

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในบทนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม และการวัดระดับของความมั่นคงในการทำงาน ดังรายการต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งจากสถิติจำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวน 500 คนขึ้นไปในกิจการห้างสรรพสินค้าในปี 2537 ของกองวิชาการและวางแผน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ปรากฏว่ามีสถานประกอบการรวมทั้งสิ้น 13 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 11,246 คน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1

จำนวนสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการห้างสรรพสินค้า
ในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2537

ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง		
	ชาย	หญิง	รวม
Central ลาดพร้าว	577	1,106	1,683
Central รามอินทรา	239	429	668
Central ปิ่นเกล้า	302	564	866
Central ชิดลม	308	887	1,195
Central สีลมคอมเพล็กซ์	529	430	959
New World บางลำภู	165	385	550
Pata ปิ่นเกล้า	300	700	1,000
Robinson รัชดา	180	420	600
Robinson ซีคอนสแควร์	170	385	555
Imperial บางนา	130	450	660
Yaohan รัชดา	160	500	660
The Mall รามคำแหง	180	500	680
The Mall บางแค	438	812	1,250
รวมจำนวน	3,678	7,568	11,246

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากจำนวนประชากรรวมที่เป็นลูกจ้างชาย ของห้างสรรพสินค้าในสถานประกอบการ ทั้ง 13 แห่ง มีจำนวนมากถึง 11,246 คน ผู้ศึกษาจึงเลือกประชากรที่เป็นลูกจ้างมาเป็นตัวอย่าง โดยวิธี การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ด้วยวิธี Specific จะได้ห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างจำนวน 500 คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง ใช้ร้อยละ กำหนดโควตาสำหรับกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 6) จำนวน 674 คน และ Random Sampling โดยการจับชื่อของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์จากแบบสอบถาม และมีสถานประกอบการบางแห่งที่ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ จึงได้จัดเก็บในแหล่งอื่นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติเดียวกันทดแทน จึงทำให้จำนวนสถานประกอบการ คงเหลือ 11 แห่งและจำนวนลูกจ้างที่เป็นตัวอย่าง คงเหลือ 475 คน (ตารางที่ 3.2)



ตารางที่ 3.2
จำนวนสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างที่เป็นตัวอย่างในสถานประกอบการ
ห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อสถานประกอบการ	ร้อยละ 6			จัดเก็บได้		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
Central พิวเจอร์พาร์ครังสิต	15	25	40	15	25	40
Central ปิ่นเกล้า	18	33	51	19	24	43
New World บางลำภู	9	23	33	12	18	30
Pata ปิ่นเกล้า	18	42	60	13	38	51
Robinson พิวเจอร์พาร์ครังสิต	9	27	36	9	9	18
Robinson รัชดา	10	25	35	10	20	30
Robinson จีคอนสแควร์	10	23	33	9	19	28
Imperial บางนา	8	27	35	10	25	35
Yaohan รัชดา	9	30	39	10	24	34
เดอะมอลล์ รามคำแหง	10	30	40	9	24	33
เดอะมอลล์ บางแค	26	48	75	21	42	63
รวมจำนวน	142	333	475	137	269	406

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เช่น บทความ หนังสือพิมพ์ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และสถิติที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

2. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามลูกจ้างชายที่เป็นตัวอย่างทั้งโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม และวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ลูกจ้างโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่งออกไปทั้งสิ้น 475 ชุด ผู้ศึกษาได้ได้รับคืนทั้งสิ้น 470 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.94 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยมีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จำนวน 64 ชุด จึงเหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์จริงจำนวน 406 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 85.47 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

นิยามตัวแปร

ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ท้าทาย ไม่น่าเบื่อ มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีโอกาสพัฒนาตนเองจากการทำงาน

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนงานทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจ และปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

- สภาพการทำงาน (Work condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

สัมพันธภาพ (Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องตามภาระกิจใดภาระกิจหนึ่ง หรือหลายภาระกิจ เช่น ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ายกกับลูกจ้างขายห้างสรรพสินค้าที่ติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นระดับใด มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการทำงาน การบริการ การซื้อขาย ที่เป็น ไปอย่างฉันทมิตร

- การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับความรู้ความสามารถ

ปัจจัยองค์การ หมายถึง วิธีการของห้างสรรพสินค้าที่แสดงวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ

- การควบคุมแนะนำทั่วไป (General Supervision) หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ และแนะนำเมื่อลูกจ้างไม่สามารถแก้ปัญหาได้

- นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ หรือการบริหารงานขององค์การ

- การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการบริหารและจัดการตามหลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของลูกจ้างขายให้ยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ตามความรู้ความสามารถโดยมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

ปัจจัยประสบการณ์ (Experiences) หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่มานานพอสมควร ย่อมมีความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

- ความสำคัญของคนต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ลูกจ้างคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวขององค์การ

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม โอกาสในความก้าวหน้าในอนาคต(Possibility Growth)

ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน (Fringe Benefits)

- ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานโดยคิดตามผลงานที่ทำได้ หรือตามจำนวนชั่วโมง หรือจำนวนวันที่ทำงาน

-สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ลูกจ้างในภาคพาณิชยกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีหลาย ๆ ทฤษฎีดังที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งได้ศึกษาผลงานการวิจัยที่ใช้แนวคิดทฤษฎีอื่นเป็นพื้นฐานของการวิจัยนี้แตกต่างกันไป ทฤษฎีหลายทฤษฎีที่มีแนวคิดและรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน และมีจุดเด่นที่แตกต่างกันไป การเลือกทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์นั้นคำนึงถึงสภาพเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง และวัตถุประสงค์ในการศึกษาเป็นสำคัญ จากการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ พอดีจะสรุปแนวคิดสำคัญในการเลือกตัวแปรได้ดังนี้

ก. ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้กำหนดตัวแปรการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นตัวแปรพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้แก่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล (Personal Factors) หมายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ได้แก่

- เพศ

- อายุ

- สถานภาพสมรส

- การศึกษา

- เงินเดือน

- อาชีพงาน

- ตำแหน่ง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Work itself Factors)

- ความสำเร็จของงาน (Achievement)

- ความรับผิดชอบ (Responsibility)

- สภาพการทำงาน (Work Condition)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพ (Relationship Factors)

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervisor)

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

- ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Interpersonal Relations with Customers)

- การยอมรับนับถือ (Recognition)

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ (Organizational Factors)

- การควบคุมแนะนำทั่วไป (General Supervision)

- นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

- การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques)

5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ (Work Experiences Factors)

- ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

6. ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน (Fringe Benefits)

- ค่าตอบแทน

- สวัสดิการ

ข). ความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน

1). สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

1. อาหาร

2. ที่พักอาศัย

3. รถรับส่ง

4. การตรวจสุขภาพประจำปี

5. การเบิกค่ารักษาพยาบาล

6. เงินกู้ฉุกเฉิน

7. เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน

8. เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายที่ไม่ใช่การทำงาน

9. เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร

10. เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 2). สวัสดิการด้านสังคม
 1. บริการให้คำปรึกษา
 2. ห้องสมุด
 3. นันทนาการ
- 3). สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 1. เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี
 2. เงินบำเหน็จ
 3. การศึกษาต่อ

จากผลงานการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน และความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน จึงได้กำหนดตัวแปรดังกล่าว เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพต่อไปนี้



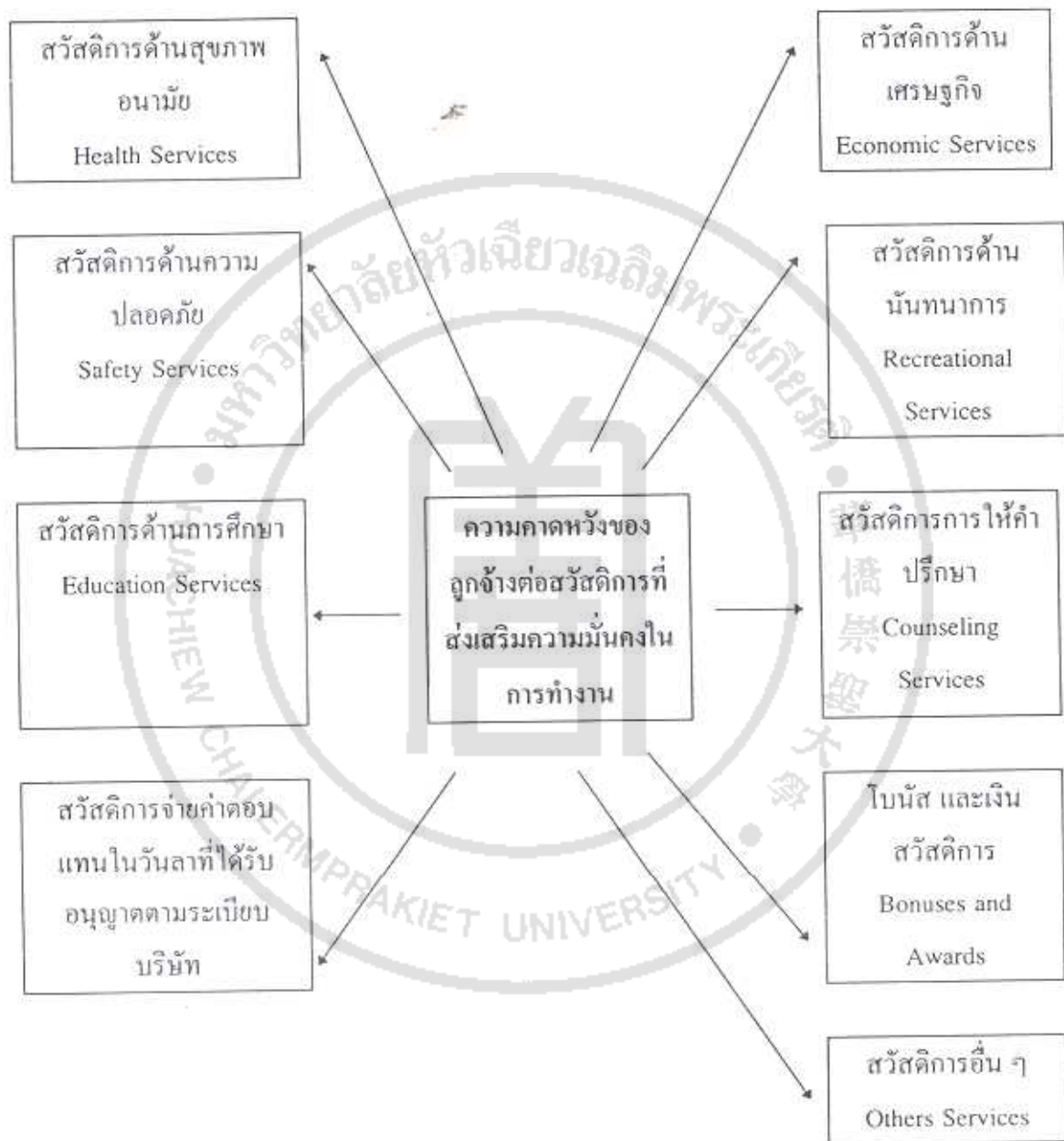
แผนภูมิที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ 1

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร



แผนภูมิที่ 3.2 กรอบแนวคิดที่ 2

การสำรวจความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน ประเภทของลูกจ้าง ตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ในส่วนนี้จะมีทั้งคำถามเปิด (Opened Ended) และคำถามปิด (Closed Ended)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นเรื่องชีวิตระดับความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน การได้รับความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง การยอมรับนับถือ การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสำคัญของคนต่อองค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ลักษณะการวัดทัศนคติในส่วนนี้ จะใช้วิธีแบบ Summated Rating Scales ของ Likert

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการแสวงหาแนวทางการสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกจ้างที่มีต่อผู้บริหารสถานประกอบการ และรัฐบาลในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้าง ข้อมูลในส่วนนี้จะมีทั้งคำถามเปิด (Opened Ended) และคำถามปิด (Closed Ended)

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้วิธีวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ สำหรับปัจจัยบุคคล
2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง กรอบแนวคิดที่ 1 (ภาพประกอบที่ 3.1)
3. การใช้ F-test และตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) โดยระบุค่าข้อมูล เป็นร้อยละ เพื่อศึกษาความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานกรอบแนวคิดที่ 2 (ภาพประกอบที่ 3.2)

4. ร้อยละสำหรับข้อมูลการแสวงหาแนวทางการสร้างความมั่นคงในการทำงานของ ลูกจ้างรวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกจ้างที่มีต่อผู้บริหารสถานประกอบการและรัฐบาล ในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้าง

ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)

แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากแนวคิดทางทฤษฎี งานวิจัย และ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบ Content Validity โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา ตรวจสอบ เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้อง และแม่นยำ มากขึ้น ผู้ศึกษาจึงถือว่าแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) อยู่ในระดับ ที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบ (Pretest) กับลูกจ้างพนักงานขาย ในห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างมากกว่า 500 คน จำนวน 19 คน ซึ่งลูกจ้างเหล่านี้มีคุณลักษณะ คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา คือเป็นลูกจ้างพนักงานขายในห้างสรรพสินค้าที่มี จำนวน 500 คนขึ้นไป ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งคำนวณจากสูตร

$$\alpha = \frac{n-1}{n} \left(1 + \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

α = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามทั้งหมด

n = จำนวนข้อในแบบสอบถาม

ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.9383 โดยค่าความเชื่อถือได้ของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานแต่ละตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8295 ถึง 0.9814 ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้สูง (ตารางที่ 3.3)

ตารางที่ 3.3

ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

	ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	α
1.	ความมั่นคงในการทำงาน	15	0.9695
2.	ความสำเร็จของงาน	4	0.8985
3.	ความรับผิดชอบ	6	0.8295
4.	สภาพการทำงาน	4	0.9443
5.	ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	13	0.9796
6.	ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	7	0.9527
7.	ความสัมพันธ์ที่มีต่อลูกค้า	3	0.8486
8.	การได้รับการยอมรับ	3	0.8819
9.	การควบคุมแนะนำทั่วไป	7	0.9546
10.	นโยบายและการบริหาร	6	0.9560
11.	การปกครองบังคับบัญชา	6	0.9725
12.	ความสำคัญของคนต่อองค์กร	6	0.9582
13.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	8	0.9814
14.	ค่าตอบแทน	6	0.9698
15.	สวัสดิการ	5	0.9781
	รวม	99	0.9383

การวัดระดับของความมั่นคงในการทำงาน

การวัดระดับของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างพนักงานชายในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบวัดทัศนคติแบบ Summated Rating Scales ของ Likert ซึ่งจะเรียบเรียงให้ข้อความที่ใช้วัดทัศนคติมีทางเลือกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การให้คะแนนในคำถามแต่ละข้อจะใช้หลักการของ Likert Scale โดยพิจารณาแนวคำถามดังนี้

ถ้าเป็นข้อความที่แสดงความเห็นชอบ หรือ คำถามที่เป็นเชิงปฏิฐาน (Positive) จะให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ถ้าเป็นข้อความที่แสดงความเห็นไม่ชอบ หรือ คำถามที่เป็นเชิงนิเสธ (Negative) จะให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
มาก	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ใช้ระดับคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมจะพิจารณาจากคะแนนรวมของคำตอบที่ได้จากคำถามที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความมั่นคงในการทำงานทั้งหมด

การหาค่าระดับของความมั่นคงในการทำงานโดยเฉลี่ย จะใช้มัธยฐานเลขคณิตเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยการ ใช้สูตร

$$X = \frac{\text{คะแนนรวมทั้งหมดของคำตอบที่ได้จากคำถามที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัด} \\ \text{ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างทั้งหมดที่ตอบคำถามนั้น}}{\text{จำนวนลูกจ้างทั้งหมด} \times \text{จำนวนข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่อง} \\ \text{ชี้วัดความมั่นคงในการทำงานที่ตอบคำถามนั้น}}$$

ผู้ศึกษาจะแบ่งระดับของความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความมั่นคงในการทำงานต่ำ ระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างต่ำ ระดับความมั่นคงในการทำงานปานกลาง คือ ระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างสูง และระดับความมั่นคงในการทำงานสูง โดยผู้ศึกษาให้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับของความมั่นคงในการทำงาน ด้วยการหาพิสัย (Range) ของชั้น ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 0}{5} \\ &= 1.00 \end{aligned}$$

ชั้นของคะแนนเฉลี่ยของระดับความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 - 1.99 เป็นคะแนนชี้บอกระดับความมั่นคงในการทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.00 - 2.99 เป็นคะแนนชี้บอกระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 3.00 - 3.99 เป็นคะแนนชี้บอกระดับความมั่นคงในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 4.00 - 4.99 เป็นคะแนนชี้บอกระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างสูง

คะแนนเฉลี่ย 5.00 เป็นคะแนนชี้บอกระดับความมั่นคงในการทำงานสูง