

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ส่วนที่ 4 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐานสำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	หมายถึง จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
F	หมายถึง ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
T	หมายถึง ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t test)
f	หมายถึง ค่าคำนวณจากการทดสอบเอฟ
p	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็น
df	หมายถึง ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (sum of squares)
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean of squares)
SD	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

<i>R</i>	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
<i>R Square</i>	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
<i>Adjusted R Square</i>	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
<i>B</i>	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
<i>Beta</i>	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
<i>Std.Error</i>	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
<i>Std.Error of the Estimate</i>	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ
*	หมายถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis)

การหาค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในองค์กร อายุการทำงานในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศชาย	119	32.1
เพศหญิง	252	67.9
ทางเลือก/ไม่ระบุ	11	2.9
รวม	382	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.9 เป็นเพศชาย ร้อยละ 32.1 และเพศทางเลือก/ไม่ระบุ ร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
18-25 ปี	14	3.7
26 - 35 ปี	139	36.4
36 – 45 ปี	145	38.0
46 – 55 ปี	68	17.8
56 ปีขึ้นไป	16	4.2
รวม	382	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 อายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4 อายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.8 อายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.2 และอายุ 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	146	38.2
อนุปริญญา/ ปวส	67	17.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	169	42.2
รวม	382	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.2 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6 คิดเป็นร้อยละ 38.2 และ อนุปริญญา/ ปวส คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	233	61.0
หัวหน้างาน	118	30.9
ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ผู้บริหารระดับสูง	31	8.1
รวม	382	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.0 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในองค์กร

อายุงานในองค์กร	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	51	13.4
1 - 5 ปี	162	42.4
6 ปีขึ้นไป	169	44.2
รวม	382	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.2 อายุงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในระดับ	น้อยที่สุด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	N = 382		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.60	0.62	ปานกลาง	5
2. ด้านการเป็นผู้มีแบบแผนทางความคิด	2.64	0.66	ปานกลาง	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	2.72	0.70	ปานกลาง	3
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	2.84	0.63	ปานกลาง	1
5. ด้านการมีความคิดอย่างเป็นระบบ	2.75	0.70	ปานกลาง	2
รวม	2.71	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านการเรียนรู้เป็นทีมเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75$) อันดับสาม คือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.72$) อันดับสี่ คือ ด้านการเป็นผู้มีแบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$) และ อันดับห้า คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	N = 382		ระดับความ	
	\bar{x}	SD	คิดเห็น	ลำดับที่
1. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานช่วยเหลือกันในการเรียนรู้งาน	2.79	0.69	ปานกลาง	2
2. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานได้รับการจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมทักษะในการทำงาน	2.41	0.70	น้อย	5
3. ในหน่วยงานของท่าน มีการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้ตรงกับงานที่ทำ	2.58	0.83	น้อย	3
4. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเอง	2.81	0.74	ปานกลาง	1
5. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.43	0.75	น้อย	4
รวม	2.60	0.62	น้อย	

จากตารางที่ 7 พบว่าความคิดเห็นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.81$) อันดับสองคือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานช่วยเหลือกันในการเรียนรู้งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.79$) อันดับสามคือ ในหน่วยงานของท่าน มีการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้ตรงกับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.58$) อันดับที่ดีที่สุดคือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$) และอันดับที่ห้าคือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานได้รับการ

จัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้ งาน การฝึกอบรมทักษะในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้มีแบบแผนทางความคิด

ด้านการเป็นผู้มีแบบแผนทางความคิด	N = 382		ระดับความ	
	\bar{x}	SD	คิดเห็น	ลำดับที่
1. ในหน่วยงานของท่าน มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.60	0.79	น้อย	3
2. ในหน่วยงานของท่าน มีการปรับรูปแบบ วิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	2.49	0.75	น้อย	4
3. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีการรับฟังยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ปรับความคิดของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	2.60	0.72	น้อย	3
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานอย่างเป็นระบบ	2.65	0.82	ปานกลาง	2
5. ในหน่วยงานของท่าน มีการคำนึงถึงผลดี - ผลเสีย ในแต่ละแนวทางของการดำเนินงาน	2.83	0.74	ปานกลาง	1
รวม	2.64	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าความคิดเห็นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นผู้มีแบบแผนทางความคิดโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการคำนึงถึงผลดี - ผลเสีย ในแต่ละแนวทางของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.83$) อันดับสอง คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.65$) อันดับสามคือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีการรับฟังยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ปรับความคิดของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ กับในหน่วยงานของท่าน มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.60$) และอันดับสี่ คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการปรับรูปแบบ

วิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	N = 382		ระดับความ	
	\bar{x}	SD	คิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะวิสัยทัศน์มีความชัดเจน	2.64	0.86	ปานกลาง	3
2. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	2.58	0.66	น้อย	4
3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	2.99	0.83	ปานกลาง	1
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการกำหนดทิศทางขององค์กร	2.64	0.72	ปานกลาง	3
5. ท่านรับรู้และเข้าใจภาพขององค์กรที่มุ่งหวังจะให้เข้าไปในอนาคต	2.76	0.79	ปานกลาง	2
รวม	2.72	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าความคิดเห็นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$) อันดับสอง คือ ท่านรับรู้และเข้าใจภาพขององค์กรที่มุ่งหวังจะให้เข้าไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$) อันดับสาม คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการกำหนดทิศทางขององค์กร กับ ท่านเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะวิสัยทัศน์มีความชัดเจน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$) และอันดับสี่ คือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	N = 382		ระดับความ	
	\bar{x}	SD	คิดเห็น	ลำดับที่
1. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องตามมติของทีม หรือตามผลที่ได้จากข้อมูล จากข้อเท็จจริง	2.61	0.74	ปานกลาง	4
2. ในหน่วยงานของท่าน ทีมงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ตามที่จำเป็น	2.58	0.80	น้อย	5
3. ในหน่วยงานของท่าน มีการประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน	3.11	0.72	ปานกลาง	1
4. ในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม	2.92	0.73	ปานกลาง	2
5. ในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน	2.84	0.74	ปานกลาง	3
รวม	2.84	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าความคิดเห็นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) อันดับสอง คือ ในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$) อันดับสาม คือ ในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) อันดับสี่ คือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องตามมติของทีมหรือตามผลที่ได้จากข้อมูลจากข้อเท็จจริง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$) และอันดับห้า คือ ในหน่วยงานของท่าน ทีมงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ตามที่จำเป็น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิดอย่างเป็นระบบ

ด้านการมีความคิดอย่างเป็นระบบ	N = 382		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ในหน่วยงานของท่าน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	2.63	0.84	ปานกลาง	4
2. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานทราบถึงขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร	2.81	0.71	ปานกลาง	2
3. ในหน่วยงานของท่าน กำหนดขอบเขตของระบบงาน และเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและชัดเจน	2.63	0.74	ปานกลาง	4
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการตัดสินใจโดยใช้หลักฐานจากข้อเท็จจริง	2.78	0.76	ปานกลาง	3
5. ในหน่วยงานของท่าน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	2.88	0.79	ปานกลาง	1
รวม	2.75	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าความคิดเห็นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีความคิดอย่างเป็นระบบโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$) อันดับสอง คือ ในหน่วยงานของท่าน พนักงานทราบถึงขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.81$) อันดับสาม คือ ในหน่วยงานของท่าน มีการตัดสินใจโดยใช้หลักฐานจากข้อเท็จจริง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.78$) และอันดับสี่ คือ ในหน่วยงานของท่าน กำหนดขอบเขตของระบบงาน และเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและชัดเจน กับ ในหน่วยงานของท่าน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.63$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	N = 382		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	3.27	0.60	ปานกลาง	1
2. ด้านกำลังใจ	3.24	0.57	ปานกลาง	2
3. ด้านการจัดการปัญหา	3.27	0.55	ปานกลาง	1
รวม	3.26	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการสำรวจระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นอันดับแรก คือด้านการจัดการปัญหา กับ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) รองลงมา คือ ด้านกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์

ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	N = 382		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. เมื่อท่านรู้สึกกดดันจากเรื่องงาน หรือจากปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ท่านสามารถมีวิธีผ่อนคลายตนเองได้	3.09	0.74	ปานกลาง	4
2. เมื่อท่านรู้สึกกดดันจากเรื่องงาน หรือจากปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ท่านสามารถมีวิธีผ่อนคลายตนเองได้	3.09	0.90	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถที่จะเข้าใจได้ เมื่อสิ่งต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวังไว้	3.19	0.60	ปานกลาง	3
4. ในช่วงที่ยากลำบาก ท่านอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป	3.71	0.72	มาก	1
5. ท่านไม่นำเรื่องในอดีตที่เลวร้ายกลับมาคิดซ้ำๆเพื่อเป็นความกังวล แต่ในทางกลับกันท่านนำมาเป็นบทเรียนเพื่อปรับปรุง ป้องกัน และแก้ไข	3.28	0.68	ปานกลาง	2
รวม	3.27	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ในช่วงที่ยากลำบาก ท่านอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) อันดับสอง คือ ท่านไม่นำเรื่องในอดีตที่เลวร้ายกลับมาคิดซ้ำๆเพื่อเป็นความกังวล แต่ในทางกลับกันท่านนำมาเป็นบทเรียนเพื่อปรับปรุง ป้องกัน และแก้ไข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) อันดับสาม คือ ท่านสามารถที่จะเข้าใจได้ เมื่อสิ่งต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) และ อันดับสี่ คือ เมื่อท่านรู้สึกกดดันจากเรื่องงาน หรือจากปัญหา สถานการณ์ต่างๆ ท่านสามารถมีวิธีผ่อนคลายตนเองได้ กับ . เมื่อท่านรู้สึกกดดันจากเรื่องงาน หรือจากปัญหา สถานการณ์ต่างๆ ท่านสามารถมีวิธีผ่อนคลายตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยึดหยุ่นทางจิตใจ ด้านกำลังใจ

ด้านกำลังใจ	N = 382		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่างๆให้ผ่านไปได้	3.20	0.62	ปานกลาง	3
2. ท่านรู้สึกโชคดียี่สิบคนรอบข้างคอยเป็นกำลังใจในเวลาที่มีปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว	3.19	0.66	ปานกลาง	4
3. เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมีคนรอบข้างที่ฟังพา ให้คำปรึกษาได้	3.12	0.71	ปานกลาง	5
4. เมื่อมีเรื่องแยๆ หรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำ ท่านบอกตัวเองเสมอว่า ท่านสามารถทำให้ดีกว่านี้ได้	3.34	0.63	ปานกลาง	2
5. เมื่อพบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านเชื่อเสมอว่ามีทางออกให้ผ่านพ้นไปได้	3.35	0.68	ปานกลาง	1
รวม	3.24	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่าความยึดหยุ่นทางจิตใจด้านกำลังใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรกคือ เมื่อพบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านเชื่อเสมอว่ามีทางออกให้ผ่านพ้นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) อันดับสองคือ เมื่อมีเรื่องแยๆ หรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำ ท่านบอกตัวเองเสมอว่า ท่านสามารถทำให้ดีกว่านี้ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$) อันดับสามคือ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่างๆให้ผ่านไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) อันดับสี่คือ ท่านรู้สึกโชคดียี่สิบคนรอบข้างคอยเป็นกำลังใจในเวลาที่มีปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) และ อันดับห้าคือ เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมีคนรอบข้างที่ฟังพา ให้คำปรึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการจัดการปัญหา

ด้านการจัดการปัญหา	N = 382		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ประสบการณ์จากการทำงานและการใช้ชีวิตที่ผ่านมา ทำให้ท่านมั่นใจว่าจะสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆได้	3.32	0.59	ปานกลาง	2
2. ท่านรู้วิธีที่จะรับมือหากเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ	3.16	0.63	ปานกลาง	5
3. เมื่อเกิดปัญหาที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ท่านจะหาคนที่ให้คำแนะนำได้	3.20	0.66	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ทำ ให้สำเร็จลุล่วง	3.36	0.69	ปานกลาง	1
5. ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา	3.30	0.68	ปานกลาง	3
รวม	3.27	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านการจัดการปัญหาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ทำ ให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) อันดับสอง คือ ประสบการณ์จากการทำงานและการใช้ชีวิตที่ผ่านมา ทำให้ท่านมั่นใจว่าจะสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) อันดับสาม คือ ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) อันดับสี่ คือ เมื่อเกิดปัญหาที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ท่านจะหาคนที่ให้คำแนะนำได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) และอันดับห้า คือ ท่านรู้วิธีที่จะรับมือหากเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในองค์กร อายุงาน ในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกโรงทำ และเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิต และส่งออกโรงทำและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ชาย		หญิง		t	sig/p
	n = 119		n = 252			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	3.26	0.54	3.29	0.64	-0.40	0.12
2. ด้านกำลังใจ	3.21	0.56	3.26	0.59	-0.75	0.41
3. ด้านการจัดการปัญหา	3.21	0.53	3.31	0.57	-1.55	0.29
รวม	3.23	0.52	3.28	0.54	-0.95	0.63

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 ผู้วิจัยไม่ได้นำผลจากคำตอบของเพศทางเลือก/ไม่ระบุมาเปรียบเทียบ เนื่องจากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามในเพศทางเลือก/ไม่ระบุมีเพียง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 เท่านั้น ดังนั้นจึงนำผลการทดสอบเปรียบเทียบเพียงเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	18-25 ปี		26-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		56ปีขึ้นไป	
	$n = 14$		$n = 139$		$n = 145$		$n = 35$		$n = 16$	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	2.80	0.19	3.19	0.48	3.35	0.74	3.34	0.54	3.48	0.34
2. ด้านกำลังใจ	2.96	0.19	3.17	0.49	3.32	0.65	3.16	0.54	3.61	0.49
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	2.93	0.23	3.19	0.50	3.30	0.56	3.34	0.62	3.74	0.53
รวม	2.90	0.19	3.18	0.46	3.32	0.59	3.28	0.55	3.61	0.42

ตารางที่ 17 จากผลการสำรวจพบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านกำลังใจ ด้านการจัดการกับปัญหา จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยดังนี้ อายุ56ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.61$) อายุ36-45ปี($\bar{x} = 3.32$) อายุอายุ46-55ปี($\bar{x} = 3.28$) อายุ 26-35ปี($\bar{x} = 3.18$) และ 18-25 ปี($\bar{x} = 2.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยืดหยุ่นทางจิตใจจำแนกตามอายุ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	4	5.81	1.45	4.17	0.03*
	ภายในกลุ่ม	377	131.52	0.35		
	รวม	381	137.33			
2. ด้านกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	5.40	1.35	4.35	0.02*
	ภายในกลุ่ม	377	117.18	0.31		
	รวม	381	122.58			
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	6.50	1.62	5.62	0.00*
	ภายในกลุ่ม	377	108.98	0.29		
	รวม	381	115.48			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	5.22	1.30	4.84	0.01*
	ภายในกลุ่ม	377	101.80	0.27		
	รวม	381	107.02			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าพนักงานในองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจที่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุด้านความมั่นคงทางอารมณ์ โดยวิธี LSD

อายุ	18-25ปี 26-35ปี 36-45ปี 46-55ปี 56ปีขึ้นไป					
	\bar{x}	2.80	3.19	3.35	3.34	3.48
18-25ปี	2.80		-0.39*	-0.55*	-0.54*	-0.68*
26-35ปี	3.19		-	-0.16*	-0.15	-0.29
36-45ปี	3.35		-	-	0.01	-0.13
46-55ปี	3.34		-	-	-	-0.14
56ปีขึ้นไป	3.48		-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์พบว่าผู้ที่มีอายุ 18-25 ปี มีความยึดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 26-35 ปี ผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี ผู้ที่มีอายุ 46-55 ปี และผู้ที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีอายุ 26-35 ปีมีความยึดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุ ด้านกำลังใจโดยวิธี LSD

อายุ	18-25ปี 26-35ปี 36-45 ปี 46-55ปี 56ปีขึ้นไป				
	\bar{x}	2.96	3.17	3.32	3.16
18-25ปี	2.96	-0.21	-0.37*	-0.21	-0.66*
26-35ปี	3.17	-	-0.15*	0.00	-0.44*
36-45ปี	3.32	-	-	0.16	-0.29*
46-55ปี	3.16	-	-	-	-0.45*
56ปีขึ้นไป	3.61	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุด้านกำลังใจพบว่าผู้ที่มีอายุ 56ปีขึ้นไปมีความยืดหยุ่นทางจิตใจมากกว่าผู้ที่มีอายุ 46-55ปี อายุ 36-45 ปีอายุ 26-35 ปี อายุ 18-25 ปี และผู้ที่มีอายุ 18-25 ปี กับ ผู้ที่มีอายุ 26-25 ปี มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ น้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุด้านการจัดการกับปัญหาโดยวิธี LSD

อายุ	18-25ปี 26-35ปี 36-45 ปี 46-55ปี 56ปีขึ้นไป				
	\bar{x}	2.93	3.19	3.30	3.34
18-25ปี	2.93	-0.26	-0.37*	-0.41*	-0.81*
26-35ปี	3.19	-	-0.11	-0.15	-0.55*
36-45ปี	3.30	-	-	-0.05	-0.44*
46-55ปี	3.34	-	-	-	-0.40*
56ปีขึ้นไป	3.74	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุด้านการจัดการกับปัญหาพบว่าผู้ที่มีอายุ 56ปีขึ้นไปมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ

มากกว่าผู้ที่มีอายุ 46-55ปี อายุ 36-45 ปีอายุ 26-35 ปี อายุ 18-25 ปี และผู้ที่มีอายุ 18-25 ปี มีความยึดหยุ่นทางจิตใจ น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี กับผู้ที่มีอายุ 46-55 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีความยึดหยุ่นทางจิตใจที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความยึดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความยึดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความยึดหยุ่นทางจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา

ความยึดหยุ่นทางจิตใจ	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม. 6		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$n = 146$		$n = 67$		$n = 169$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	3.13	0.50	3.35	0.59	3.37	0.66
2. ด้านกำลังใจ	3.20	0.60	3.07	0.31	3.34	0.60
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	3.20	0.55	3.14	0.35	3.39	0.60
รวม	3.17	0.53	3.18	0.34	3.37	0.57

ตารางที่ 22 ผลการสำรวจพบว่าความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมเฉลี่ยดังนี้ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.37$) การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.18$) และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าและเทียบเท่า ม.6 ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยึดหยุ่นทางจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา

ความยึดหยุ่นทางจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.85	2.42	6.93	0.001*
	ภายในกลุ่ม	379	132.48	0.35		
	รวม	381	137.33			
2. ด้านกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.91	1.96	6.24	0.002*
	ภายในกลุ่ม	379	118.67	0.31		
	รวม	381	122.58			
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.29	2.15	7.32	0.001*
	ภายในกลุ่ม	379	111.19	0.29		
	รวม	381	115.48			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.32	1.66	6.06	0.003*
	ภายในกลุ่ม	379	103.71	0.27		
	รวม	381	107.03			

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความยึดหยุ่นทางจิตใจทั้งโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกันจึง ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาด้านความมั่นคงทางอารมณ์โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม. 6			
	\bar{x}	3.17	3.18	3.37
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	3.17	-	-0.22	-0.24*
อนุปริญญา/ปวส.	3.18	-	-	-0.23*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.37	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6 กับระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความยืดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาด้านกำลังใจโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม. 6			
	\bar{x}	3.17	3.18	3.37
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	3.17	-	-0.13	-0.14*
อนุปริญญา/ปวส.	3.18	-	-	-0.27*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.37	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6 กับระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความยืดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการจัดการกับปัญหาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า ม.6			
	\bar{x}	3.17	3.18	3.37
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	3.17	-	-0.06	-0.19*
อนุปริญญา/ปวส.	3.18	-	-	-0.25*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.37	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร ด้านการจัดการกับปัญหาพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาค่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6 กับระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความยืดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่าผู้มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานในองค์กร ที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	พนักงานปฏิบัติการ		หัวหน้างาน		ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	
	$n = 233$		$n = 118$		$n = 31$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	3.23	0.56	3.31	0.62	3.45	0.75
2. ด้านกำลังใจ	3.21	0.54	3.21	0.56	3.57	0.65
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	3.22	0.52	3.28	0.55	3.63	0.66
รวม	3.22	0.51	3.27	0.50	3.55	0.67

จากตารางที่ 27 ผลการสำรวจพบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งในองค์กร โดยรวมเฉลี่ยดังนี้ ระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปถึงผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) หัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.27$) และพนักงานระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	0.71	1.97	0.14
	ภายในกลุ่ม	379	135.91	0.36		
	รวม	381	137.33			
2. ด้านกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.67	1.84	5.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	379	118.91	0.31		
	รวม	381	122.58			
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.56	2.28	7.80	0.00*
	ภายในกลุ่ม	379	110.91	0.29		
	รวม	381	115.48			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.91	1.45	5.30	0.01*
	ภายในกลุ่ม	379	104.12	0.27		
	รวม	381	107.03			

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจที่แตกต่างกัน เมื่อมองในรายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจที่แตกต่างกัน ในด้านกำลังใจกับการจัดการกับปัญหาจึง ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงานในองค์กร	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	
	\bar{x}	3.22	3.27	3.55
พนักงานปฏิบัติการ	3.22	-	-0.74	-0.21
หัวหน้างาน	3.27	-	-	-0.14
ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	3.55	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการมีความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานปฏิบัติการมีความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กรด้านกำลังใจโดยวิธี LSD

ตำแหน่งงานในองค์กร	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	
	\bar{x}	3.22	3.27	3.55
พนักงานปฏิบัติการ	3.22	-	0.00	-0.36*
หัวหน้างาน	3.27	-	-	-0.36*
ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	3.55	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร ด้านกำลังใจพบว่า พนักงานปฏิบัติการและหัวหน้างานมีความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านกำลังใจน้อยกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ผู้บริหารระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหาโดยวิธี LSD

