

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักวะสะฎียะฮ์ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ทบทวนจากอัลกุรอ่าน อัลหะดีษ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวะสะฎียะฮ์

2.1.1 ความหมายวะสะฎียะฮ์

2.1.2 ความสำคัญของวะสะฎียะฮ์

2.1.3 ลักษณะของวะสะฎียะฮ์

2.1.4 หลักวะสะฎียะฮ์

2.2 แนวคิดการบริหารโรงเรียน

2.2.1 นิยามและความสำคัญ

2.2.2 แนวคิดการบริหารการศึกษาโดยทั่วไป

2.2.3 แนวคิดการบริหารการศึกษาในอิสลาม

2.2.4 ทักษะพื้นฐานของผู้บริหาร

2.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.3.1 ที่มาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.3.2 การบริหารงานโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวะสะฎียะฮ์

แนวคิดหลักการสายกลางหรือวะสะฎียะฮ์เป็นหลักการอันเป็นเอกลักษณ์อันเด่นชัดของอิสลามและประชาชาติมุสลิม โดยมีลักษณะส่งเสริมให้มนุษย์บริหารกิจการทางโลกให้เกิดความสมดุล มีความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และหลักที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1.1 นิยามของวะสะฎียะฮ์

คำว่า “วะสะฎียะฮ์” (وسطية) ในเชิงภาษาเป็นคำภาษาอาหรับที่มีรากศัพท์มาจากคำว่า "وسط" หมายถึง ระยะเวลาที่เป็นกึ่งกลาง ตำแหน่งของจุดยืนที่อยู่ตรงกลางระหว่างสองฝั่ง (อัลมะอะนีย: ออนไลน์) ซึ่งในภาษาไทยจะแปลโดยใช้คำว่า ดุลยภาพหรือทางสายกลาง ส่วนในเชิงวิชาการนั้น มีความหมายที่ต้องการสื่อถึง ความยุติธรรม ความดีงาม ซึ่งอัลกุรอานได้นำเสนอคำว่าวะสะฎียะฮ์ด้วยสำนวนที่หลากหลาย โดยจากคำตรัสของอัลลอฮ์ ﷻ ในสุเราะฮ์อัลบะเกาะเราะฮ์ ที่พระองค์กล่าวว่า

﴿...وَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا﴾

ความว่า “...และในทำนองเดียวกัน เราได้ให้พวกเจ้าเป็นประชาชาติสายกลาง”

(อัลบะเกาะเราะฮ์: 143)

ประชาชาติสายกลางในโองการนี้หมายถึง ประชาชาติที่มีความยุติธรรมและดีเลิศ เป็นกลุ่มคนที่จะเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติต่อมนุษย์ทุกเชื้อชาติ นักตัฟซีร (al-Mufasssirin) อย่าง Al-Tabariy (1992) Ibn Kathir (1992) Al-Qurtubiy (1993) Al-Nasafiy (1996) Al-Raziyy (1990) และ Syed Qutb (1987) ได้อธิบายแนวคิดของคำว่า คำว่า “วะสะฎียะฮ์” ว่าเป็นคำที่มีจุดมุ่งหมายสื่อถึงความเรียบง่าย ความยุติธรรม ความเจริญรุ่งเรือง ความเป็นกลาง ความอ่อนน้อมถ่อมตน และการไม่สุดโต่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Al-Tabariy (1992) และ Al-Qurtubiy (1993) กล่าวถึงคำว่า "وسط" ที่ปรากฏในโองการที่ 143 ของสุเราะฮ์อัลบะเกาะเราะฮ์ ว่าหมายถึง การเลือกสิ่งที่ดีงามและเป็นธรรมที่สุด ซึ่งสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับมนุษย์ก็คือสิ่งที่มีความยุติธรรม ส่วน Ibn Kathir (1992) ได้อธิบายของคำว่า "وسط" ในโองการนี้ว่า หมายถึง สิ่งที่ดีงาม ประเสริฐ และยุติธรรมที่สุด นอกจากนี้ Al-Raziyy (1990) ยังกล่าวถึง คำว่า "وسط" ว่ามีความหมาย 4 ประการ คือ 1) สิ่งที่มีความยุติธรรม หมายถึง การไม่โน้มเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และการออกห่างจากการปฏิบัติที่สุดโต่งของทั้งสองฝั่ง กล่าวคือ ไม่ยึดหยุ่นและแข็งกร้าวเกินไป เมื่อออกห่างจากสิ่งเหล่านี้ความยุติธรรมก็จะเกิดขึ้น 2) สิ่งที่ดีที่สุด 3)

สิ่งที่มีเกียรติมากที่สุดและสมบูรณ์แบบ และ 4) การไม่สุดโต่งในเรื่องศาสนา เป็นต้น

นอกจากนี้ Abdullah Md Zin (2013) ได้ขยายความแนวทาง “วะสะฎียะฮฺ” ในคู่มือของสถาบันวะสะฎียะฮฺประเทศมาเลเซีย (Institute Wasatiyyah Malaysia) ซึ่งกล่าวถึงบริบทของการนำไปประยุกต์ใช้ว่า หมายถึง การปฏิบัติตามคำสอนศาสนาอิสลามในลักษณะแบบองค์รวมและสมบูรณ์แบบ (A holistic and perfect manner) โดยครอบคลุมถึงการปฏิบัติในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชาติ

กล่าวได้ว่า “วะสะฎียะฮฺ” ใช้สำหรับเรียกคุณลักษณะของสิ่งที่เป็นบทยุติที่งดงามทั้งในมิติที่สามารถสัมผัสได้และมิติด้านจิตใจ Wahbah al-Zuhayli (2007) กล่าวว่า วะสะฎียะฮฺที่เรา รู้จักกันอย่างแพร่หลายในยุคสมัยปัจจุบันนี้ ความหมายของคำนี้ยังหมายรวมถึง ความเป็นกลางในการยึดมั่นต่อจุดยืน พฤติกรรม ระเบียบการยึดถือปฏิบัติ การเข้าสังคม และมารยาท และนั่นก็หมายความว่า อิสลาม คือศาสนาที่เป็นกลาง ไม่ลำเอียง และไม่หละหลวมในสิ่งหนึ่งสิ่งใดจากสิ่งที่เป็นความจริง ดังนั้น จึงไม่สมควรมีความเลยเถิดเรื่องศาสนาในทุกด้าน หรือหละหลวมในสิ่งที่เป็นสิทธิจากสิทธิต่างๆ ที่มีต่อพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ และเพื่อนมนุษย์

Yusuf al-Qaradawi (2010) ได้ให้ความหมายของคำว่า อัล-วะสะฎียะฮฺ หมายถึง การอยู่ระหว่างกลาง หรือความเสมอภาคระหว่างฝั่งที่ตรงกันข้าม หรือที่อยู่คนละขั้ว โดยฝั่งหนึ่งฝั่งใด ไม่สร้างผลกระทบและผลักฝั่งตรงกันข้าม และฝั่งหนึ่งฝั่งใดไม่ละเมิดสิทธิ สิทธิหรือกดขี่ฝ่ายตรงข้าม ตัวอย่างของฝั่งที่อยู่ตรงกันข้ามหรือคนละขั้วกัน อาทิ สิ่งที่เป็นกฎแห่งพระเจ้ากับมนุษยธรรม จิตวิญญาณกับวัตถุ ทางโลกกับทางธรรม วิวรรณกับสติปัญญา สิ่งที่เป็นอดีตกับปัจจุบัน สภาพเดียวกับหมู่คณะ ความเป็นจริงกับอุดมคติ ความมั่นคงกับการเปลี่ยนแปลง และสิ่งที่คล้ายคลึงกันนั้น จำเป็นต้องมีความสมดุลระหว่างกัน และได้รับสิทธิด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยปราศจากการทำให้ลดน้อยลงไปหรือมากจนเกินไป

อัล-วะสะฎียะฮฺ จึงไม่ใช่คำศัพท์สมัยใหม่ แต่ทว่าเป็นคำศัพท์ที่ถูกระบุในคัมภีร์ของอัลลอฮ์ ﷻ และเป็นแบบฉบับการปฏิบัติของศาสนทูตของพระองค์ และได้มีการกล่าวถึงเกี่ยวกับอัล-วะสะฎียะฮฺอย่างหลากหลาย สาเหตุอาจจะเป็นเพราะการดำเนินกิจการต่างๆ ของมนุษย์ในยุคปัจจุบันได้หันเหออกนอกเส้นทางสายกลางและออกห่างจากดุลยภาพที่ศาสนาได้ชี้แนะไว้

นอกจากนี้ Muhamadul Bakir and Khatijah Othman (2017) ได้ทบทวนวิเคราะห์และนำเสนอความหมายของคำว่า “วะสะฎียะฮฺ” โดยแบ่งความหมายเป็น 3 ลักษณะ คือ

ความหมายในเชิงภาษา ความหมายที่เข้าใจโดยทั่วไป และความเข้าใจในเชิงญาณวิทยา ดังนำเสนอในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ความหมายของคำว่าวะสะฎียะฮ์โดยแบ่งตามลักษณะของความหมาย

ลักษณะความหมาย	คำอธิบาย	หมายเหตุ
1) ความหมายในเชิงภาษา (Literal Understanding)	ตำแหน่งกึ่งกลางและการปฏิบัติที่เป็นกลาง เป็นความหมายดั้งเดิมพื้นฐานของวะสะฎียะฮ์	- ความหมายนี้ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบททางภาษาศาสตร์ได้
2) ความหมายที่เข้าใจโดยทั่วไป (General Understanding)	เป็นธรรมและสมดุล ใช้ได้กับแง่มุมต่างๆ ของการดำเนินชีวิต	- เป็นคำที่ไม่สามารถใช้เป็นความหมายทั่วไป ที่ยังไม่สามารถแยกแยะความหมายและการอ้างอิงได้
3) ความเข้าใจในเชิงญาณวิทยา (Epistemological Understanding)	ถือเป็นหลักการโดยรวมทั้งหมดของศาสนาอิสลามที่มีประสิทธิภาพและจะนำไปสู่ความสำเร็จ	- เป็นคำที่แสดงถึงลักษณะโดยธรรมชาติดั้งเดิม ซึ่งควรมีการระบุถึงการนำไปประยุกต์ใช้และข้อจำกัดของมัน

ที่มา: Muhamadul Bakir and Khatijah Othman (2017)

อย่างไรก็ตาม บรรดานักวิชาการได้ให้ความเห็นว่า คำศัพท์นี้ไม่สามารถใช้ได้กับบริบทอื่น เว้นแต่บริบทของ 2 คุณลักษณะนี้ คือ สิ่งที่เป็นความดีงามหรือสิ่งที่บ่งชี้ถึงความดีงาม เช่น ความยุติธรรม และสิ่งที่อยู่กึ่งกลาง ทั้งลักษณะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้หรือลักษณะภายในด้านจิตใจ ดังนั้น ถ้ามีเพียงคุณลักษณะเดียวโดยไม่มีอีกคุณลักษณะหนึ่ง จะไม่เข้าข่ายในความหมายของคำว่า อัลวะสะฎียะฮ์ (Al-Ghazali, 1963 and Spahic Omer, 2016)

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของวะสะฎียะฮ์ ได้ว่าหมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีความสมดุลเป็นธรรม เป็นแนวทางที่อยู่กึ่งกลางระหว่างความสุดขั้วของทั้งสองฝั่ง คือ ไม่หย่อนยานจนไร้ประสิทธิภาพและไม่สุดโต่งจนเลยเถิด การดำเนินการภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องบูรณาการหลักวะสะฎียะฮ์ อันมีแบบอย่างมาจากท่านท่านเราะสูล ﷺ มาเป็นแนวปฏิบัติจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ความดีงาม ความสงบเรียบร้อยและความเป็นหนึ่งเดียวของสังคมได้

2.1.2 ความสำคัญของวะสะฎียะฮ์

ศาสนาอิสลามถือว่าจุดที่แสดงถึงคุณภาพมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคม ลักษณะที่แสดงถึงคุณภาพจึงเป็นเอกลักษณ์ที่มีความโดดเด่นในคำสอนอิสลาม ดังที่มีปรากฏในตัวของอัลกุรอานสุเราะฮ์ อัลบะเกาะเราะฮ์ โองการที่ 143 ดังที่กล่าวในตอนท้ายของโองการว่า

﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ

ความว่า “และในทำนองเดียวกัน เราได้ให้พวกเจ้าเป็นประชาชาติที่เป็นกลางเพื่อพวกเจ้าจะได้เป็นสักขีพยานแก่มนุษย์ทั้งหลาย และรอซูล”

(อัลบะเกาะเราะฮ์: 143).

จากโองการนี้ได้มีวจนะจากท่านเราะสูล ﷺ มาอธิบายความหมายและจุดประสงค์ของคำว่า “أمة وسطا” หมายถึง ประชาชาติที่ยุติธรรมและดีเลิศ และได้อธิบายถึงคำว่า (شهادة على) หมายถึง การที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงเลือกประชาชาตินี้ (ประชาชาติของศาสนทูตมุฮัมมัดﷺ) ให้เป็นสักขีพยาน ณ เอกองค์อัลลอฮ์ ﷻ ว่าศาสนทูตของพวกเขาได้นำศาสนา (رسالة) จากอัลลอฮ์ ﷻ ให้แก่พวกเขาแล้ว

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของอัลลอฮ์ ﷻ ส่งเสริมให้มนุษย์ให้ความสำคัญกับความพอดีในการดำเนินชีวิต ครอบคลุมทั่วถึงไปยังการมีความสมดุลระหว่างจิตวิญญาณกับวัตถุ การประกอบกิจการงานต่างๆ ก็ต้องมีความสมดุลระหว่างโลกอาคิเราะฮ์กับโลกปัจจุบัน ใช้ความคิดในการคิดวิเคราะห์หะชฺญ์ด้วยกับสติปัญญา สามารถเรียกร้องสิทธิที่พึงได้รับและขณะเดียวกันก็ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างสุดกำลัง ซึ่งบรรดานักปราชญ์แห่งประชาชาติยุคก่อนๆ ไม่ได้เพิกเฉยในหลักการเรื่องนี้ นักวิชาการในยุคปัจจุบันก็ให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้เป็นประการแรกๆ ดังที่ได้ปรากฏเด่นชัดในตำราหนังสือต่างๆ Yusuf al-Qaradawi (2010) ได้อธิบายขยายความว่า สำหรับอัล-วะสะฎียะฮ์ในอิสลามนั้น มีภาพที่ปรากฏมากมายหลากหลายด้าน คุณภาพแห่งอิสลามซ่อนอยู่ในหลักยึดมั่นและการเคารพนับถือต่อพระเจ้า และในด้านจริยธรรมและบทบัญญัติ ในด้านการยึดมั่น เราจะพบว่า

อิสลามอยู่ตรงกึ่งกลางระหว่างกลุ่มที่เชื่อทุกอย่างและศรัทธาโดยปราศจากหลักฐานยืนยัน กับกลุ่มวัตถุนิยมที่ซึ่งปฏิเสธทุกสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ดังเช่นอยู่กึ่งกลางระหว่างผู้ออกนอกศาสนา ที่ไม่ศรัทธาในพระเจ้าเลย กับบรรดาผู้มีพระเจ้าหลากหลายองค์ เป็นต้น

2.1.3 ลักษณะของวะสะฎียะฮ์

การปฏิบัติโดยยึดตามแนวทางวะสะฎียะฮ์ นั้นมีการปฏิบัติมาตั้งแต่ในยุคสมัยท่านนบีมุฮัมมัดﷺ โดยมีการนำไปปรับใช้เพื่อการบริหารงานในหลากหลายมิติ อีกทั้งท่านนบีมุฮัมมัดﷺ ยังส่งเสริมให้บรรดาเศาะฮาบะฮ์ ﷺ นำหลักวะสะฎียะฮ์ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอันครอบคลุมทั้งเรื่องภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การตะอวะฮ์ การจัดการศึกษา เศรษฐศาสตร์ สังคม และอื่นๆ (Abdullah Md Zin, 2013)

ลักษณะของดุลยภาพหรือทางสายกลางที่ศาสนา หมายถึง ในคัมภีร์อัลกุรอานได้อธิบายด้วยคำว่า “الصراط المستقيم” (มีความหมายว่า หนทางที่เที่ยงตรง) คำนี้ถูกกล่าวถึงจำนวนมากถึง 33 ครั้งในบริบทเรื่องราวที่แตกต่างกัน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสื่อถึงแนวทางสายกลางของอิสลามว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสม กล่าวคือเป็นแนวทางที่ไม่สุดขั้วและขณะเดียวกันก็ไม่ได้ผ่อนปรนจนหย่อนยานเกินไป แนวทางนี้คือแนวทางของผู้ศรัทธาที่ได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ ﷻ และเป็นเส้นทางที่บรรดาคนดีและเหล่าผู้มีความสัจจริงได้ปฏิบัติกันมาเป็นแบบอย่าง

จึงเป็นที่ประจักษ์ชัดว่า ความเคยเกิดในเรื่องศาสนาเป็นสิ่งที่คำสอนศาสนาห้ามปรามไว้ และไม่ส่งเสริมให้กระทำไม่ว่าจะด้านพฤติกรรมหรือความเชื่อ โดยในคัมภีร์อัลกุรอานได้ปรากฏว่ามีตัวอย่างพฤติกรรมในยุคสมัยประวัติศาสตร์ของชาวคัมภีร์ที่มีความเคยเกิดในเรื่องนี้ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสว่า

﴿يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لَا تَغْلُوا فِي دِينِكُمْ وَلَا تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ إِنَّمَا الْمَسِيحُ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ رَسُولُ اللَّهِ وَكَلَّمْنَاهُ رَأْسًا إِلَى مَرْيَمَ وَرُوحًا مِنْهُ...﴾

ความว่า “ชาวคัมภีร์ทั้งหลายทั้งหลาย จงอย่าเคยเกิดในศาสนาของพวกเขา เจ้า และจงอย่ากล่าวเกี่ยวกับอัลลอฮ์ นอกจากสิ่งที่เป็นจริงเท่านั้น แท้จริงอัล-มะซีฮ์ อีซาบุตรของมัรยัม นั้น เป็นเพียงศาสนทูตของอัลลอฮ์ และเป็นเพียงดำรัสของพระองค์ที่ได้ทรงกล่าวมันแก่มัรยัม และเป็นเพียงวิญญาณ

หนึ่งจากพระองค์ เท่านั้น....”

(อันนิสาอ: 171)

วิธีการดำเนินชีวิตของท่านนบี ﷺ ที่พบจากรายงานในตัวของอัลหะดีษต่างๆ นั้น มีความเรียบง่ายและสมดุลในทุกบทบาท ทั้งบทบาทของการเป็นผู้นำศาสนา ผู้ปกครองบ้านเมือง มิตรสหายของบรรดาเศาะฮาบะฮ์ ﷺ และหัวหน้าครอบครัว อันเนื่องจากท่านเป็นศาสนทูตที่มีความเป็นมนุษย์ครบถ้วนในทุกมิติ นอกจากนี้ยังมีหะดีษบางตัวที่พยายามสื่อถึงเจตนารมณ์ของทางสายกลาง ดังที่มีรายงานว่า

(("خَيْرُ الْأُمُورِ أَوْسَطُهَا "))

(البیهقي في السنن 273/3)

ความว่า “กิจการที่ดีที่สุด คือ ปานกลาง หมายถึง มีความพอเหมาะพอดี”

นอกจากนี้ อิหม่ามอัลฆอซาลี (1963) ได้อธิบายลักษณะของ "อัลวะสฏียะฮ์" ในหนังสือ ดุลยภาพด้านจริยธรรมของอิหม่าม อัลฆอซาลีในหนังสือของท่าน อิชยาอ อุลุมุดดีน (إحياء علوم الدين) ว่าเป็นคุณลักษณะเด่นของประชาชาตินี้ ซึ่งเป็นการจำแนกออกจากประชาชาติอื่นๆ "อัลวะสฏียะฮ์" และยังเป็นคุณลักษณะจำเพาะทางศาสนา ทั้งในด้านหลักยึดมั่น บทบัญญัติ และด้านจริยธรรม การมีลักษณะอัลวะสฏียะฮ์ ในด้านจริยธรรม สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกตนและอบรมบ่มเพาะจิตใจให้อยู่บนจริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามถือเป็นเป้าหมายของการปฏิบัติตนให้อยู่ในจริยธรรมอันดีงาม และจะนำไปสู่ความเสมอภาคในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งส่วนหนึ่งจากวิธีการอบรมบ่มเพาะในเรื่องความเป็นกลางและความเสมอภาคในจริยธรรม ก็คือ การรู้ถึงสาเหตุของการออกนอกกลุ่ม ที่มีที่มาจากไม่อยู่ในกรอบของจริยธรรม ดังนั้น จึงเป็นที่กระจ่างชัดว่า อัลวะสฏียะฮ์ ในทัศนะของอิหม่ามอัลฆอซาลีนั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญว่า จำเป็นต้องอยู่ระหว่างสองสิ่ง แต่อาจจะมี ความหมายรวมถึง การวางสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ณ ตำแหน่งอันเหมาะสม และต้องเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์เงื่อนไขของบทบัญญัติและเป็นผลประโยชน์ในด้านจริยธรรมของสังคม

จากคำอธิบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหลักทางสายกลางได้ถูกเน้นย้ำในประเด็นของ

การอยู่กึ่งกลางระหว่างความสุดโต่งหรือความเลเยิด ซึ่งเป็นหลักของความเที่ยงตรงที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในสุเราะฮ์อัลฟาติหะฮ์

﴿ اهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ﴾

ความว่า “ขอพระองค์ได้ทรงชี้แนะเราสู่หนทางที่เที่ยงตรง คือทางของบรรดาผู้ที่พระองค์ได้ทรงโปรดปรานพวกเขา ไม่ใช่ทางของพวกที่ถูกกริ้ว และไม่ใช่ทางของพวกที่หลงผิด”

(อัลฟาติหะห์: 6-7)

ท่านนบี ﷺ ได้อธิบายความหมายของ แนวทางที่ถูกกริ้วโกรธในอายะฮ์นี้ว่า คือแนวทางที่ละเลยของชนยะฮูดี ส่วนหนทางที่หลงผิดนั้น คือ แนวทางที่สุดโต่งและเลเยิดของชาวนัศรอนี ดังนั้น แนวทางวะสะฎียะฮ์หรือแนวทางสายกลางจึงต้องไม่มีความสุดโต่งหรือเลเยิด ไม่ละเลยและหย่อนยาน จึงจะเป็นหนทางที่เที่ยงตรง

2.1.4 หลักวะสะฎียะฮ์

อัลกุรอานและอัลหะดีษได้กล่าวถึงแนวทางที่แสดงถึงดุลยภาพไว้อย่างหลากหลาย การเข้าใจหลักทางสายกลางในอิสลามอย่างถ่องแท้จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจจากแหล่งปฐมภูมิเหล่านี้ หลายโองการในคัมภีร์อัลกุรอานก็ได้สื่อความหมายของวะสะฎียะฮ์ (وسطية) ด้วยความหมายที่ชัดเจน และในบางโองการก็สื่ออย่างมีนัยยะ อย่างไรก็ตาม วะสะฎียะฮ์มีความเกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ในระบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เช่น ด้านหลักความเชื่อ ด้านการปฏิบัติศาสนกิจ ด้านระบบการดำเนินชีวิตและด้านการจัดการ เพื่อให้ระดับปัจเจกและระดับสังคมได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตภายใต้บทบาทหน้าที่ของการเป็นประชาชาติตัวอย่าง ที่พึงต้องมีคุณลักษณะแห่งทางสายกลางที่มีความสมดุลอย่างชัดเจน รายละเอียดและตัวบทหลักฐานที่ส่งเสริมให้มนุษย์ดำเนินอยู่ในแนวทางสายกลางโดยสังเขป มีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.4.1 ด้านหลักความเชื่อ

ความศรัทธาของมนุษย์นั้นจะมีที่มาจากความเชื่อ มนุษย์บางกลุ่มเชื่อในพระเจ้าหลายองค์เชกเช่นที่มีอยู่ในยุคสมัยก่อนการมาของท่านนบี ﷺ และก็มีมนุษย์อีกฝั่งหนึ่งที่ปฏิเสธในพระเจ้าซึ่งมีอยู่จำนวนมากในยุคสมัยปัจจุบันที่เรียกว่า “Atheistic” แต่ศาสนาอิสลามสอนสั่งให้มนุษย์เชื่อในการมีอยู่ของพระเจ้าองค์เดียว คือ อัลลอฮ์ ﷻ สิ่งที่ยี่อิสลามนำมาสอนแก่นมนุษย์ชาติจึงเป็นความเชื่อที่อยู่ตรงกลางระหว่างสองขั้วที่สุดโต่งและหย่อนยานเกินไป พระองค์ได้ตรัสในโองการต่อไปนี้

﴿وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَّنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَّنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكَذِّبِينَ﴾

ความว่า “และโดยแน่นอน เราได้ส่งเราะสุลมาในทุกประชาชาติ (โดยบัญญัติว่า) ‘พวกท่านจงเคารพภักดีอัลลอฮ์ และจงหลีกเลี่ยงให้ห่างจากพวกเจว็ด’ ดังนั้น ในหมู่พวกเขามีผู้ที่อัลลอฮ์ ทรงชี้แนะทางให้และในหมู่พวกเขามีการหลงผิดคู่ควรแก่เขาฉะนั้น พวกเจ้าจงตระเวนไปในแผ่นดิน แล้วจงดูว่าบ้านปลายของผู้ปฏิเสธนั้นเป็นเช่นใด”

(อันนะหฺล: 36)

2.1.4.2 ด้านการปฏิบัติศาสนกิจ

ศาสนาอิสลามได้กำหนดเป้าหมายของการกำเนิดจักรวาลนี้ และเป้าหมายของการสร้างมนุษย์อย่างชัดเจน และได้สร้างดุลยภาพในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับพระผู้เป็นเจ้า และระหว่างพระผู้เป็นเจ้ากับจักรวาล ด้วยการสั่งใช้ให้มนุษย์เคารพภักดีต่อพระองค์ (อะหมัด อิบรอฮีม อบูซัยน, 2553) อัลกุรอานได้ระบุถึงเรื่องนี้ในหลายโองการ ดังโองการต่อไปนี้

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُوا﴾

ความว่า “และข้ามิได้สร้างญิน และมนุษย์เพื่ออื่นใด เว้นแต่เพื่อเคารพภักดีต่อข้า ข้าไม่ต้องการปัจจัยยังชีพจากพวกเขา และข้าก็ไม่ต้องการให้

พวกเขาให้อาหารแก่ข้า”

(อัสซารียาต :56-57)

แม้ในเรื่องการปฏิบัติศาสนกิจตามคำสั่งใช้ของอัลลอฮ์ ﷻ ศาสนาอิสลามก็ยังส่งเสริมให้มนุษย์ยึดถือสายกลางในการยึดถือปฏิบัติบทบัญญัติของศาสนา เพื่อให้เกิดความสะดวกง่ายดายและไม่ลำบากในการปฏิบัติ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของอัลลอฮ์ ﷻ ที่ได้ตรัสไว้ในอัลกุรอานว่า

﴿وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ﴾

ความว่า “และอัลลอฮ์มิได้ทรงทำให้เรื่องของศาสนาเป็นการลำบากแก่พวกเจ้า”

(อัลฮัจญ์: 78)

การปฏิบัติศาสนากิจจึงเป็นตัวอย่างหนึ่งที่ทำให้การกำเนิดของมนุษย์บนหน้าแผ่นดินนี้เกิดความสมดุล เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกฝนให้เกิดความพอเหมาะระหว่างความต้องการทางจิตใจและความต้องการทางร่างกาย การมุ่งความสำคัญที่จิตใจเพียงอย่างเดียวจะส่งผลกระทบเชิงลบให้แก่การทำงาน ในทางกลับกันหากให้ความสำคัญต่อด้านวัตถุกายภาพเพียงด้านเดียว ไม่สนใจต่อหลักคุณธรรมศีลธรรมที่กำหนดโดยพระผู้เป็นเจ้า มนุษย์ก็จะกลายเป็นบุคคลที่อันตรายเป็นบ่อนทำลายในที่สุด (อะหมัด อิบรอฮีม อูบูซัน, 2553) บทบัญญัติทางศาสนาจึงจำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อควบคุมหลักศีลธรรมของมนุษย์ให้อยู่ในจุดที่สมดุล

2.1.4.3 ด้านการดำเนินชีวิต

เอกลักษณ์ของวิถีการดำเนินชีวิตแบบอิสลาม คือ ความพอประมาณ คำสอนศาสนาอิสลามจึงกำหนดให้การดำเนินชีวิตทางโลกและหลักธรรมทางศาสนาเป็นสิ่งที่ต้องสอดคล้องกัน และจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างคู่ขนาน ในอัลกุรอานจึงได้เสนอหลักสายกลางให้แก่ระบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพื่อไม่ให้มนุษย์มีชีวิตที่เอียงสุดโต่งไปทางใดทางหนึ่ง

หลักคำสอนศาสนาอิสลามยังได้แนะแนวทางสำหรับมนุษย์ในการแสวงหาปัจจัยยัง

๑
1632
2562

ชีพและการประกอบอาชีพให้มีความสมดุล โดยพยายามสื่อให้มนุษย์เข้าใจถึงการสร้างสมดุลระหว่างภารกิจทางศาสนาและทางโลกผ่านโองการในสุเราะฮ์อัลญุมอะฮ์ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾

ความว่า “โอ้บรรดาผู้ศรัทธาเอ๋ย เมื่อได้มีเสียงร้องเรียก (อะซาน) เพื่อทำละหมาดในวันศุกร์ก็จงรีบเร่งไปสู่การรำลึกถึงอัลลอฮ์ และจงละทิ้งการค้าขายเสีย นั่นเป็นการดีสำหรับพวกเจ้าหากพวกเจ้ารู้¹ ต่อเมื่อการละหมาดได้สิ้นสุดลงแล้ว ก็จงแยกย้ายกันไปตามแผ่นดิน และจงแสวงหาความโปรดปรานของอัลลอฮ์และจงรำลึกถึงอัลลอฮ์ให้มาก ๆ เพื่อว่าพวกเจ้าจะได้รับชัยชนะ²

(อัลญุมอะฮ์: 9-10)

จากตัวบทข้างต้น เมาลานา ซัยยิด อบุล อะลา เมาดูดี (2546) อธิบายเพิ่มเติมว่า เมื่อถึงเวลาของการเชิญชวนสู่การละหมาด (ซึ่งในบริบทนี้คือการละหมาดวันศุกร์) มุสลิมจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ภารกิจของศาสนา โดยการวางมือจากการทำงานและธุรกิจทางโลกแล้วรีบเร่งไปสู่การรำลึกถึงอัลลอฮ์ ﷻ อย่างไรก็ตาม เมื่อการละหมาดเสร็จสิ้นลง ก็สามารถแยกย้ายกันไปประกอบการทำงานหรืออาชีพของแต่ละคนกันได้ตามปกติ

¹ โอ้บรรดาผู้ศรัทธาต่ออัลลอฮ์ และร่อซูลของพระองค์เอ๋ย เมื่อพวกเจ้าได้ยินเสียงอะซานที่เรียกร้องไปสู่การละหมาดวันศุกร์ ก็จงตอบรับด้วยการไปฟังคุฏบะฮ์และละหมาดวันศุกร์ และจงละทิ้งการซื้อขาย จงละทิ้งการค้าขายที่ขาดทุนและรีบเร่งไปสู่การค้าขายที่มีผลกำไร คือการฟังคุฏบะฮ์และละหมาดวันศุกร์

² คือหลังจากพวกเจ้าได้เสร็จสิ้นการละหมาดวันศุกร์แล้ว ก็จงแยกย้ายกันออกไปทำธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ของพวกเจ้าเพื่อแสวงหาความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ ขณะที่พวกเจ้าแยกย้ายกันออกไปนั้นก็จงรำลึกถึงอัลลอฮ์ อย่าลืมพระองค์เป็นอันขาด เพื่อพวกท่านจะได้รับชัยชนะและประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ การปรับปรุงแก้ไขสู่หนทางที่ดี การปรับปรุงแก้ไขสู่หนทางที่ดีเดินตามรอยของนักปกครองที่ดีและหลีกเลี่ยงจากหนทางของนักปกครองที่อธรรมต่อผู้คน ผู้เป็นบ่อนทำลายความดีงามทั้งหลาย ดังคำตรัส

﴿...وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ﴾

ความว่า “...จงปรับปรุงแก้ไข และจงอย่าปฏิบัติตามทางของผู้ก่อความเสียหาย”

(อัลอะรอฟ: 142)

จะเห็นได้ว่า คำสอนศาสนาอิสลามนั้นผูกพันกับทุกมิตการดำเนินชีวิตของมนุษย์มาอย่างช้านาน ศาสนาอิสลามส่งเสริมให้การดำเนินกิจการต่างๆ อยู่ในแนวทางที่สมดุล เนื่องจากเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะสร้างความสงบสุขให้กับระดับปัจเจกและระดับสังคม

2.1.4.4 ด้านการบริหารจัดการ

แนวคิดทางการบริหารร่วมสมัยในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่มักจะเป็นทฤษฎีและแนวคิดของตะวันตก ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาอิสลาม ซึ่งแนวคิดหลักวะสะฎียะฮ์ในอิสลามก็มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำมาเป็นแนวทางสำหรับบริหารการจัดการองค์กรหรือบริหารจัดการโรงเรียน ผู้วิจัยได้พยายามวิเคราะห์หลักวะสะฎียะฮ์ในด้านการบริหารจัดการ มีรายละเอียดดังนี้

1) หลักความยุติธรรม

การบริหารจัดการมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีหลักความยุติธรรม กล่าวคือ ผู้บริหารในระดับนโยบายจำเป็นต้องมีความชอบธรรมในการมอบหมายงาน และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคกัน การตัดสินใจเพื่อการดำเนินการใดๆ ขององค์กรก็สมควรเป็นไปในทิศทางที่มีความเป็นเหตุเป็นผล ยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย อัลลอฮ์ ﷻ ได้เน้นย้ำเรื่องความยุติธรรมไว้ในอัลกุรอานในหลายตวับท ดังตวับทหนึ่งที่อัลลอฮ์ ﷻ กล่าวว่า

﴿يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ

الْهَوَىٰ فَيُضِلُّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا الْحُكْمَ

ความว่า “โอ้ตาวิุดเอ๋ย ! เราได้แต่งตั้งเจ้าให้เป็นตัวแทนในแผ่นดินนี้
ดังนั้น เจ้าจงตัดสินใจคดีต่างๆ ระหว่างมนุษย์ด้วยความยุติธรรม และอย่า
ปฏิบัติตามอารมณ์ใฝ่ต่ำ มันจะทำให้เจ้าหลงไปจากทางของอัลลอฮ์
แท้จริงบรรดาผู้ที่หลงไปจากทางของอัลลอฮ์นั้น สำหรับพวกเขาจะได้รับ
การลงโทษอย่างสาหัส เนื่องด้วยพวกเขาละเว้นแห่งการชำระบัญชี”

(ศอด: 26)

นอกจากนี้ ก็มีหลักฐานจากคำกล่าวของท่านบี ﷺ รายงานจากท่านอบีฮุร็อยเราะฮ์
رضิ الله عنه ท่านบี ﷺ ได้กล่าวว่า

((عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال سَعَى يُظْلَهُمُ اللَّهُ تَعَالَى
فِي ظِلِّهِ يَوْمَ لَا ظِلَّ إِلَّا ظِلُّهُ إِمَامٌ غَدَلٌ، وَشَابٌّ نَشَأَ فِي عِبَادَةِ اللَّهِ ..))

ความว่า “มีบุคคล 7 ประเภทที่จะได้อยู่ภายใต้ร่มเงาของอัลลอฮ์ชะอะลาใน
วันที่ไม่มีร่มเงาอันใด นอกจากร่มเงาของพระองค์ หนึ่ง..ผู้นำที่มีความ
ยุติธรรม สอง..คนหนุ่มที่เติบโตขึ้นมาโดยการเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์...”

(บันทึกโดยบุคอรี: 1423 และมุสลิม: 1031)

จากตัวบทนี้ จะเห็นได้ว่าผู้นำที่มีความยุติธรรมมีความสำคัญถึงขั้นถูกจัดไว้ในกลุ่ม
ของผู้ที่อยู่ภายใต้ร่มเงาของอัลลอฮ์ ﷻ นอกจากนี้ การใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ
มิได้จำกัดอยู่เฉพาะมุสลิมเท่านั้น แต่เป็นสิทธิของมนุษย์ทุกคนที่พึงได้รับ ฉะนั้นการปฏิบัติต่อผู้อยู่
ภายใต้การบังคับบัญชาทั้งที่เป็นมุสลิมและไม่ใช่มุสลิมต้องให้ความสำคัญและเสมอภาคกัน ดัง
ที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾

ความว่า “ผู้ศรัทธาทั้งหลาย ! จงเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีเพื่ออัลลอฮ์ เป็นพยานด้วยความเที่ยงธรรม และจงอย่าให้การเกลียดชังพวกหนึ่งพวกใด ทำให้พวกเจ้าไม่ยุติธรรม จงยุติธรรมเถิด มันเป็นเรื่องที่ใกล้กับความยำเกรงยิ่งกว่า”

(อัลมาอิดะฮ์: 8)

นอกจากนี้ การบริหารโดยหลักความยุติธรรมยังหมายถึง การวางตำแหน่งบุคคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่งาน หรือที่เรียกว่า “ใช้คนให้ถูกกับงาน” (Put the right man on the right job) ซึ่งถือเป็นการสร้างความชอบธรรมให้แก่คนทำงานลักษณะหนึ่ง เนื่องจากการมอบหมายงานหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานโดยขาดการคิดวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมอย่างถี่ถ้วนอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อตัวเขาเอง และอาจสร้างความวุ่นวายให้แก่องค์กรองค์กรได้

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องชาญฉลาดในการพิจารณาว่าลักษณะงานชนิดใดเหมาะกับคนประเภทใด โดยต้องสังเกตจากบุคลิกภาพ อุปนิสัย และทักษะ ที่บุคคลากรหรือเพื่อนร่วมงานแต่ละคนมี แต่ ประเด็นที่ปัญหาก็คือการใช้คนให้ถูกกับงานนั้นผู้ใช้จะต้องเป็นผู้ซึ่งเหมาะสมกับงานตั้งแต่ต้นจึงจะสามารถเลือกคนที่เหมาะสมกับงานมาช่วยบริหาร

2) หลักความรับผิดชอบ

การรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืออะมานะฮ์ เป็นหลักสำคัญประการหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งภาระที่ผู้บริหารถูกมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ ยังมีความเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมด้วย ลักษณะที่โดดเด่นของหลักความรับผิดชอบในศาสนาอิสลามคือ การตระหนักรู้อยู่เสมอว่าอัลลอฮ์ ﷻ ทรงมองเห็นและรับรู้ในทุกการกระทำของเรา (Ali Muhamad Jubran Saleh, 2002) อย่างไรก็ตาม ในบริบทความเป็นจริงอาจมีผู้บริหารที่มีความหยาบหลวม ก็อาจจะละเลยไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานหรืออาจจะปฏิบัติงานอย่างไม่สุจริต และในฝั่งตรงข้ามก็อาจมีผู้บริหารที่ทำงานอย่างหักโหมซึ่งก็ยิ่งถือว่าเป็นความสุดโต่งอีกรูปแบบหนึ่ง แนวทางสายกลางสำหรับเรื่องนี้คือ การพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ และใกล้เคียงความสมบูรณ์มากที่สุด (ชัยด์ อิบน์อับดุลกะรีม อัชชัยด์, 2558) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถนำไปปรับใช้กับวะสะฎียะฮ์ด้านอื่นๆ ของการดำเนินชีวิตด้วย

นอกจากนี้ พบว่ามีแบบอย่างจากท่านเราะสูล ﷺ ในหลากหลายรูปแบบ อาทิ ช่วงเวลาที่ท่านใช้ชีวิตอยู่ในนครมะดีนะฮ์ ท่านได้มอบหมายงานให้รับผิดชอบทั้งในลักษณะเป็นรายบุคคลและเป็นทีม มีรายงานที่ท่านเราะสูล ﷺ ได้กล่าวว่า

((أَلَا كُتِبَ عَلَيْكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ))

ความว่า “ทุกคนย่อมมีหน้าที่และทุกคนต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นำก็มีหน้าที่และเขาต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของเขา ชายคนหนึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว และเขาต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของเขา สตรีคนหนึ่งก็มีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวของสามี และนางต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนาง คนรับใช้มีหน้าที่รับผิดชอบต่อทรัพย์สินของเจ้านาย และเขาต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของเขา ทุกคนต้องมีหน้าที่และต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของเขา”

(บันทึกโดยบุคอรี: 6719 และมุสลิม: 1829)

กล่าวได้ว่า ทุกหน้าที่และทุกตำแหน่งที่มีการจัดสรรและมอบหมายในครอบครัว องค์กรหรือสถานศึกษา ล้วนได้ถูกผูกไว้กับความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถถือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งใช้ของพระองค์ และผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไกลถึงโลกหน้า เขาจะรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดกำลังเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่อัลลอฮ์ ﷻ

3) หลักคุณธรรมและจริยธรรม

ศาสนาอิสลามส่งเสริมให้ผู้รับหน้าที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงามในเชิงคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ตาม คุณลักษณะของผู้นำที่ดีในระบบคิดอิสลามนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักในคำสอนศาสนา ทั้งด้านพฤติกรรม การแสดงและการพูดที่

ต้องวางอยู่บนฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม เช่น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต การยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง การปฏิสัมพันธ์กับทุกคนอย่างสุภาพ และการมีบุคลิกภาพแห่งอิสลาม ดังที่ ท่านเราะสูล ﷺ ได้ปฏิบัติต่อบรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ และผู้ที่ได้พบเจอท่านด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพอ่อนโยน ดังปรากฏในคำดำรัสของอัลลอฮ์ ﷻ ว่า

﴿فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَأْمُرْهُمْ لَكُمْ يَأْتُوا لَكُمْ بِكُلِّ شَيْءٍ مُنْكَرٍ كَذِيبٍ لَوْ كُنْتُمْ فَطَاهِرًا غَالِبًا أَلْقُوا الْقُلُوبَ لَا تَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ﴾

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์นั่นเอง เจ้า(มุหัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขา และถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติดุร้ายชั่ว และมีใจแข็งกระด้างแล้วไซ้ร้ แน่نونพวกเขาก็ย่อมแยกตัวออกไปจากรอบๆ เจ้ากันแล้ว”

(อาล อิมรอน: 159)

คุณลักษณะในด้านอัคลากของท่านนบีมุหัมมัดﷺ นั้นมีความโดดเด่น และมีรายงานจากบรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ผู้ที่อยู่ร่วมกับท่านในหลากหลายตัวบทถึงความเอาใจใส่ของท่านต่อพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่น ดังที่ปรากฏว่า अबดุลลอฮ์ บิน อัมร์ ﷺ ได้กล่าวว่า

((لم يكن النبي ﷺ فاحشا ولا متفحشا ، وقال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " إن من أخيركم أحسنكم خلقا "))

ความว่า “ท่านนบีไม่เคยเป็นคนหยาบช้ำและไม่เคยเป็นคนที่พูดจาหยาบคาย และท่านเราะสูล ﷺ ก็กล่าวว่า “แท้จริงผู้ที่ดีที่สุดในหมู่พวกเจ้า คือ ผู้ที่มีมารยาทดีที่สุด”

(บันทึกโดยบุคอรี: 3559 และมุสลิม: 2321)

ท่านเราะสูล ﷺ เป็นแบบอย่างของผู้นำที่ดีเยี่ยมมาโดยตลอด คำสอนศาสนาอิสลามก็ได้เน้นย้ำในเรื่องการยึดมั่นในหลักศีลธรรมและจริยธรรมมาช้านาน โดยส่งเสริมการดำรงตนและ

ประเพณีปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักการศาสนา กฎหมายบ้านเมืองที่อาศัยอยู่ และ สอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสว่า

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

ความว่า “พวกเจ้านั้น เป็นประชาชาติที่ดียิ่งที่อุบัติขึ้นสำหรับมนุษยชาติ โดยที่พวกเจ้าใช้ให้ปฏิบัติสิ่งที่ชอบ และห้ามสิ่งที่มีชอบ และศรัทธามั่นต่ออัลลอฮ์”

(อาล อิมรอน: 110)

นอกจากนี้ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมและคำพูด จึงจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ ในคัมภีร์อัลกุรอานที่ อัลลอฮ์ ﷻ ซึ่งได้ตำหนิผู้ไม่ปฏิบัติตามสิ่งที่พูด พระองค์ทรงตรัสว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ﴾

ความว่า “โอ้บรรดาผู้ศรัทธาเอ๋ย ทำไมพวกเจ้าจึงกล่าวพูดในสิ่งที่พวกเจ้าไม่ปฏิบัติ เป็นที่น่าเกลียดยิ่งที่อัลลอฮ์ การที่พวกเจ้าพูดในสิ่งที่พวกเจ้าไม่ปฏิบัติ”

(อัลศ็อฟ: 2-3)

ดังนั้น การนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาเป็นแนวปฏิบัติการบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นแบบฉบับสำคัญของท่านเราะสูล ﷺ ที่ผู้นำยุคปัจจุบันสมควรปฏิบัติตาม การบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักที่สอดคล้องตามคำสอนศาสนาย่อมส่งผลให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างจำเริญและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้ยิ่งขึ้น

4) หลักการปรึกษาหารือ

การปรึกษาหารือหรือที่ภาษาอาหรับเรียกว่า “ شورى ” เป็นฐานของแนวคิดทางการบริหารและการปกครองในอิสลาม ไม่ว่าปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการก็จำเป็นต้องอาศัยการปรึกษาเพื่อค้นหาข้อแนะนำและความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและใกล้เคียงความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด (อลี โมฮัมมัด ญบรอน ซอและห์, 2551)

การใช้หลักการปรึกษาหารือในช่วงเวลาที่ต้องตัดสินใจหรือหาทางออกกับการแก้ปัญหาในองค์กร ถือเป็นทางเลือกที่อิสลามให้ความสำคัญ ดังที่ปรากฏในคัมภีร์อัลกุรอาน อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงตรัสว่า

«...وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ»

ความว่า “... และจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้ว ก็จงมอบหมายแด่อัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย”

(อาล อิมรอน: 159)

«وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ»

ความว่า “...และบรรดาผู้ตอบรับต่อพระเจ้าของพวกเขาและดำรงละหมาด และกิจการของพวกเขามีการปรึกษาหารือระหว่างพวกเขา และเขาบริจาคสิ่งที่เราได้ให้เครื่องปัจจัยยังชีพแก่พวกเขา³”

(อัลซุรรอ: 38)

³ อัลบัยฎอวีย์กล่าวว่า อายะฮ์นี้ถูกประทานลงมาโดยมีสาเหตุการลงมาของอายะฮ์นี้มาจากชาวอันศอร เมื่อท่านเราะสูล ﷺ เรียกร้องเชิญชวนไปสู่การศรัทธาพวกเขาก็ตอบรับปฏิบัติและหมาดครบถ้วนตามเงื่อนไขและรักษาเวลา

จากอายุขัยข้างต้น จะพบว่าหากมีการนำหลักชูรอมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทางการบริหารจะเป็นประโยชน์ในหลายมิติ Ahmad Al-Raysuni (2012) กล่าวว่า มุสลิมส่วนใหญ่ยังไม่ทราบความสำคัญและคุณค่าของหลักการชูรอทั้งที่มีปรากฏในคัมภีร์อัลกุรอาน ซึ่งความเป็นจริงแล้วการปรีกษาหรือควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปฏิรูปสังคมมุสลิม หลักเรื่องนี้มักจะถูกละเลยไม่ได้นำมาสู่การปฏิบัติมากนักในโลกมุสลิม อันเนื่องจากมีเหตุผลที่ซับซ้อนในเชิงประวัติศาสตร์และการเมือง จนถึงยุคปัจจุบันก็ยังมีเห็นต่างในเรื่องนี้อยู่

แต่กระนั้น เมื่อเทียบกับแนวคิดหลักการบริหารแบบทั่วไปที่กำลังเป็นกระแสของยุคปัจจุบัน หลักการปรีกษาหรือจะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบกระจายอำนาจ การนำมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษาสามารถกระทำได้โดยการขอความคิดเห็นทั้งจากผู้ร่วมงานและที่ปรึกษาขององค์กร (นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2559) เพื่อการตัดสินใจและการหาทางออกที่ดีที่สุดให้แก่องค์กร

5) หลักการเสริมพลัง

การเสริมพลัง (Empowerment) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การดูแลสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนได้ โดยมักจะผ่านกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับและชื่นชมผลงานที่ได้ปฏิบัติ (Chandler GE, 1992) โดยการเสริมพลังให้แก่บุคลากรคนทำงานสามารถทำได้ผ่านการมอบอำนาจการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ การชมเชยอย่างพอดี การให้มีส่วนร่วมในการกิจสำคัญ เป็นต้น

ศาสนาอิสลามนั้นส่งเสริมให้มุสลิมทุกคนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเมื่อได้รับมอบหมาย การจะให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจำเป็นต้องใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรหรือสถาบันทางการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการเสริมพลังด้วยการกระจายอำนาจการบริหาร โดยการมอบความไว้วางใจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างได้มีส่วนเกี่ยวข้องรับผิดชอบหน้าที่ที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น (Junaidah Hashim, 2010)

วะสะฎียะฮ์ของการนำหลักการเสริมพลังมาใช้ในการบริหารการศึกษาอิสลาม คือการหาจุดสมดุลระหว่างการชมเชยคนทำงานอย่างเกินเลยกับการตำหนิตะเยนข้อผิดพลาดของคนทำงานอย่างขาดวิหยปัญญา ซึ่งจุดสมดุลที่พอดีและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร คือการนำหลักเชิง

จิตวิทยาบางประการมาปรับใช้ เพื่อช่วยยึดโยงบุคคลให้มีความผูกพันต่อองค์กรและสามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองจากการเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร

อย่างไรก็ตาม การมอบหมายความรับผิดชอบหรือการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบในภารกิจใดภารกิจหนึ่งที่สำคัญเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเสริมพลัง เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหนึ่งๆ เขาจะรับรู้ถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมากขึ้น ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไป ดังนั้น การมอบอำนาจหน้าที่ก็จำเป็นต้องเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสม Al-Mawardi (1996, อ้างถึงใน Ali Muhammad Jubran Saleh, 2002) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ที่จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบว่า ต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม มีดุลพินิจและวิจารณญาณที่ดี มีศักยภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คน

ถือได้ว่าการเสริมพลังเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาอิสลาม ในการขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายลุล่วงได้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมีทีมงาน ครู เจ้าหน้าที่ และคนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นกำลังหนุนเสริม แม้ประเด็นเหล่านี้จะดูเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่เป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือเลี้ยงให้สมาชิกในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน เพิ่มความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

6) หลักการตรวจสอบ

หลักสำคัญในการปฏิบัติงานที่จะเอื้อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร คือ ระบบการบริหารงานควรออกแบบให้มีกลไกที่สามารถตรวจสอบการทำงานของผู้รับผิดชอบงานได้ในภาษาอาหรับอาจเรียกว่า “มุฮาซาบะฮฺ” โดยการตรวจสอบจำเป็นต้องมีการตรวจสอบภายใต้ด้วยตนเองควบคู่กับการตรวจสอบโดยภายนอกเพื่อให้เกิดความชัดเจนและผลักดันให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สำหรับมุสลิมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรสูงที่สุดก็เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบ ซึ่งการตรวจสอบจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างโปร่งใส

หลักสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างซื่อสัตย์ ไม่หันเหออกจากความถูกต้องและศีลธรรมอันดีงาม คือการรำลึกอยู่เสมอว่าอัลลอฮ์ ﷻ กำลังจ้องมองการทำงานของเรา ครั้งหนึ่งท่านเราะสูล ﷺ ได้อธิบายถึงความหมายของคำว่า “إِلَهُكُمْ” หรือ ความดีงามจากการที่บุคคลตระหนักรู้ถึงการมองเห็นของอัลลอฮ์ ﷻ อยู่ตลอดเวลา ครั้งหนึ่งมีผู้ถามท่านถึงความหมายของนี้ ท่านเราะสูล ﷺ ได้ตอบว่า

((اَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ اِنَّكَ تَرَاهُ فَاِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَاِنَّهُ يَرَاكَ))

ความว่า “...คือ การภักดีต่ออัลลอฮ์เสมือนว่าท่านมองเห็นพระองค์ และแม้ว่าท่านไม่เห็นพระองค์ แต่พระองค์ทรงมองเห็นท่าน...”

(บันทึกโดยมุสลิม: 1987)

จากตัวบทข้างต้นนี้ กล่าวได้ว่าทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารจำเป็นต้องระลึกถึงการมองเห็นและความรอบรู้ของอัลลอฮ์ ﷻ อยู่เสมอ เพื่อตรวจสอบตนเองให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ใจต่อพระองค์ นอกจากนี้ มุสลิมจำเป็นต้องตระหนักรู้เสมอว่า สำหรับทุกหน้าที่การงานอันมาพร้อมกับตำแหน่งการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จะต้องถูกตรวจสอบในวันแห่งการฟื้นคืนชีพอย่างแน่นอน ดังที่โองการในคัมภีร์อัลกุรอานได้เน้นย้ำถึงความน่าสะพรึงกลัวของวันแห่งการตรวจสอบนั้นในสุเราะฮ์อัลบะกอเราะฮ์ ไว้ว่า

﴿وَاتَّقُوا يَوْمًا لَا تَجْزِي نَفْسٌ عَنْ نَفْسٍ شَيْئًا وَلَا يُقْبَلُ مِنْهَا عَدْلٌ وَلَا تَنْفَعُهَا شَفَعَةٌ وَلَا هُمْ يُنصَرُونَ﴾

ความว่า “และพวกเจ้าจงหวั่นเกรงวันหนึ่งซึ่งไม่มีชีวิตใดจะชดเชยสิ่งใดแทนอีกชีวิตหนึ่งได้⁴ และค่าไถ่ถอนใดๆ ก็หาได้รับประโยชน์แกชีวิตนั้นไม่⁵ ตลอดจนเขาเหล่านั้นก็จะไม่ได้รับความช่วยเหลือ”

⁴ คือไม่มีใครนำเอาความดีของตนไปชดเชยส่วนบกพร่องของอีกคนหนึ่งได้

⁵ คือสมมุติว่า ชีวิตนั้นง่ได้ตัวของเขาให้พ้นจากการลงโทษด้วยทรัพย์สินมากมายเท่าใดก็ตาม ก็จะไม่ถูกรับเพราะแต่ละคนจะต้องลี้มรสแห่งความผิดของตน ไม่มีผู้ใดหรือสิ่งใดช่วยเหลือได้

(อัล-บะเกาะเราะฮ์: 123)

ดังนั้น แนวทางที่เป็นสายกลางในเรื่องตรวจสอบการทำงานอย่างเหมาะสม จะช่วยควบคุมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระบบระเบียบ และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่จะทำให้เสียผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวม (ชัยด์ อิบน์อับดุลกะรีม อัชชัยด์, 2558)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนถือเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสังคม ซึ่งมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนให้สามารถดำเนินตามระบบของกลไกได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในภาพรวม ส่วนนี้จึงขอนำเสนอ นิยามของการบริหารโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหาร มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” ความหมายของการบริหาร และการบริหารการศึกษา ตามที่นักวิชาการต่างๆ ได้ให้คำจำกัดความ มีดังนี้

Al-Buraey (1990) ได้นิยาม การบริหาร ว่าหมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผ่านกระบวนการร่วมมือ และตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล กล่าวคือ เป็นการดำเนินงานที่มีการตั้งเป้าหมาย และดำเนินการจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2001) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา ว่าหมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้องค์ประกอบหลายประการมาเป็นส่วนหนุนเสริม ได้แก่ การตัดสินใจ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการดำเนินการ รวมถึงสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันเป็นผลจากการดำเนินการ

Campbell Corably and Ramesyer (1983) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้องค์กรเกิดการพัฒนาตามเป้าหมายและนโยบายพื้นฐานที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลกระทบกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้อย่าง

เหมาะสม รวมไปถึงการจัดการบุคลากรและการจัดหาเนื้อหาเพื่อใช้ในการเรียนการสอน

American Association of School Administration (2007) ซึ่งเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำทางการศึกษาอันยาวนานที่สุดในประเทศอเมริกา ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน ว่าเป็นระบบที่ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรวัตถุดิบให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมให้สามารถใช้งานและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความหมาย การบริหาร ว่าหมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) ให้ความหมาย การบริหาร ว่าหมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกัน กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ด้วยการดึงทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา ว่าหมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนที่มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน มีการวางแผนและควบคุมกระบวนการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพออกมาสู่สังคม

2.2.2 แนวคิดการบริหารการศึกษาทั่วไป

ตามแนวคิดการบริหารองค์การโดยทั่วไปมักจะแบ่งโครงสร้างการบริหารโดยจำแนกตามหน้าที่ ซึ่งองค์การประเภทโรงเรียนมีการบริหารงานที่ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (ไพฑูรย์สินลาร์ตัน, 2553) แต่องค์การประเภทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามซึ่งมีความเป็นมาที่คาบเกี่ยวกับทั้งด้านมิติสังคมและศาสนา การบริหารงานก็จะเป็นการบูรณาการแนวคิดและ แนวปฏิบัติ

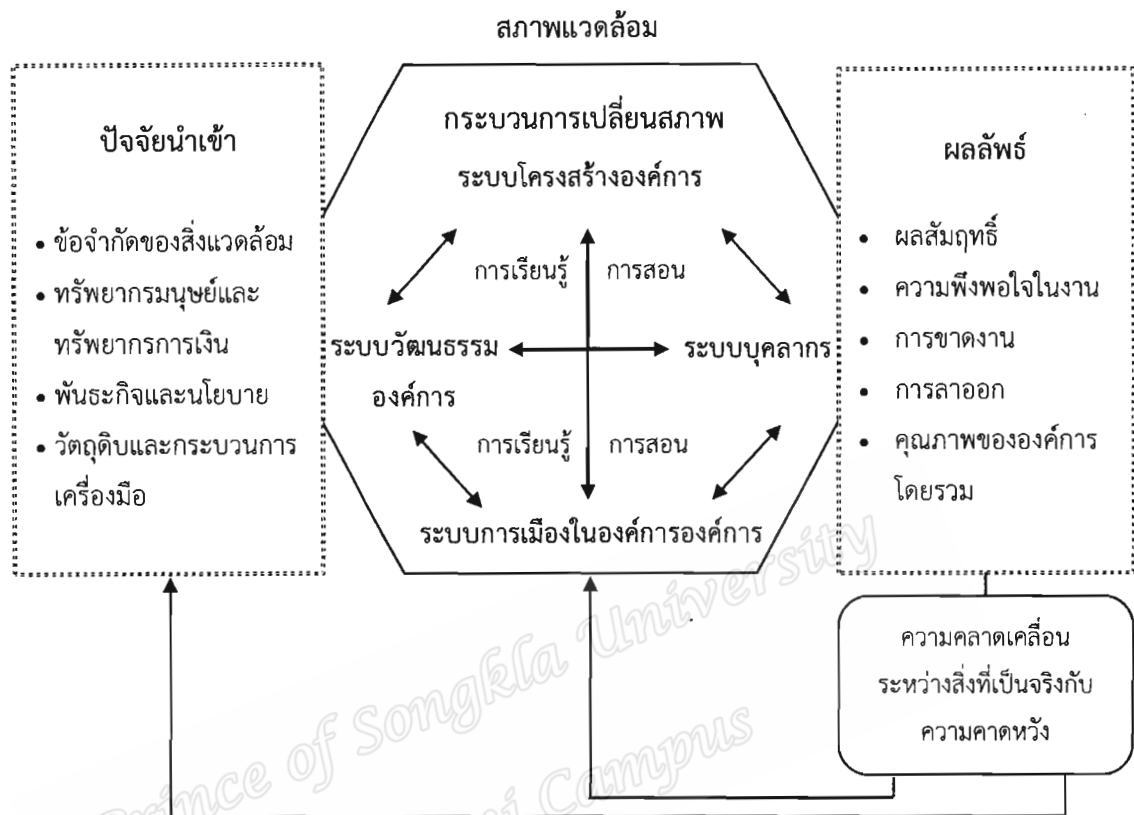
จากคำสอนอิสลามเข้าไปควบคุมการทำงานของแต่ละส่วนในระบบการบริหารงานโรงเรียน

ระบบของในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามถือว่ามียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เป็นการผสมผสานระหว่างระบบการศึกษาแบบอิสลามและแบบทั่วไป กลายเป็นระบบสังคมที่มีความเฉพาะ โดดเดี่ยวกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ที่ได้นำเสนอแนวคิดโรงเรียนในรูปแบบที่เป็นระบบสังคมหนึ่ง (Social-System Model for Schools) ซึ่งในระบบสังคมของโรงเรียนโดยทั่วไปมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย ข้อกำหนดของสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรการเงิน พันธกิจและนโยบาย
- 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformation Process) ประกอบด้วย 5 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ ระบบบุคลากร (ความรู้ ความเชื่อ และแรงจูงใจส่วนบุคคล) ระบบวัฒนธรรมองค์การ ระบบการเรียนการสอน และระบบการเมืองในองค์การ
- 3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน คุณภาพขององค์การโดยรวม การขาดงาน และการลาออก
- 4) สิ่งสะท้อนคุณภาพผลผลิต (Feedback) เป็นกลไกการสะท้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลคุณภาพของผลผลิต
- 5) สภาพแวดล้อม (Environment) คือ องค์ประกอบภายนอกโรงเรียน ได้แก่ หน่วยงานต่างๆ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง สถาบันทางสังคม แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน

โดยการบริหารระบบสังคมโรงเรียนนี้มีทรัพยากรบุคคลถือเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ รายละเอียดของรูปแบบดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2.1 รูปแบบระบบสังคมของโรงเรียนของ Hoy and Miskel (2001)



นอกจากนี้ สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารว่า มีคำหลักอยู่ 4 คำ คือ งาน คน เป้าหมาย และองค์การ และมีคำที่เกี่ยวข้องอีก 2 คำ กระบวนการและการปฏิบัติ แต่คำคำนี้มีความหมายดังนี้

1) งาน (Work) คือสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคน ซึ่งงานจะถูกเรียกด้วยหลากหลายชื่อขึ้นอยู่กับเวลาและความเร่งด่วนของเวลา เช่น สามารถเรียกว่า กิจกรรม ภารกิจ งาน ผลงาน ตำแหน่งงาน เป็นต้น

2) คน (Man) ในที่นี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือคนทำงาน ซึ่งก็สามารถเรียกได้หลายอย่างตามบทบาทหน้าที่ ตำแหน่ง และหน่วยงานปฏิบัติ เช่น บุคลากร บุคคล ผู้ปฏิบัติงาน คนงาน ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้นำ เป็นต้น

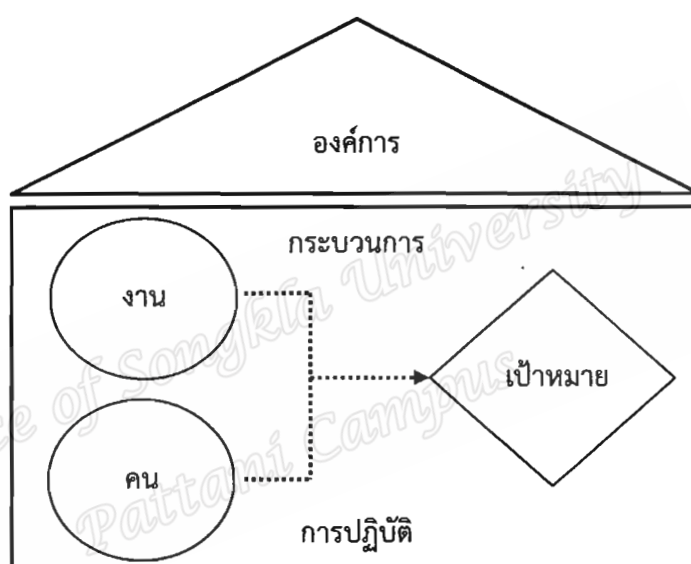
-3) เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่ต้องไปให้ถึง สิ่งที่ต้องบรรลุจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายอาจมีระดับความสำคัญมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเกณฑ์วัด เช่น เป้าหมายระดับต้น เป้าหมายระดับกลาง เป้าหมายระดับสูง หรืออาจจะเป็นเป้าหมายในเชิงปริมาณ กล่าวคือ การ

บรรลุเป้าหมายตามชิ้นงาน และเป้าหมายในเชิงคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

4) องค์กร (Organization) หมายถึง สถานที่หรือหน่วยงาน ที่ซึ่งคนสองคนขึ้นไป มาอยู่ร่วมกันโดยมีเป้าหมาย

ดังนั้น องค์ประกอบของการบริหารตามแนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2560) ที่ประกอบด้วย งาน คน เป้าหมาย และองค์กร ผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของการบริหาร



สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวว่า สอนของการจัดการศึกษา เอกชน กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนรวมในการจัดการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียนในทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยการมีมาตรการ จูงใจทั้งด้านภาษีและ สิทธิประโยชน์ต่างๆ อาทิดังนี้

1) กำหนดแนวทางการให้การอุดหนุนของรัฐในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนเอกชนอย่างยั่งยืนโดยในระยะแรกจะให้มีการปรับโครงสร้างเงินอุดหนุนรายบุคคลสำหรับ นักเรียนโรงเรียนเอกชนที่รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลไปสู่การอุดหนุนด้านอุปสงค์หรือคูปองการศึกษา ในอนาคตเท่ากันทุกระดับคือ ร้อยละ 70 และระยะต่อมา จะมีการปรับเงินอุดหนุนรายบุคคลนักเรียน โรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้นจากอัตราร้อยละ 70 อีกร้อยละ 10 ตอบ

2) จัดทำประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ

และเงื่อนไขการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบ พ.ศ. 2558 เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน ให้สามารถกู้ยืมเงิน เพื่อนำไปใช้จ่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้

3) จัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษากู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อสมทบในการจัดหาอุปกรณ์การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสามารถขยายการเปิดการสอนในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

4) พัฒนานักเรียน บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ให้ได้รับการพัฒนาสาระการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ โดยผ่านการดำเนินโครงการต่างๆ ได้แก่ พัฒนาผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นต้น

รูปแบบการบริหารงานให้เกิดผลผลิตภาพที่ได้ถูกนำมาอ้างอิงโดยนักการบริหาร คือ วงจรการบริหารงาน PDCA สิ่งสำคัญที่เป็นหัวใจของกระบวนการบริหารเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพให้แก่องค์กร คือการวางแผน เนื่องจากการวางแผนเป็นกระบวนการเริ่มต้นก่อนลงมือปฏิบัติงานในทุกกิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงกระบวนการบริหารเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพให้แก่องค์กรด้วย PDCA

กระบวนการบริหารด้วย P-D-C-A เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพให้แก่องค์กร	
Plan	☑ กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน ☑ กำหนดโครงสร้างการทำงานและมอบหมายความรับผิดชอบ ☑ กำหนดตัวชี้วัดและตั้งเป้าหมาย ☑ สำรวจสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ☑ วางแผนการดำเนินการครอบคลุมในส่วนของการพัฒนาปรับปรุงและการจัดกิจกรรมส่งเสริม
Do	☑ ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่ได้วางแผน 1. ปรับปรุงงานตามเครื่องมือและเทคนิคที่เลือกใช้ 2. รณรงค์ส่งเสริม ให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่เหมาะสม

กระบวนการบริหารด้วย P-D-C-A เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้แก่องค์กร

Check	☒ ติดตามผลการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ แล้วเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ☒ สรุปผลการดำเนินงาน
Act	☒ วิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน ☒ นำเสนอต่อผู้บริหาร ☒ จัดทำแผนขยายผล เพื่อยืดอายุปรับปรุง

นอกจากนี้ สำหรับการจัดการศึกษาในประเทศไทย ตามที่สำนักนายกรัฐมนตรี (2542) ได้ประกาศให้ภาครัฐดำเนินการบริหารจัดการองค์การรวมถึงสถานศึกษา ตามแนวทางหลักการบริหารโดยใช้ธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยยึดหลักการ 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รายละเอียดดังนี้

1) หลักนิติธรรม (The rule of law) การทำให้ข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มีความทันสมัย เป็นธรรมต่อผู้บังคับใช้ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

2) หลักคุณธรรม (Morality) การยึดมั่นในความถูกต้องและความดี และส่งเสริมให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ มุมนานะ มีระเบียบวินัย และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) หลักความโปร่งใส (Accountability) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้ปรับกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

4) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นเพื่อการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ โดยอาจจะผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การประชาพิจารณ์ ประชามติ

5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) การตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ รวมถึงการรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ในการช่วยเหลือสังคม และการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง

6) หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or economy) การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่

สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อลูกหลานในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

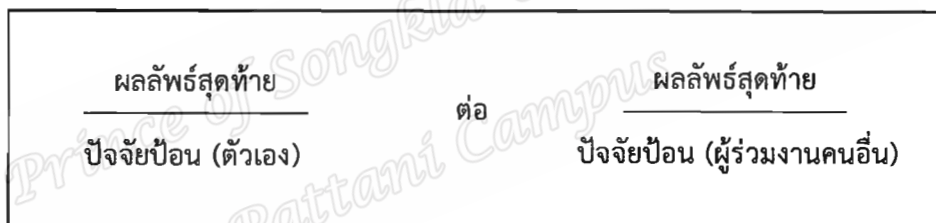
แม้ว่าแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนี้จะถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในระดับสากล และปัจจุบันก็ได้ถูกนำไปใช้ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ในประเทศไทย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าแนวคิดดังกล่าวนี้จะมีความเหมาะสมในเชิงปฏิบัติกับทุกองค์กรหรือสถาบัน Merilee Grindle (2010) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายและการบริหารจัดการในประเทศกำลังพัฒนา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดที่ดีและมีประโยชน์ แต่อาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากความสลับซับซ้อนและลักษณะเฉพาะที่หลากหลายของแต่ละประเทศ ทำให้การจะกำหนดตัวแบบเดียวของหลักธรรมาภิบาลให้สามารถนำไปใช้กับทุกแห่งนั้นเป็นไปได้ยาก (One-Size-Fits-All) เพราะแต่ละพื้นที่ล้วนแต่มีความแตกต่างในบริบทและประวัติศาสตร์ชาติของตนเอง เช่น หลักการใดหลักการหนึ่งที่ใช้ได้ดีในประเทศแถบแอฟริกา อาจจะไม่เหมาะกับประเทศอื่นในแถบเอเชีย เป็นต้น

ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารควบคุมดูแลองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องตามศีลธรรม คุณธรรม และหลักทางศาสนา จึงเป็นสิ่งที่แต่ละพื้นที่ต้องมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตและปรับปรุงแนวทางต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทท้องถิ่นของตน (Park, 2004) เช่นเดียวกับการศึกษาของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ที่ได้ศึกษาธรรมาภิบาลในโรงเรียน (Good Governance in Schools) และมีข้อสรุปว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่ดี แต่การนำไปใช้ควรมีการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ ในกรณีของโรงเรียนนั้น ธรรมาภิบาลในโรงเรียนน่าจะประกอบด้วย หลักสำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ อย่างน้อยจะต้องมี 8 องค์ประกอบนี้ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักความมั่นคง และหลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม ซึ่งต้องนำทั้ง 8 หลักนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียน โดยคาดหวังว่าจะนำไปสู่การสร้างผลผลิตสุดท้ายที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ดีตาม หลักการของธรรมาภิบาลก็ถือได้ว่าสอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาในอิสลาม ที่ให้ความสำคัญในเรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

กล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงานได้ถูกกล่าวถึงในทฤษฎีการบริหารแบบทั่วไประยะก่อนๆ อาทิ ทฤษฎีของ Adams (1956, อ้างใน สุนทร โคตรบรรเทา

2560) ได้พัฒนาทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) ขึ้นมาอย่างละเอียด โดยได้ระบุว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อบางอย่างเกี่ยวกับผลผลิต (Output) ที่ตนได้รับจากงานและปัจจัยป้อน (Inputs) ที่ได้ลงทุนลงแรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สุดท้าย (Outcomes) เหล่านั้น ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกอย่าง que ผู้ปฏิบัติงานได้รับในฐานะเป็นผลลัพธ์ (Results) ของการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกถึง ความไม่เป็นธรรมอาจจะเกิดขึ้นได้ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยป้อนกับผลผลิตหรือผลลัพธ์สุดท้ายของตนกับผู้ร่วมงานคนอื่น ซึ่งแม้จะเป็นการเปรียบเทียบที่เที่ยงตรงหรือไม่เที่ยงตรงก็ตาม หากมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานเดียวกันแล้ว ก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่สบายใจและความเครียด (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ผู้ร่วมงานจึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมพลังและการจูงใจด้วยสิ่งต่างๆ เพื่อฟื้นความรู้สึกเป็นธรรมขึ้นมา ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบผลลัพธ์สุดท้ายของตนเองกับผู้ร่วมงานคนอื่นของทฤษฎีอาดัมส์



ที่มา: ปรับจาก (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560)

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบลักษณะการบริหารการศึกษาในอิสลามและทั่วไป (นิเลาะ แวอูเซ็ง, 2559)

การบริหารการศึกษาโดยทั่วไป	การบริหารการศึกษาในอิสลาม
ถูกกำหนดจากโลกทัศน์ที่พัฒนามาจากแนวคิด หลักการและทฤษฎีทางการบริหารที่เกิดขึ้นในบริบทของโลกธุรกิจสู่การประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษาโดยมีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จ	กำหนดมาจากโลกทัศน์อิสลาม มีฐานที่มาหลักจากอัลกุรอานและอัลฮะดีษ การบริหารจึงถือเป็นอิบาดะฮรูปแบบหนึ่ง
ไม่ได้มีการบูรณาการในมิติจิตวิญญาณ อันเกี่ยวข้องกับความศรัทธาในพระเจ้า และ	มีความสมบูรณ์ ครอบคลุมถึงความต้องการของมนุษย์ทั้งในด้านร่างกาย

การบริหารการศึกษาโดยทั่วไป	การบริหารการศึกษาในอิสลาม
ความเชื่อในวันแห่งการพิพากษา	สังคม จิตวิญญาณ และวัตถุ
ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานแห่งจรรยาบรรณ โดยมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาความสำเร็จในโลกปัจจุบัน	ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานแห่งจรรยาบรรณอิสลาม โดยมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาความโปรดปรานและความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า
ให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ถ่วงดุลอำนาจ และสามารถตรวจสอบได้ แต่ทั้งนี้ผลการดำเนินงานไม่มีผลใดๆ ต่อวันแห่งการพิพากษาในโลกหน้า	ให้ความสำคัญต่อหลักการควบคุมตน (มูรอกออะห์) และความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (มุฮาซะบะห์) โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลไปถึงวันแห่งการพิพากษาในโลกหน้า
การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นข้อบัญญัติที่ผูกมัดกับศาสนา	ให้ความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ชูรอ) โดยถูกกำหนดให้เป็นข้อบัญญัติทางศาสนาที่ผู้บริหารมุสลิมต้องปฏิบัติตาม

จากตารางนี้ จะเห็นได้ว่า การบริหารการศึกษาในอิสลามและการบริหารการศึกษาแบบทั่วไปมีความแตกต่างในบางมิติ แต่มีความเหมือนกันในแง่จุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ที่ต้องการสร้างคนให้มีคุณภาพโดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยภาพรวมการบริหารการศึกษาในแบบทั่วไปไม่ได้เน้นให้เห็นว่า การจัดการศึกษาให้ดีและมีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจในการเคารพภักดีต่อพระเจ้า ฉะนั้นค่านิยมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์จึงไม่ได้ถูกเน้นย้ำบ่อยครั้งเหมือนการบริหารการศึกษาในอิสลาม ดังเนื้อหาที่จะนำเสนอหัวข้อต่อไป

2.2.3 แนวคิดการบริหารการศึกษาอิสลาม

แนวคิดการศึกษาอิสลามมีความแตกต่างจากแนวคิดการบริหารของตะวันตก ทั้งนี้เพราะการศึกษาอิสลามเป็นระบบที่ตั้งอยู่บนหลักเอกภาพ การเคารพศรัทธาในหลักคำสั่งใช้ของพระเจ้า และการบูรณาการระหว่างภารกิจทางโลกและทางธรรม ในเรื่องการบริหารมีปรากฏใน

คัมภีร์อัลกุรอานในหลายโองการด้วยกัน อาทิเช่น ที่ปรากฏในอัซซัจญะฮฺ อายะฮฺที่ 5 ดังนี้

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

ความว่า “พระองค์ทรงบริหารกิจการจากชั้นฟ้าสู่แผ่นดิน⁶ แล้วมันจะ
ขึ้นไปสู่พระองค์ในวันหนึ่งซึ่งกำหนดของมันเท่ากับหนึ่งพันปีตามที่พวก
เจ้านับ⁷”

(อัซซัจญะฮฺ: 5)

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางกระแสแห่งการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาในพื้นที่จังหวัด
ชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งในเรื่อง
กระบวนการคิดและกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ต่อไปอย่างมั่นคงได้ ดังที่ทราบ
ว่า การจัดการศึกษาในระบบอิสลามมีวัตถุประสงค์เชิงศีลธรรมที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ครอบคลุมให้
การศึกษาเป็นเครื่องมือในการขัดเกลา บ่มเพาะคนดี และพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ เพื่อสร้างการ
เปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาให้แก่สังคม การศึกษาในอิสลามจึงมีเจตนารมณ์เน้นเรื่องการสร้างคนดีที่ภักดีต่อ
ผู้สร้าง นั่นคือ อัลลอฮฺ ﷻ

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾

ความว่า “และข้ามิได้สร้างญิน และมนุษย์เพื่ออื่นใด เว้นแต่เพื่อเคารพ
ภักดีต่อข้า”

(อัซซารียาต: 56)

จากอายะฮฺข้างต้น แสดงถึงเจตนารมณ์หลักที่อัลลอฮฺ ﷻ ทรงสร้างมนุษย์ขึ้นมาบน
โลกใบนี้ก็เพื่อเคารพภักดีเชื่อฟังคำสั่งใช้ของพระองค์ ซึ่งทั้งการปฏิบัติงานบริหาร การปฏิบัติงานสอน
หรือการปฏิบัติงานใดๆ ก็จำเป็นต้องมุ่งไปสู่การเคารพภักดีต่ออัลลอฮฺ ﷻ ด้วยเหตุนี้เรื่องการบริหาร

⁶ คือทรงบริหารกิจการของปวงบ่าวทั้งหมดในชั้นฟ้าและแผ่นดิน พระองค์จะไม่ทรงทอดทิ้งการทำงานของผูใด

⁷ คือในวันที่ยามะฮฺกิบการต่าง ๆ นั้นจะขึ้นไปสู่พระองค์เพื่อชี้ขาดตัดสิน และความยาวของวันนั้นเท่ากับหนึ่งพันปีของวันในโลกดุนยา

การจัดการศึกษาในอิสลามจึงไม่อาจแยกออกจากรอบเจตนารมณ์หลักของศาสนานี้ได้

ระบบการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างสังคมที่ดี Hassan Langgulung (2003, อ้างถึงใน นิเลาะ แวกูเซ็ง 2559) ได้อธิบายให้เห็นว่าแนวคิดการบริหารการศึกษาในแบบอิสลาม จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและเงื่อนไข ดังนี้

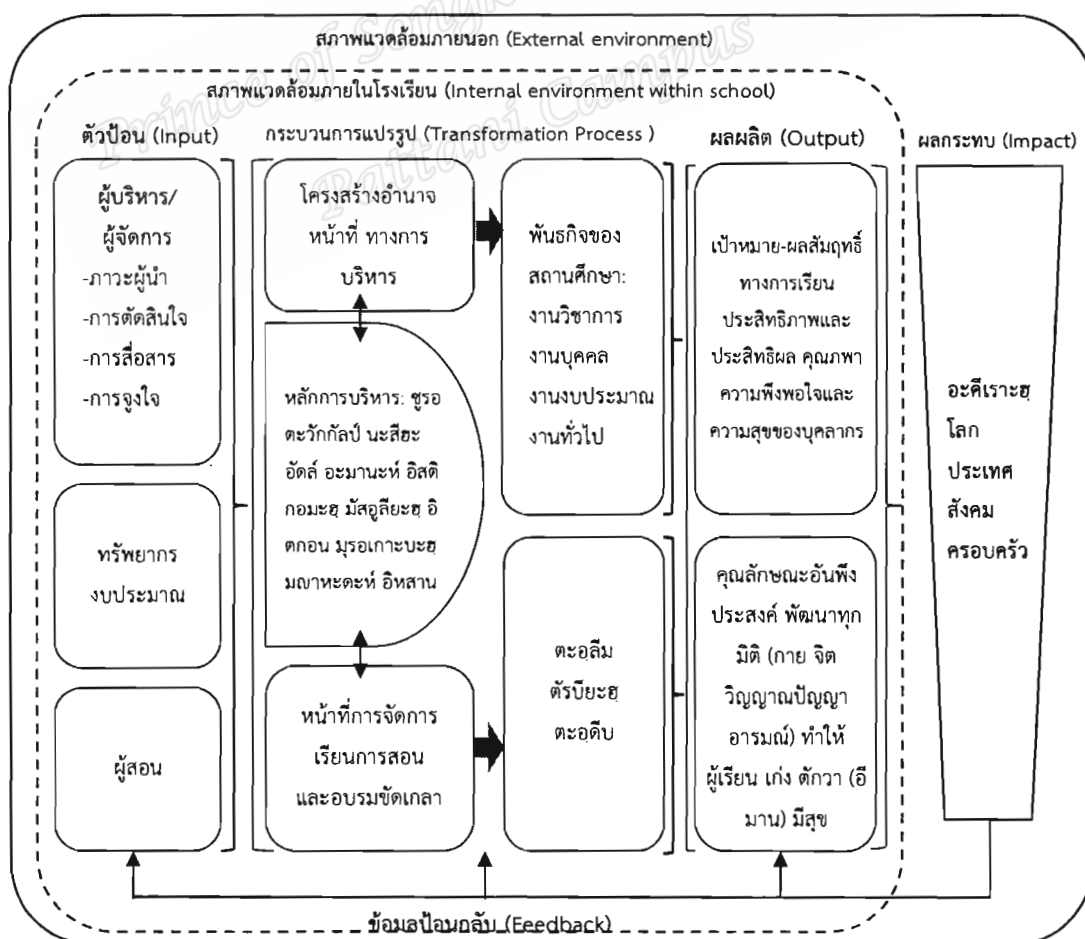
- 1) หลักการและอุดมการณ์ในการจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับหลักความเชื่อ ความศรัทธา และเป็นไปตามบทบัญญัติของศาสนาอิสลาม
- 2) ควรสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติของคนในสังคม เป็นไปตามค่านิยม วิสัยทัศน์ ความต้องการและความจำเป็นของบริบทสังคมนั้น
- 3) ควรเปิดรับความคิดเห็น ประสบการณ์ และองค์ความรู้จากสังคมภายนอก แม้จะเป็นแนวคิดจากตะวันตก ตราบที่องค์ความรู้เหล่านั้นไม่ขัดแย้งกับหลักการทางศาสนา
- 4) ควรทำการศึกษาวิจัยและทดลองศาสตร์ด้านต่างๆ จนกว่าจะมั่นใจในผลลัพธ์ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อศาสตร์ทุกแขนงที่จะเป็นประโยชน์ต่อมนุษยชาติ
- 5) ควรมีแหล่งที่มาของเนื้อหาที่ครอบคลุม โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการศึกษา เช่น วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และจิตวิทยา
- 6) ควรพิถีพิถันในการเลือกแหล่งที่มาของปรัชญา แนวคิด และความรู้ต่างๆ ที่นำมาเป็นกรอบการบริหาร โดยสิ่งที่นำมาต้องไม่ขัดแย้งกับอุดมการณ์อิสลาม และให้ประโยชน์ต่อสังคม
- 7) ควรหลีกเลี่ยงจากความคลาดเคลื่อนและความสุดโต่งในอุดมการณ์ทางศาสนา
- 8) ควรให้ความสำคัญต่อองค์ความรู้ที่ได้เลือกสรรจากแหล่งที่มา โดยต้องมั่นใจว่าแนวคิดต่างๆ เหล่านี้มีความสอดคล้องกับหลักคำสอนอิสลาม
- 9) รากฐานของแนวคิด หลักการ มโนทัศน์ ที่นำมาใช้อ้างอิงควรมีความلامลึก เที่ยงตรง ชัดเจน และมีความเป็นไปได้จริงในเชิงปฏิบัติ
- 10) ควรมีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงและแก้ไขได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นของสถานการณ์

11) การตัดสินใจของเรื่องสำคัญในท้ายที่สุด ควรผ่านมติของที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง นักวิชาการ นักคิด นักการศึกษา เป็นต้น

กล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษาในอิสลามจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะ ครอบคลุมและมีความสมบูรณ์ในตัว เป็นหลักการที่มีลักษณะยืดหยุ่นและสามารถปรับได้ตามสภาวการณ์ของชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระองค์ ด้วยเหตุนี้การบริหารและการจัดการงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการทบทวนกระบวนการทำงานและพัฒนาระบบการจัดการอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ นักวิชาการในปัจจุบันก็ได้มีการพยายามนำเสนอแนวคิดการบริหารการศึกษาอิสลามในลักษณะที่มีความเป็นสหวิทยาการและบูรณาการองค์ความรู้ทางการบริหารเชิงอิสลามมาประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษามากขึ้น อาทิ นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559) ซึ่งได้นำเสนอ “การบริหารการศึกษาอิสลามเชิงระบบ” โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานจากอัลกุรอาน อัซสุนนะห์ แนวปฏิบัติของผู้นำมุสลิม และนักวิชาการร่วมสมัย ดังปรากฏในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการบริหารการศึกษาอิสลามเชิงระบบของ นิเลาะ แวอุเซ็ง (2559)



โดยกรอบแนวคิดการบริหารการศึกษาอิสลามเชิงระบบในแผนภาพข้างต้นนั้น เป็นการมองในลักษณะองค์รวม ที่แสดงให้เห็นความสำคัญและความเชื่อมโยงของแต่ละภาคส่วนในกลไกระบบการบริหารงานโรงเรียน อันประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ตัวป้อน (Input) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) ผลลัพธ์ (Output) และผลกระทบ (Impact) โดยจะมีการประเมินผลจากการดำเนินงานแล้วป้อนข้อมูลกลับไปยังส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เป็นลักษณะการบริหารงานที่ขับเคลื่อนเป็นวงจรให้เกิดการพัฒนาต่อไป ซึ่งกระบวนการป้อนข้อมูลกลับ ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการสะท้อนความคิดเห็นจากมุมมองที่แตกต่าง เพื่อทบทวนการทำงานที่ผ่านมาให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในคัมภีร์อัลกุรอานก็ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการขัดเกลาเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสิ่งที่ดีกว่า ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا﴾

ความว่า “แน่นอนผู้ขัดเกลาชีวิตย่อมได้รับความสำเร็จ และแน่นอนผู้หมกมุ่นมัน (ด้วยการทำชั่ว) ย่อมล้มเหลว^๘”

(อัลซัมซ: 9-10)

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานในองค์กรหรือสถานศึกษาใดๆ จำเป็นต้องขับเคลื่อนเป็นทีม และไม่อาจบรรลุผลลุล่วงได้หากเป็นการดำเนินการตามลำพัง ซึ่งในประเด็นนี้ การบริหารสถานศึกษาเชิงอิสลามไม่สนับสนุนให้การผูกขาดอำนาจที่ผู้บริหารเพียงคนเดียวโดยปราศจากการกระจายอำนาจ และแบ่งอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคคลอื่นในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความสามารถและมีความเหมาะสม Al-Mawardi (1996, อ้างถึงใน Mohamad Johdi Salleh & Nazifah Alwani Mohamad (2012)) กล่าวว่า เมื่อผู้นำแต่งตั้งบุคคลเพื่อบริหารงานสำคัญที่ต้องอาศัยความเชื่อใจสูง เขาก็ควรปล่อยให้บุคคลนั้นได้ตัดสินใจในกระบวนการทำงานตามดุลพินิจและวิจารณ์ญาณของตัวเอง

กล่าวได้ว่า การบริหารงานโดยผูกขาดอำนาจที่บุคคลคนเดียวนั้นตามแนวคิดการ

^๘ นี่คือการตอบของการสาบาน กล่าวคือผู้ที่ขัดเกลาจิตใจของเขาด้วยการจงรักภักดีต่ออัลลอฮ์ และขัดเกลาจากความสกปรกต่าง ๆ เช่นการดื้อดึงและการทำบาปย่อมจะได้รับความสำเร็จและมีชัยชนะ ส่วนผู้ที่ทำให้จิตใจของเขาตกต่ำหรือไร้คุณค่าด้วยการปฏิเสธศรัทธาและการฝ่าฝืนย่อมจะประสบกับความขาดทุน

บริหารแล้วไม่ถือว่าเป็นการบริหารจัดการที่ดี อีกทั้งในระยะยาวยังอาจส่งผลกระทบเชิงลบในมิติอื่นๆ ต่อองค์กร ในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารนี้ Ibn Khaldun (มปป.อ้างถึงใน Mohamad Johdi Salleh & Nazifah Alwani Mohamad (2012) กล่าวว่า การมอบหมายอำนาจ เป็นเรื่องที่มีความสมเหตุสมผลและถือเป็นความจำเป็น เนื่องจากไม่มีบุคคลใดที่สามารถดำเนินการทุกเรื่องได้ด้วยตนเอง บางลักษณะงานอาจเป็นความรับผิดชอบที่มอบหมายให้ดำเนินการรายบุคคล และงานในบางลักษณะที่เกินกว่าจะรับผิดชอบรายบุคคลได้ก็ต้องมีทีมที่รับหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกันและมีผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบหลัก บทบัญญัติที่สำคัญในเรื่องนี้ได้ถูกกล่าวถึงในสุเราะฮ์อันนิสาอ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
الْأَنَاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا ﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงใช้พวกเจ้าให้มอบคืนบรรดาของฝากแก่เจ้าของของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าก็ต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม แท้จริงอัลลอฮ์ทรงแนะนำพวกเจ้าด้วยสิ่งซึ่งดีจริง ๆ แท้จริงอัลลอฮ์เป็นผู้ทรงได้ยินและได้เห็น”

(อัน-นิซาอ: 58)

อิบนุ กาสีร ได้รรถาธิบายอายะห์นี้โดยขยายความเรื่องนี้ว่า หมายรวมถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ ที่พระผู้เป็นเจ้าได้มอบหมายให้กับมนุษย์ เช่นเดียวกับความไว้วางใจที่อยู่ในรูปแบบของทรัพย์สินที่ฝากให้ช่วยดูแลรักษา รวมถึงการมอบสิทธิของทาสหรือลูกจ้างให้ครบถ้วน ไม่เอาเปรียบในสิ่งที่พวกเขาพึงได้รับ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม (Tafsir Ibnu Katsir, ออนไลน์) ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักอะมานะฮ์ในการบริหารการศึกษาอิสลามมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในบทบาทของการเป็นผู้บริหารมุสลิมที่จำเป็นต้องตระหนักและครองตนโดยใช้หลักจริยธรรมประการนี้ในการทำงานให้มาก ยิ่งไปกว่านั้นจำเป็นต้องระลึกและทบทวนอยู่เสมอว่า การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของตนมีความเหมาะสมในแง่ความสามารถและทักษะที่ถูกกำหนดหรือไม่ เพราะ

หากไม่เช่นนั้น การรับตำแหน่งงานอันใหญ่หลวงนี้ก็จะนำไปสู่ความวิบัติในวันแห่งการพิพากษา (นิเลาะ แวอะซิง, 2559)

นอกจากนี้ จากอายะฮ์ข้างต้นยังเห็นได้ว่าความรับผิดชอบหรือ “อะมานะฮ์” การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกมอบหมายนั้น ในเชิงปฏิบัติมีความเชื่อมโยงกับความยุติธรรม หรือ “อัดล” อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้เนื่องด้วยโดยนัยของความยุติธรรมในการบริหาร มีเจตนาธรรมที่จะปกป้องผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานไม่ให้อำนาจเอารัดเอาเปรียบหรือละเมิด การบริหารจัดการที่ดีจึงควรมีการมอบหมายภาระงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ตลอดจนจ่ายค่าตอบแทนให้สมดุลกับภาระงาน อิสลามได้เน้นย้ำถึงเรื่องความยุติธรรมในทุกเรื่อง เนื่องด้วยโทษของการอธรรมต่อผู้อื่นนั้นหนักหนาเกินกว่าผู้ศรัทธาคนหนึ่งจะมองข้ามได้ อัลลอฮ์ ﷻ ทรงตรัสว่า

﴿وَتَرَهُمْ يُعْرَضُونَ عَلَيْهَا خَشِيعِينَ مِنَ الْذَّلِّ يَنْظُرُونَ مِنْ طَرْفٍ خَفِيٍّ
وَقَالَ الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ الْخَاسِرِينَ الَّذِينَ خَسِرُوا أَنْفُسَهُمْ وَأَهْلِيَهُمْ يَوْمَ
الْقِيَمَةِ أَلَا إِنَّ الظَّالِمِينَ فِي عَذَابٍ مُقِيمٍ﴾

ความว่า “และเจ้าจะเห็นพวกเขาถูกนำมาข้างหน้าไฟนรกพวกเขาจะถ่อมตัวลงอย่างน่าสังเวชมองดูอย่างหลบสายตา และบรรดาผู้ศรัทธาจะกล่าวว่า แท้จริงพวกที่ขาดทุนคือ บรรดาผู้ที่ทำตัวของพวกเขาและครอบครัวของพวกเขาให้เสียหายยับเยินในวันกิยามะฮ์ พึงทราบเถิด แท้จริงบรรดาผู้อธรรมนั้น อยู่ในการลงโทษอันถาวร”

(อัลซุรอ: 45)

และในเรื่องการยำเตือนให้ระมัดระวังอย่าให้เกิดความอยุติธรรมในการทำงานและองค์กร ก็ยังมีปรากฏหลักฐานในชะติษของท่านเราะสูล ﷺ อีกหลายตัวบท ดังเช่น มีรายงานจากอบีฮุร็อยเราะฮ์ ได้กล่าวว่า ท่านนบี ﷺ กล่าวว่า

((إِيَّاكُمْ وَالظُّلْمَ فَإِنَّ الظُّلْمَ ظُلُمَاتٌ عِنْدَ اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ..))

(أحمد بن حنبل: 9361)

ความว่า “จงระวังความอยุติธรรมเพราะความอยุติธรรมจะกลายเป็นความ
มีดีในวันกิยามะฮ์”

(บันทึกโดย อะหมัด 9361)

หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการเสริมพลังด้วยการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และให้พื้นที่แก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้ความคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (Jubran Saleh, 2002; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2556) ซึ่งการที่ผู้บริหารเสริมแรงและเอื้ออำนวยให้สมาชิกในองค์กรสามารถสร้างสรรค์งานใน ขอบข่ายที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพและมีความน่าสนใจขึ้นเป็นกิจกรรมที่น่าส่งเสริมรูปแบบหนึ่ง อัน จะทำให้เกิดการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร

การมอบอำนาจหรือ “Empowerment” ยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่สำคัญ ในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร เป็นการทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน รวมทั้งทำให้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จ นอกจากนี้ การมอบหมายอำนาจการตัดสินใจควรตั้งอยู่บนฐานที่สามารถไว้วางใจว่าบุคคลดังกล่าวมี ความสามารถในการรับภาระหน้าที่ที่จะมอบหมายได้ Mohamad Johdi Salleh & Nazifah Alwani Mohamad (2012) ได้นำเสนอในเรื่องการเสริมพลังนี้ว่า ควรจะมาจาก 4 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (‘Ilmu) ความยุติธรรม (‘Adalah) Trust (‘Amanah) ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ ดังแผนภาพที่ 2.5

แผนภาพที่ 2.5 การเสริมพลังในเชิงการบริหารจัดการ



ที่มา: แปลมาจาก Mohamad Johdi Salleh & Nazifah Alwani Mohamad (2012)

ซึ่งจากแผนภาพ 2.5 นี้ จะเห็นได้ถึงความจำเป็นในการนำหลักเสริมพลังมาช่วยในการบริหารจัดการ โดยนักวิชาการที่โดดเด่นในอดีตหลายท่านก็ได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้ (Al-Mawardi, 1996; Al-Buraey, 1990; Abdul-Azim 1988, อ้างถึงใน Mohamad Johdi Salleh & Nazifah Alwani Mohamad, 2012) นอกจากนี้ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม จากคำสอนศาสนาอิสลามให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะคุณธรรมและศีลธรรมพื้นฐาน

เพื่อที่จะไม่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กรและผลประโยชน์ส่วนรวม ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾

ความว่า “แท้จริงคนดีที่ท่านควรจะจ้างเขาไว้คือ ผู้ที่แข็งแรง ผู้ที่ซื่อสัตย์”

(อัล-เกาะคือศ : 26)

ดังที่ทราบว่ ปัจจุบันนี้ภาครฐได้ส่งเสริมให้สถานศึกษานำมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นกรอบในการบริหารการศึกษาและควบคุมระบบการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ของการบริหารการศึกษาในอิสลามที่ส่งเสริมในเรื่องการบ่มเพาะคุณธรรมจริยธรรม

Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi et. al. (2015) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดวะสะฎียะฮ์กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของรัฐในประเทศมาเลเซีย ค้นพบว่าการในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องนำหลักวะสะฎียะฮ์ 4 ประการนี้มาเป็นกรอบควบคุมการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ (integrity) คือ การให้ความสำคัญกับคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตและความเที่ยงธรรม โดยเฉพาะในผู้ปฏิบัติระดับสูงที่ต้องดูแลผลประโยชน์ขององค์กร หรือทำหน้าที่ในการตรวจสอบงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยความซื่อสัตย์

2) ความรับผิดชอบ (Accountability) มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสามารถให้คำอธิบายเกี่ยวกับงานและผลการดำเนินงานแก่ผู้ให้บริการได้

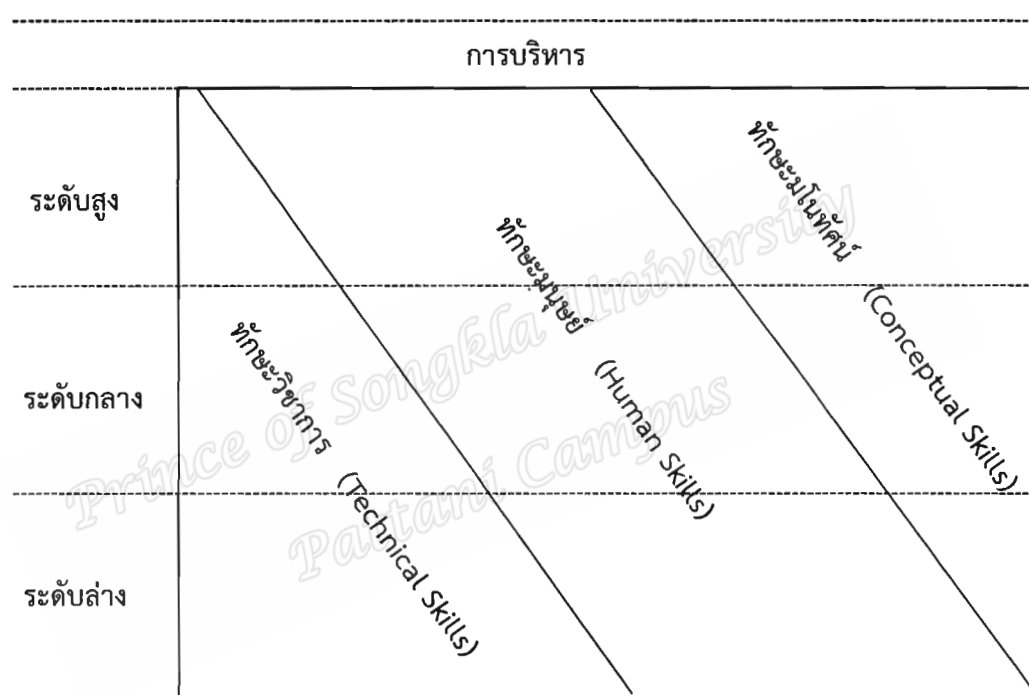
3) การตรวจสอบ (Monitoring) ควรมีการผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนของผู้บริหารที่รับผิดชอบดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพยากรที่ในการบริหารกิจการสาธารณะ

4) ความโปร่งใส (Transparency) ข้อกำหนดนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่าย การตัดสินใจและการดำเนินการทุกอย่างต้องมีความโปร่งใส

2.2.4 ทักษะพื้นฐานและความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ทักษะพื้นฐานในการบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ได้รับหน้าที่ในตำแหน่งงาน ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่คาดหวังได้ Katz and Kahn (1966) ได้กำหนดว่าทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ ดังแผนภาพที่ 2.6 ต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2.6 ทักษะพื้นฐานของผู้บริหารตามแนวคิดของ Katz and Kahn (1966)



ที่มา: ปรับจากสุนทร โคตรบรรเทา (2560)

จากแผนภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่าทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะเชิงวิชาการ ทักษะมนุษย์ และทักษะเชิงโนทัศน์ โดยสุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้อธิบายถึงรายละเอียดแต่ละทักษะ ดังนี้

1) ทักษะวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะทางของงานที่ต้องรับผิดชอบบริหารนั้น หากเป็นการบริหารงานโรงเรียน ทักษะทางวิชาการก็จะหมายถึง ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งถ้าสังเกตจากในแผนภาพผู้บริหารในระดับล่างคือ ระดับหัวหน้างาน

จำเป็นต้องมีทักษะทางวิชาการนี้มากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เนื่องจากผู้บริหารระดับล่างนี้จำเป็นต้องใช้ความรู้เชิงวิชาการชี้แนะแก่คนทำงานในระดับปฏิบัติการมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น

2) ทักษะมนุษย์ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องมิตรายบุคคลและการทำงานเป็นทีม ทักษะที่จำเป็นได้แก่ การเข้าใจคนอื่น การยอมรับผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความต้องการของมนุษย์ การจูงใจผู้อื่น เป็นต้น กล่าวคือ เป็นทักษะพื้นฐานทางจิตวิทยา พฤติกรรม และสังคมวิทยาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ซึ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานและอยู่ร่วมกันในสังคมที่เรียกว่า องค์กร ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีทักษะมนุษย์มากใกล้เคียงกัน เนื่องจากเป็นทักษะพื้นฐานในการทำงานกับคน

3) ทักษะมนโทัศน์ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเกี่ยวกับงานโดยรวมและองค์กรโดยรวม เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ในการมองเห็นองค์การในภาพรวมเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยๆ ภายในองค์กร ทักษะนี้มีความสำคัญมากเป็นพิเศษสำหรับผู้บริหารระดับสูง หากเป็นการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนก็จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การโดยรวมนี้มากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง

จากเรื่องราวในประวัติศาสตร์ก็พบว่า ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ เป็นผู้ที่มีมองสถานการณ์แบบมนโทัศน์อย่างรอบคอบ และบางสถานการณ์ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ก็จะสอนบรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ โดยการนำเสนอมนโทัศน์คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตภายภาคหน้า เพื่อให้บรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ได้คิดวิเคราะห์และเตรียมการรับมือหากสถานการณ์เหล่านั้นเกิดขึ้น ดังที่มีหะดีษจากอิรบาฏ บิน สารี ยะฮ์ ﷺ เล่าว่า

((وَعَظَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا بَعْدَ صَلَاةِ الْعَدَاةِ مَوْعِظَةً بَلِيغَةً ذَرَفَتْ مِنْهَا الْعُيُونُ وَوَجَلَتْ مِنْهَا الْقُلُوبُ فَقَالَ رَجُلٌ إِنَّ هَذِهِ مَوْعِظَةٌ مُوَدَّعٌ فَمَاذَا تَعْهَدُ إِلَيْنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ أَوْصِيكُمْ بِتَقْوَى اللَّهِ وَالسَّمْعِ وَالطَّاعَةِ وَإِنْ عَبْدٌ حَبَشِيٌّ فَإِنَّهُ مَنْ يَعِشْ مِنْكُمْ يَرَى اخْتِلَافًا كَثِيرًا وَإِنَّا كُمْ وَمُخْدَتَاتِ الْأُمُورِ فَإِنَّهَا ضَلَالَةٌ فَمَنْ أَدْرَكَ ذَلِكَ مِنْكُمْ فَعَلَيْهِ بِسُنَّتِي وَسُنَّةِ الْخُلَفَاءِ الرَّاشِدِينَ الْمَهْدِيِّينَ عَضُّوا عَلَيْهَا بِالنَّوَاجِدِ))

ความว่า “เช้าวันหนึ่งหลังละหมาดยามเช้า ๐:๐๐ ท่านเราะสูลุลลอฮ์ ๐:๐๐ ได้กล่าวเตือนพวกเราด้วยถ้อยคำที่ซาบซึ้งกินใจจนกระทั่งน้ำตาของพวกเราไหลรินและหัวใจของพวกเราเกิดความกลัว ชายผู้หนึ่งจึงกล่าวขึ้นว่า : นี่เป็นการเตือนของผู้ต้องการอำนาจ ยังมีอะไรอีกไหมที่ท่าน เราะสูลุลลอฮ์ ๐:๐๐ จะสั่งเสียพวกเรา? ท่านนบีมุฮัมมัด ๐:๐๐ กล่าวว่า : ฉันขอสั่งพวกเจ้าให้เกรงกลัวต่อพระองค์อัลลอฮ์ ๐:๐๐ จงเชื่อฟังและภักดีต่อผู้ปกครอง ถึงแม้เขาเป็นทาสผิวดำชาวหะบะชีย (เอธิโอเปีย) ก็ตาม ดังนั้น แท้จริงแล้ว ผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่มีชีวิต (หลังจากการตายของฉัน) เขาจะเห็นความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างมากมาย และพวกเจ้าจงระวังการอุทริสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาในศาสนา เพราะสิ่งใหม่ๆ นั้นเป็นการหลงผิด เมื่อพวกเจ้าคนหนึ่งคนใดพบกับสิ่งที่เกิดขึ้นในยุคนั้น ดังนั้น เขาจงยึดมั่นอย่างแน่วแน่ในสุนนะฮ์ของฉัน และสุนนะฮ์ของบรรดาคุละฟาอ์รออิซดินที่ได้รับทางนำ พวกเจ้าจงกัดมันไว้ด้วยฟันกราม (ยึดมั่นไว้ให้เหนียวแน่น)”

(al-Tarmidhī, 1978: 2676)

อย่างไรก็ตาม นอกจากผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีทักษะพื้นฐานทางการบริหารแล้ว ยังจำเป็นต้องมีทักษะความเป็นผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ Seriovanni (1987, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา 2560) มองว่าผู้นำควรจะมีจุดเน้นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ (Vision) ความเข้มข้น (Intensity) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่แตกต่างจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้นำ อาทิ ผู้นำจำเป็นต้องสามารถหาความหมายจากการปฏิบัติงานภายใต้เหตุการณ์ที่ดูพื้นฐานได้ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นคำพูดหรือความรู้สึกได้ รวมถึงการให้ออกาสผู้อื่นได้แสดงวิสัยทัศน์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์

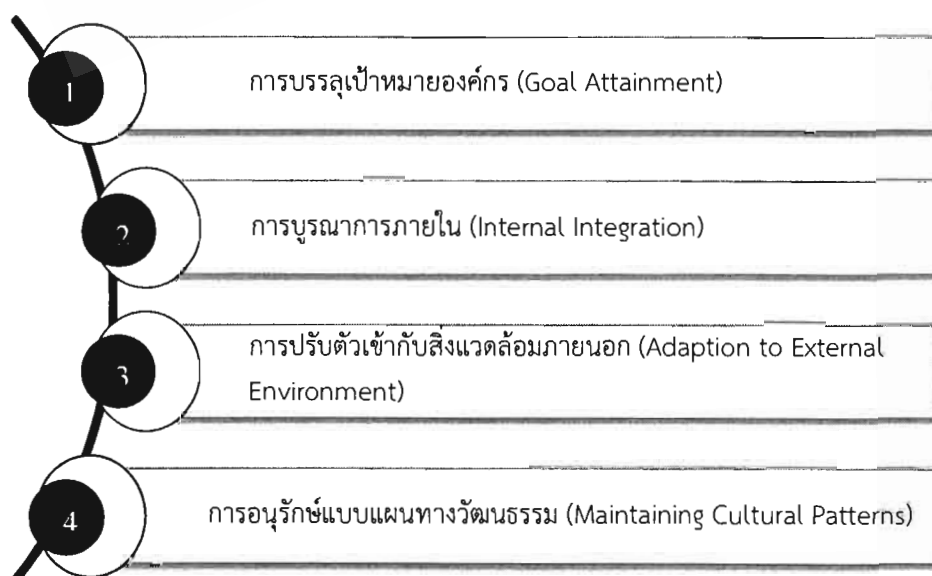
ผลการศึกษาของ ทิฆัมพร สมพงษ์ (2559) ที่ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพุทธพัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อค้นพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในบริบทพุทธพัฒนธรรม ควรประกอบด้วย 3 ประเด็นคือ การเป็นผู้บริหารนักสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารนัก

แก้ปัญหา และผู้บริหารผู้นำไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์การทำงาน และสื่อสารให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจร่วมกัน การพัฒนางานก็จะไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีความสามารถในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย และสามารถประนีประนอม จัดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้

นอกจากนี้ Sergiovanni et al. (1987 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา 2560) ได้ อธิบายถึงความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารในการนำสถานศึกษาว่ามีอยู่ 4 ประการ ประการแรก คือ การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ประการที่สอง การบูรณาการภายใน คือการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนทำงานในองค์กรให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ประการที่สาม การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก คือหากบริบทสังคมภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงไป เช่น การเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยี จำนวนผู้เรียนลดลง ความสนใจของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องทำให้สถานศึกษาค่อยๆ เรียนรู้ที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นไปด้วย และประการสุดท้าย การอนุรักษ์แบบแผนทางวัฒนธรรม คือการรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมอันดีงามขององค์กรที่จะช่วยหล่อหลอม และสร้างความผูกพันให้คนในองค์กร เช่น กิจกรรมต่างๆ

ความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารในการนำสถานศึกษา 4 ประการ ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 2.7 ความรับผิดชอบโดยพื้นฐานของผู้บริหาร



ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ เป็นเพียงความรับผิดชอบโดยทั่วไปในภาพรวม ซึ่งในบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามก็จะมีคำสอนตามหลักศาสนาอิสลามมาครอบอีกชั้นเพื่อเป็นการควบคุมให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำองค์กรเป็นไปตามเจตนารมณ์ของศาสนา เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสังคมมากที่สุด

2.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

การจัดการศึกษาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีพัฒนาการจากในอดีตและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะรักษาเจตนารมณ์หลักของคำสอนศาสนาอิสลามที่ต้องการให้ผู้คนในพื้นที่ได้มีแหล่งศึกษาหาความรู้เพื่อนำหลักปฏิบัติทางศาสนาไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ส่วนนี้ขอนำเสนอที่มาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ดังนี้

2.3.1 ที่มาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันการศึกษาที่มีอยู่ทั่วพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเดิมทีในอดีตถูกเรียกกันในนาม “ปอเนาะ” ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงให้ปอเนาะเป็นสถานศึกษาศาสนาที่อยู่ในความดูแลของทางราชการ และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม” ระยะเวลาทางภาครัฐก็ได้มีการเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนรวมทั้งการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยการอุดหนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งจัดส่งครูผู้สอนไปช่วยสอนในรายวิชาสามัญ และปรับปรุงหลักสูตรแบบเรียนให้ดียิ่งขึ้น (อัมมาร สยามวาลา และคณะ, 2549) หลังจากนั้นจึงมีการเปลี่ยนชื่อตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เพื่อให้สอดคล้องกันให้เป็น “โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม” การเรียนการสอนวิชาการด้านอิสลามศึกษาก็มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ประชาชนชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งในอดีตและปัจจุบันยังคงนิยมและไว้วางใจให้บุตรหลานของตนเองศึกษาศาสตร์วิชาการทางโลกและวิชาการศาสนาผ่านระบบของ “โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม” มาโดยตลอด ยิ่งเมื่อถูกยกระดับขึ้นมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเปิดสอนหลักสูตรควบคู่กันทั้งภาคศาสนาและภาคสามัญ สามารถศึกษาต่อ

ระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศก็ยิ่งสอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่มากยิ่งขึ้น (จิตติโก อาลี และ ดลมนรรัตน์ บากา, 2555) ดังกล่าวเป็นไปตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการเร่งขับเคลื่อนดำเนินการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ และเร่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความสอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกประเภท ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ ทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ โดยครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน โดยทั่วไปแล้วแต่ละโรงเรียนจะมีครูสอนวิชาศาสนาและครูสอนวิชาสามัญ ซึ่งเป็นครูที่โรงเรียนได้ว่าจ้างให้ปฏิบัติงานสอน นอกจากนี้ โรงเรียนบางแห่งยังมีครูที่มีสถานะเป็นข้าราชการ โดยมีต้นสังกัดเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งถูกส่งไปยังโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงานสอน (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 99 ตอนที่ 116, 19 สิงหาคม พ.ศ. 2525)

ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (2550) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ โรงเรียนเอกชนในระบบ และโรงเรียนเอกชนนอกระบบ โดยโรงเรียนเอกชนในระบบเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนสองระบบ คือ สามัญควบคู่ศาสนาซึ่งการจัดการเรียนการสอนด้านสามัญศึกษา ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และวิชาศาสนาใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาพุทธศักราช 2546 โดยกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การ วัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาที่ และเป็นสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

แต่หากจำแนกตามการจัดทะเบียนโรงเรียน สามารถจำแนกโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ 3 ประเภท ดังนี้

- 1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่สอนวิชาศาสนาอย่างเดียว
- 2) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(1)
- 3) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(2)

โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) และ 15 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นที่รู้จักกันดีในพื้นที่ท่าจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาสที่ถือได้ว่ามีโรงเรียนเหล่านี้มากที่สุด โดยนอกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะมีจุดแข็งในเรื่องความเข้มข้นของเนื้อหาวิชาการศาสนาแล้ว ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่ได้พยายามปรับโครงสร้างและหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุค อาทิ มีห้องเรียนพิเศษที่จัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรภาษาอาหรับ และหลักสูตรสำหรับเตรียมเข้ามหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ

2.3.2 การบริหารงานโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

การบริหารงานโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในยุคแรกของการก่อตั้งเป็นการบริหารที่อาศัยสามัญสำนึกและประสบการณ์ที่ส่งต่อกันมาจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นลูกเพียงเท่านั้น ในยุคก่อนจึงไม่ค่อยเห็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความเป็นมาตรฐาน จนกระทั่งในระยะหลังมานี้เริ่มมีการศึกษาวิจัย และกล่าวถึงระบบการบริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มากขึ้น ทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในพื้นที่มากขึ้น

อย่างไรก็ดี โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยส่วนใหญ่มีโครงสร้างการบริหารงานที่คล้ายการจัดโครงสร้างของระบบราชการ กล่าวคือ ประกอบด้วย กิจกรรมและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของสมาชิกในโรงเรียน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) อธิบายว่า การดำเนินกิจกรรม (Activities) และหน้าที่ (Function) ตามโครงสร้างก่อให้เกิดบทบาทของสมาชิกและความคาดหวังต่อโรงเรียน สมาชิก (บุคลากร ครู และผู้บริหาร) จึงต้องดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

การบริหารกิจการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบันก็ถือว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ต้องการให้พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การกำหนดต้นแบบโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา เพื่อทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) นอกจากนี้ ตามที่ สะการิยา แวโชะ

(2550) ได้ศึกษาแนวโน้มการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่าง พ.ศ.2548-2558 และพบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการวางนโยบายและวิสัยทัศน์การบริหารโดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ในภาษาต่างประเทศและภาษาอันเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ที่นั่นคือ ภาษาอาหรับ ภาษาอังกฤษ และภาษามลายู และเน้นสร้างผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาของ สะการียา แวโซะ (2550) ยังพบว่า การกิจการการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ได้จำแนกตามงานบริหาร ดังนี้

- 1) การบริหารงานวิชาการมีความเป็นระบบ มีการดำเนินการเพื่อเร่งพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับอัตลักษณ์ของผู้เรียนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่
- 2) การบริหารงานบุคคล มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ โดยส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การบริหารงานการเงิน ก็มีการกำหนดแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพเชิงกลยุทธ์ ซึ่งในการปฏิบัติงานนี้ภาครัฐก็ได้เข้ามาตรวจสอบการเงินของโรงเรียนอย่างรัดกุม
- 4) การบริหารงานทั่วไป มีการจัดการในเรื่องสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน และมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในประเด็นการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังคงมีปัญหในเรื่องคุณภาพการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) แต่กระนั้น การบริหารกิจการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่ก็ดำเนินการอย่างมีระบบ บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรม มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ หลักสูตรการสอนถูกนำมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบันจึงได้รับการยกระดับคุณภาพ ให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาสมัยใหม่และมีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

การบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสำหรับบริบทจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบัน ยังประสบกับปัญหาในการบริหารงานโรงเรียน และมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากรและงบประมาณจัดการจัดการศึกษา และสำหรับคำกล่าวที่ว่า “การบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ” ยังคงเป็นประเด็นที่สมเหตุสมผลที่จะถูกกล่าวถึงสำหรับ

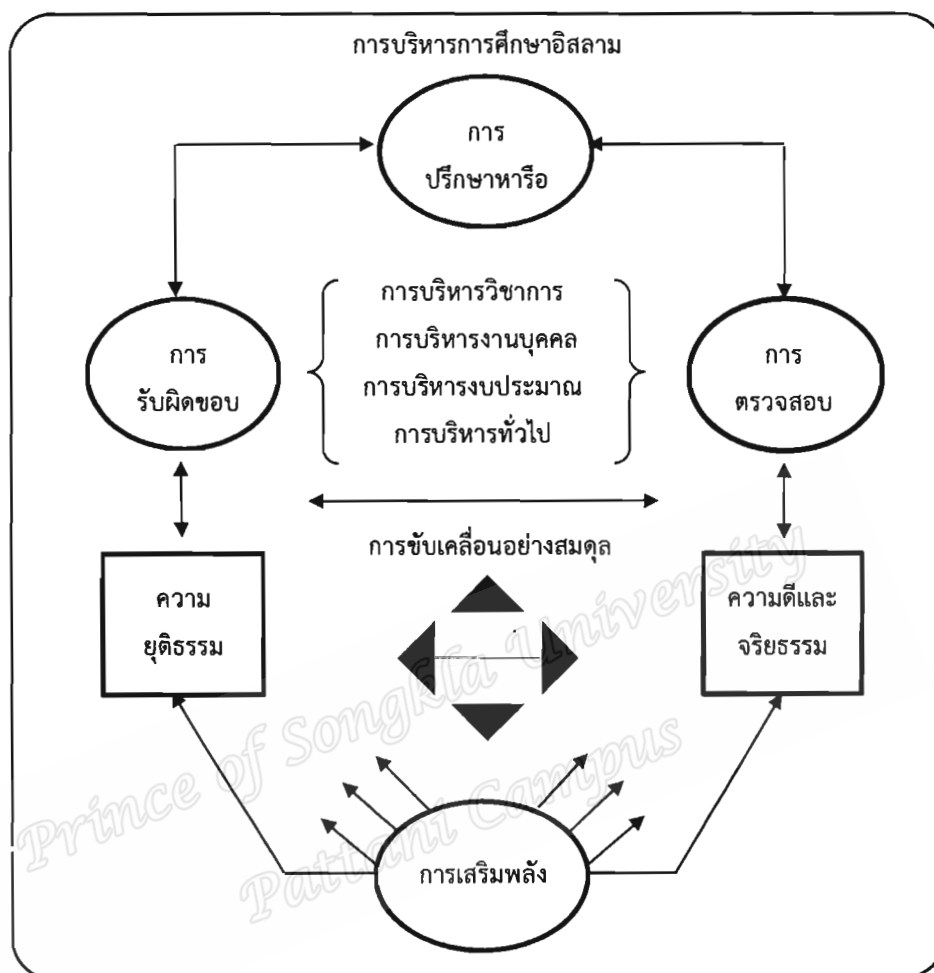
การบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สะการียา แวโชะ, 2550; นิเลาะ แวอุเซ็ง 2559) อาจจะเนื่องด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยส่วนใหญ่มาจากการสืบทอดอำนาจ และผู้บริหารมีความรู้ในด้านอิสลามศึกษาเป็นหลัก จึงอาจมีทักษะในเชิงการบริหารที่ไม่เพียงพอกับการขับเคลื่อนโรงเรียนในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การสามารถพัฒนาระบบการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและดำเนินงานภายใต้กรอบความเชื่อทางศาสนาจึงเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานอย่างสมดุลตามแนวทางที่กำหนดโดยศาสนา

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาควบคู่กับการศึกษาหลักคำสอนศาสนาในเรื่องดุลยภาพหรือวะสะฎียะฮ์ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความเหมาะสมที่จะนำหลักคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากดุลยภาพในการบริหารงานนั้นมีหลากหลายมิติ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นการนำหลักในเรื่องวะสะฎียะฮ์หรือดุลยภาพในอิสลามมาเป็นขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ซึ่งจากการทบทวนเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้ประมวลแนวคิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักวะสะฎียะฮ์ (ดังแผนภาพที่ 2.8)

โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการพยายามนำเสนอการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยใช้หลักวะสะฎียะฮ์ อันประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความดีและจริยธรรม ด้านการปรึกษาหารือ ด้านการเสริมพลัง ด้านการตรวจสอบ ซึ่งความเป็นจริงแล้วการบริหารการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดแบบอิสลามก็ยังมีองค์ประกอบสำคัญด้านอื่นๆ ด้วย แต่ทั้งนี้เพื่อความเฉพาะเจาะจงในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบการศึกษาไว้เพียง 6 ด้านดังกล่าวนี้ จากการทบทวนตำราหนังสือ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการนำหลักวะสะฎียะฮ์มาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี สำหรับเป็นแนวทางการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ดังที่ปรากฏในแผนภาพที่ 2.8

แผนภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยใช้หลักวะสะฎียะฮ์



2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวความคิดวะสะฎียะฮ์มาปรับใช้ในเชิงการบริหารจัดการที่พบจากหนังสือและบทความต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1) Muhamadul Bakir and Khatijah Othman (2017) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดวะสะฎียะฮ์ (ตุลยภาพแห่งอิสลาม) จากมุมมองการจัดการความรู้ของศาสนาอิสลาม (A Conceptual Analysis of Wasatiyyah (Islamic Moderation) from Islamic Knowledge Management Perspective) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาของแนวคิดวะสะฎียะฮ์จากคำสอนอิสลาม และวิเคราะห์ถึงหลักการเชิงแนวคิดที่เกี่ยวกับวะสะฎียะฮ์ เพื่อพยายามทำความเข้าใจ

แนวคิดดังกล่าวนี้ในมิติที่กว้างขึ้น ซึ่งจากสาระสำคัญของการศึกษาก็พบว่า วัสะฎียะฮ์ถูกมองว่าเป็นลักษณะนิสัยเชิงบุคลิกภาพของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพขององค์กรและความมั่นคงในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งผลการศึกษานี้ทำให้ผู้แสวงหาความรู้ในแต่ละระดับจำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้มีความเป็นกลางหรือวัสะฎียะฮ์นี้ให้จงได้

2) Sharifah Hayaati Syed Ismail et al., (2017) ได้ศึกษา ศักยภาพของค่านิยมวัสะฎียะฮ์ต่อความยั่งยืนของมนุษย์ในโลกหน้าสำหรับข้าราชการพลเรือน (The potential of al-Wasatiyyah value concept for human sustainability (HS) in civil service) เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งอธิบายถึงศักยภาพของแนวคิดวัสะฎียะฮ์เพื่อความยั่งยืนของมนุษย์ในโลกหน้า ทั้งในมุมมองญาณวิทยาและเชิงประจักษ์ โดยเน้นแนวคิดวัสะฎียะฮ์ตามการอธิบายของ Ibn Miskawaih เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และบังคับใช้ในประเทศมาเลเซีย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและบูรณาการระหว่างแนวคิดวัสะฎียะฮ์กับความเป็นจริงในภาคปฏิบัติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วัสะฎียะฮ์สามารถขยายความและเสริมสร้างคุณค่าความยั่งยืนของมนุษย์ โดยใช้แนวทางวัสะฎียะฮ์แบบองค์รวมผ่านค่านิยมหลัก 4 ประการ คือ al-'iffah (ความมีศักดิ์ศรีและการสร้างแรงจูงใจตนเอง) al-syajaah (ความกล้าหาญและความคิดริเริ่ม) al-Hikmah (ภูมิปัญญาและความเป็นมืออาชีพ) และ al-Adl (ความยุติธรรมและความสมดุล) โดยในเชิงปฏิบัติจำเป็นต้องมาจากความเข้าใจจาก 3 ด้านประกอบกัน ได้แก่ ข้อกำหนดในการบริการ (Service Requirements) ความสำคัญของบริการ (Service Priorities) และคุณภาพการบริการ (Service Quality) การศึกษาเรื่องนี้จึงสรุปว่าแนวคิดวัสะฎียะฮ์สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างคุณค่าทางสังคมและการพัฒนาคุณค่าที่ดีให้แก่มนุษย์ได้

3) Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi et. al. (2015) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดวัสะฎียะฮ์กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของรัฐในประเทศมาเลเซีย (Application of Wasatiyyah Concept in Public Administration Performance Appraisal System in Malaysia) จากการที่ประเทศมาเลเซียได้นำแนวคิดวัสะฎียะฮ์ไปใช้ในการบริหารงานราชการ ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แนวคิดนี้สามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสวัสดิการของรัฐในทุกด้านได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ หลักวัสะฎียะฮ์ยังมีศักยภาพที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารจัดการประเทศมาเลเซียในทุกระดับ ทั้งในระดับการจัดการและระดับปัจเจกบุคคล และยังพบว่าบางทีการนำค่านิยมจากคำสอนศาสนาอิสลามไปปรับใช้ อาจจะช่วยให้ระบบการบริหารในประเทศมาเลเซียมีความเป็นระบบระเบียบมากขึ้น ซึ่งระบบการกำกับดูแลกิจการ

ที่ดีขึ้นนี้จะเป็นรากฐานที่สำคัญของกลไกการขับเคลื่อนมิติอื่นๆ และจะส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย ดังนั้นจึงคาดว่า การดำเนินการตามค่านิยมนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จของรัฐเศรษฐกิจที่ยั่งยืนได้

4) Wan Kamal Mujani et al., (2015) ได้ศึกษาแนวคิดวะสะฎียะฮ์ (ความพอเหมาะ) : การดำเนินงานในประเทศมาเลเซีย (The Wasatiyyah (Moderation) Concept: Its Implementation In Malaysia) เป็นการศึกษาแนวคิดวะสะฎียะฮ์ด้วยการตรวจสอบดำเนินงานของรัฐบาลประเทศมาเลเซียหลังจากที่นายกรัฐมนตรีได้ประกาศใช้แนวคิดนี้ในการบริหารงานของประเทศ โดยศึกษาในเชิงคุณภาพตรวจสอบจากหนังสือ วารสาร และเอกสารออนไลน์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า จุดมุ่งหมายของการประกาศใช้แนวคิดวะสะฎียะฮ์ในบริบทประเทศมาเลเซีย นั้นไม่ได้เบี่ยงเบนออกจากความหมายของวะสะฎียะฮ์ที่ถูกกำหนดโดยคำสอนศาสนา ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาเพื่อนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละบริบทสังคม ซึ่งรัฐบาลมาเลเซียยังได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะสำหรับวะสะฎียะฮ์ขึ้น (Wasatiyyah Institute) เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้แนวคิดวะสะฎียะฮ์ในประเทศมาเลเซีย รวมทั้งเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการประชุม อบรมและสัมมนา ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ผู้สนใจและประชาชนทั่วไป

5) Mohd Shukri Hanapi (2014) ได้ศึกษาแนวคิดวะสะฎียะฮ์ในญาณวิทยาอิสลาม: กรณีศึกษาการดำเนินงานในประเทศมาเลเซีย (The Wasatiyyah (Moderation) Concept in Islamic Epistemology: A Case Study of its Implementation in Malaysia) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดวะสะฎียะฮ์ในมิติญาณวิทยาอิสลามกับการดำเนินงานในประเทศมาเลเซีย โดยศึกษาวิจัยในเชิงเอกสาร พบว่าแนวคิดวะสะฎียะฮ์ที่ปรากฏในอัลกุรอานและอัลหะดีษ ไม่ได้ถูกนำไปใช้ในความหมายเชิงภาษาที่ตรงตัว แต่จะแสดงถึงความหมายโดยธรรมชาติที่อยู่ระหว่างสองสิ่ง คือความดี (khoir) และไม่ดี (fasad) หรือระหว่างความยุติธรรม ('adl) และความอธรรม (zulm) ซึ่งในความเป็นจริงตามศาสตร์ญาณวิทยาของอิสลามแล้ว วะสะฎียะฮ์สื่อถึงการทำความดีด้วยความอดทนความแข็งแกร่งความชอบธรรมและความสม่ำเสมอตลอดจนการละทิ้งทุกรูปแบบของความชั่วร้าย และการป้องกันความชั่วด้วยสติปัญญา

6) Azyati Azhani Mohd Mazuki et al., (2013) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดวะสะฎียะฮ์ในการจัดตั้งกฎบัตรของมาดีนะฮ์ (Application of The Wasatiyyah Concept to The Formation of the Medina Charter) โดยกฎบัตรของมาดีนะฮ์เป็นกฎบัตรฉบับแรกที่เขียนขึ้นโดย

ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ เป็นกฎระเบียบที่ใช้ในการบริหารเมืองมาดินะฮ์ ซึ่งท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้ใช้แนวคิดวะสะฎียะฮ์ในการสร้างรัฐธรรมนูญ เพื่อบริหารบ้านเมืองในบริบทยุคสมัยที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรมและมีความแตกต่างทางศาสนา การศึกษาเรื่องนี้เป็นลักษณะการวิเคราะห์เชิงเอกสารในมิติประวัติศาสตร์ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดวะสะฎียะฮ์อย่างสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติยิ่งขึ้น ซึ่งพบว่า แนวคิดวะสะฎียะฮ์ประการสำคัญที่ท่านท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ใช้ในการบริหารบ้านเมืองสมัยนั้น คือ การให้สิทธิและความยุติธรรมแก่ผู้คนภายใต้การปกครอง

Prince of Songkla University
Pattani Campus