

สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร State of Islamic Ethics Implementation at Iqra Muslim School, Bangkok

เสรี พวงมณี^{1*} และอับดุลฮาแคม เฮงปิยา²
Seiree Puangmanee^{1*}, and Abdulhakam Hengpiya²

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรการบริหารการศึกษาและการจัดการการศึกษาอิสลาม
คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี

² ศษ.ด., ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี

^{1*} Master's Degree Student in Education Program in Islamic Educational Administration and Management,
Faculty of Islamic Sciences Prince of Songkla University Pattani Campus

² Ed.D., Assistant professor, Lecturer in Education Program in Islamic Educational Administration and Management,
Faculty of Islamic Sciences Prince of Songkla University Pattani Campus

*Corresponding author, e-mail: thaiminbar@gmail.com

(Received: January 30, 2023; Revised: December 6, 2023; Accepted: December 30, 2023)

บทคัดย่อ

บริหารการศึกษาและการจัดการการศึกษาอิสลามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้าจำเป็นต้องนำเอาหลักจริยธรรมอิสลามมาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 25 คน เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น และหัวหน้าฝ่ายตักเตือน (ฝ่ายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม) ของโรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดรวบรวมข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์เพื่อแยกเป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย จากนั้นได้ทำการสังเคราะห์เป็นแผนภาพเพื่ออธิบายให้เห็นถึงความเชื่อมโยงข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ใช้วิธีพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสภาพการดำเนินงานในบรรยากาศอิสลามที่มุ่งเน้นวิถีอิสลามเป็นฐานในการจัดการ (Islamic Based Management) หล่อหลอมผู้บริหาร ครู พนักงานและบุคลากรของโรงเรียนด้วยการกระตุ้น (ตักเตือน) ให้เห็นคุณค่าของงานด้วยการมุ่งหวังความพึงพอใจจากอัลลอฮ์ (อัล) หวังในผลบุญและความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า มีการเสริมกำลังใจเชิงบวกด้วยการมอบฮะดีษ (รางวัล) มีการจัดวางโครงสร้างการบริหาร กำหนดนโยบายทางด้านศาสนาและนโยบายทั่วไปอย่างชัดเจน มีเป้าหมายเดียวกันคือการสร้างประชาชาติ (อุมมะฮฺ) ที่เลอเลิศ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาบุคลากร การสอนงาน การกระจายงาน และการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณต่างๆ ระบบตรวจสอบ สรุปรงานและประเมินผลงานที่ชัดเจน ผ่านกิจกรรมและวิธีปฏิบัติอันเด่นชัดที่ผลักดันให้ทุกคนเห็นคุณค่าในอัตลักษณ์แห่งการเป็นโรงเรียนวิถีอิสลาม

คำสำคัญ : สภาพการดำเนินงาน, จริยธรรมอิสลาม, โรงเรียนอิควเราะสามัญศึกษา, กรุงเทพมหานคร

Abstract

Application of Islamic ethics in the functioning of educational institutions is necessary for school administration and management to succeed in this world and the hereafter. This study aims to examine the state of Islamic ethics implementation at Iqra Muslim school, Bangkok. The key informants comprise 25 persons, namely, the head of the group subject, the head of the class level, and the head of the Tarbiyyah unit (morality and ethics promotion unit). This study employed a qualitative research design and used Iqra Muslim school, Bangkok as a unit of analysis. Questions from interviews and focus groups served as the research instruments. Using content analysis, the collected data was examined by first classifying it into primary issues and sub-issues based on the subjects of the interviews and focus groups. A diagram was then created by synthesizing the data to show how the entire data was connected. A descriptive presentation of the data was made regarding the state of Islamic ethics implementation at Iqra Muslim School, Bangkok.

The results of the research revealed that Iqra Muslim School, Bangkok, operates in an Islamic environment that focuses on Islam as the base of management (Islamic-Based Management), instilling the school administrators, teachers, staff, and personnel by stimulating them (targheeb) to see the value of their work by seeking Allah's satisfaction, chasing merit, and seeking success both in this world and the next world. Positive encouragement was provided through hadiyah (reward). The school sets clear religious and general policies, and it has a common goal: to create an excellent nation (Ummah al-Wustaa). In addition, the school focuses on personnel development, work instruction, work distribution, and continuous follow-up work. The school has a system for disbursement of materials, equipment, and various budgets; a system for checking, summarizing, and evaluating the work clearly; and all these things have been done through prominent activities and practices that inspire everyone to value the identity of an Islamic school.

Key words : State of the Implementation, Islamic Ethics, Iqra Muslim School, Bangkok

บทนำ

การบริหารการศึกษาและการจัดการการศึกษาอิสลามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้าจำเป็นต้องนำเอาหลักจริยธรรมอิสลามมาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 มาตรา 63 กล่าวถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชน ถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชน รวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” มาตรา 65 “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560)

ดังกล่าวข้างต้นนี้ เราจะพบว่าหลักจริยธรรมมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา เพราะงานการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนและมีความซับซ้อนอย่างที่สุด เป็นศาสตร์และศิลปะที่ลึกซึ้งที่ต้องใช้ความพยายามและตั้งใจอย่างสูงสุด งานการศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ในขณะที่นักการศึกษาต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น นักการศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านทฤษฎีและในการปฏิบัติ อีกทั้งต้องเพียบพร้อมด้านคุณธรรม ความประพฤติและการปฏิบัติงาน (พรรณอร อุซุภาพ, 2561)

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักจริยธรรมการบริหารการศึกษาในอิสลามในด้านต่อไปนี้ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (ซาริลา ลาหมัด และคณะ, 2559 ; มูนิเราะห์ สาละอาเร, 2561 ; กวี เจ๊ะหมัด และนพรัตน์ ชัยเรือง, 2558 ; จรูณี แก้วเอียน, 2561 ; กิตติภูมิ สมศรี, 2560) การวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู (จักรพันธ์ จันทรเจริญ, 2561) การวิจัยเกี่ยวกับแบบอย่างจริยธรรมของครูอิสลาม (มรฟต มะยูโซ๊ะ, 2551) การวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร (จรรยา โต๊ะตาเหยะ, 2558 ; ไพวัลย์ เหล็งสุตใจ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2557 ; อาคม มากมีทรัพย์, 2556) การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (สุธัญชนก ทรัพย์ย้อย, 2558 ; อิสมาแอล เจะเล็ง, 2556) การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารตามหลักอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี (ไอยุบ เจริญสุข, 2557) การวิจัยเกี่ยวกับหลักการบริหารในอิสลามและนัยสำคัญต่อการปฏิบัติในองค์กร (Islamic Principle of Administration: Implication on Practices in Organization) (Mohamad Johdi Salleh, Nazifah Alwani Mohamad, 2012) การวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมทางการบริหารในมุมมองของอิสลาม (Administrative Ethics with Special Reference to Islam) (Abdul Rahim Chandio and others, 2019) การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาตามมาตรฐานอิสลาม (Educational Management in the Light of Islamic Standards) (Mofareh Saeed Alkadem and Abdulaziz Saeed Alqahtani, 2016) การวิจัยเกี่ยวกับระดับการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กรจากมุมมองของครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา (Manar Mansour Ahmad Mansour: 2015) การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมอิสลามในการทำงานที่มีต่อความมุ่งมั่นขององค์กร (The Effect of Islamic Ethics on Organizational Commitment) (Shahrul Nizam bin Salahudin and others: 2016)

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูและผู้บริหาร งานวิจัยเหล่านี้เป็นงานวิจัยลักษณะทั่วไป ไม่ได้เจาะลึกในประเด็นหลักจริยธรรมอิสลาม อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยด้านจริยธรรมอิสลามอยู่น้อยมาก เช่น การวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมทางการบริหารในมุมมองของอิสลาม การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาตามมาตรฐานอิสลาม และการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมอิสลามในการทำงานที่มีต่อความมุ่งมั่นขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ยังไม่ได้ลงลึกศึกษาเกี่ยวกับสภาพการนำเอาหลักจริยธรรมอิสลามมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน อีกทั้งงานวิจัยที่พบนั้นเป็นการวิจัยในบริบทที่ต่างกัน ด้วยเหตุผลของปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารการศึกษา และช่องว่างในวรรณกรรมตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการทำวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรอิสลามและแนวทางการตรียะฮ์ “มักดับ” และมีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามรวมอยู่ในเครือข่ายประมาณ 103 โรงเรียน และมีศูนย์จริยธรรมอิสลามประจำมัสยิดและหมู่บ้านที่ร่วมอยู่ในเครือข่ายอีกประมาณ 287 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 390 โรงเรียน อีกทั้งเป็นโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มุ่งเน้นการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาตามหลักจริยธรรมอิสลาม ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมและบริหารการศึกษาของโรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา และโรงเรียนในเครือข่ายที่ร่วมใช้หลักสูตรแล้ว ยังจะเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจได้นำเอาไปพัฒนา อันจะเป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนสืบต่อไปอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้น และหัวหน้าฝ่ายตริบิยะ (ฝ่ายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม) ของโรงเรียนอริเกะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แบบเจาะจงโดยใช้เกณฑ์ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และหน้าที่รับผิดชอบด้านการดำเนินงานตามภารกิจหลักของโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับประเด็นการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 25 คน จำแนกเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระจำนวน 14 คน หัวหน้าช่วงชั้นจำนวน 7 คน และหัวหน้าฝ่ายตริบิยะ จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มที่พัฒนาตามกรอบการวิจัย ได้แก่ สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมที่เน้นการสอบถามเกี่ยวกับการนำเอาหลักจริยธรรม ทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักอริคาส หลักอริคอง หลักอะดะละฮ์ หลักซุรอ หลักอะมานะฮ์ และหลักมูรอเกาะบะฮ์ มาใช้ในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดรวบรวมข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์เพื่อแยกเป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย จากนั้นได้ทำการสังเคราะห์เป็นแผนภาพเพื่ออธิบายให้เห็นถึงความเชื่อมโยงข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์ ส่วนการนำเสนอข้อมูลได้ใช้วิธีพรรณนาความ

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดหลักจริยธรรมอิสลามที่ได้สังเคราะห์มาจากงานวิจัยของมุซา มูฎาเวียฮ์ (Musa Mutawie, 2016) อัลกาเด็ม และ เกาะฮ์ฏอนีย (Alkadem & Alqahtani, 2016) ชานดิโอ และคณะ (Chandio, et al., 2019) ซูอาด (Souad, 2020) นิละเฮ แวอเซ็ง (2559) และมุณีเราะห์ สาละอาแร (2561) ซึ่งมี 6 ด้าน ประกอบด้วยหลักอะดะละฮ์ หลักซุรอ หลักอริคอง หลักอะมานะฮ์ หลักมูรอเกาะบะฮ์ และหลักอริคาส

หลักอะดะละฮ์ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอริเกะสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะดะละฮ์ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีการดำเนินงานดังนี้ หัวหน้า (ผู้รับผิดชอบ) ดูแลฝ่าย มีการชี้แจงตกลงกันก่อนล่วงหน้า มีการประชุมปรึกษาหารือ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีเอกสารชัดเจน มีช่องทางการนำเสนอ มีระบบการเขียนคำร้องที่เห็นได้ชัดเจน ในระดับภาพรวมของโรงเรียนและในแต่ละแผนก “มีการบันทึกการปฏิบัติงานของครูและพนักงาน การติดตามงาน มีช่องทางครูและพนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นได้ มีการพูดคุยกันตลอดเวลา ตลอดจนระบบการตอบแทนรางวัลที่ชัดเจน” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอะดะละฮ์ (หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน ความเชื่อและการศรัทธาตามหลักศาสนา การสร้างความเคยชินจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร “ตอนต้นปีการศึกษา กรรมการโรงเรียนประกาศย้ำในเรื่องอะดะละฮ์ชัดเจนทุกอย่างจะต้องผ่านการประชุม” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “เราพึงตริบิยะ (คุณค่ารางวัลที่จะได้รับในโลกหน้า) บ่อยๆ เกี่ยวกับการให้ความยุติธรรม งานทุกอย่างมีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน”(หัวหน้าฝ่ายตริบิยะท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้ มีการประชุม ปรึกษาหารือกันอยู่ตลอดเวลา ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ มีการสรุปมติการประชุม ทุกคนจะยอมรับ (ต่ออัต) ผลการประชุม (ชูรอ) มีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ของผู้บริหาร ครูและพนักงานในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนหรือตามวาระที่เห็นเหมาะสม เกี่ยวกับหัวข้อที่เป็นประเด็นปัญหาหรือหัวข้อสำคัญ เรามีการจูนอัปในทุกๆ เข้า มีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการสอน การเสนองบประมาณ การจัดทำโครงการตริบียะฮ์ การปฏิบัติ (ต่ออัต) ตามมติของที่ประชุม” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “มีการประชุมกันของฝ่ายบริหาร หัวหน้างานระดับต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน” (หัวหน้าช่วงชั้นท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “มีการประชุมเป็นประจำ เมื่อมีปัญหา จะนำปัญหาเข้าที่ประชุม ผู้บริหารจะไม่คิดคนเดียวและตัดสินใจ แต่จะผ่านระบบการประชุม เมื่อมีการประชุมเกิดขึ้น การหยุดยั้งของชัยฎอนก็จะหายไป ทำให้เกิดความเหมาะสมและเที่ยงธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ใช่แค่ครูหรือพนักงาน แต่รวมถึงนักเรียนด้วย ความผิดบางอย่าง ถ้าเป็นพฤติกรรมส่วนตัว จะเรียกมาคุยส่วนตัว แต่พฤติกรรมบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม เราจะตักเตือนโดยรวม ในด้านการบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระจะชี้แจงเกณฑ์ในการประเมิน ทั้งด้านเอกสารและด้านการสอน เพื่อเน้นย้ำหัวหน้ากลุ่มสาระให้ปฏิบัติอย่างเที่ยงธรรมและครูก็ได้รับทราบเกณฑ์การประเมินนั้น” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) คือผู้บริหาร นโยบายของโรงเรียน ความเชื่อศรัทธาในหลักการของศาสนาและวัฒนธรรมองค์กร “ปัจจัยหลักของการใช้หลักชูรอ มาจากนโยบายของโรงเรียนและการเห็นความสำคัญของหัวหน้างานในระดับต่างๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร” (หัวหน้าฝ่ายตริบียะฮ์ท่านที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ปัจจัยที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามหลักชูรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) น่าจะมาจากการที่โรงเรียนนำเอาหลักศาสนาว่าด้วยเรื่องการมุขะเราะฮ์ (การประชุม การปรึกษาหารือมาพูดคุยกับครู มีการอบรมเรื่องวิธีการประชุมตามสุนนะฮ์ ตลอดจนอาดาบ (มารยาท) การประชุม” (หัวหน้าฝ่ายตริบียะฮ์ท่านที่ 3: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักอิติกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิติกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้ ครูในกลุ่มสาระอัลกุรอานได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเทคนิคการสอนและการประเมินการอ่านของผู้เรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการอบรมครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การพัฒนาบุคลิกภาพหัวหน้างานฝ่ายต่างๆ ด้านวิชาการพบว่า มีการนำแผนการสอนมาใช้จริง การเลือกซื้ออุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนจะสืบราคาอย่างน้อย 3 ร้าน เพื่อเปรียบเทียบราคาและคุณภาพก่อนตัดสินใจสั่งซื้อ มีการปรับปรุงหลักสูตร ตำราเรียน การจัดให้มีห้องสมุดรวม และสื่อการจัดการเรียนรู้ต่างๆ “เรามีการอบรมบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีการอบรมเชิงปฏิบัติการครู เรื่องการจัดทำแผนการสอนและสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้จริงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน แบ่งงานออกเป็นส่วนย่อย พร้อมทั้งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีทั้งหัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าฝ่ายตริบียะฮ์และหัวหน้าฝ่ายปกครอง การบริหารงานวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรและปรับการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงเพิ่มมากขึ้นและให้นักเรียนมีทักษะการประกอบอาชีพ หัวหน้ากลุ่มสาระจะเข้านิเทศเพื่อพัฒนาครูในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (คือให้ครูไปดูการสอนของเพื่อนครูด้วยกันเพื่อนำมาปรับใช้ในการสอนของตนเอง) การบริหารงานด้านบุคคล มีการปลูกฝังให้ครูพัฒนาตนเอง จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะเพิ่มเติม เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ มีการฝึกปฏิบัติจริงและมีการติดตามผลด้วย การบริหารงานงบประมาณปีการศึกษาผ่านมาทางโรงเรียนได้ใช้งบประมาณไปเป็นจำนวนมากในการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ของนักเรียน การบริหารงานทั่วไปจะมีหัวหน้างานคอยตรวจสอบปัญหา เพื่อหาจุดบกพร่อง สาเหตุของปัญหาและหาวิธีการแก้ไขร่วมกัน สรุปเอาส่วนที่ดีที่สุดไปใช้ร่วมกัน” (หัวหน้ากลุ่มสาระท่านที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิติกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) คือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จนกลายเป็นคตินิยมและวัฒนธรรมขององค์กร

“เราคิดว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักอิตกอนมาใช้ในโรงเรียนคือ การปลูกฝังจากฝ่ายบริหารให้ทุกคนรักที่จะพัฒนาตนเอง และการอยู่กันแบบครอบครัวเดียวกัน ตักเตือนกันและแนะนำกัน” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ปัจจัยเอื้อต่อการนำเอาหลักอิตกอนมาใช้ในโรงเรียนคือ นโยบายของโรงเรียนและการเห็นความสำคัญของหัวหน้างานในระดับต่างๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้ ทุกแผนกปฏิบัติตามหลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีระบบชูรอ การสอนงาน การติดตามงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันในเรื่องอะมานะฮ์ ส่วนงานด้านเอกสารยังมีปัญหาในเรื่องกำหนดการส่งที่ยังขาดอะมานะฮ์อยู่บ้าง ซึ่งอาจมาจากสาเหตุภาระงานที่มากเกินไป หรืองานพิเศษที่ได้รับเสริมเพิ่มเข้ามา ทำให้ทำไม่ทัน หรืออาจมาจากปัญหาการบริหารจัดการเวลาของครูและพนักงานบางคน “อาจต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงบ้างสำหรับบางคนในส่วนของการทำงานด้านเอกสารในด้านการส่งให้ตรงตามเวลาที่กำหนด” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบตัมซิบ (การสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวให้เป็นถึงคุณค่าทางด้านศาสนา) ที่เน้นการพูดคุยโดยใช้เหตุผลหรือยึดหลักการของศาสนา ระบบติดตามงานที่ชัดเจน การสอนงานและการฝึกอบรมที่เป็นระบบ “ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำหลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนคือการมีระบบชูรอ เพราะภายหลังการประชุมหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว จะมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน รวมถึงระบบติดตามงานที่เป็นรูปธรรม มีการประเมินที่ชัดเจน ซึ่งทั้งหมดนี้ได้เอื้ออำนวยให้แต่ละคนสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้ ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือทำกันเป็นทีม มีการสอนงาน” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 6: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ผู้บริหารเน้นนโยบายให้ทุกคนมีอะมานะฮ์ และการเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 7: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักมูรอเกะบะฮ์ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักมูรอเกะบะฮ์ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้ เมื่อมีการประชุม หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนกจะให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงาน หลังจากได้ติดตามผลงานมาแล้วก่อนการประชุม “สังเกตได้จากการรายงานผลในที่ประชุมกลุ่มสาระหรือที่ประชุมวิพี (ช่วงชั้น) โดยที่ก่อนการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าช่วงชั้นจะมีการติดตามงานมาก่อนแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าสิ่งที่หัวหน้ากำลังประเมินและสิ่งที่ครูได้ปฏิบัตินั้นเป็นที่เข้าใจตรงกัน” (หัวหน้าฝ่ายตัมซิบะฮ์ที่ 4: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “การติดตามโดยการให้รายงานผลปากเปล่า รายงานด้วยเอกสารแบบเป็นลักษณะอักษร” (หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “หัวหน้างานติดตามผลการดำเนินงานและคุณภาพงานตลอดเวลา” (หัวหน้าฝ่ายตัมซิบะฮ์ที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ไม่ใช่แค่หัวหน้ากลุ่มสาระเท่านั้นที่เข้าไปนิเทศหรือไปดูการสอนของครู ผู้อำนวยการโรงเรียนและฝ่ายบริหารก็ยังเข้าไปสังเกตการสอนของครูด้วย ถึงแม้จะแค่ 10-15 นาที ในช่วงสั้นๆ ก็ตาม” (หัวหน้าช่วงชั้นที่ 6: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักมูรอเกะบะฮ์ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการตรวจสอบและการรายงานผล การจัดวางโครงสร้างการบริหารงาน ระบบการทำงาน และระบบติดตามงานที่ชัดเจน และนำมาปฏิบัติจริง “ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักมูรอเกะบะฮ์มาใช้ในโรงเรียนคือ การทำงานอย่างเป็นระบบทั้งโรงเรียน” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ปัจจัยคือ นโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการตรวจสอบและการรายงานผล การมีระบบการดำเนินงานและติดตามงานที่ชัดเจน ตลอดจนการยอมรับของคนในองค์กร” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สนทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ชูรอ (คณะกรรมการบริหารโรงเรียน) เข้ามาโรงเรียนเกือบทุกสัปดาห์และสอบถามงานจากหัวหน้าฝ่ายต่างๆ งานเป็นอย่างไรบ้าง คืบหน้าอย่างไรบ้าง

หัวหน้างานจึงทำงานและติดตามงานจากครูในหมวดหรือครูในตึกตลอดเวลา” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯที่ 5: 17 มีนาคม 2565: สทนากลุ่มที่โรงเรียน)

หลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีสภาพการดำเนินงานดังนี้ บุคลากรยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนใดๆ ทุกคนทำด้วยความเต็มใจ บางครั้งมีการสอนเกินเวลาเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนและปัญหาอื่นๆ ของโรงเรียน พนักงานบางคนทำงานต่อในช่วงบ่ายวันเสาร์หรือในวันอาทิตย์ที่โรงเรียนเพื่อมาทำงานหรือแก้ไขปัญหของโรงเรียน “ความอิคลาศในโรงเรียนของเรา มันแสดงออกมาด้วยการที่ครูของเราทุ่มเททำงานเกินเวลาจากที่โรงเรียนกำหนด” (หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1: 17 มีนาคม 2565: สทนากลุ่มที่โรงเรียน) “ครูทำเวรประจำวันตามที่ได้รับมอบหมายอย่างดีโดยที่ฉันไม่ต้องตักเตือนพวกเขา ครูบางคนเสียสละเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนหลังบ่ายโมง” (หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2: 17 มีนาคม 2565: สทนากลุ่มที่โรงเรียน) ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) คือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การนำเอาหลักอิคลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในโรงเรียนจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร และการยึดมั่นในความเชื่อความศรัทธาตามหลักศาสนาส่วนบุคคล

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่เป็นประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1) หลักอะดะละฮ์ (Adalah) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะดะละฮ์ (ความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) มาใช้ในการดำเนินงาน เป็นเพราะมีการตกลงเกี่ยวกับขอบข่ายงาน ค่าตอบแทนที่จะได้รับ มีการอธิบายและสอนวิธีการทำงาน แจกแจงเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน และค่าตอบแทน (ฮะดียะฮ์) ที่ชัดเจน มีการปรับเงินเดือนทุกปีตามเกณฑ์ที่ตกลงกันก่อนล่วงหน้า ตลอดจนมีช่องทางการร้องเรียนและการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเมื่อเกิดเหตุร้องเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวะฮีบรูเราะห์มาน และฮัสซัน Wahibur Rokhman & Hassan (2012) 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 แปนปลัม และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2560) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร (Organization Justice: OJ) คือสิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ ความยุติธรรมในองค์กรอาจเป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice: PJ) คือกระบวนการตลอดจนกฎระเบียบ และเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนมีความถูกต้องเป็นธรรมหรือไม่ เลือกปฏิบัติหรือเอนเอียงเป็น 2 มาตรฐานหรือไม่ ความเป็นธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice: DJ) พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนหรือค่าตอบแทนสมมูลกับแรงงาน แรงใจ ความทุ่มเท ความพากเพียรพยายามที่ให้กับงานหรือไม่ และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactive Justice: IJ) พนักงานรับรู้ว่าการยอมรับในผลงาน ความรู้ความสามารถจากผู้นำหรือไม่ ได้รับสิทธิ ความสนใจ การเข้าพบ ความเป็นกันเองและการอธิบายข้อสงสัยอย่างมีเหตุผลหรือไม่ สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการบริหารแบบอิสลามของ มุซา มุฏาเวียฮ์ (Musa Mutawie, 2016) ที่ว่า หลักอะดะละฮ์ (ความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและขาดไม่ได้ของผู้จัดการ มันคือการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อพวกเขา การให้ความยุติธรรมต่อทุกคนจะนำมาซึ่งมั่นใจในจิตวิญญาณและความมั่นคงในการทำงานของพวกเขา ความยุติธรรมยังหมายถึงการชื่นชมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลอย่างเท่าเทียมกันอีกด้วย ในมุมมองอิสลาม อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ يُؤْتِي مَرْكُمَ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืนบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมันและเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คนที่พวกเจ้าก็ต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม” (อันนิซาอ์ 4: 48)

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

ความว่า “ผู้ศรัทธาทั้งหลาย ! จงเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีเพื่ออัลลอฮ์ เป็นพยานด้วยความเที่ยงธรรมและจงอย่าให้การเกลียดชังพวกหนึ่งพวกใด ทำให้พวกเจ้าไม่ยุติธรรม จงยุติธรรมเถิด มันเป็นเรื่องที่ใกล้กับความยำเกรงยิ่งกว่า และพึงยำเกรง อัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์นั้น เป็นผู้ทรงรอบรู้อย่างละเอียดในสิ่งที่พวกเจ้ากระทำการ” (อัลมาอิดะฮ์ 5: 8)

2) หลักชุรอ (Syura) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักชุรอ (การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในระดับภาพรวมของโรงเรียนและในแต่ละแผนก เป็นเพราะฝ่ายบริหารที่มักจะเชิญบุคลากรเข้าประชุมหารือ เพื่อรับฟังความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือต้องพัฒนา การกำหนดให้มีชั่วโมงประชุมสำหรับทุกแผนกหรือทุกกลุ่มสาระ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมประชุมกับทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ภาควงศ์ ฤกษ์เมธ (2560) กล่าวว่า “กระบวนการปรึกษาหารือเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการให้เหตุผลของผู้เข้าร่วม ซึ่งต้องกระทำอย่างเปิดเผย โดยพยายามนำกลุ่มต่างๆ เข้ามาร่วมในกระบวนการให้มากที่สุด” สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคลากร มีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงานและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวพร ขำเมธา (2558) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาไสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาไสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครู ให้เข้ามามีส่วนร่วมใน การตั้งเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มองหาข้อดีและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพัน อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน และให้ความมีอิสระในการปฏิบัติงานแก่ครู จึงทำให้ครูและผู้บริหารรู้และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและเกิดความรับผิดชอบในการทำงาน สอดคล้องมุมมองของอิสลาม ซึ่งอัลกุรอานกล่าวว่า

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

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์นั่นเอง เจ้า (มุฮัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขา และถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติดุร้าย และมิได้แจ้งกระด้างแล้วไซ้ร้ แน่แน่นอนพวกเขาก็ย่อมแยกตัวออกไปจากรอบๆเจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอย่าให้แก่

พวกเขาเกิด และจงขอร้องให้แก่พวกเขาด้วย และจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้ว ก็จงมอบหมายแด่อัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (อาลีอิมรอน 3: 159)

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

ความว่า “และบรรดาผู้ตอบรับต่อพระเจ้าของพวกเขาและดำรงละหมาด และกิจการของพวกเขาเป็นการปรึกษาหารือระหว่างพวกเขาและเขาบริจาคสิ่งที่เราได้ให้เครื่องปัจจัยยังชีพแก่พวกเขา” (อิซซูรอ 42: 38)

3) หลักอิตกอน (Itqan) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) มาใช้ในการดำเนินงาน อาจเป็นไปได้ว่า โรงเรียนให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการทำงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบ โดยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ แต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกมีการวางแผนเป้าหมายความสำเร็จของตนอย่างชัดเจน จัดโครงการพัฒนาวิชาชีพ ให้มีการอบรมสัมมนาโดยวิทยากรจากภายในและภายนอกโรงเรียน การให้ครูไปศึกษาดูงานและอบรมสัมมนาโดยองค์กรอื่น ตลอดจนการสอนงานแก่กันและกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ ผลการศึกษาในด้านนี้พบว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนนำเอาหลักอิตกอน (การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) นั่นก็คือ การตรึง ซึ่งหมายถึง การสร้างความตระหนัก และการโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมองเห็นคุณค่าของหลักอิตกอน โดยมุ่งหวังพึงพอพระทัยจากอัลลอฮ์ ﷻ มองเห็นผลลัพธ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร ทั้งในอนาคตอันใกล้ (دنیا) และผลลัพธ์ในโลกหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของมีลาลา (Melala, 2019) ที่วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการทำงานของอิสลามต่อคุณภาพ: กรณีศึกษาบริษัท Sonaric (The Impact Of Islamic Work Ethics On Quality: Case Study On Sonaric Company) ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการทำงานตามหลักการอิสลาม (Islamic Work Ethics: IWE) เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในด้านคุณภาพงาน ดังนั้น ผู้จัดการจึงจำเป็นต้องสนับสนุนหลักจริยธรรมในการทำงานตามหลักการอิสลามในที่ทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน ดังเช่นหะดีษต่อไปนี้ (Nabulsi: 2022) ที่ได้รับไว้ว่า

عَنْ عَائِشَةَ   قَالَتْ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ   : ((إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِمَّهُ)) رواه الألباني، في صحيح الجامع، الصفحة أو الرقم: 1880، حسن.

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักเมื่อผู้หนึ่งจากพวกท่านปฏิบัติภารกิจใดๆ แล้วเขากระทำให้มันอย่างประณีต” หะดีษ บันทึกโดยอัลอับบานีย์ ในคู่มือหุตุลญามิอ์ หน้าหรือหมายเลขที่ 1880

4) หลักอะมานะฮ์ (Amanah) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ฝ่ายบริหารและหัวหน้างานได้ให้ความสำคัญ ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและพนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบ ทั้งต่อภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนและที่ได้รับมอบหมายจากอัลลอฮ์ ﷻ การเน้นย้ำของผู้บริหารและหัวหน้างานให้ทุกฝ่ายมองเห็นความหมายที่ปรากฏอยู่ในคำสอนของท่านนบีมุฮัมมัด   ที่ว่า “ทุกคนเป็นผู้รับผิดชอบ และทุกคนจะต้องถูกสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของเขา” (บันทึกโดยอัลบุคอรีย์ 5200) ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีของฝ่ายบริหารและหัวหน้างานในระดับต่างๆ ได้ส่งผลสะท้อนที่ดีต่อครูและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน และเมื่อคนในองค์กรมีความรับผิดชอบ (อะมานะฮ์) ต่อตนเองและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ย่อมส่งผลสะท้อนทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของมีลาลา (Melala, 2019: 193) ที่วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการทำงานของอิสลามต่อคุณภาพ: กรณีศึกษาบริษัท Sonaric (The Impact of Islamic Work Ethics on Quality: Case Study on Sonaric Company) ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบและความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพ ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพตามด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน

5) หลักมูรอเกบะฮ์ (Muraqabah) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักมูรอเกบะฮ์ (โปร่งใส ตรวจสอบได้) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นไปได้ว่า มาจากนโยบายจากคณะผู้บริหาร โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบงานที่ชัดเจน ระบบติดตามงานที่ชัดเจนและนำมาปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการบริหารแบบอิสลามของ มุซา มุฏาวี (Musa Mutawie, 2016) การติดตามตรวจสอบเป็น

กระบวนการสังเกตผลการดำเนินการที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และดำเนินการที่ถูกต้องเพื่อแก้ไขความเบี่ยงเบนที่อาจจะมีขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559) ผู้บริหารมุสลิมควรให้ความสำคัญและใช้หลัก มุรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah) ในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโดยเฉพาะในส่วนของการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่า ผลที่ได้จากการดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องระลึกอยู่เสมอว่า แม้ว่าผู้บริหารมี หน้าที่โดยตรงในการนิเทศตรวจตราหรือตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร แต่ในขณะเดียวกัน เขาเองก็ถูก สอดส่องหรือตรวจตราในทุกการงานจากอัลลอฮ์ เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ โอซุนบาโด และ อัลอูญัยบีญ์ Ogunbado & Al-Otaibi (2013) ที่วิจัยเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพเป็นค่านิยมอิสลามหรือไม่? (Is quality management an Islamic value?) ผลการวิจัยพบว่า หลักมุรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah) เป็นหนึ่งในหลักการสำคัญของการจัดการคุณภาพในศาสนาอิสลาม จำเป็นเหนือมุสลิมทุกคนจะต้องมีรำลึกถึงอัลลอฮ์ในทุกๆ กิจกรรมที่เขากระทำ เขาจะต้องปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่เขาได้รับ มอบหมายให้ดีที่สุดและตระหนักอยู่เสมอว่าพระองค์กำลังจ้องมองดูเขาอยู่ ถึงแม้ว่าเขาจะมองไม่เห็นพระองค์ก็ตาม การกำกับดูแลสามารถกระทำได้สองทางคือ การกำกับดูแลตนเอง (Self-Supervision) และการกำกับดูแลผู้อื่น (supervision over others) การกำกับดูแลตนเอง (Self-Supervision) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลตรวจสอบตนเองว่ากำลังทำในสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ ส่วนการกำกับดูแลผู้อื่น (supervision over others) จะกระทำขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติงานอย่างดีควรค่าแก่การยกย่องชื่นชมหรือว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องมุมมองของอิสลาม ซึ่งอัลกุรอาน กล่าวว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงสอดส่องดูพวกเจ้าอยู่เสมอ” (อันนิซาอ์ 4: 1)

﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

ความว่า “จงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) ว่า “พวกท่านจงทำงานเถิด แล้วอัลลอฮ์จะทรงเห็นการทำงานของพวกท่าน และร่อซูลของ พระองค์และบรรดามุอมีนก็จะเห็นด้วย และพวกท่านจะถูกนำกลับไปยังพระผู้ทรงรอบรู้ในสิ่งเร้นลับและสิ่งเปิดเผยแล้ว พระองค์จะทรงแจ้งแก่พวกท่าน ในสิ่งที่พวกท่านทำไว้” (อัตเตาบะฮ์ 9: 105)

6) หลักอิกลาศ (ikhlas) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักอิกลาศ (ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักอิกลาศ และได้กำหนดเป็น นโยบายของโรงเรียน การรณรงค์ส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อความศรัทธาตามหลักศาสนาส่วนบุคคล เพราะด้วยสาเหตุของความอิกลาศ บรรยากาศแห่งอิสลาม การเคารพ การให้เกียรติ การช่วยเหลือกันและกัน และการให้อภัย กันก็จะเกิดขึ้นตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุตุ เอฟวี , อัคมัด , อาร์มานู และโซลิมน Putu Evvy, Achmad, Armanu & Solimun (2018) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของพฤติกรรมของอิกลาศ (Ikhlas Behavior) ในฐานะตัวควบคุมดูแล ความสามารถและบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานของครูในเมืองปาตู ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถและบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูอย่างมาก ในขณะเดียวกันพฤติกรรม ของอิกลาศไม่ได้ควบคุมดูแลผลของความสามารถที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง แต่พฤติกรรมของอิกลาศช่วยเสริมสร้าง อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานของครู อัลกุรอานกล่าวว่า

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

ความว่า “และพวกเขาก็ได้ถูกบัญชาให้กระทำการอื่นใดนอกจากเพื่อเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์ เป็นผู้มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อ พระองค์ เป็นผู้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรงและดำรงการละหมาดและจ่ายซะกาต และนั่นแหละคือศาสนาอันเที่ยงธรรม” (อัลบะยยินะฮ์ 98: 5)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของโรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยหลักจริยธรรมอิสลาม 6 ด้าน ได้แก่ หลักอะดะละฮ์ (Adalah) หลักซุร (Syura) หลักอิติกอน (Itqan) หลักอะมานะฮ์ (Amanah) หลักมูรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah) และหลักอิคลาส (Ikhlas) ผลการวิจัยพบว่า

หลักอะดะละฮ์ (Adalah ; หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักจริยธรรมนี้มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีแผนผังโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน การปรึกษาหารือกันเป็นประจำ มีระบบการมอบหมายงานและระบบติดตามงาน กำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสมพิจารณาและปรับขึ้นเงินเดือนด้วยหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ก่อนการประเมินมีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน มีช่องทางสำหรับการร้องเรียนและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาข้อร้องเรียนต่างๆ ผ่านการประชุม (มุขาวะเราะฮ์) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักจริยธรรมนี้มาปฏิบัติคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน การให้ความสำคัญและยึดมั่นต่อความเชื่อและการศรัทธาตามหลักศาสนา ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

หลักซุร (Syura ; การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักจริยธรรมนี้มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและประเมินผล การใช้หลักสูตร ทุกฝ่ายในโรงเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทุกคนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม โรงเรียนจัดการประชุมและมีปรึกษาหารือกันอยู่ตลอดเวลาทุกแผนก ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ มีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ของผู้บริหาร ครูและพนักงาน ในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนหรือตามวาระที่เห็นเหมาะสมเกี่ยวกับหัวข้อที่เป็นประเด็นปัญหาหรือหัวข้อสำคัญ มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจะร่วมแสดงความคิดเห็น ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักจริยธรรมนี้มาปฏิบัติ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน ความเชื่อศรัทธาในหลักการของศาสนา วัฒนธรรมองค์กร การสร้างความตระหนัก (ตัสเอบ) ในคุณค่าของการประชุม การฝึกอบรมวิธีการประชุม และการสร้างความเคยชินจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

หลักอิติกอน (Itqan ; การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักจริยธรรมนี้มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอนให้แก่ครู การพัฒนาบุคลิกภาพ หัวหน้างานฝ่าย ด้านวิชาการพบว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการแลหัวหน้ากลุ่มสาระคอยติดตามงาน โรงเรียนจะพิถีพิถันในเรื่อง การตรวจสอบราคาและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ก่อนการอนุมัติจัดซื้อทุกครั้ง มีการปรับปรุงหลักสูตร ตำราเรียน การจัดให้มี ห้องสมุด และสื่อการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จะมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานทุกครั้ง ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักจริยธรรมนี้มาปฏิบัติคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ บรรยากาศตามสภาพแวดล้อมขององค์กร การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

หลักอะมานะฮ์ (Amanah ; ความรับผิดชอบ) โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักจริยธรรมนี้มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน สะท้อนออกมาจากการที่บุคลากรเข้าประชุมหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนได้ตรงตามเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการรับสินบนหรือคอร์รัปชัน บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตามยังมีความกังวลว่าคนยังขาดอะมานะฮ์ในเรื่องการส่งงานเอกสารล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนดเวลา ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักอะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบตัสเอบ (การสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวให้เป็นถึงคุณค่าทางด้านศาสนา) ด้วยการพูดคุยด้วยเหตุผลหรือหลักการของศาสนาอย่างต่อเนื่อง ระบบติดตามงานที่ชัดเจน การสอนงานและการฝึกอบรม

หลักมูรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah ; โปร่งใส ตรวจสอบได้) โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักจริยธรรมนี้มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีการประชุม หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนกจะให้ครูหรือพนักงาน รายงานผล มีการสรุปงาน ประเมินการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน เอกสารหรือแฟ้มเก็บงาน พร้อมทั้งจะนำเสนอเมื่อถูกร้องขอ มีการชี้แจงระเบียบปฏิบัติงานทุกต้นปีและตามวาระที่เหมาะสม และการติดตามงานจากฝ่าย

ต่างๆ มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักจริยธรรมนี้มาปฏิบัติคือ นโยบายจากคณะผู้บริหาร โครงสร้างการบริหารงาน ระบบงานและระบบติดตามงานที่ชัดเจนและนำมาปฏิบัติจริง

หลักอิกลาส (Ikhlas ; ความบริสุทธิ์ใจ) โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำเอาหลักจริยธรรมนี้มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการทำบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ อาสาทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมพิเศษ มีความเต็มใจเมื่อถูกตักเตือนหรือได้รับ ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำเอาหลักจริยธรรมนี้มาปฏิบัติคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความบริสุทธิ์เพื่อความพอพระทัยของอัลลอฮ์ และกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการพูดคุยเกี่ยวกับคุณค่าทางศาสนาที่สอดคล้องกับความเชื่อความศรัทธาตามหลักศาสนาของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษา ได้นำเอาหลักจริยธรรมอิสลาม 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักอะดะละฮ์ (Adalah ; หลักความเที่ยงธรรม ความเหมาะสม) หลักซุร (Syura ; การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม) หลักอิติกอน (Itqan ; การมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) หลักอะมานะฮ์ (Amanah ; ความรับผิดชอบ) หลักมูรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah ; โปร่งใส ตรวจสอบได้) และหลักอิกลาส (Ikhlas ; ความบริสุทธิ์ใจ) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า หลักความอิกลาส (Ikhlas) หลักมูรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah) และหลักอะมานะฮ์ (Amanah) ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากหลักความอิกลาสและหลักมูรอเกาะบะฮ์เป็นแนวคิดหรือหลักจริยธรรมที่เป็นนามธรรมซึ่งวัดผลและประเมินผลได้ค่อนข้างยาก ส่วนหลักอะมานะฮ์ (Amanah) พบว่ามีปัญหาการส่งงานล่าช้าอยู่บ้าง ดังนั้นทางโรงเรียนจะต้องใส่ใจสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ด้วยการให้แรงจูงใจ เพื่อให้ครู พนักงานและบุคลากรมีความอิกลาสมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานให้มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อความพึงพอพระทัยของอัลลอฮ์ ﷻ โดยเชื่อมโยงกับหลักศรัทธาให้มากขึ้น โรงเรียนควรจัดอบรมสัมมนาให้ทุกคนได้ตระหนักในความเป็นอับาดุลลอฮิซซอลิฮีน (บ่าวที่ดีของอัลลอฮ์) ด้วยการมุ่งทำงานเพื่ออัลลอฮ์ ﷻ และสร้างประโยชน์ให้แก่เพื่อนมนุษย์ในดunya (โลกนี้) และเพื่อให้ได้รับความสำเร็จในโลกหน้า นอกจากนี้โรงเรียนควรกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านจิตวิญญาณ และจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพให้มากยิ่งขึ้น เพื่อความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนอิกเราะฮ์สามัญศึกษาได้นำหลักอะดะละฮ์ (Adalah) หลักซุร (Syura) และหลักอิติกอน (Itqan) มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับที่สูงกว่าและโดดเด่นกว่าหลักความอิกลาส (Ikhlas) หลักมูรอเกาะบะฮ์ (Muraqabah) และหลักอะมานะฮ์ (Amanah) โรงเรียนจึงควรติดตามอย่างต่อเนื่องต่อไป รวมถึงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านจิตวิญญาณ จัดอบรมสัมมนาทักษะทางด้านวิชาชีพ หรือส่งครูและบุคลากรของโรงเรียนเข้ารับการอบรมภายนอก เพื่อรักษาความโดดเด่นนี้ไว้ และเพื่อรักษาความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านอย่างครอบคลุมและยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยโดยขยายกรอบของกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้นครอบคลุมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดอื่น ๆ ในชายแดนภาคใต้ เช่น จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสตูล พร้อมทั้งเพิ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนวิชาศาสนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปรียบเทียบหรือยืนยันสภาพการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลามในบริบทที่หลากหลาย

2.2 ควรศึกษาการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอิสลาม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ที่เน้นการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เช่น หลักสูตรระยะสั้นหรือโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักจริยธรรมอิสลามมาใช้ในการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารของโรงเรียนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมอิสลามของบุคลากรโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กวี เจ๊ะหมัด และ นพรัตน์ ชัยเรือง. (2558). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 22-33.
- กิตติภูมิ สมศรี. (2560). แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จักรพันธ์ จันทรเจริญ. (2561). การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(3), 27-42.
- จารุณี แก้วเอียน. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา* 13(1), 27-40.
- จรรยา โต๊ะตาเหาะ. (2558). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาร์ล่า ลาหมัด และคณะ. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. *การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7*. (น. 258-259), 23 มิถุนายน 2559. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เทพพร ขำเมธา. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2559). การจัดการศึกษาในอิสลาม แนวคิดสู่การปฏิบัติ. ปัตตานี: โรงพิมพ์มิตรภาพ.
- ปิลันธนา แป้นปลื้ม และ วิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(1), 58-59.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรรณอร อุสุภาพ. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรวลัย เหล็งสุดใจ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 96.
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2560). การนำการปรึกษาหารือมาใช้ในการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: การทบทวนสำหรับแนวทางในเชิงปฏิบัติ. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 15(3), 19-37.
- มีร์ฟัต มะยูโซ๊ะ. (2551). แบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส จากทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- มูนิเราะห์ สาและอาแระ. (2561). การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565, จาก : <https://cdc.parliament.go.th/>.
- สุธัญชนก ททรัพย์น้อย. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสมาแอล เจะเล็ง. (2556). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ไอยุ๊ป เจริญสุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักราชวสุตธรรมกับการบริหารตามหลักอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Abdul Rahim Chandio, Iqbal Ameen Brohi, and Ghulam Nabi Gadhi. (2019). Administrative Ethics with Special Reference to Islam. *Global Scientific Journal*, 7(7), 913-923.
- Manar Mansour Ahmad Mansour. (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. *Majallat buhuth altarbiat alnaweiya - Jamieat almansura*, 12(39), 128-139.
- Melala, I. (2019). The impact of Islamic work ethics on quality : Case study on Sonaric Company. *Economic Researcher Review (CHEEC)*, 7(11), 182-195.
- Misbah Mansur Musaa Mutawie. (2016). Al-daabit al-akhlaqi fi al-amal al-iidarii min manzur 'iislami. *Yearbook of the College of Islamic and Arabic Studies for Girls in Zagazig*, 2016(6), 1999-2010.
- Mofareh Saeed Alkadem, Abdulaziz Saeed Alqahtani. (2016). Educational Management in the Light of Islamic Standards. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 14(3), 4-5.
- Mohamad Johdi Salleh, Nazifah Alwani Mohamad. (2012). Islamic Principle of Administration: Implication on Practices in Organization. *Technology, Science, Social Sciences and Humanities International Conference*. (p. 1-12), 14-15 November 2012. Langkawi : Universiti Teknologi MARA Kedah.
- 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), 65-73.
- Rokman, W., & Hassan, A. (2012). The effect of Islamic work ethic on organisational justice. *African Journal of Business Ethics*, 6(1), 25-29.
- Shahrul Nizam bin Salahudin, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal, Abdullah, Abdullah Osman. (2016). The Effect of Islamic Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35(2016), 582-590.
- Souad, B. (2020). *The role of Moral Values in building character of administration leader from an Islamic Perspective*. Jakarta: Majallah Dirasaat Iqtisodiyah.