



## บทที่ 2

### บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ได้ศึกษาค้นคว้าจากบทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย  
แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
- ตอนที่ 2 การปรากฏตัวของบุคคลที่สาม ในระหว่างการสัมภาษณ์
- ตอนที่ 3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนั้น มีหลายวิธีแล้วแต่นักวิจัยจะเลือกใช้  
ซึ่งก่อนจะเลือกใช้วิธีใดนั้น นักวิจัยควรมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

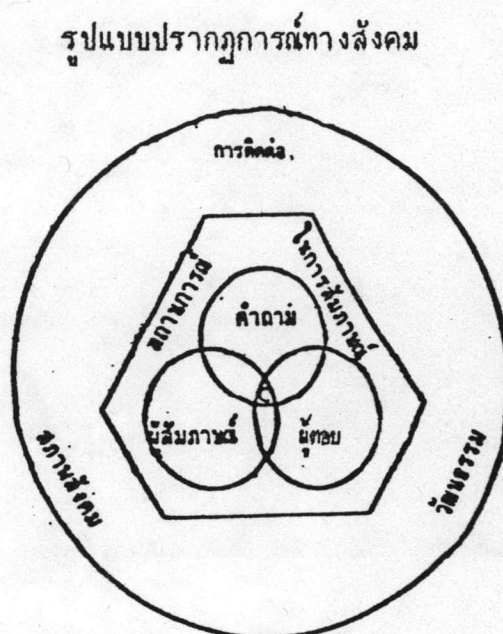
1. วิธีนี้ให้ข้อมูลตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ได้รับหรือไม่
2. วิธีนี้ประหยัดในการใช้เวลา กำลังคน งบประมาณ และพอเหมาะกับข้อ  
จำกัดของปัญหาในการวิจัยหรือไม่
3. วิธีนี้ทำให้ทราบข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ สอดคล้องกับสิ่งที่ศึกษา หรือไม่
4. วิธีนี้สามารถจำแนกระดับของข้อมูล ได้เพียงใด

นอกจากนี้แล้ว นักวิจัยควรมีข้อพิจารณาเพิ่มเติมคือ วิธีนี้ควรใช้กับประชากร  
กลุ่มใด หรือผู้เก็บรวบรวมข้อมูลมีความสามารถใช้วิธีนี้ หรือไม่ เป็นต้น (Richardson  
และเพื่อน , 1965)

ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์นั้น นิยมใช้เมื่อต้องการค้นหาแหล่ง  
ข้อมูลและเมื่อต้องการวัดประเมินผลข้อมูลที่มีอยู่ (Gorden , 1980) ซึ่งเป็นการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลที่มีการปรากฏการณ์สังคมพื้นฐานของมนุษย์เป็นพื้นฐาน โดยเกิดจากการมี

ปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง ผู้สัมภาษณ์ และผู้ตอบ มีการประจักษ์หน้ากันเพื่อพูดคุยกัน ซักถามกัน อย่างมีจุดมุ่งหมาย (อุทุมพร จามรमान , 2531) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 รูปแบบการปรากฏการณ์ทางสังคม



ที่มา : Gorden 1980 : 72

จากแผนภูมิที่ 3 กล่าวได้ว่า รูปแบบนี้สามารถช่วยในการวางแผน การใช้วิธี สัมภาษณ์อย่างเหมาะสม ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญที่ควรพิจารณา คือ

1. สภาพปัญหาพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาถึงกลุ่มตัวอย่างมีปฏิกริยากับบุคคลแปลกหน้ามากน้อยเพียงไร

2. ธรรมชาติของผู้ตอบและผู้สัมภาษณ์ เนื่องจากมีการค้นพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ตอบ มีผลกระทบต่อความตรงของข้อมูลที่ได้รับเป็นอันมาก แม้ว่าจะมีการวางแผนการดำเนินการสัมภาษณ์มาก่อนเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม จึงควรพิจารณาถึงธรรมชาติของผู้ตอบ ขอบการติดต่อกับบุคคลแปลกหน้ามากน้อยเพียงไร

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ควรพิจารณาผู้สัมภาษณ์ ผู้ตอบ มีวิธีการถามและวิธีการให้คำตอบที่ตรงกับคำถามตอบมากน้อยเพียงไร

4. คุณภาพของข้อมูลที่ได้ ขึ้นอยู่กับขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ (Strategy) วิธีการ (Technique) และกลวิธี (Tactic) ของผู้วิจัย เพราะการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง

นั้นจะทำให้ได้ข้อมูลแตกต่างกันไป จึงควรพิจารณาผู้วิจัยมีการเตรียมการก่อนการไป สัมภาษณ์ มากน้อยเพียงไร

5. การศึกษาทดลองเกี่ยวกับการสัมภาษณ์นั้น ควรนำเอาสภาพสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาร่วมพิจารณาด้วย โดยเฉพาะสภาพสังคมที่กลุ่มตัวอย่างเป็นอยู่ว่าเป็นชุมชนเมืองหรือเป็นชุมชนชนบท

ดังนั้น ถ้านักวิจัยเลือกใช้วิธีสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ควรพิจารณารูปแบบการปรากฏการณ์ทางสังคมของการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น เหล่านี้ อย่างรอบคอบ นอกจากนั้น ควรศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่อง กฎทั่วไปของการสัมภาษณ์ ประเภทของการสัมภาษณ์ ขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ความคลาดเคลื่อนและอคติที่เกิดจากการสัมภาษณ์ การฝึกและบทบาทของผู้สัมภาษณ์ ความเที่ยงและความตรงของการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อดีข้อจำกัดของวิธีการสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### กฎทั่วไปของการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์โดยทั่วไปนั้น นักวิจัยมักมีวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของตน ซึ่งพอรวบรวมได้ดังนี้

Babbie (1986) ได้สร้างกฎทั่วไปในการสัมภาษณ์ เพื่อเตรียมการไปสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์ไม่ควรแต่งตัวให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบจนเกินไป ขอให้สะอาดเรียบร้อย ก็เพียงพอแล้ว
2. ผู้สัมภาษณ์ควรเป็นผู้ที่มีการปรับตัวได้รวดเร็ว ในการทำความคุ้นเคยกับผู้ตอบ โดยควรถามเสียงดัง ชัดเจน และพยายามพูดโน้มน้าวให้ผู้ตอบยินดีให้ข้อมูล โดยไม่เกร็ง ไม่ประหม่า เป็นต้น
3. ผู้สัมภาษณ์ควรถามตามแบบสัมภาษณ์ทุกประการ เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการถามคำถาม
4. ผู้สัมภาษณ์ควรใช้คำที่สุภาพตามความเหมาะสมของผู้ตอบ
5. ผู้สัมภาษณ์ควรบันทึกตามที่ผู้ตอบตอบ ไม่ควรเสริมความคิดของตนเอง

ไปด้วย



6. ในการถามซักนั้น ควรใช้เมื่อผู้ตอบพอใจที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติม แต่ถ้าผู้ตอบไม่พอใจ ก็ควรหยุดซักข้อความนั้น ควรถามข้อความถัดไป แล้วค่อยย้อนถาม ภายหลังได้

ฉวีวรรณ ประจวบเหมาะ (2532) ได้ให้ข้อพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ภาษาที่ใช้สัมภาษณ์ ควรเป็นภาษาในระดับเดียวกับผู้ตอบ
2. ผู้สัมภาษณ์ควรเตรียมการสัมภาษณ์ให้พร้อมทั้งกายและใจ
3. ผู้สัมภาษณ์ควรมีจรรยาบรรณในการสัมภาษณ์ โดยถือข้อมูลที่ได้

เป็นความลับ ไม่ควรนำไปเปิดเผยเป็นรายบุคคล

4. ผู้สัมภาษณ์ควรแจ้งให้ผู้ตอบทราบล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์
5. ควรสังเกตการให้ข้อมูลของผู้ตอบ นำเชื่อถือมากน้อยเพียงไร
6. ควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการสัมภาษณ์ โดยมีที่ทำเป็นมิตร และ

ควรให้เวลาผู้ตอบคิดคำตอบบ้าง

7. ควรใช้ศิลปะในการสัมภาษณ์ด้วย ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปฏิภาณ

ไหวพริบ และความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ของผู้สัมภาษณ์

จากกฎดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ ได้ ข้อมูลที่มีคุณภาพจากผู้ตอบแล้ว ผู้สัมภาษณ์ควรเตรียมตัว เตรียมใจ รวมทั้งต้องผ่านการฝึกฝนการสัมภาษณ์เป็นอย่างดีมาก่อน

### ประเภทของการสัมภาษณ์

เนื่องจาก วิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่อาศัยองค์ประกอบ หลายด้าน จึงมีนักวิจัยกล่าวถึง ประเภทของการสัมภาษณ์ไว้หลายรูปแบบ พอรวบรวมได้ ดังนี้

Donaghy (1984) ได้แบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็นหลายประเภทตามวัตถุประสงค์ของการใช้ โดยใช้อาชีพต่างๆเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข่าว (Information Interview)
2. การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (Research Interview)
3. การสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก (Selection Interview)
4. การสัมภาษณ์เพื่อการแนะแนว (Counseling Interview)



5. การสัมภาษณ์เพื่อการวินิจฉัย (Diagnostic Interview)
6. การสัมภาษณ์เพื่อการปฏิบัติ (Performance Interview)
7. การสัมภาษณ์เพื่อโฆษณา (Persuasion Interview)
8. การสัมภาษณ์เพื่อการฝึกหัด (Descriptive Interview)
9. การสัมภาษณ์เพื่อการติดต่อ (Termination Interview)
10. การสัมภาษณ์เพื่อทราบความเห็นของกลุ่ม (Group Interview)

ทวีป ศิริรัศมี (2525) ได้แบ่งประเภทของการสัมภาษณ์ออกเป็น หลายประเภทได้แก่

1.1 แบ่งตามหน้าที่ที่นำไปใช้ เช่น การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (Research Interview) และการสัมภาษณ์เพื่อเป็นตัวแทน (Sample Interview) เป็นต้น

1.2 แบ่งตามจำนวนผู้ตอบ เช่น การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล (Group or Individual Interview)

1.3 แบ่งตามจำนวนเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เช่น การสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย หรือโดยละเอียด (Short or Long contact Interview)

1.4 แบ่งตามวิธีการสัมภาษณ์ เช่น การสัมภาษณ์ผู้ตอบโดยตรง หรือ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ตอบ (Directtive or Non-directive Interview)

วันทนี ชูศิลป์ (2525) ได้แบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. แบ่งตามจำนวนผู้ตอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 การสัมภาษณ์แบบรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีผู้ตอบเพียงคนเดียว

1.2 การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Grouped Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีผู้ตอบหลายคน

2. แบ่งตามโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (Structured or Standardized Interview) เป็นลักษณะการสัมภาษณ์ที่ได้สร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ก่อนไปสัมภาษณ์ แล้วผู้สัมภาษณ์ถามตามที่สร้างไว้ ตามลำดับ

2.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยมิได้กำหนดข้อความไว้อย่างละเอียด เหมือนข้อแรก

ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1 การสัมภาษณ์แบบไม่จำกัดคำตอบ (Non-directed Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์ ทำหน้าที่เพียง กล่าวนำ แล้วปล่อยให้ผู้ตอบตอบโดยอิสระ

2.2.2 การสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจหรือแบบจับภาพนิ่ง (Focus Interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้ตอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ต้องการศึกษา เพียงสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ

2.2.3 การสัมภาษณ์แบบหยั่งลึก (Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ต้องการทราบเหตุผลในการกระทำในอดีต ของผู้ตอบ โดยปล่อยให้ผู้ตอบระบายความในใจ หรือข้อเท็จจริงออกมาโดยไม่รู้ตัว ซึ่งอาศัยความสามารถของผู้สัมภาษณ์โดยตรง

อนันต์ ศรีโสภ (2525) ได้แบ่งประเภทการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและหมู่ การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลจะนิยมใช้มากกว่า เพราะทำให้ผู้ตอบรู้สึกอิสระในการให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ แต่บางครั้งการสัมภาษณ์หมู่ มีประโยชน์มาก เพราะได้ข้อเท็จจริงของกลุ่มใหญ่ ซึ่งช่วยกันตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ดี

2. การสัมภาษณ์ที่มีแบบคำถามแน่นอน โดยผู้ตอบทุกคนได้รับคำถามที่เหมือนกันและเป็นลำดับเดียวกัน ซึ่งแบบนี้สามารถนำข้อมูลที่ได้อามาเปรียบเทียบกันได้เป็นอย่างดี

3. การสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบคำถามแน่นอน ซึ่งแบบนี้ตรงข้ามกับแบบที่ 2 มีประโยชน์เมื่อต้องการค้นพบขั้นตอนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง

นอกจากนั้น บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2532) ได้แบ่งโดยมีเกณฑ์แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ถ้าแบ่งตามลักษณะการใช้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ แบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) และแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructural Interview)

2. ถ้าแบ่งตามบทบาทของผู้สัมภาษณ์ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทคือ ไม่จำกัดคำตอบ (Interview Guide) แบบถามซัก (Interview Probing)

และการสัมภาษณ์ซ้ำ (Interview Repeating)

3. ถ้าแบ่งตามจำนวนผู้สัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) กับการสัมภาษณ์รายกลุ่ม (Group Interview)

จากบทความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าประเภทของการสัมภาษณ์มีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ วิธีการใช้ จำนวนผู้ตอบ และบทบาทของผู้สัมภาษณ์ ดังนั้นวิธีพิจารณาประเภทการสัมภาษณ์ ควรขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการใช้ หน้าที่ที่จะนำไปใช้ จำนวนเวลาที่ใช้สัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์ และบทบาทของผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น

### ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ ที่ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและน่าเชื่อถือได้นั้น ควรมีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีนักวิจัยหลายคน เสนอแนะขั้นตอนการสัมภาษณ์ตามประสบการณ์และความเชื่อของแต่ละคน พอสรุปได้ดังนี้

บุญธรรม กิจปริดาภิรลฤทธิ (2532) ได้แบ่งขั้นตอนในการสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ได้แก่ การคัดเลือกผู้ตอบ การกำหนดตัวผู้ตอบ การเลือกประเภทการสัมภาษณ์ การเตรียมคำถาม การสร้างแบบสัมภาษณ์ รวมไปถึงการทดลองใช้แบบสัมภาษณ์ การศึกษาประวัติผู้ตอบ และการฝึกผู้สัมภาษณ์ ซึ่งต้องฝึกทุกครั้งที่มีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้วิจัย

2. ขั้นสัมภาษณ์ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้สัมภาษณ์ ควรแนะนำตัวก่อนว่า มาจากไหน มาทำอะไรและเพื่ออะไร แล้วจึงเริ่มทำการสัมภาษณ์

3. ขั้นบันทึกผลการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้สัมภาษณ์อาจบันทึกตามที่ได้รับคำตอบหรือบันทึกตามแบบสัมภาษณ์

4. ขั้นปิดการสัมภาษณ์ เป็นการกล่าวขอบคุณผู้ตอบที่ให้สัมภาษณ์ และกล่าวลา เป็นต้น

สุภางค์ จันทวานิช (2532) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการสัมภาษณ์ไว้ ตามลำดับดังนี้ ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ ขั้นสัมภาษณ์ ขั้นจดบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์ และขั้นการอบรมผู้สัมภาษณ์

Gorden (1980) ได้แบ่งขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยตามลำดับดังนี้ ขั้น



เตรียมการ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดตัวแปร ศึกษาทฤษฎี เลือกรูปแบบการสัมภาษณ์  
เลือกผู้ตอบ เตรียมคำถาม เลือกผู้สัมภาษณ์และทดลองหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์  
ขั้นตอนการดำเนินการซึ่งประกอบด้วย การนัดหมาย การดำเนินการสัมภาษณ์ และขั้นวิเคราะห์  
ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย การแปลข้อมูลและประเมินผลการสัมภาษณ์

แม้จะมีการแบ่งขั้นตอนการสัมภาษณ์ไว้หลายขั้นตอน แต่การแบ่งขั้นตอนแตกต่างกัน  
ซึ่งพอสรุปได้ว่า ขั้นตอนการสัมภาษณ์ที่สำคัญประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการ  
สัมภาษณ์ ขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ และขั้นตอนการสรุปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ  
สัมภาษณ์

### ความคลาดเคลื่อนและอคติที่เกิดจากการสัมภาษณ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีใดก็ตาม มักเกิดความคลาดเคลื่อนและอคติ  
ไม่มากนัก สำหรับในการสัมภาษณ์นั้น มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

Merriam (1988) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นงานที่หนักและยาก เพราะ  
ผู้สัมภาษณ์ต้องไปเก็บรวบรวมจากผู้ตอบเอง ผู้สัมภาษณ์จึงเป็นแหล่งของความคลาดเคลื่อน  
และอคติที่สำคัญ แต่สามารถทำให้ลดน้อยลงได้ดังนี้

1. การคัดเลือกผู้สัมภาษณ์ ควรคำนึงถึง ระดับการศึกษา การมีเวลา  
สัมภาษณ์อย่างเต็มที่ เป็นคนยืดหยุ่น มีความกระตือรือร้น เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง  
21-50 ปี ได้รับการฝึกหัดการสัมภาษณ์ก่อนและมีระดับทางสังคมใกล้เคียงกับผู้ตอบ เพื่อให้  
ผู้ตอบยินดีให้คำตอบด้วยความเต็มใจ

2. การฝึกหัดและการควบคุมกระบวนการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ที่ดีควร  
ได้รับการฝึกหัดในเรื่อง กระบวนการเข้าหาผู้ตอบเพื่อแนะนำตัว การถาม การถามซ้ำ  
การบันทึกและการถามคำถามโดยปราศจากความลำเอียง เป็นต้น

3. การปฏิบัติตามที่ได้รับการฝึกหัดมา โดยผู้สัมภาษณ์ปฏิบัติได้ครบ  
ทุกกระบวนการที่ได้รับการฝึก ตั้งแต่การเริ่มต้นการสัมภาษณ์ การถามคำถาม การบันทึก  
การปิดการสัมภาษณ์ และการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้

สพรณิ ไชยอำพร (2523) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ  
ของการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ตัวผู้สัมภาษณ์ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- ยึดหยุ่น และยืดหยุ่น
- 1.1 บุคลิกของผู้สัมภาษณ์ ต้องเป็นผู้ที่ยิ้มแย้ม เยือกเย็น
  - 1.2 ความสามารถเฉพาะตัวในการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้  
ได้มากน้อยเพียงไร
  - 1.3 มีแรงจูงใจหรือไม่ โดยผู้สัมภาษณ์มีความอยากแสดงออก  
ถึงความสามารถในการสัมภาษณ์ หรืออยากรู้คำตอบในเรื่องที่สัมภาษณ์ หรืออยากศึกษา  
ความรู้ หรืออยากพูดคุยกับผู้ตอบ หรืออยากได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรืออยากมีชื่อเสียง  
มากน้อยเพียงไร
    - 1.4 มีความมั่นใจในตัวเองมากน้อยเพียงไร
  2. ตัวผู้ตอบ ประกอบด้วยปัจจัยเช่นเดียวกับผู้สัมภาษณ์ ดังนี้
    - 2.1 มีบุคลิกภาพ โดยเป็นบุคคลที่อยากคุยกับบุคคลแปลกหน้า  
มากน้อยเพียงไร
    - 2.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องที่ให้สัมภาษณ์  
มากน้อยเพียงไร
    - 2.3 เป็นผู้ที่มีความเต็มใจหรืออยากตอบ มากน้อยเพียงไร
  3. สถานการณ์ระหว่างการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย
    - 3.1 เวลาที่ให้สัมภาษณ์ เป็นเวลาที่ผู้ตอบเต็มใจตอบหรือไม่
    - 3.2 สถานที่ที่ทำการสัมภาษณ์ เป็นสถานที่ที่ผู้ตอบเต็มใจ ไปให้  
คำตอบหรือไม่
    - 3.3 ทักษะคดีของผู้ตอบในช่วงเวลานั้น เป็นอย่างไรและสนใจใน  
เรื่องที่ให้สัมภาษณ์มากน้อยเพียงไร
  4. สาระคำถาม ประกอบด้วย เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้ตอบมากน้อย  
เพียงไร และเป็นเรื่องที่ผู้ตอบอยากให้คำตอบหรือไม่
- นอกจากนั้น Sax (1968) ได้เพิ่มเติมปัจจัยที่ก่อให้เกิดอคติในการสัมภาษณ์ที่  
เกิดจากผู้สัมภาษณ์ได้แก่ ระดับอายุ วิชาเอกที่เรียนมา ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์  
ในการสัมภาษณ์ ภูมิหลัง เชื้อชาติ และระดับชนชั้นทางสังคมของผู้สัมภาษณ์
- จากบทความเหล่านี้ สรุปได้ว่า ความคลาดเคลื่อนและอคติ ที่เกิดจากการ  
สัมภาษณ์ ขึ้นอยู่กับ การได้รับการฝึกการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์ ความรู้ของผู้ตอบ  
สถานการณ์ในการสัมภาษณ์ และเนื้อเรื่องที่นำมาสัมภาษณ์ เป็นต้น

### การฝึกและบทบาทของผู้สัมภาษณ์

เนื่องจากผู้สัมภาษณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญ แหล่งหนึ่งในการได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพ และเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จึงมีผู้กล่าวถึง วิธีการที่ผู้สัมภาษณ์ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ที่เกิดจากผู้สัมภาษณ์โดยตรง ไว้ดังนี้

บุญธรรม กิจปริดาภิรุตติ (2527) กล่าวว่า ผู้สัมภาษณ์ควรได้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะในเรื่อง วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ขั้นตอนของการสัมภาษณ์ คำถามที่ใช้ถามทั้งหมด และการจดบันทึกข้อมูล นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมว่า การสัมภาษณ์ จะได้ผลดีหรือไม่เพียงไรขึ้นอยู่กับ คุณภาพหรือความสามารถของผู้สัมภาษณ์เป็นสำคัญ ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะต้องได้รับการอบรม เทคนิควิธีการเข้าหาผู้คน การตั้งคำถามให้รู้สึกถึงความ เป็นกันเอง มีบุคลิกลักษณะที่เชื่อถือได้ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างฉับพลันทันที

Billet. et al. (1988) ได้ศึกษาทดลองเปรียบเทียบคุณภาพของคำตอบ จากผู้สัมภาษณ์ที่ผ่านการฝึกอบรมกับไม่ผ่านการฝึกอบรม พบว่า คำตอบจากผู้สัมภาษณ์ ที่ได้รับการฝึกอบรม มีความน่าเชื่อถือกว่าไม่ได้ฝึกอบรม และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรฝึกอบรมในเรื่อง เนื้อหาการวิจัย ทฤษฎีการสัมภาษณ์และขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ ควรฝึกหัดตามทฤษฎีในห้องเรียนและทดลองปฏิบัติจริงในสนามก่อน แล้วประเมินการ สัมภาษณ์แต่ละครั้งด้วย

จากข้อค้นพบข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมของผู้สัมภาษณ์เป็นสิ่งสำคัญมากใน คุณภาพของข้อมูลที่ได้รับ ดังนั้นก่อนการดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรผ่านการฝึก อบรมในเรื่อง ลักษณะข้อมูลที่ต้องการ สัมภาษณ์ตามขั้นตอนทั้งในห้องเรียน และในสนาม และควรฝึกการอบรมทั้งหมด เป็นเวลา 5 วัน ก่อนที่จะไปสัมภาษณ์จริง

### ความเที่ยงและความตรงของการสัมภาษณ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ด้วยวิธีใด ๆ ก็ตาม มักกล่าวถึงวิธี การที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างมีความน่าเชื่อถือได้ ดังนั้น จึงมีผู้กล่าวถึง วิธี การพิจารณา ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ความเที่ยงของการสัมภาษณ์ หมายถึง การที่ผู้สัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญในการ



สัมภาษณ์สามารถถามผู้ตอบคนเดียวกันได้คำตอบที่เหมือนกัน ในเวลาที่ต่างกัน (Gorden , 1980)

ความตรงของการสัมภาษณ์ หมายถึง การที่ผู้สัมภาษณ์ได้คำตอบที่เป็นเรื่อง เดียวกับคำถามมากที่สุด โดย Gorden (1980) ได้กล่าวต่อไปอีกว่า ความตรงของกระบวนการ สัมภาษณ์ทางสังคมศาสตร์ สามารถทดสอบได้หลายประเภท ดังนี้

1. ความตรงในการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร (Selection Validity) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีขนาดพอเหมาะที่จะเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดที่ เราต้องการศึกษาหรือไม่

2. ความตรงตามสภาพ (Face Validity) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ จากการสัมภาษณ์นั้น เป็นตัวแทนของความจริงตามที่ต้องการหรือไม่

3. ความตรงร่วมสมัย (Concurrent Validity) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น สามารถวัดได้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ หรือไม่

4. ความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้หรือไม่

5. ความตรงเชิงทฤษฎี (Construct Validity) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ มีความสัมพันธ์ภายในเชิงตรรกของนิยามต่างๆ ในการวิจัย ซึ่งได้มีการพิสูจน์เชิงประจักษ์ไว้แล้วหรือไม่

6. ความตรงเชิงจำแนก (Convergent-discriminant Validity) หมายถึง ข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกตัวแปรที่ต้องการศึกษาออกจากตัวแปร อื่นที่เกี่ยวข้องหรือไม่

ในการพิจารณาความเที่ยงและความตรงของการสัมภาษณ์นั้น อาจทำได้โดย พิจารณาข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์จัดบันทึกและจากเครื่องบันทึกการสัมภาษณ์ ถ้าข้อมูลมีจำนวนมาก อาจตรวจสอบได้โดยการสุ่มจากข้อมูลทั้งหมดมาเป็นบางตอน ถ้าข้อมูลมีจำนวนจำกัดอาจ ตรวจสอบข้อมูลได้ทั้งหมด โดยพิจารณาว่าเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือไม่ ข้อมูลตรงกับ วัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบโดยตรงหรือไม่ และข้อมูลที่ได้เป็นตัวแทน ของประชากรที่ศึกษาหรือไม่ เป็นต้น

### การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ เป็นการพูดคุย ซักถามกันระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ตอบ ข้อมูลที่ได้จึงมีลักษณะทั้งที่ตรงกับความต้องการของผู้สัมภาษณ์ และไม่ตรง จึงมีผู้เสนอแนะการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไว้ไม่มากนัก แต่พอสรุปได้ดังนี้

กัลยาณี จิตต์การุญย์ (2529) กล่าวว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลงรหัสตามที่กำหนดไว้แล้ว และที่ไม่ได้กำหนดไว้โดยการบันทึกตามคำพูด (verbatim)

ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นสำคัญ

### ข้อดีและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์

เนื่องจากวิธีการสัมภาษณ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทางประจักษ์ภูมิของการวิจัยที่นิยมใช้กันมานานวิธีหนึ่ง จึงย่อมจะมีผู้กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของวิธีนี้ไว้มากมาย ต่างก็มีรายละเอียดที่ไม่แตกต่างกันนัก พอสรุปรวบรวมได้ดังนี้

พวงรัตน์ มณีรัตน์ (2523) เอนก เพ็ชรอนุกุล (2524) และทวีป ศิริรัศมิ (2525) ได้กล่าวถึง ข้อดีของวิธีการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ได้รับข้อมูลครบถ้วน
2. ข้อมูลที่ได้ เชื่อถือได้มาก
3. ผู้ตอบกับผู้สัมภาษณ์เกิดความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้
4. เป็นการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ตอบและผู้สัมภาษณ์
5. ผู้สัมภาษณ์สามารถแยกข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และอารมณ์ออกจากกันได้
6. สามารถรวบรวมข้อมูลได้ทุกลักษณะ
7. ได้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เมื่อใช้การสังเกตสีหน้า ท่าทางการพูดและการตอบ ของผู้ตอบ

8. สามารถทบทวนคำถามคำตอบได้ทันที
9. สามารถนำไปใช้กับผู้ตอบทุกประเภทและทุกระดับการศึกษา
10. เหมาะสำหรับการแสวงหาความจริงทางด้านพฤติกรรม

มนุษย์ที่เกี่ยวกับ ความรู้สึก นึกคิด อารมณ์ จิตใจ ความคิดเห็น และทัศนคติ

สำหรับข้อจำกัดของวิธีการสัมภาษณ์ พอสรุปได้ดังนี้

1. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลา ถ้าผู้ตอบอยู่ห่างไกลกัน
2. ผู้สัมภาษณ์มักจะเกิดความลำเอียงต่อข้อมูลที่ได้
3. ข้อมูลที่ได้ มักขึ้นอยู่กับความเครียด ความเหนื่อย ความไม่สบาย อารมณ์ และความกระวนกระวายใจ ทั้งของผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบ
4. ถ้าใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคน การสัมภาษณ์มักไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
5. ข้อมูลที่ได้ มักจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรอบรู้ และความชำนาญในการสัมภาษณ์ ของผู้สัมภาษณ์
6. การตีความหมายของข้อมูล ที่ได้ ต้องให้ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ตีความหมายจึงได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเชื่อถือได้

จากรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการสัมภาษณ์ ที่ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า วิธีการสัมภาษณ์ที่จะให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เทียบตรง แม่นยำ และมีคุณภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกัน แต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้มีความเชื่อว่า ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังกล่าว มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้สัมภาษณ์ เป็นสำคัญ เพราะผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ที่ทำให้เกิดกระบวนการสัมภาษณ์ การวิจัยนี้จึงสนใจศึกษา เฉพาะการปรากฏตัวของบุคคลที่สามในระหว่างการสัมภาษณ์ มีผลต่อคำตอบของผู้ตอบหรือไม่อย่างไร ในเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษา เท่านั้น

## ตอนที่ 2 ผลการปรากฏตัวของบุคคลที่สามในระหว่างการสัมภาษณ์

เนื่องจากการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับ ผลการปรากฏตัวของบุคคลที่สามในระหว่างสัมภาษณ์ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา ยังกระทำกันอย่างไม่กว้างขวางเท่าใดนัก ส่วนใหญ่นิยมศึกษากันมากในทางด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งพอรวบรวมได้ดังนี้

Bradburn et al. ได้จำแนกบุคคลที่สาม ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. บุคคลที่สามที่มาพร้อมกับผู้สัมภาษณ์ โดยที่ผู้ตอบไม่ได้สังเกตเห็น เพราะ



คิดว่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้ควบคุมงานสนาม เทปบันทึกเสียง เป็นต้น

2. บุคคลที่ผู้ตอบรู้จักและปรากฏตัวอยู่ด้วย ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ได้แก่ บุคคลที่เป็นสมาชิกภายในสังคมนั้นหรือบุคคลอื่น

และจากการศึกษาหลาย ๆ เรื่อง พบว่า บุคคลที่สามประเภทแรก ไม่มีผลต่อการสัมภาษณ์แต่อย่างใด เช่น การสัมภาษณ์โดยบันทึกเสียงลงในเทป เป็นต้น แต่บุคคลที่สามประเภทที่สอง มีผลต่อคุณภาพของข้อมูลก็ต่อเมื่อบุคคลที่สามเป็นผู้ที่ผู้ตอบรู้จัก เพราะไม่ทราบว่าเป็นคำถามที่มีลักษณะส่วนตัวข้อมูลที่ได้เป็นของผู้ตอบโดยตรง หรือเป็นข้อมูลที่เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลที่สาม ซึ่งในกรณีแรก ผู้ตอบอาจปฏิเสธการตอบหรือบิดเบือนคำตอบได้ เพื่อไม่ให้บุคคลที่สามรู้ถึงคำตอบที่เป็นส่วนตัว และในกรณีหนึ่งคือผู้ตอบอาจตอบบิดเบือนอีกเพื่อให้สอดคล้องกับของบุคคลที่สาม (นิสิต นิตักษณ์ เทพสมบัติ , 2531) นอกจากนี้ ยังมีผู้กล่าวถึงผลของการปรากฏตัวของบุคคลที่สาม ประเภทหลังนี้แตกต่างกันไป เช่น

อำนาจวิทย์ ชูวงศ์ (2519) กล่าวว่า ถ้าเป็นการสัมภาษณ์ชาวบ้าน เมื่อมีเพื่อนบ้านนั่งอยู่ด้วย เพื่อนบ้านมักช่วยแนะนำคำตอบ หรือเป็นผู้ตอบเสียเอง ทำให้ผู้ตอบตัวจริงอาจไม่กล้าตอบความจริง จึงตอบอย่างอื่นไป

กัลยาณี จิตต์การุญย์ (2529) ได้สรุปจากประสบการณ์การวิจัยในภาคสนามของตนว่า การปรากฏตัวของบุคคลที่สาม อาจมีอิทธิพลต่อคำตอบของผู้ตอบ โดยผู้ตอบอาจไม่กล้าตอบในเรื่องส่วนตัวได้ หรืออาจทำความรำคาญให้แก่ผู้สัมภาษณ์ เท่านั้น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์ (2532) กล่าวว่า บุคคลที่สามในการสัมภาษณ์อาจมีอิทธิพลให้ผู้ตอบ ตอบไม่ตรงกับความรู้สึกของตนเอง เพราะอาจเกรงกลัวหรือเกรงใจบุคคลที่สาม จึงตอบเป็นอย่างอื่นไป

อย่างไรก็ตาม พอสรุปได้ว่า การปรากฏตัวของบุคคลที่สาม อาจมีผลมาน้อยเพียงไร น่าจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรสัมภาษณ์ เช่น ถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ เรื่องที่ค่อนข้างไวต่อความรู้สึก (Sensitive) อาจทำให้ได้คำตอบที่บิดเบือนได้มากขึ้น

### ส่วนที่ 3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผลของการปรากฏตัวของบุคคลที่สามที่มีต่อ

คำตอบในการสัมภาษณ์ ในการวิจัยเชิงทดลองนั้น ปรากฏว่า ทั้งในและต่างประเทศ ยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้โดยตรง โดยเฉพาะการวิจัยทางการศึกษา และงานวิจัยที่พบนั้น ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยทางด้านประชากรศาสตร์ และเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

นิชิต นิทท์กะเทพลสมบัติ (2531) ได้ศึกษาโดยอาศัยข้อมูลจาก โครงการวิจัย ต่อเนื่องระยะยาว เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และประชากร ที่ได้สำรวจในปี พ.ศ. 2521 โดยถามในเรื่องเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นภายในครอบครัว เพื่อหาความสอดคล้องของคำตอบของสามีภรรยา โดยเอาคำตอบในเรื่องเดียวกันมาจับคู่กัน ถ้าคำตอบของสามีและภรรยาตรงกัน ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกัน ซึ่งความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันในสถานการณ์ต่างๆ จะแสดงให้เห็นถึงผลของการปรากฏตัวของบุคคลที่สามที่มีผลต่อคำตอบเพราะ การปรากฏตัวของสามีทำให้ร้อยละของคำตอบของภรรยาสอดคล้องกับ คำตอบของสามีมากกว่าการปรากฏตัวของบุคคลอื่น แสดงให้เห็นว่า การปรากฏตัวของบุคคลที่สามอาจนำไปสู่ อคติหรือการบิดเบือนคำตอบ ทำให้มีผลต่อความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูลได้

Taitz (1962) ได้ศึกษาเรื่องความลับสนของกลุ่มครอบครัวกับบุคคลที่สามในการสัมภาษณ์โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น คนชราที่มีอายุ 65 ปี ขึ้นไป ชาย 200 คน หญิง 155 คน ใช้ผู้สัมภาษณ์ 20 คนเป็นนักศึกษา ไปถามเกี่ยวกับเรื่อง ครอบครัวขยาย มีทั้งหมด 4 ข้อด้วยกัน โดยให้ตอบเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย หรือไม่ตอบใน 4 สถานการณ์ด้วยกันคือ ผู้ตอบอยู่ตามลำพัง ผู้ตอบอยู่กับลูก ผู้ตอบอยู่กับลูกกับคู่สมรส และผู้ตอบอยู่กับคู่สมรส พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตอบกับบุคคลที่สาม มีผลต่อคำตอบของผู้ตอบ

Koomen และเพื่อน (1968) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบุคคลที่สามในระหว่างการสัมภาษณ์ ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติทางเพศ โดยทดลองถามเป็นบัตรคำ ให้ผู้ตอบตอบเป็นคำพูด พบว่า บุคคลที่สามมีอิทธิพลได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพสมรส การศึกษา อายุ ศาสนา และเพศของผู้ตอบ

Holden (1971) ได้ศึกษาเรื่องเดียวกันโดยถามในเรื่องเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของเมือง Pejivall กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาโท ในคออสตาริกา จำนวน 94 คน ตามความสมัครใจ และใช้ผู้สัมภาษณ์ 4 คน ใช้การสัมภาษณ์แบบปลายเปิด พบว่า ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าบุคคลที่สามมีผลต่อคำตอบของผู้ตอบหรือไม่

Allan (1980) ได้กล่าวว่า การบันทึกข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบเมื่อมีคู่สมรส

อยู่ด้วย อาจทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนได้ นอกจากนี้ Hoag และเพื่อน (1981) ได้ศึกษาเพิ่มเติมว่า ในระหว่างการสัมภาษณ์นั้น เพศของผู้สัมภาษณ์ การปรากฏตัวของผู้สัมภาษณ์ และการใช้ภาษาท้องถิ่นในการสัมภาษณ์ มีผลกระทบต่อคำตอบของผู้ตอบได้

จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการวิจัยทางประชากรศาสตร์ การปรากฏตัวของบุคคลที่สาม มีผลต่อคำตอบ เมื่อสัมภาษณ์ในเรื่องที่บุคคลที่สามมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย เช่น ในการสัมภาษณ์เรื่องเกี่ยวกับการใช้จ่ายภายในครอบครัว ถ้าผู้ตอบเป็นสามี การปรากฏตัวของภรรยา ทำให้คำตอบของสามีเปลี่ยนแปลง และเช่นเดียวกัน ถ้าผู้ตอบเป็นภรรยา การปรากฏตัวของสามี ทำให้คำตอบของภรรยาเปลี่ยนแปลง เป็นต้น นอกจากนี้ ในการสัมภาษณ์เรื่องเกี่ยวกับครอบครัวขยาย ผู้ตอบเป็นคนชรา การปรากฏตัวของหลาน ทำให้คำตอบของผู้ตอบเปลี่ยนแปลงมากกว่าการปรากฏตัวของลูกหรือของคู่สมรส และในการสัมภาษณ์เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติทางเพศ ผู้ตอบเป็นบุคคลทั่วไป การปรากฏตัวของบุคคลที่สาม ทำให้คำตอบของผู้ตอบเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ ศาสนา และเพศของผู้ตอบ สำหรับในการวิจัยทางการศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการปรากฏตัวของบุคคลที่สามที่มีผลต่อคำตอบจากการสัมภาษณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา ยังไม่แพร่หลาย การวิจัยนี้จึงเป็นการทดลองศึกษา ที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้สภาพการณ์การสัมภาษณ์ทางการศึกษาที่นิยมปฏิบัติกัน เพื่อค้นหาคำตอบและยืนยันข้อค้นพบทางการศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับอิทธิพลของการปรากฏตัวของบุคคลที่สาม ที่มีต่อคำตอบจากการสัมภาษณ์ในเรื่องเกี่ยวกับ ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยมีบุคคลที่สามได้แก่ เพื่อนครู และหัวหน้าหมวดวิชา