

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาสำหรับการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับเหมาจ้างแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ (จำกัด) ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐานและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายให้ตรงกับผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	คือ	กลุ่มตัวอย่าง
X	คือ	ค่าเฉลี่ย
SD	คือ	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	คือ	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	คือ	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
Sig.(2-sided)	คือ	ค่าความน่าจะเป็น
*	คือ	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	คือ	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการจ้าง ตำแหน่งงาน และจำนวนวันทำงาน นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	108	60.0
หญิง	72	40.0
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และ เพศหญิง มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	9	5.0
20-25 ปี	92	51.1
26-30 ปี	45	25.0
31-35 ปี	24	13.3
36-40 ปี	5	2.8
40 ปีขึ้นไป	5	2.8
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาอายุ 26-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน

24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 รองลงมาอายุ 36-40 ปี และอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป อย่างละจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	86	21.5
สมรส	16	4.0
หม้าย	95	23.8
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	22	5.5
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ เป็นหม้าย จำนวน 95คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมาสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และรองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	10	5.6
มัธยมศึกษาปีที่ 3	47	26.1
มัธยมศึกษาปีที่ 6	53	29.4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปวช.	14	7.8
ปวส/ปวท/อนุปริญญา	19	10.6
ปริญญาตรี	37	20.6
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รองลงมาระดับปวส/ปวท/อนุปริญญา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 รองลงมาระดับปวช จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรองลงมาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 7,000 บาท	11	6.1
7,000-10,000 บาท	49	27.2
10,001-13,000 บาท	88	48.9
13,001-15,000 บาท	26	14.4
มากกว่า 15,000 บาท	6	3.3
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมารายได้ไม่เกิน 7,000-10,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมารายได้ตั้งแต่ 10001-15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และ รองลงมารายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามที่พักอาศัย ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ที่พักอาศัย		
อาศัยอยู่กับบิดามารดา	21	11.7
บ้านของตนเอง	24	13.3
บ้านญาติ	3	1.7
หอพัก	91	50.6
บ้านเช่า	17	9.4
ที่พักของโรงงานจัดให้	24	13.3
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ที่พักอาศัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีที่พักอาศัยอยู่หอพัก จำนวน 91คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาพักที่บ้านตนเองและที่พักที่ทางโรงงานจัดให้ จำนวนละ 24 คน คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 รองลงมาอาศัยอยู่กับบิดามารดา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และรองลงมาอาศัยบ้านญาติ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 4 เดือน	68	37.8

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
4 เดือน ไม่ถึง 1 ปี	35	19.4
1 ปี ไม่ถึง 3 ปี	22	12.2
3 ปี ขึ้นไป	54	30.0
รวม	179	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ น้อยกว่า 4 เดือน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาระยะเวลา 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาระยะเวลา 4 เดือน ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และรองลงมาระยะเวลา 1 ปี ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น		
ไม่ถึง 1 ปี	85	47.2
1 ปี ไม่ถึง 2 ปี	35	19.4
2 ปี ไม่ถึง 3 ปี	33	18.3
3 ปี ขึ้นไป	26	14.4
รวม	179	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นไม่ถึง 1 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาระยะเวลา 1 ปีไม่ถึง 2 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาระยะเวลา 2 ปี ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และรองลงมาระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น		
ลักษณะงานเหมือนกับโรงงานนี้	40	22.2
ลักษณะงานต่างจากโรงงานนี้	136	75.6
รวม	176	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่ลักษณะงานต่างจากโรงงานแห่งนี้ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 และรองลงมาเห็นว่าลักษณะงานเหมือนกับโรงงานนี้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการจ้าง ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการจ้าง		
เป็นลูกจ้างรายวัน	86	47.8
เป็นลูกจ้างรายเดือน	92	51.1
รวม	178	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

สภาพการจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นลูกจ้างรายเดือน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และรองลงมาเป็นลูกจ้างรายวัน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานฝ่ายผลิต	130	72.2
พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	14	7.8
พนักงานรับส่งสินค้า	23	12.8
พนักงานที่มีทักษะเฉพาะทาง	13	7.2
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และรองลงมาเป็นพนักงานรับส่งสินค้า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 รองลงมาเป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 7.8 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีทักษะเฉพาะทาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT)		
5 วัน/สัปดาห์	42	23.3
6 วัน/สัปดาห์	136	75.6

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT)		
7 วัน/ สัปดาห์	1	0.6
รวม	179	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และรองลงมาทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT)		
40 ชม./สัปดาห์	2	1.1
45 ชม./สัปดาห์	34	18.9
48 ชม./ สัปดาห์	137	76.1
60 ชม./ สัปดาห์	6	3.3
63 ชม./สัปดาห์	1	0.6
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน 48 ชม.ต่อสัปดาห์ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมา 45 ชม.ต่อสัปดาห์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รองลงมา 60 ชม./สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 รองลงมา 40 ชม./สัปดาห์

จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และรองลงมา 63 ชม./ต่อสัปดาห์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการทำงานล่วงเวลา (ไม่รวม OT) ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานล่วงเวลา		
ไม่ทำ	9	5.0
ทำ	170	94.4
รวม	179	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

การทำงานล่วงเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานล่วงเวลา จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 94.4 และ รองลงมา ไม่ทำงานล่วงเวลา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนชั่วโมงล่วงเวลาในวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงล่วงเวลาในวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน		
ไม่ทำล่วงเวลา	8	4.4
2 ชั่วโมง/วัน	78	43.3
3 ชั่วโมง/วัน	94	52.5
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

จำนวนชั่วโมงล่วงเวลาในวันทำงาน โดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน ล่วงเวลาโดยเฉลี่ย 3 ชั่วโมง/ วัน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา 2 ชั่วโมง/วัน จำนวน 78คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และรองลงมา ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานในวันหยุด		
ไม่ทำล่วงเวลา	16	8.9
8 ชั่วโมง/วัน	130	72.2
9 ชั่วโมง/วัน	34	18.9
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

การทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงาน ในวันหยุด 8 ชั่วโมง/ วัน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา 9 ชั่วโมง/วัน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และรองลงมา ไม่ทำงานในวันหยุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน		
ไม่ทำล่วงเวลา	19	10.6
2 ชั่วโมง/วัน	77	42.8

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน		
3 ชั่วโมง/วัน	83	46.1
8 ชั่วโมง/วัน	1	0.6
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงานล่วงเวลาในวันหยุด 3 ชั่วโมง/วัน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมา 2 ชั่วโมง/วัน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และรองลงมา ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด 8 ชั่วโมง/วัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านได้รับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความสามารถ	3.25	.587	สูง	3
สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความสามารถ	3.27	.650	สูง	2
ท่านมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	3.34	.686	สูง	1
รวม	3.29	.562	สูง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.34 ด้านสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความสามารถ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความสามารถ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 และผลรวมด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงานดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
องค์กรของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อสวัสดิการของบุคลากร	3.24	.489	สูง	2
องค์กรของท่านจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	3.20	.543	สูง	3
องค์กรของท่านมีความกวดขันในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด	3.32	.503	สูง	1
รวม	3.25	.401	สูง	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านองค์กรมีความกวดขันในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวดเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.32 ด้านองค์กรให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อสวัสดิการของบุคลากรเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 และผลรวมด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสพัฒนาขีดความสามารถดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอ	3.26	.599	สูง	2
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ	3.23	.570	สูง	4
ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.32	.630	สูง	1
ท่านสามารถกำหนดการทำงานของท่านให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.24	.563	สูง	3
รวม	3.26	.479	สูง	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านมีโอกาสได้เรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.32 ด้านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านสามารถกำหนดการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 และผลรวมด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.26

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.18	.618	สูง	5
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงาน	3.36	2.35	สูง	1

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
องค์กรของท่านมีการประเมินผลการทำงานและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับตำแหน่งงานหรือเลิกจ้างพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงาน	3.26	.608	สูง	3
เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมาก่อนเข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น	3.22	.591	สูง	4
ท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกโดยปราศจากเหตุผลอันควร	3.33	.496	สูง	2
รวม	3.27	.634	สูง	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกโดยปราศจากเหตุผลอันควรเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านองค์กรมีการประเมินผลการทำงานและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับตำแหน่งงานหรือเลิกจ้างพนักงานรับเหมาจ้างช่วงแรงงานเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านเมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมาก่อนเข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้คิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.22 ด้านมีโอกาสที่จะได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.18 และผลรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงาน	3.21	.445	สูง	1

ตาราง 4.22 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ท่านทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน	3.18	.490	สูง	2
หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนว่าท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้	3.17	.490	สูง	3
รวม	3.19	.370	สูง	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนว่าท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.17 และผลรวมการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.19

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านได้รับการชี้แจงในเรื่องสิทธิคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายทุกเรื่องจากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.24	.440	สูง	2
ท่านได้รับสิทธิในการดูแลสุขภาพและได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	3.21	.469	สูง	3
ท่านได้รับสิทธิคุ้มครองเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจากหน่วยงานของท่าน	3.24	.428	สูง	2

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
เมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างพนักงานด้วยกัน หน่วยงานจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเป็นธรรม	3.27	.456	สูง	1
รวม	3.24	.293	สูง	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างพนักงานด้วยกันหน่วยงานจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเป็นธรรมเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านได้รับการชี้แจงในเรื่องสิทธิคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายทุกเรื่องจากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และด้านได้รับสิทธิคุ้มครองเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจากหน่วยงานของท่านเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านได้รับสิทธิในการดูแลสุขภาพและได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.21 และผลรวมการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
ท่านสามารถจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างลงตัว	3.22	.534	สูง	4
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานและรับผิดชอบงานไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.18	.509	สูง	5
ท่านพึงพอใจในความพอดีของเวลาทำงานและเวลาพัก	3.25	.587	สูง	2
การเดินทางไปกลับจากที่ทำงานมีความสะดวกและปลอดภัย	3.24	.468	สูง	3
ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้	3.28	.508	สูง	1
รวม	3.23	.381	สูง	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.28 ด้านพึงพอใจในความพอดีของเวลาทำงานและเวลาพักเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 ด้านการเดินทางไปกลับจากที่ทำงานมีความสะดวกและปลอดภัยเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงระดับค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านสามารถจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างลงตัว เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.22 ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานและรับผิดชอบงานไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.18 และผลรวมการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	จัดลำดับ
องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้าง	3.23	.486	สูง	2
ผลิตภัณฑ์ที่องค์กรผลิตหากชำรุดหรือเสียหายสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้	2.82	.922	สูง	4
องค์กรมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนรอบข้าง	3.20	.446	สูง	3
ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กับชุมชนรอบข้าง	3.36	.514	สูง	1
รวม	3.15	.404	สูง	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กับชุมชนรอบข้างเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้างเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 ด้านองค์กรมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนรอบข้างเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.20 ด้านผลิตภัณฑ์ที่องค์กรผลิตหากชำรุดหรือเสียหายสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.82 และผลรวมด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.15

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ด้าน เพศ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือสถิติ Independent t-test ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ด้านที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการจ้าง และตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		เพศ	\bar{X}	S.D	t	df	P-value
	F	P-value						
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.037	.848	ชาย	3.31	.597	.630	178	.529
			หญิง	3.25	.508			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	.396	.530	ชาย	3.27	.392	.860	178	.391
			หญิง	3.22	.415			
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	.517	.473	ชาย	3.25	.518	-.539	178	.597
			หญิง	3.28	.416			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1.330	.250	ชาย	3.28	.765	.402	178	.688
			หญิง	3.24	.362			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	.230	.632	ชาย	3.18	.388	-.137	178	.889
			หญิง	3.19	.344			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	.089	.766	ชาย	3.24	.292	-.078	178	.938
			หญิง	3.24	.298			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.384	.536	ชาย	3.23	.369	-.366	178	.714
			หญิง	3.25	.401			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	.384	.536	ชาย	3.14	.429	-.564	178	.561
			หญิง	3.17	.365			
รวม	1.190	.277	ชาย	3.24	.352	.097	178	.923
			หญิง	3.23	.287			

จากตารางที่ 4.26 แสดงภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตมีค่า Sig.เท่ากับ .27 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการวัดคุณภาพชีวิต โดยรวมของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.923 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ

สมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาราย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.53 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.39 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.47 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.57 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงาน

ภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.25 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.68 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.63 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.76 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.93 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.53 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.5 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านการมี

ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees employees) ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.171	5	.634	2.064	.072
	ภายในกลุ่ม	53.443	174	.307		
	รวม	56.614	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.636	5	.127	.787	.560
	ภายในกลุ่ม	28.111	174	.162		
	รวม	28.748	179			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.620	5	.124	.533	.751
	ภายในกลุ่ม	40.483	174	.233		
	รวม	41.103	179			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.616	5	.923	2.383	.040
	ภายในกลุ่ม	67.397	174	.387		
	รวม	72.013	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.1.684	5	.337	2.570	.029
	ภายในกลุ่ม	22.810	174	.131		
	รวม	24.494	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.228	5	.046	.523	.758
	ภายในกลุ่ม	15.181	174	.087		
	รวม	15.409	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.725	5	.545	4.076	.002
	ภายในกลุ่ม	23.262	174	.134		
	รวม	25.986	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.431	5	.686	4.638	.001
	ภายในกลุ่ม	25.743	174	.148		
	รวม	29.174	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.627	5	.325	3.237	.008
	ภายในกลุ่ม	17.492	174	.101		
	รวม	19.119	179			

จากตาราง 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing subcontract) ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมา

แรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.75 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.29 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.75 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุ	\bar{X}	20-25 ปี	31-35 ปี
		3.17	3.45
20-25 ปี	3.17	0.280*	-
31-35 ปี	3.45		

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อกลุ่มอายุ 31-35 ปี มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.37	3	.792	2.571	.056
	ภายในกลุ่ม	54.23	176	.308		
	รวม	56.61	179			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
----------------	------------------	----	----	----	---	---------

	แปรปรวน					
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.347	3	.116	.717	.543
	ภายในกลุ่ม	28.40	176	.161		
	รวม	28.74	179			
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.223	3	.074	.320	.811
	ภายในกลุ่ม	40.88	176	.232		
	รวม	41.10	179			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.31	3	1.106	2.83	.040
	ภายในกลุ่ม	68.69	176	.390		
	รวม	72.01	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.22	3	.409	3.09	.028
	ภายในกลุ่ม	23.26	176	.132		
	รวม	24.49	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.372	3	.124	1.451	.230
	ภายในกลุ่ม	15.03	176	.085		
	รวม	15.40	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.64	3	.548	3.96	.009
	ภายในกลุ่ม	24.34	176	.138		
	รวม	25.98	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.28	3	.761	4.98	.002
	ภายในกลุ่ม	26.89	176	.153		
	รวม	29.17	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	.354	3.44	.018
	ภายในกลุ่ม	18.05	176	.103		
	รวม	19.11	179			

จากตาราง 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .06 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.81 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.23 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถานภาพ	\bar{X}	จำนวน
โสด	3.18	123
แต่งงาน/หม้าย/หย่าร้าง	3.34	57

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านสถานภาพจำแนกเป็นรายคู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อกลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงาน/หม้าย/หย่าร้างมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.007	5	2.00	7.472	.000
	ภายในกลุ่ม	46.608	174	.268		
	รวม	56.614	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.785	5	.757	5.276	.000
	ภายในกลุ่ม	24.96	174	.143		
	รวม	28.74	179			
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.620	5	.606	2.767	.020
	ภายในกลุ่ม	40.483	174	.219		
	รวม	41.103	179			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.616	5	.801	2.049	.074
	ภายในกลุ่ม	67.397	174	.391		
	รวม	72.013	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.1684	5	.822	7.015	.000
	ภายในกลุ่ม	22.810	174	.117		
	รวม	24.494	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.409	5	.082	.949	.451
	ภายในกลุ่ม	15.000	174	.086		
	รวม	15.409	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.133	5	.427	3.111	.010
	ภายในกลุ่ม	23.854	174	.137		
	รวม	25.986	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.922	5	.384	2.454	.035
	ภายในกลุ่ม	27.252	174	.157		
	รวม	29.174	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.787	5	.557	5.938	.000
	ภายในกลุ่ม	16.332	174	.094		
	รวม	19.119	179			

จากตาราง 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิต โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.74 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.451 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษปีที่ 6	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปริญญาตรี
		2.98	3.15	3.23	3.36
ประถมศึกษปีที่ 6	2.98	-	.397*	.569*	-
มัธยมศึกษาปีที่ 3	3.15		-	-	-
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.23		-	-	.376*
ปริญญาตรี	3.36				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

รายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านรายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	15.392	4	3.84	16.33	.000
	ภายในกลุ่ม	41.222	175	.236		
	รวม	56.614	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.789	4	.197	1.23	.298
	ภายในกลุ่ม	27.958	175	.160		
	รวม	28.748	179			
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.966	4	1.741	8.92	.000
	ภายในกลุ่ม	34.137	175	.195		
	รวม	41.103	179			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.462	4	2.115	5.82	.000
	ภายในกลุ่ม	63.551	175	.363		
	รวม	72.013	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.162	4	.540	4.23	.003
	ภายในกลุ่ม	22.332	175	.128		
	รวม	24.494	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.839	4	.210	2.52	.043
	ภายในกลุ่ม	14.570	175	.083		
	รวม	15.409	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.191	4	.798	6.12	.000
	ภายในกลุ่ม	22.796	175	.130		
	รวม	25.986	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.762	4	.440	2.81	.027
	ภายในกลุ่ม	27.412	175	.157		
	รวม	29.174	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.185	4	.796	8.74	.000
	ภายในกลุ่ม	15.933	175	.091		
	รวม	19.119	179			

จากตาราง 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก (Outsourcing employees) ด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิต โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมา แรงงานภายนอก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .298 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่ง หมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการ ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสม มติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่ มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติ ฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่ง น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้าง เหมาแรงงานภายนอก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	7,001-10,000	10,001-13,000	13,001-15,000
		7,000 บาท	บาท	บาท	บาท
		2.98	3.25	3.24	3.41
น้อยกว่า 7,000 บาท	2.78	-	.474*	.475*	.636*
7,001-10,000 บาท	3.25				
10,001-13,000 บาท	3.24				
13,001-15,000 บาท	3.41				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ 13,001-15,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 10,001-13,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 7,001-10,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 7,000 บาท

ที่พักออาศัย

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านที่พักออาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านที่พักออาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านที่พักออาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านที่פקอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.98	5	2.59	10.35	.000
	ภายในกลุ่ม	43.63	174	.251		
	รวม	56.61	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.51	5	.902	6.47	.000
	ภายในกลุ่ม	24.23	174	.139		
	รวม	28.74	179			
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.89	5	.578	2.63	.025
	ภายในกลุ่ม	38.21	174	.220		
	รวม	41.10	179			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.33	5	.666	1.68	.140
	ภายในกลุ่ม	68.68	174	.395		
	รวม	72.01	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.25	5	1.25	11.92	.000
	ภายในกลุ่ม	18.24	174	.105		
	รวม	24.49	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.484	5	.097	1.12	.347
	ภายในกลุ่ม	14.92	174	.086		
	รวม	15.40	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.06	5	1.01	8.42	.000
	ภายในกลุ่ม	20.92	174	.120		
	รวม	25.98	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.19	5	1.24	9.39	.000
	ภายในกลุ่ม	22.97	174	.132		
	รวม	29.174	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.296	5	.859	10.08	.000
	ภายในกลุ่ม	14.82	174	.085		
	รวม	19.11	179			

จากตาราง 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก (Outsourcing employees) ด้านที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิต โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.347 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักรักษาใจแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านที่พักอาศัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่พักอาศัย	\bar{X}	บ้านตนเอง	หอพัก	ที่พักที่โรงงานจัดให้
		3.10	3.34	3.54
บ้านตนเอง	3.10	-	.235*	.
หอพัก	3.34			.441*
ที่พักที่โรงงานจัดให้	3.54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านที่พักอาศัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่พักที่โรงงานจัดให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่พักหอพัก และกลุ่มที่พักหอพักมีผลต่อคุณภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่พักบ้านตนเอง

ประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้าน
ประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.77	4	1.69	5.94	.000
	ภายในกลุ่ม	49.82	175	.285		
	รวม	56.61	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.05	4	.514	3.36	.011
	ภายในกลุ่ม	26.69	175	.353		
	รวม	28.74	179			
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.50	4	.376	1.66	.161
	ภายในกลุ่ม	39.59	175	.226		
	รวม	41.10	179			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.64	4	.911	2.33	.058
	ภายในกลุ่ม	68.37	175	.391		
	รวม	72.01	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.22	4	.807	6.63	.000
	ภายในกลุ่ม	21.26	175	.122		
	รวม	24.49	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.269	4	.067	.778	.541
	ภายในกลุ่ม	15.14	175	.087		
	รวม	15.40	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.03	4	.509	3.72	.006
	ภายในกลุ่ม	23.95	175	.137		
	รวม	25.98	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.92	4	.982	6.08	.000
	ภายในกลุ่ม	25.24	175	.144		
	รวม	29.17	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.02	4	.507	5.19	.001
	ภายในกลุ่ม	17.09	175	.098		
	รวม	19.11	179			

จากตาราง 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก (Outsourcing subcontract) ด้านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.161 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.541 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ระยะเวลาที่เคยทำงานกับโรงงานอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.8 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระยะเวลาที่เคยทำงานกับโรงงานอื่นแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระยะเวลาที่เคยทำงานกับโรงงานอื่นแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านระยะเวลาที่เคยทำงานกับโรงงานอื่นแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประสิทธิภาพทำงาน	\bar{X}	ไม่ถึง 1 ปี	1 ปี ไม่ถึง 2 ปี	2 ปี ไม่ถึง 3 ปี
		3.19	3.17	3.44
ไม่ถึง 1 ปี	3.19	-	.256*	.
1 ปี ไม่ถึง 2 ปี	3.17			.277*
2 ปี ไม่ถึง 3 ปี	3.44			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ถึง 1 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ทำงาน 1 ปี ไม่ถึง 2 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ไม่ถึง 2 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปี ไม่ถึง 3 ปี

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านระยะเวลาที่เคยทำงานกับโรงงานอื่นแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.65	3	2.21	7.77	.000
	ภายในกลุ่ม	49.88	175	.285		
	รวม	56.53	178			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	.351	2.22	.087
	ภายในกลุ่ม	27.62	175	.158		
	รวม	28.68	178			
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.320	3	.440	1.94	.125
	ภายในกลุ่ม	39.71	175	.227		
	รวม	41.03	178			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.31	3	1.77	4.64	.004
	ภายในกลุ่ม	66.69	175	.381		
	รวม	72.00	178			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.70	3	.570	4.38	.005
	ภายในกลุ่ม	22.75	175	.130		
	รวม	24.45	178			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.276	3	.092	1.10	.348
	ภายในกลุ่ม	14.54	175	.083		
	รวม	14.82	178			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	.577	4.17	.007
	ภายในกลุ่ม	24.19	175	.138		
	รวม	25.93	178			

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	.744	4.85	.003
	ภายในกลุ่ม	26.81	175	.153		
	รวม	29.05	178			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.80	3	.600	6.06	.001
	ภายในกลุ่ม	17.31	175	.099		
	รวม	19.11	178			

จากตาราง 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .087 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.125 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.348 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่เคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

สภาพการจ้างงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.9 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.25	3	1.08	3.58	.015
	ภายในกลุ่ม	53.35	176	.303		
	รวม	56.61	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	.403	2.57	.055
	ภายในกลุ่ม	27.53	176	.156		
	รวม	28.74	179			
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.29	3	.432	1.90	.130
	ภายในกลุ่ม	39.80	176	.226		
	รวม	41.10	179			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.394	3	.131	.323	.809
	ภายในกลุ่ม	71.61	176	.407		
	รวม	72.01	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	.414	3.13	.027
	ภายในกลุ่ม	23.25	176	.132		
	รวม	24.49	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.769	3	.265	3.19	.025
	ภายในกลุ่ม	14.61	176	.083		
	รวม	15.40	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.845	3	.282	1.97	.120
	ภายในกลุ่ม	25.14	176	.143		
	รวม	25.98	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	.630	4.06	.008
	ภายในกลุ่ม	27.28	176	.155		
	รวม	29.17	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.655	3	.218	2.08	.104
	ภายในกลุ่ม	18.46	176	.105		
	รวม	19.11	179			

จากตาราง 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก (Outsourcing employees) ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .06 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.809 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ด้านสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.10 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.92	3	2.97	10.98	.000
	ภายในกลุ่ม	47.68	176	.271		
	รวม	56.61	179			
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.18	3	1.06	7.30	.000
	ภายในกลุ่ม	25.56	176	.145		
	รวม	28.74	179			
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.20	3	.733	3.31	.021
	ภายในกลุ่ม	38.90	176	.221		
	รวม	41.10	179			

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.14	3	.715	1.80	.149
	ภายในกลุ่ม	69.86	176	.397		
	รวม	72.01	179			
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.81	3	1.27	10.82	.000
	ภายในกลุ่ม	20.68	176	.117		
	รวม	24.49	179			
ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.246	3	.082	.951	.417
	ภายในกลุ่ม	15.164	176	.086		
	รวม	15.409	179			
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.092	3	1.36	10.96	.000
	ภายในกลุ่ม	21.894	176	.124		
	รวม	25.986	179			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.458	3	1.48	10.58	.000
	ภายในกลุ่ม	24.715	176	1.40		
	รวม	29.174	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.95	3	.985	10.72	.000
	ภายในกลุ่ม	16.16	176	.092		
	รวม	19.11	179			

จากตาราง 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีเคยทำงานในโรงงานอื่นแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านสภาพการทำงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.149 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

ด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.417 พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงจำนวนเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงาน
แตกต่างมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงานฝ่ายผลิต	พนักงานตรวจสอบ คุณภาพ	พนักงานรับส่ง สินค้า
		3.16	3.45	3.49
พนักงานฝ่ายผลิต	3.16	-	.294*	.327*
พนักงานตรวจสอบ คุณภาพ	3.45			
พนักงานรับส่งสินค้า	3.49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อกลุ่มที่เป็นพนักงานตรวจสอบ
คุณภาพ และพนักงานรับส่งสินค้านั้นมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต