



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

...ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อยจึงไม่ใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้... (สำนักราชเลขาธิการ 2513:299)

พระบรมราชาโฆวาทเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการปกครองข้างต้นนี้แสดงให้เห็นถึงพระบรมราชาวินิจฉัยว่าการบริหารรัฐกิจหรือวิสาหกิจใดๆก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้ใช้อำนาจในการบริหารย่อมมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นผู้อำนวยการให้กลไกในการบริหารดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ (Kast and Rosenzweig, 1985:114-115) ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้คนดีได้เป็นผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง นักการศึกษาที่สำคัญบางท่านในอดีตก็มีความเห็นสอดคล้องกับพระบรมราชาโฆวาทนี้และได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้บริหารการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจว่า "...การคัดเลือกตัวบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้เป็นศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ จึงมีความสำคัญมากควรได้ผู้มีความรู้สามัญสูงและมีความรู้ทางการศึกษากว้างขวาง นอกจากนี้ยังควรเป็นผู้ประพฤติดีมีคุณธรรมสูงเป็นตัวอย่างแก่บรรดาครูในบังคับบัญชาอีกด้วย ถ้ามีศึกษาธิการจังหวัดบกพร่องอยู่หนึ่งคนก็นำวิบัติถึงการศึกษาของเด็กจำนวนหมื่น..." (ปิ่น มาลากุล 2516:65)

จะอย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติสำหรับภาวะปัจจุบัน บุคคลอาจได้รับการแต่งตั้งให้เข้าดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารการศึกษาได้หลายวิธี (เอกภาพขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลทางการศึกษา 2529:66-88) การได้รับตำแหน่งดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบอันเป็นผลทำให้เขาบังเกิดมีอำนาจขึ้นมา อำนาจเช่นนี้เรียกว่าอำนาจตามหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งย่อมมีสิทธิโดยสมบูรณ์ที่จะปฏิบัติภารกิจใดๆในการบริหารงานตามหน้าที่ของเขาให้เป็นที่ไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับของกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง (Torrington and Others, 1989:228) แต่อำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวก็ไม่เป็นการพอเพียงสำหรับที่จะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น เพราะการยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโดยผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและแน่ใจว่าการใช้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การใช้อำนาจดังกล่าวไม่เป็นการขัดกับผลประโยชน์ของตน รวมทั้งคำสั่งดังกล่าวยังจะต้องเป็นคำสั่งที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้อีกด้วย (Barnard, 1975:165) นอกจากนี้ในบางครั้งอำนาจหน้าที่ที่ถูกใช้โดยผู้บริหารบางคนยังอาจถูกท้าทายโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ "เลือกปฏิบัติตามหรือปฏิเสธไม่ปฏิบัติตาม(คำสั่งที่เกิดจากอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา)ก็ได้" (Simon, 1976:151) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยอำนาจรูปอื่นมาช่วยสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เกิดเป็นประโยชน์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น อำนาจดังกล่าวนี้ได้แก่อำนาจส่วนบุคคล(Personal Power) ของผู้บริหารแต่ละคนนั่นเอง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าอำนาจของผู้บริหารเป็นทั้งอำนาจตามหน้าที่(Position Power) อำนาจส่วนบุคคล(Personal Power) และอำนาจทางการเมืองในองค์การ(Political Power) รวมกัน แต่ความสามารถในการพัฒนาอำนาจด้านต่างๆให้มีอัตราส่วนมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้ในวัตถุประสงค์อย่างไร เป็นความสามารถ

เฉพาะตัวของผู้บริหารแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน (Yukl, 1989:14) ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการบริหารการศึกษาบางท่านจึงมีความเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นอำนาจหน้าที่ อำนาจส่วนบุคคล อิทธิพลซึ่งเกิดขึ้นจากอำนาจทางการเมืองในองค์การ และภาวะผู้นำก็ตาม ต่างก็ใช้แทนที่กันได้ในความหมายที่เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตน (Abbott and Caracheo 1988:241) นอกจากนี้เพื่อให้การใช้อำนาจไม่ก่อให้เกิดปัญหา การใช้อำนาจนั้นจึงควรใช้ในทางที่ทำให้คนนิยมอีกด้วย (พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว 2507:43)

อำนาจหรือความสามารถในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนนั้น ย่อมต้องมีแหล่งหรือต้นเหตุที่ทำให้เกิดขึ้นเรียกว่าฐานอำนาจ ในประเทศไทยมีผู้รวบรวมและเสนอไว้ว่าฐานอำนาจที่สำคัญในสังคมไทยได้แก่ ฐานอำนาจจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ฐานอำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ฐานอำนาจที่เกิดจากความยึดมั่นในศาสนา ฐานอำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี ฐานอำนาจทางการเมือง ฐานอำนาจการรู้สถานการณ์และสามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ และฐานอำนาจอันเกิดจากการรู้ปัญหาล่วงหน้า (รสสุคนธ์ พหลเทพ 2530:106-108) ในทางตะวันตกก็มีนักวิชาการเสนอความเห็นเกี่ยวกับฐานอำนาจไว้มากมาย แต่ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยกว้างขวางได้แก่ข้อเสนอเกี่ยวกับฐานอำนาจของเฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1959:150-167) ซึ่งแบ่งฐานอำนาจไว้ห้าประการคือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายก็ใช้อำนาจจากฐานอำนาจเหล่านี้ในลักษณะต่างๆกันไปแล้วแต่กรณีและความประสงค์ของตน

เมื่อพิจารณาว่าไม่ว่าจะเป็นองค์การใดก็ตามจะต้องประกอบไปด้วยโครง

สร้างในการบริหาร มีการกำหนดหน้าที่ในการบริหารตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่วางไว้และจะต้องมีทรัพยากรในการบริหารเข้ามาประกอบ โดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การ บุคคลดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่ออนาคตและประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างยิ่ง การคัดสรรบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวจึงต้องกระทำด้วยความรอบคอบและพิถีพิถันที่สุด เพื่อให้เป็นหลักประกันที่มั่นคงแก่องค์การว่าจะได้ผู้บริหารที่ถึงพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ และความประพฤติที่ดีที่เหมาะสมสำหรับเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆในองค์การได้ ด้วยเหตุนี้เมื่อพิจารณาให้เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นในองค์การทางการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาด้วยฐานอำนาจต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้จึงเป็นที่แน่นอนว่าย่อมต้องส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ไม่น้อย รวมทั้งย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยรวมด้วยอย่างไม่ต้องสงสัย ดังที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชนอยู่เป็นประจำ เสมอมาว่าผลของการใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาทำให้การศึกษาของชาติพัฒนาไปอย่างไร (กระทรวงศึกษาธิการ 2535:7-23) หรือก่อให้เกิดปัญหาในทางการบริหารอย่างไรบ้าง อาทิการหลีกเลี่ยงว่าการขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อมวลชนเป็นความคิดที่ถูกต้องหรือไม่และควรจะดำเนินการในการใช้อำนาจเพื่อการบริหารและการจัดการอย่างไรจึงจะเหมาะสม เป็นต้น (คุมบส์ 2535:354) เพราะฉะนั้นการศึกษาว่าฐานอำนาจของผู้บริหารการศึกษามีที่มาอย่างไร และผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจจากฐานอำนาจเหล่านั้นเพื่อการบริหารการศึกษาอย่างไรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์แห่งผลของการบริหารการศึกษาโดยอำนาจของผู้บริหารการศึกษาได้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในอนาคตได้ศึกษาไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการใช้อำนาจของตนในการบริหารการศึกษาเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป แต่การศึกษาผู้บริหารการศึกษาทั้งหมดไม่อาจที่จะกระทำได้

และการศึกษากลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารการศึกษาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณก็ไม่น่าที่จะให้ผลการศึกษาที่ลึกซึ้งและชัดเจนเท่าที่ควร การศึกษาผู้บริหารการศึกษาโดยใช้วิธีศึกษารายกรณีจากผู้นำทางการบริหารการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในเรื่องของความรู้ความสามารถและความประพฤติที่เป็นแบบอย่างได้และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับสูงในทางการบริหารการศึกษาของกระทรวงทบวงกรมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของประเทศจึงน่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมมากที่สุดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ด้วยหลักการและเหตุผลดังที่ได้พรรณนามานี้ เมื่ออำนาจของผู้นำทางการบริหารการศึกษามีผลกระทบทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อมต่อการบริหารการศึกษา เช่นนี้รวมทั้งถ้าผู้นำทางการบริหารการศึกษาคนใดไม่มีอำนาจในตัวเอง (Personal Power) มีแต่อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Position Power or Authority) แต่เพียงอย่างเดียว การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลก็คงจะดำเนินการให้เกิดขึ้นได้โดยยาก เพราะไม่ได้เข้าใจในการร่วมงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควรจะได้ การศึกษาถึงที่มาของฐานอำนาจต่างๆของผู้นำทางการบริหารการศึกษาและการใช้อำนาจในการบริหารการศึกษาของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยจึงเป็นเรื่องที่ควรสนใจเป็นอย่างมาก และเนื่องจากไม่มีการศึกษาถึงที่มาของฐานอำนาจและการใช้อำนาจของผู้นำทางการบริหารการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาก่อน จึงสมควรจะทำการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้เป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้ทราบถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับที่มาของฐานอำนาจและการใช้อำนาจในการบริหารการศึกษาของผู้นำทางการบริหารการศึกษาในประเทศไทยอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาที่มาของฐานอำนาจของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย
2. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยที่เป็นกรณีศึกษาสำหรับการศึกษาคำนี้ มีจำนวนหนึ่งคน การได้มาซึ่งกรณีศึกษาดังกล่าวเกิดจากการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรากฏอยู่ในหัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย

2. การศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย: กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ คำนี้ นอกจากอำนาจตามกรอบแนวคิดสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้แล้ว หากเนื้อหาสาระของการวิจัยพาดพิงไปถึงอำนาจตามข้อเสนอของนักวิชาการท่านอื่นหรืออำนาจอื่นตามความเชื่อในระบบสังคมไทยแล้ว การวิจัยครั้งนี้ย่อมครอบคลุมถึงอำนาจเหล่านั้นด้วย

3. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเรื่องฐานอำนาจและการใช้อำนาจตามทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1959:150-167) เพราะมีความครอบคลุมและชัดเจนมากกว่าทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากที่สนับสนุนและกล่าวถึงฐานอำนาจตามกรอบทฤษฎีนี้

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จัดกระทำกับผู้ใต้บังคับบัญชาของกรณีศึกษาเป็นส่วนใหญ่

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความสำหรับศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในการครอบงำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดตามจุดมุ่งหมายที่ตนกำหนดไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสมรรถนะในการสั่งการและการบังคับบัญชา

อำนาจหน้าที่ หมายถึง สิทธิในการสั่งการหรือการบังคับบัญชาอันเกิดจากตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ฐานอำนาจ หมายถึง แหล่งหรือต้นเหตุที่ทำให้เกิดอำนาจ มีหลายประเภทแตกต่างกันไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีฐานอำนาจทั้ง 5 ฐาน ของเฟรนช์และราเวนเป็นกรอบในการศึกษา

ที่มาของฐานอำนาจ หมายถึง เหตุและปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดฐานอำนาจแต่ละประเภท

การใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำทางการบริหารการศึกษาในการนำอำนาจจากฐานอำนาจต่างๆที่ตนมีอยู่ไปทำให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

ผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาระดับสูงตั้งแต่ระดับอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป รวมทั้งเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานเป็นอย่างดี

กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ หมายถึง ผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยท่านหนึ่งที่ได้รับเลือกเป็นตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้

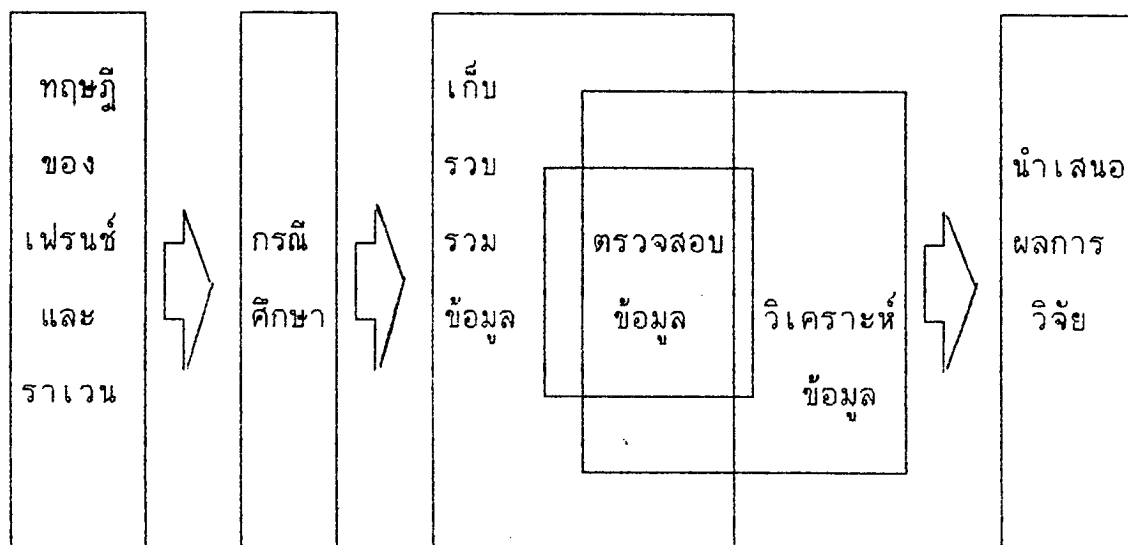
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้ทราบว่าผู้นำทางการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นกรณีศึกษาสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีที่มาของฐานอำนาจจากแหล่งใด และใช้อำนาจจากฐานอำนาจเหล่านั้นอย่างไร การได้ทราบที่มาและวิธีใช้อำนาจของกรณีศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักปฏิบัติในการบริหารการศึกษารายใต้ระบบราชการไทยเป็นอย่างมาก
2. การศึกษาครั้งนี้จะช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆทางการบริหารการศึกษาที่ผ่านมาและที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันว่าที่กรณีศึกษาได้บริหารการศึกษามาเป็นอย่างไร เป็นการใช้อำนาจอะไรในลักษณะอย่างไรและเกิดผลเช่นไร ข้อมูลที่พบจากการศึกษาเหล่านี้สามารถนำไปพัฒนาเพื่อสร้างเป็นเกณฑ์ประกอบการตัดสินใจของผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งสำหรับการเลือกสรรผู้นำทางการบริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ต่อไป
3. เนื่องจากกรณีศึกษาเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาที่ได้รับการเชื่อถือและยอมรับจากผู้บริหารการศึกษาท่านอื่นๆโดยทั่วไป การนำเสนอที่มาของฐานอำนาจและการใช้อำนาจให้เป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษารายใต้กรณีศึกษาในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ในแง่ของการเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนผู้บริหารการศึกษาท่านอื่นๆเป็นอย่างมาก
4. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นองค์ความรู้สำคัญสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องราวของผู้บริหารของชาวไทยและเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีดำเนินการวิจัยตามแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงวิธีดำเนินการวิจัย



สำหรับรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้คือ

1. การเลือกกรณีศึกษา ผู้วิจัยโดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาได้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของกรณีศึกษาไว้ 4 ข้อคือ

- 1.1 เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานเป็นอย่างดี
- 1.2 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับอธิบดีขึ้นไปในหลายหน่วยงานทางการศึกษา
- 1.3 มีประสบการณ์ในการบริหารหรือเป็นกรรมการบริหารในองค์กรระหว่างประเทศที่มีบทบาทเกี่ยวกับการศึกษา
- 1.4 มีผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ทั้งที่เป็นเอกสาร การอภิปรายสาธารณะ และการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา อยู่เป็นประจำ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลรวม 5 วิธีคือ

การศึกษาประวัติชีวิต การวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาหลักฐานหรือข้อมูลที่มีอยู่ตามสภาพปกติ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และ การสัมภาษณ์ ทั้งนี้โดยผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และเขียนรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนอข้อมูล รวมทั้งสิ้นประมาณ 13 เดือน

3. การตรวจสอบ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจะนำมาตรวจสอบเพื่อหาความตรง (Validity) และ ความเที่ยง (Reliability) จากนั้นจะวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีย่อยๆ สามวิธีคือ (1) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) (2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล (Typological Analysis) และ (3) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) แล้วนำเสนอโดยวิธีพรรณนา (Description) และพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)