

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขอบข่ายการนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 การบริหารจัดการในอิสลาม
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการในอิสลาม
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในอิสลาม
- 2.2 หลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม
 - 2.2.1 หลักอิมาดะฮ์ (หลักการจงรักภักดี)
 - 2.2.2 หลักอัคลาภ (หลักคุณธรรม)
 - 2.2.3 หลักอะมานะฮ์ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ)
 - 2.2.4 หลักมุหะซะบะฮ์ (หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้)
 - 2.2.5 หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ)
 - 2.2.6 หลักซุรเราะฮ์และอิญญัมอะฮ์ (หลักการปรึกษาหารือและหลักการฉันทามติ)
 - 2.2.7 หลักอะดะละฮ์ (หลักความยุติธรรม)
- 2.3 การบริหารโรงเรียนอิสลามตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม
- 2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารจัดการในอิสลาม

2.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการในอิสลาม

ในอัลกุรอาน ได้มีกล่าวถึงคำที่เกี่ยวข้อกับการบริหารจัดการ ไว้ในหลายอายะฮ์ (โองการ) ด้วยกัน ดังที่ อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสถึงการบริหารจัดการในสุเราะฮ์ (บท) ยูनुส ว่า

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

ความว่า “แท้จริงพระเจ้าของพวกท่านคืออัลลอฮ์ ผู้ทรงสร้างชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดินในเวลา 6 วัน แล้วพระองค์ทรงประทับบนบัลลังก์ ทรงบริหารกิจการ ไม่มีผู้ให้ความช่วยเหลือคนใด เว้นแต่ต้องได้รับอนุมัติจากพระองค์ นั่นคืออัลลอฮ์ พระเจ้าของพวกท่าน พวกท่านจงเคารพภักดีต่อพระองค์เถิด พวกท่านมิได้ใคร่ครวญกันดอกหรือ”

(ยูनुส 10 : 3)

﴿ قُلْ مَنْ يَرْزُقُكُمْ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ أَمْنَ يَمْلِكُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ
وَمَنْ يُخْرِجُ الْحَيَّ مِنَ الْمَيِّتِ وَيُخْرِجُ الْمَيِّتَ مِنَ الْحَيِّ
وَمَنْ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ فَسَيَقُولُونَ اللَّهُ فَقُلْ أَفَلَا تَتَّقُونَ ﴾

ความว่า “จงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) ใครเป็นผู้ประทานปัจจัยยังชีพที่มาจากฟากฟ้าและแผ่นดินแก่พวกท่าน หรือใครเป็นเจ้าของการไถ่ยืนและการมอม และใครเป็นผู้ให้มีชีวิตหลังจากการตาย และเป็นผู้ให้ตายหลังจากมีชีวิต และใครเป็นผู้บริหารกิจการ แล้วพวกเขาจะกล่าวกันว่า อัลลอฮ์ ดังนั้นจงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) พวกท่านไม่ยำเกรงหรือ”

(ยูनुส 10 : 31)

นอกจากนี้ อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงตรัสในสุเราะฮ์ฮุฎะอ์เราะฮ์ว่า

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

ความว่า “อัลลอฮ์คือผู้ทรงยกชั้นฟ้าทั้งหลายไว้โดยปราศจากเสาค้ำจุน ซึ่งพวกเจ้ามองไม่เห็นมัน แล้วทรงสถิตย์อยู่บนบัลลังก์ และทรงให้ดวงอาทิตย์และดวงจันทร์เป็นประโยชน์ (แก่มนุษย์) ทุกสิ่งโคจรไปตามวาระที่ได้กำหนดไว้ ทรงบริหารจัดการ ทรงจำแนกโองการทั้งหลายให้ชัดเจน เพื่อพวกเจ้าจะได้เชื่อมั่นในการพบพระเจ้าของพวกเขา”

(ฮะเราะอูดุ 13 : 2)

เช่นเดียวกับสุเราะฮ์อัซซัจญะฮ์ ก็ได้มีปรากฏถึงการบริหารจัดการ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสไว้ ว่า

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

ความว่า “พระองค์ทรงบริหารกิจการจากชั้นฟ้าสู่แผ่นดิน แล้วมันจะขึ้นไปสู่พระองค์ในวันหนึ่ง ซึ่งกำหนดของมันเท่ากับหนึ่งพันปีตามที่พวกเจ้านับ”

(อัซซัจญะฮ์ 32 : 5)

จากอายะฮ์อัลกุรอานทั้ง 4 อายะฮ์ ที่ได้กล่าวมา สังเกตได้ว่า อัลลอฮ์ ﷻ ได้ใช้คำว่า “يُدَبِّرُ” (ยุดับบิรฺ) ซึ่งมีความหมายของการบริหารจัดการ อายะฮ์เหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นว่า โลกดำเนินไปตามที่ถูกกำหนด ผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งการบริหารกิจการทั้งมวล คือ อัลลอฮ์ ﷻ กุฎุบ (2535 อ้างถึงใน อลี โมฮัมมัด ญะรอน ซอและห์, 2551) ได้กล่าวว่า คำว่า “يُدَبِّرُ” (ยุดับบิรฺ) ซึ่งได้ถูกระบุไว้ในอัลกุรอานนั้น หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ และการตัดสินใจเลือกทำสิ่งที่ถูกต้อง ส่วน อัล-ซุฮัยลีย์ (2534 อ้างถึงใน อลี โมฮัมมัด ญะรอน ซอและห์, 2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า “يُدَبِّرُ” (ยุดับบิรฺ) ว่า การบริหารหรือการปกครองอย่างชาญฉลาด และยังคงกล่าวอีกว่า ในการปกครองหรือบริหารกิจการใด ๆ ก็ตาม จำเป็นต้องมีระบบที่สามารถช่วยให้การบริหารกิจการประสบผลสำเร็จ

อลี โมฮัมมัด ญะรอน ซอและห์ (2551) ได้สรุปความหมายของการบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน ตลอดจนการสั่งการให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ต่อพวกเขาทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

อะหมัด อิบรอฮีม อูซัยน (2553) ได้นิยามความหมายของการบริหารจัดการ ว่า เป็นศิลปะที่ขึ้นอยู่กับพรสวรรค์และความสามารถของผู้บริหารจัดการ เป็นศิลปะในการใช้ความชำนาญและความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุหรือตัวบุคคล

หมัดอุเส็น หมัดหมัน (2557) ได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการ ว่าเป็นกระบวนการที่ควบคุม จัดการ ดำเนินงานในงานหนึ่งงานใดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

Mohiuddin (2012) ได้ให้ความหมายของการจัดการในอิสลามว่าเป็นการดำเนินงานตามแนวทางของอัลลอฮ์ ﷻ และท่านศาสดามุฮัมมัด ﷺ ด้วยความรับผิดชอบ ความสามารถ ความมีศีลธรรม และมีทักษะ เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายที่วางไว้

Saefullah (2012) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ว่าเป็นหลักความรับผิดชอบในรูปแบบของการตรวจสอบที่ได้ถูกกำหนดสำหรับผู้ที่เป็นผู้นำ ด้วยกับบทบาทหน้าที่และภาระที่ผู้นำได้รับ การบริหารจัดการคือการอุทิศตน การมีความรับผิดชอบ และการให้คำแนะนำ การบริหารจัดการไม่ใช่อำนาจหรือตำแหน่ง ซึ่งทั้งมวลนั้นควรจะอยู่บนพื้นฐานของหลักการความเท่าเทียมกัน

Sulaiman, Abdul Sabian and Othman (2014) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการในอิสลามเป็นแนวทางเฉพาะที่ได้รับการพัฒนาขึ้นตามหลักการของศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการองค์กร โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าองค์กร

Kehinde and Malik (2014) ได้อธิบายว่า การบริหารจัดการในอิสลาม คือ การวางแผนเพื่อให้การทำงานใดการทำงานหนึ่งสำเร็จโดยดี การจัดการของมนุษย์ไม่สามารถกระทำได้ด้วยความสามารถ เพราะการจัดการมีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย การจัดการที่ดีต้องมีทักษะสามารถจัดการกับทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ในทางการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และเนื่องจากการจัดการไม่สามารถที่จะกระทำได้ด้วยตัวคนเดียว จึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้รับซึ่งความเมตตาของอัลลอฮ์ ﷻ ในฐานะผู้ที่มีหน้าที่เป็นผู้จัดการถือเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดในการจัดการทรัพยากรทั้งหมดและใช้หลักการอย่างเหมาะสมกับการบริหารจัดการของตน สามารถแสดงให้เห็นชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายโดยเป็นไปในแนวทางของอิสลาม

จากความหมายของการบริหารจัดการที่ได้นำเสนอมา สามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการในอิสลาม ไม่ใช่แค่อำนาจหรือตำแหน่ง แต่หมายรวมถึง ศิลปะและลักษณะเฉพาะที่จะมีแก่ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นหลักการและกระบวนการจัดการองค์กร ที่ต้องอาศัยแบบแผน ทักษะและการดำเนินงานที่มีระบบ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าองค์กรที่ชัดเจน หลักการบริหารจัดการยังหมายรวมถึงการจัดการกับทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งการบริหารจัดการจะต้องเป็นไปในแนวทางของอัลลอฮ์ ﷻ และท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและบุคคลในองค์กรทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในอิสลาม

อิสลาม หมายถึง “ผู้ยอมจำนน” นั่นคือ ผู้ยอมจำนนต่อพระประสงค์ของอัลลอฮ์ ﷻ อิสลามมีอัตลักษณ์ของกระบวนการทัศน์ในการจัดการที่เป็นเอกลักษณ์ มีการอบรมสั่งสอน ดูแลเอาใจใส่ มีความอ่อนน้อมอ่อนโยน มีเป้าหมายบนพื้นฐานของความหลากหลาย มีความยินดีซึ่งกันและกันแม้ต่างชาติต่างเผ่าพันธุ์ ซึ่งลักษณะนี้มีมาแล้วมากกว่า 1,000 ปี (Abbasi, Rehman and Abbasi อ้างถึงใน Abbasi, Kashif Ur Rehman and Bibi, 2010)

การบริหารจัดการองค์กรเป็นการทำงานที่มีทักษะ ปัจจุบันทุกองค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายเป็นจำนวนมาก คำถามที่ว่าผู้นำแต่ละองค์กรมีแนวคิดในการบริหารจัดการเป็นเช่นไรยังคงเป็นที่สนใจ การยอมจำนนต่อคำสั่งใช้ของอัลลอฮ์ ﷻ และการนำความรู้จากศาสน์ของพระองค์มาใช้ในการจัดการของตนเองถือเป็นแนวทางที่ดีในการบริหาร จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบในหมู่ผู้นำองค์กรในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นแนวทางแบบองค์รวม ช่วยให้ผู้นำองค์กรมีทางเลือกมากขึ้นในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ในเชิงนวัตกรรม นั้นแสดงว่า รูปแบบการบริหารจัดการในอิสลามมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อให้ได้ผลสูงสุดขององค์กร (Abbasi et al, 2010)

แนวคิดการบริหารจัดการในอิสลามเริ่มแพร่ขยายขึ้นตั้งแต่สมัยของท่านนะบี มุฮัมมัด ﷺ ดังคำดำรัสของอัลลอฮ์ ﷻ ว่า

﴿ يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ
وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ
إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ ﴾

ความว่า “เราะสูลเอ๋ย จงประกาศสิ่งที่ถูกประทานลงมาแก่เจ้าจากพระเจ้าของเจ้า และถ้ามิได้ปฏิบัติ เจ้าก็มิได้ประกาศสารของพระองค์ และอัลลอฮ์นั้นจะทรงคุ้มครองเจ้าให้พ้นจากมนุษย์ แท้จริงอัลลอฮ์จะไม่ทรงแนะนำพวกที่ปฏิเสธศรัทธา”

(อัล-มาอิดะฮ์ 5 : 67)

กระบวนการบริหารจัดการจะเกิดขึ้นได้ ก็ย่อมต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่ในการที่จะบริหารจัดการ ซึ่งในอิสลามผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ที่มีอำนาจบริหารจัดการควรจะเป็นผู้ที่มีความศรัทธา ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสในอัลกุรอานว่า

﴿ وَلَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴾

ความว่า “และจงให้มีขึ้นจากพวกเจ้า ซึ่งคณะหนึ่งที่จะเชิญชวนไปสู่ความดี และใช้ให้กระทำการที่ชอบ และห้ามมิให้กระทำการที่มิชอบ และชนเหล่านั้นแหละ พวกเขาคือผู้ได้รับความสำเร็จ”

(อาละอิมรอน 3 : 104)

﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ
لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ﴾

ความว่า “พวกเจ้านั้นเป็นประชาชาติที่ดียิ่ง ซึ่งถูกให้อุบัติขึ้นสำหรับมนุษยชาติ โดยที่พวกเจ้าใช้ให้ปฏิบัติสิ่งที่ชอบ และห้ามมิให้ปฏิบัติสิ่งที่ไม่ชอบ และศรัทธาต่ออัลลอฮ์...”

(อาละอิมรอน 3 : 110)

หลักการบริหารจัดการที่สมบูรณ์ที่สุดที่มุสลิมผู้หนึ่งจำเป็นต้องศรัทธาและเชื่อมั่น คือการบริหารจัดการของอัลลอฮ์ ﷻ เห็นได้จากบทเรียนอายะฮ์ที่พระองค์ทรงตรัสเกี่ยวกับการสร้างชั้นฟ้าและแผ่นดิน พระองค์ทรงสร้างทุกสรรพสิ่ง และบริหารจัดการทุกสรรพสิ่งที่อยู่ระหว่างสองสิ่งนี้ได้อย่างมีระบบอย่างสมบูรณ์ที่สุด พระองค์ทรงบริหารจัดการให้มีการเป็นไปของสิ่งถูกสร้างทั้งหลาย โดยไม่มีความบกพร่องใดใดเลย นั่นเป็นเพราะพระองค์คือผู้ทรงยิ่งใหญ่ ผู้ทรงเดชานุภาพ และผู้ทรงบริหารจัดการ ตามที่พระองค์ทรงประสงค์

ถ้าจะพูดถึงการบริหารจัดการ คงไม่พ้นการบริหารจัดการของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำแห่งมวลมนุษยชาติอย่างไม่มีข้อบกพร่องใดใด เขาคือ นบีมุฮัมมัด ﷺ ผู้ได้รับวะฮยู (วิวรณ์) จากอัลลอฮ์ ﷻ การบริหารจัดการได้เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการที่นบีมุฮัมมัด ﷺ ได้ถูกแต่งตั้งให้เป็นเราะสุลุลลอฮ์ (ศาสนทูตแห่งอัลลอฮ์) อย่างเห็นได้ชัด หลักการบริหารจัดการของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้มีปรากฏจากหลักฐานอัลหะดีษของท่าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการในระดับครอบครัว ระดับสังคม และระดับประเทศชาติ ท่านคือผู้ที่มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นแบบอย่างอันดีงามแก่บรรดาเศาะหาบะฮ์ (สหายผู้ศรัทธา) ส่งต่อรุ่นต่อรุ่นมายังเหล่ามวลมนุษยชาติในทุกวันนี้ และจะเป็นไปจวบจนวันอาคิเราะฮ์ (วันสิ้นโลก)

ในยุคของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้มีการกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ ได้อย่างลงตัว ตลอดจนเน้นเลือกเฟ้นคนดีและมีความสามารถเข้ามารับผิดชอบงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการเผยแผร์ สังคม เศรษฐกิจ การทหาร การปกครอง และการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากการอพยพมาสู่นครมะดีนะฮ์ ท่านได้นำกฎหมายอิสลามมาใช้ วิธีการดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่และเป็นจุดเริ่มต้นของรูปแบบการปกครอง

แบบอิสลาม จนถูกเรียกว่า “กียามอัตเตาะห์” (การสถาปนารัฐอิสลาม) อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของท่าน เช่นเดียวกับความเจริญรุ่งเรืองและการขยายตัวในงานด้านต่างๆ ของยุค 4 เคาะลีฟะฮ์ (ผู้นำอิสลาม) ราชวงศ์อุมัยยะฮ์ และราชวงศ์อับบาซียะฮ์ ล้วนแต่ได้รับอิทธิพลจากรูปแบบการบริหารและการจัดการของท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและโลกอิสลามให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ก้าวหน้า และยืนยงอยู่มาจนถึงปัจจุบัน (นิพล แสงศรี, ม.ป.ป.)

การบริหารจัดการในสมัยคุละฟารรอซียีน (ยุค 4 เคาะลีฟะฮ์) ก็มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบเช่นเดียวกัน เห็นได้จากการบริหารจัดการของแต่ละสมัย นับตั้งแต่สมัยเคาะลีฟะฮ์อับดุลอะซีซ ที่มีจัดการเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอียาดะห์ต่างๆ เช่น การละหมาด การพิจารณาโทษผู้กระทำความผิด การจัดเก็บซะกาต (การบริจาค) และดำเนินตามกฎหมาย หน้าที่ของข้าหลวง ตัวแทน หรือผู้นำแคว้นต่างๆ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักอยู่ 2 อย่างคือ การปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และลงโทษผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติศาสนา การบริหารจัดการในสมัยเคาะลีฟะฮ์อุมัยรฺ อัล-ค็อฏฏอบ ท่านได้มีการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารนโยบายพื้นฐานของอิสลามด้านความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับปัจเจกบุคคลค่อนข้างมีความชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทั่วไปในสมัยของท่านมีหน้าที่รักษาความสงบสุขของประชากร และสิ่งนี้ได้มีการกำหนดเป็นตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการ ชัยดินาอุมร์ได้แยกอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติออกจากอำนาจการบริหาร บรรดาผู้พิพากษาถูกแต่งตั้งเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ในด้านการรักษาความยุติธรรม โดยแยกออกจากหน้าที่ของข้าหลวงที่ปกครองแคว้น และบรรดาผู้พิพากษาที่แต่งตั้งขึ้นมานั้นจะขึ้นตรงต่อเคาะลีฟะฮ์ การบริหารจัดการในสมัยเคาะลีฟะฮ์อูษมานบินอัฟฟาน ยังคงนโยบายต่างๆ ที่ได้ดำเนินมาตั้งแต่สมัยอับดุลอะซีซและชัยดินาอุมร์ แต่การจัดการที่เห็นเด่นชัดในสมัยของเคาะลีฟะฮ์อูษมาน คือ ความพยายามในการให้มีการอ่านอัลกุรอานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ท่านอูษมานได้มีคำสั่งให้มีการรวบรวมโองการอัลกุรอานทั้งหมดให้เป็นเล่มเดียวกัน และได้มีคำสั่งให้มีการเขียนคัมภีร์ขึ้น และการบริหารจัดการในสมัยเคาะลีฟะฮ์ฮุสเซน ซึ่งได้เจริญรอยตามแนวการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเช่นเคาะลีฟะฮ์ฮุสเซนก่อนๆ ท่านได้แต่งตั้งบรรดาข้าหลวงพร้อมทั้งมอบอำนาจในการบริหารจัดการแก่พวกเขา อย่างไรก็ตามท่านมักจะสอดส่องการปฏิบัติงานของข้าหลวงเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ท่านยังได้เตือนใจให้พวกเขาเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ ให้ความสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจ ไม่ใช่ชีวิตอย่างฟุ่มเฟือยเกินไป ตลอดจนให้ความสำคัญอ่อนน้อมกับประชาชน (อะหมัด อิบรอฮีม อิบูฮิน, 2553)

สำหรับแนวคิดในการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม จึงสามารถสรุปได้ว่า เป็นแนวคิดที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งได้มาจากการยอมจำนนต่ออัลลอฮ์ ﷻ และการนำความรู้จากศาสน์ที่พระองค์ทรงประทานมา ไม่ว่าจะเป็นคำดำรัสของพระองค์ที่มีอยู่ในอัลกุรอาน หรือการที่พระองค์ทรงประทานวะฮยูแก่เหล่าบรรดานะบีและเราะสูลของพระองค์ มาใช้ในการบริหารจัดการของตน การดำเนินรอยตามแนวคิดของท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ในการบริหารจัดการก็เป็น

แนวทางที่ผู้นำทุกองค์กรต้องนำมาปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดทางการบริหารจัดการในอิสลามที่ได้มาจากเหล่าผู้นำในอิสลามทั้งหลายที่พวกเขาได้ยึดมั่นและปฏิบัติกันมาอย่างถูกต้อง เหล่านี้คือแนวคิดทั้งหมดที่ผู้นำโรงเรียนพึงนำมาใช้ในการบริหารจัดการของตน

2.2 หลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม

การบริหารจัดการคือตัวแปรหลักที่จะขับเคลื่อนทุกการกระทำและภาระงาน มีผลทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหลักในการบริหารจัดการในปัจจุบันนี้มีรูปแบบที่หลากหลายและทฤษฎีที่สามารถนำมาปฏิบัติก็มีมากมาย ผู้ที่มีหน้าที่บริหารจัดการจะต้องมีความสามารถที่จะเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมและถูกต้องซึ่งไม่ขัดต่อหลักการศาสนาและเอื้อต่อการบริหารจัดการของตนเอง ซึ่งหลังจากศึกษาหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาต่อในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี เพราะมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่สอดคล้องกับความเป็นอิสลาม และตอบสนองต่อหลักศรัทธาและหลักปฏิบัติในอิสลามเป็นอย่างดี

ในด้านขององค์ประกอบของหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปได้ดังนี้ Turabi (1987) ได้ศึกษาและพบว่าการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักตาสีต 2) หลักอิญมะฮ์และชุรอ 3) หลักมนุษยธรรม 4) หลักการตรวจสอบและความสมดุล 5) กฎหมายและหลักชะรีอะฮ์ และ 6) หลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

