

**บทเรียนจากการดำเนินการวิจัยกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ:
ผลกระทบของพนักงานสัมภาษณ์ที่มีต่อคุณภาพของข้อมูล**
**Lessons learned from a survey of Myanmar
migrant workers: The effect of interviewer and
quality of data**

ชเนตตี มิลินทางกูร*

Chanettee Milintangul*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนประสบการณ์ของผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่มีประชากรตัวอย่างเป็นแรงงานเมียนมา และเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานสัมภาษณ์ที่มีต่อการจัดเก็บและคุณภาพของข้อมูล ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากโครงการศึกษาผลกระทบจากการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมามายังประเทศไทยที่มีต่อผู้สูงอายุในเมียนมาในมิติต่าง ๆ และมีประชากรตัวอย่างคือ แรงงานเมียนมาที่ทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 จำนวน 1,324 คน ซึ่งมีคำถามหลักของการวิจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยทางประชากร เศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับโอกาสการเกิดความสุขของผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้านหรือไม่ และความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อโอกาสของการส่งเงิน 48,000 บาทต่อปีให้กับผู้สูงอายุอย่างไร โดยใช้สมการถดถอยแบบโลจิสติกส์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

* วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* College of Population Studies, Chulalongkorn University, Corresponding author, E-mail: k3139@hotmail.com

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทางประชากร เศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อเกิดความสุขของผู้สูงอายุ และโอกาสของการส่งเงิน 48,000 บาทต่อปี ให้กับผู้สูงอายุ หลังจากควบคุมตัวแปรพนักงานสัมภาษณ์ ทำให้เกิดข้อค้นพบที่สำคัญยิ่งว่า ในการศึกษาที่มีพนักงานสัมภาษณ์ที่เป็นชาวต่างชาติ ควรมีการควบคุมดูแล และตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้แน่ใจถึงคุณภาพของข้อมูล

คำสำคัญ : พนักงานสัมภาษณ์, คุณภาพของข้อมูล, แรงงานข้ามชาติ

Abstract

This study aims to reflect experience in collecting quantitative data from a sample population of Myanmar migrant workers and to highlight the significance of survey interviewers in data collection and quality. The study employed data from the survey "Leaving children with grandparents in Myanmar: Experiences and perceptions of migrants in Samut Sakhon Province in Thailand" which was conducted by the authors. The sample includes 1,324 Myanmar migrants who were working in Samut Sakhon Province during October 2014. To address the second objective of this study, the authors proposed to explore what demographic and socio-economic factors are associated with the feeling of grandparents toward grandchild care and the remittance of 48,000 THB back to grandparents in Myanmar. Binary logistic regressions were used. We found that the demographic and socio-economic factors have significant impact on the positive feeling of grandparents and the remittance of 48,000 THB after the interviewers variable was controlled for in the model. The results suggest the using non-Thai speaking interviewers to collect such data should be closely supervised and monitored to ensure the

quality of data collected.

Keywords : Interviewers, data quality, migrant workers

บทนำ

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานวิจัย เพราะการได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากที่สุด ย่อมทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถนำมาใช้วางแผน หรือกำหนดเป็นนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาสำคัญ ๆ ของประเทศได้ตรงจุดตรงประเด็น กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในทางปฏิบัติสามารถเกิดความผิดพลาดได้ในทุกขั้นตอน การควบคุมและป้องกัน ด้วยการตรวจสอบคุณภาพการทำวิจัยทุกขั้นตอนโดยนักวิจัยจึงมีความจำเป็นอย่างมาก ซึ่งความผิดพลาดอาจเกิดขึ้นได้ตั้งแต่ขั้นตอนของการตั้งข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ที่มีลักษณะคลุมเครือหรือซับซ้อน อาทิเช่น ข้อคำถามที่มีคำตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ ทำให้ผู้ตอบเกิดความสับสน (Choi & Comstock, 1975) นอกจากนี้ ความร่วมมือของผู้ให้ข้อมูลมักจะขึ้นอยู่กับอารมณ์และลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น ระดับการศึกษาของผู้ตอบ ความรู้สึกว่ามีความเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัยในการให้สัมภาษณ์ หรือระยะเวลาการอาศัยอยู่ในประเทศไทย ย่อมส่งผลต่อคำตอบที่ได้

คุณภาพของพนักงานสัมภาษณ์ก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการวิจัย โดยเฉพาะบทบาทในการเก็บข้อมูลให้มีความเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ กระบวนการคัดกรองพนักงานสัมภาษณ์ จึงมีส่วนสำคัญสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยเฉพาะในเรื่องของการเน้นคุณค่าของการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย พนักงานสัมภาษณ์ต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในกระบวนการวิจัย และมุ่งมั่นที่จะเก็บข้อมูลให้ถูกต้อง เทียบตรง นอกจากนี้ คุณลักษณะของพนักงานสัมภาษณ์ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูลได้ (Fraga et al., 2013) ซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศหลายชิ้น บ่งบอกอย่างชัดเจนว่า พนักงานภาคสนามมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อข้อมูลที่ได้

พนักงานสัมภาษณ์ที่มีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามที่แตกต่างกัน (Blaydes & Gillum, 2013) หรือพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกสะอึกใจ และตอบคำถามได้ตรงกับความรู้สึกมากกว่าถ้าผู้สัมภาษณ์เป็นคนเชื้อชาติเดียวกัน (Davis et al., 2009) ดังนั้น การใช้พนักงานสัมภาษณ์ที่มีเชื้อชาติ หรือมาจากประเทศเดียวกับผู้ให้ข้อมูลวิจัยน่าจะมีความสะดวก และลดอคติในการเก็บข้อมูลได้มาก

อย่างไรก็ตาม การลดข้อผิดพลาดของงานวิจัยภาคสนาม ด้วยการตรวจสอบคุณภาพการทําวิจัยทุกกระบวนการโดยนักวิจัยที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีการดำเนินการตามหลักวิชาการอย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ ความตระหนักถึงความถูกต้องในการเก็บข้อมูลของพนักงานสัมภาษณ์ เพราะความถูกต้อง และคุณภาพของข้อมูล มีส่วนอย่างยิ่งต่อความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

การลดข้อผิดพลาดของงานวิจัย ด้วยการตรวจสอบการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการรวบรวมข้อมูลภาคสนามจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ และการย้ายถิ่นข้ามชาติทำให้เกิดคำถามการวิจัยใหม่ ๆ ที่ประชากรกลุ่มเป้าหมายกลายเป็นประชากรที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม ผู้วิจัยแม้จะพยายามดำเนินการรวบรวมวิจัยให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีที่ดีแต่ด้วยข้อจำกัดด้านภาษา อาจส่งผลอย่างสำคัญต่อคุณภาพของงานได้

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการนำประสบการณ์ที่ได้จากงานวิจัยโครงการ “ศึกษาผลกระทบจากการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมามายังประเทศไทยที่มีต่อผู้สูงอายุในเมียนมาในมิติต่าง ๆ” ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557 - กันยายน พ.ศ. 2558 โดยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Knodel et al., 2015) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบมีแบบสอบถาม ซึ่งทำการสำรวจแรงงานเมียนมาที่มาใช้บริการที่ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service: OSS) ที่โรงพยาบาลประจำจังหวัดสมุทรสาคร ผลจากการสำรวจได้แรงงานเมียนมา รวมทั้งสิ้น 1,324 คน

โดยบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนประสบการณ์ของผู้วิจัยในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่มีประชากรตัวอย่างเป็นชาวต่างชาติและต้องใช้พนักงานสัมภาษณ์สัญชาติพม่าเป็นสื่อกลางในการสัมภาษณ์ และเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานสัมภาษณ์ที่มีต่อการจัดเก็บข้อมูลและคุณภาพของข้อมูล เพื่อเป็นข้อเตือนใจให้นักวิจัยได้ระมัดระวังในการทำวิจัยในประเด็นนี้มากยิ่งขึ้น

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ พยายามป้องกันอคติที่เกิดจากการเลือกตัวอย่าง ทั้งนี้เนื่องจากในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานเมียนมาอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีองค์กรต่าง ๆ เข้ามาดูแลแรงงานเมียนมาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร หลายองค์กรด้วยกัน ดังนั้นเพื่อป้องกันการเลือกประชากรเมียนมาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งอาจจะทำให้ได้ประชากรเมียนมาที่ไม่มีความหลากหลายในการเป็นตัวแทนหรือมีอคติในการเลือกตัวอย่าง นักวิจัยจึงพยายามเลือกพื้นที่ที่มีแรงงานเมียนมาใช้บริการโดยไม่เกี่ยวข้องกับองค์กรในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยจึงตัดสินใจเลือกพื้นที่ศึกษาเป็น ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service: OSS) ที่เปิดให้บริการอยู่ที่โรงพยาบาลประจำจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานเมียนมา ทั้งถูกกฎหมาย และไม่ถูกกฎหมายมาขอรับบริการ

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามเริ่มพัฒนาขึ้นจากภาษาอังกฤษ และให้นิสิตชาวเมียนมาที่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้แปลเป็นภาษาเมียนมาให้ตรงกับภาษาอังกฤษ พร้อมกันนี้ ได้มีการแปลแบบสอบถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของแบบสอบถาม ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 2 ภาษา คือภาษาไทย และภาษาเมียนมา เพื่อสะดวกในการนำไปใช้เก็บข้อมูลของนักวิจัยชาวไทย และพนักงานสัมภาษณ์ชาวเมียนมา เมื่อได้แบบสอบถามแล้วได้มีการนำแบบสอบถามไปทดสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อไม่ทำให้ผู้ตอบมีความสับสน หรือมีความเข้าใจที่คลุมเครือ ซึ่งได้นำ

แบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรสาครที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการสัมภาษณ์มากที่สุด เพื่อดูว่าประชากรตัวอย่างมีความเข้าใจแบบสอบถามหรือไม่ ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

เนื่องจากประชากรที่ศึกษาเป็นแรงงานเมียนมาซึ่งส่วนใหญ่มีปัญหาในการสื่อสารด้วยภาษาไทย ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานเมียนมาบางคนมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ไม่นาน อีกทั้งในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานเมียนมาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่จึงไม่ใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านภาษานักวิจัยจึงขอความร่วมมือกับโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อขอล่ามมาทำหน้าที่เป็นพนักงานสัมภาษณ์ช่วยเก็บข้อมูล ซึ่งทางโรงพยาบาลได้จัดพนักงานสัมภาษณ์ชาวเมียนมาซึ่งเป็นล่ามของทางโรงพยาบาล ที่มีความสามารถในการพูดและเขียนภาษาไทยได้เป็นอย่างดี นักวิจัยจึงได้อบรมพนักงานสัมภาษณ์ชาวเมียนมาถึงกระบวนการ และขั้นตอนของการเก็บข้อมูล รวมทั้งการให้ทดลองสัมภาษณ์เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในแบบสอบถามที่ต้องเก็บ เมื่อผ่านกระบวนการอบรมแบบสอบถามแล้ว ในระยะแรกทีมนักวิจัยได้ลงสัมภาษณ์เองโดยให้พนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาทำหน้าที่เป็นล่ามประกบกับนักวิจัยตัวต่อตัวเพื่อช่วยแปลและเพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการสัมภาษณ์เหมือนจริงทุกประการ แต่เนื่องจากการสัมภาษณ์โดยผ่านพนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาใช้เวลาค่อนข้างนาน ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความอึดอัดในการที่จะต้องแปลภาษากลับไปกลับมา ดังนั้น ทีมนักวิจัยจึงให้พนักงานสัมภาษณ์ทดลองสัมภาษณ์ด้วยตนเองแต่มีการเฝ้าสังเกตการสัมภาษณ์อยู่ห่าง ๆ และมีการตรวจสอบกระบวนการทำงานของพนักงานสัมภาษณ์เป็นระยะ เมื่อสิ้นสุดวันจะมีการเก็บแบบสอบถามที่เสร็จแล้วเพื่อมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยเมื่อพบความผิดพลาดของข้อมูลในจุดใดจุดหนึ่ง คณะนักวิจัยจะมีการแจ้งให้พนักงานสัมภาษณ์ทราบเพื่อเพิ่มความระมัดระวังในการเก็บข้อมูล

เนื่องจากศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service: OSS) มีจุดให้บริการที่แตกต่างกัน ทั้งการให้บริการทำบัตรใหม่สำหรับแรงงานเมียนมาที่เพิ่งเข้ามาครั้งแรก การทำบัตรให้กับแรงงานเมียนมาที่เคยมีบัตรแล้ว การต่อวีซ่า และการตรวจสุขภาพ

เป็นต้น ซึ่งศูนย์ฯ นี้จัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจ ทำให้นักวิจัยมีเวลาจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะต้องดำเนินการให้เสร็จก่อนที่ศูนย์ฯ จะปิดตัวลง นักวิจัยจึงมีการแบ่งทีมไปประจำตามจุดให้บริการเพื่อความรวดเร็ว ในแต่ละวันจะมีแรงงานเมียนมาขอเข้ารับบริการจำนวนมาก เพื่อป้องกันการสอบถามซ้ำซ้อน นักวิจัยจึงต้องมีการทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้สอบถามไปแล้ว โดยการติดสติ๊กเกอร์สีชมพูที่เสื้อของแรงงานเมียนมา และมีการให้ของที่ระลึกเป็นสบู่และผ้าขนหนู

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของแรงงานเมียนมาจำแนกตามพนักงานสัมภาษณ์ โดยพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 1 สัมภาษณ์ได้มากที่สุด เพราะสัมภาษณ์ได้ครึ่งหนึ่งของแบบสอบถามทั้งหมด (ร้อยละ 52.1) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 1 เป็นพนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาที่ทางโรงพยาบาลอนุญาตให้มาช่วยเก็บข้อมูลเต็มเวลา โดยลดภาระงานประจำที่ทำในช่วงนั้นลง ทำให้พนักงานสัมภาษณ์คนที่ 1 เก็บข้อมูลได้มากที่สุด เพราะทำหน้าที่เก็บข้อมูลอย่างเดียว สำหรับคนที่เก็บข้อมูลได้ลำดับรองลงมา คือพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 2 ซึ่งเป็นพนักงานสัมภาษณ์สัญชาติไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยงานวิจัยโครงการนี้เต็มตัว และเป็นผู้ที่มิวิจัยส่งลงมาเพื่อควบคุมการทำงานสนามครั้งนี้ การที่พนักงานสัมภาษณ์คนที่ 2 ไม่สามารถสื่อสารด้วยภาษาเมียนมาได้ ทำให้การสัมภาษณ์ทำได้เฉพาะแรงงานเมียนมาที่พูดภาษาไทยได้เท่านั้น สิ่งที่น่าสนใจคือ พนักงานสัมภาษณ์คนที่ 2 มีการสัมภาษณ์เพศชายเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานสัมภาษณ์คนอื่น (ร้อยละ 75.2) ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าเพศชายมีแนวโน้มจะพูดภาษาไทยได้มากกว่าเพศหญิง หรือเพศหญิงรู้สึกไม่มั่นใจในการสื่อสารด้วยภาษาไทยเท่ากับเพศชาย ทำให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยมีแนวโน้มเป็นเพศชาย สำหรับอายุของแรงงานเมียนมา พบว่ามีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 27.5 ปี ซึ่งพนักงานสัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์แรงงานเมียนมาที่มีอายุเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 1 ตารางแสดงคุณลักษณะของแรงงานเมียนมา จำแนกตามพนักงานสัมภาษณ์

	พนักงานสัมภาษณ์					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม
แรงงานเมียนมาที่สัมภาษณ์ได้						
จำนวน	690	303	166	105	60	1,324
ร้อยละ	52.1	22.9	12.5	7.9	4.5	100.0
คุณลักษณะทางประชากร						
เพศชาย (%)	45.8	75.2	44.0	36.2	53.3	51.9
อายุเฉลี่ย	26.0	28.6	29.3	30.5	29.0	27.5
สมรส/เคยสมรส (%)	45.8	61.1	77.7	67.6	71.7	56.2
อัตราส่วนร้อยละของหลาน ที่อาศัยอยู่กับผู้สูงอายุที่เมียนมา						
จากแรงงานงานเมียนมาทั้งหมด	21.6	26.7	56.0	53.3	45.0	30.7
จากแรงงานเมียนมาที่สมรส	67.7	61.4	85.3	86.2	73.0	72.1

เนื่องจากสถานภาพสมรสเป็นประเด็นสำคัญของจุดเริ่มต้นตามวัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยนี้ ที่มุ่งประเด็นไปยังกลุ่มคนที่แต่งงาน และมีบุตรที่อาศัยอยู่กับผู้สูงอายุที่ประเทศเมียนมา โดยอาศัยการคัดกรองด้วยคำถาม เพื่อจะให้ได้ภาพคุณลักษณะโดยรวมของแรงงานเมียนมา และสัดส่วนที่แรงงานเมียนมามีลูกอาศัยอยู่ที่ประเทศเมียนมา แต่ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสของแรงงานเมียนมามีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 1 ได้ภาพของแรงงานเมียนมาที่มีสถานภาพสมรส หรือเคยสมรสเพียงร้อยละ 45.8 ในขณะที่พนักงานสัมภาษณ์คนอื่น ๆ ได้ภาพแรงงานเมียนมาที่มีสถานภาพสมรส หรือเคยสมรสร้อยละ 60 ถึงร้อยละ 70

สิ่งที่น่าสนใจคือ ผลของสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานสัมภาษณ์ ทำให้ภาพของอัตราส่วนการที่มีหลานอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุที่ประเทศเมียนมา

มีภาพที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เพราะภาพที่ได้จากพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 3 และ 4 เป็นภาพที่แรงงานเมียนมาทั้งหมดที่อยู่ในเมืองไทยมีลูกอยู่กับผู้สูงอายุที่ประเทศเมียนมา ร้อยละ 50 และเมื่อดูเฉพาะแรงงานเมียนมาที่มีสถานภาพสมรสจะมีลูกที่อยู่กับผู้สูงอายุสูงถึงกว่าร้อยละ 85 หมายความว่า แรงงานเมียนมาเกือบทั้งหมดที่สมรสฝากลูกไว้กับผู้สูงอายุที่ประเทศเมียนมา ในขณะที่ภาพที่ได้จากพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 1 หรือ 2 มีแรงงานเมียนมาที่มีลูกอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 20 และแรงงานเมียนมาที่สมรสมีลูกอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 60 เท่านั้น อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาในภาพรวมของบุตรที่อาศัยอยู่ในเมียนมาจากแรงงานพม่าทั้งหมด คือร้อยละ 30.7 ซึ่งสอดคล้องกับโครงการการศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทย ที่จัดทำโดยองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ที่รายงานว่าร้อยละ 30.9 ของแรงงานเมียนมามีบุตรอาศัยอยู่ที่ประเทศเมียนมา (International Organization for Migration (IOM) and Asian Research Center for Migration (ARCM), 2013)

เมื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบโลจิสติกส์ (Logistic Regression Analysis) โดยนำเสนอด้วยค่าอัตราส่วนโอกาส (Odds Ratio) และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level) โดยใน Model 1 ไม่มีการควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ในขณะที่ Model 2 มีการควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ผลการศึกษา (ตารางที่ 2) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นของแรงงานเมียนมาต่อความสุขของผู้สูงอายุที่มีหลานอาศัยอยู่ที่บ้าน ใน Model 1 แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีโอกาสการรายงานว่าผู้สูงอายุไม่มีความสุขเมื่อมีหลานอาศัยอยู่ด้วยสูงกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตาม เมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ใน Model 2 พบว่าโอกาสที่เพศหญิงจะรายงานว่าผู้สูงอายุมีความสุขเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่ผลการศึกษาทั้ง 2 Model ไม่พบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงอธิบายได้ว่าเพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการรายงานว่าผู้สูงอายุจะมีความสุขหรือไม่เมื่อมีหลานอยู่ที่บ้าน

ตารางที่ 2 อัตราส่วนโอกาสต่อความสุขของผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้าน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

	Model 1		Model 2	
	Odds ratio (Significant)		Odds ratio (Significant)	
เพศหญิง (ชาย=REF)	0.691	(0.130)	0.849	(0.549)
อายุของผู้สูงอายุ				
น้อยกว่า 50 ปี	(REF)		(REF)	
อายุ 50-59 ปี	0.326	(0.040)	0.207	(0.006)
อายุ 60-69 ปี	0.402	(0.099)	0.283	(0.032)
อายุ 70 ปีขึ้นไป	0.249	(0.017)	0.230	(0.019)
การติดต่อกับผู้สูงอายุ				
ทุกอาทิตย์	(REF)		(REF)	
ทุกเดือน	1.308	(0.330)	0.989	(0.971)
นาน ๆ ครั้ง	0.246	(0.001)	0.628	(0.398)
การกลับไปเยี่ยมบ้าน	3.056	(0.002)	1.585	(0.415)
การส่งเงินกลับ >48,000 ต่อปี	0.530	(0.008)	1.202	(0.531)
พนักงานสัมภาษณ์				
คนที่ 1	--		(REF)	
คนที่ 2	--		4.575	(0.007)
คนที่ 3	--		5.772	(0.000)
คนที่ 4	--		0.229	(0.009)
คนที่ 5	--		4.010	(0.012)
Constant	5.800	(0.003)	3.055	(0.071)
Adjust R ²	0.208		0.362	

สำหรับประเด็นเรื่องอายุของผู้สูงอายุกับความสุขที่มีหลานอาศัยอยู่ที่บ้าน จาก Model 1 พบว่า แรงงานเขียนมารายงานว่าผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีโอกาสมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่อายุน้อยกว่า 50 ปี ซึ่งไม่พบระดับนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-69 ปี แต่เมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ใน Model 2 พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีโอกาสมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่อายุน้อยกว่า 50 ปี โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยในกลุ่มอายุ 50-59 ปี เปลี่ยนจากระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นระดับ 0.01 ในขณะที่กลุ่มอายุ 60-69 ปี เปลี่ยนจากไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เป็นมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสเกิดความสุขของผู้สูงอายุกับการติดต่อระหว่างบุตรที่ทำงานในประเทศไทย ใน Model 1 พบว่า แรงงานเขียนมาที่ติดต่อผู้สูงอายุทุกเดือน ผู้สูงอายุจะมีโอกาสเกิดความสุขมากกว่าที่จะติดต่อกับผู้สูงอายุทุกอาทิตย์ แต่ไม่พบระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการติดต่อกันนาน ๆ ครั้ง ทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเกิดความสุขน้อยกว่าการติดต่อทุกอาทิตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ใน Model 2 กลับพบว่า การติดต่อกับผู้สูงอายุนาน ๆ ครั้ง เปลี่ยนแปลงไปจากมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเลย และในทำนองเดียวกัน การติดต่อผู้สูงอายุด้วยการกลับไปเยี่ยมผู้สูงอายุที่เขียนมาใน Model 1 บ่งชี้ว่ามีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสเกิดความสุขของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ใน Model 2 กลับพบว่า การกลับไปเยี่ยมบ้านไม่ได้มีความสัมพันธ์กับโอกาสการเกิดความสุขของผู้สูงอายุในทางสถิติเลย

สิ่งที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือ การส่งเงินกลับบ้าน ซึ่งค่าเฉลี่ยของการส่งเงินกลับบ้านของแรงงานเขียนมาจากการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ประมาณปีละ 48,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า การส่งเงินกลับบ้านในจำนวนที่มากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสเกิดความสุขของผู้สูงอายุในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ปรากฏว่าผลการศึกษา

กลับทิศทางไป โดยพบว่าผู้สูงอายุมีโอกาสมีความสุขถ้ามีการส่งเงินกลับบ้านมากกว่า 48,000 บาทต่อปี แต่ไม่พบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประเด็นสำคัญคือพบว่าพนักงานสัมภาษณ์ทุกคนมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบโลจิสติกส์ภายใต้ปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ ทางประชากรสามารถอธิบายการแปรผันของโอกาสเกิดความสุขของผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้านได้ร้อยละ 20.8 ($R^2 = 0.208$) และเมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์พบว่า สามารถอธิบายการแปรผันของโอกาสเกิดความสุขของผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้านได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 36.2 ($R^2 = 0.362$) ซึ่งหมายความว่า มีอัตราส่วนความสามารถในการอธิบายทางสถิติได้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 74

เพื่อให้ผลการศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพิ่มเติมในตารางที่ 3 ซึ่งเป็นการนำเสนอผลเปรียบเทียบตัวแปรเรื่องของคุณลักษณะของแรงงานเมียนมา การอยู่อาศัยในประเทศไทย การติดต่อกับผู้สูงอายุ และอายุของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสที่จะส่งเงินจำนวนมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้านหรือไม่ และเมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์แล้วมีการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีโอกาที่จะส่งเงินให้ผู้สูงอายุมากกว่า 48,000 บาทต่อปีสูงกว่าเพศชาย โดยไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับตัวแปรด้านอายุของผู้สูงอายุกับความสัมพันธ์ในการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี ใน Model 1 พบว่า แรงงานเมียนมามีสัดส่วนโอกาสการส่งเงินให้ผู้สูงอายุที่อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป น้อยกว่ากลุ่มที่อายุน้อยกว่า 50 ปี แต่ไม่พบระดับนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ใน Model 2 พบว่า ผลเปลี่ยนแปรไป โดยแรงงานเมียนมามีการส่งเงินให้ผู้สูงอายุที่อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 50 ปี แต่ยังคงไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 อัตราส่วนโอกาสต่อการส่งเงิน (มากกว่า 48,000 บาทต่อปี) ให้ผู้สูงอายุ ที่มีหลานอยู่ที่บ้าน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

	Model 1		Model 2	
	Odds ratio (Significant)		Odds ratio (Significant)	
เพศหญิง (ชาย=REF)	1.181	(0.475)	1.048	(0.866)
อายุของผู้สูงอายุที่เมียนมา				
อายุน้อยกว่า 50 ปี	(REF)		(REF)	
อายุ 50-59 ปี	1.031	(0.945)	1.925	(0.192)
อายุ 60-69 ปี	0.693	(0.420)	1.122	(0.820)
อายุ 70 ปีขึ้นไป	0.963	(0.939)	1.065	(0.911)
การติดต่อกับผู้สูงอายุ				
ทุกอาทิตย์	(REF)		(REF)	
ทุกเดือน	0.757	(0.295)	1.201	(0.551)
นาน ๆ ครั้ง	1.455	(0.343)	0.364	(0.094)
การกลับไปเยี่ยมบ้าน	0.571	(0.061)	0.595	(0.289)
ระยะเวลาการอยู่ในเมืองไทย				
น้อยกว่า 1 ปี	(REF)		(REF)	
1-2 ปี	10.876	(0.026)	10.672	(0.031)
3-9 ปี	17.189	(0.007)	41.241	(0.001)
10 ปีขึ้นไป	21.117	(0.004)	41.354	(0.001)
พนักงานสัมภาษณ์				
คนที่ 1	--		(REF)	
คนที่ 2	--		0.386	(0.066)
คนที่ 3	--		0.087	(0.000)
คนที่ 4	--		5.537	(0.006)
คนที่ 5	--		0.080	(0.000)
Constant	0.073	(0.018)	0.051	(0.010)
Adjust R ²	0.106		0.383	

ในเรื่องของความถี่ในการติดต่อกับผู้สูงอายุที่ประเทศเมียนมา ผลการศึกษาน่าสนใจคือ ใน Model 1 พบว่า แรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุนาน ๆ ครั้ง มีโอกาสการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี ให้ผู้สูงอายุมากกว่ากลุ่มแรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุทุกอาทิตย์ ในขณะที่แรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุทุกเดือนมีโอกาสดการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี ไปให้ผู้สูงอายุในสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มที่ติดต่อกับผู้สูงอายุทุกอาทิตย์ แต่เมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ใน Model 2 กลับพบผลที่ได้แสดงออกมาในทิศทางตรงกันข้าม คือ แรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุทุกเดือนกลับมีโอกาสการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุมากกว่าแรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุทุกอาทิตย์ ในขณะที่แรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุนาน ๆ ครั้ง มีโอกาสส่งเงิน 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุน้อยกว่าแรงงานเมียนมาที่ติดต่อกับผู้สูงอายุทุกอาทิตย์แต่ทั้ง 2 Model ไม่พบว่า มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการกลับไปเยี่ยมบ้านของแรงงานเมียนมาต่อโอกาสของการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุ พบว่า ผลการศึกษทั้ง 2 Model ไม่แตกต่างกัน

ประเด็นในเรื่องของระยะเวลาในการอยู่เมืองไทย กับโอกาสของการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุ พบว่า ทั้ง 2 Model แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาของการอยู่เมืองไทย ยิ่งอยู่เมืองไทยเป็นเวลานานจะมีแนวโน้มที่จะมีโอกาสส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุที่บ้านในสัดส่วนที่สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ พนักงานสัมภาษณ์เกือบทุกคน ยกเว้นพนักงานสัมภาษณ์คนที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โอกาสส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้ผู้สูงอายุของพนักงานสัมภาษณ์ คนที่ 4 สูงกว่าพนักงานสัมภาษณ์คนอื่นอย่างชัดเจน

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบโลจิสติกส์ภายใต้ปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ ทางประชากรสามารถอธิบายการแปรผันของโอกาสการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปี กลับไปให้กับผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้านได้ร้อยละ 10.6 ($R^2 = 0.106$) และเมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์พบว่า สามารถอธิบายโอกาสการส่งเงินมากกว่า 48,000 บาทต่อปีกลับไปที่ให้กับผู้สูงอายุที่มีหลานอยู่ที่บ้านได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 38.3 ($R^2 = 0.383$) ซึ่งหมายความว่าเมื่ออัตราส่วนความสามารถในการอธิบายทางสถิติได้เพิ่มขึ้นมากกว่าสามเท่า

อภิปรายผลการศึกษา

บทความนี้เป็นเพียงภาพสะท้อนประสบการณ์ของผู้วิจัยในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่มีประชากรตัวอย่างเป็นชาวต่างชาติและต้องใช้พนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาเป็นสื่อกลางในการสัมภาษณ์ ซึ่งงานวิจัยลักษณะนี้มีข้อจำกัดหลายประการที่เป็นประเด็นท้าทายต่อคุณภาพของข้อมูล เช่น คุณสมบัติของพนักงานสัมภาษณ์ ภาษาที่พนักงานสัมภาษณ์ใช้ และประสบการณ์ด้านการทำงานวิจัย เป็นต้น โดยปกติที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับพนักงานสัมภาษณ์อย่างมากเพื่อควบคุมคุณภาพของงานวิจัยภาคสนาม จะมีกระบวนการคัดกรองโดยการคัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย หรือใช้นิสิตที่ศึกษาอยู่ที่วิทยาลัยฯ แต่การศึกษารั้วนี้ไม่อาจคัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานวิจัย หรือให้นิสิตมาช่วยเก็บข้อมูลได้เพราะมีข้อติดขัดบางประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของการสื่อสาร เพราะผู้ให้ข้อมูลเป็นแรงงานเมียนมาที่บางคนไม่เข้าใจหรือไม่ยอมสื่อสารด้วยภาษาไทย จึงต้องมีการใช้พนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาที่มีความสามารถในการสื่อสารมาเป็นพนักงานสัมภาษณ์ โดยที่ไม่สามารถคัดกรองถึงประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ความตระหนักถึงบทบาทของตนในการเก็บข้อมูลให้ถูกต้อง เทียบตรง หรือการทดสอบทัศนคติในเชิงจริยธรรมได้ ข้อจำกัดดังกล่าวเป็นประเด็นท้าทายต่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างยิ่ง เพราะพนักงานสัมภาษณ์ที่ดีย่อมมีบทบาทสำคัญในการควบคุมคุณภาพ ให้ข้อมูลออกมาถูกต้องและเที่ยงตรง

ภาษาที่พนักงานสัมภาษณ์ใช้ก็ส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูล เนื่องจากพนักงานสัมภาษณ์มีความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาที่แตกต่างกัน เพราะประเทศเมียนมาเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ ทำให้นอกจากภาษาเมียนมาที่เป็นภาษาหลักแล้ว ยังมีภาษาที่ใช้ในประเทศอีกถึง 17 ภาษา เช่น ภาษามอญ ภาษากระเหรี่ยง ภาษาม้ง เป็นต้น (อานนท์ เศรษฐกรเกียรติ, 2557) ดังนั้นคุณลักษณะของพนักงานสัมภาษณ์ที่มีความสามารถทางภาษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อข้อมูลที่ได้รับและทำให้เกิดอคติในการเลือกตัวอย่าง คณะนักวิจัยพบว่าเมื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูล พนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาหรือบุคคลที่ 3 ที่มาช่วย

สัมภาษณ์ไม่สามารถสัมภาษณ์แรงงานเมียนมาได้ทุกคน เพราะแรงงานเมียนมาบางคนพูดได้เฉพาะภาษาหมอญ แต่พนักงานสัมภาษณ์สัญชาติเมียนมาบางคนไม่เข้าใจภาษาหมอญ เป็นต้น ซึ่งการมีอคติในการเลือกตัวอย่างของพนักงานสัมภาษณ์ที่เกิดจากข้อจำกัดด้านภาษาจะทำให้แรงงานที่เป็นประชากรตัวอย่างขาดความหลากหลาย

ปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่พบเสมอในการทำวิจัยภาคสนาม คือ ปัญหาพนักงานสัมภาษณ์เลิกทำงานกลางคัน โดยเฉพาะพนักงานสัมภาษณ์ที่ได้รับการอบรมแล้ว ซึ่งในระยะแรกของการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ก็พบปัญหานี้เช่นกัน โดยพนักงานสัมภาษณ์บางคนจะติดภาระงานอื่นทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลต่อได้ ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานสัมภาษณ์เป็นเจ้าของหน้าทีของโรงพยาบาล ซึ่งต้องทำงานในหน้าที่พร้อมทั้งเก็บข้อมูลแรงงานเมียนมาด้วย ทำให้เกิดความล่าช้าทั้งการทำงานในหน้าที่และการเก็บข้อมูล ทำให้พนักงานสัมภาษณ์ส่วนหนึ่งเลิกเก็บข้อมูลไปเพราะไม่มีเวลา ที่มวิจัยจึงต้องมีการอบรมพนักงานสัมภาษณ์ที่ขอเพิ่มจากโรงพยาบาลขึ้นมาแทนที่ ซึ่งการมีพนักงานสัมภาษณ์คนใหม่มาแทนที่ ย่อมมีความเสี่ยงต่อความถูกต้องและคุณภาพของข้อมูล เพราะยังขาดประสบการณ์และความคุ้นชินในการสัมภาษณ์ทำให้ต้องมีการอบรมและดูแลเป็นพิเศษ

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สำหรับผลการศึกษาวิจัยโดยภาพรวมจะเห็นว่าพนักงานสัมภาษณ์มีส่วนสำคัญต่อการจัดเก็บข้อมูลและคุณภาพของข้อมูลอย่างมาก เพราะจากใช้สมการถดถอยแบบโลจิสติกส์ในการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นความแตกต่างของผลการศึกษาที่ได้ก่อนการควบคุม และเมื่อควบคุมอิทธิพลของพนักงานสัมภาษณ์ ทำให้สามารถในการอธิบายโอกาสในการเกิดผลการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป โดยมีกราฟกลับทิศทางหรือกลับค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากที่มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปลี่ยนเป็นไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แต่ที่มีเพียงตัวแปรพนักงานสัมภาษณ์เท่านั้นที่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญต่อการศึกษา ซึ่งการแปร

ความหมาย หรือวิเคราะห์ผลการวิจัยที่ผิดพลาดนี้ อาจส่งผลกระทบต่ออย่างสำคัญต่อการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในอนาคต ด้วยเหตุนี้ กระบวนการคัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์จึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการจัดเก็บข้อมูลและคุณภาพของข้อมูล ซึ่งคณะนักวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้เป็นแนวทางที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายกันได้โดยสังเขป 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

1) คุณภาพของพนักงานสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการวิจัย ด้วยเหตุนี้ กระบวนการคัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบ ต้องมีการทดสอบทั้งในเชิงของการทดลองสัมภาษณ์ และการทดสอบทัศนคติในเชิงจริยธรรมการวิจัย โดยเน้นประเด็นในเรื่องการให้พนักงานสัมภาษณ์ตระหนักถึงบทบาทของตนในการเก็บข้อมูลให้มีความเที่ยงตรง

2) ผู้ควบคุมทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการคัดกรอง และกำกับการทำงานของพนักงานสัมภาษณ์อย่างใกล้ชิด และถ้าเป็นไปได้ผู้ควบคุมทีมควรมีความเข้าใจในภาษา และมีทักษะในการวิจัย เพื่อให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของพนักงานสัมภาษณ์ระหว่างการเก็บข้อมูล

3) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปสักระยะหนึ่ง ควรนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล รวมทั้งความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้

บรรณานุกรม

อานนท์ เศรษฐเกียรียงไกร (2557). **เมียนมา : ดินแดนสีทองแม่เหล็กแห่งใหม่ใน AEC**. สืบค้นจาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/myanmartoae_10062557.pdf.

Blaydes, L. & Gillum, R. M. (2013). **Religiosity-of-Interviewer Effects : Assessing the Impact of Veiled Enumerators on Survey Response in Egypt**, Retrieved from <http://web.stanford.edu/~blaydes/Veil3.pdf>.

- Choi, I. & Comstock, G. (1975). Interviewer effect on responses to a questionnaire relating to mood. **American Journal of Epidemiology**, 101(1), 84-92.
- Davis, R. E., Couper, M. P., Janz, N. K., Caldwell, C. H., & Resnicow, K. (2009). Interviewer effects in public health surveys. **Health Education Research**, 25(1), 14-26.
- Fraga, S., Lucas, R., Costa, D., & Barros, H. (2013). Interviewer effects when investigating abuse were not compatible with effect modification but instead with confounding. **Journal of Clinical Epidemiology**, 66, 911-918.
- International Organization for Migration (IOM) and Asian Research Center for Migration (ARCM), Chulalongkorn University. (2013). **Assessing potential changes in the migration patterns of Myanmar migrants and their impact on Thailand**. Bangkok : IOM Country Mission in Thailand.
- Knodel, J., Pothisiri, W., Milintangul, C., & Bangkaew, B. (2015). **Leaving children with grandparents in Myanmar : Experiences and perceptions of migrants in Samut Sakhon Province in Thailand**. College of Population Studies, Chulalongkorn University, CPS Publication no.316.

Translated Thai References

- Arnon Setthakriangkrai. (2014). **Myanmar: New golden magnetic land in AEC**. Retrieved from http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/myanmartoae_10062557.pdf. [in Thai].