari (2020) ที่ว่าการปรับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for performance) จำเป็นต้องคำนึงถึงโอกาสความสามารถทางวิชาชีพ และการปรับค่าตอบแทนสำหรับแรงงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจและความจงใจในการทำงานกับองค์กรกับพนักงาน รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการภายในที่องค์กรต้องคำนึงถึงการเติบโตทางด้านชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานควบคู่กันไปด้วย

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายชื่อของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายชื่อของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน กับ มีจุดบริการการรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Falaha, Ramayah, Soto-Acosta, & Yinlee,



(2020) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ณ ปัจจุบัน จำเป็นต้องสร้างความตระหนักด้านการนำเอาเทคโนโลยีเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง Chege & Wang (2020) ยังได้รายงานในผลวิจัยว่า การพัฒนาศักยภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technology innovation) ในการพัฒนาการบริหารจัดการศักยภาพแรงงานให้ก้าวทันต่อโลกยุคดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านของโลกริธุรกิจอุตสาหกรรมในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนผ่านทางอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากยุคดิจิทัล รวมทั้งผลงานวิจัยของ Gandhi, Sachdeva, & Gupta (2018) ยังพบว่า การสร้างความพึงพอใจและจงรักภักดีด้วยเครื่องมือการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ เป็นวิธีหนึ่งในการสร้างความแตกต่างให้องค์กรและนำมาซึ่งความต้องการซื้ออย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ (Unique skill driven product) โดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นการจัดการคุณภาพการบริการขององค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงการรักษาคุณภาพการบริการให้เหนือกว่าระดับความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการ จัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขัน โดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยกระบวนการผลิตที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมได้ต่อไป

สรุป

ระดับความสำคัญของแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย คือ ด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ มีระดับความสำคัญสูงสุด ในส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านการสนับสนุนทางศาสนา ได้แก่ บริการอาหารที่ถูกต้องตามหลักฮาลาล ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปรับฐานเงินเดือนตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของปัจจุบัน ด้านระบบการทำงาน ได้แก่ จัดตั้งระบบลูกเงิน เช่นระบบดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เพื่อความปลอดภัยของแรงงาน และด้านแรงจูงใจและสวัสดิการ ได้แก่ มีค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงหรือปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมกับธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง ให้ความสำคัญต่อแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิม ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ได้พัฒนาขึ้นพบว่า ผ่านตามเกณฑ์การประเมิน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ทดลอง ประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการนำไปประยุกต์ใช้ สู่ภาคปฏิบัติ พร้อมทั้งค้นหาปัจจัยแห่งความสำเร็จและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่ออิทธิพลในการนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวทางการบริหารแรงงานมุสลิมอย่างต่อเนื่องต่อไป
2. ดำเนินการศึกษาเชิงลึกเฉพาะด้านการสนับสนุนทางศาสนา เพื่อจัดทำข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการที่มีความต้องการลงทุนของภาคธุรกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้ง ข้อมูลการสนับสนุนจากภาครัฐ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแรงงานในพื้นที่ และลักษณะสถานประกอบการที่เหมาะสม
3. ดำเนินการศึกษาโดยการนำแนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital) มาประยุกต์ใช้สำหรับสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอุตสาหกรรมที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากการปรับเปลี่ยนตามนโยบายประเทศไทย 4.0

รายการอ้างอิง (References)

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turn-over intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641-652.
- Abuza, Z. (2011). The Ongoing Insurgency in Southern Thailand: Trends in Violence, Counterinsurgency Operations, and the Impact of National Politics. *Institute for National Strategic Studies, Strategic Perspectives*, 6, 12-21.
- Alarimy, A. S. (2015). Islamic and Western Approaches to Human Resource Management in Organization: A Practical Approach. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 39(1).
- Buakao, S. (2018). Physical Environment Management And security effect to Motivation to work of personnel in Nong Bua Lamphu Hospital. *Udonthani Hospital Medical Journal*, 26(3), 176-184.
- Chaipunha, S., & Sriprasert, U. (2016). Concept, Culture Management Theory: Adaptation under the cultural differences. *Management Science Rajabhat Maha-Sarakham University Journal*, 1(2), 104-111.



- Chege, S. M., & Wang, D. (2020). The influence of technology innovation on SME performance through environmental sustainability practices in Kenya. *Technology in Society*, 60.
- Chen, T. C., Lin, C. C., & Wu, C. M. (2016). High Performance Work System, Psychological Efficacy, Job Satisfaction and Task Performance in the Hotel Workplace. *Journal of Social Sciences*, 4, 76-81.
- Department of Business Development. (2020). *Provincial Business Development Office 2019*. Bangkok: (in Thai).
- Desa, N. M., & Asaari, M. H. (2020). Pay for Performance, Performance Management, and Internal Promotional Opportunities of Human Resource Practices with Job Performance. *International*.
- Emaedueh, M. (2015). *The Relationship between Islamic Human Resource Management and the Performance Efficiency of staff of IbnuAffan Islamic Cooperative Limited*. (Master of Arts in Islamic Studies Thesis), Prince of Songkla University. (in Thai).
- Falaha, M., Ramayah, T., Soto-Acosta, P., & YinLee, Y. (2020). SMEs internationalization: The role of product innovation, market intelligence, pricing and marketing communication capabilities as drivers of SME's international performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 152.
- Gandhi, S. K., Sachdeva, A., & Gupta, A. (2018). Impact of service quality and satisfaction on employee loyalty: An empirical investigation in Indian SMEs. *Management Science Letters*, 8.
- Jonsonchai, S., Jirawuttinunt, S., & Rueangutamanan, C. (2016). Relationships between Human Resource Planning and Organizational Success of Autoparts Manufacturing Businesses in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 8(4), 32-42.
- Kakabadse, A., & Bank, J. (2018). *Working in Organizations* Routledge, Taylor & Francis Group.
- Kritsanakarn, A., & Prasertsang, S. (2019). High Performance Work System Affecting Work Efficiency of Roi Et Rajabhat University Support Staff Members. *Prae-wa Kalasin Journal of Kalasin University*, 6(2), 268-289.
- Lazazzara, A., Della, Torre, E. D., & Nacamulli, R. C. D. (2019). *Exploring Digital Ecosystems: Organizational and Human Challenges*, 151-164.
- Messersmith, J. G., & Guthrie, J. P. (2010). High performance work systems in emergent organizations: Implications for firm performance. *Human resource Management*, 49(2), 241-264.



- Nwachukwu, C., & Chladkov, H., (2017). Human Resource Management Practices and Employee Satisfaction in Microfinance Banks in Nigeria. *Trendy Ekonomiky a Managementu Trends Economics and Management*, 28(1), 23-35.
- Rungruang, P., (2013). *Job Satisfaction of Daily Paid Employees of Imperial Pottery Company Limited*. (Master of Business Administration Thesis), Chiang Mai University. (in Thai).
- Southern Border Provinces Group. (2017). *Southern Border Provinces 4-Year Development Plan (2018-2021)*. Yala. (in Thai).
- Structural Economic Policy Department. (2019). Business Outlook Report Quarter 3/2019. *Bank of Thailand*, 17(3), 9-10.
- Wae-u-seng, N., Vanitsuppavong, P., Sariming, N., & Baka, M. (2014). *States problems and the development of mosque-based Islamic educational centres (TADIKA) in three southern border provinces Pattani*. Prince of Songkla University. (in Thai).