

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในสนาม (Field Study) โดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) เก็บรวบรวมข้อมูล เหตุผลที่ใช้การสัมภาษณ์เนื่องจากข้อมูลที่ต้องการเป็นนามธรรม (Abstract) เป็นเรื่องที่ซับซ้อน ลึกลับ และเข้าใจได้ยากมาก ฉะนั้นจึงเป็นการยากที่จะเขียนคำถามให้รัดกุมและคลุมเนื้อความที่ต้องการจะถามได้ตลอดทุกคำถาม ให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกับที่ต้องการ เพราะแต่ละข้อต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจคำถามแต่ละข้อได้อย่างถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงไม่ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะการออกแบบสอบถามนั้นเนื้อความจะต้องไม่ซับซ้อน และต้องเข้าใจความชัดเจนในตัวเอง โดยที่ผู้ตอบไม่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมก็สามารถที่จะตอบได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อควบคุมลักษณะข้อมูลที่ได้ และเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ให้เป็นไปในทำนองเดียวกันทุกครั้งด้วย

สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. คนรุ่นหลังมีค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสน้อยกว่าคนรุ่นก่อน
2. ข้าราชการมีค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสมากกว่านักวิชาการและนักธุรกิจ
3. นักวิชาการมีค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสมากกว่านักธุรกิจ
4. ระดับค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสมีคะแนนเฉลี่ยปานกลาง

สมมุติฐานข้อ 1, 2 และ 3 จะให้ขอคนพบสนองความมุ่งหมายในข้อที่ 1 ของการวิจัย และสมมุติฐานข้อ 4 จะให้ขอคนพบสนองความมุ่งหมายข้อที่ 2 ของการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการยกย่องความมีอาวุโสของสังคมไทย พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ยกย่องนับถือกันโดยคำนึงถึงลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนต่าง ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมลักษณะของความมีอาวุโสได้ 8 ประการ ดังนี้คือ

1. การมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าตน
2. การมีชาติสกุลสูงกว่าตน
3. การมีประสบการณ์มากกว่าตน
4. ความมีอิทธิพลมากกว่าตน
5. ความมีคุณวุฒิมากกว่าตน
6. การมีวัยสูงกว่าตน
7. การมีฐานะดีกว่าตน
8. ได้เคยอุปการคุณตนมา

ความมีอาวุโสทั้ง 8 ประการนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยคัดเลือกตัวอย่างคำกล่าว คติ สุภาษิต และคำพังเพยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในภาษาไทยและสังคมไทย ตัวอย่างที่เลือกมานี้อยู่ในลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่และเด็กของสังคมไทยในแง่ต่าง ๆ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นข้อความประโยคสั้น ๆ เป็นข้อ ๆ พอสังเขปเรื่องที่ต้องการ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ถามคำถามในแบบสัมภาษณ์และสนทนาเพิ่มเติมจนได้ข้อสรุปว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีค่านิยมเกี่ยวกับข้อนั้น ๆ ว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วผู้สัมภาษณ์จึงกาเครื่องหมายถูก (✓) ตรงข้อใดข้อหนึ่งในแบบสัมภาษณ์เพียงข้อเดียวเท่านั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะเลือกตอบรับเห็นด้วย เมื่อลักษณะในข้อความนั้นตรงกับค่านิยมของตนเอง และจะตอบปฏิเสธไม่เห็นด้วย เมื่อลักษณะในข้อความนั้นไม่ตรงกับค่านิยมของตนเอง การสร้างประโยคแต่ละประโยคผู้วิจัยพยายามสร้างให้ประโยคมีใจความชัดเจน ไม่คลุมเครือและไม่เป็นข้อความลวงผู้ตอบ เมื่อสร้างเสร็จได้แบบสัมภาษณ์มีความยาว 50 ข้อกระทง ข้อความทั้ง 50 ข้อนี้ ถ้าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ตอบรับแล้วจะหมายความว่า เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของความมีอาวุโส ซึ่งแสดงว่าเป็นผู้ที่มีค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโส เมื่อจำแนกข้อกระทง ในแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 8 ลักษณะ ได้จำนวนข้อกระทงดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อกระทงความมีอาวุธทั้ง 8 ประการ ของ
แบบสัมภาษณ์

ความมีอาวุธโดย	จำนวนข้อ	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่	3	6
ชาติสกุล	6	12
ประสบการณ์	2	4
อิทธิพล	2	4
คุณวุฒิ	4	8
วัย	1	2
ฐานะ	4	8
อุปการคุณ	9	18
ทั่วไป	19	38
รวม	50	100

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าความมีอาวุธโดยทั่วไป ซึ่งหมายรวมถึงความมีอาวุธทั้ง 8 ประการ รวมกัน เช่นข้อความที่ถามว่า ผู้มีอาวุธน้อยกว่าพึงเคารพเชื่อฟังผู้มีอาวุธมากกว่า ผู้มีอาวุธในที่นี้ย่อมหมายถึงความมีอาวุธทั้ง 8 ประการ รวมกัน ดังนั้นเป็นต้น มีจำนวนข้อมากที่สุดคือเป็นร้อยละ 38 ของข้อกระทงทั้ง 50 ข้อ ฉะนั้นแม้ว่าบางลักษณะ จะมีข้อกระทงเฉพาะลักษณะนั้นน้อย เช่น วัย มีข้อเดียวก็จริง แต่ความมีอาวุธเกี่ยวกับวัยก็ได้แทรกอยู่ในความมีอาวุธทั่วไป 19 ข้อแล้ว

006177

หลังจากที่ได้ตัวอย่างคำถามทั้ง 50 ข้อ มาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงทั้งหมดมาเรียงลำดับ โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ออกความทั้ง 8 ลักษณะ คละเรียงปนกันไป แบบสุ่มแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ภาค คือ ภาค ก. และ ภาค ข. ภาค ก. เป็นภาคที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงต่างๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ได้แก่ เพศ พ.ศ. ที่เกิด สัญชาติ ศาสนา งานอาชีพ การศึกษา และ ที่อยู่ ส่วนภาค ข. เป็นการสัมภาษณ์ค่านิยมเกี่ยวกับความมีอารุโสในสังคมไทย¹

การหาความแม่นยำ (validity) ของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิ 11 ท่าน² ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าผู้ตัดสิน (Judges) การเลือกผู้ตัดสิน ผู้วิจัยเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานคนต่าง ๆ มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องความมีอารุโส และมีความเข้าใจในเรื่องทำนองนี้เป็นอย่างดี

ส่วนวิธีการให้ผู้ตัดสินตัดสินข้อความในแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อขอนัดเวลาและสถานที่เพื่อขอให้เป็นผู้ตัดสิน เมื่อติดต่อเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงให้ผู้ตัดสินพิจารณาข้อความโดยใช้คำถามว่า

"ผู้ใดเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ แสดงว่าผู้เห็นเห็นว่าความมีอารุโสสำคัญใช่หรือไม่ ถ้าใช่กรุณาเขียนเครื่องหมายถูก (✓) ถ้าไม่ใช่กรุณาเขียนเครื่องหมายผิด (X) ลงในวงเล็บท้ายข้อนั้น"

ข้อความข้อใดที่ผู้ตัดสินอย่างน้อย 6 ท่านลงความเห็น ว่า ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ยอมรับข้อความนั้นแล้ว แสดงว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีค่านิยมว่าความมีอารุโสสำคัญ และถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิเสธข้อความนั้นแล้ว แสดงว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีค่านิยมว่าความมีอารุโสไม่สำคัญ ผู้วิจัยจะเอาข้อความนั้นเก็บไว้ในแบบสัมภาษณ์ต่อไป ส่วนข้อความข้อใดที่ผู้ตัดสินน้อยกว่า 6 ท่าน ลงความ-

¹ ๓ ในภาคผนวกของวิทยานิพนธ์เล่มนี้.

² เรื่องเดียวกัน.

เห็นว่าถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ยอมรับข้อความนั้นแล้ว ไม่แสดงว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีค่านิยมว่าความมี
 อารุโสภาสำคัญ และถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิเสธข้อความนั้นแล้ว ไม่แสดงว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีค่า
 นิยมว่าความมีอารุโสภาไม่สำคัญ ผู้วิจัยจะตัดข้อความนั้นออกจากแบบสัมภาษณ์ไม่ใช่ข้อความ
 นั้นต่อไป

เนื่องจากลักษณะความมีอารุโสภาทั้ง 8 ประการ มีบางประการที่ผู้ตัดสินหลายท่าน
 ไม่เห็นด้วย แม้วผู้ตัดสิน 6 ท่าน เห็นด้วยแล้วก็ตาม ไคแก ฐานะ อิทธิพล ชาติสกุล
 อุปการคุณ และคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบด้วยการนำคะแนนที่ได้จากการสัมภาษณ์มา
 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแมนตรง (Validity Coefficient) ของแบบสัมภาษณ์
 ทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าว โดยใช้คะแนนรวมเป็นเกณฑ์ ในการคำนวณนี้ใช้สูตรการหาสัมประ
 สัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม¹ (Part Whole Correlation) ถ้าข้อความ
 ของ 4 ลักษณะนี้มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวม ก็แสดงว่าเป็นข้อความที่มีตัวประกอบรวม
 เหมือนกัน สามารถใช้เป็นลักษณะความมีอารุโสภาเหมือนลักษณะอื่น ๆ ได้

การเปลี่ยนระดับค่านิยมให้เป็นคะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าเห็นด้วยกับข้อความ
 ข้อหนึ่ง ๆ แสดงว่าผู้นั้นมีค่านิยมว่าความมีอารุโสภาสำคัญและเป็นสิ่งดีก็ให้ข้อความนั้น 1
 คะแนน แต่ถ้าบอกว่าไม่เห็นด้วยกับข้อความข้อหนึ่ง ๆ แสดงว่าผู้นั้นมีค่านิยมว่าความมี
 อารุโสภาไม่สำคัญ และเป็นสิ่งไม่ดีก็ให้ข้อความนั้น 0 คะแนน ตัวอย่างเช่น ข้อความที่ว่า
 ผู้มีอารุโสน้อยกว่าพึงเคารพเชื่อฟังผู้มีอารุโสมากกว่า ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าเห็นด้วยก็ให้
 1 คะแนน แต่ถ้าตอบว่าไม่เห็นด้วยก็ให้ 0 คะแนน ดังนี้ เป็นต้น

การที่ผู้วิจัยให้ผู้ตอบเลือกตอบแต่เพียงว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เนื่องจาก

¹J.P. Guilford, Fundamental Statistics in Psychology and Education (4 th ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1965); p. 351.

สาเหตุสามประการคือ ประการแรกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์จริง ๆ ประการที่สอง การที่ให้เลือกตอบเพียง 2 อย่าง โอกาสที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะตอบได้ตรงตามค่านิยมของตนเองจะมีมากที่สุด และประการที่สาม เพื่อเป็นการแยกให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนที่สุดระหว่างการเห็นความสำคัญและไม่เห็นความสำคัญในเรื่องความมีอาวุโสตามหลักของการออกแบบวิจัย (Maximization of Systematic Variance)

การหาความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ซ้ำกับบุคคลพวกเดียวกัน จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงตรงภายนอกของแบบสัมภาษณ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน¹ หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการสัมภาษณ์ครั้งแรกและครั้งหลัง (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation) ถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์ค่า ผู้วิจัยก็จะปรับปรุงใหม่จนกว่าจะได้ค่าสัมประสิทธิ์สูงพอ

การศึกษานำ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานำ (Pilot Study) โดยนำข้อความที่ให้ผู้ตัดสินใจพิจารณาแล้วว่าใช้ได้ไปทดลองสัมภาษณ์บุคคลทั้ง 3 รุ่น และ 3 อาชีพ จะได้คำตอบทั้งหมด 9 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน รวมเป็น 18 คน เพื่อจะได้นำข้อความในแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงภาษาให้สื่อความหมายที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้เพื่อจะทดลองดูว่าแบบการวิจัยที่วางแผนไว้จะใช้ได้หรือไม่ มีอะไรที่เป็นอุปสรรคหรือเป็นไปได้บ้าง ผู้วิจัยจะได้แก้ไขเสียก่อนที่จะได้ดำเนินการวิจัยจริง ๆ

¹Taro Yamane, Statistics; An Introductory Analysis (2d. ed.; New York: A Harper Introductory Edition, 1967), p. 440.

ตัวอย่างประชากร

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 3 อาชีพ ได้แก่ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ แต่ละอาชีพแบ่งเป็น 3 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 อายุเฉลี่ย 60 ปี รุ่นที่ 2 อายุเฉลี่ย 40 ปี และรุ่นที่ 3 อายุเฉลี่ย 20 ปี จำนวนตัวอย่างประชากรคิดจากสูตรการหาขนาดของตัวอย่างประชากร¹ เมื่อจำแนกตามอาชีพและรุ่น จะได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 9 กลุ่ม ๆ ละ 40 คน รวมทั้งหมด 360 คน

การสุ่มตัวอย่างประชากร

ผู้วิจัยได้ยึดถืออาชีพเป็นหลักในการสุ่มตัวอย่างประชากร คือ ข้าราชการ นักวิชาการ และ นักธุรกิจ

การสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการ ผู้วิจัยได้นำจดหมายแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปติดต่อกับปลัดกระทรวงทั้ง 12 กระทรวง คือ กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตร กระทรวงคมนาคม กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเศรษฐกิจ กระทรวงสาธารณสุข และ กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อขออนุญาตใช้แบบสัมภาษณ์วัดค่านิยมของข้าราชการในสังกัด เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยได้ติดต่อแผนกทะเบียนประวัติเพื่อขอทราบรายชื่อข้าราชการซึ่งมีอายุระหว่าง 18 ถึง 22; 38 ถึง 42 และ 58 ถึง 62 ปี หลังจากนั้นได้เลือกตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) จากข้าราชการที่มีรายชื่อขึ้นมา

¹Wilfrid J. Dixon, Introduction to Statistical Analysis (3 rd ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1969), p.80.

กระทรวงละ 10 ท่าน ทั้งหมดมี 12 กระทรวง รวมเป็น 120 คน

สำหรับตัวอย่างประชากรที่เป็นนักวิชาการ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคล้ายกันกับการสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการ แต่สุ่มจากทำเนียบรายชื่ออาจารย์ 5 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยศิลปากร นอกจากนี้ยังสุ่มตัวอย่างจากนักวิจัยและวิทยากรที่มีลักษณะเป็นนักวิชาการโดยแท้จริง หลังจากได้ทำเนียบรายชื่อเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ไปติดต่อกับแผนกทะเบียนประวัติเพื่อขอทราบรายชื่ออาจารย์ซึ่งมีอายุระหว่าง 38 ถึง 42 และ 58 ถึง 62 แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นนักวิชาการเป็นจำนวน 80 คน ส่วนรุ่นที่ 3 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นักศึกษาโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) จาก 5 มหาวิทยาลัย ๆ ละ 8 คน รวมนักวิชาการรุ่นที่ 3 มี 40 คน และนักวิชาการทั้งสิ้น 120 คน

การสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นนักธุรกิจ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสุ่มจากสมุดโทรศัพท์โดยสุ่มรายชื่อบริษัทต่าง ๆ มา 40 บริษัท ในแต่ละบริษัทผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้จัดการแผนกบุคคลเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัทนั้น ๆ และมีอายุระหว่าง 18 ถึง 22, 38 ถึง 42 และ 58 ถึง 62 ขวัญอายุละ 1 คนและถือว่าบุคคลแต่ละคนเป็นตัวแทนของนักธุรกิจในรุ่นนั้น ๆ ฉะนั้นผู้วิจัยได้ตัวอย่างประชากรนักธุรกิจทั้งสิ้น 120 คน

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เริ่มออกเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ตัวอย่างประชากรตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2514 จนถึง วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2515 โดยได้วางระเบียบวิธีดำเนินการสัมภาษณ์ไว้เป็นแบบแผนอย่างแน่นอน¹ เพื่อช่วยให้การสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรทุกกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยก็นำแบบสัมภาษณ์มาแบ่ง

¹ดูในภาคผนวกของวิทยานิพนธ์เล่มนี้

แยกออกเป็นคำตอบที่ได้จาก ข้าราชการ นักวิชาการ และ นักธุรกิจ แต่ละกลุ่มยังแยก คำตอบออกเป็นรุ่นที่ 1, 2 และ 3 ได้คำตอบจากกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 9 กลุ่ม กลุ่มละ 40 คน ได้แบบสัมภาษณ์ จำนวน $40 \times 9 = 360$ ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ เป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยนี้



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจให้คะแนนคำตอบตามแบบสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 360 ฉบับ แล้วรวมคะแนนรวมซึ่งถือเป็นคะแนนความมีอาวุโสของแต่ละคน (x) หากคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างบุคคล 3 รุ่น และ 3 อาชีพ เพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบมีตัวประกอบ 2 ตัว¹ (3×3 Factorial Design) ดังแสดง ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างประชากรที่ต้องการ แยกตามรุ่นและอาชีพ

อาชีพ \ รุ่น	1	2	3	รวม
ข้าราชการ	40	40	40	120
นักวิชาการ	40	40	40	120
นักธุรกิจ	40	40	40	120
รวม	120	120	120	360

¹Allen L. Edwards, Experimental Design in Psychological Research (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1960), pp.201-210.

ถ้าการทดสอบมีนัยสำคัญในตัวประกอบใด จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน
ต่อไปด้วยวิธีของ ดันแคน¹ (Duncan's New Multiple Range Test)

ส่วนวัตถุประสงค์ในชั้นรองคือการหาระดับค่านิยมความมีอาวุโส ใต้คะแนนเฉลี่ย
ทั้ง 360 คน ที่ใช้เป็นตัวอย่างประชากรในเรื่องนี้ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและขอบเขต
ของคะแนนเฉลี่ยของประชากร²

การวิจัยเรื่องนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงบรรยาย (Descriptive Method) เป็น
การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมความมีอาวุโสระหว่างบุคคล 3 รุ่น และ 3 อาชีพ โดย
ใช้แบบวัดค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ให้ความแม่นยำและความ
เที่ยงดีพอเพียง แล้วทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ชนิด 2 ตัวประกอบ ข้อค้นพบเป็นความแตกต่างระหว่างค่านิยมความมีอาวุโสระหว่าง
บุคคล 3 รุ่น และ 3 อาชีพ และระดับค่านิยมเป็นส่วนรวมเกี่ยวกับความมีอาวุโสของ
ตัวอย่างประชากร.

¹Ibid., pp.136-140.

²Ibid., pp.89-90.