Syarif (2009) ได้เขียนถึงหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม ว่ามี 9 หลักการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การบังคับอำนาจสูงสุดของกฎหมาย 3) ความบริสุทธิ์ใจ 4) การดูแลผู้มีส่วนได้เสีย 5) การวางแผนทางฉันทามติ 6) ความเท่าเทียมกัน 7) การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 8) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และ 9) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

Ahmad (2010) ได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักการบริหารจัดการที่ดีออกเป็นว่ามี 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้เอกภาพแต่อัลลอฮ์ ﷻ (เตาสีต) 2) การมีส่วนร่วม 3) ความไว้วางใจ (อะมานะฮ์) 4) ความบริสุทธิ์ใจ 5) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 6) นิติธรรม 7) การเห็นเป็นฉันทามติ 8) ผลประโยชน์ของสาธารณะชน (มัศละหะฮ์สุอามะฮ์) 9) การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 10) การประกันคุณภาพ และ 11) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

Azram (2012) ได้แบ่งหลักการบริหารจัดการที่ดีออกเป็น 5 หลักการ ได้แก่ 1) ความยำเกรง 2) การปรีกษาหารือ 3) ความคุ้มค่า 4) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ และ 5) ความยุติธรรม Nik Mahmod (2013) ได้กล่าวในบทนำถึงหลักการทั่วไปของการบริหารจัดการที่ดี ว่าประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่ 1) ความบริสุทธิ์ใจ 2) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วม และ 4) ความยุติธรรม

Zaman et al. (2013) ได้อธิบายถึงหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม ว่ามี 7 หลักการ ได้แก่ 1) ตักวา (ความยำเกรงต่ออัลลอฮ์ ﷻ) 2) (อิหฺसान) การให้อภัย 3) (อັดล) ความยุติธรรม 4) (อะมานะฮ์) ความไว้วางใจ 5) (คิดดีก) ความซื่อสัตย์ 6) (อิคลาศ) ความบริสุทธิ์ใจ 6) (ซุร่อ) การมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ คณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก หรือ UNESCAP ยังได้ระบุว่าหลักการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย 8 ประการ (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, n.d.) ยังได้ระบุว่าหลักการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) ความสอดคล้อง 3) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 4) ความโปร่งใส 5) ความรับผิดชอบ 6) การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 7) ความเสมอภาค และ 8) หลักนิติธรรม

จากการศึกษาเอกสารศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุป ดังตารางที่ 1

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัย จึงทำการสังเคราะห์และจำแนกองค์ประกอบของหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามออกเป็น 7 ประการ ด้วยกัน ได้แก่ 1) หลักอิบาตะฮ์ (หลักการจงรักภักดีต่ออัลลอฮ์ ﷻ) 2) หลักอัคลาก (หลักคุณธรรม) 3) หลักอะมานะฮ์ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ) 4) หลักมุฮาซะบะฮ์ (หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้) 5) หลักอิคลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ) 6) หลักซุรเราะฮ์และอิญญะฮ์ (หลักการศึกษาหาความรู้และหลักการฉันทามติ) 7) หลักอะดาละฮ์ (หลักความยุติธรรม) สังเกตได้ว่า องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้สรุปมานี้มีความสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่า ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของ หลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 27) เพียงแต่ผู้วิจัยมีความตระหนักว่าหลักการบริหารจัดการในอิสลามนั้น หลักการที่สำคัญที่สุด คือ การที่มุสลิมจะต้องมีความรู้สึกแห่งความเป็นบ่าวของอัลลอฮ์ ﷻ มุสลิมจะมี เป้าหมายหลักในการดำเนินชีวิตอยู่ในโลกนี้ คือ เพื่อได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ ﷻ โดยการเชื่อฟังต่อพระองค์ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษามุสลิมควรให้ความสำคัญต่อหน้าที่ทางการบริหารของเขาในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่จะได้มาซึ่งความโปรดปรานจากพระองค์ (อลี โมฮัมมัด ญุบรอน ซอและห์, 2551) ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสำคัญกับหลักอิบาตะฮ์ (หลักการจงรักภักดีต่ออัลลอฮ์ ﷻ) เป็นหลักการประการแรก

2.2.1 หลักอิบาตะฮ์ (หลักการจงรักภักดี)

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾

ความว่า “และข้ามิได้สร้างญิน และมนุษย์เพื่ออื่นใด เว้นแต่เพื่อเคารพภักดีต่อข้า”

(อัลซารียาต 51 : 56)

พระองค์อัลลอฮ์มิได้สร้างญินและมนุษย์อย่างไร้เป้าหมายหรือเปล่าประโยชน์ พระองค์มิได้สร้างพวกเขาเพื่อให้มากิน ต้ม หลงละเริง ละเล่น หรือหัวเราะรำ หากแต่ทรงสร้างพวกเขาด้วยจุดหมายอันยิ่งใหญ่ นั่นคือเพื่อให้พวกเขาทำอิบาตะฮ์ต่อพระองค์ ทำการเตาฮีดต่อพระองค์ เติบโตจนบรรลุเสริญเยนยอพระองค์ด้วยการกระทำสิ่งที่ทรงใช้และละเว้นสิ่งที่ทรงห้าม ตลอดจนวางตัวอยู่ในกรอบขอบเขตที่พระองค์ทรงกำหนด ไม่ทำอิบาตะฮ์ต่อสิ่งอื่นใด

นอกเหนือจากพระองค์ ผู้สมควรได้รับการอโฆอะฮ์ คือ อัลดอสแต่เพียงพระองค์เดียว โดยอโฆอะฮ์ จะหมายถึงสองความหมายด้วยกัน คือ

ความหมายแรก คือ การภักดี กล่าวคือ การแสดงความนอบน้อมถ่อมตน ต่ออัลดอสด้วยการปฏิบัติคำสั่งใช้และละเว้นคำสั่งห้ามของพระองค์ด้วยใจที่เปี่ยมด้วยความรัก และเทิดทูนต่อพระองค์

ความหมายที่สอง ประเภทของความจงรักภักดีที่สมควรปฏิบัติต่อพระองค์ ซึ่งครอบคลุมทุกสิ่งทีอัลดอสทรงโปรดปรานไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำทางกายและใจ เช่น การขออโฆอะฮ์ การรำลึกถึงอัลดอส การละหมาด การรักพระองค์ ถือเป็นอโฆอะฮ์หนึ่ง การปฏิบัติสิ่งนี้ ถือเป็นการแสดงความนอบน้อมต่ออัลดอสแต่เพียงผู้เดียว เป็นการแสดงถึงความรักในพระองค์ และความเทิดทูนต่อพระองค์ โดยเราต้องแสดงความจงรักภักดีต่อพระองค์ด้วยวิธีที่พระองค์ทรงกำหนดเท่านั้น (มุฮัมมัด บิน อิบรอฮีม อัลดอสญะรียม, 2553)

จากความหมายดังกล่าว มีความสอดคล้องกับความหมายของอโฆอะฮ์ว่า อโฆอะฮ์คือการกระทำ (กระทำหรือละเว้นจากการกระทำ) ตามบัญญัติของอัลดอส ﷺ และแนวทางของท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ และหลักซาริอะฮ์ (กฎหมายอิสลาม) การกระทำที่เรียกว่า อโฆอะฮ์ควรกระทำได้ใน 2 ระดับ ได้แก่ การกระทำอโฆอะฮ์เพื่อตนเอง หมายถึง การกระทำอโฆอะฮ์ที่ส่งผลแก่ตัวเองผู้เดียว เป็นการเชื่อมความศรัทธาของตัวเองที่มีอัลดอส ﷺ เช่น การละหมาด การถือศีลอด และการกระทำอโฆอะฮ์เพื่อคนอื่น การแสดงทอาผลบุญ เป็นต้น และการกระทำอโฆอะฮ์เพื่อผู้อื่น หมายถึง การกระทำที่ส่งต่อส่วนรวม การทำดีต่อผู้อื่น เช่น การบริจาค การไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น การไม่นินทาใส่ร้ายผู้อื่น เป็นต้น (Oran, 2009)

นอกจากอิสลามได้สั่งใช้ให้มุสลิมนั้นกระทำในสิ่งที่เป็นคำสั่งใช้และละเว้นในสิ่งที่เป็นคำสั่งห้ามแล้ว อิสลามยังคงให้มุสลิมสั่งใช้ผู้อื่นให้ทำความดีและสั่งห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำความชั่วด้วย ดังที่อัลดอสทรงตรัสไว้ว่า

﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ... ﴾

ความว่า “พวกเจ้านั้นเป็นประชาชาติที่ดียิ่งซึ่งถูกให้อุบัติขึ้นสำหรับมนุษยชาติ โดยที่พวกเจ้าใช้ให้ปฏิบัติสิ่งที่ดี และห้ามมิให้ปฏิบัติสิ่งที่ไม่ดี และศรัทธาต่ออัลดอส ...”

(อาละอิมรอน 3 : 110)

การปกครองในทัศนะอิสลาม การสั่งใช้ผู้อื่นให้ทำความดีและสั่งห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำความชั่วนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะการปฏิบัติเช่นนี้เป็นการช่วยเหลือศาสนา ทำให้สังคมมุสลิมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ถ้าเป้าหมายและเงื่อนไขของการสั่งใช้ผู้อื่นให้ทำความดีและสั่งห้าม

ผู้อื่นไม่ให้ความช่วยเหลือจะเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกคนแล้ว ก็จะทำให้ภาระทางสังคมและภาระทางบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนชัดเจนขึ้น การสั่งใช้ในสิ่งที่ดีและห้ามปรามในสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ภาวะการสั่งใช้และห้ามปรามในสังคมลดน้อยลง เพราะถึงแม้ว่าภารกิจนี้เป็นสิ่งที่สำคัญแค่ไหน ก็ยังมีผู้คนที่หลงลืมที่จะปฏิบัติภารกิจนี้ การละเลยไม่ได้เพิ่งเกิดขึ้นในวันนี้เท่านั้น หากแต่มุสลิมละเลยภารกิจนี้มานานแล้ว ฉะนั้นวันนี้มุสลิมควรตระหนักถึงสิ่งนี้ ไม่ใช่แค่เพียงคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นมุสลิมทุกคน เพื่อที่จะทำให้ผู้คนในสังคมมุสลิมมีแต่การทำความดี และห่างไกลจากการทำความชั่ว (Vaziri Fard, 2015)

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะแสดงออกถึงความ เป็นบ่าวที่ดีของอัลลอฮ์ ﷻ สามารถกระทำได้ด้วยการปฏิบัติตามคำสั่งใช้และละเว้นคำสั่งห้ามของ พระองค์ มีการสั่งใช้ผู้อื่นให้ทำความดี และสั่งห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำความชั่ว

2.2.2 หลักอัคลาภ (หลักคุณธรรมจริยธรรม)

คุณธรรมจริยธรรมอิสลาม : การวิเคราะห์ความหมาย

คำว่า อัคลาภ (เอกพจน์ خُلُق) สามารถให้ความหมายได้ว่า “คุณธรรม จริยธรรม” คำว่า خُلُق มีปรากฏในอัลกุรอานสองครั้งด้วยกัน ดังคำดำรัสของอัลลอฮ์ ﷻ ว่า

﴿إِنْ هَذَا إِلَّا خُلُقُ الْأَوَّلِينَ﴾

ความว่า “นี่ไม่ใช่อะไรอื่น นอกจากเป็นเรื่องโกหกในสมัยก่อนๆ”

(อิซซุอะรออฺ 26 : 137)

และอีกหนึ่งอายะฮ์ พระองค์ได้ทรงตรัสว่า

﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾

ความว่า “และแท้จริงเจ้านั้นอยู่บนคุณธรรมอันยิ่งใหญ่”

(อัลเกาะลัม 68 : 4)

ตามการอธิบายของอัลกุฎบียฺ คำว่า الْأَوَّلِينَ خُلُق มีความหมายว่า จารีต ประเพณีตั้งแต่แรกเริ่มของพวกเขา หมายถึง ศาสนา ลักษณะนิสัย อุดมการณ์ และ ความเชื่อ ส่วนอีกความหมายหนึ่งของคำว่า خُلُق เมื่อเป็นพหูพจน์คือ أخلاق ซึ่งมีความหมายว่า มารยาท หมายถึง ลักษณะนิสัย คุณสมบัติ ทักษะ ทศนคติ พฤติกรรม และการกระทำที่เหมาะสม อัคลาภ ยัง

สามารถให้ความหมายได้ 2 ความหมาย นั่นคือ ความหมายแรกเป็นความหมายเชิงนามธรรม หมายถึง เป็นการรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำ และสิ่งใดไม่ควรกระทำ ความหมายที่สองเป็นความหมายเชิงรูปธรรม หมายถึง การมีพฤติกรรมดี การทำ รวมถึงการสั่งใช้ในเรื่องที่ดีและห้ามปรามในเรื่องที่ไม่ดีด้วยเช่นกัน (Hashi, 2011)

อิมาม อัลเมาะซาลีย (2527 อ้างถึงใน มีรฟัต มะยูโซ๊ะ, 2551) กล่าวว่า อัคลาก คือ สิ่งที่มีอย่างมั่นคงในตัวตน การกระทำจะแสดงออกมาจากตัวของเขาโดยง่ายตาย โดยไม่จำเป็นต้องไตร่ตรอง หรือชักช้า หากการกระทำที่แสดงออกมาในทางที่ดีสอดคล้องกับปัญหาและบทบัญญัติ เรียกว่า มารยาทที่ดี หากการกระทำที่แสดงออกมาเป็นการกระทำที่น่าเกลียด เรียกว่า มารยาทที่เลวทราม

Khalid ibn Hamid al-Hazimiy (2543 อ้างถึงใน มนุศักดี โต๊ะเถื่อน, 2554) กล่าวว่า อิลฟาฟิฮ์ อิบน์ หะญูร อัลอัสเกาะ-ลานีย์ ได้กล่าวว่า อัคลาก หมายถึง ลักษณะนิสัยของมนุษย์ที่แสดงออกต่อบุคคลอื่น เป็นลักษณะที่มีทั้งน่าชื่นชมและที่น่ารังเกียจ ซึ่งลักษณะนิสัยที่น่าชื่นชม ได้แก่ ลักษณะนิสัยที่ดีงามต่อตนเองและบุคคลอื่น เช่น การให้อภัย การสุภาพอ่อนโยน ความอดทน ความมีเมตตา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ การมีจิตใจโอบอ้อมอารี การมีสัมพันธไมตรีต่อเพื่อนมนุษย์ การไม่ประทุษร้ายสร้างความลำบากให้บุคคลอื่น และลักษณะอื่นๆ เช่นเดียวกันนี้ ส่วนลักษณะนิสัยที่น่ารังเกียจ และน่าตำหนิ ได้แก่ ลักษณะที่ไม่ดีงาม หมายถึง ลักษณะที่มีความตรงกันข้ามกับลักษณะนิสัยที่ดีงาม

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อัคลาก หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ข้างในตัวตน และสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่ดีและไม่ดี

อัคลากที่ดี

อัคลากในอิสลามเป็นคำที่แสดงถึงรากฐาน หรือ หลักการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเรียนรู้ผ่านบรรดาอายะฮ์ของอัลลอฮ์ ﷻ ทำให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งโลกนี้และโลกหน้า อิสลามให้ความสำคัญเรื่องอัคลากเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นแก่นแท้ของศาสนา นั่นก็คือ การมีอัคลากงาม (‘Abdu al-Qadir Salim, 2552 อ้างถึงใน มนุศักดี โต๊ะเถื่อน, 2554) และผู้ที่มีอัคลากที่งามที่สุด ก็คือ ท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสในอัลกุรอานว่า

﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾

ความว่า “และแท้จริงเจ้าอยู่บนคุณธรรมอันยิ่งใหญ่”

(อัลเกาะลัม 68 : 4)

การที่มุสลิมจะมีอัลลากุทีตินั้น ทำได้โดยการปฏิบัติตามแบบอย่างของท่านนะบี มุฮัมมัด ﷺ ผู้ซึ่งมีอัลกุรอานเป็นลักษณะนิสัย ท่านเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยที่ประเสริฐที่สุดและถูกส่งมา เพื่อเป็นแบบอย่างแก่มวลมนุษยชาติ ท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ได้กล่าวไว้ว่า

((إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ))¹

ความว่า “แท้จริงข้าได้ถูกส่งมา เพื่อเสริมสร้างอัลลากุติงามให้มีความสมบูรณ์”

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีอัลลากุติงามดังนี้

1. ปฏิบัติตามและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแบบอย่างของท่านนะบี มุฮัมมัด ﷺ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงตรัสไว้ว่า

﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ
لِمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾

ความว่า “โดยแน่นอนในร่อซูลของอัลลอฮ์มีแบบฉบับอันดีงามสำหรับพวกเจ้า แล้ว สำหรับผู้ที่หวังจะพบอัลลอฮ์และวันปรโลกและรำลึกถึงอัลลอฮ์อย่างมาก”

(อัลอะหฺซาบ 33 : 21)

2. กระทำดีต่อเพื่อนมนุษย์ โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความเป็นพี่น้องกัน เพราะหวังความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ มีหลักฐานจากออบู สุร็อยเราะฮ์ رضي الله عنه กล่าวว่า

((قَبَّلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
الْحَسَنَ بْنَ عَلِيٍّ وَعِنْدَهُ الْأَقْرَعُ بْنُ حَابِسٍ التَّمِيمِيُّ جَالِسًا .
فَقَالَ الْأَقْرَعُ إِنَّ لِي عَشْرَةَ مِنَ الْوَلَدِ مَا قَبَّلْتُ مِنْهُمْ أَحَدًا .
فَنَظَرَ إِلَيْهِ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثُمَّ قَالَ « مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ »))²

ความว่า “ท่านร่อซูล ศ็อลลัลลอฮุ อะลัยฮิ วะสัลลัม ได้จูบอัล-หะสัน บิน อะลี โดยมีอัล-อักเราะฮฺ บินฮาบิส อัลตะมีมีย นั่งอยู่ด้วย อัล-อักเราะฮฺพูดขึ้นว่า “ฉัน มีลูกสิบคน ซึ่งฉันไม่เคยจูบพวกเขาเลยแม้แต่คนเดียว” ท่านร่อซูล ศ็อลลัลลอฮุ

¹ บันทึกโดยอิบนุฮัมบัล หมายเลข 8952

² บันทึกโดยบุคอรี หมายเลข 5997 และ มุสลิม 2318

อะลัยฮิ วะสลัลัม จึงจ้องมองไปที่เขา แล้วกล่าวว่า “ผู้ใดไม่ปรานี (ต่อผู้อื่น) เขาก็จะไม่ได้รับการปรานี (จากอัลลอฮ์)”

3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยการพูดด้วยวาจาเหมาะสมและให้เกียรติกัน รู้จักการให้อภัย และการขออภัย และส่งเสริมให้มีการสามัคคีกันในหมู่ผู้ร่วมงาน มีรายงานจากอาอิชะฮ์ เราะฎิยัลลอฮุ อันฮา ว่าท่านเราะสูลุลลอฮ์ ﷺ ได้กล่าวว่า

((يَا عَائِشَةُ إِنَّ اللَّهَ رَفِيقٌ يُحِبُّ الرِّفْقَ، وَيُعْطِي عَلَى الرِّفْقِ مَا لَا يُعْطِي عَلَى الْعُنْفِ، وَمَا لَا يُعْطِي عَلَى مَا سِوَاهُ))³

ความว่า “อาอิชะฮ์ แท้จริงอัลลอฮ์นั้นเป็นผู้อ่อนโยนและทรงโปรดปรานความอ่อนโยน และทรงประทานบนความอ่อนโยนในสิ่งที่ไม่ประทานบนความแข็งกร้าว และสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากมัน”

4. มีใจอุทิศเพื่อทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และอดทนเพื่อความสำเร็จของงาน มีรายงานจากอะลี ﷺ กล่าวว่า

((لَقَدْ رَأَيْنَا يَوْمَ بَدْرٍ وَنَحْنُ نَلُودُ بِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَهُوَ أَقْرَبُنَا إِلَى الْعَدُوِّ وَكَانَ مِنْ أَشَدِّ النَّاسِ يَوْمَئِذٍ بَأْسًا))⁴

ความว่า “ฉันได้เห็นพวกเราในวันสงครามบัตร์ โดยพวกเราต่างหลบไปกำบังหลังท่านรอซูล ศ็อลลัลลอฮุ อะลัยฮิ วะสลัลัม ซึ่งท่านเป็นคนที่ประชิดศัตรูมากที่สุด ในหมู่พวกเรา และท่านเป็นคนที่ห้าวหาญที่สุดในวันนั้น”

2.2.3 หลักอะมานะฮ์ (หลักหน้าที่ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ)

ความหมายของอะมานะฮ์

อะมานะฮ์ ปรากฏในหลายที่หลายแห่งในอัลกุรอาน แต่โดยรวมแล้ว คำนี้ให้ความหมายได้ 2 แก่นมุม คือ

1. ความหมายในแง่คุณลักษณะทางจริยธรรม ซึ่งโดยรวมบ่งชี้ถึงความไว้วางใจได้ตามสถานภาพและบทบาทที่ควรจะเป็น อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงตรัสว่า

³ บันทึกลงโดยบุคอรี หมายเลข 6927 และ มุสลิม 2593

⁴ บันทึกลงโดยอะหมัด หมายเลข 654 (อะหมัดชากีร์ได้บอกว่า สายรายงานหะดีษนี้ เศาะฮิหฺ)

﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾

ความว่า “นางคนหนึ่งในสองคนกล่าวว่า โอ้คุณพ่อจำ จ้างเขาไว้ซิ แท้จริงคนดีที่ ท่านควรจ้างเขาไว้คือ ผู้ที่แข็งแรง ผู้ที่ซื่อสัตย์”

(อัลเกาะศ็อศ 28 : 26)

คำว่า “อัลอะมีน” ผันมาจากรากศัพท์ คือ อะมานะฮฺ หากให้ความหมายของ อะมานะฮฺคือไว้วางใจ อะมีน ก็หมายถึง ผู้ที่ไว้วางใจได้นั่นเอง

2. ความหมายในแง่วัตถุสิ่งของหรือภาระหน้าที่ที่มีการฝากฝังดูแลรักษาหรือ มอบหมายให้ปฏิบัติ (มีรพัต มะยูซ๊ะ, 2551 : 33) ดังที่อัลลอฮฺ ﷻ ได้ทรงตรัสว่า

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

ความว่า “แท้จริงเราได้เสนอการอะมานะฮฺแก่ชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดิน และชน เขาทั้งหลาย แต่พวกมันปฏิเสธจะแบกรับมันและกลัวต่อมัน (คือภาระอันหนัก อึ้ง) และมนุษย์ได้แบกรับมัน แท้จริงเขา (มนุษย์) เป็นผู้อธรรมมกมาย”

(อัลอะหฺซาบ 33 : 72)

Abdul Qadir Gilani (อ้างถึงใน Rasheed, 1994 อ้างถึงใน Amer, 2007) ได้ จำกัดความของอะมานะฮฺว่า เป็นการดูแลทรัพย์สินของผู้อื่นด้วยการเสียสละความต้องการของตนเอง ไม่มีความต้องการอะไรมากกว่าสิ่งที่มีอยู่ ความต้องการของมนุษย์มักจะขัดแย้งกับ หลักการข้อนี้ การจะรักษาสัญญาของผู้อื่นให้ดีเป็นสิ่งที่ยากและต้องต่อสู้กับความต้องการตนเอง ผลของหลักการข้อนี้คือ ผู้ที่ไม่ปฏิบัติควรจะต้องรับผิดชอบ แต่ผู้ที่ยอมรับปฏิบัติตามจะได้รับ การให้อภัย ผู้ใดที่ละเมิดความรับผิดชอบไว้วางใจนี้จะต้องชดใช้ แต่ถ้าไม่มีเจตนาจะละเมิด ก็ควรจะได้รับ的帮助เหลือ

Mohammad Aslam (อ้างถึงใน Rasheed, 1994 อ้างถึงใน Amer, 2007) กล่าวว่า อะมานะฮฺไม่ใช่เพียงสิ่งที่รับรู้และเข้าใจ แต่ทุกสิ่งทุกอย่างคืออะมานะฮฺ ซึ่งหมายรวมถึงการอยู่ ภายใต้การบังคับของผู้อื่น การดูแลความปลอดภัย และการมอบหมายอำนาจ

อิสมาอีลลูตฟี จะปะกียา (2555) ได้ให้ความหมายของ อะมานะฮฺ ว่า หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย

Zaman et al. (2013) อะมานะฮฺ คือ ค่านิยมหรือความเชื่อหลัก (อันเป็นสิ่งที่ดี งาม) ขององค์กรสังคม ผู้ที่มีอะมานะฮฺคือผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำ

ปริญญา ประหยัดทรัพย์ (2559) ได้เขียนไว้ว่า อะมานะฮ์ คือ ภาระ หรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่ การงานระหว่างผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เนื่องจากทุกคนที่อาศัยอยู่ในองคาพยพของสังคมนั้นก็ต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรให้เป็นไปในเชิงระบบทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกและพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไป ตามกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนขององค์กร รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการงาน ดังนั้นคนที่มีอะมานะฮ์ มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริงนั้นจะทำให้ภาระงานของเขาบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้และทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดพลังแห่งความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือต่อกันอย่างจริงจัง สุดท้ายองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ก็จะเป็นที่เชื่อถือของสมาชิกในสังคม

จากคำนิยามของคำว่า อะมานะฮ์ ดังที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถให้ความหมายได้สองนัย นั่นคือ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ ที่บุคคลอื่นมีให้ อันเกิดจากการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบนั่นเอง เมื่อบุคคลหนึ่งได้รับผิดชอบตนเองอย่างสุดความสามารถแล้ว ความไว้วางใจจึงเกิดขึ้น บุคคลอื่นก็ไม่สามารถที่จะระแวงหรือสงสัยในการกระทำใดใดก็ตาม เพราะทุกอย่างที่กระทำนั้น ล้วนแต่อยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส โดยเฉพาะความโปร่งใสที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล งบประมาณ หรืองานทั่วไป

อะมานะฮ์ (ความรับผิดชอบ) ในตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่เป็นการทำสัญญาจ้างรูปแบบหนึ่ง โดยเขาได้ขายเวลาบางส่วนของเขาในการดำเนินการหรือบริหารจัดการในตำแหน่งหน้าที่ที่เขาต้องรับผิดชอบอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย เพื่อแลกกับเงินเดือนจำนวนหนึ่ง ซึ่งเขาจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขา โดยเฉพาะในระหว่างช่วงเวลาทำการที่ได้ถูกกำหนดไว้ เช่น แปดชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ยิ่งกว่านั้น เขาจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบนอกเวลาทำการให้สำเร็จลุล่วง ถ้าหากว่าความรับผิดชอบดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติให้แล้วเสร็จในเวลาทำการที่ได้ถูกกำหนดไว้ เขาไม่มีสิทธิที่จะใช้เวลาที่เขาได้ขายไปแล้วนั้นเพื่อปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่เป็นอันขาด (อิสมาอีลลูตฟี จะปะกียา, 2555) อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا ﴾

ความว่า “เขากล่าวว่า ได้โปรดแต่งตั้งฉันให้ควบคุมการคลังของประเทศ แท้จริงฉันเป็นผู้ซื่อสัตย์ ผู้รู้”

(ยูซุฟ 12 : 55)

﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ
وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ﴾

ความว่า “และเช่นนั้นแหละเราได้ให้ยูซุฟมีอำนาจในแผ่นดิน เขาจะพำนักอยู่ที่ใด
ได้ตามต้องการ เราให้ความเมตตาของเราแก่ผู้ที่เราประสงค์ และเราจะมีให้
รางวัลของบรรดาผู้ทำความดีสุญหาย”

(ยูซุฟ 12 : 56)

﴿وَلَا جُزْءَ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِلَّذِينَ آمَنُوا وَكَانُوا يَتَّقُونَ﴾

ความว่า “และแน่นอน รางวัลในโลกนั้นดียิ่ง สำหรับบรรดาผู้ศรัทธาและผู้เข
ยยำเกรง”

(ยูซุฟ 12 : 57)

ผลลัพธ์ของอะมานะฮ์ในองค์กร

การที่ผู้บริหารจัดการและสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีอะมานะฮ์ มีความ
รับผิดชอบ และความไว้วางใจกัน จะส่งผลดีต่อองค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้

1. องค์กรได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น
 2. การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลา และทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 3. ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย
 4. องค์กรเกิดความมั่นคง เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น
 5. องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง
 6. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- (ปริญา ประหยัดทรัพย์, 2559)

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีอะมานะฮ์ กล่าวคือ ต้องเอาใจใส่ต่อภาระงาน
ที่ได้รับมอบหมายและที่ได้มอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถเป็นที่ไว้วางใจ
และเป็นที่น่าเชื่อถือ รับผิดชอบในภาระงานของตนเอง สามารถใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง
เหมาะสม ให้ความไว้วางใจผู้อื่นเมื่อมอบหมายงาน

2.2.4 หลักมหาสะบะฮฺ (หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้)

อัลลอฮฺ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾

ความว่า “ดังนั้นผู้ใดกระทำความดีหนักเท่าละอองธุลี เขาก็จะเห็นมัน”

(อัลซัลซะละฮฺ 99 : 7)

﴿وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾

ความว่า “ดังนั้นผู้ใดกระทำความดีหนักเท่าละอองธุลี เขาก็จะเห็นมัน”

(อัลซัลซะละฮฺ 99 : 8)

คำว่า หิสาบ (حساب) ได้ถูกกล่าวถึงซ้ำ ๆ กันมากกว่าแปดครั้งในอัลกุรอาน (Askary and Clarke, 1997 อ้างถึงใน Lewis, 2001) หนึ่งในอายะฮฺที่อัลลอฮฺทรงตรัสเกี่ยวกับการตรวจสอบตอบแทน นั่นก็คือ อัลลอฮฺ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿لِيَجْزِيَ اللَّهُ كُلَّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ إِنَّ اللَّهَ سَرِيعُ الْحِسَابِ﴾

ความว่า “เพื่ออัลลอฮฺจะได้ทรงตอบแทนทุกชีวิตตามที่มันได้แสวงหาไว้ แท้จริงอัลลอฮฺนั้นทรงจับพลันในการสอบสวน”

(อัลซัลซะละฮฺ 99 : 8)

การกล่าวอ้างถึงความรับผิดชอบตรวจสอบได้ที่มีปรากฏในอัลกุรอานนั้น ก็คือการตรวจสอบทุกภาระงานของมนุษย์แต่ละคนที่ได้กระทำลงไป ซึ่งทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ทุกภาระงานจะได้รับการคิดคำนวณเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามเท่าที่ได้กระทำ ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบและตอบแทนมนุษย์นั้น ก็คือ อัลลอฮฺ ﷻ ผู้ทรงตอบแทน ซึ่งสิ่งนี้จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในวันแห่งการตอบแทน

ท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ได้กล่าวว่า

((لَتُؤَدَّنَ الْحَقُّوقُ إِلَى أَهْلِهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُقَادَ لِلشَّاةِ الْجُلْحَاءِ مِنَ الشَّاةِ الْقَرَنَاءِ))⁵

⁵ บันทึกโดยมุสลิม

ความว่า “ในวันกิยามะฮุนั้น สติธิต่าง ๆ จะถูกคืนแก่เจ้าของสติธินั้น แม้กระทั่ง
แกะเขาหัก ก็จะถูกนำสติหมาคืนจากแกะที่มีเขา”

อิสลามเป็นศาสนาที่เน้นหนักในเรื่องของความรับผิดชอบ แม้ว่ามุสลิมทุกคนจะ
ศรัทธาว่าทุกสรรพสิ่งนั้นเกิดจากความประสงค์ของอัลลอฮ์ผู้ทรงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการเกิด การ
ตาย หรือการกระทำของผู้ถูกสร้างทั้งหมด อย่างไรก็ตาม มุสลิมต้องเชื่อมั่นว่า การกระทำทุกการ
กระทำนั้นเกิดขึ้นจากที่มนุษย์นั้นเลือกที่จะกระทำเอง โดยอนุมัติของพระองค์ ฉะนั้น มนุษย์จึงควร
รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป และคุณสมบัติของการมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้นี้
จะต้องให้มีเกิดขึ้นในตัวมุสลิมทุกคน ดังเช่นที่ท่านอุมร์ رضي الله عنه ได้กล่าวว่า

حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسِبُوا وَتَزَيَّنُوا لِلْعَرْضِ الْأَكْبَرِ

ความว่า “พวกท่านทั้งหลายจงสอบสวนทบทวนตนเอง ก่อนที่พวกท่านทั้งหลาย
จะถูกสอบสวนคดีบัญชี และพวกท่านทั้งหลายจงเตรียมตัวให้ดี เพื่อวันแห่งการสอบสวนอัน
ยิ่งใหญ่”

จากที่กล่าวมา กล่าวได้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการจะต้องให้มี
คุณสมบัติในความรับผิดชอบตรวจสอบได้ กล่าวคือ ต้องรับผิดชอบการกระทำของตนเอง และ
ส่งเสริมผู้อื่นให้มีความรับผิดชอบต่องานตัวเอง ผู้บริหารต้องมีการแต่งตั้งฝ่ายงานต่างๆ และ
กระจายอำนาจความรับผิดชอบ มีการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายงานต่างๆ และ
นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานครั้งต่อไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่ตรวจสอบผู้อื่น แต่ผู้บริหารยังต้อง
หมั่นพิจารณาตนเองและตรวจสอบงานที่ตนเองรับผิดชอบอีกด้วย ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับ
การเป็นผู้บริหารนั่นเอง

2.2.5 หลักอิกลาศ (หลักความบริสุทธิ์ใจ)

แท้จริงหลักการที่ยิ่งใหญ่และสำคัญของศาสนาอิสลามนั้นคือ การบรรลุถึงความ
บริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา ในทุกๆ กิจกรรมงาน ซึ่งนักวิชาการบางท่านได้กล่าวว่า “ความ
บริสุทธิ์ใจนั้นคือ การที่ท่านไม่ปรารถนาให้การทำงานที่ท่านได้ทำนั้นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใดนอกจาก
อัลลอฮ์ ตะอาลา และท่านจะไม่เทียบเคียงสิ่งใด ๆ กับพระองค์” (อะมีน บิน อับดุลลอฮ์
อัช-ชะกอวีย์, 2553)

อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ﴾

ความว่า “และพวกเขามีได้ถูกบัญชาให้กระทำการอื่นใดนอกจากเพื่อเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์ เป็นผู้ที่มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อพระองค์ เป็นผู้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรง...”

(อัลบัยยินะฮ์ 99 : 5)

ความบริสุทธิ์ใจ เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่จะทำให้การงานเป็นที่ตอบรับ ซึ่งการงานหนึ่งๆนั้นจะไม่เป็นที่ตอบรับนอกจากด้วย 2 เงื่อนไขดังนี้ (อะมีน บิน อับดุลลอฮ์ อัช-ชะกอวีย์, 2553 : 3)

1. การงานนั้นต้องมีความสอดคล้องกับสิ่งที่อัลลอฮ์ได้กำหนดในคัมภีร์ของพระองค์ หรือเป็นสิ่งที่ท่านเราะสูลุลลอฮ์ ﷺ ได้ชี้แจงไว้ ดังที่ท่านหญิงอาอิชะฮ์ เราะฎิยัลลอฮุอันฮา เล่าว่า ท่านนะบี ﷺ ได้กล่าวว่า

((مَنْ أَخَذَ فِي أَمْرِنَا هَذَا مَا لَيْسَ فِيهِ فَهُوَ رَدٌّ))⁶

ความว่า “ผู้ใดประดิษฐ์สิ่งใหม่ในกิจการของเรา ซึ่งมีได้เป็นส่วนหนึ่งของมัน ดังนั้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้นจะถูกปฏิเสธ”

2. การงานนั้นต้องมีความบริสุทธิ์ใจเพื่อแสวงหาความโปรดปรานของอัลลอฮ์ ﷻ ดังมีรายงานจากท่านอุมัร บิน อัล-ค็อฏฏอบ เล่าว่า ท่านนะบี ﷺ ได้กล่าวว่า

((إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِيَ حُرَّةٌ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِيَ حُرَّةٌ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ))⁷

ความว่า “แท้จริงการงานทั้งหลายนั้นขึ้นอยู่กับเจตนา และแท้จริงสำหรับทุกคนนั้นคือสิ่งที่เขาได้ตั้งเจตนาไว้ ดังนั้นผู้ใดก็ตามที่การอพยพของเขามีเจตนาเพื่ออัลลอฮ์และเราะสูลของพระองค์ ดังนั้นการอพยพของเขาก็จะเป็นไปเพื่ออัลลอฮ์ และเราะสูลของพระองค์ และผู้ใดก็ตามที่การอพยพของเขาเพื่อโลกนี้ที่เขาจะได้รับ หรือเพื่อผู้หญิงที่เขาจะแต่งงานด้วย ดังนั้นการอพยพของเขาก็จะเป็นไปตามความประสงค์ที่เขาได้อพยพ”

⁶ บันทึกโดยบุคอรี หมายเลข 2697 และ มุสลิม หมายเลข 1718

⁷ บันทึกโดยอัล-บุคอรี หมายเลข 1311 และมุสลิม หมายเลข 1907

ความอิดีลาศ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ไม่สามารถมองเห็นได้ จึงไม่สามารถวัดได้ว่าบุคคลใดมีความอิดีลาศมากน้อยเพียงใด นอกจากการกระทำที่จะเกิดจากความอิดีลาศนั้น ที่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สามารถชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารคนใดที่มีความอิดีลาศมากน้อยเพียงใด นั่นคือ ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานโดยเฉพาะฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ เพราะความบริสุทธิ์ใจในการทำงานนั้นมักจะขัดต่อผลประโยชน์ทางการเงินและตำแหน่ง จึงถือได้ว่าผู้บริหารท่านใดที่สามารถกระจายความรับผิดชอบทางการเงินได้ดีนั้นถือว่ามีความบริสุทธิ์ใจในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่ข้อมูลในการทำงานของตนเอง และผู้อื่น โดยไม่คิดปิดบังความผิดหรือความไม่ดีของผู้ใดผู้หนึ่ง ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ผลประโยชน์หรือผลได้ผลเสียทั้งหมดนั่นเอง

2.2.6 หลักซุรอและอิญมาอ (หลักการปรึกษาหารือและหลักการฉันทามติ)

คำว่า ซุรอ เป็นคำภาษาอาหรับ มาจากคำเต็มว่า อัช-ซุรอ (الشورى) ในหลักภาษาอาหรับ เป็นคำมัสดาร์ (อาการนาม) ซึ่งแปลว่า การปรึกษาหารือ

อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้ในคัมภีร์อัลกุรอาน

﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾

ความว่า “...และกิจการของพวกเขาให้มีการปรึกษาหารือระหว่างพวกเขา...”

(อิซซุรอ 42 : 38)

และพระองค์ยังได้ตรัสอีกว่า

﴿... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾

ความว่า “...และจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้ว ก็จงมอบหมายแด่อัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหมาย”

(อาละอิมรอน 3 : 159)

ท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ก็เป็นผู้นำที่ปฏิบัติตนตามหลักการมีส่วนร่วม ท่านมีการวางแผนปรึกษาหารือกันเป็นนิจ ในการทำการงานทั้งหลายร่วมกับเหล่าเศาะหาบะฮ์ ดังรายงานที่ปรากฏจากท่านอับดูซุรียเราะฮ์ได้กล่าวว่า

((ما رأيت أحدا أكثر مشورة لأصحابه من رسول الله صلى الله عليه وسلم))

ความว่า “ฉันไม่เคยเห็นผู้ใดทำการปรึกษาหารือมากไปกว่าท่านเราะซูลุลลอฮ์ ﷺ”

การยึดมั่นในหลักการซุรอโดยการเห็นด้วยกับเสียงข้างมากเป็นการปกป้องสิทธิมนุษยชาติและการส่งเสริมในเรื่องของการทำตามกฎกติกานั้นเป็นหลักการที่ได้รับความนิยมมาก Syarif (2009)

สำหรับความหมายทางด้านศาสนบัญญัติของคำว่า ซุรอ หมายถึง การประชุมหรือปรึกษาหารือตามรูปแบบอิสลามจนได้ข้อสรุปหรือมติเพื่อนำไปปฏิบัติ (อับดุลสุโก ดินอะ, 2551)

Azram (2012) ได้กล่าว ซุรอ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจร่วมกัน

Zaman et al. (2013) ได้นิยามคำว่า ซุรอ ว่า เป็นหลักการการบริหารจัดการที่สำคัญ ผู้นำมุสลิมควรมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการปรึกษาหารือ ไม่ควรบริหารด้วยการบังคับเผด็จการ

ส่วนคำว่า อิจญมาอ คือ มติที่ประชุมของนักปราชญ์มุสลิม (อุลามาอ) ซึ่งมตินั้นไม่ขัดกับอัลกุรอานและอัลหะดีษ และจะต้องเป็นมติที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลาม จึงจะเรียกว่า อิจญมาอ ซึ่งจะประกอบไปด้วยกฎต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม คือ วาญิบ หะรอม สุนัต มักรูหฺ และมุบาหฺ (คีสิน กุสสถานภาพ, 2542)

Parray (2012) คำนิยามของหลักอิจญมาอไว้ว่า อิจญมาอคือการมีมติเอกฉันท์ การแสดงความคิดเห็นหรือการยอมรับในเรื่องของกฎหมายอิสลาม โดยยึดหลักของอัลกุรอานและหะดีษอย่างถูกต้อง

อีกนัยหนึ่ง อิจญมาอ ต้องเป็นข้อสรุปจากการปรึกษาหารือระหว่างอุละมาอ โดยผ่านกระบวนการซุรอ (Turabi, 1987)

เห็นได้จากคำนิยามของคำทั้งสอง ไม่ว่าจะเป็นการซุรอหรือการอิจญมาอ ทุกมติหรือการสรุปจะต้องไม่ขัดต่อหลักอิสลาม และอยู่บนพื้นฐานของอัลกุรอานและอัลหะดีษ และผู้ที่จะสามารถสรุปมติได้ ก็ควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ศาสนาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสรุป

ซุรอและอิจญมาอเป็นมูลฐานของแนวคิดทางการบริหารในอิสลาม อิสลามไม่ยอมรับบุคคลที่ใช้แต่ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก แม้กระทั่งท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ เอง ก็ยังใช้หลักการซุรอในการปรึกษาหารือกับบรรดาเศาะหาบะฮฺ เพื่อตัดสินใจในกิจการงานต่าง ๆ เพื่อให้ปราศจากความคลางแคลงสงสัยใด ๆ หลังจากที่ได้มีมติแล้ว

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนควรยึดแบบอย่างของท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ในการที่จะต้องนำหลักการซุรอมาใช้ในการบริหารของตนเอง เพราะเมื่อผู้บริหารจำเป็นต้อง

รับผิดชอบต่อภาระงานของตนเองมากเท่าไร การปรึกษาหารือและการมีมติร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานจึงยังต้องถูกนำมาปฏิบัติมากเท่านั้น ดังที่กล่าวมา จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรใช้หลักชुरอและอิญญ์มาใช้ในการบริหารของตนเอง ดังนี้

1. เห็นความสำคัญของหลักการชुरอและอิญญ์มา และส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือและการมีมติร่วมกันโดยใช้หลักชुरอและหลักอิญญ์มา
2. มีการปรึกษาหารือและมีมติร่วมกันระหว่างตนเองและผู้อื่นตามรูปแบบอิสลาม
3. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางหรือวิธีการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ทுகมติของการปรึกษาหารือและการมีมติร่วมกันนั้นจะต้องไม่ขัดต่อหลักการอิสลาม

2.2.7 หลักอะดะละฮฺ (หลักความยุติธรรม)

ศาสนาอิสลามเป็นศาสนาแห่งความยุติธรรม อัลลอฮฺ ﷻ ได้ทรงตรัสถึงความยุติธรรมไว้ในอัลกุรอานหลายต่อหลายอายะฮฺด้วยกัน เพื่อให้มุสลิมนั้นให้ความสำคัญและตระหนักถึงการมีความยุติธรรม

อัลลอฮฺ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

ความว่า “...และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าก็ต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม...”

(อันนิสาอฺ 4 : 58)

พระองค์ยังทรงผู้ที่ดำรงตนอยู่ในความยุติธรรม ดังที่พระองค์ได้ทรงตรัสไว้ว่า

﴿فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾

ความว่า “...และพวกเจ้าจงให้ความเที่ยงธรรม(แก่ทั้งสองฝ่าย)เถิด แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักใคร่บรรดาผู้ให้ความเที่ยงธรรม”

(อัลหุญรอต 49 : 9)

และแม้กระทั่งกับผู้ที่เราเกลียดชัง พระองค์ก็ยังทรงให้เราให้ความยุติธรรมแก่เขาเช่นกัน ดังที่พระองค์ทรงตรัสว่า

﴿وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ۤأَلَّا تَعْدِلُوا ۖ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى﴾

ความว่า “...และจงอย่าให้การเกลียดชังพวกหนึ่งพวกใดทำให้พวกเจ้าไม่ยุติธรรม จงยุติธรรมเถิด มันเป็นเรื่องที่ใกล้กับความยำเกรงยิ่งกว่า...”

(อัลมาอิดะฮ์ 5 : 8)

ในมุมมองของอิสลาม ความยุติธรรม หมายถึง สิ่งที่ถูกวางไว้ในสถานที่ที่ถูกต้องเหมาะสม หรืออาจจะหมายถึง ความเท่าเทียมกัน ซึ่ง ความยุติธรรมกับความเท่าเทียม มีความหมายในแง่ที่ใกล้เคียงกัน เป็นการสร้างสถานะให้เกิดความสมดุลกัน อาจจะเป็นวิธีการกระจายสิทธิและหน้าที่ แต่บางครั้งความยุติธรรมอาจไม่ใช่การให้ที่มีจำนวนเท่าเทียมกันเสมอไป หากแต่หมายถึงการทำให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างกัน

อัลลอฮ์ ﷻ ได้เรียกร้องบรรดาผู้ที่มีความศรัทธาต่อพระองค์ สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม และบางครั้งการกระทำสิ่งที่จะทำให้เกิดความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกัน อาจจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนแก่ตัวของเรา หรือพ่อแม่ญาติพี่น้อง หรืออาจจะทำให้เขาต้องสูญเสียผลประโยชน์บางอย่าง แต่เมื่อการกระทำของเรานั้นนำมาซึ่งความถูกต้องความชอบธรรม หรือ การมอบสิทธิแก่ผู้ที่เป็นเจ้าของสิทธินั้น เราก็จำเป็นต้องกระทำเพราะจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความดีขึ้นในสังคมของมนุษย์ นี่คือการสอนของอิสลามดังคำดำรัสของพระองค์ที่ทรงตรัสว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوٰى أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا﴾

ความว่า “ผู้ศรัทธาทั้งหลาย จงเป็นผู้ที่ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม จงเป็นพยานเพื่ออัลลอฮ์ และแม้ว่าจะเป็นการอันตรายแก่ตัวของพวกเจ้าเอง หรือผู้บังเกิดเกล้าทั้งสอง และญาติที่ใกล้ชิดก็ตาม หากเขาจะเป็นคนมั่งมีหรือคนยากจน อัลลอฮ์ก็สมควรยิ่งกว่าเขาทั้งสอง ดังนั้นจงอย่าปฏิบัติตามความใคร่ใฝ่ต่ำในการที่พวกเจ้าจะมีความยุติธรรม และหากพวกเจ้าบิดเบือนหรือผินหลังให้ แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรอบรู้อย่างถี่ถ้วนในสิ่งที่พวกเจ้ากระทำกัน”

(อันนิสาอ์ 4 : 135)

แต่การบังคับใช้ความยุติธรรมจำนวนมากในโลกใบนี้ไม่สามารถให้ความเท่าเทียมในหมู่มนุษย์ได้ การปฏิบัติระหว่างผู้มีฐานะตำแหน่งทางสังคม กับผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคม จะมีความแตกต่างกัน คนที่มีเงินมีฐานะมักจะรอดพ้นจากความผิดได้ และคนที่มีโอกาสสมักจะฉวยโอกาสให้กับพรรคพวกเครือญาติของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นโอกาสทางการศึกษา โอกาสในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้น อัลลอฮ์ ﷻ จึงได้ส่งบรรดานะบี และเราะซูลลงมาเพื่อสร้างความยุติธรรม

และเป็นแบบอย่างของการให้มีความยุติธรรมให้แก่มวลมนุษย์ได้ตระหนักและปฏิบัติตาม ซึ่งท่านนะบีมุฮัมมัด ﷺ ก็คือผู้ที่มีความยุติธรรมที่สุด ไม่เอนเอียงให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แม้จะเป็นเครือญาติก็ตาม ดังที่มีรายงานจากท่านหญิงอาอิชะฮฺ เราะฎิยัลลอฮุอันฮา ว่า

((أَنَّ فُرَيْشًا أَهْمَهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْرُومَةِ الَّتِي سَرَقَتْ... وَفِيهِ: فَكَلَّمَهُ أَسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَتَشْفَعُ فِي حَدٍّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ». ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ، ثُمَّ قَالَ: «إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ أَنْتُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكُوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَأَنْتُمْ اللَّهُ، لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا».))⁸

ความว่า “ชาวกูร็อยฮ์ต่างพากันเป็นห่วงกรณีผู้หญิงตระกูลมัคซุมที่ขโมยของ ... (พวกเขาจึงไปขอร้องให้อูสามะฮฺ บิน ซัยด์ ช่วยพูดกับท่านนะบีเพื่อไม่ให้ท่านลงโทษตัดมือ) อูสามะฮฺ บิน ซัยด์ ก็ไปพูด ท่านเราะฮ์ลุส ﷺ จึงกล่าว(ต่าหนิ)ว่า “เจ้าจะมาให้ความช่วยเหลือในบทลงโทษที่เป็นบทบัญญัติของอัลลอฮ์หรือนั้น หรือ ?” หลังจากนั้นท่านก็ได้ลุกขึ้นกล่าวเทศนาและกล่าวว่า “แท้จริงแล้วสาเหตุที่ทำให้ชนก่อนหน้าพวกเจ้าต้องล่มสลายไปก็เพราะว่า เมื่อพวกเขาเห็นคนชั้นสูงขโมยพวกเขาก็ปล่อยตัว แต่เมื่อคนธรรมดาต้อยต่ำขโมยพวกเขากลับลงโทษ ขอสาบานต่ออัลลอฮ์ หากว่า ฟาฏิมะฮฺ บุตรสาวของมุฮัมมัดขโมยแน่นอนฉันก็จะตัดมือนาง”

ความยุติธรรมที่ท่านนะบี ﷺ ได้แสดงแบบอย่างให้แก่มวลมนุษยชาติ หลักการของอิสลามได้มาเพื่อเป็นความเมตตาแก่มวลมนุษยชาติ มาเพื่อยกระดับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ สร้างโอกาสความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ มาขจัดการเห็นแก่ตัวเอง พวกพ้อง และมาขจัดความอธรรมในรูปแบบต่างๆ (อิสมาอีล กอเซ็ม, ม.ป.ป.)

ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าความยุติธรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารนั้นยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้หลักการข้อนี้ในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย มีการมอบหมายงานแก่ทุกฝ่ายตามความสามารถและความเหมาะสม มีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้อื่นอย่างยุติธรรม ตอบแทนหรือให้รางวัลแก่ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

⁸ บันทึกลงโดยอัล-บุคอรี๊ย์ หมายเลข 3475 และมุสลิม หมายเลข 1688

2.3 การบริหารโรงเรียนอิสลามตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลาม

โรงเรียนอิสลามไม่ใช่แค่เพียงเป็นสถานที่สำหรับศึกษาหาความรู้ หากแต่เป็นสถานที่ที่จะสร้างต้นแบบของเยาวชนรุ่นใหม่ในอนาคต และเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม สิ่ง que ทุกคนมีความหวังในความเมตตาของอัลลอฮ์ ﷻ คือ อยากเห็นสังคมมุสลิมที่แสดงให้ถึงความมีมารยาท ความคิดความเข้าใจ กฎกติกา ทัศนคติ และคุณค่า ซึ่งทั้งหมดล้วนอยู่บนพื้นฐานของความเป็นอิสลาม (Qutb, 2533 อ้างถึงใน Yesmeen Qadri and Kamran Qadri, 2545) โรงเรียนอิสลามควรจะเป็นเสมือนกลไกเพื่อขับเคลื่อนสังคมใหม่ที่ดีขึ้น และการขับเคลื่อนที่สำคัญนี้ก็ย่อมต้องอาศัยบุคคลหรือหน่วยงานทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ครูผู้สอน นักเรียนนักศึกษา และชุมชน ปัจจัยที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้โรงเรียนอิสลามเป็นโรงเรียนต้นแบบนั้น ไม่ใช่ เพียงแค่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีหรือวิทยาการที่ก้าวไกลที่ทุกวันนี้ถือว่ามืบบาทมากมาย ในการให้การศึกษาและบริหารจัดการการศึกษา แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอิสลามเพื่อให้เกิดความสำเร็จนั้น ก็คือ อัลกุรอานและสุนนะฮ์

อิสลามมีแนวทางในการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญและตระหนักในทุกปัจจัยและองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็น ด้านสังคม วัฒนธรรม คุณธรรมจริยธรรม ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมที่จะถูกทำให้ห่างหายไปนานในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาตามแบบอิสลามต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่แตกต่างไปในทางที่ดีอย่างลงตัว และมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเองให้ได้ (Aref T. M Atari, 2000)

ผู้บริหารมุสลิมควรให้ความสำคัญต่อหน้าที่ทางการบริหารของเขาในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่จะได้มาซึ่งความโปรดปรานของอัลลอฮ์ ﷻ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำให้เกิดความกระจำในจุดมุ่งหมาย ความจำเป็น และความสำคัญของการเชื่อฟังต่ออัลลอฮ์ ﷻ แก่ผู้ร่วมงานของเขา ดังนั้น เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดแบบอย่างที่ดี รวมถึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการเชื่อฟังและปฏิบัติตามชะรีอะฮ์ของอัลลอฮ์ ﷻ ในที่นี้ เป็นที่ประจักษ์ว่า หลักการบริหารการศึกษาที่มีรากฐานอันเป็นหลักการที่สำคัญที่สุด คือ การเชื่อฟังและการเป็นบ่าวที่ดีของอัลลอฮ์ ﷻ (อลิ โมฮัมมัด ญุบรอน ซอและห์, 2551) ผู้บริหารมุสลิมควรแสดงออกถึงความเป็นบ่าวที่ดีของอัลลอฮ์ ﷻ ด้วยการปฏิบัติตามคำสั่งใช้และละเว้นคำสั่งห้ามของพระองค์ มีการสั่งใช้ผู้อื่นให้กระทำความดี และสั่งห้ามผู้อื่นไม่ให้กระทำความชั่ว โดยมีเงื่อนไขภายใต้จิตสำนึกว่าทุกอย่างที่กระทำไปนั้น กระทำไปด้วยกับความบริสุทธิ์ใจ

ผู้บริหารจัดการคือผู้หนึ่งที่มีอยู่ในองค์การ หากแต่มีความรับผิดชอบที่เหนือกว่าผู้อื่น และอาจอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชามีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การที่เกี่ยวข้องที่ใหญ่กว่า ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่รับภาระการบริหารและจัดการกับผู้ที่อยู่ภายใต้การบริหารของตน

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามถือเป็นบุคคลสำคัญในชุมชนนอกจากเป็นผู้บริหารโรงเรียนแล้วยังเป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชนถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่คาดหวังของสังคมในบริบทพหุวัฒนธรรมและเป็นผู้ที่ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการรู้จักใช้เทคนิคการบริหารที่เหมาะสม (Beema, 2016 อ้างถึงใน จรุณี แก้วเอียน, 2561) ดังนั้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องมีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนของตน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดเป็นธรรม ยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหาและความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์อย่างแท้จริง (จรุณี แก้วเอียน, 2561)

อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا﴾

ความว่า “...และเราได้เชิดชูบางคนในหมู่พวกเขาจะได้เอาอีกบางคนมาใช้งาน...”

(อัลซุครุฟ 43 :32)

หลักความมีคุณธรรมจริยธรรมไม่อาจจะที่จะแยกออกจากการบริหารการศึกษาได้เช่นกัน เนื่องจากสถาบันการศึกษาควรเป็นแหล่งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีแก่สมาชิก ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา ซึ่งวิธีการที่จะทำให้ความมุ่งหวังนี้สำเร็จได้ ก็คือ การที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมอิสลามที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา หลักการดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน (อัสโมฮัมมัด ญุบรอน ซอและห์, 2551)

2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) บางครั้งเรียกว่า การวิเคราะห์ปัจจัย หรือ การวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่ม หรือ Factor เดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางบวก (ไปในทางเดียวกัน) หรือทางลบ (ไปในทางตรงกัน

ข้าม) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือ มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ตัวย่อ FA เป็นเทคนิคในการค้นหาตัวประกอบต่างๆ ที่ตัวแปรในกลุ่มนั้นๆ มีองค์ประกอบร่วม (สัมพันธ์กัน) ช่วยให้ทราบว่า มีตัวประกอบอะไรบ้าง ที่กลุ่มตัวแปรเหล่านั้นวัดร่วมกัน

สุภมาศ อังสุโชติ (2551) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างตัวประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปรโดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นตัวประกอบองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์อาจเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งๆ จะแทนตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการหรือเทคนิคในการค้นหาและจับกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก แต่ตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบกันจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

2.4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 3 ประการ คือ

2.4.2.1 เพื่อลดจำนวนตัวแปรโดยรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในกลุ่มหรือปัจจัยเดียวกัน โดยที่จำนวนปัจจัยจะน้อยกว่าจำนวนตัวแปร โดยการนำตัวแปรที่ความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน

2.4.2.2 เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Confirmatory) ในงานวิจัยบางเรื่องผู้วิจัยต้องกำหนดความสำคัญหรือน้ำหนักให้กับตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

2.4.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีประโยชน์ ดังนี้

2.4.3.1 ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวบรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในปัจจัยเดียวกัน โดยถือว่าเป็นปัจจัยใหม่ที่สร้างขึ้นเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าของปัจจัยที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4.3.2 ใช้ในการแก้ปัญหาคำการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหาคือ Multicollinearity คือการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่ หรือเรียกว่า ปัจจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวจะไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นการแก้ปัญหา Multicollinearity

2.4.3.3 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

2.4.3.4 ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ ตามความหมายของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้สามารถไปใช้ในการวางแผนได้ (กลยา วาณิชบัญชา, 2554)

2.4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือ Exploratory Factor Analysis (EFA) เป็นการวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยที่ผู้วิจัยยังไม่มีแนวคิดหรือทฤษฎีสนับสนุนในเรื่องมาก่อน และไม่มีการกำหนดจำนวนองค์ประกอบไว้ล่วงหน้า ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ผลที่ได้ทำให้ผู้วิจัยลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ โดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบรวม (วรรณิ แกมเกตุ, 2557)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีกระบวนการวิเคราะห์ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สุจิตรา ยีหวังเจริญ, 2554)

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลและการสร้างเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ของตัวแปรทุกตัว (Correlation Matrix)

ขั้นตอนที่ 2 การสกัดองค์ประกอบ ซึ่งมี 2 วิธี คือ

ก. วิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA)

ข. วิธีหาองค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis : CFA)

ขั้นตอนที่ 3 การหมุนแกน

ขั้นตอนที่ 4 การตั้งชื่อองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 5 การคำนวณคะแนนองค์ประกอบ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชอหมาด โบหมาดปันจ่อ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักนิติธรรม พบว่า ผู้บริหารมีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2) การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักคุณธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 3) การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักความโปร่งใส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 4) การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 5) การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารมีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 6) การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักความคุ้มค่า พบว่า ผู้บริหารมีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อมีการเปรียบเทียบการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน ตามตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพทางการบริหาร และวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้บริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

อาเรฟ หะยีหามะ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีระดับคุณลักษณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรม มากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านสังคม ด้านร่างกาย และด้านการงาน ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารมีน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญาและความรู้ ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า 1) ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรม และด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสติปัญญาและความรู้ และด้านการงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2) ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสติปัญญาและความรู้

ด้านร่างกายด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรม และด้านการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีรพีต มะยูโซ๊ะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเป็นแบบอย่างได้ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับเป็นแบบอย่างได้ดีทั้งหมด 2) การเปรียบเทียบแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษาที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความสำคัญ .05 ยกเว้นอายุของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษาต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแบบอย่างทางจริยธรรมของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอิสลามศึกษา พบว่า ด้านการปฏิบัติงานครูอิสลามศึกษาต้องมีความเต็มใจ เต็มที่ ทำงานเต็มเวลา และตรงต่อเวลา ตลอดจนต้องมีความรับผิดชอบต่องาน และทำงานเสร็จตามเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติตนครูอิสลามจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นโดยปฏิบัติตามแนวทางอิสลามยึดหลักอัลกุรอานอัลหะดีษเป็นฐาน และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และด้านการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ครูอิสลามศึกษาควรให้ความช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนครู และบุคคลอื่นสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในชุมชน

อับดุลสุโก ดินอะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามกระบวนการชูรอ กรณียศศึกษา หลักการศาสนาอิสลามกับกระบวนการชูรอ ชุมชนบ้านตาแปด ตำบลปากบาง อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสงขลา อ.เทพา จ. สงขลา และบ้านตะโล๊ะ ตำบลตะโล๊ะ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) กระบวนการชูรอตามทัศนะอิสลามในสมัยอดีต พบว่า 1.1) ศาสนบัญญัติสนับสนุนกระบวนการชูรอ 1.2) ระบบชูรอในอิสลามมีหลักการที่ชัดเจนและสามารถปรับปรนได้กับทุกสถานการณ์ และ 1.3) กระบวนการชูรอแบบอิสลามมีความแตกต่างกับการประชุมที่มีการปรึกษาหารือตามกระบวนการประชาธิปไตย 2) การนำหลักการของกระบวนการชูรอไปใช้ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ทั้งสองชุมชนได้พยายามนำกระบวนการชูรอในอดีตตามหลักศาสนาอิสลามมา บูรณาการทางวัฒนธรรม (Cultural integration) จนสามารถนำหลักบริหารการจัดการความรู้ที่สามารถปรับปรนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมาย

และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับการแก้ปัญหาโดยทั้งสองแห่งมีทั้งปัญหาร่วมกันและแตกต่างกัน ปัญหาร่วมกันขององค์กรทั้งสองคือปัญหาด้านศักยภาพและประสิทธิภาพการดำเนินการจัดการของคณะกรรมการชуроที่เป็นระบบซึ่งองค์กรภายนอกไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนควรเข้ามาพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการชуро ในขณะที่ปัญหาที่แตกต่างกันมี 2 ปัญหา ได้แก่ ชุมชนบ้านตาแปดประสบปัญหาการทำลายการดำเนินงานของคณะกรรมการจากมีผู้เสียประโยชน์ในชุมชน และ ปัญหาความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ชุมชนบ้านตะโล๊ะประสบปัญหา การบูรณาการงานร่วมระหว่างบทบาทมัสยิดกับหน่วยงานของรัฐ ผลกระทบของการเลือกตั้งท้องถิ่นที่ทำให้สังคมแตกแยกซึ่งอุปสรรคต่อการดำเนินกระบวนการชуроและการไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชน

สุจิตรา ยีหวังเจริญ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้ 1) ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมด 20 ตัวแปร และโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี 2) ผลของการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีระดับสมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีวิสัยทัศน์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมีการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่มีโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนที่เหมือนกัน

ฮาเซ็ง มะเซ็ง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลาม (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลาม (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านมนุษย

สัมพันธ์ 2) ผลการศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลาม (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลาม (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามตัวแปรที่ตั้งและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 1,2 และ 3 พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร และด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน