เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI
Multiple Mini Interviews

วราพร เอราวรรณ์*
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ Multiple Mini Interviews หรือ MMI เป็นเทคนิคที่ใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ไม่ใช่พุทธิพิสัย (non-cognitive traits) สามารถแก้ไขข้อจำกัดด้านความเที่ยง (reliability) และความเป็นปรนัย (objectivity) ของการสัมภาษณ์แบบเดิมที่ใช้กรรมการสัมภาษณ์เป็นคณะ (panel interview) ซึ่งความเที่ยงของการสัมภาษณ์แบบ MMI นั้นขึ้นอยู่กับจำนวนของสถานี (station) ในการสัมภาษณ์ เทคนิคดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อ และประยุกต์ใช้ในรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นๆ ได้

Abstract

Multiple Mini Interviews techniques or MMI is a technique used to collect information about the non-cognitive traits, which can solve the limit of reliability and objectivity of the interview, used the same interviewer group. The reliability of the MMI depends on the number of stations in an interview. MMI can be used in the interview for selection into study and applications for data collection other.

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการนำเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ Multiple Mini Interviews หรือ MMI มาใช้ในการสอบคัดเลือกผู้สมัครเข้าเรียนแพทย์ในโรงเรียนแพทย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศแถบทวีปอเมริกาเหนือและออสเตรเลียอย่างแพร่หลาย โดยทั่วไปในการคัดเลือกผู้เข้าเรียนแพทย์นั้น การสัมภาษณ์จะถูกนำมาใช้หลังจากผู้สมัครได้สอบข้อเขียนที่วัดด้านความรู้หรือพุทธพิสัยแล้ว โดยการสัมภาษณ์แบบเดิมจะใช้คณะกรรมการ (panel interview) จำนวน 3 คนเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้สมัครทีละคน ซึ่งพบว่าการสัมภาษณ์แบบเดิมนี้มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ใช้เวลานานทำให้เกิดความคุ้นเคยระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้รับการสัมภาษณ์ การครอบงำจากกรรมการบางคน อคติต่อผู้รับการสัมภาษณ์จากการตอบคำถามที่อาจผิดในบางข้อ เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการวัดด้านความเที่ยง (reliability) และความเป็นปรนัย (objectivity) ซึ่งเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI สามารถลดข้อจำกัดเหล่านี้ได้ (Dodson et al., 2009)

* **ผู้ประสานงานหลัก** (Corresponding Author)

หลักการสัมภาษณ์แบบ MMI

จากการใช้เทคนิคนี้ในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าเรียนแพทย์ในออสเตรเลีย Kumar และคณะ (2009) ได้สรุปประสบการณ์การใช้เทคนิค MMI โดยใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้สัมภาษณ์ในเทคนิค MMI และสามารถสรุปหลักการของเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI ได้ดังนี้

1) การสัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง ช่วยขจัดอิทธิพลของกลุ่มผู้สัมภาษณ์ในกระบวนการตัดสินใจ การตัดสินยึดความคิดเห็นที่หลากหลายของผู้สัมภาษณ์โดยขจัดการครอบงำจากคนใดคนหนึ่ง และป้องกันการเทียบเคียง

2) โอกาสในการประเมินที่หลากหลาย กล่าวคือ การเข้าตอบในหลายสถานีเป็นการให้โอกาสผู้รับการสัมภาษณ์แก้ตัว หรือเปลี่ยนแปลงการตอบ ช่วยลดความกังวลหรือความกดดันแก่ผู้สัมภาษณ์ที่ต้องติดสินใจให้ “ถูกต้อง” เท่านั้น และเพิ่มความเที่ยงในกระบวนการรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังเป็นการเอื้อโอกาสให้ผู้รับการสัมภาษณ์แสดงมุมมองที่หลากหลายได้

3) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่เป็นมาตรฐานในลักษณะเดิม เป็นการจำกัดความสามารถของผู้สัมภาษณ์ที่จะตัดสินในสิ่งที่สัมภาษณ์ ส่วนเทคนิค MMI จะป้องกันการซ้อมตอบ หรือการตอบที่เกินจริง รวมทั้งเพิ่มสภาพที่แท้จริงในกระบวนการประเมิน และสามารถใช้รวบรวมข้อมูลในวัตถุประสงค์อื่นๆ ได้

4) ความหมายของการใช้ “mini-interview” หมายถึงการสัมภาษณ์เพื่อต้องการค้นหาความสามารถหรือการปฏิบัติของผู้รับการสัมภาษณ์ เป็นการจำกัดการมีปฏิสัมพันธ์หรือการสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้รับการสัมภาษณ์

5) สามารถนำไปใช้วัดความสามารถในการให้เหตุผล ทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วัดประสบการณ์และผลสัมฤทธิ์ที่ผ่านมาตลอดจนแรงจูงใจที่จะเป็นแพทย์ เป็นต้น

เป้าหมายในการสัมภาษณ์

เป้าหมายของการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคสัมภาษณ์แบบ MMI คือ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ไม่ใช่พุทธิพิสัย (non-cognitive traits) เช่น ความสามารถด้านการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ทักษะการสื่อสาร (Eva et al., 2004) รวมทั้งใช้วัดคุณลักษณะบุคคล (characteristics) เช่น ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ ความตระหนักในคุณค่า ความสามารถตอบสนอง หรือความเชื่อถือต่อสิ่งใดๆ (Brownell et al., 2007) ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวา และการประเมินตนเอง (Lemay et al., 2007) เป็นต้น

กระบวนการสัมภาษณ์

การจัดการสัมภาษณ์ เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI จะจัดการสัมภาษณ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์ (interviewer) และผู้รับการสัมภาษณ์ (interviewee) ในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่งและจัดหลายสถานี กล่าวคือ ผู้รับการสัมภาษณ์จะต้องถูกสัมภาษณ์ด้วยผู้สัมภาษณ์ทีละคนซึ่งประจำอยู่แต่ละสถานี เมื่อจบการสัมภาษณ์ที่สถานีหนึ่งแล้วก็จะหมุนวนไปสถานีอื่นจนครบวง (circuit) โดยการสัมภาษณ์ในแต่ละสถานีนั้นเป็นลักษณะ “mini-interview” เมื่อครบทุกสถานีจึงเรียก

ว่า “multiple mini-interview” อย่างไรก็ตามหากมีผู้รับการสัมภาษณ์จำนวนมาก อาจจัดสัมภาษณ์ได้หลายวงก็ได้ โดยต้องมีการหมุนเวียนคำถามระหว่างวงด้วย

จำนวนสถานีสัมภาษณ์ จำนวนสถานีสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับจำนวนคำถามและคุณลักษณะที่ต้องการวัดของผู้รับการสัมภาษณ์ ที่ผ่านมามีการใช้ตั้งแต่ 5 สถานี (Dodson et al., 2009) 8 สถานี (Roberts et al., 2008) 9 สถานี (Lemay et al., 2007) หรือ10 สถานี (Brownell et al., 2007)

ตัวอย่างสถานีและสิ่งที่ต้องการวัด ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครเข้าเรียนคณะแพทย์ที่ Deakin Medical School ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 10 สถานีๆ ละ 8 นาที (Dodson et al., 2009)

สถานีที่ 1 ทักษะการสื่อสาร
สถานีที่ 2 การใช้ข้อมูลหลักฐาน
สถานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพ
สถานีที่ 4 การทำงานเป็นทีม
สถานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน
สถานีที่ 6 การตัดสินทางสังคม
สถานีที่ 7 การเรียนรู้แบบนำตนเอง
สถานีที่ 8 ความเป็นมืออาชีพ
สถานีที่ 9 การใช้ทรัพยากร
สถานีที่ 10 ความตระหนักต่อท้องถิ่น

ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม

การกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างคำถาม (test blueprint) ที่ต้องการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ลักษณะคำถามอาจเป็นเชิงสถานการณ์หรือการถามความคิดเห็นทั่วไปก็ได้ เช่น “ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นคุณลักษณะสำคัญของแพทย์ซึ่งนักศึกษาแพทย์จะต้องได้รับการพัฒนาในขณะเรียน คุณคิดว่า ความเห็นอกเห็นใจที่ต้องแสดงออกมากับที่จินตนาการไว้แตกต่างกันอย่างไร” เป็นต้น

คำถามที่สร้างจะต้องเก็บไว้เป็นคลัง (bank) ในจำนวนที่มากพอสำหรับสุ่มใช้ในแต่ละสถานี (Roberts, Zoanetti & Rothnie, 2009) และหากมีการจัดการสัมภาษณ์หลายวง ก็ต้องมีการหมุนเวียนคำถามระหว่างวงด้วย

ผู้สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ในเทคนิค MMI จะต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะการสัมภาษณ์ และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในคำถามที่กำหนดไว้ รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนต่างๆ และการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มค่าความเที่ยงของการสัมภาษณ์

เวลาในการสัมภาษณ์ ในแต่ละสถานีจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์เท่ากันและต้องให้เวลาในการเปลี่ยนสถานีด้วย ซึ่งเวลาที่ใช้สัมภาษณ์แต่ละสถานีขึ้นอยู่กับลักษณะคำถามอาจกำหนดตั้งแต่สัมภาษณ์ 5 นาที และเปลี่ยนสถานี 2 นาที (Dodson et al., 2009) หรือสัมภาษณ์ 7 นาที และเปลี่ยนสถานี 2 นาที (Roberts, Zoanetti & Rothnie, 2009) หรือสัมภาษณ์ 8 นาที และเปลี่ยนสถานี 2 นาที (Roberts et al., 2008) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเปรียบเทียบของ

Dodson และคณะ (2009) พบว่า เวลาที่ใช้สัมภาษณ์ในแต่ละสถานีด้วยคำถามเดียวกันพบว่า การสัมภาษณ์ 5 นาที ผู้ถูกสัมภาษณ์จะได้คะแนนน้อยกว่าการสัมภาษณ์ในเวลา 8 นาที เนื่องมีเวลาจำกัดในการตัดสินใจและการให้เหตุผลเพื่อประกอบคำตอบของผู้รับการสัมภาษณ์ ดังนั้นจะเห็นว่าการกำหนดเวลาควรให้พอเหมาะกับคำถามไม่มากไม่น้อยเกินไปเพราะอาจเกิดความคลาดเคลื่อนในการให้คะแนนได้

การบันทึกข้อมูล การบันทึกข้อมูลจะเป็นไป 2 ลักษณะคือ การบันทึกรายละเอียดการสัมภาษณ์ทั้งหมด และการตัดสินคะแนนหรือการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของการตอบโดยใช้แบบมาตรประมาณค่า ซึ่งใช้ได้ตั้งแต่ 4 - 6 ระดับ

การนำเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ที่ผ่านมามีการนำเทคนิค MMI ไปใช้ในการสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในสาขาแพทยศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์สุขภาพ เช่น งานวิจัยของ Eva และคณะ (2004) Reiter และคณะ (2007) และ Roberts และคณะ (2008) เป็นต้น อย่างไรก็ดี เทคนิคนี้เหมาะสำหรับการใช้สัมภาษณ์เพื่อเพิ่มค่าความเที่ยงและลดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้รับการสัมภาษณ์ ดังนั้นจึงสามารถประยุกต์เทคนิคนี้ในการสัมภาษณ์ลักษณะอื่นได้

ตัวอย่างของการนำไปใช้สอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือก

Roberts และคณะ (2008) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการใช้เทคนิค MMI ในการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาต่อสาขาแพทยศาสตร์ในออสเตรเลีย โดยผู้สมัครต้องมีคะแนน GPA และคะแนน Graduate Australian Medical Schools Admission Test (GAMSAT) หรือคะแนน Medical Schools Admission Test (MCAT: สำหรับนักเรียนในอเมริกาเหนือ) ผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดไว้ จึงจะสามารถเข้าสัมภาษณ์ซึ่งจัดแบบ MMI การทดสอบด้วย GAMSAT หรือ MCAT นั้นเป็นการทดสอบความสามารถด้านสติปัญญาที่จะเรียนในสาขาแพทยศาสตร์ โดยทดสอบเกี่ยวกับความสามารถทั่วไปในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการเขียนเกี่ยวกับมโนทัศน์พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ สำหรับการสัมภาษณ์นั้นเดิมใช้รูปแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) รายบุคคลโดยผู้สมัครแต่ละคนจะถูกสัมภาษณ์คนละ 30 นาทีถึง 1 ชั่วโมง โดยคณะกรรมการ 3 คน ต่อมาในปี 2005 ได้เริ่มทดลองใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ MMI ควบคู่กันไป และใช้เต็มรูปแบบในปี 2006 เป็นต้นมา การสัมภาษณ์ MMI จะแบ่งเป็นหลายวง แต่ละวงสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 8 สถานี ซึ่งผู้สมัครต้องหมุนเข้าสถานีเพื่อรับการสัมภาษณ์จากกรรมการที่ประจำสถานีละ 1 คนจนครบ 8 สถานี ใช้เวลาสถานีละ 7 นาทีและเปลี่ยนสถานี 2 นาที คำถามสำหรับสัมภาษณ์มาจากคลังข้อสอบที่เตรียมไว้โดย และต้องหมุนวนระหว่างวงสัมภาษณ์และมีการหมุนกรรมการสัมภาษณ์ระหว่างวงด้วย แบบบันทึกการให้คะแนนจะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ (4: ยอดเยี่ยม 3: ดี 2: พอใจ 1: ไม่น่าพอใจ) เกณฑ์การตัดสินคือต้องได้คะแนนรวมอย่างน้อย 20 คะแนนในแต่ละวง และคะแนนรวมทุกวงไม่ต่ำกว่า 160 คะแนน แล้วแปลงคะแนนดิบเป็นร้อยละเพื่อจัดลำดับผู้สอบได้

ผลการศึกษาพบว่า จากผู้เข้าสอบทั้งหมด 485 คน และกรรมการสัมภาษณ์ 155 คน ใช้คำถามทั้งหมด 21 คำถามที่สุ่มจากคลังข้อสอบ พบว่า แต่ละคำถามโดยกรรมการ 1 คนมีความแปรปรวน ร้อยละ 22 ของคะแนนที่ให้แก่ผู้เข้าสอบบุคคลต่อบุคคล ความเที่ยงของคะแนนการสัมภาษณ์ใน 8 คำถามของแต่ละวงเท่ากับ 0.7 และเพิ่มเป็น 0.8 หากเพิ่มเป็น 14 คำถาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.38 และค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสัมภาษณ์กับคะแนน GAMSAT เฉพาะส่วนที่เป็นการถามเกี่ยวกับ “การให้เหตุผลทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” มีค่าเท่ากับ 0.26 สรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ด้วยเทคนิค MMI สำหรับการคัดเลือกผู้เข้าเรียนนั้นมีความเที่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แหล่งความคลาดเคลื่อนที่พบมาจากตัวผู้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นส่วนตัวในการให้คะแนน ซึ่งควรมีการฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์ก่อนเสมอ และการตอบแต่ละคำถามในแต่ละสถานีของผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละสถานี ซึ่งการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิค MMI นี้ยังต้องการการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความตรงต่อไป ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ไม่มากนักกับคะแนน GAMSAT

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้เทคนิค MMI ในการพัฒนาแบบวัด

วราพร เอราวรรณ์ และคณะ (2553) ได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI เพื่อสร้างตัวเลือกของข้อคำถามเชิงสถานการณ์ ในแบบวัดภูมิต้านทานทางอารมณ์และจิตใจหรือ RQ โดยจัดเป็น 6 สถานี ซึ่งมีผู้สัมภาษณ์ประจำสถานีและผู้รับการสัมภาษณ์เข้าสัมภาษณ์แต่ละสถานีทีละคน หมุนวนไปจนครบวง รายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีดังนี้

1) สร้างข้อคำถามย่อยของแต่ละสถานการณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ กล่าวคือ เมื่อได้ข้อคำถาม RQ เชิงสถานการณ์แล้ว ผู้วิจัยกำหนดคำถามย่อยของแต่ละสถานการณ์ออกเป็นสถานการณ์ละ 5 คำถามย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนตัวเลือกในแต่ละคำถาม ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 5 ตัวเลือกหรือ 5 ระดับ ซึ่งยึดแนวคิดของ ดร.นิค อริซซาร์ อดีตแพทย์และจิตแพทย์ และเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอคาไมล์ (Akamai University) ในรัฐฮาวาย และเป็นผู้ก่อตั้งสถาบันฝึกบุคลิกภาพ “Arrizza Performance Coaching” ซึ่งเสนอว่าบุคคลที่มี RQ น้อยที่สุดไปถึงมากที่สุดควรมีลักษณะ ดังนี้

ระดับที่ 1 สามารถรักษาอารมณ์ให้อยู่ในภาวะปกติเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ (ควบคุมอารมณ์)

ระดับที่ 2 สามารถรักษาอารมณ์ให้อยู่ในภาวะปกติ และสามารถแยกตัวออกจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้นเพื่อคิดทบทวนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวได้อย่างสงบเยือกเย็น (ควบคุมอารมณ์ และแยกตัวจากสถานการณ์เพื่อคิดทบทวนถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหานั้น)

ระดับที่ 3 สามารถรักษาอารมณ์ให้อยู่ในภาวะปกติ และคิดหาวิธีขจัดความทุกข์ ความหดหู่ออกไปจากร่างกายและจิตใจและร่างกาย (ควบคุมอารมณ์และคิดหาวิธีสลัดความหดหู่ออกไปจากชีวิต)

ระดับที่ 4 สามารถรักษาอารมณ์ให้อยู่ในภาวะปกติ และมีทัศนคติที่เป็นบวก มองโลกแง่ดี แม้ต้องเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (ควบคุมอารมณ์และคิดบวกหรือเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส)

ระดับที่ 5 สามารถรักษาอารมณ์ให้อยู่ในภาวะปกติ และสามารถปล่อยวางและยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นของชีวิต (ควบคุมอารมณ์และคิดปล่อยวางและยอมรับความเป็นจริง)

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นระดับหรือน้ำหนักการให้คะแนนของตัวเลือกในแต่ละสถานการณ์ โดย ระดับที่ 1 ให้ 1 คะแนน ไปจนถึงระดับที่ 5 ให้ 5 คะแนน ตามลำดับ และสร้างเป็นข้อคำถามย่อยได้ 66 สถานการณ์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

สถานการณ์: “โตโต้คาดหวังกับเกรดรายวิชาที่ตัวเองชอบเรียนมาก เพราะคิดว่าทำคะแนนได้ดี และเป็นคนติวให้เพื่อนด้วย แต่ผลสอบออกมากลับพบว่าได้เกรดน้อยกว่าเพื่อน โตโต้รู้สึกว่าตัวเองผิดหวังมาก”

คำถามย่อยข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นโตโต้คุณจะควบคุมไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความผิดหวังให้คนอื่นเห็นอย่างไร

คำถามย่อยข้อที่ 2 เมื่อคุณรักษาอารมณ์ให้เป็นปกติได้แล้ว คุณจะมีวิธีการที่ทำให้ตนเองออกจากสถานการณ์หรือตั้งสติเพื่อพิจารณาเรื่องนี้อย่างไร

คำถามย่อยข้อที่ 3 ทำอย่างไรจึงจะขจัดความผิดหวังนี้ออกไปจากจิตใจได้

คำถามย่อยข้อที่ 4 คุณจะคิดบวกหรือมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อเรื่องนี้อย่างไร

คำถามย่อยข้อที่ 5 คุณจะมีวิธียอมรับความจริงเรื่องนี้อย่างไร

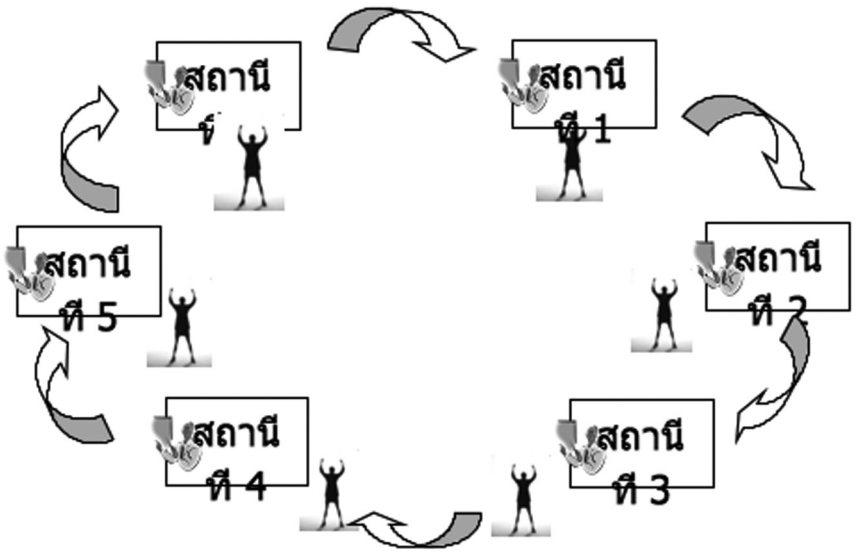
2) แบ่งสถานีเป็น 6 สถานี โดยแต่ละสถานีจะมีผู้สัมภาษณ์ 1 คน และมีข้อคำถามเชิงสถานการณ์จำนวน 11 ข้อ (55 คำถามย่อย) สำหรับถามกลุ่มตัวอย่าง 10 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทุกคนต้องรับการสัมภาษณ์ครบทุกสถานี กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นผู้ซึ่งเคยผ่านประสบการณ์การเผชิญกับสภาวะยากลำบากแล้วสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติ เช่น เคยสอบตก เคยสูญเสียคนที่รัก มีปัญหาทางเศรษฐกิจ เคยพักการเรียน มาจากครอบครัวแตกแยก เป็นต้น

3) ผู้สัมภาษณ์จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคือ จบการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท และประชุมทำความเข้าใจร่วมกัน ถึงหลักการและ วิธีการสัมภาษณ์โดยยึดตามคำถามย่อยที่กำหนดไว้เป็นหลักแต่อาจยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

4) แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกมีจำนวน 6 คน กลุ่มที่สอง จำนวน 4 คน ให้กลุ่มแรกเข้ารับการสัมภาษณ์ก่อน โดยคนที่ 1 เข้ารับการสัมภาษณ์ในสถานีที่ 1 คนที่ 2 เข้ารับการสัมภาษณ์ในสถานีที่ 2 ตามลำดับจนกระทั่งครบทั้ง 6 คน ซึ่งในแต่ละสถานีจะใช้เวลาการสัมภาษณ์ข้อละ 8 นาที และใช้เวลาในการเปลี่ยนสถานี 1 นาที จากนั้นกลุ่มตัวอย่างคนแรกจะวนมารับการสัมภาษณ์ในสถานีที่ 2 เรียงลำดับไปจนครบทั้ง 6 คน ดังแผนภาพที่ 1

5) เนื่องจากมีสถานีสัมภาษณ์จำนวน 6 สถานี แต่กลุ่มตัวอย่างที่ 2 มีเพียง 4 คนดังนั้นจึงให้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มแรกจำนวน 2 คน เข้ารับการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ครบตามจำนวนสถานี ซึ่งจะดำเนินการเช่นเดียวกับกลุ่มแรก และกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 คน ต้องวนเข้ารับการสัมภาษณ์จนครบทุกสถานีและทุกคำถาม รวมใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 2 ชั่วโมง

6) นำคำตอบที่ได้มาปรับภาษาและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้สัมภาษณ์ทั้ง 6 คน เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์เหมาะสมและชัดเจนมากที่สุดและนำไปหาคุณภาพต่อไป



ภาพที่ 1 แสดงเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI

จากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ RQ และได้คำตอบในแต่ละสถานการณ์ที่สอดคล้องกับความคิดและวัยของกลุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี และเป็นคำตอบที่มาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะมีคุณภาพดีกว่าการกำหนดคำตอบโดย ตัวผู้วิจัยเองอีกด้วย

จะเห็นได้ว่าเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ MMI สามารถเพิ่มความเที่ยงและความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์ให้มากขึ้น ช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินในการประเมิน และช่วยลดข้อจำกัดของการสัมภาษณ์แบบเดิมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคล หรือประยุกต์ใช้ในการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นๆ จึงเป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูลอย่างหนึ่งที่น่าสนใจ มีประโยชน์ และควรแก่การนำไปใช้ในวงการศึกษา รวมถึงศึกษาวิจัยเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของเทคนิคให้มากขึ้นต่อไป

ผู้เขียน

ดร.วราพร เอราวรรณ์

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม