การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

Factor Analysis and State of the Implementation of Islamic Ethics in Iqra Muslim School, Bangkok

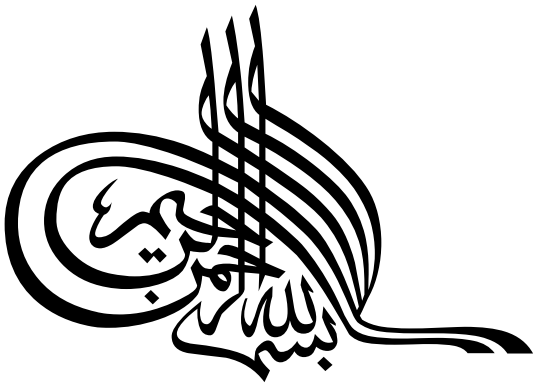
เสรี พวงมณี

Seiree Puangmanee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education in Islamic Educational Administration and Management
Prince of Songkla University
2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ด้วยพระนามแห่งอัลลอฮฺผู้ทรงเมตตา ผู้ทรงกรุณาปรานีเสมอ

การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

Factor Analysis and State of the Implementation of Islamic Ethics in Iqra Muslim School, Bangkok

เสรี พวงมณี

Seiree Puangmanee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education in Islamic Educational Administration and Management
Prince of Songkla University
2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผู้เขียน นายเสรี พวงมณี

สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	**คณะกรรมการสอบ**
.....	..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อับดุลฮากัม เฮ็งปิยา)	(รองศาสตราจารย์ ดร. นิเลาะ แวอุเซ็ง)
	.....กรรมการ
	(.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ซัมซู สาอุ)
	.....กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อับดุลฮากัม เฮ็งปิยา)
	.....กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อะห์มัด ยี่สุ่นทรง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำหรับการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉกิง วงศ์ศิริโชติ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อับดุลฮากัม เฮ็งปิยา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ .....
(นายเสรี พวงมณี)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายเสรี พวงมณี)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผู้เขียน นายเสรี พวงมณี

สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 173 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จำนวน 148 คน เป็นผู้บริหาร ครูและพนักงานของโรงเรียนเครือข่ายที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาแบบมักตับ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มที่ 2 จำนวน 25 คน เป็นผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าฝ่ายตัรบิยะฮ์ และหัวหน้าแผนกต่างๆ จำนวน 25 คนของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสภาพดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed methods research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis – PCA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นประเด็นคำถามที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 30 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ 1) หลักอะดาละฮฺ (Adalah ; หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มี 6 ตัวแปรสังเกต 2) หลักชูรอ (Syura ; การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มี 6 ตัวแปรสังเกต 3) หลักอิตกอน (Itqan ; การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มี 5 ตัวแปรสังเกต 4) หลักอะมานะฮฺ (Amanah ; ความรับผิดชอบ) มี 5 ตัวแปรสังเกต 5) หลักมุรอกอบะฮฺ (Muraqabah ; หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้) มี 4 ตัวแปรสังเกต และ 6) หลักอิคลาศ (Ikhlas ; ความบริสุทธิ์ใจ) มี 4 ตัวแปร

สังเกต โดยองค์ประกอบที่ได้ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เชื่อถือได้ มีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับดีมาก

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสภาพการดำเนินงานในบรรยากาศอิสลามที่มุ่งเน้นวิถีอิสลามเป็นฐานในการจัดการ (Islamic Based Management) หล่อหลอมผู้บริหาร ครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียนด้วยการกระตุ้น (ตัรฆีบ) ให้เห็นคุณค่าของงานด้วยการมุ่งหวังความพึงพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ﷻ หวังในผลบุญและความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า มีการเสริมกำลังใจเชิงบวกด้วยการมอบฮะดิยะฮฺ (รางวัล) มีการจัดวางโครงสร้างการบริหาร กำหนดนโยบายทางด้านศาสนาและนโยบายทั่วไปอย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายร่วมกันคือการสร้างประชาชาติ (อุมมะฮฺ) ที่เลอเลิศ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาบุคลากร การสอนงาน การกระจายงาน และการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณต่างๆ ระบบตรวจสอบ สรุปงานและประเมินผลงานที่ชัดเจน ผ่านกิจกรรมและวิธีปฏิบัติอันเด่นชัดที่ผลักดันให้ทุกคนเห็นคุณค่าในอัตลักษณ์แห่งการเป็นโรงเรียนวิถีอิสลาม

Thesis Title	**Factor Analysis and State of the Implementation of Islamic Ethics in Iqra Muslim School, Bangkok**
Author	**Mr. Seiree Puangmanee**
Major Program	**Islamic Educational Administration and Management**
Academic Year	**2022**

Abstract

This research entitled Factor Analysis and state of the Implementation of Islamic Ethics in Iqra Muslim School, Bangkok is aimed to 1) analyze components of Islamic Ethics of affiliated schools of Iqra Muslim School Bangkok, 2) study the state of the implementation of Islamic Ethics in Iqra Muslim School, Bangkok. The Samples consisting of 173 people were divided into 2 groups. The first group selected for exploratory analysis consisted of 148 administrators, teachers, and officials of affiliated schools of Iqra Muslim School that used the *Maktab* Islamic Studies Curriculum. The second group, comprising 25 samples, was used for a study on the state of the Implementation of Islamic Ethics in Iqra Muslim School, Bangkok. Mixed-methods research, which combines quantitative research methods and qualitative research methods was used in this study. Questionnaires were employed to address the first research objective. Data obtained from questionnaires were analyzed using Principal Component Analysis – PCA and Factor Extraction. The questions for focus group discussion served as the research instrument used to address the second research objective. The data obtained from group discussions were analyzed using content analysis.

The results of the research indicate that components of Islamic Ethics of affiliated schools of Iqra Muslim School Bangkok consist of 6 components with 30 indicators. Of these *Adalah* with 6 indicators, *Syura* with 6 indicators, *Itqan* with 5 indicators, *Amanah* with 5 indicators, *Muraqabah* with 4 indicators, and *Ikhlas* with 4 indicators. The components are found to be reliable and the internal consistency is very high.

The results of the qualitative research found that Iqra Muslim School Bangkok operates in an Islamic environment that focuses on Islam as the base of management (Islamic Based Management). Under this environment, the school enables to forge a bond between its administrators, teachers, staff, and personnel by encouraging them (*targheeb*) to see the value of their work by expecting to gain the satisfaction of Allah *Ta'ala*, hoping for merit and success both in this world and the next world. Positive encouragement was provided through *hadiyah* (reward). Clear religious and general policies were set in the school. Members of the school set their goals together which were to create an excellent nation (*Ummah al-wustaa*). In addition, the school's focus on personnel development, work instruction, work distribution, and continuous follow-up work was also apparent. There is a system for the disbursement of materials, equipment, and various budgets, a system for checking, summarizing the work, and evaluating the work clearly. All these systems were run through predominant activities and practices that encourage everyone to appreciate the value of the identity of being an Islamic school.

موضوع البحث	تحليل المكونات وحالة تنفيذ الأخلاقيات الإسلامية في مدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية ببانكوك
الباحث	السيد / سيري بوانج ماني
التخصص	إدارة التعليم الإسلامي
العام الجامعي	1444 هجرية

الملخص

إن موضوع هذا البحث بعنوان تحليل المكونات وحالة تنفيذ الأخلاقيات الإسلامية في مدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية ببانكوك ، ويهدف إلى 1) إستقراء مكونات الأخلاقيات الإسلامية للمدارس التابعة لمدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية ببانكوك 2) دراسة حالة تنفيذ الأخلاقيات الإسلامية لمدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية ببانكوك ، الفريق المستهدف النموذجي المكون من 173 شخصًا وهم على مجموعتين : المجموعة الأولى تم إختيارهم للتحليل الاستكشافي وتكونت من 148 إداريًا ومعلمًا ومسؤولًا من المدارس التابعة لمدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية التي تستخدم منهج مكتب الدراسات الإسلامية. المجموعة الثانية المكونة من 25 عينة استخدمت لدراسة حالة تنفيذ الأخلاقيات الإسلامية لمدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية ببانكوك. تم استخدام البحث متعدد الأساليب (Mixed-methods research) ، وهو الذي يجمع بين طرق البحث الكمي وطرق البحث النوعي معًا في هذه الدراسة. وأداة البحث المستخدمة للإجابة على الغرض الأول هي الاستبيانات ، تم تحليل البيانات باستخدام تحليل مكونات المبدأ (Principle Component Analysis – PCA) واستخراج العامل (Factor Extraction) ، وأداة البحث المستخدمة للإجابة على الغرض الثاني هي أسئلة لمجموعة نقاش مركزة (focus group discussion)

واستخلص البحث إلى أن مكونات الأخلاقيات الإسلامية للمدارس التابعة لمدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية ببانكوك تتكون من 6 مكونات مع 30 وحدة قياسية ، ومن بينها العدالة (justice) بـ 6 وحدات قياسية ، والشورى (consultation) بـ 6 وحدات قياسية ، والإتقان (comprehensive excellent) بـ 5 وحدات قياسية ، والأمانة (responsibility) بـ 5 وحدات قياسية ، والمراقبة (accountability) بـ 4 وحدات قياسية ، والإخلاص (sincerity) بـ 4 وحدات قياسية.

أما نتيجة البحث النوعي فوجدت أن مدرسة اقرأ سامان سوك سا الإسلامية في بانكوك تعمل في بيئة إسلامية وتركز على الأخلاقيات الإسلامية كقاعدة للإدارة (Islamic Based Management). وفي ظلال هذه البيئة تكمن المدرسة من تكوين رابطة بين مديريها ومعلميها وموظيفيها بطريق تشجيعهم وترغيبهم في فضائل الأعمال وابتغاء مرضات الله تعالى أملا في الثواب والنجاح في الدارين ، ومع ذلك توفر التشجيع الإيجابي من خلال هدية (مكافأة) ، وتضع المدرسة سياسات دينية وعامة واضحة. وتعين الهدف معا وهو بناء الأمة الفاضلة. بالإضافة إلى ذلك ، تركز المدرسة على تطوير الموظفين ، وتعليم العمل ، وتوزيع العمل ، ورقابة العمل المستمرة. وفيها النظام لصرف المواد والمعدات والميزانيات المختلفة والنظام للتدقيق وتلخيص العمل وتقييم العمل بشكل واضح. ذلك من خلال الأنشطة والممارسات البارزة التي تشجع الجميع على تقدير هوية المدرسة الإسلامية.

กิตติกรรมประกาศ

มวลการสรรเสริญเป็นสิทธิแห่งอัลลอฮฺ ﷻ ผู้ทรงเมตตาผู้ทรงปรานีเสมอ ขอความสันติสุขมีแด่ท่านศาสดามุฮัมมัด ﷺ ผู้เป็นศาสนทูตของพระองค์ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากอัลลอฮฺ ﷻ ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อับดุลฮากัม เฮ็งปิยา รองศาสตราจารย์ ดร. นิเลาะ แวอุเซ็ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ซัมซู สาอุ ในการให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนทุกท่านของสาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ได้เสียสละอุทิศตนในการรวบรวมองค์ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ อันทรงคุณค่า รวมทั้งได้ถ่ายทอดเทคนิควิธีการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลามที่รวบรวมศาสตร์แห่งอิสลามกับศาสตร์ทั่วไปมาบูรณาการในการบริหารและจัดกาการศึกษาได้เป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาและดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นัศรุลลอฮ์ หมัดตะพงศ์ อาจารย์ประจำคณะอิสลามศึกษาและนิติศาสตร์อิสลาม สาขาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยฟาฏอนี อาจารย์สหายราษฎร์ เกตุประสิทธิ์ ผู้จัดการโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา และ อาจารย์อบี ยะลา ผู้จัดการสหกรณ์อิสลามบารอกะฮฺ จำกัด จังหวัดกระบี่ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัย จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกประการ

นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณอย่างสุดซึ้งแด่ นางวรณี พวงมณี (มารดา) และนางรัชนี พวงมณี (ภรรยา) ผู้ที่คอยเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง ทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามมุมานะ อดทนบากบั่นในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณเครือญาติ เพื่อนๆ ตลอดจนพี่น้องร่วมศรัทธาทุกท่านที่มิอาจกล่าวนามได้อย่างครบถ้วน ที่คอยให้กำลังใจและขอดุอาอฺจนกระทั่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอดุอาอฺ (พร) จากเอกองค์อัลลอฮฺ ﷻ โปรดประทานความจำเริญ (บะร่อกะฮฺ) ความเมตตา ความปลอดภัย และความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้าแก่บุคคลดังกล่าวด้วยเทอญ อามีน

เสรี พวงมณี

ตารางปริวรรตพยัญชนะอาหรับ - ไทย
วิทยาลัยอิสลามศึกษา ฉบับปรับปรุง 2558

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะไทย
أ، ء	อะลีฟ/ ฮัมซะฮฺ	อ ในกรณีเป็นพยัญชนะ และ อ์ ในกรณีเป็นตัวสะกดสุดท้าย
ب	บาอ์	บ
ت	ตาอ์	ต
ث	ษาอ์	ษ
ج	ญีม	ญ (จญ์ ในกรณีเป็นตัวสะกด)
ح	ฮาอ์	ฮ
خ	คออ์	ค
د	ดาล	ด
ذ	ษาล	ษฺ
ر	รออ์	ร
ز	ซัย	ซฺ
س	สีน	ส มีข้อยกเว้น เช่น มูซา อีซา ยาซีน เป็นต้น
ش	ชีน	ช
ص	ศอด	ศ
ض	ฎอด	ฎ
ط	ฏออ์	ฏ
ظ	ศฺออ์	ศฺ
ع	อัยนฺ	อฺ
غ	ฆัยนฺ	ฆ
ف	ฟาอ์	ฟ
ق	กฺอฟ	กฺ
ك	กาฟ	ก

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะไทย
ل	ลาม	ล
م	มีม	ม
ن	นูน	น
ه	ฮาอ์	ฮฺ ในกรณีเป็นพยัญชนะ และ ฮ์ ในกรณีเป็นตัวสะกดสุดท้าย
و	วาว	ว
ي	ยาอ์	ย
الفتحة	อัลฟัตฮะฮฺ อ่านสระข้างบน	ั (ในกรณีมีตัวสะกด เช่น มัรวาน อาดัม ฯ) ะ, เ-าะ อี ในกรณีมีตัวสะกด) ละสระในบางกรณี เช่น อะลี บะนี ฯ)
الكسرة	อัลกัสเราะฮฺ อ่านสระข้างล่าง	ิ
الضمة	อัฎฎุมมะฮฺ อ่านสระข้างหน้า	ุ
الفتحة الممدودة	อัลฟัตฮะฮฺ อัลมัมดูดะฮฺ	า (อ ในกรณีมีตัวสะกด เช่น อัลฟา ร๊อบฯ)
الكسرة الممدودة	อัลกัสเราะฮฺ อัลมัมดูดะฮฺ	ี
الضمة الممدودة	อัฎฎุมมะฮฺ อัลมัมดูดะฮฺ	ู
ال–الشمسية	อลีฟ ลาม อัชชัมชียฺยะฮฺ	อั-ตามด้วยพยัญชนะตัวแรกของคำต่อไป เช่น อัดดีน อัฏฏีนฯ
ال–القمرية	อะลีฟ ลาม อัลเกาะมะรียฺยะฮฺ	อัล ตามด้วยคำต่อไปโดยไม่ต้องเว้นวรรค เช่น อัลกุรอาน อัลลอฮฺ อัลอิสลาม ฯ
ة	ตาอ์มัรบูเฏาะฮฺ	ฮ์ เป็นเสียงเดียวกับ ฮฺ กรณีอ่านหยุดเป็นเสียง ฮ์ กรณีอ่านต่อเนื่องเป็นเสียง ต
ي	ยาอ์ มุค๊อฟฟะฟะฮฺ	อ่านและสะกดตามการเขียน เช่น ฟี
يّ	ยาอ์ นิสบะฮฺ หรือ ยาอ์ มุชัดดะดะฮฺ	สะกดยาอ์สองตัว เช่น ยฺยะ อัชชาฟิอียฺยะฮฺ

ตารางปริวรรตพยัญชนะอาหรับ - อังกฤษ

ใช้ตามระบบที่ใช้โดยห้องสมุดรัฐสภาอเมริกา (Library of Congress), USA.

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะอังกฤษ
ا	อลีฟ	a
ب	บาอ์	b
ء	ฮัมซะฮฺ	’a, ’i, ’u
ت	ตาอ์	t
ث	ษาอ์	th
ج	ญีม	j
ح	หาอ์	ḥ
خ	คออ์	kh
د	ดาล	d
ذ	ษาล	dh
ر	รออ์	r
ز	ซาย	z
س	สีน	s
ش	ชีน	sh
ص	ศอด	ṣ
ض	ฎอด	ḍ
ط	ฏออ์	ṭ
ظ	ซฺออ์	ẓ
ع	อัยนฺ	‘a , ‘i, ‘u
غ	ฆอยนฺ	ġh
ف	ฟาอ์	f
ق	กอฟ	q
ك	กาฟ	k

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะอังกฤษ
ل	ลาม	l
م	มีม	m
ن	นูน	n
هـ	ฮาอ์	h
و	วาว	w
ي	ยาอ์	y
ـة، ة	ตาอ์	h,t
(الفتحة)	_ะ , ไ_ , ا_	a ,ay, aw
(الفتحة الممدودة)	_า	ā
(الكسرة)	ِ	i
(الكسرة الممدودة)	ِي	ī
(الضمة)	ُ	u
(الضمة الممدودة)	ُو	ū
ال–الشمسية		al-_ (al-Tirmidhiy)
ال–القمرية		al-_ (al–’Islāmiyah)
الكسرة المشددة		iyy
الضمة المشددة		uww

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (5)

Abstract (7)

المستخلص (9)

กิตติกรรมประกาศ (11)

ตารางปริวรรตพยัญชนะอาหรับ-ไทย (12)

ตารางปริวรรตพยัญชนะอาหรับ-อังกฤษ (14)

สารบัญ (16)

สารบัญตาราง (19)

สารบัญแผนภูมิ (20)

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 7

1.3 คำถามการวิจัย 8

1.4 ประโยชน์ของการวิจัย 8

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 8

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 13

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น 14

1.8 สัญลักษณ์ 15

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16

2.1 โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 18

2.1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 18

2.1.2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 18

2.1.3 การบริหารในโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 19

2.2 การศึกษาในอิสลาม 20

2.2.1 ความหมายของการศึกษาในอิสลาม 20

2.2.2 ปรัชญาการศึกษาในอิสลาม 20

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.3 แนวคิดทางการศึกษาในอิสลาม 23

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในอิสลาม 25

2.3.1 ความหมายของการบริหารจัดการในอิสลาม 25

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในอิสลาม 28

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานในอิสลาม 29

2.4.1 การดำเนินงานถือเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ (อิบาดะฮฺ) 29

2.4.2 การดำเนินงานแบบอิสลามตามแนวคิดของซัลลิห์ และโมหะหมัด (Salleh & Mohamad) 30

2.4.3 การดำเนินงานแบบอิสลามตามแนวคิดของ มูซา มุเฏาเวียะอ์ (Musa Mutawie) 32

2.5 หลักจริยธรรมการบริหารจัดการในอิสลาม 35

2.5.1 จริยธรรม 35

2.5.2 หลักจริยธรรมในการทำงานแบบอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) 36

2.5.3 หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) 37

2.5.4 หลักอิตกอน (หลักมุ่งสู่ความเป็นเลิศ) 40

2.5.5 หลักอะดาละฮฺ (หลักความยุติธรรม) 41

2.5.6 หลักชูรอ (หลักการปรึกษาหารือ) 43

2.5.7 หลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) 45

2.5.8 หลักมุรอเกาะบะฮฺ (หลักการติดตามงานและการตรวจสอบ) 48

2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบ 50

2.6.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 50

2.6.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 51

2.6.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 51

2.6.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 52

2.6.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ 52

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 53

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 63
บทที่ 4 ผลการวิจัย 67
4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 67
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 69
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 75
บทที่ 5 การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 87
5.1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย 87
5.2 การอภิปรายผล 94
5.3 ข้อเสนอแนะ 101
บรรณานุกรม 103
ภาคผนวก ก 110
- ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 111
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 114
ภาคผนวก ข 115
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 116
- แนวคำถามเพื่อการวิจัย การสนทนากลุ่ม (focus group) 122
ประวัติผู้เขียน 125

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 10
ตารางที่ 2 68
ตารางที่ 3 70
ตารางที่ 4 72

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1 12
แผนภาพที่ 2 31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2536 เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ณ ภูพิงคราชนิเวศน์ ดังนี้ “ข้าราชการที่มีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลทั้งปวง ด้วยความสุจริตจริงใจ วางตัวให้พอเหมาะพอสมกับฐานะตำแหน่ง พร้อมกับรักษาความสุภาพอ่อนโยนไว้ให้เหนียวแน่นสม่ำเสมอ นอกจากนั้น ยังจะต้องมีความเสียสละ อดทน รู้จักเกรงใจ ให้อภัย ทั้งโอนอ่อนผ่อนตามกันและกันด้วยเหตุผล และสำคัญที่สุดจะต้องหัดทำใจให้กว้างขวางหนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดความเห็นแม้กระทั่งคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างฉลาดนั้นแท้จริงคือ การระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลายหลากมาอำนวยประโยชน์ในการปฏิบัติบริหารงานให้ประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง” และพระบรมราโชวาท ในพิธีปฏิญาณตนและสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2527 ดังนี้ “การบำเพ็ญประโยชน์จะต้องทำที่ตัวเองก่อน ด้วยการประพฤติดี เป็นต้นว่า รักษาระเบียบวินัย รักษาความสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียรปฏิบัติกิจการงานด้วยความเข้มแข็งหนักแน่นให้จนติดเป็นนิสัย ผลของการทำดีที่เป็นประโยชน์ก็จะงอกงามขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติอย่างเต็มเปี่ยมแล้วจะสะท้อนออกถึงผู้อื่น พลอยให้ผู้อื่นและส่วนรวมได้รับผลดีด้วย” (ชมรมจริยธรรม สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข, ม.ป.ป.) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด เป็นผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก

นายกรัฐมนตรี, 2561: 30) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาไว้ 5 ประการ หนึ่งจากเป้าหมายเหล่านั้นคือการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ “มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและการบริการ เป้าหมายที่มีศักยภาพและมีผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565: 20) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 5 มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562: 12) นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลายภาคส่วน ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 มาตรา 63 “รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกที่ส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” มาตรา 65 “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560: 17) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ5) มุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2563: 9)

อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีบางประการดังนี้

﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾

ความว่า “และจงแสวงหาสิ่งที่อัลลอฮฺได้ประทานแก่เจ้าเพื่อปรโลก และอย่าลืมส่วนของเจ้าแห่งโลกนี้ และจงทำความดี เสมือนกับที่อัลลอฮฺได้ทรงทำความดีแก่เจ้า และอย่าแสวงหาความเสียหายในแผ่นดิน แท้จริงอัลลอฮฺไม่ทรงโปรดบรรดาผู้บ่อนทำลาย” (อัลก่อศอศ 28: 77)

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾

ความว่า “บรรดาผู้ศรัทธาทั้งหลาย! จงรักษาบรรดาสัญญาให้ครบถ้วนเถิด” (อัลมาอิดะฮฺ 5: 1)

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืนบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าก็จะต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม แท้จริงอัลลอฮฺทรงแนะนำพวกเจ้าด้วยสิ่งซึ่งดีจริงๆ แท้จริงอัลลอฮฺเป็นผู้ทรงได้ยินและได้เห็น” (อันนิซาอฺ 4: 58)

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾

ความว่า “โอ้ศรัทธาชนทั้งหลาย พึงยำเกรงอัลลอฮฺเถิด และจงอยู่อยู่ร่วมกับบรรดาผู้ที่พูดจริง” (อัตเตาบะฮฺ 9: 119)

บางส่วนจากหะดีษที่ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ กล่าวเกี่ยวกับจริยธรรมที่ดีไว้ดังนี้

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ﷺ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ ﷺ : ((بُعِثْتُ لأُتَمِّمَ صَالِحَ ٱلأَخْلاَقِ)) أَخْرَجَهُ أَحْمَدُ 8939 ، وَالبُخَارِي فِي ٱلأَدَبِ الْمُفْرَد 273

รายงานจากท่านอบีฮู่รอยเราะฮ์ ﷺ กล่าวว่า ท่านร่อซูลุ้ลลอฮ ﷺ กล่าวว่า “ข้าพเจ้าถูกส่งมาเพื่อทำให้จริยธรรมอันดีงามนั้นสมบูรณ์” หะดีษบันทึกโดยอะห์มัด หมายเลข 8939 และหะดีษบันทึกโดยอัลบุคอรีย์ ในหนังสืออัลอะดับอัลมุฟรอด หมายเลข 273

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ﷺ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ ﷺ : ((أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِيْنَ إِيْمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا وَخِيَارُكُمْ خِيَارُكُمْ لِأَهْلِهِ)) خْرَجَهُ أَبُو دَاوُد (4682)، وَالتِرْمِذِي (1162)، وَأَحْمَدُ (2/ 472) وَاللَّفْظُ لَهُ.

รายงานจากท่านอบีฮู่รอยเราะฮ์ ﷺกล่าวว่า ท่านร่อซูลุ้ลลอฮ ﷺ กล่าวว่า “ผู้ศรัทธาที่สมบูรณ์ที่สุด คือผู้ที่มีจริยธรรมอันงดงาม และผู้ที่ดีที่สุดในหมู่พวกท่าน คือผู้ที่ประพฤติดีต่อครอบครัวของเขา” หะดีษบันทึกโดยอบูดาวูด หมายเลข 4682 อัตติรมิซีย์ หมายเลข 1162 และอะห์มัด 2/472 และสำนวนนี้เป็นสำนวนของอะห์มัด

ดังกล่าวข้างต้นนี้ เราจะพบว่าหลักจริยธรรมมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตในเชิงสังคมของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา เพราะงานการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนและมีความซับซ้อนอย่างที่สุด เป็นศาสตร์และศิลปะที่ลึกซึ้งที่ต้องใช้ความพยายามและตั้งใจอย่างสูงสุด งานการศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ในขณะที่นักการศึกษาต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น นักการศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านทฤษฎีและในการปฏิบัติ อีกทั้งต้องเพียบพร้อมด้านคุณธรรม ความประพฤติและการปฏิบัติงาน (พรรณอร อุชุภาพ, 2561: 149)

การดำเนินงานโดยมุ่งเน้นจริยธรรมในการบริหารจะทำให้บรรลุเป้าหมายทางจริยธรรมภายในองค์กร และเพิ่มระดับจิตสำนึกทางศีลธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กรผ่านความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อจริยธรรมของผู้จัดการ และวิธีที่ผู้จัดการได้ปฏิบัติกับพวกเขา เป็นการเสริมสร้างความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ในทางปฏิบัติระหว่างผู้จัดการและผู้ใต้บังคับบัญชา จรรยาบรรณของวิชาชีพการจัดการช่วยหยุดการเสียเวลาและเงินและการใช้ทรัพยากรมนุษย์และการเงินให้ดีขึ้น (Al-Qawsi, 2011)

สืบเนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นด้วยความถี่และมีความผันผวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในยุคปัจจุบันที่เราเรียกว่า ดิสรัปชัน (Disruption) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการดำเนินชีวิต ค่านิยมและเจตคติในด้านต่างๆ อันมีผลกระทบต่อประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพการศึกษาและปัญหาจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น จากรายงานการสำรวจสถานการณ์ด้านคุณธรรมว่าด้วยความซื่อตรงในเวทีโลก ในปี พ.ศ. 2563 หรือ ปี ค.ศ. 2020 องค์การเพื่อความโปร่งใสระหว่างประเทศ (TI: Transparency International) จัดทำ CPI : Corruption Perception Index ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยค่าคะแนนตั้งแต่ 0 (คอร์รัปชันมากที่สุด) – 100 (คอร์รัปชันน้อยที่สุด) ประเทศไทยได้คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ในปี 2019 (พ.ศ. 2562) 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 104 ของโลก (BBC News ไทย, ม.ป.ป.) จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้ชี้ถึงสาเหตุหลักของปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทย คือการที่ระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความรับผิดชอบ ทั้งในด้านการทดสอบระบบการประเมินผลโรงเรียนและครู (accountability) ตลอดจนระบบการเงินเพื่อการศึกษา (educational finance) นอกจากนี้ สาระหลักของปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยไม่ใช่การขาดแคลนทรัพยากร แต่เป็นการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาดความรับผิดชอบ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ): 2556) สอดคล้องกับชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์ (2563) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยไม่ได้ขาดแคลนงบการศึกษา แต่ปัญหาคือการใช้จ่าย ประเทศไทยได้ลงทุนทางด้านการศึกษาด้วยงบประมาณจำนวนมหาศาล แต่กลับได้ผลลัพธ์ทางด้านคุณภาพแบบไม่น่าพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติไม่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย ถ้าเทียบกับต่างประเทศแล้วถือว่าประเทศไทยมีสัดส่วนการลงทุนทางด้านการศึกษามากถึง 5 เปอร์เซ็นต์ของ

GDP ซึ่งมากกว่ากลุ่มประเทศ OECD (กลุ่มประเทศในองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา) ที่มีการลงทุนอยู่ที่ 4.9 เปอร์เซ็นต์ของ GDP ถึงแม้รัฐจะใช้งบประมาณไปเป็นจำนวนมาก แต่ผลประเมินสมรรถนะของระบบการศึกษาของประเทศไทยกลับยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายงานการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (International Institute for Management Development: IMD) ชี้ว่า การจัดการศึกษาของประเทศไทยยังไม่สามารถใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก ถ้าดูข้อมูลเชิงลึกจะเห็นอีกหลายด้าน เช่น คุณภาพการเรียนและผลสอบโอเน็ตของโรงเรียนขนาดเล็กจะต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้ปกครองที่มีฐานะดีจึงนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ขยายตัวขึ้นเรื่อยๆ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กก็จะหดตัวลงเล็กลงไปอีก ผลลัพธ์ก็คือโรงเรียนขนาดเล็กต้องมีภาระในการดูแลเด็กที่มีฐานะยากจน ขณะที่คุณภาพการศึกษาก็แย่ลงไปเรื่อยๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาการจัดซื้อตำราเรียน และปัญหาการติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณว่าได้ถูกนำไปใช้อย่างคุ้มค่าหรือไม่อีกด้วย สอดคล้องกับนันท์วดี แดงอรุณ (2019) ที่ชี้ว่า พบปัญหาการทุจริตในการจัดซื้อชุดนักเรียนจำนวน 500,000 ชุด มูลค่าความเสียหายมากกว่า 100 ล้านบาท นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัญหาการทุจริตในสถานศึกษาได้แก่ ปัญหาการเบียดบังเวลาราชการเพื่องานอื่น ปัญหาการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง การแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ การประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง การทุจริตงบประมาณอาหารกลางวันนักเรียน การทุจริตโครงการนมโรงเรียนที่จัดซื้อนมที่ไม่ได้มาตรฐาน การทุจริตสนามเด็กเล่นที่ใช้งบประมาณจัดซื้อที่สูงกว่าราคาในท้องตลาด ตลอดจนการทุจริตของผู้บริหารสถานศึกษาปลอมชื่อนักเรียนเพื่อนำงบประมาณมาใช้ส่วนตัว

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาในอิสลามในด้านต่อไปนี้ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (ซารีล่า ลาหมีด และคณะ, 2559; มูนีเราะห์ สาและอาแร, 2561; กวี เจ๊ะหมัด และนพรัตน์ ชัยเรือง, 2558; จรุณี เก้าเอี้ยน, 2561; กิตติภูมิ สมศรี, 2564) การวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู (จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ, 2561) การวิจัยเกี่ยวกับแบบอย่างจริยธรรมของครูอิสลาม (มีรฟัต มะยูโซ๊ะ, 2551) การวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร (จรรยา โต๊ะตาเหยะ, 2558; ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2557; อาคม มากมีทรัพย์, 2556) การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (สุธันยชนก ทรัพย์ย้อย, 2558; อิสมาแอล เจะเล็ง, 2556) การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการ

บริหารตามหลักราชวสดีธรรมกับการบริหารตามหลักอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี (ไอยุป เจริญสุข, 2557) การวิจัยเกี่ยวกับหลักการบริหารในมุมมองอิสลามและการนำมาปฏิบัติในองค์กร (Salleh & Mohamad, 2012; Chandio, et al., 2019) การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาตามมาตรฐานอิสลาม (Alkadem & Alqahtani, 2016) การวิจัยเกี่ยวกับระดับการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กร (Ahmad Masour, 2015; Ahmad al-Khamis, 2013) และการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมอิสลามในการทำงานที่มีต่อความมุ่งมั่นขององค์กร (The Effect of Islamic Ethics on Organizational Commitment) (Bin Salahudin, et al., 2016)

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูและผู้บริหาร และการบริหารจัดการการศึกษาในมุมมองอิสลาม แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้วยเหตุของปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารการศึกษา และช่องว่างในวรรณกรรมตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการทำวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาและแนวทางการตัรบิยะฮ์ (อบรมขัดเกลา) แบบ “มักตับ” มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามร่วมอยู่ในเครือข่ายประมาณ 103 โรงเรียน และมีศูนย์จริยธรรมอิสลามประจำมัสยิดและหมู่บ้านที่ร่วมอยู่ในเครือข่ายอีกประมาณ 287 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 390 โรงเรียน อีกทั้งเป็นโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มุ่งเน้นการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาตามหลักจริยธรรมอิสลาม ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมและบริหารการศึกษาของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาและโรงเรียนในเครือข่ายที่ร่วมใช้หลักสูตรแล้ว ยังจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจได้นำเอาไปพัฒนา อันจะเป็นการมีส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนสืบต่อไปอีกด้วย อินชาอัลลอฮฺ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบเชิงสำรวจของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

2. สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ทราบสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบการบริหารการศึกษาที่เน้นจริยธรรมอิสลามเป็นสำคัญให้แก่โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาและโรงเรียนเครือข่ายได้

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มูซา มุเฏาเวียะอ์ (Musa Mutawie, 2016) ได้เขียนเกี่ยวกับหลักจริยธรรมการบริหารในอิสลาม ว่ามี 9 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการยำเกรงอัลลอฮฺ ﷻ และสำนึกว่าอัลลอฮฺ ﷻ ทรงสอดส่อง (คอชยะฮ์ ว่ะ มุรอเกาะบะฮฺ 2) หลักดำเนินการตามแนวทางอิสลามอันถูกต้อง (มันฮัจ ศ่อฮีห์) 3) หลักประณีตและบริสุทธิ์ใจ (อิตกอน ว่ะ อิคลาศ) 4) หลักความยุติธรรม (อะดาละฮฺ ว่ะอินศอฟ) 5) หลักความเท่าเทียมกัน (มุซาวาต) 6) หลักการปรึกษาหารือ (ชูรอ) 7) หลักการคัดเลือกบุคลากร (ตะอฺยีน อัลมุวัซซ่อฟีน อัลอิดารียีน) 8) หลักความชำนาญการและคุณสมบัติเหมาะสม (คิบเราะฮ์ ว่ะ กะฟะอะฮ์) (9) หลักการตักเตือนและให้คำแนะนำ (อัตตะนาศุห์)

อัลกาเด็ม และ เกาะฮ์ฏอนีย (Alkadem & Alqahtani, 2016: 4-5) ได้ศึกษาและพบว่า การจัดการการศึกษาตามมาตรฐานอิสลาม (Educational Management in the Light of Islamic Standards) มี 7 หลัก ได้แก่ 1) หลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม)) 2) หลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) 3) หลักซิดก์ (ความซื่อสัตย์) 4) หลักอะมานะฮฺ (ความไว้วางใจ) 5) หลักอะดาละฮฺ (ความยุติธรรม) 6) หลักอิห์สาน (คุณธรรม) 7) หลักตักวา (ความยำเกรงต่ออัลลอฮฺ ﷻ)

ชานดิโอ และคณะ (Chandio, et al., 2019) ได้ศึกษาและพบว่า หลักจริยธรรมในการบริหารและการนำมาใช้ในองค์การ มี 5 หลัก ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (accountability and responsibility) 2) ความรู้และระเบียบวินัย (knowledge and discipline) 3) ความไว้วางใจและศีลธรรมธรรม (trust and moral) 4) ความยุติธรรม (justice) 5) ความโปร่งใสและความเป็นธรรม (transparency and fairness)

ซุอาด (Souad, 2020) ได้ศึกษาและพบว่า หลักจริยธรรมในการทำงานระดับปัจเจกบุคคลมี 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักความรับผิดชอบ (อะมานะฮฺ) 2) ความซื่อสัตย์ (อัศศิดก์) 3) หลักการสำนึกว่าอัลลอฮฺ ﷻ ทรงสอดส่อง (มุรอเกาะบะฮฺ) 4) หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (อัลบะชาชะฮ์ ว่ะ หุซนุ่ลมุอามะละฮ์) ในระดับองค์กรมี 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการทำงานเป็นการสักการะต่ออัลลอฮฺ (อัลอะมัล อิบาดะฮฺ) 2) หลักการทำงานถือเป็นตัวชี้วัดความแตกต่าง (อัลอะมัล มิกยาซ ลิตตะฟะฎุล ฟิ่ลอิสลาม) 3) หลักความบริสุทธิ์ใจและความประณีตในการทำงาน (อัลอิคลาศ วั่ลอิตกอน) 4) หลักการให้ความสำคัญในเรื่องเวลา (อิห์ติรอม วักต์ อัลอะมัล) และในระดับผู้บริหารมี 3 หล้กการ ได้แก่ 1) หลักการเป็นแบบอย่างที่ดี (กุดวะฮ์ หะสะนะฮ์) 2) หลักการยุติธรรมและเท่าเทียมกัน (อัลอัดล์ วั่ลมุซาวาต) 3) หลักการปรึกษาหารือและมอบหมายงาน (ชูรอ ว่ะ ตัฟวีฎ)

นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559) ได้เสนอหลักการบริหารในอิสลาม 11 ประการ ได้แก่ 1) การปรึกษาหารือ (ชูรอ) 2) การมอบหมายต่ออัลลอฮฺ (ตะวักกัล) 3) การตักเตือน (นะสีหะห์) 4) ความยุติธรรม (อัดล์) 5) สำนึกแห่งความรับผิดชอบ (อะมานะฮฺ) 6) การยืนหยัด (อิสติกอมะฮ์) 7) ความรับผิดชอบ (มัสอูลียะฮ์) 8) ความเป็นเลิศ (อิตกอน) 9) การตรวจสอบ (มุรอเกาะบะฮฺ) 10) ความพยายาม (มุญาฮะดะฮ์) 11) ควบคุมตนเองทางด้านจริยธรรม (อิห์สาน)

มูนีเราะห์ สาและอาแร (2561) ได้ศึกษาและพบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามออกเป็น 7 หลักการด้วยกัน ได้แก่ 1) หลักอิบาดะฮฺ (หลักการจงรักภักดีต่ออัลลอฮฺ ﷻ) 2) หลักอัคลาก (หลักคุณธรรม) 3) หลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) 4) หลักมุหาสะบะฮฺ (หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้) 5) หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) 6) หลักชูรอและอิจญ์มาอ์ (หลักการปรึกษาหารือและหลักการฉันทามติ) 7) หลักอะดาละฮฺ (หลักความยุติธรรม)

ตารางที่ 1: แสดงการศึกษาและค้นคว้าหลักจริยธรรมอิสลามในการดำเนินงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

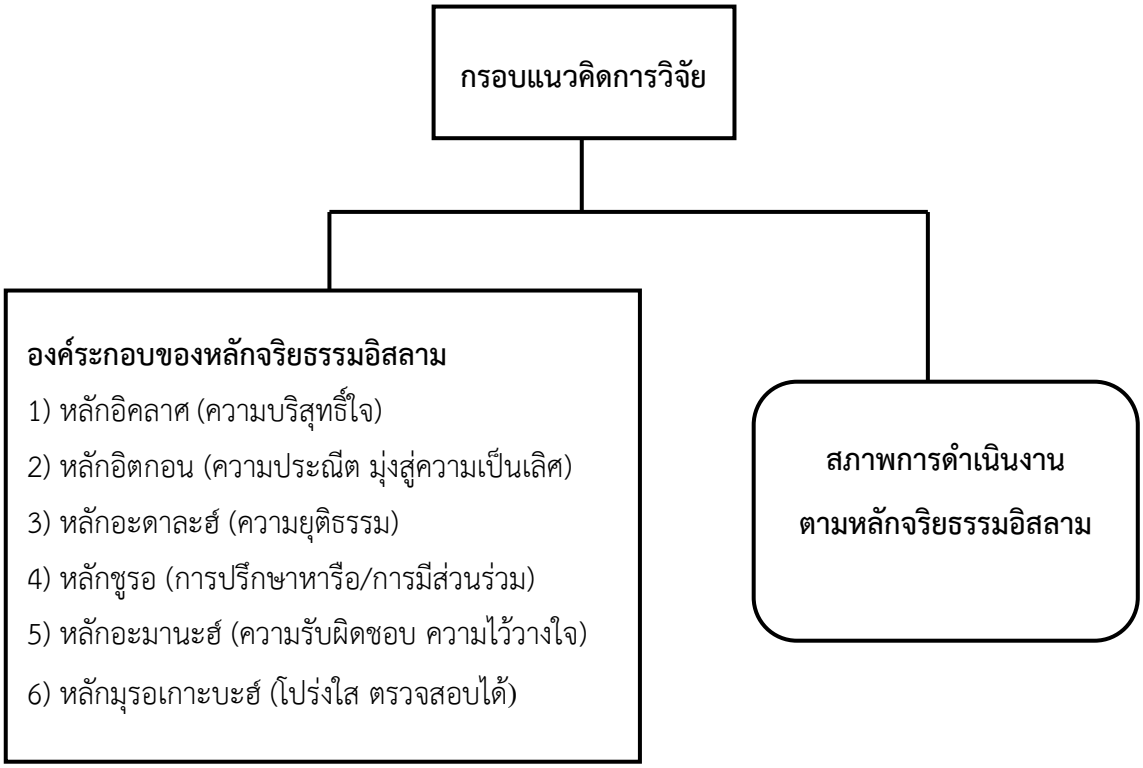
ที่	นักศึกษาวิจัย	ความยำเกรง (คอชยะฮ์/ตักวา)	แนวทางอิสลามอันถูกต้อง (มันฮัจ ค่อยีห์)	หลักประณีต/เป็นเลิศ (อิตกอน)	บริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ)	ความยุติธรรม (อะดาละฮ)	ความเท่าเทียมกัน (มุซาวาต)	การปรึกษาหารือ (ชูรอ)	การคัดเลือกบุคลากร (ตะอยีน อัลมุวัซซอฟีน)	ชำนาญและคุณสมบัติเหมาะสม (คิบราะฮ์)	การให้คำแนะนำตักเตือน (นะสีหะฮ์)	ความซื่อสัตย์ (อัศศิดก์)	ความไว้วางใจ (อะมานะฮ)	คุณธรรม/ควบคุมตนเอง (อิห์ซาน)	สำนึกรับผิดชอบ (มัสอูลียะฮ์)	ความรู้และระเบียบวินัย (knowledge and discipline)	โปร่งใส ตรวจสอบได้ (มุรอเกาะบะฮ)	มนุษยสัมพันธ์ที่ดี (นะซาซะฮ์ ว่ะ มุซานุลุอามะละฮ์)	การจงรักภักดีอัลลอฮ (อิบาดะฮ์)	งานที่อยู่ในขอบข่ายความแตกต่าง (อัลอะมัล มิกยาซ)	การเป็นแบบอย่างที่ดี (กุดวะฮ์ หะสะนะฮ์)	การมอบหมายต่ออัลลอฮ (ตะวักกุล)	ความพยายาม (มุญาฮะดะฮ์)	การยืนหยัด (อิสติกอมะฮ์)	คุณธรรมและจริยธรรม (อัคลาก)
1	Musa Mutawie, (2016)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓															
2	Alkadem & Alqahtani (2016)	✓			✓	✓		✓				✓	✓	✓												
3	Chandio, et al. (2019)											✓	✓		✓	✓	✓									
4	Souad, (2020)			✓	✓	✓		✓				✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓					
5	นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559)			✓		✓		✓			✓		✓	✓			✓					✓	✓	✓		
6	มูนีเราะห์ (2561)				✓	✓		✓					✓				✓		✓							✓

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และจำแนกหลักจริยธรรมการทำงานในอิสลามออกเป็น 6 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1) หลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮฺ ﷻ) 2) หลักอิตกอน (ความประณีตในงานและมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) 3) หลักอะดาละฮฺ (ความยุติธรรม) 4) หลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) 5) หลักอะมานะฮฺ (ความไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ) 6) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใสและตรวจสอบได้) ซึ่งจะสังเกตได้ว่า องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์มานี้มีความสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมดำรงอยู่บนพื้นฐานของ 6 ประการดังต่อไปนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 27) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) เป็นสำคัญอันดับแรก กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีพฤติกรรมการตั้งภาคีต่ออัลลอฮฺ ﷻ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อความพึงพอพระทัยของอัลลอฮฺ ﷻ มีการบริหารจัดการที่เป็นไปในแนวทางของอิสลาม ไม่ขัดต่อคำสั่งของศาสนา มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย ในการบริหารจัดการในทุกๆ ด้าน และสร้างความตระหนักแก่ผู้อื่นให้มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ดังที่อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสไว้ว่า

﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ ۚ وَذَٰلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ﴾

> “และพวกเขามิได้ถูกบัญชาให้กระทำอื่นใดนอกจากเพื่อเคารพภักดีต่ออัลลอฮฺ เป็นผู้มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อพระองค์ เป็นผู้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรงและดำรงการละหมาด และจ่ายซะกาต และนั่นแหละคือศาสนาอันเที่ยงธรรม” (อัลบัยยินะฮฺ 98 : 5)

แผนภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามของคำและข้อความเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. หลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาในอิสลาม คือ หลักการบริหารการศึกษาในอิสลามที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์สังเคราะห์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) 2) หลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) 3) หลักอะดาละฮฺ (ความยุติธรรม) 4) หลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) 5) หลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) 6) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้)

2. หลักอิคลาศ คือ หลักความบริสุทธิ์ใจ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีพฤติกรรมการตั้งภาคีต่ออัลลอฮฺ ﷻ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อความพึงพอพระทัยของอัลลอฮฺ ﷻ มีการบริหารจัดการที่เป็นไปในแนวทางของอิสลาม ไม่ขัดต่อคำสั่งของศาสนา มีความชัดเจนตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย ในการบริหารจัดการในทุกๆ ด้าน และสร้างความตระหนักแก่ผู้อื่นให้มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน

3. หลักอิตกอน คือ หลักความประณีตในงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศทางด้านตัรบิยะฮ์ (คุณธรรมและจริยธรรม) ทางด้านวิชาการศาสนาและสามัญ

4. หลักอะดาละฮฺ คือ หลักความยุติธรรม กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใดผู้หนึ่งมากกว่าผู้ใดผู้หนึ่ง และเปิดโอกาสแก่ทุกคนในการพัฒนาตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5. หลักชูรอ คือ หลักการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้ได้ซึ่งข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสม และให้ความสำคัญกับการเห็นชอบร่วมกันบนพื้นฐานของความถูกต้อง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในองค์การ

6. หลักอะมานะฮฺ คือ หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น และสร้างความตระหนักแก่ผู้อื่นให้มีความความรับผิดชอบและเป็นผู้ที่น่าไว้วางใจ

7. หลักมุรอเกาะบะฮฺ คือ หลักความปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบตนเอง และสร้างความตระหนักแก่ผู้อื่นให้มีการตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ มีการติดตามงาน การส่งงานและการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ

8. ครูโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการสอนในโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 10/12-14 หมู่บ้านนักกีฬา ซอย 12 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10-250

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ ดังนี้

1. การอ้างอิงอัลกุรอาน ผู้วิจัยจะใช้มาตรฐานการอ้างอิง โดยระบุชื่อสูเราะฮฺ ลำดับสูเราะฮฺและลำดับอายะฮ์ เช่น อาละอิมรอน 3 : 2 หมายถึง สูเราะฮฺอาละอิมรอน สูเราะฮฺที่ 2 อายะฮ์ที่ 2

2. การอ้างอิงอัลหะดีษ ผู้วิจัยจะอ้างถึงผู้บันทึกหะดีษและหมายเลขหะดีษ เช่น หะดีษบันทึกโดย อัลบุคอรีย์ หมายเลข 2200

3. การแปลความหมายอายะฮ์อัลกุรอานเป็นภาษาไทย ผู้วิจัยจะใช้พระมหาคัมภีร์อัลกุรอาน พร้อมความหมายภาษาไทย ที่แปลโดย สมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ ประเทศไทย

4. การแปลตำราหนังสือและเอกสารต่างๆ ที่เป็นภาษาต่างประเทศมาเป็นภาษาไทย ผู้วิจัยจะแปลความหมายโดยรวม และจะคงรักษาความหมายของข้อความเดิมอย่างสมบูรณ์ที่สุด

5. การปริวรรตอักษรอาหรับ-ไทย และอาหรับ-อังกฤษ ผู้วิจัยจะใช้การปริวรรตอักษรที่เทียบโดยวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และตารางปริวรรตอักษรของห้องสมุดรัฐสภาอเมริกา

6. การอ้างอิง ผู้วิจัยจะใช้การอ้างอิงแบบนาม-ปี (Author-Date) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์

7. การเขียนหมายเลขปี ผู้วิจัยจะใช้ปีพุทธศักราช

1.8 สัญลักษณ์

1. สัญลักษณ์ ﷻ เป็นภาษาอาหรับ อ่านว่า “สุบหานะฮูวะตะอาลา” มีความหมายว่า “พระองค์ผู้ทรงมหาบริสุทธิ์ และสูงส่งยิ่ง” ซึ่งเป็นคำสรรเสริญที่มุสลิมใช้กล่าวสรรเสริญยกย่องต่ออัลลอฮฺ ﷻ หลังจากที่ได้เอ่ยนามของพระองค์

2. สัญลักษณ์ ﷺ เป็นภาษาอาหรับ อ่านว่า “ศ็อลลัลลอฮุอะลัยฮิวะสัลลัม” มีความหมายว่า “ขออัลลอฮฺทรงประทานความโปรดปรานและความสันติแด่ท่าน” เป็นคำขอพรที่มุสลิมใช้กล่าวขอพรแด่ท่านศาสดามุฮัมมัด ﷺ หลังจากที่ได้เอ่ยนามของท่าน

3. สัญลักษณ์ ﷺ เป็นภาษาอาหรับ อ่านว่า “เราะฎิยัลลอฮุอันฮุ” มีความหมายว่า “ขออัลลอฮฺทรงพอพระทัยเขาด้วยเถิด” เป็นคำขอพรที่มุสลิมใช้กล่าวขอพรแด่ท่าน เศาะหาบะฮฺ (สาวกผู้ศรัทธาของท่านศาสดามุฮัมมัด ﷺ) หลังจากที่ได้เอ่ยนามของท่าน

4. สัญลักษณ์ ﴿.....﴾ จะใช้สำหรับการเขียนอายะฮ์อัลกุรอาน

5. สัญลักษณ์ ((.....)) จะใช้สำหรับการเขียนตัวบทอัลหะดีษ

6. สัญลักษณ์ (.....) จะใช้สำหรับการเขียนอ้างอิง ได้แก่ การอ้างอิงอัลกุรอานและการอธิบายศัพท์ที่สำคัญ

7. สัญลักษณ์ “.....” จะใช้สำหรับการให้ความหมายอัลกุรอาน ความหมายอัลหะดีษ การอ้างอิงแบบนาม-ปี ชื่อหนังสือ และคำหรือข้อความสำคัญ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

2.1 แนวคิดการจัดการศึกษา โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.1.2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.1.3 การบริหารในโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.2 การศึกษาในอิสลาม

2.2.1 ความหมายของการศึกษาในอิสลาม

2.2.2 ปรัชญาการศึกษาในอิสลาม

2.2.3 แนวคิดทางการศึกษาในอิสลาม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในอิสลาม

2.3.1 ความหมายของการบริหารจัดการในอิสลาม

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในอิสลาม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานในอิสลาม

2.4.1 การดำเนินงานถือเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ ﷻ (อิบาดะฮฺ)

2.4.2 การดำเนินงานแบบอิสลามตามแนวคิดของซัลลิห์และโมหะหมัด (Salleh & Mohamad)

2.4.3 การดำเนินงานแบบอิสลามตามแนวคิดของมูซา มุเฏาเวียะอ์ (Musa Mutawie)

2.5 หลักจริยธรรมการบริหารจัดการในอิสลาม

2.5.1 จริยธรรม

2.5.2 หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ)

2.5.3 หลักอิตกอน (หลักมุ่งสู่ความเป็นเลิศ)

2.5.4 หลักอะดาละฮฺ (หลักความยุติธรรม)

2.5.5 หลักชูรอ (หลักการปรึกษาหารือ)

2.5.6 หลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ)

2.5.7 หลักมุรอเกาะบะฮฺ (หลักการติดตามงานและการตรวจสอบ)

2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.6.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.6.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.6.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.6.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.6.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา รหัสโรงเรียน 1110102999 ที่ตั้งเลขที่ 10/12-14 หมู่ 16 ซอย 6 หมู่บ้านนักกีฬา ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โทรศัพท์ 02-735-7740 โทรสาร 02-368-2675 ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2549 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียน 1,184 คน จำนวนบุคลากรโรงเรียน 156 คน ลักษณะผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลธรรมดา มูลนิธิในศาสนาอิสลาม เป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2.1.2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาเปิดสอนหลักสูตรศาสนาควบคู่สามัญ มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ปรับปรุง 2560) และตามหลักสูตรแกนกลางอิสลามศึกษา 2551 ให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการดำเนินงาน/กิจกรรมอย่างหลากหลาย ได้แก่ งานหลักสูตรมีการประชุมปฏิบัติการ การอบรมการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ดังนั้นโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาจึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ ตลอดจนการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการมีความรู้ทักษะพื้นฐาน เจตคติที่ดีต่องานอาชีพ สำหรับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและสังคม มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรม

จากผลการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปตามเป้าหมายที่ตั้งเป้าหมายไว้ในแต่ละมาตรฐาน ซึ่งจากผลการประเมินสรุปว่าได้ระดับ ดี นักเรียนมีความสามารถในการสื่อสารเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนด ผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์สถานศึกษา (O-NET) มีผลคะแนนสูงกว่าระดับชาติในทุกรายวิชา และผลการทดสอบ I-NET (อิสลามศึกษา) มีผลคะแนนสูงกว่า

ระดับชาติในทุกรายวิชา นักเรียนทุกคนได้รับการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเข้มแข็ง ไม่มีการทะเลาะวิวาทในโรงเรียน มีครูครบชั้น ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์นักเรียน และส่งเสริมการคิดและปฏิบัติจริงทุกชั้นเรียน ครูได้รับการพัฒนาให้มีการอบรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และนำความรู้มาจัดทำแผนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือวัดและประเมินผลผู้เรียน ผู้บริหารมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน และมีการแสวงหาความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรจากชุมชน และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคคลทั่วไป

2.1.3 การบริหารในโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา มีคณะผู้บริหารประกอบไปด้วย ประธานกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าฝ่ายตัรบิยะฮ์ (ฝ่ายพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน) จัดการศึกษาโดยแบ่งเป็นระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย แยกอาคารเรียนระหว่างนักเรียนชายและนักเรียนหญิง

โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาได้บริหารและจัดการคุณภาพการของสถานศึกษาโดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ ในการดำเนินการพัฒนาวิชาการได้เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายเชื่อมโยงเข้ากับชีวิตจริง มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพตามความต้องการของครูและสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนจัดระบบสาระสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาได้จัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหาร โดยคณะผู้บริหารจะเข้าร่วมประชุมกับผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้นทุกสัปดาห์ เพื่อฟังการรายงาน การสรุปผลการดำเนินงานตลอดสัปดาห์ที่ผ่านมา รับฟังปัญหาและร่วมกันแก้ไข ตลอดจนการติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการของแต่ละฝ่ายเป็นประจำทุกวันพฤหัสบดี หรือตามความจำเป็น นอกจากนี้ หัวหน้าช่วงชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระจะประชุมกับครูในสังกัดของตนเองทุกสัปดาห์ โดยกำหนดคาบประชุมลงในตารางสอนของครู

2.2 การศึกษาในอิสลาม

2.2.1 ความหมายของการศึกษาในอิสลาม

การศึกษาในมุมมองของอิสลามมิได้มีความหมายเพียงแค่การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์หรือทักษะบางอย่างจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งเท่านั้น แต่การศึกษาในอิสลามมีความหมายที่กว้างขวางและครอบคลุมในทุกๆ ด้าน กล่าวได้ว่า การศึกษาในอิสลามเป็นกระบวนการอบรมและบ่มเพาะทางด้านสติปัญญา พัฒนาร่างกายและสติปัญญา เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การศึกษาในอิสลามมีความหมายครอบคลุมสามด้านต่อไปนี้ 1) อัตตัรบิยะฮ์ หมายถึง การอบรมสั่งสอน การขัดเกลาจิตใจ 2) อัตตะอฺลีม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ 3) อัตตะอ์ดีบ หมายถึง การอบรมบ่มนิสัยให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักษาระเบียบวินัย (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2558: 131)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างมนุษย์ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านจิตวิญญาณ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ความรู้สึก โดยผ่านกระบวนการอบรม สั่งสอน ขัดเกลาและพัฒนา อย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถแบกรับพันธกิจแห่งการเป็นตัวแทนของพระเจ้าบนหน้าผืนแผ่นดินได้ (นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2559: 24)

การศึกษาในอิสลามเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ในทุกมิติ ทั้งในส่วนปัจเจกบุคคลและในระบบสังคม กระบวนการดังกล่าวนี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระบบนับตั้งแต่เกิดจนตาย โดยไม่จำกัดพื้นที่และเวลา เป็นกระบวนการเตรียมมนุษย์เพื่อการดำเนินชีวิตในโลกนี้และโลกหน้า (นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2559: 9)

การศึกษาในอิสลาม หมายถึง การสอน การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน การอบรมขัดเกลาจิตใจ ปลูกฝัง บ่มเพาะนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แก่ผู้เรียนในทุกๆ ด้าน (มูฮำหมัด วาแม, 2555: 19) เป็นคนดีในทางศาสนาและทางโลกภายใต้แหล่งที่มาของบทบัญญัติทางศาสนา (อาหะมะ คาเด, 2559: 63)

สรุปได้ว่า การศึกษาในอิสลาม (Education in Islamic Perspective) หมายถึง กระบวนการอบรมและบ่มเพาะทางด้านสติปัญญา พัฒนาร่างกาย สติปัญญา และจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่สมบูรณ์ เป็นบ่าวผู้มีศรัทธาต่ออัลลอฮฺ ﷻ มีความคิดและบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ เพื่อแบกรับพันธกิจแห่งการรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการเป็นตัวแทนของพระเจ้าได้อย่างสง่างาม

2.2.2 ปรัชญาการศึกษาในอิสลาม

อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสว่า

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ، وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِن كُنتُمْ صَادِقِينَ ، قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۖ إِنَّكَ أَنتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ، قَالَ يَا آدَمُ أَنبِئْهُم بِأَسْمَائِهِمْ ۖ فَلَمَّا أَنبَأَهُم بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُل لَّكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ غَيْبَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنتُمْ تَكْتُمُونَ﴾

ความว่า “และจงรำลึกถึงขณะที่พระเจ้าของเจ้าได้ตรัสแก่มะลาอิกะฮ์ว่า แท้จริงข้าจะให้มีผู้แทนคนหนึ่งในพิภพ มะลาอิกะฮ์ได้ทูลขึ้นว่า พระองค์จะทรงให้มีขึ้นในพิภพซึ่งผู้ที่บ่อนทำลาย และก่อการนองเลือด ในพิภพกระนั้นหรือ? ทั้งๆ ที่พวกข้าพระองค์ให้ความบริสุทธิ์ พร้อมด้วยการสรรเสริญพระองค์ และเทิดทูนความบริสุทธิ์ในพระองค์ พระองค์ตรัสว่า แท้จริงข้ารู้ยิ่งในสิ่งที่พวกเจ้าไม่รู้ , และพระองค์ได้ทรงสอนบรรดานามของทั้งปวงให้แก่อาดัม ภายหลังได้ทรงแสดงสิ่งเหล่านั้นแก่มะลาอิกะฮ์ แล้วตรัสว่า จงบอกบรรดาชื่อของสิ่งเหล่านั้นแก่ข้า หากพวกเจ้าเป็นผู้พูดจริง , พวกเขา (บรรดามะลาอิกะฮ์) ทูลว่า มหาบริสุทธิ์พระองค์ท่านไม่มีความรู้ใด ๆ แก่พวกข้าพระองค์นอกจากสิ่งที่พระองค์ได้ทรงสอนพวกข้าพระองค์เท่านั้น แท้จริงพระองค์คือผู้ทรงรอบรู้ ผู้ทรงปรีชาญาณ , พระองค์ตรัสว่า โอ้อาดัม! จงบอกบรรดาชื่อของสิ่งเหล่านั้นแก่พวกเขาที (บรดามะลาอิกะฮ์) ครั้นเมื่ออาดัมได้บอกชื่อของสิ่งเหล่านั้นแก่พวกเขาแล้ว พระองค์จึงตรัสว่า ข้ามิได้บอกแก่พวกเจ้าดอกหรือว่า แท้จริงข้าเป็นผู้รู้ยิ่งซึ่งความเร้นลับแห่งชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดินและเป็นผู้รู้ยิ่งในสิ่งที่พวกเจ้าเปิดเผยและสิ่งที่พวกเจ้าปกปิด” (อัลบะก่อเราะฮ์ 2 : 30-33)

โองการข้างต้น อัลลอฮฺ ﷻ ทรงยกย่องให้เกียรติมนุษย์ท่ามกลางบรรดามะลาอิกะฮ์ด้วยการตรัสถึงมนุษย์ก่อนที่พระองค์จะทรงบันดาลสร้างพวกเขาขึ้นมา และจุดประสงค์ที่พระองค์ทรงสร้างมนุษย์ขึ้นมาก็เพื่อให้มนุษย์เป็นตัวแทน (ค่อลีฟะฮ์) ของพระองค์บนหน้าผืนแผ่นดิน ธำรงค์ไว้ซึ่งสัจธรรม สั่งใช้กันให้กระทำดีและห้ามปรามกันมิให้อธรรมต่อกัน และให้ออกห่างจากสิ่งไม่ดีทั้งหลาย ทั้งนี้ การจะเป็นตัวแทน (ค่อลีฟะฮ์) ของพระองค์ ณ ผืนแผ่นดินได้อย่างสง่างามนั้นจำเป็นจะต้องมีการศึกษาที่ดี (Al-Sobuni, 1988: 1/48-52)

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾

ความว่า “และข้ามิได้สร้างญิน และมนุษย์เพื่ออื่นใด เว้นแต่เพื่อเคารพภักดีต่อข้า” (อัซซาริยาต 51 : 56)

โองการนี้ชี้ให้เห็นว่า เป้าหมายที่มนุษย์ถูบังเกิดมาก็เพื่อการสักการะ (อิบาดะฮฺ) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ เพียงพระองค์เดียว ไม่นำสิ่งใดมาเป็นภาคีต่อพระองค์ ผู้ใดภักดีต่อพระองค์ จะได้รับการตอบแทนรางวัลที่ดีอย่างบริบูรณ์ และผู้ใดฝ่าฝืนพระองค์ย่อมต้องได้รับการตอบแทนที่สาสมกัน (Al-Sobuni, 1988: 3/387) และคำว่า การสักการะ (อิบาดะฮฺ) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ นั้นมีความหมายครอบคลุมถึง ทุกๆ คำพูดและการกระทำทั้งภายนอกและภายใน ที่อัลลอฮฺ ﷻ ทรงรักและพึงพอพระทัย (Al-Damiri, : 2016)

﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ، خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ، اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ، عَلَّمَ الْإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ﴾

ความว่า “จงอ่านด้วยพระนามแห่งพระเจ้าของเจ้าผู้ทรงบังเกิด , ทรงบังเกิดมนุษย์จากก้อนเลือด, จงอ่านเถิด และพระเจ้าของเจ้านั้นผู้ทรงใจบุญยิ่ง, ผู้ทรงสอนการใช้ปากกา, ผู้ทรงสอนมนุษย์ในสิ่งที่เขาไม่รู้” (อัลอะลัก 96 : 1-5)

โองการเหล่านี้เป็นปฐมโองการที่ถูกประทานแก่ท่านนบีมุฮัมมัด เป็นปฐมบทที่อัลลอฮฺ ﷻ ทรงประทานความเมตตาแก่มวลมนุษยชาติ เป็นความโปรดปรานที่พระองค์ทรงประทานแก่พวกเขา เป็นการเตือนให้รู้ว่ามนุษย์ถูกกำเนิดมาจากก้อนเลือด พระองค์ทรงให้เกียรติมนุษย์ด้วยการสอนเขาในสิ่งที่เขาไม่รู้ ทรงยกย่องเขาและเทอดเกียรติเขาด้วยการศึกษา การศึกษาเป็นเกียรติยศ

อันยิ่งใหญ่ที่ท่านนบีอาดัมผู้เป็นบิดาแห่งมนุษยชาติได้รับเพื่อให้เหนือกว่าบรรดามลาอิกะฮ์ บางครั้งเป็นการศึกษาด้วยเชาว์ปัญญา บางครั้งด้วยการพูด และบางครั้งด้วยการเขียน (Al-Sobouni, : 3/656-657)

ปรัชญาการศึกษาในอิสลามคือการให้ความรู้อย่างพอเพียงแก่มนุษย์ เพื่อให้มีความรู้และเกิดความตระหนักถึงการถูกบังเกิดมา รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและวิธีการที่เขาควรจัดการกับความรับผิดชอบในฐานะตัวแทน (ค่อลีฟะฮ์) ของอัลลอฮฺ ﷻ ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์ถูกบังเกิดขึ้นมาให้มีความอ่อนแอในหลายๆ ด้าน มนุษย์จึงต้องการทางนำจากศาสนา ความพยายามของมนุษย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่ดีขึ้นและสมบูรณ์แบบนั่นก็คือกระบวนการการศึกษาอิสลามนั่นเอง (Aroff and Kasa, 1988 as cited in Hassan et al., 2010)

การศึกษาในอิสลามมิได้เป็นเพียงแค่การแสวงหาความรู้ทางปัญญาเท่านั้น แต่มันเป็นวิธีการหล่อหลอมธรรมชาติและคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถนำเสนอคุณค่าและพฤติกรรมแห่งอิสลามในฐานะตัวแทนแห่งอัลลอฮฺ ﷻ บนหน้าผืนแผ่นดิน (ค่อลีฟะฮตุ้ลลอฮ์ ฟิ่ลอัรฎ์) ได้ อีกทั้งเป็นสักขีพยานแห่งสัจธรรม ความสูงส่งและความมีเกียรติของมนุษย์ อีกนัยหนึ่ง คือ การศึกษาเป็นกระบวนการที่มนุษย์จะได้การฝึกฝนและเตรียมความพร้อมร่วมกันเพื่อสนองพระบัญชาของอัลลอฮฺ ﷻ ผู้ทรงสร้างในโลกนี้ และได้รับรางวัลตอบแทนในโลกหน้า (Binti Fatah Yasin, 2013)

กล่าวได้ว่า ปรัชญาการศึกษาในอิสลามคือ การศึกษาเป็นเกียรติยศของมนุษย์ที่ได้รับพระราชทานจากอัลลอฮฺ ﷻ ผ่านกระบวนการฝึกฝนและเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ อันหลากหลายที่สอดคล้องพระประสงค์ของพระองค์ เพื่อหล่อหลอมมนุษย์ให้มีบุคลิกภาพและทักษะที่เพียบพร้อมบริบูรณ์ในอันที่จะปฏิบัติภารกิจแห่งการเป็นตัวแทนของอัลลอฮฺบนหน้าผืนแผ่นดิน (ค่อลีฟะตุ้ลลอฮ์ ฟิ่ลอัรฎ์) ได้อย่างสง่างาม รังสรรค์สิ่งดีงาม แนะนำกันในสิ่งดี และห้ามปรามกันในสิ่งที่เป็นโทษ อันจะส่งผลให้มีชีวิตที่เป็นสุขในโลกนี้และได้รับรางวัลตอบแทนในโลกหน้า

2.2.3 แนวคิดทางการศึกษาในอิสลาม

แนวคิดทางการศึกษาในอิสลามของอิควาน อัศเศาะฟาอ์

อิควาน อัศเศาะฟาอ์ (Ikhwan Al-Shafa ปราชญ์มุสลิมในคริสต์ศตวรรษที่ 10) เชื่อว่าเด็กเกิดมาบนความบริสุทธิ์ ไม่มีความรู้อะไรเลย ฉะนั้นเด็กจึงควรได้รับโอกาสในการใช้สติปัญญาของคนเองอย่างเต็มที่ กลุ่มนี้มีทัศนะว่า เมื่อเด็กมีอายุได้หนึ่งปี เด็กก็จะรับเอาแนวคิดและความรู้สึกของสังคมแวดล้อมด้วยตนเอง จากนั้นก็จะค่อยๆ เริ่มเลียนแบบคนรอบตัว และเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ พวกเขาก็จะปฏิบัติตนดังเช่นบรรพบุรุษของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรดาบรรพบุรุษที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วหรือมีอำนาจ เป็นต้น กลุ่มนี้ยังเชื่ออีกว่า เด็กจะเลียนแบบครูและพ่อ

แม่ ดังนั้นครูและพ่อแม่จึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พวกเขา (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, 117)

แนวคิดทางการศึกษาของอิบนุ สะฮ์นูน

อิบนุ สะฮ์นูน (Ibn Sahnoun ปราชญ์มุสลิมในคริสต์ศตวรรษที่ 9) มีทัศนะว่า การศึกษาที่ดีนั้นควรเริ่มด้วยการศึกษาอัลกุรอาน เพราะสิ่งที่เรียนมาจากอัลกุรอานจะซึมซับเข้าไปในร่างกาย และจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของเลือดเนื้อของเขา ท่านมีความเชื่อว่า วิชาการต่างๆ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือวิชาแกน และวิชาเลือก วิชาการแกนได้แก่ อัลกุรอานและหะดีษ ซึ่งทั้งสองวิชานี้เป็นวิชาที่ทุกคนจะต้องศึกษาเล่าเรียน หากใครไม่เรียนทั้งสองวิชานี้ ถือว่าไม่จบการศึกษา ส่วนวิชาเลือกได้แก่ ปรัชญา กวีนิพนธ์ ประวัติศาสตร์ของชนชาติอาหรับ วาทศิลป์ คณิตศาสตร์ จริยศาสตร์ เป็นต้น (Alavi, 1988: 58 อ้างตาม อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2558) ท่านยังได้กล่าวเกี่ยวกับผู้ที่จะมาทำหน้าที่ทางการสอนว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการฝึกอบรมผู้เรียนในด้านการปฏิบัติศาสนกิจได้ด้วย เช่น การปฏิบัติละหมาดและการอ่านอัลกุรอาน เป็นต้น (นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2558)

แนวคิดทางการศึกษาของอัลกอบิสี

อัลกอบิสี (Al-Qabisi ปราชญ์มุสลิมในคริสต์ศตวรรษที่ 10) มีความเห็นว่า การศึกษาจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อศาสนาและอัคลาก (จริยธรรม) การศึกษาจะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา และเป็นผู้มีอัคลากหรือบุคลิกภาพที่ดีงาม เพราะในอิสลาม การมีจริยธรรมที่ดีจะมีน้ำหนักมากบนตาชั่งแห่งความดีในโลกหน้า (อาคิเราะฮ) ท่านมีทัศนะที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบสหศึกษา เพราะการเรียนปะปนกันระหว่างชายและหญิงจะเป็นสาเหตุให้ผู้เรียนมีนิสัยที่ไม่ดี สำหรับทัศนะของท่านในเรื่องค่าตอบแทนทางการสอน ท่านมีความเห็นว่าผู้สอนสามารถรับค่าตอบแทนได้ โดยท่านให้เหตุผลว่า หากการเรียนการสอนศาสนาปฏิบัติกันโดยสมัครใจ อาจจะส่งผลในด้านลบต่อผู้เรียน เพราะผู้ที่จะสอนนักเรียนด้วยความสมัครใจนั้นมีน้อยมาก หากรอก็จะทำให้เสียเวลา ผู้เรียนอาจสูญเสียโอกาสในการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ครูผู้สอนก็จะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้และทักษะที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2558) ท่านยังได้กล่าวอีกว่า บทเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมในเรื่องมุอามะลาต (การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) ที่เชื่อมโยงเข้ากับหลักความยืดหยุ่นต่อผู้เรียน เป็นคุณลักษณะที่น่ายกย่องที่ครูควรมี (นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2558)

แนวคิดทางการศึกษาของอิมามฆ่อซาลีย์

อิมามฆ่อซาลีย์ (Al-Ghazali ; born in 450 H.) เป็นปราชญ์ด้านการศึกษาอิสลามเชิงประจักษ์ที่มุ่งเน้นถึงความสำคัญของการศึกษาต่อการเติบโตและการพัฒนาผู้เรียน ท่านมีทัศนะว่าเด็กจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้ปกครองที่ให้การศึกษา จิตใจของเด็กนั้นบริสุทธิ์ เปรียบดั่งอัญมณีอัน

ล้ำค่า สะอาดและปราศจากภาพใดๆ ถ้าเด็กได้รับคำสอนและนิสัยที่ดีในการดำเนินชีวิต เขาก็จะเป็นคนดี ในทางกลับกันถ้าเด็กเคยชินกับการกระทำที่เลวร้ายและไม่ดี เขาก็จะมีนิสัยที่ไม่ดี (Aset Sugiana, 2019: 85) นอกจากนี้ ท่านอิมามฆ่อซาลีย์มีทัศนะอีกว่า เป้าหมายของการศึกษาในอิสลามคือการเข้าใกล้ชิดอัลลอฮฺ ﷻ ไม่ใช่การแสวงหาช่องทางทำรายได้ เพราะหากเป้าหมายของการศึกษามิได้ถูกกำหนดไว้เพื่อความใกล้ชิดกับอัลลอฮฺ ﷻแล้ว จะเป็นสาเหตุให้เกิดความมุ่งร้าย ความเกลียดชัง และความเป็นศัตรูกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อัซซัรนูญีย์ (Azzarnuji) ที่มีความเห็นว่า เป้าหมายของการศึกษาจะต้องถูกกำหนดไว้เพื่อให้ได้รับความผาสุกจากอัลลอฮฺ ﷻ ออกห่างจากความโฉดเขลาและการไม่รู้หนังสือเพื่อผลประโยชน์ของศาสนาเป็นสำคัญ (Aini, 2016: 33)

แนวคิดทางการศึกษาของ Triwidyastuti

Triwidyastuti (2018) มีทัศนะว่า การศึกษาในอิสลามคือองค์รวมของกิจกรรมของมนุษย์ที่ถูกดำเนินการอย่างจริงจัง มีสติและต่อเนื่อง โดยวางอยู่บนพื้นฐานของการศรัทธาและกตัญญูต่ออัลลอฮฺ ﷻ เป้าหมายของการศึกษาคือการเตรียมพร้อมผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตใจคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทางสติปัญญาและศีลธรรม สามารถดำรงชีวิตได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ เป้าหมายของการศึกษาในอิสลามมิได้เป็นแค่เพียงกระบวนการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการถ่ายทอดคุณค่าแห่งอิสลามอีกด้วย โดยพื้นฐานแล้วเป้าหมายของอิสลามคือสร้างบุคคลที่อุทิศตนที่สามารถบรรลุสู่ความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า (Triwidyasturi, 2018: 32)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการในอิสลาม

2.3.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการในอิสลาม

อัลกุรอานได้ใช้คำว่า “ยุดับบิรุ” หมายถึง การบริหาร ซึ่งรวมความถึง การกำกับการดำเนินการ การจัดการ การขับเคลื่อน การคุมหางเสือ และควบคุมดูแล (Chandio, et al., 2019: 914)

คัมภีร์อัลกุรอานได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า

﴿إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ ۖ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ ۖ مَا مِن شَفِيعٍ إِلَّا مِن بَعْدِ إِذْنِهِ ۚ ذَٰلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ ۚ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ﴾

ความว่า “แท้จริงพระเจ้าของพวกท่านคืออัลลอฮฺผู้ทรงสร้างชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดินในเวลา 6 วันแล้วพระองค์ทรงประทับบนบัลลังก์ ทรงบริหารกิจการ ไม่มีผู้ให้ความช่วยเหลือคนใด เว้นแต่ต้องได้รับอนุมัติจากพระองค์ นั่นคืออัลลอฮฺพระเจ้าของพวกท่าน พวกท่านจงเคารพภักดีต่อพระองค์เถิด พวกท่านมิได้ใคร่ครวญกันดอกหรือ?” (ยูนุส 10 : 3)

﴿قُلْ مَن يَرْزُقُكُم مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ أَمَّن يَمْلِكُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَمَن يُخْرِجُ الْحَيَّ مِنَ الْمَيِّتِ وَيُخْرِجُ الْمَيِّتَ مِنَ الْحَيِّ وَمَن يُدَبِّرُ الْأَمْرَ ۚ فَسَيَقُولُونَ اللَّهُ ۚ فَقُلْ أَفَلَا تَتَّقُونَ﴾

ความว่า “จงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) “ใครเป็นผู้ประทานปัจจัยยังชีพที่มาจากฟากฟ้า และแผ่นดินแด่พวกท่าน หรือใครเป็นเจ้าของการได้ยินและการมอง และใครเป็นผู้ให้มีชีวิตหลังจากการตายและเป็นผู้ให้ตายหลังจากมีชีวิตมา และใครเป็นผู้บริหารกิจการ” แล้วพวกเขาจะกล่าวกันว่า “อัลลอฮฺ” ดังนั้นจงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) “พวกท่านไม่ยำเกรงหรือ?” (ยูนุส 10 : 31)

﴿اللَّهُ الَّذِي رَفَعَ السَّمَاوَاتِ بِغَيْرِ عَمَدٍ تَرَوْنَهَا ۖ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ ۖ وَسَخَّرَ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ ۖ كُلٌّ يَجْرِي لِأَجَلٍ مُّسَمًّى ۚ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُم بِلِقَاءِ رَبِّكُمْ تُوقِنُونَ﴾

ความว่า “อัลลอฮฺคือผู้ทรงยกชั้นฟ้าทั้งหลายไว้โดยปราศจากเสาค้ำจุน ซึ่งพวกเจ้ามองเห็นมัน แล้วทรงสถิตย์อยู่บนบัลลังก์ และทรงให้ดวงอาทิตย์และดวงจันทร์เป็นประโยชน์ (แก่มนุษย์) ทุกสิ่งโคจรไปตามวาระที่ได้กำหนดไว้ ทรงบริหารกิจการทรงจำแนกโองการทั้งหลายให้ชัดแจ้ง เพื่อพวกเจ้าจะได้เชื่อมั่นในการพบพระเจ้าของพวกเจ้า” (อัรเราะอฺด์ 13 : 2)

﴿يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ﴾

ความว่า “พระองค์ทรงบริหารกิจการจากชั้นฟ้าสู่แผ่นดิน แล้วมัน
จะขึ้นไปสู่พระองค์ในวันหนึ่งซึ่งกำหนดของมันเท่ากับหนึ่งพันปี
ตามที่พวกเจ้านับ” (อัซซัจดะฮฺ 32 : 5)

วะลาอ์ อุฎอยบาต (Walaa Odaibat, 2019) อธิบายว่า การจัดการ เป็นกระบวนการประสานงานระหว่างปัจจัยการผลิตของมนุษย์และวัตถุ โดยใช้การวางแผน จัดระเบียบองค์กร การนำ สั่งการชี้แนะ และติดตามตรวจสอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยลดการใช้เวลาและความพยายามให้น้อยลง แต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในอิสลาม คำว่า การบริหาร (ตัดบีร) มีความหมายกว้างกว่าคำว่า การจัดการ (อิดาเราะฮ์) การบริหาร หมายถึง การดำเนินการในภารกิจการงานอย่างดี ด้วยการไตร่ตรอง การคิด และการเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินงาน

ฮัมดาวีย์ (Hamdawi, 2013) อธิบายว่า การบริหารเป็นการปฏิบัติการหรือเทคนิคที่สถาบันหรือองค์การนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดระเบียบ การประสานงาน การสั่งการ และการติดตามตรวจสอบ

ฏอลาล มิชอัล (Talal Meshaal, 2022) อธิบายว่า การจัดการ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างครอบคลุมและชัดเจน และการปฏิบัติการเพื่อช่วยปรับปรุงงาน เพิ่มการผลิต ลดการใช้เวลาและการทำงานให้น้อยลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั่วไปของรัฐและสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

อัลญะซีเราะฮ์ (Al-Jazirah, 2013) การจัดการในมุมมองศาสนาอิสลามเป็นการดำเนินกิจกรรมที่ศาสนาอนุญาตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับจิตวิญญาณของผลประโยชน์สาธารณะทั่วไป ในขอบเขตที่อัลลอฮฺ ﷻ ทรงบัญญัติไว้ เพื่อนำเสนอบริการหรือสินค้าที่ชอบด้วยหลักศาสนบัญญัติ ภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ ﷻ สอดคล้องกับพระดำรัสที่ว่า

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾

ความว่า “และข้ามิได้สร้างญิน และมนุษย์เพื่ออื่นใด เว้นแต่เพื่อเคารพภักดีต่อข้า” (อัซซาริยาต 51: 56)

กล่าวได้ว่า การบริหารและการจัดการในมุมมองอิสลามต่างมีความเกี่ยวข้องกัน การบริหารมีความหมายครอบคลุมมากกว่าการจัดการ การบริหารเป็นการปฏิบัติการที่สถาบันหรือองค์การนำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางแผนได้แล้วล่วงหน้า โดยมีกระบวนการต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดระเบียบองค์การ การประสานงาน และสั่งการ

และการติดตามตรวจสอบ ส่วนการจัดการเป็นการดำเนินกิจกรรมที่ศาสนาอนุญาตที่ศาสนาอนุญาต โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ อย่างครอบคลุมและชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับจิตวิญญาณของผลประโยชน์สาธารณะทั่วไป การภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ ﷻ (อิบาดะฮฺ)

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและจัดการในอิสลาม

หลักการบริหารและจัดการในอิสลามเป็นหลักที่มีระบบครอบคลุมทางด้านศีลธรรมและจิตวิญญาณ สามารถนำไปใช้ได้ในระดับสากล อีกทั้งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมุสลิม เนื่องจากอิสลามเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ครอบคลุมทั้งในประเด็นเล็กๆ เรียบง่ายในรายละเอียด ไปจนถึงเรื่องราวสำคัญในแง่มุมและกิจกรรมอันหลากหลายของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ รวมไปถึงการบริหารองค์กรหรือสถาบัน โดยไม่คำนึงความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ภูมิภาค ภาษาหรือกาลเวลา หลักการบริหารจัดการในอิสลามมีที่มาจากคัมภีร์อัลกุรอาน ซึ่งถือเป็นแหล่งอ้างอิงพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของบทบัญญัติ (ชะรีอะฮฺ) แห่งอิสลาม และมีที่มาจากซุนนะฮฺ (แบบอย่างคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ) ซึ่งเป็นแหล่งอ้างอิงพื้นฐานที่สำคัญรองเป็นอันดับสอง หลักการบริหารที่สำคัญที่สุดในอิสลาม ได้แก่ ความรู้ การสั่งใช้กันให้ประพฤติดีและการห้ามปรามกันมิให้ประพฤติในสิ่งที่ไม่ดี ความเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น (อะมานะฮฺ) ยุติธรรม การปรึกษาหารือ ความเป็นพี่น้องกัน ความประพฤติทางศีลธรรมและจริยธรรม ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ สำนึกรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ (Salleh & Mohamad, 2012: 1)

ตามหลักการอิสลาม บทบัญญัติอิสลาม (ชะรีอะฮฺ) มีผลกระทบต่อทุกขอบข่ายของการบริหาร อาทิเช่น การจัดหางาน การจัดทำงบประมาณ การกำกับดูแล ประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผล และการวิเคราะห์นโยบาย เป็นต้น อัลกุรอานได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ ۖ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾

ความว่า “ผู้ศรัทธาทั้งหลาย ! จงเชื่อฟังอัลลอฮฺ และเชื่อฟังร่อซูลเถิด และผู้ปกครองในหมู่พวกเจ้าด้วย แต่ถ้าพวกเจ้าขัดแย้งกันในสิ่งใด ก็จงนำสิ่งนั่นกลับไปยังอัลลอฮฺ และร่อซูล หากพวกเจ้า

ศรัทธาต่ออัลลอฮฺและวันปรโลก นั่นแหละเป็นสิ่งที่ดียิ่งและเป็นการกลับไปที่สวยยิ่ง” (อันนิซาอฺ 4: 59)

การบริหารงานองค์กรตามหลักการอิสลามเป็นกระบวนการที่มีหลักการพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นหลักการที่ให้คำแนะนำในการบริหารเท่านั้น แต่ยังกำกับพฤติกรรมปัจเจกบุคคลทางด้านจิตวิญญาณและศีลธรรมอีกด้วย (Chandio, et al., 2019: 913)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานในอิสลาม

2.4.1 การดำเนินงานถือเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ ﷻ (อิบาดะฮฺ)

อิสลามให้ความสำคัญต่อดำเนินงานเป็นอย่างมาก ในคัมภีร์อัลกุรอาน อัลลอฮฺ ﷻ ทรงตรัสถึงการสร้างสรรค์สรรพสิ่งต่างๆ ของพระองค์ อันบ่งชี้ถึงการวางแผนที่เหมาะสมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม สำหรับชาวมุสลิมเชื่อว่าอัลลอฮฺ ﷻ ไม่ได้สร้างสิ่งใดๆ ขึ้นมาโดยบังเอิญ พระองค์ได้ทรงบอกไว้ในอัลกุรอานว่า พระองค์ทรงชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดินในระยะเวลา 7 วัน และทรงอธิบายว่านั่นเพื่อเป็นเครื่องหมายสำหรับมนุษยชาติ จากนั้นอัลกุรอานก็บอกแก่มนุษยชาติว่าพวกเขาควรที่จะช่วยกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่โลก กล่าวคือ พวกเขาควรดำเนินงานโดยนำเอาวัตถุปัจจัยต่างๆ ที่พระองค์ทรงเตรียมไว้สำหรับพวกเขามาใช้ให้เกิดประโยชน์

﴿وَأَن لَّيۡسَ لِلۡإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ، وَأَنَّ سَعۡيَهُۥ سَوۡفَ يُرَىٰ ، ثُمَّ يُجۡزَىٰهُ ٱلۡجَزَآءَ ٱلۡأَوۡفَىٰ﴾

“และมนุษย์จะไม่ได้อะไรเลย นอกจากสิ่งที่เขาได้ขวนขวายเอาไว้, และแท้จริงการขวนขวายของเขาก็จะได้เห็นในไม่ช้า, แล้วเขาก็จะได้รับการตอบแทนด้วยการตอบแทนที่ครบถ้วนสมบูรณ์” (อันนัจม์ 53: 39-41)

ในศาสนาอิสลาม การดำเนินงานนั้นได้รับความสำคัญเป็นพิเศษในระดับที่ถือว่าเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ ﷻ (อิบาดะฮฺ) เลยทีเดียว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการตั้งเจตนา (เนียต) ถึงแม้ว่าบางคนเชื่อว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องทำงานเพราะพวกเขาอุทิศตนเพื่อสักการะ (อิบาดะฮฺ) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ แล้วก็ตาม นี่เป็นการเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของการเคารพสักการะ (อิบาดะฮฺ) อิมามอัล-ฆอซาลี (Imam Al-Ghazali) ปราชญ์มุสลิม กล่าวถึงในของเขา หนังสือ Ihyaa `Ulum Ad-Deen ไว้ว่าท่านนบีอีซา เคยเห็นชายคนหนึ่งที่อุทิศตนเพื่อสักการะ (อิบาดะฮฺ) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ เมื่อเขา

ถามชายคนนั้นว่า ทุกๆ วันท่านได้รับขนมปังมารับประทานได้อย่างไร ชายคนนั้นตอบว่าน้องชายของเขาซึ่งทำงานอยู่ได้จัดหาอาหารให้เขา ท่านนบีอีซาจึงบอกเขาว่า น้องชายของคุณนั้นเคร่งครัดศาสนามากกว่าคุณ (Ahmad & Owoyemi, 2012: 117)

แนวคิดที่ว่า งานหรือการดำเนินงาน ถือเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ ﷻ (อิบาดะฮฺ) นั้น ขึ้นอยู่กับการตั้งเจตนา (เนียต) ว่าได้ดำเนินการไปเพื่อความพึงพระทัยของอัลลอฮฺ ﷻ และตามแบบอย่างคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ (ซุนนะฮฺ) หรือไม่ อิสลามพิจารณาที่การตั้งเจตนามากกว่าผลของงาน จากแนวคิดนี้เมื่อเราได้มองจริยธรรมในการดำเนินงาน ผ่านกรอบมโนทัศน์อิสลาม (Islamic Perspective) เราจะพบว่า

1. การดำเนินงานจะถูกนับว่าเป็นการเคารพสักการะต่ออัลลอฮฺ (อิบาดะฮฺ) เมื่อได้มีการตั้งเจตนาเพื่ออัลลอฮฺ ﷻ และมุ่งหวังความพึงพอพระทัยจากพระองค์เท่านั้น อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2. การดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามมีรากฐานมาจากคัมภีร์อัลกุรอานและหลักคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ (ซุนนะฮฺ)

3. ผลลัพธ์แห่งความพยายามของผู้ดำเนินงานจะเห็นเป็นที่ประจักษ์ทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับความพยายามและเจตนาของพวกเขา

2.4.2 การดำเนินงานแบบอิสลาม ตามแนวคิดของ ซัลลิห์ และโมหะหมัด (Salleh & Mohamad, 2012)

การดำเนินงานแบบอิสลามนั้นครอบคลุมถึงมิติทางศีลธรรมและมิติทางจิตวิญญาณ หลักการเหล่านี้สามารถนำไปใช้ได้ในระดับสากลและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมุสลิม เนื่องจากอิสลามเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ครอบคลุม (comprehensive way of life) อิสลามจึงกล่าวถึงประเด็นสำคัญในด้านต่างๆ ของชีวิตมนุษย์ กิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการบริหารองค์กรและสถาบัน หลักการบริหารงานแบบอิสลามมีที่ได้มาจากอัลกุรอานซึ่งเป็นแหล่งพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในบทบัญญัติ (shari'ah) ของอิสลาม รองลงมาคือ แบบอย่างคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ (sunnah) ซึ่งเป็นแหล่งสำคัญอันดับสองของศาสนาอิสลาม หลักการบริหารงานแบบอิสลามที่สำคัญคือ 1) ความรู้ ('Ilm) 2) การสั่งใช้กันให้ทำดีและการห้ามปรามกันมิให้ประพฤติชั่ว (commanding good and forbidding bad) 3) ความไว้วางใจได้ (amanah) 4) ความยุติธรรม (justice) 5) การปรึกษาหารือ (shura ; consultation) 6) ภารดรภาพ (brotherhood) 7) พฤติกรรมทางศีลธรรมและจริยธรรม (moral and ethical behaviors) 8) ความน่าเชื่อถือ

(trustworthiness) 9) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (accountability 10) การสร้างแรงจูงใจ (motivation) (Salleh & Mohamad, 2012: 1)

ซัลลิห์ และโมหะหมัด Salleh & Mohamad, (2012: 5) ได้เสนอแผนภาพการเสริมพลังและการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้ปรับเล็กน้อย ซึ่งมีดังนี้

แผนภาพที่ 2: การเสริมพลังและการดำเนินงานของ ซัลลิห์ และโมหะหมัด (Salleh & Mohamad)

2.4.3 การดำเนินงานแบบอิสลาม ตามแนวคิดของมูซา มุเฏาเวียะอ์ (Musa Mutawie, 2016)

แนวทางการดำเนินงานแบบอิสลามมีความพิเศษแตกต่างจากแนวทางการดำเนินงานในแบบทั่วไป เพราะการดำเนินงานในแบบอิสลามมีหลักการที่มาจากคัมภีร์อัลกุรอาน และซุนนะฮฺ (แบบอย่างคำสอน) ของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ตลอดจนแนวทางของบรรดาคุละฟาอ์อัรรอชิดีน (บรรดาผู้ปกครองที่ทรงคุณธรรมถัดจากยุคของท่านนบี) และการบริหารองค์กรอิสลามมีพื้นฐานสำคัญสี่ประการ ได้แก่

1) การวางแผน (ตัคฏีฎ) เป็นกระบวนการทางความคิดที่ต้องอาศัยหลักเหตุและผล การเรียบเรียงลำดับความสำคัญ การประเมินสถานการณ์ ความยืดหยุ่นและการค้นหาทางเลือกอื่น อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสเกี่ยวกับการวางแผนผ่านคำพูดของท่านนบียูซุฟ ไว้ว่า

﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدتُّمْ فَذَرُوهُ فِي سُنبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ ، ثُمَّ يَأْتِي مِن بَعْدِ ذَٰلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تُحْصِنُونَ ، ثُمَّ يَأْتِي مِن بَعْدِ ذَٰلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْصِرُونَ﴾

ความว่า “เขากล่าวว่า “พวกท่านจะเพาะปลูก 7 ปีต่อเนื่องกัน สิ่งที่พวกท่านเก็บเกี่ยวได้จงปล่อยมันไว้ในรวงของมัน เว้นแต่ส่วนน้อยที่ท่านจะกินมัน, หลังจากนั้น 7 ปีแห่งความแร้นแค้นจะติดตามมา มันจะกินสิ่งที่พวกท่านสะสมไว้สำหรับมัน นอกจากส่วนน้อยที่พวกท่านจะเก็บไว้ทำพันธุ์ , “หลังจากนั้นปีที่มวลชนจะได้รับฝนติดตามมา และในปีนั้นพวกเขาจะได้คั้นองุ่น” (ยูซุฟ 12: 47-49)

ด้วยคำแนะนำของคัมภีร์อัลกุรอาน ที่อัลลอฮฺ ﷻ ได้ทรงชี้นำแก่ท่านนบียูซุฟ มุสลิมมีหน้าที่ต้องวางแผนสำหรับอนาคต เพื่อหลีกเลี่ยงหายนะและวิกฤตที่ล้อมรอบประชาชาติ (อุมมะฮ์) ในทุกด้าน ถัดมาจากคัมภีร์อัลกุรอาน บันทึกคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้เล่าว่า มีอาหรับชนบทคนหนึ่งได้มาหาท่านนบี และถามท่านว่า “โอ้ท่านศาสนทูตของอัลลอฮฺ ข้าพเจ้าควรผูกอูฐของข้าพเจ้าและมอบหมาย (ตะวักกุ้ล) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ หรือข้าพเจ้าควรปล่อยมันไว้และมอบหมายต่อพระองค์ ท่านตอบว่า

((اعْقِلْهَا وَتَوَكَّلْ)) رواه الترمذي حديث رقم: 2517

ความว่า “ท่านจงผู้มันไว้และมอบหมายต่อพระองค์เถิด”
บันทึกโดยอัตติรมิซีย์ หะดีษหมายเลข 2517

ฮะดีษนี้ชี้ว่าการบริหารองค์กรแบบอิสลามจะต้องเชื่อมโยงกับการมอบหมาย (ตะวักกุ้ล) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ พร้อมทั้งต้องมีการป้องกัน การวางแผน และการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ โดยมิได้ขัดแย้งกับกำหนดลิขิตแห่งอัลลอฮฺ ﷻ (อัลก่อฎอ วั่ลก่อดัร)

2) การจัดระเบียบองค์กร (ตันซีม) เป็นการอธิบายและกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์กร ให้เท่าทันเหตุการณ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอยู่ตลอดเวลา อัลกุรอานกล่าวว่า

﴿أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ﴾

ความว่า “พวกเขาเป็นผู้แบ่งปันความเมตตาแห่งพระเจ้าของเจ้ากระนั้นหรือ ? เราต่างหากที่เป็นผู้จัดสรรการทำมาหากินของพวกเขาระหว่างพวกเขาในการมีชีวิตอยู่ในบนโลกนี้ และเราได้เชิดชูบางคนในหมู่พวกเขาเหนือกว่าอีกบางคนหลายชั้น เพื่อบางคนในหมู่พวกเขาจะเอาอีกบางคนมาใช้งาน และความเมตตาของพระเจ้าของเจ้านั้นดียิ่งกว่าที่พวกเขาสะสมไว้” (อัซซุครุฟ 43: 32)

เช่นเดียวกัน เมื่อท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้อพยพมาถึงยังนครมะดีนะฮ์ อันดับแรกท่านได้จัดระเบียบองค์กรด้วยการจับคู่ (มุอาคอต) ให้ชาวเมืองมะดีนะฮ์ (อันศอร) และผู้ที่อพยพมาจากนครมักกะฮ์ (มุฮาญีรีน) เป็นพี่น้องกัน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สิ่งนี้ถือเป็นจุดสำคัญในการจัดระเบียบสังคม

3) การชี้นำ (เตาญีห์) เป็นความสามารถในการโน้มน้าว และการให้คำชี้แนะแก่พนักงาน พร้อมทั้งการสร้างความรัก ความพอใจและผูกพัน แน่แท้อิสลามได้ให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้ดังที่อัลกุรอานได้กล่าวว่า

﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮฺนั่นเอง เจ้า(มุฮัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขา และถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติหยาบช้า และมีใจแข็งกระด้างแล้วไซร้ แน่นอนพวกเขาก็ย่อมแยกตัวออกไปจากรอบ ๆ เจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วย และจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้ว ก็จงมอบหมายแด่อัลลอฮฺเถิด แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (อาลิ อิมรอน 3:159)

4) การติดตามตรวจสอบ (ร่อกอบะฮ์) เป็นกระบวนการสังเกตติดตามผลลัพธ์การปฏิบัติงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว และเปรียบเทียบผลลัพธ์นั้นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในตอนแรก พร้อมทั้งดำเนินการเพื่อแก้ไขสิ่งที่เบี่ยงเบนออกไปจากเป้าหมาย และการติดตามตรวจสอบนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะว่าภายหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว จำเป็นต้องแน่ใจว่าได้บรรลุสู่เป้าหมายที่ต้องการ อัลกุรอานได้ชี้ถึงเรื่องนี้ไว้ว่า

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

ความว่า “จงกล่าวเถิด(มุฮัมมัด) ว่า “พวกท่านจงทำงานเถิด แล้วอัลลอฮฺจะทรงเห็นการงานของพวกท่าน และร่อซูลของพระองค์และบรรดามุอ์มินก็จะเห็นด้วย และพวกท่านจะถูกนำกลับไปยังพระผู้ทรงรอบรู้ในสิ่งเร้นลับและสิ่งเปิดเผยแล้วพระองค์จะทรงแจ้งแก่พวกท่าน ในสิ่งที่พวกท่านทำไว้”(อัตเตาบะฮฺ 9: 105)

﴿مَّا يَلْفِظُ مِن قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ﴾

ความว่า “ไม่มีคำพูดคำใดที่เขากล่าวออกมา เว้นแต่ใกล้ๆ เขานั้นมี (มะลัก) ผู้เฝ้าติดตาม ผู้เตรียมพร้อม (ที่จะบันทึก)” (กอฟ 50: 18)

2.5 หลักจริยธรรมการบริหารจัดการในอิสลาม

2.5.1 จริยธรรม

จริยธรรม (อัคลาก) คือ คุณลักษณะที่ถูกปลูกฝังไว้ในส่วนลึกแห่งจิตวิญญาณของมนุษย์ ที่สามารถแสดงออกมาทางพฤติกรรม การที่คนหนึ่งปฏิบัติสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดี มีผลมาจากสิ่งที่อยู่ในจิตใจ นอกจากนี้ หัวใจที่มีจริยธรรม หรืออัคลากเปรียบได้ดั่งต้นไม้ ผลของมันจะออกมาตามสภาพของลำต้นรวมไปถึงรากที่ฝังลึก (al Ghazaliy, 2000: 62)

จริยธรรม (อัคลาก) คือ สิ่งที่มีอยู่ในจิตใจและจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมของมนุษย์ ระหว่างสิ่งที่อยู่ข้างในกับสิ่งที่แสดงออกจะสัมพันธ์กันเสมือนคำศัพท์ภาษาอาหรับที่ว่า “อัลคุลุก” (الْخُلُقُ) หมายถึง จริยธรรมหรืออุปนิสัยที่อยู่ข้างใน ไม่สามารถแยกออกจากของคำว่า “อัลคิลเกาะห์” (الْخِلْقَة) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมา ผู้ที่มีอัคลากหรือจริยธรรมที่สูงส่งคือผู้ที่มีจริยธรรมอัลกุรอานหมายถึงปฏิบัติตามบทบัญญัติ (Al Qurtubi, 1956: 227/18)

จริยธรรม (อัคลาก) คือ ทุกวิธีการดำเนินชีวิตเป็นแนวปฏิบัติของคนในสังคม ซึ่งบุคคลผู้นั้นควรยึดถือในการดำรงชีวิต (Makrum, n.d.: 22) ลักษณะนิสัยสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ อัคลากฺ (พฤติกรรม) ที่น่าสรรเสริญ หรือ ภาษาอาหรับ เรียกว่า "خُلُقٌ مَحْمُوْدٌ" (คุลุก มะห์มูด) หมายถึง คุณลักษณะมารยาทดีงาม แสดงออกมาจากคำพูด และการประพฤติที่ดีงามเป็นไปตามหลักการของศาสนา และประเภทที่สอง คือ อัคลากฺ (พฤติกรรม) ที่น่าตำหนิ หรือ ภาษาอาหรับเรียกว่า "خُلُقٌ مَذْمُوْمٌ" (คุลุกมัซมูม) หมายถึง คุณลักษณะนิสัยที่ไม่ดีแสดงออกมาจากคำพูดและการกระทำที่เป็นไปตามอารมณ์ใฝ่ต่ำ คุณลักษณะดังกล่าวเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมโดยมีความขัดแย้งต่อการยอมรับของสติปัญญาและหลักการของศาสนา (Hanbākah al-Mīdāniy, 1999 : 16)

จริยธรรม (อัคลาก) ในภาษาอาหรับโดยทั่วไปหมายถึง คุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ฝังรากลึกอยู่ภายในจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาได้โดยง่าย ไม่จำเป็นต้องตรึกตรองหรือใคร่ครวญ ทั้งที่เป็นคุณลักษณะที่น่าตำหนิ และคุณลักษณะอันดีควรค่าแก่การยกย่องสรรเสริญ ในมุมมองอิสลาม จริยธรรม (อัคลาก) เป็นเครื่องหมายของบรรดาผู้ศรัทธาผู้ประพฤติดี ซึ่งมันจะคอยช่วยกระตุ้นให้พวกเขาออกห่างจากพฤติกรรมที่น่ารังเกียจควรแก่การตำหนิ และคอยยับยั้งให้ออกห่างจากความประพฤติที่ไม่ดีและอาชญากรรม จริยธรรม (อัคลาก) ถูกนับว่าเป็นแนวทางของท่านนบีมุฮัมมัด และเป็นโองการ (วะห์ยู) แห่งพระเจ้า และจริยธรรมอันสูงส่งได้ปรากฏอยู่ในตัวของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ (Al Dwaikat, 2021)

จริยธรรมอิสลาม หมายถึง คุณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมทางสังคมว่าอย่างไรดีอย่างไรไม่ดี โดยเป็นระบอบแห่งการดำเนินชีวิตที่มุ่งขัดเกลาจิตใจให้สะอาด โดยการเคารพภักดีต่อผู้ทรงอภิบาล และปฏิบัติดีต่อเพื่อนมนุษย์ โดยวางอยู่บนรากฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความเป็นพี่น้องกัน อันเนื่องมาจากความมุ่งหวังในความโปรดปรานของอัลลอฮฺ (มูนีเราะฮฺ บินติ อับดุลเฆาะฟูร 2532: 47)

กล่าวได้ว่า จริยธรรม (อัคลาก) หมายถึง คุณลักษณะที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล และจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมและคำพูด ทั้งที่ดีและไม่ดี แต่โดยทั่วไปแล้ว ในมุมมองของอิสลาม เมื่อกล่าวถึงจริยธรรม (อัคลาก) จะเป็นเข้าใจได้ว่าหมายถึงคุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงออกซึ่งคำพูดและการกระทำที่ดี อีกทั้งยังจะคอยยับยั้งบุคคลให้ออกห่างจากการกระทำผิดบาปและพฤติกรรมที่ไม่ดีอื่นๆ อีกด้วย

2.5.2 หลักจริยธรรมในการทำงานแบบอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE)

อิสลามประกอบด้วยหลักสำคัญพื้นฐาน 3 ประการ คือ หลักศรัทธาต่ออัลลอฮฺ ﷻ เพียงพระองค์เดียว (Aqidah) หลักการเคารพสักการะและยอมจำนนต่ออัลลอฮฺ ﷻ (Ibadah) และหลักจริยธรรม (Akhlaq) จริยธรรมในการทำงานแบบอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) เป็นส่วนหนึ่งของหลักจริยธรรม (Akhlaq) จริยธรรมในการทำงานแบบอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) หมายถึง ชุดหลักศีลธรรมที่ใช้สำหรับแยกแยะสิ่งถูกออกจากสิ่งที่ผิดในบริบทของอิสลาม (Beekun, 2004 as cited in Nasution & Rafiki, 2022)

จริยธรรมในการทำงานของอิสลามมีความครอบคลุม สมจริง และปานกลาง จริยธรรมในอิสลามไม่ได้เป็นเพียงศีลธรรมทางศาสนาในการกระทำบางอย่างเท่านั้น แต่มันยังครอบคลุมทุกด้านของชีวิต ทั้งทางร่างกาย จิตวิญญาณ ศีลธรรมหรือแม้ในรูปแบบทางโลก เช่น สติปัญญา อารมณ์ บุคคลและส่วนรวม (Yaken, 2006)

ซะฟา โจ (Safaa Jo, 2023) อธิบายว่า จริยธรรมในการทำงานแบบอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) หมายถึง ชุดของพฤติกรรม หลักการ และมาตรฐานในอุดมคติที่ผู้บริหารต้องนำมาใช้ในขณะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสาธารณประโยชน์ เป็นคุณสมบัติเชิงบวกและศีลธรรมอันดีที่ต้องสะท้อนให้เห็นในพฤติกรรมของผู้นำ การกระทำและความคิดของเขาในขณะที่จัดการกับทรัพยากรต่างๆ ที่รวมอยู่ในองค์กรหรือสถาบันที่เขาทำงานเพื่อรับใช้ และบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงานนี้ สามารถนำมาใช้ตัดสินได้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารถูกต้องหรือผิดจริยธรรม

คุณค่าและความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน (Islamic Work Ethics: IWE)

ผู้บริหารที่บริหารงานของเขาโดยคำนึงถึงจริยธรรมและคุณสมบัติอันประเสริฐ จะฝากผลสะท้อนเชิงบวกที่สำคัญไว้ให้แก่องค์กรของเขา ทั้งในระดับสังคมและอาชีพ และบางประการจากผลสะท้อนเชิงบวกที่สำคัญเหล่านั้นมีดังนี้

1) บรรลุเป้าหมายด้านจริยธรรมภายในองค์กร เพิ่มความตระหนักด้านจริยธรรมในหมู่พนักงาน และสร้างระบบตรวจสอบตนเองให้แก่พนักงาน

2) การเพิ่มผลิตผลและการปรับปรุงประสิทธิภาพงานผ่านความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อจริยธรรมของผู้บริหารและปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารที่มีต่อพวกเขา

3) เสริมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

4) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

5) หยุดการสูญเสียทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร และหยุดการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

6) ลดการปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณภายในองค์กร และลดการทุจริตในการบริหาร

7) การดำเนินชีวิตที่ไม่สามารถอยู่ในแนวทางอันเที่ยงตรงได้ หากปราศจากจริยธรรม ในทำนองเดียวกัน การประกอบอาชีพการงานจะไม่อยู่ในความเที่ยงธรรมและไม่ได้ผลตามที่ต้องการหากปราศจากจริยธรรม

2.5.3 หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ)

ความอิคลาศ เป็นพื้นฐานของทุกๆ การงาน เป็นเป้าหมายของทุกๆ พฤติกรรม การงานใดที่ปราศจากความอิคลาศ มิอาจได้รับกุศลเป็นรางวัล ละหมาดที่ขาดอิคลาศย่อมปราศจากผลบุญ และการบริจาคทานที่ปราศจาความอิคลาศ จะไร้ค่าในทันที อิบรอฮีม อิบนุ อัดฮัม (Ibraheem Ibnu Adham) กล่าวว่า อิคลาศ หมายถึง การซื่อสัตย์ในเจตนากับอัลลอฮฺ ﷻ ซะฮฺล์ อิบนุ อับดุลลอฮ์ (Sahl Ibnu Abdullah) กล่าวว่า อิคลาศ หมายถึง การที่การสงบนิ่งและการเคลื่อนไหวของบุคคลที่เป็นไปเพื่ออัลลอฮฺ ﷻ (Bali, 2018)

อิคลาศ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เป็นการภักดีต่ออัลลอฮฺ ﷻ โดยมุ่งหวังความพึงพอพระทัยจากพระองค์เท่านั้น อิคลาศ เป็นการปฏิบัติตนที่ไม่มุ่งโอ้อวดผู้คนและไม่แสดงความลำพองตนเมื่อได้กระทำงานใดๆ สำเร็จลุล่วง อิคลาศ ยังหมายถึง การแสดงออกทั้งภายนอกสอดคล้องกับภายใน ผู้ที่มีความอิคลาศ (บริสุทธิ์ใจ) ในการปฏิบัติหน้าที่การงานจะได้รับรางวัลตอบแทนจากอัลลอฮฺ ﷻ และด้วยสาเหตุของความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮฺ ﷻ แต่เมื่อมีอุปสรรค ทำให้ไม่สามารถกระทำในสิ่งที่ตังเจตนาไว้ได้ พระองค์จะทรงตอบแทนรางวัลให้แก่เขา ถึงแม้ว่าเขาจะไม่ได้กระทำอะไรเลยก็ตาม ดังปรากฏในบันทึกประวัติศาสตร์ที่

บรรดาศอฮาบะฮ์จำนวนหนึ่งได้รอคอยพาหนะอยู่ที่นครมะดีนะฮ์ เพื่อที่จะออกไปปกป้องภัยจากผู้ที่จะมารุกราน โดยที่พวกเขาไม่มีพาหนะและไม่สามารถออกไปปกป้องได้ (Abu Hassan, 2022) ซึ่งอัลกุรอานได้เล่าเรื่องนี้ไว้ว่า

﴿إِذَا مَا أَتَوْكَ لِتَحْمِلَهُمْ قُلْتَ لا أَجِدُ مَا أَحْمِلُكُمْ عَلَيْهِ تَوَلَّوْا وَأَعْيُنُهُمْ تَفِيضُ مِنَ الدَّمْعِ حَزَناً أَلّا يَجِدُوا مَا يُنْفِقُونَ﴾

ความว่า “และไม่มีบาปใด ๆ แก่บรรดาผู้ที่เมื่อพวกเขามาหาเจ้าเพื่อให้เจ้าจัดให้พวกเขาขี่ เจ้าได้กล่าวว่า ฉันไม่พบพาหนะที่จะให้พวกท่านขี่บนมันได้ พวกเขาก็ผินหลังกลับโดยที่นัยน์ตาของพวกเขาท่วมท้วนไปด้วยน้ำตา เพราะเสียใจที่พวกเขาไม่พบสิ่งที่พวกเขาจะบริจาค” (อัตเตาบะฮ์ 9: 92)

อัลกุรอานกล่าวเกี่ยวกับหลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) ไว้อีกว่า

﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ﴾

ความว่า “และพวกเขามิได้ถูกบัญชาให้กระทำอื่นใดนอกจากเพื่อเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์ เป็นผู้มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อพระองค์” (อัลบัยยินะฮ์ 98: 4)

อัลหะดีษได้กล่าวเกี่ยวกับหลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) ไว้ว่า

وَعَنْ عُمَرَ بنِ الْخَطابِ ﷺ ، قَالَ : سَمِعْتُ رَسُوْلَ اللهِ ﷺ يَقُولُ : ((إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِامْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ، وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا، أَوِ امْرَأَةٍ يَتَزَوَّجُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ)) مُتَّفَقٌ عَلَيهِ ، رواه البُخَارِي ، في صحيحه ، الصفحة أو الرقم 1

ความว่า รายงานจากท่านอุมัร อิบนุ่ล ค็อฏฏอบ ﷺ กล่าวว่า ข้าพเข้าได้ยินท่านร่อซูลุ่ลลอฮ์ ﷺ กล่าวว่า “การงานทั้งหลายย่อมขึ้นอยู่กับการตั้งเจตนา และทุกคนย่อมได้รับผลตอบแทน

> ตามที่ตนได้ตั้งเจตนา ผู้ใดที่การอพยพของเขาเพื่ออัลลอฮฺและร่อซูลของพระองค์ แน่แท้การอพยพของเขาได้ไปสู่อัลลอฮฺและร่อซูลของพระองค์ และผู้ใดที่การอพยพของเขาเพื่อปัจจัยแห่งโลกนี้ที่เขาจะได้รับมัน หรือเพื่อสตรีนางหนึ่งที่เขาจะได้นิกาห์ (สมรส) กับนาง ดังนั้นการอพยพของเขาย่อมไปสู่ที่สิ่งที่เขาอพยพไป” มุตตะฟะกุน อะลัยฮิ้ หะดีษ บันทึกโดยบุคอรีย์ ในหนังสือศ่อฮีห์ของท่าน หน้าหรือหมายเลข 1 (Al-Sobouni, 2015: 12)

ความอิคลาศจะนำมาซึ่งผลลัพธ์อันงดงามอย่างมากมายทั้งในโลกนี้ (ดุนยา) และโลกหน้า (อาคิเราะฮฺ) ส่วนหนึ่งจากผลลัพธ์เหล่านั้นคือ

1) ผู้ที่มีความอิคลาศ จะได้รับความผาสุกทั้งในโลกนี้และโลกหน้า เขาจะมีความสงบในจิตใจ ความสุขใจ และมั่นคงในการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา อิบนุ ก็อยยิม (Ibnu Qaiyim) กล่าวว่า “ความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ) และการศรัทธาต่ออัลลอฮฺ ﷻ เพียงองค์เดียว (เตาฮีด) เปรียบดั่งต้นไม้ต้นหนึ่งในหัวใจ กิ่งก้านของต้นไม้นั้นเปรียบได้ดั่งพฤติกรรม (อะมัล) ของบุคคล ผลของต้นไม้นั้นคือการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในโลกนี้ (ดุนยา) และการได้รับความผาสุกอันนิรันดร์ในโลกหน้า (อาคิเราะฮฺ) ดั่งเช่นที่ผลไม้แห่งสวรรค์ไม่หมดสิ้นหรือถูกหวงห้ามแก่ชาวสวรรค์ เช่นนั้นแหละผลแห่งการยึดมั่นในอัลลอฮฺ ﷻ เพียงองค์เดียว (เตาฮีด) และการศรัทธา (อีมาน) ที่จะได้รับในโลกนี้ก็เช่นเดียวกัน”

2) ส่วนหนึ่งจากผลลัพธ์ของความอิคลาศที่จะได้รับในโลกนี้ (ดุนยา) คืออัลลอฮฺ ﷻ จะทรงประทานหนทางในการแก้ไขปัญหาและความสำเร็จ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพระประสงค์ (มะชีอะฮ์) ของพระองค์

3) ผู้ที่มีความอิคลาศ จะได้รับพลังแห่งความมุ่งมั่น (กูว่ะตุ้ลฮิมมะฮฺ) ในการประกอบภารกิจการงานต่างๆ จะมีความเด็ดเดี่ยวและกล้าที่จะเผชิญปัญหายุ่งยากต่างๆ อย่างมีสติ

4) ความอิคลาศ จะนำมาซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความมั่นคงปึกแผ่นขององค์กรและประเทศ

5) ความอิคลาศเป็นเครื่องยืนยันความสำเร็จ ด้วยการได้รับความช่วยเหลือจากอัลลอฮฺ ﷻ

6) ความอิคลาศทำให้ได้การชี้นำหนทางอันถูกต้อง (ฮิดายะฮ์) จากอัลลอฮฺ ﷻ

7) ความอิคลาศทำให้รอดพ้นจากไฟนรกในวันกิยามะฮ์ (Omar, 2006)

กล่าวได้ว่า หลักอิคลาศ เป็นพื้นฐานสำคัญในการนำพามุสลิมและองค์กรมุสลิมไปสู่ความสำเร็จทั้งในโลกนี้ (ดุนยา) และโลกหน้า (อาคิเราะฮฺ) บุคคลจะขจัดเจตนาร้ายต่อบุคคลอื่น

ออกไปจากจิตใจของตนเอง เหลือไว้เพียงความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮฺ ﷻ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ตรงตามแบบอย่างของท่านนบี ﷺ หวังเพียงความพึงพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ﷻ บางครั้งรูปภายของภาระหน้าที่การงานภายนอกอาจดูเหมือนทำงานเพื่อปัจจัยแห่งโลกนี้ (ดุนยา) แต่หากบุคคลตั้งเจตนาอย่างแน่วแน่บริสุทธิ์ใจเพื่ออัลลอฮฺ ﷻ งานนั้นก็จะได้รับความพึงพอพระทัยจากพระองค์ด้วยเช่นเดียวกัน ความอิคลาศจะนำซึ่งความผาสุก ความสงบและความมั่นคงแห่งจิตใจ มีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว เกิดความสมัครสมานสามัคคีและความเจริญรุ่งเรืองในองค์กร

2.5.4 หลักอิตกอน (หลักมุ่งสู่ความเป็นเลิศ)

จริยธรรมทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพจำเป็นต้องมีหลักอิตกอน (หลักมุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คำว่า "إِتْقَان" (อิตกอน) เป็นคำภาษาอาหรับที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า perfection ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ความสมบูรณ์ อิสลามในฐานะศาสนาที่สมบูรณ์และครอบคลุม ได้กำหนดพื้นฐานต่างๆ เพื่อการสร้างงานคุณภาพ ดังนั้นงานที่มีความระเบียบวินัย ถูกต้อง สวยงาม มีการคิดวางแผนมาเป็นอย่างดีและมีความยุติธรรม ถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในอิสลาม อัลกุรอานเป็นคัมภีร์สุดท้ายที่ได้รับการพระราชทานจากอัลลอฮฺ ﷻ เป็นหลักปฏิบัติสำหรับผู้ศรัทธาทุกคน การยึดมั่นต่อคำสอนของอัลกุรอานในหลักอิตกอนจะทำให้มืออาชีพมุสลิมมีแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ไขปัญหา (Shuriye & Haji Adam, 2009: 99)

อัลกุรอานได้ฉายภาพให้เห็นถึงความประณีตและเป็นเลิศในการสร้างสรรค์ของอัลลอฮฺ ﷻ ไว้ว่า

﴿تَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۚ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۚ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ﴾

ความว่า “และเจ้าจะเห็นขุนเขาทั้งหลาย เจ้าจะเกิดว่ามันติดแน่นอยู่กับที่ แต่มันล่องลอยไปเช่นการล่อลอยของเมฆ (นั่นคือ) การงานของอัลลอฮฺซึ่งพระองค์ทรงทำทุกสิ่งอย่างประณีต แท้จริงพระองค์เป็นผู้ทรงตระหนักในสิ่งที่พวกเจ้ากระทำ” (อันนัมลิ์ 27: 88)

อายะฮ์นี้บอกเราให้รู้ว่างานของอัลลอฮฺ ﷻ นั้นประณีตเรียบร้อย (อิตกอน) ดังนั้นในศาสนาอิสลาม งานใดที่มีความประณีตย่อมเป็นที่พอพระทัยของพระองค์ เพราะมันได้เชื่อมโยงไปยังพระองค์ ดังเช่นหะดีษต่อไปนี้ (Nabulsi, 2022) ที่ได้ระบุไว้ว่า

عَنْ عَائِشَةَ ﷺ قَالَتْ : قَالَ رَسُولُ اللهِ ﷺ : ((إِنَّ اللهَ تَعَالى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ)) رَوَاهُ ٱلأَلْبَانِي، فِي صَحِيْحِ الْجَامِعِ، الصفحة أو الرقم:1880، حَسَن.

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักเมื่อผู้หนึ่งจากพวกท่านปฏิบัติภารกิจใดๆ แล้วเขากระทำมันอย่างประณีต” หะดีษ บันทึกโดยอัลอัลบานีย์ ในศ่อฮีหุ้ลญามิอ์ หน้าหรือหมายเลขที่ 1880

กล่าวได้ว่า อัลลอฮฺ ﷻ ทรงรักความประณีต พระองค์ทรงชื่นชมผู้ที่ปฏิบัติภารกิจใดๆ ด้วยความมุ่งมั่นใจ รอบคอบ ประณีตในงาน และมุ่งความเป็นเลิศ ไม่ว่างานนั้นเนจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านโลกนี้ (ดุนยา) หรือการสักการะ (อะมัลอิบาดะฮฺ) ก็ตาม ในขณะเดียวกันหากมุสลิมและองค์กรมุสลิมพยายามยกระดับงานของตนหรือขององค์กรให้มีคุณภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ บุคคลนั้นหรือองค์กรนั้นก็จะได้รับความช่วยเหลือจากพระองค์ ได้รับความสำเร็จทั้งในโลกนี้ (ดุนยา) และโลกหน้า (อาคิเราะฮฺ)

2.5.5 หลักอะดาละฮฺ (หลักความยุติธรรม)

ในโลกทัศน์อิสลาม “อะดาละฮฺ” (ความยุติธรรม) หมายถึง การมอบสิทธิแก่ทุกคนอย่างเหมาะสม สิทธิที่สำคัญอันจำเป็นประการแรกคือสิทธิที่มนุษย์จะต้องถวายแด่อัลลอฮฺ ﷻ (Tabanja, 2022)

ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้กล่าวว่า

((إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، ولِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، ولأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، فأعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ))

ความว่า “แท้จริงผู้ทรงอภิบาลของท่านมีสิทธิเหนือท่าน ตัวของท่านมีสิทธิที่จะได้รับจากท่าน ครอบครัวของท่านมีสิทธิที่จะได้รับจากท่าน ท่านจงมอบสิทธิให้แก่เจ้าสิทธิทุกคนเถิด” (อัลบุคอรีย์)

อัลลอฮฺ ﷻ ได้มีบัญชาว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงใช้ให้รักษาความยุติธรรมและทำดี” (อันนะห์ลิ 16: 90)

พระองค์ยังทรงตรัสอีกว่า

﴿وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

ความว่า “และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าก็จะต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม” (อันนิซาอฺ 4: 58)

﴿فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۖ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾

ความว่า “พวกเจ้าก็จงประนีประนอมระหว่างทั้งสองฝ่ายด้วยความยุติธรรม และพวกเจ้าจงให้ความเที่ยงธรรม (แก่ทั้งสองฝ่าย) เถิด แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักใคร่บรรดาผู้ให้ความเที่ยงธรรม” (อัลหุญุรอต 49: 9)

﴿وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾

ความว่า “และจงอย่าให้การเกลียดชังพวกหนึ่งพวกใด ทำให้พวกเจ้าไม่ยุติธรรม จงยุติธรรมเถิด มันเป็นสิ่งที่ใกล้กับความยำเกรงยิ่งกว่า” (อัลมาอิดะฮฺ 5: 8)

กล่าวได้ว่า หลักอะดาละฮฺ (ความยุติธรรม) มีสถานภาพอันสูงส่งและประเสริฐยิ่งในอิสลามมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหาร ครู พนักงาน และทุกๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนมีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความยุติธรรมและจะต้องนำ

หลักจริยธรรมนี้มาใช้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกๆ ฝ่าย มีการมอบหมายงาน แต่งตั้งบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ตอบแทนรางวัลหรือลงโทษบุคคลอย่างยุติธรรมเหมาะสม

2.5.6 หลักชูรอ (หลักการปรึกษาหารือ)

“ชูรอ” หมายถึง การขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญเพื่อให้ได้รับคำตอบที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในอิสลามถือว่า “ชูรอ” มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นหลักการพื้นฐานของการปกครองและการบริหารจัดการในแบบอิสลาม “ชูรอ” ยังอาจหมายถึงคณะที่ปรึกษาหรือสภาที่ปรึกษา ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องมีคุณลักษณะสำคัญได้แก่ 1) มีความศรัทธา (อีมาน) และความยำเกรง (ตักวา) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ 3) มีความรอบรู้ทางด้านอัลกุรอานและคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด (ซุนนะฮฺ) ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันที่จำเป็น 3) มีพรสวรรค์หรือความชำนาญการในงาน 4) สะอาดบริสุทธิ์ ปราศจากข้อครหาหรือข้อตำหนิต่างๆ (Al-Enezi, 2009)

การปรึกษาหารือ เป็นส่วนหนึ่งอันจำเป็นของการศรัทธา (อีมาน) เนื่องจากอัลลอฮฺ ﷻ ทรงบอกเกี่ยวกับลักษณะของผู้ศรัทธา (มุมิน) ประการหนึ่งไว้ก็คือ พวกเขาจะปรึกษาหารือในกิจการของพวกเขา การศรัทธา (อีมาน) ของมุสลิมผู้ศรัทธาจะยังไม่สมบูรณ์จนกว่าเขาจะรักษาไว้ซึ่งการปรึกษาหารือระหว่างกัน ไม่เป็นที่อนุญาตแก่คณะบุคคล (ญะมาอะฮฺ) จะถูกจัดตั้งขึ้นโดยปราศจากการปรึกษาหารือ นอกจากนี้ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ของคณะบุคคลจำเป็นจะต้องมีการปรึกษาหารือ หากมิเช่นนั้นแล้ว ถือเป็นการบาป การปรึกษาหารือมีผลดีทั้งต่อปัจเจกบุคคลและต่อสังคมในด้านต่างๆ มากมาย ได้แก่

1) โดยทั่วไปแล้ว จะได้รับความถูกต้อง (อิศอบะตุ้ลฮักก์) เพราะความคิดเห็นที่แสดงออกมาอย่างอิสระโดยสมบูรณ์ พร้อมด้วยเหตุผลหรือหลักฐาน ด้วยเจตนา (เนียต) ที่ดี มีเป้าหมายเพื่อให้ได้รับความถูกต้อง นำเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมวางวางไว้ข้างหน้า ปราศจากการใช้อารมณ์ใฝ่ต่ำ พร้อมกันนั้นก็มอบหมายความสำเร็จแด่อัลลอฮฺ ﷻ ผลลัพธ์ย่อมได้รับสิ่งที่ดีและความช่วยเหลือเกื้อกูล (เตาฟีก) จากพระองค์ จะถูกประทานลงมาแก่คณะบุคคล (ญะมาอะฮฺ) นั้น

2) การปฏิบัติภารกิจหรืองานใดๆ ที่ผ่านการปรึกษาหารือ ถือเป็นการกระทำที่ใกล้ชิด (กุรบะฮฺ) และภักดี (ตออะฮฺ) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ เพราะในการปรึกษาหารือนั้นเป็นการรวมความเห็นกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความดี เป็นการเกลาเจ้าของความคิดเห็นแต่ละความคิดเห็นให้น้อมตามบัญชาของพระองค์

3) การปรึกษาหารือช่วยทำให้เกิดความแน่ใจ (ษิเกาะฮฺ) ที่สมบูรณ์ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความชำนาญแก่กันและกัน ทำให้ได้รับประโยชน์จากประสบการณ์อย่างหลากหลาย

4) การปรึกษาหารือจะนำซึ่งความเข้มแข็งให้แก่สังคมในขอบข่ายการดำเนินชีวิตแห่งความเป็นมนุษย์ การปรึกษาหารือนับเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหลุดพ้นออกจากความพึงพอใจส่วนตัวที่ไม่ถูกต้อง

5) การปรึกษาหารือทำให้ผู้เข้าร่วมตระหนักถึงหน้าที่จำเป็นที่ต้องร่วมรับผิดชอบ (มัสอูลียะฮฺ) เกิดความพากเพียรที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

6) การปรึกษาหารือจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะข้อสรุปหรือคำตัดสินมิได้มาจากความคิดเห็นของคนเพียงคนเดียว

7) การปรึกษาหารือเป็นเครื่องป้องกันการปกครองแบบเผด็จการ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถและความโดดเด่นก้าวหน้าแก่รัฐ ช่วยยับการผูกขาดไว้อยู่แต่เพียงความคิดเห็นของคนเพียงคนเดียว

8) การปรึกษาหารือช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

9) การปรึกษาหารือช่วยทำให้ความสามารถส่วนบุคคลของแต่ละคนได้แสดงออกมา ส่งเสริมให้คนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ได้นำเอาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตนมีอยู่นั้นออกมาใช้เพื่อส่วนรวม (Al-Sallabi, 2021)

อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสเกี่ยวกับ ชูรอ ไว้ว่า

﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾

ความว่า “และกิจการของพวกเขามีการปรึกษาหารือระหว่างพวกเขา” (อัชชูรอ 42: 38)

﴿فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾

ความว่า “ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วย และจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย” (อาลิ อิมรอน 3: 159)

ในการบริหารงานองค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อหลักชูรอ (การปรึกษาหารือ) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องนำหลักการนี้มาปฏิบัติให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เพราะนอกจากจะเป็นการปรึกษาหารือและคัดเลือกความคิดที่ดีที่สุดแล้ว ยังเป็นการเปิดพื้นที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในองค์กร อันจะก่อให้เกิดความรักและความเข้มแข็งในองค์กรอีกด้วย

2.5.7 หลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ)

อะมานะฮฺ เป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับมนุษย์ในการที่เขาจะสถาปนาความสัมพันธ์กับอัลลอฮฺ เพื่อนมนุษย์ สิ่งแวดล้อมและตนเอง หากบุคคลล้มเหลวในการรักษาอะมานะฮฺ เขาจะต้องรับผิดชอบและชดใช้ด้วยตนเอง คำว่า “อะมานะฮฺ” (الأَمَانَة) มาจากคำว่า “อัมน์” (الأَمْن) หมายถึง ความสงบและการที่บุคคลหนึ่งรู้สึกปลอดภัย และบางครั้ง อะมานะฮฺ ยังหมายถึงของที่รับฝากไว้ดูแลอีกด้วย (Al-Saqqaf, n. d.) อะมานะฮฺ หมายถึงการมอบสิทธิให้แก่เจ้าของสิทธิ และการธำรงค์รักษาสิทธิเอาไว้ อะมานะฮฺ เป็นจริยธรรมและรากฐานสำคัญในอิสลาม อะมานะฮฺมีหลายประเภทด้วยกัน ได้แก่ 1) อะมานะฮฺในการเคารพสักการะ (อิบาดะฮฺ) ต่ออัลลอฮฺ ﷻ อาทิ การละหมาดฟัรดู การถือศีลอดในเดือนร่อมะฎอน และการปฏิบัติดีต่อบุพการีทั้งสอง เป็นต้น 2) อะมานะฮฺในอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย ผู้ศรัทธาจะไม่ใช้อวัยวะของตนไปในการประพฤติสิ่งที่เป็นบาป (มะอฺศิยะฮ์) 3) อะมานะฮฺในทรัพย์สินที่รับฝากไว้จากผู้อื่น ต้องเก็บรักษาไว้อย่างดีและต้องส่งมอบคืนเมื่อเจ้าของร้องขอ 4) อะมานะฮฺในการทำงาน บุคคลจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความประณีตรอบคอบ (อิตกอน) 5) อะมานะฮฺในคำพูด ต้องมีวาจาที่ดี และรักษาคำพูด 6) ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ (มัสอูลียะฮ์) อาทิ ผู้พิพากษา บิดา มารดา และบุตร ต้องสำนึกในตำแหน่งหน้าที่ของตนและกระทำมันอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (Oubaiyat, 2018)

อัลรอญิฮี (Al-Rajihi, 2021) ได้กล่าวว่า คำว่า “อะมานะฮฺ” (ความไว้วางใจ) ตรงข้ามกับคำว่า “คิยานะฮ์” (ทรยศ หักหลัง) อะมานะฮฺ เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีหลายประเภท กล่าวได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ (อัลอะมานะฮฺ อัลอุซมา) คือ ศาสนาและการยึดมั่นอยู่ในศาสนา อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสว่า

﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنسَانُ ۖ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾

ความว่า “แท้จริงเราได้เสนอการอะมานะฮฺ แก่ชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดิน และขุนเขาทั้งหลาย แต่พวกมันปฏิเสธจะแบกรับมันและกลัวต่อมัน (คือภาระอันหนักอึ้ง) และมนุษย์ได้แบกรับมัน แท้จริงเขา (มนุษย์) เป็นผู้อธรรมงมงายยิ่ง” (อัลอะห์ซาบ 33: 71)

อัลกุรฏุบีย์ (Al-Qurtubi) ได้อธิบายอายะฮ์นี้ว่า เป็นความรับผิดชอบที่ครอบคลุมถึงภาระหน้าที่ทุกอย่างในศาสนา (Al-Qurtubi, 2006)

2. ความโปรดปราน (นิอฺมะฮ์) ทุกอย่างที่อัลลอฮฺ ﷻ ได้ทรงประทานแก่ท่าน ถือเป็นเป็นอะมานะฮฺของท่าน เป็นหน้าที่ที่ท่านจะต้องรักษามันให้ดี และใช้มันให้ตรงตามเจตนารมย์ของอัลลอฮฺ ﷻ ผู้ทรงฝากสิ่งเหล่านั้นไว้แก่ท่าน ดังนั้น สายตาเป็นอะมานะฮฺ หูเป็นอะมานะฮฺ มือเป็นอะมานะฮฺ เท้าเป็นอะมานะฮฺ ลิ้นเป็นอะมานะฮฺ ทรัพย์สินก็เช่นเดียวกัน ถือเป็นอะมานะฮฺ จำเป็นที่ท่านจะต้องใช้จ่ายมันไปในหนทางที่อัลลอฮฺ ﷻ ทรงพึงพอพระทัย

3. เกียรติยศเป็นอะมานะฮฺ เป็นหน้าที่ของท่านที่จะต้องรักษาเกียรติยศของท่านและไม่ทำลายมันเสียเอง โดยการที่ท่านรักษาเกียรติยศของท่านด้วยการไม่กระทำสิ่งลามกอนาจาร (ฟาฮิชะฮ์)

4. ลูกเป็นอะมานะฮฺ การดูแลรักษาลูกให้ปลอดภัย การเอาใจใส่ต่อลูก และการอบรมเลี้ยงดูลูก เป็นอะมานะฮฺ

5. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นอะมานะฮฺ การไม่สนใจรับผิดชอบปฏิบัติให้ดีถือเป็นการทรยศหักหลัง (คิยานะฮ์) มีบันทึกหะดีษเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

> عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ﷺ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ ﷺ : " إِذَا ضُيِّعَتِ الأَمانَةُ فانْتَظِرِ السَّاعَةَ قالَ: كيفَ إضاعَتُها يا رَسولَ اللَّهِ؟ قالَ: إذا أُسْنِدَ الأَمْرُ إلى غيرِ أَهْلِهِ فانْتَظِرِ السَّاعَةَ " رَوَاهُ ٱلْبُخَارِيُّ ، حديث رقم 6158
>
> รายงานจากท่านอบีฮุรอยเราะฮฺ ﷺ กล่าวว่า ท่านร่อซูลุลลอฮฺ ﷺ ได้กล่าวว่า “เมื่ออะมานะฮฺถูกทำให้สูญหายไป ท่านก็จงรอคอยวันสิ้นโลกเถิด” มีผู้ถามว่า การทำให้อะมานะฮฺสูญหายไปคืออะไร ท่านตอบว่า “เมื่อภารกิจได้ถูกมอบแก่ผู้ที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นท่านจงรอคอยวันสิ้นโลกเถิด” บันทึกโดยบุคอรีย์ หะดีษหมายเลข 6158

6. การรักษาความลับเป็นอะมานะฮฺ การเปิดเผยความลับเป็นการทรยศหักหลัง (คิยานะฮ์)

7. สิ่งของที่รับฝากไว้เป็นอะมานะฮฺ จำเป็นต้องเก็บรักษามันไว้ให้ดี และส่งมอบกลับคืนเจ้าของของมันตรงตามสภาพเดิมของมัน (Al-Rajihi, 2021)

อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสเกี่ยวกับ อะมานะฮฺ ไว้ว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืนบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน” (อันนิซาอฺ 4: 58)

ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้กล่าวเกี่ยวกับอะมานะฮฺ ไว้ว่า

عَنِ ابْنِ عُمَرَ ﷺ، قَالَ : سَمِعْتُ رَسُوْلَ اللهِ ﷺ يَقُوْلُ : ((كُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ : وَالْأَمِيْرُ رَاعٍ ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)) وَفِي لَفْظ: ((كُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ: الإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَمَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْؤُوْلَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)) مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ ، حديث رواه البُخَارِي رقم 4924

รายงานจากท่านอิบนุ อุมัร ﷺ กล่าวว่า ข้าพเจ้าได้ยินท่านร่อซูลุลลอฮฺ ﷺ กล่าวว่า “พวกท่านทุกคนเป็นผู้ดูแล และพวกท่านทุกคนจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองดูแล ผู้นำเป็นผู้ดูแล ผู้ชายเป็นผู้ดูแลสมาชิกในครอบครัวของตนเอง สตรีเป็นผู้ดูแลบ้านของสามีและดูแลลูกๆ ของสามี ดังนั้นพวกท่านทุกคนเป็นผู้ดูแลและพวกท่านทุกคนจะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองดูแล” และในอีกสำนวนหนึ่งกล่าวว่า “พวกท่านทุกคนเป็นผู้ดูแลและพวกท่านทุกคนจะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนดูแล ผู้นำเป็นผู้ดูแล และต้องรับผิดชอบในสิ่งตนเองดูแล ผู้ชายเป็นผู้ดูแลครอบครัว และต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว สตรีดูแลบ้านของสามีและต้องรับผิดชอบต่อบ้านของสามี คนรับใช้ดูแลทรัพย์สินของนายจ้าง และต้องรับผิดชอบต่อทรัพย์สินนั้น ทุกๆ คนเป็นผู้ดูแล

> และทุกๆ คนจะต้องรับผิดชอบในสิ่งตนเองดูแล” มุตตะฟะกุนอะลัยฮิ์ หะดีษ บันทึกโดยบุคอรีย์ หมายเลข 4924 (al-Euthaymin, 2021)

อะมานะฮฺ นับได้ว่าเป็นนโยบายที่ดีที่สุด เป็นทักษะจุลภาค (Micro Skills) เกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องนำมาปฏิบัติในหน้าที่งานประจำวันอย่างจริงจังกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้นำระดับสูงของตน ไม่มีมาตรการที่สำคัญอันใดในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรที่ทรงประสิทธิภาพมากไปกว่าการที่ผู้บริหารและพนักงานต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยอะมานะฮฺ (Shreim, 2022)

ดังนั้นในการบริหารงานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องเห็นถึงความสำคัญของหลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) และนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร โดยที่ทุกคนจะต้องเอาใจใส่ต่อภาระหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายและที่ได้มอบหมาย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลอื่น รับผิดชอบในภาระงานของตนเอง สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งให้ความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นเมื่อมอบหมายงาน

2.5.8 หลักมุรอเกาะบะฮฺ (หลักการติดตามงานและการตรวจสอบ)

อิบนุ ก็อยยิม (Ibn al-Qayyim อ้างตาม Al-Sabt, 2009) กล่าวว่า มุรอเกาะบะฮฺ หมายถึง การที่บ่าวได้ตระหนักรับรู้อยู่ตลอดเวลาและแน่ใจว่าอัลลอฮฺ ﷻ ทรงเฝ้ามองดูอยู่ ทั้งภายนอกและภายใน สอดคล้องกับอุษมาน (Othman, 2021) กล่าวว่า มุรอเกาะบะฮฺ คือ การที่ท่านตระหนักรู้ว่าไม่มีสิ่งใดจากกิจการของท่านที่จะปิดบังอัลลอฮฺได้ อิบนุ มุบาร็อก (Ibnu Mubarak) ได้กล่าวแก่ชายคนหนึ่งว่า ท่านจงมีสำนึกว่าอัลลอฮฺ ﷻ ทรงเฝ้ามองดูท่านอยู่ ชายผู้นั้นได้ขอร้องให้ท่านอธิบาย ท่านจึงตอบว่า ท่านจงมีสำนึกอยู่ตลอดเวลาว่าอัลลอฮฺ ﷻ ทรงเห็นท่านอัลฮาริษ อัลมุฮาซิบีย์ (Al-Harith Al-Mohasibi) ถูกถามเกี่ยวกับมุรอเกาะบะฮฺ ท่านได้ตอบว่า มันคือความตระหนักรู้ด้วยหัวใจว่า อัลลอฮฺ ﷻ ทรงอยู่ใกล้

ผลลัพธ์ของมุรอเกาะบะฮฺ สามารถนำมากล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ทำให้ได้ลิ้มรสชาติแห่งศรัทธา (อีมาน)
2) ช่วยให้ออกห่างจากการฝ่าฝืน (มะอฺศิยะฮ์)
3) สักการะ (อิบาดะฮฺ) อย่างประณีต และลงมือปฏิบัติด้วยวิธีการที่สมบูรณ์
4) ส่งผลให้เกิดความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ)

5) ประพฤติตนอย่างบริสุทธิ์ ไม่เกลือกกลั้วพฤติกรรมที่เลวร้าย

6) ได้เข้าสู่สวนสวรรค์ (ญันนะฮ์) (Othman, 2021)

﴿وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي أَنفُسِكُمْ فَاحْذَرُوهُ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَفُورٌ حَلِيمٌ﴾

ความว่า “และพึงรู้เถิดว่าแท้จริงอัลลอฮฺทรงรู้สิ่งที่อยู่ในจิตใจของพวกเจ้า พวกเจ้าจงสังวรณ์พระองค์ไว้เถิด และพึงรู้ไว้เถิดว่า อัลลอฮฺนั้นเป็นผู้ทรงอภัยโทษผู้ทรงหนักแน่น” (อัลบะก่อเราะฮฺ 2: 235)

﴿وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ رَّقِيبًا﴾

ความว่า “และอัลลอฮฺนั้นเป็นผู้ทรงเฝ้ามองทุกสิ่งทุกอย่าง”
(อัลอะห์ซาบ 33: 52)

อิสลามเป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญต่อการติดตามและตรวจสอบ ในโลกหน้า (อาคิเราะฮฺ) มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตรวจสอบและประเมินจากอัลลอฮฺ ตะอาลา มุสลิมต้องรับผิดชอบต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของตนเอง ในด้านการบริหารจัดการก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ กล่าวคือ ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำเอาหลักมุรอเกาะบะฮฺ (หลักการติดตามงานและการตรวจสอบ) มาใช้ในองค์กรให้มากที่สุด ทั้งนี้ ไม่ใช่แต่เพียงการตรวจสอบผู้อื่นเท่านั้น แต่ต้องพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบในทุกๆ ฝ่าย รวมถึงขอบข่ายหน้าที่ของผู้บริหารก็ต้องพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ด้วยเช่นกัน

ในการบริหารและการจัดการองค์กร อัลอันซีย์ (Al-Enezi, 2009) กล่าวว่า มุรอเกาะบะฮฺ หมายถึง การปฏิบัติการเพื่อติดตาม ประเมินและแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นจริงตรงตามแผนและกำหนดการต่างๆ ที่วางไว้ล่วงหน้า การติดตามตรวจสอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการวัดผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนงาน พร้อมทั้งค้นหาความเบี่ยงเบนในทางลบหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และค้นหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุตามแผนและกำหนดการที่ได้วางไว้ล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

การติดตามตรวจสอบมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการติดตามตรวจสอบเป็นการปฏิบัติการที่เชื่อมโยงระหว่างแผนงาน โครงการ และการตัดสินใจต่างๆ อย่างเหมาะสมเข้าด้วยกัน

เพื่อให้บรรลุผลตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด เพื่อให้แน่ใจว่าได้มีปฏิบัติอย่างประณีตรอบคอบ ประหยัดและตรงตามเวลาอย่างเหมาะสม ความสำคัญของการติดตามตรวจสอบงานมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ว่างานสำเร็จลุล่วงเท่านั้น แต่ทว่า เพื่อให้แน่ใจว่างานได้สัมฤทธิผลอย่างสมบูรณ์ด้วยขั้นตอน วิธีการและรูปแบบที่ดีที่สุดอีกด้วย

เป้าหมายของการติดตามตรวจสอบ คือ 1) เพื่อติดตามงานว่าได้มีการดำเนินการ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำแนะที่ได้วางไว้ ตรงตามเป้าหมายของแผนและโครงการขององค์กร 2) จำกัดการเบี่ยงเบนหรือข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นไม่ให้ขยายวงกว้างออกไป พร้อมทั้งปรับวิธีการและขั้นตอนการทำงาน และดำเนินมาตรการเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพได้ทันท่วงที 3) เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้มีการใช้วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผนและโครงการที่ได้กำหนดไว้ 4) เพื่อให้งานวางอยู่บนหลักการประหยัดและคุ้มค่าภายใต้กรอบแห่งความสำเร็จตรงตามแผนและโครงการ 5) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วตรงตามระเบียบคำสั่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 6) เพื่อให้บรรลุถึงความยุติธรรมและธำรงค์รักษาไว้ซึ่งสิทธิของพนักงานทุกคนในองค์กร (The Concept, 2021)

2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

2.6.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายชื่อ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย หรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ตัวย่อ FA เป็นเทคนิคในการค้นหาตัวประกอบต่างๆ ตัวแปรในกลุ่มนั้นมีองค์ประกอบร่วม (สัมพันธ์กัน) ช่วยให้ทราบว่ามีตัวประกอบอะไรบ้างที่กลุ่มตัวแปรเหล่านั้นวัดร่วมกัน

กัลยา วานิชย์ปัญญา (2564: 39-40) อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคที่ใช้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัวแปร ในทางปฏิบัติมักมีตัวแปรสังเกตได้เป็นจำนวนมาก และตัวแปรเหล่านี้มักจะมีความสัมพันธ์กัน เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบจะทำการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แล้วจัดกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน แล้วเรียกว่า ปัจจัย หรือ องค์ประกอบ (Factor) และถือว่าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นเป็นองค์ประกอบใหม่ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการสรุปรายละเอียดของตัวแปรสังเกตหลายๆ ตัว จึงเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า เป็นเทคนิคในการลดจำนวนตัวแปร

ธีระดา ภิญโญ (2561: 293) อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ปัจจัย เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้สำหรับการลดจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในเรื่องที่

สนใจซึ่งมีจำนวนตัวแปรหลายๆ ตัวให้เหลือจำนวนตัวแปรน้อยลง โดยวิธีการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือปัจจัย หรือองค์ประกอบเดียวกัน โดยตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันนั้นต้องมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ทิศทางที่เป็นบวก) หรืออยู่ในทิศทางตรงกันข้าม (ทิศทางที่เป็นลบ) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบนั้นจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

2.6.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้แนวคิดหรือทฤษฎีสนับสนุนเรื่องนั้นๆ มาก่อนแล้ว การวิเคราะห์จึงเป็นการสร้างตัวแปรใหม่ หรือองค์ประกอบใหม่ขึ้นมาภายใต้ตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นมาจำนวนมาก เมื่อวิเคราะห์เสร็จแล้วจะทำให้ได้ปัจจัยหรือองค์ประกอบใหม่ว่ามีกี่องค์ประกอบ

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่สร้างขึ้นมา การวิเคราะห์ CFA ผู้วิเคราะห์สามารถกำหนดโมเดลของการวิจัยได้เอง จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือจากการวิเคราะห์แบบ EFA มาก่อนแล้ว การวิเคราะห์จะนำตัวแปรเดิมหรือตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) มาเข้าโปรแกรม และมีการกำหนดตัวแปรแฝง (Latent Variables) เพื่อเปิดเผยให้ตัวแปรแฝงมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเท่าที่จะกระทำได้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2563: 125)

2.6.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภท จึงทำให้วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 3 ประการใหญ่ๆ ดังนี้

1) เมื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรสังเกตได ซึ่งมีจำนวนมาก ทำให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีค่าความร่วมกันกัน หรือสัมพันธ์กันมาก หรือมีตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) เพื่อลดจำนวนตัวแปร

3) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องมาแล้วล่วงหน้า เพื่อสร้างโมเดลเพื่อสร้างความสัมพันธ์

อนึ่ง วัตถุประสงค์ประการที่ 1-2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (กัลยา วานิชย์ปัญญา (2564: 44)

2.6.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีประโยชน์ดังนี้

1) ช่วยลดจำนวนตัวแปรกรณีที่มีตัวแปรจำนวนมากและมีค่าความร่วมกัน หรือมีความสัมพันธ์กัน

2) องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่ จะประกอบด้วยค่าความร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้ จึงทำให้สามารถคำนวณคะแนนปัจจัย (factor score) ของแต่ละหน่วยตัวอย่างได้ ทำให้สามารถนำองค์ประกอบที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์ด้วยเทคนิคทางสถิติอื่นๆ ต่อไปได้ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความถดถอย และการจำแนกกลุ่ม เป็นต้น

3) ช่วยแก้ปัญหากรณีที่ข้อตกลงหรือเงื่อนไขของเทคนิคบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นเหตุ ต้องเป็นอิสระกัน มิเช่นนั้นจะเกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity วิธีการแก้ไขวิธีหนึ่ง สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อรวมตัวแปรต้นเหตุที่สัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน แล้วนำปัจจัยที่สร้างใหม่ไปเป็นตัวแปรต้นเหตุแทนตัวแปรต้นเหตุเดิม

4) ทำให้ตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ว่าเป็นไปตามทฤษฎีหรือตามที่นักวิจัยคาดการณ์ไว้หรือไม่ (กัลยา วานิชย์ปัญญา (2564: 44)

2.6.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมี 4 ขั้นตอนหลักดังนี้

1) การสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Covariance Matrix or Correlation Matrix) ของตัวแปรทุกคู่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ในการจัดกลุ่มตัวแปรด้วยหลักเกณฑ์ 1) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้เคียง +1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันมากจึงควรอยู่ในองค์ประกอบ (Factor) เดียวกัน 2) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมากจึงควรอยู่คนละองค์ประกอบ (Factor) และ 3) ถ้าตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นที่เหลืออยู่น้อยมาก ควรอยู่คนละองค์ประกอบ (Factor) หรือควรตัดตัวแปรเหล่านั้นออกจากการวิเคราะห์ต่อไป

2. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ วิธีการสกัดมีหลายวิธีโดยแต่ละวิธีให้ผลลัพธ์แตกต่างกัน ได้แก่ 1) วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และ 2) วิธี

องค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis: CFA) เป็นการสกัดปัจจัยโดยใช้ปัจจัยร่วมเป็นวิธีที่ใช้การประมาณค่าความร่วมกันเป็นฐาน

3. การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เนื่องจากก่อนการหมุนแกนตัวแปรแต่ละตัวมีค่า Factor loading สูงทำให้สามารถเป็นสมาชิกขององค์ประกอบ ได้มากกว่า 1 องค์ประกอบ การหมุนแกนจึงเป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการแยกตัวแปรให้เห็นเด่นชัดว่าตัวแปรหนึ่งๆ ควรจะจัดให้อยู่ในกลุ่มหรือในองค์ประกอบใด วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบสามารถทำได้ 2 วิธีใหญ่ๆ คือ 1) การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) ซึ่งเป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ทำให้แกนของปัจจัยหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะตั้งฉากกันตลอดเวลาที่มีการหมุนแกน เรียกว่า เป็นการหมุนแกนแบบที่ปัจจัยแต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และ 2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนแบบสามารถที่จะระบุระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโดยการกำหนดจำนวนองศาของมุมแหลม ตั้งแต่ 0 ถึง 90 องศา (ถ้ากำหนดเป็น 0 องศา แสดงว่าให้ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันสูงสุด และถ้ากำหนดเป็น 90 องศา แสดงว่าให้ปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและจะกลายเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉาก)

4. การแปลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนสุดท้าย เป็นการให้ความหมายแต่ละองค์ประกอบด้วยการกำหนดชื่อ โดยพิจารณาว่า ในปัจจัยนั้นๆ ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้างที่เป็นสมาชิกอยู่กล่าวคือ อาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ได้ศึกษามาหรืออาจตั้งชื่อใหม่สอดคล้องกับแนวคิดของตนเอง (ธีระดา ภิญโญ, 2561: 294-295)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กวี เจ๊ะหมัด และนพรัตน์ ชัยเรือง (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามบทบาทหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก

ความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05 ส่วนหลักการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

กิตติภูมิ สมศรี (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปรียบเทียบการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามเพศ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาระเบียบแนวทาในการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องชัดเจนอย่างมีระบบและเป็นบรรทัดฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคกับทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้การใช้งบประมาณ สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า

จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ (2561: 27) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหาความสอดคล้องกันของตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 2) เพื่อหาความสอดคล้องกันของตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์ มีความสอดคล้องกัน

(IR. ≤ 1.50; Mo. – Md. ≤ 1.00) กับตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรยึดมั่นคือ 1) การใฝ่สัจธรรม 2) การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา 3) เมตตา กรุณา 4) สติ สัมปชัญญะ 5) ความไม่ประมาท 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความขยันหมั่นเพียร และ 8) ความมีหิริโอตัปปะ

จารุณี เก้าเอี้ยน (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการบริหารงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงาน และเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม และเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบในสังคมและบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามภารกิจคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไปมีความสำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญและยึดหลักธรรมภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความร่วมมือ และหลักความคุ้มค่า สามารถสรุปได้ว่า ในด้านการบริหารงานวิชาการหลักธรรมาภิบาลทุกหลักอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคลหลักธรรมาภิบาลทุกหลักอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานงบประมาณหลักธรรมาภิบาลทุกหลักอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานทั่วไปหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก และเมื่อประเมินรูปแบบจากครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามพบว่า เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติทุกด้านและทุกข้อ

จรรยา โต๊ะตาเหยะ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณธรรม และเปรียบเทียบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 229 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความอดทน อดกลั้น 2) ผลการเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในส่วนของบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครู ด้านความซื่อสัตย์ ควรคัดเลือกผู้บริหารที่มีจริยธรรม รักใน

หน้าที่ เสียสละ ทุ่มเทและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือพัฒนาสังคม ด้านความเสียสละ ควรเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีความโอบอ้อมอารี และด้านความอดทนอดกลั้น ควรต้องใช้ความอดทน สุขุม รอบคอบในการบริหารงาน

ซารีล่า ลาหมีด และคณะ (2559: 258-259) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยจำแนกตามประเภทของครู วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรวบรวมปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.67 , 3.65 , 3.60 , 3.59 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยจำแนกตามประเภทของครู วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้ 2.1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล จำแนกตามประเภทของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) การบริหารตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ปัญหาที่พบในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีการแบ่งฝ่ายแบ่งพวกในการทำงาน และบุคลากรมีงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ควรมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกที่ดีของการเป็นครู รวมทั้งการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเห็นผลจริงในเชิงปฏิบัติ

ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557: 96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน และ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบดด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์เอกสารจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในต่างประเทศ 5 ทวีป 9 ประเทศ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจรรยาบรรณ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน และ 3) การวิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน 2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น 3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ 4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมอาชีพ และ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีจำนวนข้อปฏิบัติดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียนมีข้อปฏิบัติจำนวน 22 ข้อ 2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่นมีข้อปฏิบัติจำนวน 22 ข้อ 3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีข้อปฏิบัติจำนวน 14 ข้อ และ 4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมีข้อปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ

มีรฟัต มะยูโซ๊ะ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบอย่างจริยธรรมของครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านการประพฤติตน และด้านการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น 2) เพื่อเปรียบเทียบแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษาที่มีต่อแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) แบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเป็นแบบอย่างได้ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับเป็นแบบอย่างได้ดีทั้งหมด 2) การเปรียบเทียบแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความสำคัญ 0.5 ยกเว้นอายุของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษาต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา พบว่า ด้านการปฏิบัติงานครูอิสลามศึกษาต้องมีความเต็มใจ เต็มที่ ทำงานเต็มเวลา และตรงต่อเวลา ตลอดจนต้องมีความรับผิดชอบต่องานและทำงานเสร็จตามเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติตนครูอิสลามศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพื่อน

ร่วมงานและบุคคลอื่น โดยปฏิบัติตามแนวทางอิสลามยึดหลักอัลกุรอาน อัลหะดีษ เป็นฐานและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และด้านการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ครูอิสลามศึกษาควรให้ความช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนครู และบุคคลอื่นสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในชุมชน

มูนีเราะห์ สาและอาแร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส และ 3) เปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด ได้แก่ หลักอัคลาค (หลักคุณธรรม) มี 11 ตัวชี้วัด หลักอิบาดะฮฺ (หลักการจงรักภักดีต่ออัลลอฮฺ ﷻ) มี 6 ตัวชี้วัด และหลักชูรอ (หลักการมีส่วนร่วม) มี 6 ตัวชี้วัด โดยองค์ประกอบที่ได้ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่น่าเชื่อถือได้ และมีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับดีมาก ส่วนสภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมและรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

สุธันยชนก ทรัพย์ย้อย (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านการจัดหลักสูตร

ด้านการนิเทศและการสอน และด้านการประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในกาบริหารงานคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน มีความแตกต่างกัน นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง

ไอยุป เจริญสุข (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักราชวสดีธรรมกับการบริหารตามหลักอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักราชวสดี ธรรมกับการบริหารงานตามหลักอิสลามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีใน ภาพรวม 2) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักราชวสดีธรรมของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีในภาพรวม และ 3) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักอิสลามของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักราชวสดีธรรมกับการบริหารงานตามหลักอิสลามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีพบว่า การบริหารตามหลักราชวสดีธรรมกับ (อัลอะมานะฮฺ) มีความรับผิดชอบ (อัลฟะฏอนะฮ์) มีความฉลาด (อัศศิดกุ) มีสัจจะ (อัตตับลีฆ) มีมนุษย์สัมพันธ์ในภาพรวมระดับค่อนข้างมากและการบริหารตามหลักราชวสดีธรรมกับ (อัลอาฎิ้ล) ผู้ทรงคุณธรรม ในภาพรวมเป็นบวกอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารตามหลักราชวสดีธรรม โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีพบว่า ด้านหลักธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนต่อพระราชาโดยตรง ด้านการควบคุมตนเองและด้านที่เกี่ยวกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ระดับการบริหารงานตามหลักอิสลามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีพบว่า ด้าน (อัตตับลีฆ) มีมนุษย์สัมพันธ์ ด้าน (อัลอาฎิ้ล) ผู้ทรงคุณธรรม ด้าน (อัลอะมานะฮฺ) มีความรับผิดชอบ ด้าน (อัลฟะฏอนะฮ์) มีความฉลาด และด้าน (อัศศิดกุ) มีสัจจะ ตามลำดับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านความเมตตา กรุณา 1.2) ด้านกัลยาณมิตร 1.3) ด้านธรรมาภิบาล 1.4) ด้านความยุติธรรม 1.5) ด้านความซื่อสัตย์ 1.6) ด้านการบังคับตนเอง 1.7) ด้านความมีเหตุผล 1.8) ด้านการเป็นผู้นำ 1.9) ด้านการการปกครอง 1.10) ด้านความมีวินัย 1.11)

ด้านความรับผิดชอบ 2) จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้าน มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

อิสมาแอล เจะเล็ง (2556: 5) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง ด้านการอบรมสั่งสอน ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ด้านการจัดอาคารสถานที่ และด้านการสัมพันธ์ชุมชน 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร ขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาปรากฏผลตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้ คือ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรวบรวมข้อเสนอแนะพบวา ด้านการกำหนดนโยบายผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ชัดเจน กำหนดให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นตัวอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การกล่าวสลาม การปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา การซื่อสัตย์ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการอบรมสั่งสอนผู้บริหารต้องจัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ทั้งจากบุคลากรภายในและนักวิชาการภายนอก การจัดการอบรมควรเป็นไปในรูปแบบกิจกรรมที่นักเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในด้านการจัดกิจกรรม ผู้บริหารต้องกำหนดให้ทำโครงการกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี กิจกรรมดุอาอ์ยามเช้า ละหมาดญะมาอะฮฺ อ่านอัลกุรอาน ฟังหะดีษที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกๆ วัน ให้นักเรียนมีส่วนร่วม เมื่อสิ้นภาคเรียนให้มีการประเมินการทำความดีของนักเรียน ด้านการจัดอาคารสถานที่ สนับสนุนให้มีการจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรม จัดให้มีป้ายนิเทศอายะฮ์อัลกุรอาน อัลหะดีษ ประโยคคำคม

ภาษาอาหรับติดไว้ตามอาคารเรียน ห้องเรียน หรือบริเวณโรงเรียนที่เหมาะสม จัดแข่งขันห้องเรียนสวยงาม การปรับแต่งต้นไม้รอบๆ อาคารให้มีความร่มรื่น การกำหนดบริเวณของนักเรียนชายให้ชัดเจน และในด้านการสัมพันธ์ชุมชน สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนตามโอกาสที่เหมาะสม ให้นักเรียนออกไปช่วยเหลือชุมชน อ่านคุตบะฮ์ ละหมาดญะนาซะฮ์ รวมทั้งการออกไปทำความสะอาดศาสนสถานพร้อมๆ กับชุมชน

ซัลลิห์ และ โมหะหมัด (Salleh & Mohamad, 2012: 1-2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารในอิสลามและนัยสำคัญต่อการปฏิบัติในองค์กร (Islamic Principle of Administration: Implication on Practices in Organization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักพื้นฐานของการบริหารในอิสลามซึ่งมีที่มาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิตามหลักชะรีอะฮฺ (บทบัญญัติอิสลาม) คำนิยามและขอบเขต การประยุกต์และการนำไปใช้ ภายหลังการศึกษาพบว่าหลักการบริหารที่สำคัญมากที่สุดในอิสลามได้แก่ การมีความรู้ การสั่งใช้กันให้ประพฤติดีและการห้ามปรามกันมิให้ประพฤติชั่ว ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การปรึกษาหารือ (ชูรอ) ภารดรภาพ พฤติกรรมทางศีลธรรมและจริยธรรม ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สำนึกรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ ส่วนในนัยสำคัญของหลักการพื้นฐานของการบริหารในอิสลามที่มีต่อแนวปฏิบัติในการจ้างงานได้แก่ 1) การคัดเลือกพนักงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความซื่อสัตย์ 2) ความชำนาญการและการแบ่งสายงาน สามารถประยุกต์ใช้หลักการบริหารของอิสลามหลายประการ เช่น ความรู้ ความยุติธรรม และภราดรภาพ 3) การจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน

ชานดิโอ เอ และคณะ (Chandio, et al., 2019: 913) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมทางการบริหารในมุมมองของอิสลาม (Administrative Ethics with Special Reference to Islam) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายมุมมองอิสลามเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐและจริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งผลการศึกษาได้อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมทางการบริหารและนัยสำคัญที่มีต่อข้าราชการ (Administrative ethics and its implications on public officials) ไว้ว่า 1) จริยธรรมทางการบริหารในอิสลามจะทำให้ผู้บริหารมีสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตัวเองและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2) จริยธรรมในการบริหารในอิสลามทำให้เกิดวินัยในข้าราชการและพัฒนาพฤติกรรมที่ดีในตัวบุคคล 3) จริยธรรมในการบริหารในอิสลามส่งเสริมให้เกิดความซื่อสัตย์ความพัฒนาทางด้านศีลธรรมและการนำเอาบทบัญญัติต่างๆ ของอิสลามมาปฏิบัติ 4) จริยธรรมใน

การบริหารในอิสลามทำให้เกิดความยุติธรรมในสังคม 5) จริยธรรมในการบริหารในอิสลามกระตุ้นให้เกิดความโปร่งใสและความเ ป็นธรรม

กะมาลุดดีน และอับดุลมันนาน (Kamaluddin & Ab. Manan, 2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดจริยธรรมอิสลามในการทำงาน (The Conceptual Framework of Islamic Work (IWE)) ภายหลังการศึกษาพบว่า จริยธรรมอิสลามในการทำงาน แตกต่างจากจริยธรรมโปแตสแตนท์ในเรื่องหลักศรัทธาในพระเจ้าองค์เดียว (เตาฮีด) การเป็นตัวแทนของพระเจ้าบนหน้าผืนแผ่นดิน (คิลาฟะฮ์) และความยุติธรรม (อัดล์) นอกจากนี้ จริยธรรมอิสลามในการทำงานวางอยู่บนหลักพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์สุจริตและความเชื่อถือได้ หลักสำคัญเหล่านี้เป็นชุดของค่านิยมทางจริยธรรมสากลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงศาสนา เชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

3.1 วิธีดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1: เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1) แบบสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ

2) แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม เป็นแบบคำถามปลายปิดที่พัฒนาตามแนวคิดของ Musa, 2016 ; Alkadem, ; Alqahtani, (2016) ; Chandio, et al., (2019) ; Souad, (2020) ; นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559), มูนีเราะห์ สาและอาแร, (2561) จำนวน 88 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามเรียงลำดับดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดระดับคะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ (พิสณุ ฟองสี, 2554: 127)

3.1.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยการทบทวนอายะฮ์อัลกุรอาน ตัวบทอัลหะดีษ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาในอิสลาม

ขั้นตอนที่ 2: สร้างแบบสอบถามแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารและสัมภาษณ์เบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 3: นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้องด้านคำนิยามของหลักจริยธรรมอิสลาม เนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้

ขั้นตอนที่ 4: นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ความถูกต้องด้านคำนิยามของหลักจริยธรรมอิสลาม เนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้เรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence : IOC) (พิสนุ ฟองศรี, 2554: 138)

จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ผลที่ได้คือทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ยกเว้นข้อ 17 และ 22 ที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 5: นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษาและโรงเรียนเครือข่ายที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาแบบมักตับ จำนวน 37 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 148 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบบเชิงสำรวจ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบไม่ควรน้อยกว่า 100 คน (Hair , Anderson , Tatham & Black, 1998) โดยการวิจัยนี้ได้ส่งแบบสอบถามที่เป็นกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Forms) ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 148 คน ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กูเกิ้ลฟอร์ม (Google Forms) มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยประสานไปยังผู้บริหารของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่สามัญที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาแบบมักตับ โดยแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาแบบมักตับ เพื่อให้ส่งแบบสอบถามแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดเวลาตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในโปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป SPSS

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA) เพื่อหาค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่า the Measure of Bartlett's test of Sphericity และค่า the Measure of Sampling Adequacy (MSA)

2. วิธีดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2: เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นประเด็นคำถามที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่ม (focus group)

3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี พ.ร.บ. การศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

ขั้นตอนที่ 2: สร้างประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าฝ่ายตรบิยะฮ์และครู

ขั้นตอนที่ 3: นำประเด็นคำถามไปให้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวน

ขั้นตอนที่ 4: นำข้อคำถามมาปรับแก้ไขเกี่ยวกับความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวน หลังจากนั้นนำข้อคำถามมาให้อาจารย์ที่ปรึกษามาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.2.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระจำนวน 14 คน หัวหน้าช่วงชั้นจำนวน 7 คน และหัวหน้าฝ่ายตรบิยะฮ์จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียด และแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม แก่ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าฝ่ายตรบิยะฮ์ โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา นัดวันและเวลาเพื่อสัมภาษณ์และจัดสนทนากลุ่ม โดยให้ผู้ที่จะให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ได้ศึกษาแบบสัมภาษณ์และประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มล่วงหน้า

2) การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้วิจัยแต่งตั้งคณะทำงาน ได้แก่ ผู้ช่วยจดบันทึก (note taker) ทำหน้าที่จดบันทึกและจดบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม และผู้ช่วยทั่วไป (assistant) โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นพิธีกร (moderator) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนต่างๆ ให้คณะทำงานทราบ

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มตามกำหนดวันและเวลา โดยชี้แจงแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านทราบถึงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการสนทนากลุ่ม พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา หลังจากนั้นจึงเริ่มการสนทนากลุ่ม

4) เมื่อผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงและสรุปผลการสนทนากลุ่มเรียบร้อยแล้วจะดำเนินการให้ผู้ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านทราบถึงผลการสรุปในการสนทนาในแต่ละประเด็น และให้การรับรองการสรุปผลนั้น พร้อมทั้งดำเนินการขออนุญาตในการนำข้อมูลไปเผยแพร่ต่อไป

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่ออธิบายแนวทางการนำหลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถาม การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีรายละเอียดของผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1: เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2: เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเครือข่ายที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษามักตับ จำนวน 148 คน จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน ซึ่งเป็นสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
อายุ (ปี)	20 – 29	37	25.0
	30 – 39	70	47.3
	40 – 49	29	19.6
	มากกว่า 49	12	8.1
	รวม	148	100.0
เพศ	ชาย	68	45.9
	หญิง	80	54.1
	รวม	148	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	16.2
	ปริญญาตรี	86	58.1
	ปริญญาโท	21	14.2
	อื่นๆ	17	11.5
	รวม	148	100.0
ประสบการณ์การสอน	1 – 5 ปี	43	29.1
	6 – 10 ปี	51	34.5
	11 – 15 ปี	34	23.0
	16 – 20 ปี	9	6.1
	มากกว่า 20 ปี	11	7.4
	รวม	148	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 มีกลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี และอายุมากกว่า 49 ปี มีจำนวน 29 คน และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ 8.1 ตามลำดับ เมื่อจำแนกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 45.9 และ 54.1 ตามลำดับ และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่ง จบ

ปริญญาตรี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และครูที่จบปริญญาโท และอื่นๆ จำนวน 21 คน และ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และ 11.5 ตามลำดับ และมีครูที่จบต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี และ 1-5 ปี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือจำนวน 51 คน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และ 29.1 ตามลำดับ รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การสอน 11-15 ปี และมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และ 7.4 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1: เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis – PCA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ คือ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรสังเกตที่มีความสำคัญมากที่สุดและจัดตัวแปรที่บ่งชี้สิ่งเดียวกันให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ซึ่งการวิจัยนี้ ได้ศึกษาตัวแปรองค์ประกอบของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามตามแนวคิดของ Musa, (2016), Chandio, et al. (2019), Souad, (2020), นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559) และ มูนีเราะห์ สาและอาแร (2561) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) 2) หลักอิตกอน (หลักความประณีตในงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ) 3) หลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) 4) หลักชูรอ (หลักการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) 5) หลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) และ 6) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (หลักความปร่งใส สามารถตรวจสอบได้) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบได้รับการตรวจสอบความหมาะสมและความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

4.2.1 ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้วยการตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติดังนี้ 1) KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ 2) Bartlett's Test of Sphericity ผลการตรวจสอบดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยสถิติ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity

KMO และ Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.841
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1885.018
	df	435
	Sig.	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ที่ได้เท่ากับ .841 ซึ่งมากกว่าค่าที่แนะนำโดย Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham (2006) คือ .700 การทดสอบสมมติฐาน Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า Chi-Square เท่ากับ 1885.018 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 435 และ ค่า p น้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 (p = .000) นั่นคือ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวขององค์ประกอบของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามมีความสัมพันธ์กัน จึงสรุปได้ว่าข้อมูลที่รวบรวมมามีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis - PCA) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อสกัดองค์ประกอบ โดยใช้วิธีเน้นองค์ประกอบหลัก ด้วยวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการวิจัยนี้ได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์ประกอบที่น่าเชื่อถือ ประกอบด้วยดังนี้ (1) แต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรสังเกต (ข้อคำถาม) ไม่น้อยกว่า 3 ข้อคำถาม (2) ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับหรือมากกว่า 1 (3) ข้อคำถามมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่สามารถอธิบายในทางแนวคิดหรือทฤษฎีที่ศึกษาได้ (4) ไม่มีความซ้ำซ้อนของของความสัมพันธ์อันเกิดจากข้อคำถามข้อเดียวกันมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ และ (5) น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.50 หรือมากกว่า Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham (2006) เสนอว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรควรอยู่ที่ระดับ 0.50 หรือมากกว่า ถึงจะถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ ดังนั้น ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.50 ไม่สามารถจัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น ๆ ได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ครั้งที่ 1 โดยกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.50 ผลการวิเคราะห์ ไม่ได้องค์ประกอบตามทฤษฎี จึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่ออีกหลาย ๆ ครั้ง พบว่า มีข้อคำถามหลายข้อมีปัญหาและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้นจำนวน 29 ข้อ จึงได้ตัดข้อคำถามหรือปรับลดข้อคำถามดังกล่าว ดังนี้

1) ตัดข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ต่ำกว่า .50 ได้แก่ ข้อคำถามที่ 10, 22, 23, 30, 33, 41, 43, 52 และ 53

2) ตัดข้อคำถามข้อเดียวกันที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 20 และ 32

3) ตัดข้อคำตามที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ แต่มีจำนวนน้อยกว่า 3 ตัว ได้แก่ ข้อคำถามที่ 6, 7, 15, 16, 54 และ 55

4) ตัดข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นที่ไม่สามารถอธิบายในทางแนวคิดหรือทฤษฎีที่ศึกษา ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 2, 4, 11, 12, 13, 29, 34, 42, 44, 45 และ 50

หลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามเป็นครั้งที่สุดท้าย และผลการวิเคราะห์พบว่า การดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามประกอบด้วย 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของแต่ตัวแปร ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักโดยวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ตัวแปร ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม

รหัสตัวแปร	ข้อคำถาม/ตัวแปร(ข้อที่)	น้ำหนักองค์ประกอบที่					
		1	2	3	4	5	6
IKHL 3	ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจรับฟังคำแนะนำหรือคำตักเตือนจากเพื่อนร่วมงาน						.616
IKHL 5	ข้าพเจ้าไม่คุยโตโอ้อวด และไม่ทวงบุญคุณเพื่อนร่วมงาน						.722
IKHL 8	ข้าพเจ้าขอดุอาอ์ต่ออัลลอฮฺ “โปรดประทานความบริสุทธิ์ใจ/อิคลาศแก่ข้าพระองค์”						.601
IKHL 9	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็นต้องหลบหรือปิดกล้อง CCTV						.757
ITQN 14	ทุกครั้งหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะศึกษาสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง			.652			
ITQN 17	ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์			.671			
ITQN 18	ภายหลังจากที่ข้าพเจ้าได้ตรวจทานความถูกต้องของงานเอกสารหรือข้อมูลแล้ว ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานจะผลัดกันหรือแลกกันตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหรือข้อมูลนั้นอีกครั้งหนึ่ง			.668			
ITQN 19	ข้าพเจ้าวางแผนและจัดตารางการทำงานประจำสัปดาห์/แผนงานประจำเดือน อย่างสม่ำเสมอ			.681			
ITQN 21	ข้าพเจ้าจดบันทึกงานที่ต้องทำหรือกำหนดการนัดหมายลงในสมุดบันทึกและนำมาทบทวนติดตามงานอยู่เสมอ			.673			
ADLH 24	ช่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานของข้าพเจ้าถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม	.778					
ADLH 25	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	.664					
ADLH 26	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาและปรับขึ้นเงินเดือนด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ถูกต้อง ปราศจากอคติ	.767					
ADLH 27	เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย	.784					
ADLH 28	ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้รับทราบนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และผลงานที่จะพิจารณาประกอบการประเมิน	.618					
ADLH 31	ในกรณีที่ข้อร้องเรียนหรือคำร้องเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งยวด โรงเรียนได้จัดให้มีคณะกรรมการสำหรับการตรวจสอบและพิจารณาข้อร้องเรียนนั้น	.547					
SYURA 35	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตร		.619				
SYURA 36	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน		.705				
SYURA 37	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม		.717				
SYURA 38	ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในงานสำคัญๆ เสมอ		.665				
SYURA 39	ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากผู้ปกครองเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน		.627				
SYURA 40	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะภายหลังเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรม		.677				

รหัสตัวแปร	ข้อคำถาม/ตัวแปร(ข้อที่)	น้ำหนักองค์ประกอบที่					
		1	2	3	4	5	6
AMANH 46	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมของโรงเรียนตรงตามเวลา ไม่มาสาย				.754		
AMANH 47	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับสินบน หรือคอร์รัปชั่น				.596		
AMANH 48	ในชั่วโมงทำงาน ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต็มความสามารถ ไม่ทำให้เวลาหมดไปกับเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น โพสต์เฟสบุค และเล่นไลน์ เป็นต้น				.588		
AMANH 49	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา ไม่มาสาย				.726		
AMANH 51	ข้าพเจ้าไม่ออกนอกบริเวณโรงเรียนในระหว่างชั่วโมงทำงาน นอกจากได้รับอนุญาต หรือเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติงานของโรงเรียน				.659		
MURQBH 56	โรงเรียนมีการสรุป ประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลไปปรับปรุงงาน					.643	
MURQBH 57	เอกสารหรือแฟ้มงานของข้าพเจ้าถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ และพร้อมที่จะนำเสนอ เมื่อถูกร้องขอ					.580	
MURQBH 58	การติดตามงานจากฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ					.713	
MURQBH 59	โรงเรียนชี้แจงระเบียบปฏิบัติงานทุกต้นปีและตามวาระที่เหมาะสม					.686	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา		.851	.836	.770	.762	.772	.689
ค่าไอเกน		8.429	2.723	1.993	1.641	1.461	1.383
ร้อยละของความแปรปรวน		28.097	9.078	6.644	5.470	4.871	4.609
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		28.097	37.174	43.818	49.288	**54.160**	**58.769**

IKHL = Ikhlas (อิคลาศ) ; ITQN = Itqan (อิตกอน); ADLH = Adalah (อะดาละฮฺ); SYURA = Syura (ชูรอ); AMANH = Amanah (อะมานะฮฺ); MURQBH = Muraqabah (มุรอเกาะบะฮฺ)

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ ADLH 24, ADLH 25, ADLH 26, ADLH 27, ADLH 28 และ ADLH 31 รวม 6 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .547 - .784 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **หลักอะดาละฮฺ** องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ SYURA 35, SYURA 36, SYURA 37, SYURA 38, SYURA 39 และ SYURA 40 รวม 6 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .619 - .717 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **หลักชูรอ** องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ ITQN 14, ITQN 17, ITQN 18, ITQN 19 และ ITQN 21 รวม 5 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .652 - .681 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **หลักอิตกอน** องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ AMANH 46, AMANH 47, AMANH 48, AMANH 49 และ AMANH 51 รวม 5 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .588 - .754 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **หลักอะมานะฮฺ** องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ MURQBH 56, MURQBH 57, MURQBH 58 และ MURQBH 59 รวม 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .580 - .713 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **หลักมุรอเกาะบะฮฺ** และองค์ประกอบที่ 6

ประกอบด้วยข้อคำถามที่ IKHL 3, IKHL 5, IKHL 8 และ IKHL 9 รวม 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .601 - .757 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **หลักอิคลาศ**

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่ได้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือมากกว่า 1 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 8.429 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.723 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.993 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.641 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.461 และองค์ประกอบที่ 6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.383 และพบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 28.097 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.078 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 6.644 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.470 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.871 และองค์ประกอบที่ 6 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.609 โดยมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 59% ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ โดย Hair, Anderson, Tatham, & Black (1998) ได้เสนอเกณฑ์การยอมรับค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในสาขาสังคมศาสตร์อยู่ที่ระดับ 60% หรือในบางครั้งในระดับที่น้อยกว่านี้ก็ยังถือเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปจำนวนตัวแปรสังเกตตามรหัสตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1: **อะดาละฮฺ** (Adalah) ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ADLH 24, ADLH 25, ADLH 26, ADLH 27, ADLH 28 และ ADLH 31

องค์ประกอบที่ 2: **ชูรอ** (Syura) ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ SYURA 35, SYURA 36, SYURA 37, SYURA 38, SYURA 39 และ SYURA 40

องค์ประกอบที่ 3: **อิตกอน** (Itqan) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ITQN 14, ITQN 17, ITQN 18, ITQN 19 และ ITQN 21

องค์ประกอบที่ 4: **อะมานะฮฺ** (Amanah) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ AMANH 46, AMANH 47, AMANH 48, AMANH 49 และ AMANH 51

องค์ประกอบที่ 5: **มุรอเกาะบะฮฺ** (Muraqabah) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ MURQBH 56, MURQBH 57, MURQBH 58 และ MURQBH 59

องค์ประกอบที่ 6: **อิคลาศ** (Ikhlas) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ IKHL 3, IKHL 5, IKHL 8 และ IKHL 9

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของหลักจริยธรรมอิสลามที่ประกอบด้วย อะดาละฮฺ ชูรอ อิตกอน อะมานะฮฺ มุรอเกาะบะฮฺ และอิคลาศ อยู่ระหว่าง .689 - .851

ถือว่ามีความสอดคล้องภายในในระดับปากกลาง เหมาะกับการแยกเป็นองค์ประกอบตามผลการศึกษาในครั้งนี้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2: เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มากำหนดกรอบประเด็นการซักถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าฝ่ายตัรบิยะฮ์ และหัวหน้าแผนกต่างๆ จำนวน 25 คน เข้าร่วมการสนทนา ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีดังนี้

หลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพดำเนินงานดังนี้

มีหัวหน้า (ผู้รับผิดชอบ) ดูแลฝ่าย มีการชี้แจง ตกลงกันก่อนล่วงหน้าเกี่ยวกับระเบียบการทำงาน ระเบียบมอบหมายงาน ติดตามงาน และประเมินผลงาน มีการปรึกษาหารือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีเอกสารชัดเจน มีช่องทางการนำเสนอ ทั้งในที่ประชุม มีระบบการเขียนคำร้องที่เห็นได้ชัดเจน มีการประชุมเป็นประจำ ประเด็นที่ตัดสินใจไม่ได้เกิดจากความคิดของคนๆ เดียว ทั้งในระดับภาพรวมของโรงเรียนและในแต่ละแผนก จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“มีการบันทึกการปฏิบัติงานของครูและพนักงาน การติดตามงาน มีช่องทางครูและพนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นได้ มีการพูดคุยกันตลอดเวลา ตลอดจนระบบการตอบแทนรางวัลที่ชัดเจน” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอะดาละฮฺมีดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหารชัดเจน มีหัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบ 2) มีระบบการจดบันทึกและระบบติดตามงาน 3) มีระบบการร้องเรียน 3) มีระบบการประเมินที่ชัดเจน การอธิบายเกณฑ์ที่ผู้ที่จะรับการประเมินสามารถรับทราบล่วงหน้า และ 4) มีระบบตอบแทนรางวัล การตักเตือนและการลงโทษ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“สังเกตได้จาก มีการชี้แจงระเบียบการต่างๆ มีการตกลงในเรื่องค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากประสบการณ์ การมอบหมายงานหรือแต่งตั้งผู้มาดำรงหน้าที่ต่างๆ จะมีการ

ประชุมปรึกษาหารือ มีบันทึกการประชุมและเอกสารต่างๆ มีระบบติดตามงาน มีช่องทางให้เสนอความคิดเห็นผ่านการประชุม การเชิญเข้าไปพูดคุยถามข้อคิดเห็น และระบบการเขียนคำร้องต่างๆ ระบบการตอบแทนรางวัลทุกปีให้แก่บุคลากรและพนักงาน ตลอดจนระบบว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่ครูหรือพนักงานทำผิดระเบียบ โดยการเรียกครูและผู้เกี่ยวข้องเท่านั้นเข้าพบเพื่อปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าพฤติกรรมใดมีผลกระทบต่อส่วนรวม จะมีการชี้แจงให้ทราบโดยทั่วทั้งองค์กรโดยไม่ประจาน" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"โรงเรียนให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล และลงโทษ ดำเนินไปอย่างมีระบบและมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน"(หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดให้หลักอะดาละฮฺเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อความเชื่อและการศรัทธาตามหลักศาสนา การสร้างความเคยชินต่อการปฏิบัติตามหลักอะดาละฮฺ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

"ตอนต้นปีการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนประกาศย้ำในเรื่องหลักอะดาละฮฺอย่างชัดเจน ทุกอย่างจะต้องผ่านการประชุม ไม่คิดเองเออเอง แล้วตัดสิน" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"เราฟังตัรฆีบ (คุณค่ารางวัลที่จะได้รับในโลกหน้า) บ่อยๆ เกี่ยวกับการให้ความยุติธรรมกับทุกๆ คน งานทุกอย่างมีการประเมิน และทุกการประเมินก็จะมีเกณฑ์ของมัน" (หัวหน้าฝ่ายตัรบิยะฮ์ท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพดำเนินงานดังนี้

มีการประชุม ปรึกษาหารือกันอยู่ตลอดเวลา ทุกแผนก ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ มีการสรุปมติการประชุม ทุกคนจะน้อมรับ (ตออัต) ผลการประชุม (ชูรอ) มีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ระหว่างผู้บริหาร ครูและพนักงานในช่วงก่อนเปิดภาคเรียน หรือตามวาระที่เห็นเหมาะสม เกี่ยวกับหัวข้อที่เป็นประเด็นปัญหาหรือหัวข้อสำคัญ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“เรามีการจูนอัปในทุกๆ เช้า ระบบการประชุมเพื่อวางแผนการสอน การเสนองบประมาณ การจัดทำโครงการตรบิยะย์ การปฏิบัติ (ตออัต) ตามมติของที่ประชุม” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

“มีการประชุมกันของฝ่ายบริหาร หัวหน้างานระดับต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

การบริหารงานวิชาการและงานบุคคล มีการประชุมอยู่ตลอดเวลา โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

“มีการประชุมเป็นประจำ เมื่อมีปัญหา จะนำปัญหาเข้าที่ประชุม ผู้บริหารจะไม่คิดคนเดียวและตัดสิน แต่การตัดสินใจจะผ่านกระบวนการประชุม เมื่อมีการประชุมเกิดขึ้น การยุแหย่ของชัยฎอนก็จะหายไป ทำให้เกิดความเหมาะสมและเที่ยงธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ใช่แค่ครูหรือพนักงาน แต่รวมถึงนักเรียนด้วย ความผิดบางอย่าง ถ้าเป็นพฤติกรรมส่วนตัว จะเรียกมาคุยส่วนตัว แต่พฤติกรรมบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม เราก็จะตักเตือนโดยรวม ในด้านการบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระจะชี้แจงเกณฑ์ในการประเมิน ทั้งด้านเอกสารและด้านการสอน ให้ครูทราบโดยทั่วกัน และประเมินผลงานตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระปฏิบัติต่อครูอย่างเที่ยงธรรม” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

โดยมีกระบวนการดังนี้ คือ 1) นโยบายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้มีการประชุมปรึกษาหารือ 2) การปลูกฝังในเรื่องการประชุม จนกระทั่งได้กลายวัฒนธรรมองค์กร 3) ทุกแผนกมีวันและชั่วโมงการประชุมเป็นการเฉพาะทุกสัปดาห์ 4) การระดมความคิด (Brain Storming) ก่อนเริ่มปีการศึกษา และตามวาระที่เห็นสมควร 5) การแต่งตั้งคณะผู้ทำงาน ใครเป็นหัวหน้างาน ใครเป็นคณะทำงาน 6) การฝึกอบรมวิธีการประชุม และมารยาทในการประชุม จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“โรงเรียนกำหนดให้ทุกฝ่ายจัดการประชุม โดยกำหนดวันและเวลาที่ชัดเจน เพื่อปรึกษาหารือในงานต่างๆ” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่กลุ่มโรงเรียน)

“มีการประชุมกับทุกฝ่ายของโรงเรียน รวมถึงนักเรียนด้วย ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กระบวนการคือ มีการระบุขอบเขตการทำงานและความรับผิดชอบ ระบุวิธีการที่ชัดเจน ปลูกฝังและติดตาม มีการอบรมเทคนิคการประชุมและการแสดงความคิดเห็น” (หัวหน้าฝ่ายตรบิยะย์ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามตามหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) คือผู้บริหาร นโยบาย ความเชื่อศรัทธาในหลักการของศาสนา และวัฒนธรรมองค์กร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักชูรอ (กรปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) คือ นโยบายของโรงเรียนและการเห็นความสำคัญของหัวหน้างานในระดับต่างๆ และวัฒนธรรมการประชุมร่วมกันในองค์กร” (หัวหน้าฝ่ายตรบิยะฮ์ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

“ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) น่าจะมาจาการที่โรงเรียนนำเอาหลักศาสนาว่าด้วยเรื่องการมุชาวะเราะฮฺมาพูดคุยกับครู มีการอบรมเรื่องวิธีการประชุมตามซุนนะฮฺ ตลอดจนอาดาบ (มารยาท) ในการประชุม” (หัวหน้าฝ่ายตรบิยะฮ์ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งมีสภาพดำเนินงานดังนี้

ในวิชากุรอานนูรอนีกออิดะฮ์ ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาในเรื่องเทคนิคการสอน การประเมินและการแก้ไขผู้เรียน การประเมินแบบไม่ปล่อยผ่านจุดที่ต้องแก้ไขหรือพัฒนา มีการพัฒนาบุคลิกภาพหัวหน้างานฝ่ายต่างๆ ด้านวิชาการพบว่ามีการนำแผนการสอนมาใช้จริง ไม่ใช่จัดทำแผนการสอนเพื่อส่งหัวหน้ากลุ่มสาระเท่านั้น การเลือกซื้ออุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนจะสืบราคาอย่างน้อย 3 ร้านหรือแหล่งที่จะซื้อ มีการปรับปรุงหลักสูตร ตำราเรียน การจัดให้มีห้องสมาร์ทรูม และสื่อการจัดการเรียนรู้ต่างๆ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“เรามีการอบรมบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีการอบรมเชิงปฏิบัติการครู เรื่องการจัดทำแผนการสอนและสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้จริงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน แบ่งงานออกเป็นส่วนย่อย พร้อมทั้งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีทั้งหัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าฝ่ายปกครอง และหัวหน้าฝ่ายตรบิยะฮ์ การบริหารงานวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรและปรับการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงเพิ่มมากขึ้น และให้นักเรียนมีทักษะการประกอบอาชีพ หัวหน้ากลุ่มสาระจะเข้านิเทศเพื่อพัฒนาครูในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (คือให้ครูไปดูการสอนของเพื่อนครูด้วยกันเพื่อนำมาปรับใช้ในการสอนของตนเอง) การบริหารงานด้านบุคคล มีการปลูกฝังให้ครูพัฒนาตนเอง

จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะเพิ่มเติม เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ มีการฝึกปฏิบัติจริงและมีการติดตามผลด้วย การบริหารงานงบประมาณปีการศึกษาผ่านมาทางโรงเรียนได้ใช้งบประมาณไปเป็นจำนวนมากเพื่อจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ใหม่ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์มากขึ้น การบริหารงานทั่วไปจะมีหัวหน้างานไปคอยตรวจสอบปัญหา เพื่อหาจุดบกพร่อง สาเหตุของปัญหาและหาวิธีการแก้ไขร่วมกัน สรุปเอาส่วนที่ดีที่สุดไปใช้ร่วมกัน" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

โดยมีกระบวนการส่งเสริมการใช้หลักอิตกอน ดังนี้คือ 1) นโยบายจากผู้บริหารที่ส่งต่อมายังหัวหน้างานและครูหรือพนักงานที่เน้นหลักอิตกอน 2) การพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อบรมบุคลากรด้านทักษะที่จำเป็นต่างๆ 3) วางระบบการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง (Follow up and Submission) 4) วางระบบการตรวจงานที่ชัดเจน รัดกุมและเป็นขั้นเป็นตอน 5) ภายหลังจากเสร็จโครงการหรือกิจกรรมใดๆ จะนำเอาปัญหาหรือจุดบกพร่องมาพูดคุยกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนา และจดบันทึกไว้ 5) เมื่อจะเริ่มต้นโครงการ กิจกรรม หรืองานสำคัญใดๆ จะประชุมและนำเอาปัญหาหรือจุดบกพร่องและหาแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนา ที่ได้เคยจดบันทึกไว้มาทบทวน 6) การคิดหาวิชาการใหม่ๆ เทคนิคใหม่ๆ 7) ระบบการนิเทศและการเรียนรู้ร่วมกัน 8) การสรุปงานและค้นหาโฟกัสแอเรีย (จุดอ่อน) ที่จะต้องได้รับการพัฒนาในระหว่างปี และในตอนปลายปี และจัดโปรแกมการพัฒนา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

"ทุกๆ สิ้นปีเราจะมีการประชุมกันว่า เราจะดีกว่าเดิมได้อย่างไร ทั้งในเรื่องตำรา สื่อการสอน และการสอน สโลแกนของเราคือ "การสอนเกิดขึ้น การเรียนรู้เกิดขึ้นแล้วหรือยัง" นอกจากนี้ในทุกๆ ตึก เราจะมีสมาร์ทรูมเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียน" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"มีการนำเอาหลักอิตกอนมาใช้ในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานด้านอื่นๆ มีจัดทำระเบียบในการปฏิบัติในทุกฝ่าย มีการติดตามตรวจทานความถูกต้อง เน้นลงรายละเอียดในเรื่องความถูกต้องของเอกสาร แม้กระทั่งในเรื่องการทำความสะอาด" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"การนำเอาหลักอิตกอนมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิชาอัลกุรอาน มีการพัฒนาอบรมครูสอนอัลกุรอาน จะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทดสอบและประเมินการอ่านอัลกุรอานของนักเรียน พยายามเน้นในเรื่องการอ่านอัลกุรอานอย่างถูกต้อง ทั้งตัวครู

และนักเรียน จะไม่ปล่อยผ่านข้อบกพร่องที่พบ" (หัวหน้าฝ่ายตรบิยะย์ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"เรามีการอบรมบุคลากรในเรื่องเทคนิคการสอน การพัฒนาบุคลิกภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระ การพัฒนาภาวะผู้นำของบรรดาหัวหน้างาน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีการนำเอางบประมาณมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียน มีการสร้างวัฒนธรรมแ ห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"หัวหน้ากลุ่มสาระมุ่งเน้นโดยใช้สโลแกนที่ว่า "การสอนเกิดขึ้น การเรียนรู้เกิดขึ้นแล้วหรือยัง" หัวหน้ากลุ่มสาระจะเข้านิเทศครูและประชุมกับครู ผู้บริหารบอกนโยบายในเรื่องอิตกอนอย่างชัดเจน มีการวางระบบการติดตาม และประเมินผลการสอนของครู" (หัวหน้าฝ่ายตรบิยะย์ท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"งานวิชาการมีการทำแผนการสอนที่เป็นปัจจุบันจริงๆ และนำแผนการสอนไปใช้จริง การพัฒนาครู การแก้ไขปัญหาการเรียนของนักเรียนที่เรียนอ่อน และพัฒนาให้เรียนตามได้ทันเพื่อน ด้านการบริหารงานบุคคล จะมีระบบการติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในส่วนงานด้านการสอน งานของแม่บ้าน รวมถึงงานธุรการ ส่วนในด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อจะเสนอจัดซื้ออะไร จะต้องเสนอซื้อวัสดุหรืออุปกรณ์จาก 3 แหล่ง และจะเลือกซื้อจากแหล่งที่ดีที่สุดราคาถูกที่สุด โดยเน้นในหลักแห่งความคุ้มค่า ส่วนการบริหารงานทั่วไป เมื่อมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นคณะผู้บริหารจะนำเอาปัญหานั้นมาพูดคุยกัน ค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขร่วมกัน" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

"ระบบการสอนงานให้แก่กัน ครูหรือบุคลากรที่มีความชำนาญในงานบางอย่างจะสอนงานให้แก่คนอื่น" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"เรามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือทำกันเป็นทีม และมีการสอนงานกัน ส่งผลให้งานมีคุณภาพมากขึ้น" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 6: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ การสร้างบรรยากาศตามสภาพแวดล้อมขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จนกลายเป็นคติพจน์และวัฒนธรรมขององค์กร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“เราคิดว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักอิตกอนมาใช้ในโรงเรียน การปลูกฝังจากฝ่ายบริหารให้ทุกคนรักที่จะพัฒนาตนเอง และการอยู่กันแบบครอบครัวตักเตือนกันและแนะนำกัน” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักอิตกอนมาใช้ในโรงเรียนมาจากนโยบายของโรงเรียนและการเห็นความสำคัญของหัวหน้างานในระดับต่างๆ เกี่ยวกับพัฒนาทักษะการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร” (หัวหน้าฝ่ายตรีบิยะฮ์ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

หลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้

ทุกแผนกปฏิบัติตามหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) ซึ่งมีผลมาจากการมีระบบชูรอ การสอนงาน การติดตามงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันในเรื่องอะมานะฮฺ ส่วนงานด้านเอกสารยังมีปัญหาในเรื่องกำหนดการส่งที่ยังขาดอะมานะฮฺอยู่บ้าง เป็นไปได้ว่า อาจมาจากสาเหตุภาระงานที่มากเกินไป หรืองานพิเศษที่ได้รับเสริมเพิ่มเข้ามา ทำให้ทำไม่ทัน และอาจมาจากสาเหตุการบริหารจัดการเวลาของครูและพนักงานบางคน จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“ อาจต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงบ้างสำหรับบางคนในส่วนของการทำงานด้านเอกสารเพื่อให้การจัดส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

โดยมีกระบวนการส่งเสริมการใช้หลักอะมานะฮฺดังนี้คือ 1) กำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน 2) การสอนงาน ฝึกอบรมครูและบุคลากร 3) การติดตามงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ 4) การเน้นย้ำในที่ประชุมและปลูกฝังครูว่า เวลาเป็นอะมานะฮฺ นักเรียนเป็นอะมานะฮฺ และงานเป็นอะมานะฮฺ 5) การตัรฆีบ (การพูดให้เห็นถึงผลดี) ของการรักษาอะมานะฮฺ และการตัรฮีบ (การพูดให้เห็นถึงผลร้าย) ของการขาดอะมานะฮฺ 6) การให้รางวัล (ฮะดิยะฮฺ) ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอะมานะฮฺ ต่อหน้าที่ประชุมรวมครูและพนักงานทั้งโรงเรียน และให้มาเล่าว่าทำอย่างไรหรือมีเทคนิควิธีอย่างไร จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอะมานะฮฺ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“การนำเอาศาสนามาพูด โดยเน้นย้ำว่า “เวลาเป็นอะมานะฮฺ นักเรียนเป็นอะมานะฮฺ” ซึ่งจะต้องถูกสอบสวนในวันกิยามะฮฺ นอกจากการนิเทศแล้ว ระบบการสังเกตการสอนโดยหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที) อาจต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงบ้างสำหรับบางคนในส่วนของการทำงานด้านเอกสารในด้านการส่งงานให้ตรงตามเวลาที่กำหนด” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“สังเกตได้จากการนิเทศ จะมีเกณฑ์เกี่ยวกับการสอนตรงตามโครงการสอน ตรงตามแผนการสอน หัวหน้ากลุ่มสาระจะสังเกตว่าครูได้เข้าสอนและออกจากห้องตรงเวลาหรือไม่” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 6: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“ตอนประเมินการทำงานของหัวหน้างานและของครู สิ่งหนึ่งที่เราพบคือ จะมีคะแนน 5 คะแนน สำหรับการส่งงานตรงตามกำหนด และอีก 5 คะแนนสำหรับเรื่องคุณภาพงาน รวมแล้วเป็น 10 คะแนน” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามตามหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบตัรฆีบ (การสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวให้เป็นถึงคุณค่าทางด้านศาสนา) ด้วยการพูดคุยด้วยเหตุผลหรือหลักการของศาสนาอย่างต่อเนื่อง ระบบติดตามงานที่ชัดเจน การสอนงานและการฝึกอบรม จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการใช้หลักอะมานะฮฺ คือการที่มันสัมพันธ์กับระบบชูรอ เพราะภายหลังการประชุมหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว จะมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน รวมถึงระบบติดตามงานที่เป็นรูปธรรม มีการประเมินที่ชัดเจน ซึ่งทั้งหมดนี้ได้เอื้ออำนวยให้แต่ละคนสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้ ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือทำกันเป็นทีม มีการสอนงาน” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 6: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“ผู้บริหารเน้นนโยบายให้ทุกคนรักษาอะมานะฮฺ และการเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 7: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“พอทุกอย่างถูกทำไปอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบสอนงาน ระบบมอบหมายงาน ระบบติดตามงาน ระบบประเมินและสรุปงาน อะมานะฮฺมันก็เกิดขึ้นตามมา อัลฮัมดุลิลลาฮฺ” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

หลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้

เมื่อมีการประชุม หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนกจะให้ครูหรือพนักงานรายงานผล ซึ่งจริงๆ หัวหน้าได้ติดตามมาแล้วในระดับหนึ่งก่อนประชุม จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“สังเกตได้จากการรายงานผลในที่ประชุมกลุ่มสาระหรือที่ประชุมวีพี (ช่วงชั้น) โดยที่ก่อนการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าช่วงชั้นจะมีการติดตามงานมาก่อนแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าสิ่งที่หัวหน้ากำลังประเมินและสิ่งที่ครูได้ปฏิบัตินั้นเป็นที่เข้าใจตรงกัน” (หัวหน้าฝ่ายตรีบิยะฮ์ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“การติดตามโดยการให้รายงานผลปากเปล่า รายงานด้วยเอกสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร และหัวหน้างานติดตามผลการดำเนินงานและคุณภาพงานตลอดเวลา” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

“ไม่ใช่แค่หัวหน้ากลุ่มสาระเท่านั้นที่เข้าไปนิเทศหรือไปดูการสอนของครู ผอ. และฝ่ายบริหารก็ยังเข้าไปสังเกตการสอนของครูด้วย ถึงแม้จะแค่ 10-15 นาที ในช่วงสั้นๆ ก็ตาม” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 6: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

โดยมีกระบวนการส่งเสริมการใช้หลักมุรอเกาะบะฮฺดังนี้คือ 1) การประกาศนโยบายเกี่ยวกับหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) ในตอนต้นปีการศึกษา 2) วางระบบการติดตามงาน การรายงานผล และการตรวจสอบหรือประเมิน 3) อธิบายหรือสอนระบบการติดตามงาน การรายงานผล และการตรวจสอบหรือประเมินแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกๆ แผนกหรือทุกหมวด 4) การติดตามโดยการรายงานด้วยปากเปล่าในที่ประชุมแผนก/หมวด และเมื่อเชิญเข้าพบเพื่อให้รายงานผลการดำเนินงานเป็นการส่วนตัว 5) การรายงานผลการดำเนินงานด้วยลายลักษณ์อักษร ตามวาระหรือตามเวลาที่กำหนด รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายภาคเรียน และรายปี และ 6) หัวหน้างานเข้านิเทศ ติดตาม ประเมินและให้คำแนะนำแบบมีส่วนร่วม จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

“งบประมาณมีการประชุมชี้แจง มีการทำรายการเสนอเบิก สรุปการใช้งบประมาณพร้อมชี้แจงและแสดงหลักฐาน จากการที่เรามีการจัดทำโครงสร้างงานและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ทำให้

การตรวจสอบและติดตามงานเป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"หัวหน้าช่วงชั้นต้องเดินทุกวันๆ ละหลายๆ รอบ ดูการสอน ดูความสะอาดของอาคารและห้องน้ำว่าสะอาดจริงมั้ย เดินดูว่ามีอะไรที่ต้องแจ้งฝ่ายซ่อมบำรุงให้มาแก้ไขหรือมาซ่อม" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามตามหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) ได้แก่ นโยบายจากคณะผู้บริหาร โครงสร้างการบริหารงาน ระบบงานและระบบติดตามงานที่ชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

"ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักมุรอเกาะบะฮฺมาใช้ในโรงเรียนคือ การทำงานอย่างเป็นระบบทั้งโรงเรียน จึงทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบหรือรายงานผล รวมถึงนโยบายของโรงเรียน ระบบการดำเนินงานและติดตามงานที่ชัดเจน ตลอดจนการยอมรับของคนในองค์กร"(หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"ชูรอ (คณะกรรมการบริหารโรงเรียน) เข้ามาโรงเรียนเกือบทุกสัปดาห์และสอบถามงานจากหัวหน้าฝ่ายต่างๆ งานเป็นอย่างไรบ้าง คืบหน้าอย่างไรบ้าง หัวหน้างานจึงทำงานและติดตามงานจากครูในหมวดหรือครูในตึกตลอดเวลา" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

หลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้

บุคลากรยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนใดๆ ทุกคนทำด้วยความเต็มใจ บางครั้งมีการสอนเกินเวลาเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนและปัญหาอื่นๆ ของโรงเรียน พนักงานบางคนทำงานต่อในช่วงบ่ายวันเสาร์หรือในวันอาทิตย์ที่โรงเรียนเพื่อมาทำงานหรือแก้ไขปัญหาของโรงเรียน จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

"ความอิคลาศในโรงเรียนของเรา มันแสดงออกมาด้วยการที่ครูของเราทุ่มเททำงานเกินเวลาจากที่โรงเรียนกำหนด ครูทำเวรประจำวันตามที่ได้รับมอบหมายอย่างดีโดยที่ฉันไม่ต้องตักเตือนพวกเขา ครูบางคนเสียสละเพื่อแก้ไขปัญหาเด็กนักเรียนที่เรียนอ่อนหลังบ่ายโมง และอิคลาศ

ได้ทำให้เราพร้อมที่จะแก้ไขเมื่อเรากระทำสิ่งใดผิดพลาด" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 1 , 2 และ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

โดยมีกระบวนการส่งเสริมการใช้หลักอิคลาศดังนี้คือ 1) ผู้บริหารประกาศนับตั้งแต่วันเริ่มต้นวางรากฐานโรงเรียน 2) ผู้บริหารให้นโยบายตอนต้นปีและระหว่างปีให้ครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียนยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักอิคลาศ 3) โครงการและกิจกรรมการอบรมทุกวันอังคารและในวาระต่างๆ ของโรงเรียน กล่าวคือ จะนำเอาหลักความอิคลาศมาพูดคุยทุกครั้งที่มีการประชุม อบรมสัมมนาต่างๆ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กล่าวว่า

"อิคลาศ มันเป็นพลังจากผู้บริหารที่ส่งมอบมายังหัวหน้างาน และหัวหน้างานได้ส่งต่อไปยังครูในส่วนที่ตนรับผิดชอบ ชูรอ (คณะกรรมการบริหารโรงเรียน) พูดกับเราอยู่ตลอดเวลาว่าโรงเรียนนี้ไม่ใช่โรงเรียนของเรา แต่มันเป็นโรงเรียนของอุมมะฮฺ (ประชาชาติอิสลามส่วนรวม) เราต้องทำงานเพื่อมุ่งหวังความพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ตะอาลา อย่าไปมองคำชื่นชม คำยกย่องสรรเสริญจากผู้คน" (หัวหน้าฝ่ายตัรบิยะฮ์ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"โรงเรียนของเราเน้นการตัรฆีบ (พูดกระตุ้น/ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าหรือรางวัลที่จะได้รับจากอัลลอฮฺ) แก่หัวหน้างานให้เห็นถึงความสำคัญของความอิคลาศ มีโปรแกรมพูดคุยให้เห็นถึงผลตอบแทนในโลกหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"โรงเรียนมุ่งเน้นให้ทุกคนตั้งเป้าการทำงานเพื่ออัลลอฮฺ ตะอาลา อยู่ตลอดเวลา" (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"เราถูกปลูกฝังจากฝ่ายบริหารทุกๆ วันจนทำให้เราระมัดระวังทุกการกระทำของเราเพื่อให้เป็นที่พอพระทัยของอัลลอฮฺ ﷻ ไม่ใช่เฉพาะพวกเรา แต่ทุกคนในโรงเรียนรวมถึงแม่บ้านด้วย" (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

"การประชุมทุกครั้งจะได้รับการเน้นย้ำจากฝ่ายบริหารในเรื่องอิคลาศ ผู้บริหารจะพูดกับครูเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อหวังความโปรดปรานของอัลลอฮฺ ตะอาลา มีการประชุมใหญ่ตอนต้นปีการศึกษา กลางปีการศึกษา และเมื่อสิ้นปีการศึกษา ทุกครั้งก็จะพูดในเรื่องความอิคลาศ ตัวอย่างตอนสิ้นปีการศึกษา 2551 ผู้บริหารของโรงเรียนได้พูดไว้ประโยคหนึ่งว่า ***"หน้าที่อันยิ่งใหญ่อย่างหนึ่งของเราคือ การทำความรู้จักกับอัลลอฮฺ ﷻ อัลลอฮฺ คือ ﷻ ผู้ที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่เรา"*** *และท่านก็อ่านอายะฮ์อัลกุรอานที่มีความหมายว่า "ทุกชีวิตต้องลิ้มรสกับความ*

ตาย” อิกเราะของเราได้นำเอาหลักอิคลาศมาใช้และพยายามพัฒนาครูให้เป็นคนดีตามแบบอย่างของท่านนบี ﷺ และเน้นย้ำให้หวังความพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ﷻ ” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สนทนาที่โรงเรียน)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการยึดหลักอิคลาศมาใช้ในโรงเรียน นโยบายของโรงเรียน การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อความศรัทธาตามหลักศาสนาส่วนบุคคล

บทที่ 5

การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถาม การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเครือข่ายที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษามักตับ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักจริยธรรมในการทำงาน และ 3) แบบคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า การดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมของโรงเรียน โดยมีหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าฝ่ายตัรบิยะฮ์ และหัวหน้าแผนกต่างๆ จำนวน 25 คน เข้าร่วมการสนทนา โดยเนื้อหาในบทนี้ครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

ข้อค้นพบจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า องค์ประกอบของหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1: หลักอะดาละฮฺ (ความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) องค์ประกอบที่ 2: หลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) องค์ประกอบที่ 3: หลักอิตกอน

(การมุ่งพัฒนาสู่การเป็นเลิศ) องค์ประกอบที่ 4: หลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) องค์ประกอบที่ 5: หลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) องค์ประกอบที่ 6: หลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ)

องค์ประกอบที่ 1: **อะดาละฮฺ** (Adalah) ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตดังนี้ ช่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานของข้าพเจ้าถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม (ADLH 24) ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม (ADLH 25) ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาและปรับขึ้นเงินเดือนด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ถูกต้อง ปราศจากอคติ (ADLH 26) เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย (ADLH 27) ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้รับทราบนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และผลงานที่จะพิจารณาประกอบการประเมิน (ADLH 28) และ ในกรณีที่ข้อร้องเรียนหรือคำร้องเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งยวด โรงเรียนได้จัดให้มีคณะกรรมการสำหรับการตรวจสอบและพิจารณาข้อร้องเรียนนั้น (ADLH 31) โดยพบว่า ADLH 24 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ ADLH 31 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่ 2: **ชูรอ** (Syura) ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตดังนี้ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตร (SYURA 35) ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (SYURA 36) ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม (SYURA 37) ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในงานสำคัญๆ เสมอ (SYURA 38) ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากผู้ปกครองเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน (SYURA 39) และ ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะภายหลังเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรม (SYURA 40) โดยพบว่า SYURA 37 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ SYURA 35 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่ 3: **อิตกอน** (Itqan) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตดังนี้ ทุกครั้งหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะศึกษาสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ITQN 14) ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ (ITQN 17) ภายหลังจากที่ข้าพเจ้าได้ตรวจทานความถูกต้องของงานเอกสารหรือข้อมูลแล้ว ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานจะผลัดกันหรือแลกกันตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหรือข้อมูลนั้นอีกครั้งหนึ่ง (ITQN 18) ข้าพเจ้าวางแผนและจัดตารางการทำงานประจำสัปดาห์/แผนงานประจำเดือน อย่างสม่ำเสมอ (ITQN 19) และ ข้าพเจ้าจดบันทึกงานที่ต้องทำหรือกำหนดการนัดหมายลงในสมุดบันทึกและนำมาทบทวนติดตามงานอยู่เสมอ (ITQN 21) โดยพบว่า ITQN 19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ ITQN 14 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่ 4: **อะมานะฮฺ** (Amanah) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตดังนี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมของโรงเรียนตรงตามเวลา ไม่มาสาย (AMANH 46) ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับสินบน หรือคอร์รัปชั่น (AMANH 47) ในชั่วโมงทำงาน ข้าพเจ้า

ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต็มความสามารถ ไม่ทำให้เวลาหมดไปกับเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น โพสต์เฟสบุค และเล่นไลน์ เป็นต้น (AMANH 48) ข้าพเจ้ามาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา ไม่มาสาย (AMANH 49) และ ข้าพเจ้าไม่ออกนอกบริเวณโรงเรียนในระหว่างชั่วโมงทำงาน นอกจากได้รับอนุญาต หรือเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติงานของโรงเรียน (AMANH 51) โดยพบว่า AMANH 46 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ AMANH 48 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่ 5: **มุรอเกาะบะฮฺ** (Muraqabah) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตดังนี้ โรงเรียนมีการสรุป ประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลไปปรับปรุงงาน (MURQBH 56) เอกสารหรือแฟ้มงานของข้าพเจ้าถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ และพร้อมที่จะนำเสนอ เมื่อถูกร้องขอ (MURQBH 57) การติดตามงานจากฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ (MURQBH 58) และโรงเรียนชี้แจงระเบียบปฏิบัติงานทุกต้นปีและตามวาระที่เหมาะสม (MURQBH 59) โดยพบว่า MURQBH 58 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ MURQBH 57 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่ 6: **อิคลาศ** (Ikhlas) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตดังนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจรับฟังคำแนะนำหรือคำตักเตือนจากเพื่อนร่วมงาน (IKHL 3) ข้าพเจ้าไม่คุยโตโอ้อวด และไม่ทวงบุญคุณเพื่อนร่วมงาน (IKHL 5) ข้าพเจ้าขอดุอาอ์ต่ออัลลอฮฺ ﷻ “โปรดประทานความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาศ) แก่ข้าพระองค์” (IKHL 8) และ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็นต้องหลบหรือปิดกล้อง CCTV (IKHL 9) โดยพบว่า IKHL 9 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ IKHL 8 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ข้อค้นพบจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ **:** สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม 6 ด้าน ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีการดำเนินงานในบรรยากาศอิสลามที่มุ่งเน้นวิถีอิสลามเป็นฐานในการจัดการ (Islamic Based Management) หล่อหลอมผู้บริหาร ครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียนด้วยการกระตุ้น (ตัรฆีบ) ให้เห็นคุณค่าของงานด้วยการมุ่งหวังความพึงพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ตะอาลา ผลบุญและความสำเร็จที่จะได้รับทั้งในโลกนี้และในโลกหน้า มีการเสริมกำลังใจเชิงบวกด้วยการมอบฮะดิยะฮฺ โรงเรียนจัดวางโครงสร้างการบริหารฝ่ายต่างๆ กำหนดนโยบายหลักทางด้านศาสนา (ชะรีอะฮฺ) และนโยบายทั่วไป กำหนดเป้าร่วมกันในทุกๆ ฝ่ายร่วมกัน นั่นคือการสร้างผู้เรียนให้เป็นประชาชาติ (อุมมะฮฺ) ที่เลอเลิศ นอกจากนี้ยังมีระบบมอบหมายงาน กระจายและติดตามงาน ระบบเบิกจ่ายอุปกรณ์ วัสดุและงบประมาณต่างๆ ที่ชัดเจน มีการจัดกิจกรรมอันเด่นชัดที่ผลักดันให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นคุณค่าในอัตลักษณ์แห่งการเป็นโรงเรียนในวิถีอิสลาม ด้วยวิธีการ 1) ประชุมชี้แจง อบรมและสัมมนาครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียนทุกต้นปีการศึกษาเป็นระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ 2) ประชุมแยกตามกลุ่มสาระหรือแผนกสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 3) ประชุมรวมทุกกลุ่มสาระสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 4) ทุกกลุ่มสาระหรือแผนกประชุมร่วมกับฝ่ายบริหารเดือนละ 2 ครั้ง 5) อบรมครู

ด้านคุณธรรมและจริยธรรมทุกวันอังคารตอนเย็นโดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที 6) ประชุมแบบกระชับ (tune up) ครูและพนักงานทุกคนยกเว้นผู้ที่ติดภารกิจเร่งด่วนในตอนเช้า โดยจัดทำทุกวัน 7) ประชุม อบรมและสัมมนาครูในวันเสาร์ เดือนละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมสำหรับครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียน เช่น ฮัลเกาะฮ์อัลกุรอาน (กลุ่มทบทวนการอ่านอัลกุรอาน) กิจกรรมฝึกอาบน้ำละหมาด ฝึกการละหมาด และฝึกสมาธิและการขอดุอาอ์ สำหรับครูและพนักงานชายโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ออกไปร่วมกิจกรรมเผยแผ่ศาสนา (ดะอฺวะฮ์) เพื่อฝึกฝนจิตใจ พฤติกรรมและการแบ่งปันต่อผู้อื่นเดือนละ 1 วัน และปีละ 40 วัน ในช่วงปิดภาคเรียนสำหรับผู้ที่พร้อมและสมัครใจ ส่วนครูและบุคลากรหญิง โรงเรียนได้จัดให้มีค่ายอบรมด้านความเป็นกุลสตรี (ฮะยาอ์) ปีละ 1 ครั้งๆ ละประมาณ 1-2 วัน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ได้มีการนำเอาระบบการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม (ชูรอ) มาใช้ในทุกแผนก มีการสอนงานและเสริมสร้างเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การปฏิบัติตาม (ตออะฮ) ต่อผลการประชุมแลฉันทามติตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและให้เกียรติต่อกัน (อิกรอมุ่ลมุสลิมีน) อีกด้วย

สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งในแต่ละหลักจริยธรรมมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักอะดาละฮฺ (Adalah ; หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในระดับภาพรวมของโรงเรียนและในแต่ละแผนก โรงเรียนได้จัดทำแผนผังโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการปรึกษาหารือกันเป็นประจำ มีกำหนดเวลาและเอกสารการติดตามงานและการส่งงานที่ชัดเจน ช่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม มีการมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม การพิจารณาและปรับขึ้นเงินเดือนด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เหมาะสม เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ก่อนการประเมินมีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินและผลงานที่จะพิจารณาประกอบการประเมิน นอกจากนี้ทางโรงเรียนได้มีช่องทางสำหรับการร้องเรียนและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาข้อร้องเรียนต่างๆ ผ่านการประชุม (มุชาวะเราะฮฺ) โดยใช้กระบวนการกำหนดโครงสร้างบริหารงาน ระบบการบันทึกและติดตามงาน ระบบการร้องเรียน ระบบการประเมิน ระบบตอบแทนรางวัล การตักเตือนและการลงโทษ ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน การให้ความสำคัญและยึดมั่นต่อความเชื่อและการศรัทธาตามหลักศาสนา ตลอดจนการสร้างความเคยชินจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

หลักชูรอ (Syura ; การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในระดับภาพรวมของโรงเรียนและในแต่ละแผนก ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตร ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าแผนก และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ โรงเรียนกำหนดให้มีการประชุมและการปรึกษาหารือกันอยู่ตลอดเวลาทุกแผนก โดยกำหนดตารางวันและเวลาประชุมสำหรับทุกแผนก ในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนหรือตามวาระที่เห็นเหมาะสม โรงเรียนจัดให้มีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ของผู้บริหาร ครูและพนักงาน นอกจากนี้ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ทางโรงเรียนจะจัดให้มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจะร่วมแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามตามหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) คือผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน ความเชื่อศรัทธาในหลักการของศาสนา วัฒนธรรมองค์กร การสร้างความตระหนัก (ตัรฆีบ) ในคุณค่าของการประชุม การฝึกอบรมวิธีการประชุม และมารยาทในการประชุม รวมถึงการสร้างความเคยชินจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

หลักอิตกอน (Itqan ; การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอนด้านเทคนิคการสอน ด้านการดูแลนักเรียนเกี่ยวกับการเรียน การพัฒนาพฤติกรรมและระเบียบวินัย โรงเรียนจัดอบรมแก่ครูและพนักงานเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะบุคคลที่ดีตามหลักศาสนาและวิชาชีพ โดยวิทยากรจากภายในและจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิชากุรอานนูรอนีกออิดะฮ์ ซึ่งเป็นจุดเน้นของโรงเรียน ครูผู้สอนอัลกุรอานทุกคนเข้าร่วมอบรมสัมมนา โดยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศทุกปี โรงเรียนส่งหัวหน้างาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมที่จัดโดยองค์องค์กรหรือสถาบันภายนอก โรงเรียนจัดปฐมนิเทศครูทุกต้นปีการศึกษาอย่างน้อย 2 สัปดาห์เป็นประจำทุกปี ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่ามีการนำแผนการสอนมาใช้จริง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมาหลายปีจะได้รับการนิเทศโดยหัวหน้ากลุ่มสาระอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ส่วนครูที่เข้ามาใหม่จะได้รับการนิเทศอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง นอกจากนี้คณะผู้บริหารยังสุ่มเข้านิเทศครูและสังเกตการสอนของครูเป็นประจำทุกวัน โรงเรียนส่งเสริมให้มีการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือองค์กรอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศทุกปี มีการปรับปรุงหลักสูตรและตำราเรียน จัดให้มีห้องสมาร์ทรูม และสื่อการจัดการ

เรียนรู้ต่างๆ ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จะมีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป โดยใช้กระบวนการปลูกฝังและสร้างความตระหนัก (ตัรฆีบ) ในคุณค่าของการมุ่งพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ระบบระบบการติดตามงาน ระบบการตรวจงานที่ชัดเจน รัดกุมและเป็นขั้นเป็นตอน การนิเทศและการเรียนรู้ร่วมกัน ระบบการสรุปงานและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) คือ ผู้บริหารให้สำคัญ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ บรรยากาศตามสภาพแวดล้อมขององค์กร การเรียนรู้กลายเป็นคติพจน์และวัฒนธรรมขององค์กร

หลักอะมานะฮฺ (Amanah ; ความรับผิดชอบ)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ครูและบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน เข้าประชุมหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตรงตามเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่พบว่ามีการรับสินบนหรือคอร์รัปชั่น บุคลากรของโรงเรียนปฏิ บัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทุกแผนกปฏิบัติตามหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) ซึ่งมีผลมาจากการมีระบบอื่นๆ ที่ชัดเจน เช่น ระบบชูรอ การสอนงาน การติดตามงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันในเรื่องอะมานะฮฺ ส่วนงานด้านเอกสารยังมีปัญหาในเรื่องกำหนดการส่งที่ยังขาดอะมานะฮฺอยู่บ้าง เป็นไปได้ว่า อาจเป็นเพราะครูบางท่านมีงานพิเศษที่ได้รับเสริมเพิ่มเข้ามา จึงส่งผลให้ให้ทำงานที่รับผิดชอบหลักไม่ทัน และอาจมาจากสาเหตุการบริหารจัดการเวลาของครูและพนักงานท่าน โรงเรียนได้ใช้กระบวนการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน การสอนงาน ฝึกอบรมครูและบุคลากร การติดตามงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การตัรฆีบ (การพูดให้เห็นถึงผลดี) ของการรักษาอะมานะฮฺ และการตัรฮีบ (การพูดให้เห็นถึงผลร้าย) ของการขาดอะมานะฮฺ ตลอดจนการเสริมแรงเชิงบวกด้วยการให้รางวัล (ฮะดิยะฮฺ) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามตามหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบตัรฆีบ (การสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวให้เป็นถึงคุณค่าทางด้านศาสนา) ด้วยการพูดคุยด้วยเหตุผลหรือหลักการของศาสนาอย่างต่อเนื่อง ระบบติดตามงานที่ชัดเจน การสอนงานและการฝึกอบรม

หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah ; โปร่งใส ตรวจสอบได้)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ตามสภาพจริง โรงเรียนจัดปฐมนิเทศครูและบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนทุกต้นปีการศึกษา ก่อนเปิดเรียน โดยใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ เพื่อการประกาศนโยบายเกี่ยวกับหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) การ

ชี้แจงระเบียบการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน การติดตามงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การสรุปงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตอบแทนรางวัล โรงเรียนมีวิธีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ด้วยการที่ฝ่ายบริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารเดินตรวจอาคารสถานที่ทุกวัน โดยสังเกตเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกแผนก ความสะอาดและความเรียบร้อยของอาคาร มีการประชุม หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนกจะให้ครูหรือพนักงานรายงานผลในที่ประชุม ตลอดจนการเชิญบุคลากรฝ่ายต่างๆ เข้าพบหัวหน้างานหรือฝ่ายบริหารเพื่อรายงานผลความคืบหน้าการปฏิบัติงาน มีการสรุปงาน ประเมินการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน เอกสารหรือแฟ้มเก็บงานพร้อมที่จะนำเสนอเมื่อถูกร้องขอ ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามตามหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) ได้แก่ นโยบายจากคณะผู้บริหาร โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบงานที่ชัดเจน ระบบติดตามงานที่ชัดเจนและนำมาปฏิบัติจริง

หลักอิคลาศ (Ikhlas ; ความบริสุทธิ์ใจ)

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ตามสภาพจริง โรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูผู้ชายเข้าร่วมโครงการยะมาอัตดะอฺวะฮ์ตับลีฆ (เชิญชวนสู่ความดีและเผยแผ่จริยธรรมอิสลาม) เดือนละ 3 วัน หรือในช่วงวันหยุด ส่วนครูผู้หญิง โรงเรียนได้ส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการฮัลเกาะฮฺมัสตูเราะฮฺ (กลุ่มสตรีผู้สนใจอิสลาม) ในช่วงวันหยุด เพื่อฝึกฝนเกี่ยวกับความอิคลาศ และการเสียสละในหนทางของอัลลอฮฺ ﷻ นอกจากนี้ สามารถพบเห็นได้หรือสังเกตเห็นได้ทั่วไปภายในองค์กรบุคลากรยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนใดๆ ทุกคนทำด้วยความเต็มใจ บางครั้งมีการสอนเกินเวลาเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนและปัญหาอื่นๆ ของโรงเรียน พนักงานบางคนทำงานต่อในช่วงบ่ายวันเสาร์หรือในวันอาทิตย์ที่โรงเรียนเพื่อมาทำงานหรือแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีความเต็มใจเมื่อถูกตักเตือนหรือได้รับคำแนะนำ และปฏิบัติหน้าที่การงานโดยไม่จำเป็นต้องหลบกล้อง CCTV โดยมีกระบวนการได้แก่ ผู้บริหารประกาศนับตั้งแต่วันเริ่มต้นวางรากฐานโรงเรียน ผู้บริหารให้นโยบายตอนต้นปีและระหว่างปี โครงการ/กิจกรรมการอบรมทุกวันอังคารและในวาระต่างๆ ของโรงเรียน กล่าวคือ จะนำเอาหลักอิคลาศมาพูดคุยทุกครั้งที่มีการประชุม อบรมสัมมนาต่างๆ ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญ การกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อความศรัทธาตามหลักศาสนาส่วนบุคคล

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่เป็นประเด็นน่าสนใจคือ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า หลักจริยธรรมอิสลามในการทำงานประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักอะดาละฮฺ (Adalah) หลักชูรอ (Syura) หลักอิตกอน (Itqan) หลักอะมานะฮฺ (Amanah) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) และหลักอิคลาศ (Ikhlas) โดยหลักอะดาละฮฺอยู่ในระดับที่สูงสุด ถัดจากนั้นเป็นหลักชูรอ (Syura) หลักอิตกอน (Itqan) หลักอะมานะฮฺ (Amanah) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) และหลักอิคลาศ (Ikhlas) รองลงมาเป็นลำดับ ซึ่งจะเป็นได้ว่าหลักอิคลาศ (Ikhlas) อยู่ในระดับอ่อนที่สุดเมื่อเทียบกับหลักจริยธรรมอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยสามารถอภิปรายแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

5.2.1 หลักอะดาละฮฺ (Adalah) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะดาละฮฺ (ความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มาใช้ในการดำเนินงานในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะมีการตกลงเกี่ยวกับขอบข่ายงาน ค่าตอบแทนที่จะได้รับ มีการอธิบายและสอนวิธีการทำงาน แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน และค่าตอบแทน (ฮะดิยะฮฺ) ที่ชัดเจน มีการปรับเงินเดือนทุกปีตามเกณฑ์ที่ตกลงกันก่อนล่วงหน้า ตลอดจนมีช่องทางการร้องเรียนและมีการแต่งคณะกรรมการพิจารณาเมื่อเกิดเหตุร้องเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของว่ะฮีบุรเราะห์มาน และฮัซซัน (Wahibur Rokhman & Hassan, 2012: 28) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการทำงานแบบอิสลามที่มีต่อความยุติธรรมในองค์กร (The effect of Islamic work ethic on organizational justice) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการทำงานแบบอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในด้านผลลัพธ์ของการกระจายค่าตอบแทน (the perceptions of distributive justice) ความยุติธรรมในด้านกระบวนการ (procedural justice) และความยุติธรรมในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interactional justice) ปิลันธนา แป้นปลื้ม และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560: 58-59) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ (Organization Justice: OJ) คือ สิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ ความยุติธรรมในองค์การอาจเป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice: PJ) คือกระบวนการตลอดจนกฎระเบียบและเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนมีความถูกต้องเป็นธรรมหรือไม่ เลือกปฏิบัติหรือเอนเอียงเป็น 2 มาตรฐานหรือไม่ ความเป็นธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice: DJ) พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนหรือค่าตอบแทนสมดุลกับแรงงาน แรงใจ ความทุ่มเท ความพากเพียรพยายามที่ให้กับงานหรือไม่ และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactive

Justice: IJ) พนักงานรับรู้ว่าได้รับการยอมรับในผลงาน ความรู้ความสามารถจากผู้นำหรือไม่ ได้รับสิทธิ ความสนใจ การเข้าพบ ความเป็นกันเองและการอธิบายข้อสงสัยอย่างมีเหตุผลหรือไม่ สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการบริหารแบบอิสลามของ มูซา มุเฏาเวียะอ์ (Musa Mutawie, 2016) ที่ว่า หลักอะดาละฮฺ (ความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและขาดไม่ได้ของผู้จัดการ มันคือการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อพวกเขา การให้ความยุติธรรมต่อทุกคนจะนำมาซึ่งมั่นใจในจิตวิญญาณและความมั่นคงในการทำงานของพวกเขา ความยุติธรรมยังหมายถึงการชื่นชมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลอย่างเท่าเทียมกันอีกด้วย ในมุมมองอิสลาม อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสว่า

﴿إِنَّ اللهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืนบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าก็จะต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม” (อันนิซาอฺ 4: 48)

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾

ความว่า “ผู้ศรัทธาทั้งหลาย ! จงเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีเพื่ออัลลอฮฺ เป็นพยานด้วยความเที่ยงธรรมและจงอย่าให้การเกลียดชังพวกหนึ่งพวกใด ทำให้พวกเจ้าไม่ยุติธรรม จงยุติธรรมเถิด มันเป็นสิ่งที่ใกล้กับความยำเกรงยิ่งกว่า และพึงยำเกรง อัลลอฮฺเถิด แท้จริงอัลลอฮฺนั้น เป็นผู้ทรงรอบรู้อย่างละเอียดในสิ่งที่พวกเจ้ากระทำกัน” (อัลมาอิดะฮฺ 5: 8)

5.2.2 หลักชูรอ (Syura) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในระดับภาพรวมของโรงเรียนและในแต่ละแผนกมากที่สุดรองลงมาจากหลักอะดาละฮฺ (Adalah) อาจเป็นเพราะฝ่ายบริหารที่มักจะเชิญบุคลากรเข้าประชุมหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาหรือต้องพัฒนา การกำหนดให้มีชั่วโมงประชุมสำหรับทุกแผนก

หรือทุกกลุ่มสาระ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมประชุมกับทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ภาคภูมิ ฤกขะเมธ (2560: 34) กล่าวว่า “กระบวนการปรึกษาหารือเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการให้เหตุผลของผู้เข้าร่วม ซึ่งต้องกระทำอย่างเปิดเผย โดยพยายามนำกลุ่มต่างๆ เข้ามาร่วมในกระบวนการให้มากที่สุด” สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 228) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564: 73) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวพร ขำเมธา (2558: 55) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครู ให้เข้ามามีส่วนร่วมใน การตั้งเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มองหาข้อดีและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน และให้ความมีอิสระในการปฏิบัติงานแก่ครู จึงทำให้ครูและผู้บริหารรู้และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและเกิดความรับผิดชอบในการทำงาน สอดคล้องมุมมองของอิสลาม ซึ่งอัลกุรอานกล่าวว่า

﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮฺนั่นเอง เจ้า (มุฮัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขา และถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติหยาบช้าและมีใจแข็งกระด้างแล้วไซร้ แน่นอนพวกเขาก็ย่อมแยกตัวออกไปจากรอบๆ เจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วย และจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้ว ก็จงมอบหมายแด่อัลลอฮฺเถิด แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (อาลิอิมรอน 3: 159)

﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾

ความว่า “และบรรดาผู้ตอบรับต่อพระเจ้าของพวกเขาและดำรงละหมาด และกิจการของพวกเขามีการปรึกษาหารือระหว่างพวกเขาและเขาบริจาคสิ่งที่เราได้ให้เครื่องปัจจัยยังชีพแก่พวกเขา” (อัชชูรอ 42: 38)

5.2.3 หลักอิตกอน (Itqan) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนมากเป็นลำดับที่ 3 รองจากหลักอะดาละฮฺ (Adalah) และหลักชูรอ (Syura) อาจเป็นไปได้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการทำงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบ โดยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ แต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกมีการวางเป้าหมายความสำเร็จของตนอย่างชัดเจน จัดโครงการพัฒนาวิชาชีพ ให้มีการอบรมสัมมนาโดยวิทยากรจากภายในและภายนอกโรงเรียน การให้ครูไปศึกษาดูงานและอบรมสัมมนาโดยองค์กรอื่น ตลอดจนการสอนงานแก่กันและกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ ผลการศึกษาในด้านนี้พบว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนนำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) นั้นก็คือ *การตัรฆีบ* ซึ่งหมายถึง การสร้างความตระหนัก และการโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมองเห็นคุณค่าของหลักอิตกอน โดยมุ่งหวังพึงพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ﷻ มองเห็นผลลัพธ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร ทั้งในอนาคตอันใกล้ (ดุนยา) และผลลัพธ์ในโลกหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีลาลา (Melala, 2019: 193) ที่วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการทำงานของอิสลามต่อคุณภาพ: กรณีศึกษาบริษัท Sonaric (The Impact Of Islamic Work

Ethics On Quality:, Case Study On Sonaric Company) ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการทำงานตามหลักการอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในด้านคุณภาพงาน ดังนั้นผู้จัดการจึงจำเป็นต้องสนับสนุนหลักจริยธรรมในการทำงานตามหลักการอิสลามในที่ทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน ดังเช่นหะดีษต่อไปนี้ (Nabulsi: 2022) ที่ได้ระบุไว้ว่า

عَنْ عَائِشَةَ ﷺ قَالَتْ : قَالَ رَسُولُ اللهِ ﷺ : ((إِنَّ اللهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ)) رواه الألباني، في صحيح الجامع، الصفحة أو الرقم:1880، حسن.

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักเมื่อผู้หนึ่งจากพวกท่านปฏิบัติภารกิจใดๆ แล้วเขากระทำมันอย่างประณีต” หะดีษ บันทึกโดยอัลอัลบานีย์ ในศ่อฮีหุ้ลญามิอ์ หน้าหรือหมายเลขที่ 1880

5.2.4 หลักอะมานะฮฺ (Amanah) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นลำดับที่ 4 รองจากหลักอะดาละฮฺ (Adalah) หลักชูรอ (Syura) และหลักอิตกอน (Itqan) อาจเป็นไปได้ว่า ฝ่ายบริหารและหัวหน้างานได้ให้ความสำคัญ ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและพนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบ ทั้งต่อภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนและที่ได้รับมอบหมายจากอัลลอฮฺ ﷻ การเน้นย้ำของผู้บริหารและหัวหน้างานให้ทุกฝ่ายมองเห็นความหมายที่ปรากฏอยู่ในคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ที่ว่า “ทุกคนเป็นผู้รับผิดชอบ และทุกคนจะต้องถูกสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของเขา” (บันทึกโดยอัลบุคอรีย์ 5200) ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีของฝ่ายบริหารและหัวหน้างานในระดับต่างๆ ได้ส่งผลสะท้อนที่ดีต่อครูและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน และเมื่อคนในองค์กรมีความรับผิดชอบ (อะมานะฮฺ) ต่อตนเองและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ย่อมส่งผลสะท้อนทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีลาลา (Melala, 2019: 193) ที่วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการทำงานของอิสลามต่อคุณภาพ: กรณีศึกษาบริษัท Sonaric (The Impact of Islamic Work Ethics on Quality: Case Study on Sonaric Company) ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบและความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพ ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพตามด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.2.5 หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) มาใช้ในการดำเนินงาน

ของโรงเรียนเป็นลำดับที่ 5 รองจากหลักอะดาละฮฺ (Adalah) หลักชูรอ (Syura) หลักอิตกอน (Itqan) และหลักอะมานะฮฺ (Amanah) อาจเป็นไปได้ว่า มาจากนโยบายจากคณะผู้บริหาร โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบงานที่ชัดเจน ระบบติดตามงานที่ชัดเจนและนำมาปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการบริหารแบบอิสลามของ มูซา มุเฏาวิอ์ (Musa Mutawie, 2016: 1991-1992) การติดตามตรวจสอบเป็นกระบวนการสังเกตผลการดำเนินการที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และดำเนินมาตรการที่ถูกต้องเพื่อแก้ไขความเบี่ยงเบนที่อาจจะมีขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559: 218-219) ผู้บริหารมุสลิมควรให้ความสำคัญและใช้หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) ในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโดยเฉพาะในส่วนของกระบวนการและผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่า ผลที่ได้จากการดำเนินการมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และต้องระลึกอยู่เสมอว่า แม้ว่าผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศตรวจตราหรือตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ แต่ในขณะเดียวกัน เขาเองก็ถูกสอดส่องหรือตรวจตราในทุกการงานจากอัลลอฮฺ เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ โอซุนบาโด และ อัลอุฏอยบีย์ (Ogunbado & Al-Otaibi, 2013: 9-10) ที่วิจัยเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพเป็นค่านิยมอิสลามหรือไม่? (Is quality management an Islamic value?) ผลการวิจัยพบว่า หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) เป็นหนึ่งในหลักการสำคัญของการจัดการคุณภาพในศาสนาอิสลาม จำเป็นเหนือมุสลิมทุกคนจะต้องมีรำลึกถึงอัลลอฮฺในทุกๆ กิจกรรมที่เขากระทำ เขาจะต้องปฏิบัติหน้าที่การงานที่เขาได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดและตระหนักอยู่เสมอว่าพระองค์กำลังจ้องมองดูเขาอยู่ ถึงแม้ว่าเขาจะมองไม่เห็นพระองค์ก็ตาม การกำกับดูแลสามารถกระทำได้สองทางคือ การกำกับดูแลตนเอง (Self-Supervision) และการกำกับดูแลผู้อื่น (supervision over others) การกำกับดูแลตนเอง (Self-Supervision) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลตรวจสอบตนเองว่ากำลังทำในสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ ส่วนการกำกับดูแลผู้อื่น (supervision over others) จะกระทำขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างดีควรค่าแก่การยกย่องชื่นชมหรือว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องมุมมองของอิสลาม ซึ่งอัลกุรอานกล่าวว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงสอดส่องดูพวกเจ้าอยู่เสมอ”
(อันนิซาอฺ 4: 1)

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

ความว่า “จงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) ว่า “พวกท่านจงทำงานเถิด แล้วอัลลอฮฺจะทรงเห็นการงานของพวกท่าน และร่อซูลของพระองค์และบรรดามุอ์มินก็จะเห็นด้วย และพวกท่านจะถูกนำกลับไปยังพระผู้ทรงรอบรู้ในสิ่งเร้นลับและสิ่งเปิดเผยแล้วพระองค์จะทรงแจ้งแก่พวกท่าน ในสิ่งที่พวกท่านทำไว้” (อัตเตาบะฮฺ 9: 105)

5.2.6 หลักอิคลาศ (Ikhlas) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นลำดับที่ 6 รองจากหลักอะดาละฮฺ (Adalah) หลักชูรอ (Syura) หลักอิตกอน (Itqan) หลักอะมานะฮฺ (Amanah) และหลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) ตามลำดับ อาจเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักอิคลาศ และได้กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน การรณรงค์ส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อความศรัทธาตามหลักศาสนาส่วนบุคคล เพราะด้วยสาเหตุของความอิคลาศ บรรยากาศแห่งอิสลาม การเคารพ การให้เกียรติ การช่วยเหลือกันและกัน และการให้อภัยกันก็จะเกิดขึ้นตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปูตู เอฟวี , อัคมัด , อาร์มานู และโซลิมุน (Putu Evvy, Achmad, Armanu & Solimun, 2018: 65) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของพฤติกรรมของอิคลาศ (Ikhlas Behavior) ในฐานะตัวควบคุมดูแลความสามารถและบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานของครูในเมืองปาลู ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถและบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก ในขณะเดียวกันพฤติกรรมของอิคลาศไม่ได้ควบคุมดูแลผลของความสามารถที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง แต่พฤติกรรมของอิคลาศช่วยเสริมสร้างอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานของครู อัลกุรอานกล่าวว่า

﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ ۚ وَذَٰلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ﴾

ความว่า “และพวกเขามิได้ถูกบัญชาให้กระทำอื่นใดนอกจากเพื่อเคารพภักดีต่ออัลลอฮฺ เป็นผู้มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อพระองค์เป็นผู้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรงและดำรงการละหมาดและจ่ายซะกาต และนั่นแหละคือศาสนาอันเที่ยงธรรม” (อัลบัยยินะฮฺ 98: 5)

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักจริยธรรมอิสลาม ได้แก่ หลักอะดาละฮฺ (Adalah) หลักชูรอ (Syura) หลักอิตกอน (Itqan) หลักอะมานะฮฺ (Amanah) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) และหลักอิคลาศ (Ikhlas) และสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นผลการวิจัยที่ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปพิจารณาออกแบบกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตามวิถีอิสลามตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนอย่างยังยืนต่อไป และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามหรือผู้สนใจทั่วไปควรนำผลการวิจัยมากำหนดนโยบายการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งด้านการนำเอาหลักจริยธรรมอิสลามมาใช้ในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและความผันผวน (Disruption) ของโลกยุคใหม่ โดยผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 ผลการวิจัยพบว่า หลักความอิคลาศ (Ikhlas) ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากความอิคลาศเป็นแนวคิดหรือหลักจริยธรรมที่เป็นนามธรรมที่วัดผลและประเมินได้ยาก ดังนั้นทางโรงเรียนจะต้องใส่ใจสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ด้วยการให้แรงจูงใจ เพื่อให้ครู พนักงานและบุคลากรมีความอิคลาศมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานให้มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อความพึงพอพระทัยของอัลลอฮฺ ﷻ โดยเชื่อมโยงกับหลักศรัทธาให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าหลักอิคลาศยังอยู่ในระดับที่อ่อนเมื่อเทียบกับหลักจริยธรรมอิสลามข้ออื่นๆ โรงเรียนควรจัดอบรมสัมมนาให้ทุกคนได้ตระหนักในความเป็นอิบาดุ้ลลอฮฺซซอลิฮีน (บ่าวที่ดีของอัลลอฮฺ ﷻ) ด้วยการมุ่งทำงานเพื่ออัลลอฮฺ ﷻ ด้วยการสร้างประโยชน์ให้แก่เพื่อนมนุษย์ในดุนยาและเพื่อให้ได้รับความสำเร็จในโลกหน้า

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักมุรอเกาะบะฮฺ (Muraqabah) หลักอะมานะฮฺ (Amanah) และหลักอิตกอน (Itqan) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับที่สูงกว่าหลักความอิคลาศ (Ikhlas) แต่ก็ยังต่ำกว่าหลักอะดาละฮฺ (Adalah) และหลักชูรอ (Syura) ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านจิตวิญญาณ และจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพให้มากยิ่งขึ้น เพื่อความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านอย่างครอบคลุมและจะได้เป็นต้นแบบให้แก่ผู้อื่นหรือองค์กรอื่นได้นำไปปรับใช้และพัฒนาต่อไป

5.3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า หลักอะดาละฮฺ (Adalah) อยู่ในระดับที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับหลักจริยธรรมอื่นๆ ครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียนรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม เวลา

และชั่วโมงการทำงานถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม ได้รับมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ถูกต้องปราศจากอคติ มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจนล่วงหน้า มีช่องทางร้องเรียนที่เปิดให้ถูกคนได้เข้าถึงและได้รับความเป็นธรรม ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนจึงควรจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อรักษาระดับความโดดเด่นนี้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

1.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.3.1.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.3.1.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม โดยขยายกรอบกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้น ครอบคลุมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในบริบทอื่น ในชายแดนภาคใต้ เช่น จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

5.3.2.3 ควรจัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้น สร้างสถานการณ์และฝึกฝนแก่ครูพนักงานและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การทำงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม

บรรณานุกรม

หนังสือ :

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 5).* ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2559). *การจัดการศึกษาในอิสลาม แนวคิดสู่การปฏิบัติ.* วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

พิสนุ ฟองศรี. (2554). *วิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). บริษัทด่านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

พรรณอร อุชุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. :

มูนีเราะฮฺ บินตุ อับดุลเฆาะฟูร. (2532). *อิสลามธรรมนูญแห่งชีวิต.* โรงพิมพ์เจริญผล.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2563). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2563). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562.* สำนักงาน.

อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต. (2558). *ปรัชญาการศึกษาอิสลาม.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บรรลือการพิมพ์.

เอมม่า อาสนจินดา และ วินันท์กาต์ รุจิภักดิ์. (2559). *จริยธรรมในวิชาชีพครู.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

Al-Ghazaliy, Muhammad Ibn Muhammad. (2000). *Ihya ‘Ulum al-Din. (إحياء علوم الدين).* Beirut: Dar al-Sadir.

Al Qurtubi, Muhammad Ibn Ahmad. (1956). *Al-Jami ‘li Ahkam al-Quran. (الجامع لأحكام القرآن).* Dar Ihya al-Turath al-Arabi.

Al-Sobouni, M. A. (1988). *Muqtasor Tafseer Ibn Kathir. (مختصر تفسير ابن كثير).* Dar al-Fikr.

_____. (2015). *Sharh Riyadh al-Soliheen.. (شرح رياض الصالحين).* Al-Bushra.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). Multivariate data analysis. (5th ed.). Prentice-Hall International, Inc.

วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง :

จรรยา โต๊ะตาเหยะ. (2558). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการริหารการศึกษา] มหาวิยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เทวพร ขำเมธา. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มีรฟัต มะยูโซ๊ะ. (2551). *แบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสจามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา.* [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

มูนีเราะห์ สาและอาแร. (2561). *การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

มูฮำหมัด วาแม. (2555). *การปฏิบัติการสอนตามแนวทางของท่านเราะสูล ของครูสอนศาสนาอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สุธันยชนก ทรัพย์ย้อย. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.* [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาหะมะ คาเด. (2559). *แนวคิดทางการศึกษาของมุหัมมัดบินสะหฺนูนและบุรฮานุดดีนอัลซัรนูญีย์กับการประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.* [ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

อิสมาแอล เจะเล็ง. (2556). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ไอยุป เจริญสุข. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักราชวสดีธรรมกับการบริหารตามหลักอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Aini, H. R. (2016). *The Educational Thought of Knowledge of Ikwan Al-Shafa In the Al-Fikr At-Tarbawiy Al-Islamiy*. [Graduating Paper]. State Institute For Islamic Studies (IAIN) Salatiga.

บทความวิชาการและบทความในวารสาร :

กวี เจ๊ะหมัด และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2558). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2*(1), 22.

กิตติภูมิ สมศรี. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16*(2), 131-132.

จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ. (2561). การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12*(3), 27.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 13*(1), 27-40.

ซารีล่า ลาหมีด, วิชัย รัตนกีรณวร, และรัชตา ธรรมเจริญ. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7* (258-259). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธีระดา ภิญโญ. (2561). เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับงานวิจัย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10*(พิเศษ), 193-195.

ปิลันธนา แป้นปลื้ม และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนนจากองค์การ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7*(1), 58-59.

ไพรวัลย์ เหล็งสุดใจ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน.

วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(2), 96.

ภาคภูมิ ฤกขะเมธ. (2560). การนำการปรึกษาหารือมาใช้ในการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: การทบทวนสำหรับแนวทางในเชิงปฏิบัติ. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 15*(3), 34.

Ogunbado, A. F. & Al-Otaibi, A. M. (2013). Is Quality Management An Islamic Value?. *IOSR Journal of Business and Management, 8*(3). 9-10.

Putu Evvy, R. S., Achmad, S., Armanu & Solimun. (2018). Ikhlas behavior as the influence moderator of competence and climate of school organization on performance of teachers. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS), 5*(77). 65.

Shuriye, A., Haji Adam, I. A. (2009). The Concept of Itqan and Culture In Muslim Professional Life. *Ethics of Engineering Education, International Islamic University Malaysia.* 99.

Chandio, A. R., Brohi, I. A., Gadhi, G. N. (2019). *Administrative Ethics with Special Reference to Islam.* Global Scientific Journal, *7*(7), 913.

Hassana, A., Suhida, A., Ismail, H. (2010). The role of Islamic philosophy of education in aspiring holistic learning. *Procedia Social and Behavioral Science.* 2116.

Sugiana, A. (2019). Islamic Education Perspective Imam Al-Ghazali and It Relevance with Education in Indonesia. *Jurnal Tarbiyah. 26*(1). 85.

Souad, B. (2020). The role of Moral Values in building character of administration leader from an Islamic Perspective. *Majallah Dirasaat Iqtisodiyah 18*(1).

Melala, I. (2019). The impact of Islamic work ethics on quality : Case study on Sonaric Company. *Economic Researcher Review (CHEEC), 7*(11). 193.

Ahmad Masour, M. M. (2015). The degree to which a school principal practices ethical leadership and its impact on climate of organizational structure from the point of view of primary school teachers in Taif Province. *Mahalat buhuth altarbiat alnaweiat - Jamieat almansura. 2015*(39)

Musa Mutawie, M. M. (2016). Aldaabit al'akhlaqiu fi aleamal al'iidarii min manzur 'iislami. *Yearbook of the College of Islamic and Arabic Studies for Girls in Zagazig, 6*(2), 2001.

Salleh, M. J. & Mohamad, N. A. (2012). Islamic Principle of Administration: Implication on Practices in Organization. Technology, Science, Social Sciences and Humanities International Conference – TeSSHI 2012 Organizer: Universiti Teknologi MARA Kedah. One Helang Hotel, Lankawi. 14 & 15 November 2012

Alkrdem, M. S., Alqahtani, A. S. (2016). Educational Management in the Light of Islamic Standards*. British Journal of Education, Society & Behavioral Science.* 4-5.

Kamaluddin, N., Ab. Manan, S. K. (2010). The Conceptual Framework of Islamic Work Ethics (IWE). *Malaysian Accounting Review. 9*(2). 68.

Putu Evvy, R. S., Achmad, S., Armanu & Solimun. (2018). Ikhlas behavior as the influence moderator of competence and climate of school organization on performance of teachers. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS), 5*(77). 65.

Binti Fatah Yasin, R. F. (2013). *Islamic Education: The Philosophy, Aim, and Main Feature.s* International Journal of Education and Research. *1*(10).

Rokman, W., & Hassan, A. (2012). The effect of Islamic work ethic on organisational justice. *African Journal of Business Ethics, 6*(1), 28.

Bin Salahudin, S. N., Binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., Osman, A. (2015). The Effect of Islamic Ethics on Organizational Commitment. [Paper Presentation]. The 7th International Economics & Business Management, Malaysia.

Nasution F. A. & Rafiki, A. (2022). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal. 55*(2). 196.

Triwidyasturi. (2018). *The Concept of Islamic Education Development Based on The Theory of Fitrah.* Indonesian Journal of Interdisciplinary Islam Studies (IJIIS). 2(1).

สืบค้นออนไลน์ :

ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์. (2563). *ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์: ไทยไม่ได้ขาดแคลนงบการศึกษา แต่ปัญหาคือการใช้จ่าย.* https://www.eef.or.th/interview-chaiyuth/

ชมรมจริยธรรมสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข. (ม.ป.ป.). *พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชดำรัส.* http://nih.dmsc.moph.go.th/jariyatam/home2.html

นันท์วดี แดงอรุณ. (2019). *โรงเรียน จุดแก้โกงหรือจุดเริ่มโกง.* http://www.anticorruption.in.th/2016/en/detail/1281/4/'

บุญชม ศรีสะอาด. (ม.ป.ป.). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ.* http://soctech.sut.ac.th/wr/web/news/kDUAgGpsafjb.pdf

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2556). *ทีดีอาร์ไอเสนอแผนปฏิรูปการศึกษาครบวงจร.* https://tdri.or.th/2013/03/educationreform-2/

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* https://www.moe.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.* https://cdc.parliament.go.th/

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).* http://nscr.nesdc.go.th/ns/

_____. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570.* https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue

Al-Enezi, I. (2009). *Shura in Islamic administration.* http://www.al-jazirah.com/2009/20090520/ar6.htm

Al-Euthaymin, M. S. (2020). *Muroqabah.* https://ar.islamway.net/lessons/tag/

Al-Damiri, A. (2016). *The meaning of worship.* https://www.alukah.net/sharia/0/109821/

Al-Jazirah. (2013). Administrative ethics. http://www.al-jazirah.com/2013/20131129/cu3.htm

Al-Qawsi, M. S. (2011). *Work Ethics in Islam.* http://www.alukah.net

Al-Rajihi, A. (2021). *Amanah and its types.* http://www.saaid.net/Minute/162.htm

Al-Sallabi, A. M. (2021). *The necessity of Shura and its importance in the life of the*

individual and society. https://www.edarabia.com/ar/

Bali, W. A. (2018). *Sincerity: Definition, Virtue, and Wisdom*. https://www.alukah.net

BBC News ไทย. (2020). *คอร์รัปชัน : อันดับความโปร่งใสไทยปี 2562 ร่วงทั้งระดับโลกและอาเซียน.* https://www.bbc.com/thai/thailand-51217494

Hamdawi, J. (2013). *An introduction to management science.*

https://www.alukah.net/social/0/61517/مدخل_إلى_علم_التدبير/

Hammoud, L. (2022). *The importance of shura.* https://mawdoo3.com/أهمية_الشورى

Hassan, F. A. (2022). *Definition of sincerity.* https://mawdoo3.com/تعريف_إخلاص

Nabulsi. (1991). *Allah loves if one of you does a job that he masters it. Friday sermon.* https://nabulsi.com

Omar, N. S. (2006). *One of the fruits of sincerity.* https://almoslim.net/node/83348

Othman, M. M. (2021). *Allah's watch.* http://www.saaid.net/Doat/mehran/85.htm

Oubaiyat, L., (2018). *What is Amanah?.* https://mawdoo3.com/ما_هي_الأمانة

Safaa Jo. (2023). *What are Islamic Work Ethics?.*

https://www.methaal.com؟ما_هي_أخلاقيات_الإدارة

Sana Al Dwaikat. (2021). *Defining morality.* https://mawdoo3.com/تعريف_الأخلاق

Shureim, Q. (2022). *Tasks of Amanah in management.*

https://mawdoo3.com/مهام_الأمانة_في_الإدارة

Stacey, A. (2015). *Sincerity in Worship: What is Ikhlas?.*

https://www.newmuslims.com/lessons/262

Tabanja, A. (2022). *The concept of justice in Islam.* https://mawdoo3.com/

The concept of administrative control, its importance and objectives.

https://al3loom.com/مفهوم_الرقابة_الإدارية_وأهميتها

Talal Meshaal. (2022). *The concept of management in Islam.*

https://mawdoo3.com/مفهوم_الإدارة_في_الإسلام/

Walaa Odaibat. (2019). *The concept of management in Islam.*

https://e3arabi.com/money-and-business/مفهوم_الإدارة_في_الإسلام/

ภาคผนวก ก

- ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 68205/ว 1899

คณะวิทยาการอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
181 ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

15 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัศรุลลอฮ์ หมัดตะพงศ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยนายเสรี พวงมณีรหัสนักศึกษา 6320420103 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาในอิสลาม: กรณีศึกษาโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อับดุลฮากัม เฮ็งปิยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะวิทยาการอิสลาม ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มูหัมมัดรอฟลี แวหะมะ)
คณบดีคณะวิทยาการอิสลาม

งานบัณฑิตศึกษา สำนักงานบริหารคณะ
โทรศัพท์ 0 7331 3984, 0 7333 1305 ต่อ 2259, มือถือ 086 5130624
โทรสาร 0 7334 8726
Email: wannisaa.h@psu.ac.th, adam_iqra@hotmail.com

ที่ อว 68205/ว 1899

คณะวิทยาการอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
181 ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

๒๖ ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์สหายราษฎร์ เกตุประสิทธิ์ ผู้จัดการโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยนายเสรี พวงมณีรหัสนักศึกษา 6320420103 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาในอิสลาม: กรณีศึกษาโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อับดุลฮากัม แฮ็งปิยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะวิทยาการอิสลาม ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มูหัมมัดรอฟลี แวหะมะ)
คณบดีคณะวิทยาการอิสลาม

งานบัณฑิตศึกษา สำนักงานบริหารคณะ
โทรศัพท์ 0 7331 3984, 0 7333 1305 ต่อ 2259, มือถือ 086 5130624
โทรสาร 0 7334 8726
Email: wannisaa.h@psu.ac.th, adam_iqra@hotmail.com

-

ที่ อว 68205/ว 088

คณะวิทยาการอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
181 ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

24 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์อบี ยะลา ผู้จัดการสหกรณ์อิสลามบารอกะฮฺ จำกัด จังหวัดกระบี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยนายเสรี พวงมณีรหัสนักศึกษา 6320420103 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อับดุลฮากัม เฮ็งปิยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะวิทยาการอิสลาม ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มูหัมมัดรอฟลี แวหะมะ)
คณบดีคณะวิทยาการอิสลาม

งานบัณฑิตศึกษา สำนักงานบริหารคณะ
โทรศัพท์ 0 7331 3984, 0 7333 1305 ต่อ 2259, มือถือ 086 5130624
โทรสาร 0 7334 8726
Email: wannisaa.h@psu.ac.th, adam_iqra@hotmail.com

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นัศรุลลอฮ์ หมัดตะพงศ์ อาจารย์ประจำคณะอิสลามศึกษาและนิติศาสตร์อิสลาม สาขาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
2. อาจารย์สหายราษฎร์ เกตุประสิทธิ์ ผู้จัดการโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา
3. อาจารย์อบี ยะลา ผู้จัดการสหกรณ์อิสลามบารอกะฮฺ จำกัด จังหวัดกระบี่

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ)

- แนวคำถามเพื่อการวิจัย การสนทนากลุ่ม (focus group)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง: การวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม
ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

(โดย นายเสรี พวงมณี นักศึกษา รหัส 6320420103 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี)

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อองค์ประกอบหลักจริยธรรมในการดำนินงานซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) 2) หลักอิตกอน (หลักความประณีตในงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ) 3) หลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) 4) หลักชูรอ (หลักการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) 5) หลักอะมานะฮฺ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) 6) หลักมุรอเกาะบะฮฺ (หลักความปร่งใส สามารถตรวจสอบได้)

โปรดอ่านและพิจารณาตามเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความตามเกณฑ์ต่อไปนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามที่กำหนด
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามที่กำหนด
-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามที่กำหนด

โปรดส่งแบบสอบถามนี้คืนภายในวันที่ 20 มีนาคม 2565

นิยาม	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง (OIC)			หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) หมายถึง หลักความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮฺ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีตรงตามแบบอย่างของท่านนบี ﷺ หวังเพียงความพึงพอพระทัยจากอัลลอฮฺ ไม่มุ่งหวังลาภยศสรรเสริญ ทำงานอย่างแข็งขันด้วยความเต็มใจ แม้บางครั้งผู้คนจะมองไม่เห็นความดีหรือการงานนั้นก็ตาม	1. เงินเดือน ค่าตอบแทน ฮะดิยะฮฺ หรือสวัสดิการที่โรงเรียนมอบให้ข้าพเจ้า เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความจำเป็นในการดำรงชีวิตของข้าพเจ้า แต่ไม่ใช่เป้าหมายในการทำงานของข้าพเจ้า				
	2. ข้าพเจ้าอาสาช่วยงานพิเศษของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังคำขอบคุณ คำชื่นชมและรางวัล				
	3. ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจรับฟังคำแนะนำหรือคำตักเตือนจากเพื่อนร่วมงาน				
	4. ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน แม้ไม่มีการตรวจสอบ				
	5. ข้าพเจ้าไม่คุยโตโอ้อวด และไม่ทวงบุญคุณเพื่อน				

นิยาม	ข้อความ	OIC			หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ร่วมงาน				
	6. ข้าพเจ้าไม่นำเอาผลงานที่ดีของคนอื่นมาอวดอ้างเป็นของตนเอง				
	7. ข้าพเจ้าพูดกับตนเองทุกวัน ตอนเช้าก่อนเริ่มต้นงานว่า “จงบริสุทธิ์ใจ/อิคลาศ” ต่ออัลลอฮฺ				
	8. ข้าพเจ้าขอดุอาอฺต่ออัลลอฮฺ “โปรดประทานความบริสุทธิ์ใจ/อิคลาศแก่ข้าพระองค์”				
	9. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็นต้องหลบหรือปิดกล้อง CCTV				
	10. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามมติของที่ประชุมที่มอบหมายงานแก่ข้าพเจ้าด้วยความเต็มใจ				
2. หลักอิตกอน (หลักความประณีตในงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ) หมายถึง หลักในการปฏิบัติภารกิจการงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ละเอียดถี่ถ้วนรอบคอบ ประณีตในงาน และมุ่งความเป็นเลิศ	1. ข้าพเจ้านำความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพที่โรงเรียนจัดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้าให้ดียิ่งขึ้น				
	2. ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง				
	3. ข้าพเจ้าแสวงหาทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ				
	4. ทุกครั้งหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะศึกษาสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง				
	5. ข้าพเจ้าตรวจทานความถูกต้องของงานเอกสารทั้งทางด้านข้อมูลตัวเลขและคำสะกด ทุกครั้งก่อนนำไปใช้หรือส่งต่อผู้อื่น				
	6. ข้าพเจ้ารอบรู้เกี่ยวกับกับงานที่รับผิดชอบ				
	7. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์				

นิยาม	ข้อความ	OIC			หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	8. ภายหลังจากที่ข้าพเจ้าได้ตรวจทานความถูกต้องของงานเอกสารหรือข้อมูลแล้ว ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานจะผลัดกันหรือแลกกันตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหรือข้อมูลนั้นอีกครั้งหนึ่ง				
	9. ข้าพเจ้าวางแผนและจัดตารางการทำงานประจำสัปดาห์/แผนงานประจำเดือน อย่างสม่ำเสมอ				
	10. ข้าพเจ้าสามารถสื่อสาร อธิบายงาน หรือให้ข้อมูลแก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	11. ข้าพเจ้าจดบันทึกงานที่ต้องทำหรือกำหนดการนัดหมายลงในสมุดบันทึก และนำมาทบทวนติดตามงานอยู่เสมอ				
	12. ข้าพเจ้าสอบถามความคืบหน้าของงานจากผู้ที่จะต้องส่งงานแก่ข้าพเจ้าล่วงหน้าก่อนถึงกำหนด				
	13. เมื่อข้าพเจ้ามอบหมายงานแก่ผู้อื่น ข้าพเจ้าจะให้ผู้นั้นกล่าวทวนซ้ำงานนั้นแก่ข้าพเจ้าอีกครั้งหนึ่งเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน				
3. หลักอะดาละฮฺ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) หมายถึง หลักจริยธรรมในการดำเนินงานด้วยความเที่ยงธรรม บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรม รวมถึงองค์กรนั้นๆ ได้มีการมอบหมายงาน แต่งตั้งบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ มีช่องทางสำหรับการร้องเรียน พิจารณาข้อร้องเรียน ติดตามและแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียน ตอบแทนรางวัลหรือ	1. ช่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานของข้าพเจ้าถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม				
	2. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม				
	3. ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาและปรับขึ้นเงินเดือนด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ถูกต้องปราศจากอคติ				
	4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย				
	5. ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้รับทราบนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และผลงานที่จะพิจารณาประกอบการประเมิน				

นิยาม	ข้อความ	OIC			หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ลงโทษบุคคล อย่างยุติธรรม เหมาะสม	6. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลงาน เช่น การสอน หรือการดำเนินโครงการ เป็นต้น ด้วยหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้องโปร่งใส				
	7. โรงเรียนจัดให้มีช่องทางสำหรับการร้องเรียนแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เช่น การเขียนคำร้องที่โรงเรียน การโทรศัพท์ หรือการตั้งกลุ่มไลน์ เป็นต้น				
	8. ในกรณีที่ข้อร้องเรียนหรือคำร้องเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งยวด โรงเรียนได้จัดให้มีคณะกรรมการสำหรับการตรวจสอบและพิจารณาข้อร้องเรียนนั้น				
	9. โรงเรียนได้แต่งตั้งบุคคลเพื่อรับตำแหน่งด้านต่างๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเหมาะสม				
4. หลักชูรอ (หลักการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) หมายถึง หลักจริยธรรมอิสลามที่มีมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายในองค์กร มีการประชุมปรึกษาหารือ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1. ผู้บริหารเชิญบุคลากรเข้าประชุมหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ				
	2. ผู้บริหารจัดให้มีตารางการประชุมของทุกแผนกในโรงเรียน				
	3. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตร				
	4. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน				
	5. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม				
	6. ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในงานสำคัญๆ เสมอ				
	7. ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากผู้ปกครองเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน				
	8. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะภายหลังเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรม				

นิยาม	ข้อความ	OIC			หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	9. ข้าพเจ้านำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเต็มที่และมีมารยาท				
	10. ข้าพเจ้าไม่นำเอาผลของการประชุมมาบ่นหรือตำหนินอกห้องประชุม				
5. หลักอะมานะฮ์ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) หมายถึง หลักจริยธรรมอิสลามในการครองงาน โดยเอาใจใส่ต่อภาระหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายและที่ได้มอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลอื่น รับผิดชอบในภาระงานของตนเอง สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งให้ความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นเมื่อมอบหมายงาน	1. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านความรับผิดชอบและความไว้วางใจ				
	2. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ลุล่วง ไม่ทิ้งงาน				
	3. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในกำหนดเวลา				
	4. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมของโรงเรียนตรงตามเวลา ไม่มาสาย				
	5. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับสินบน หรือคอร์รัปชั่น				
	6. ในชั่วโมงทำงาน ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ไม่ทำให้เวลาหมดไปกับเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น โพสต์เฟสบุค และเล่นไลน์ เป็นต้น				
	7. ข้าพเจ้ามาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา ไม่มาสาย				
	8. ข้าพเจ้าส่งงานหรือตรวจงาน เช่น แฟ้มสรุปงาน เป็นต้น ตรงตามเวลา				
	9. ข้าพเจ้าไม่ออกนอกบริเวณโรงเรียนในระหว่างชั่วโมงทำงาน นอกจากได้รับอนุญาต หรือเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติงานของโรงเรียน				
	10. ฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนมีการส่งงานภายในกำหนดเวลา ไม่ล่าช้า				
6. หลักมุรอเกาะบะฮ์ (หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้) หมายถึง หลักจริยธรรมอิสลามในการครอง	1. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายเอกสารหรือแฟ้มงานของข้าพเจ้าได้ เมื่อมีผู้ถามหรือขอตรวจสอบ				
	2. โรงเรียนจัดทำบอร์ด ป้ายประกาศ เพจ เวปไซต์ หรือช่องทางสื่อสารอื่นๆ ที่ข้าพเจ้าและผู้มีส่วนได้				

นิยาม	ข้อความ	OIC			หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
งาน โดยการรับผิดชอบต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของตนเอง มีความโปร่งใส พร้อมที่จะรับการตรวจสอบตลอดเวลา	ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้				
	3. โรงเรียนติดตั้งกล้อง CCTV ครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ ภายในโรงเรียน				
	4. โรงเรียนมีการสรุป ประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลไปปรับปรุงงาน				
	5. เอกสารหรือแฟ้มงานของข้าพเจ้าถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ และพร้อมที่จะนำเสนอ เมื่อถูกร้องขอ				
	6. การติดตามงานจากฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ				
	7. โรงเรียนชี้แจงระเบียบปฏิบัติงานทุกต้นปีและตามวาระที่เหมาะสม				

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรื่อง: การวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

1. แนวคำถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. แนวคำถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มี 2 ตอนดังนี้

   ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

   1. ชื่อ-สกุล
   2. ตำแหน่ง
   3. ระดับการศึกษา/วุฒิการศึกษา
   4. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา

   ตอนที่ 2: แนวคำถามแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความโปร่งใสและเป็นความจริงมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือของงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ตอนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

ชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

.....

วันที่สนทนากลุ่ม

.....

สถานที่สนทนากลุ่ม

.....

ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2: แนวคำถามแนวทางทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

1. โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ตามสภาพจริงเป็นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) คืออะไร

2. โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มาใช้ในการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ตามสภาพจริงเป็นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) คืออะไร

3. โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะดาละฮฺ (ความซื่อสัตย์) มาใช้ในการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ตามสภาพจริงเป็นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอะดาละฮฺ (ความซื่อสัตย์) คืออะไร

4. โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มาใช้ในการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ตามสภาพจริงเป็นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) คืออะไร

5. โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ตามสภาพจริงเป็นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอะมานะฮฺ (ความรับผิดชอบ) คืออะไร

6. โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) มาใช้ในการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา ตามสภาพจริงเป็นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักมุรอเกาะบะฮฺ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) คืออะไร

7. การพัฒนาให้การดำเนินงานตามหลักอิตกอน (หลักความประณีตในงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ) ของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการบริหารการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ควรทำอย่างไร (มีแนวทางอย่างไร)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายเสรี พวงมณี

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6320420103

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
Islamic Sciences and Arabic Language and Literature	Nadwatul Ulama Lucknow, India	1992
รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	2534
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	มหาวิทยาลัยเชนจอห์น	2554

ทุนการศึกษา -

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา แขวง/เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

เสรี พวงมณี. (2566). สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร, วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีที่ 2 บับที่ 1 (ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2566)