ตำแหน่งงานในองค์กร	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	
	\bar{x}	3.22	3.27	3.55
พนักงานปฏิบัติการ	3.22	-	-0.62	-0.41*
หัวหน้างาน	3.27	-	-	-0.35*
ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป/ ผู้บริหารระดับสูง	3.55	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร ด้านการจัดการกับปัญหาพบว่า พนักงานปฏิบัติการและหัวหน้างานมีความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านการจัดการกับปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปถึงผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานความยืดหยุ่นทางจิตใจ จำแนกตามอายุงานในองค์กร

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6ปีขึ้นไป	
	$n = 51$		$n = 162$		$n = 169$	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. ด้านความมั่นคงทาง อารมณ์	3.00	0.45	3.28	0.53	3.36	0.68
2. ด้านกำลังใจ	3.24	0.52	3.23	0.60	3.25	0.55
3.ด้านการจัดการกับ ปัญหา	3.22	0.60	3.21	0.54	3.34	0.54
รวม	3.15	0.51	3.24	0.53	3.31	0.53

ตารางที่ 32 ผลการสำรวจพบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร โดยรวมเฉลี่ยดังนี้ และอายุงาน 6ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.31$) อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\bar{x} = 3.15$) อายุงาน 1-5 ปี ($\bar{x} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.97	2.49	7.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	379	132.36	0.35		
	รวม	381	137.33			
2. ด้านกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.41	0.96
	ภายในกลุ่ม	379	122.55	0.32		
	รวม	381	122.58			
3. ด้านการจัดการกับปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.52	0.76	2.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	379	113.96	0.30		
	รวม	381	115.48			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.147	0.57	2.05	0.13
	ภายในกลุ่ม	379	105.88	0.28		
	รวม	381	107.03			

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความมั่นคงทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์โดยวิธี LSD

อายุการทำงาน		น้อยกว่า 1 ปี	1-5ปี	6ปีขึ้นไป
ในองค์กร	\bar{x}	3.00	3.28	3.36
น้อยกว่า 1 ปี	3.00	-	-0.28*	-0.36*
1-5ปี	3.28	-	-	-0.08
6ปีขึ้นไป	3.36	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี มีความยืดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กร 1-5 ปี และ 6ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรด้านกำลังใจโดยวิธี LSD

อายุการทำงานใน		น้อยกว่า 1 ปี	1-5ปี	6ปีขึ้นไป
องค์กร	\bar{x}	3.24	3.23	3.25
น้อยกว่า 1 ปี	3.24	-	-0.01	-0.01
1-5ปี	3.23	-	-	-0.02
6ปีขึ้นไป	3.25	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร ด้านกำลังใจพบว่า ผู้ที่มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี มีความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านกำลังใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กร 6 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านกำลังใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหาโดยวิธี LSD

อายุการทำงานใน		น้อยกว่า 1 ปี	1-5ปี	6ปีขึ้นไป
องค์กร	\bar{x}	3.15	3.24	3.31
น้อยกว่า 1 ปี	3.15	-	0.01	-0.12
1-5ปี	3.24	-	-	-0.13*
6 ปีขึ้นไป	3.31	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหาพบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กร 1-5 ปี มีความยืดหยุ่นทางจิตใจน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กร 6ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างน้อยประการใดประการหนึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจในด้านต่างๆของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig
จากการถดถอย	75.91	5	15.18	92.94	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	61.42	376	0.16		
รวม	137.33	381			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.74

ค่าสัมประสิทธิ์ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (coefficient of determination, R^2) = 0.55

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 55 ส่วนอีกร้อยละ 45 มาจากผลของตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ จากผลการทดสอบสมมติฐาน จึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.19	-		11.97	0.00*
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.24	0.25	2	3.95	0.00*
2. การมีแบบแผนทางความคิด	0.10	0.01	4	0.12	0.90
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.14	0.16	3	2.04	0.04*
4. การเรียนรู้เป็นทีม	0.45	0.47	1	6.16	0.00*
5. การมีความคิดอย่างเป็นระบบ	-0.09	-0.10	5	-1.01	0.32

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ = $1.19 + 0.45$ (การเรียนรู้เป็นทีม) + 0.24 (การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) + 0.14 (การมีวิสัยทัศน์ร่วม)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงทางอารมณ์ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การเรียนรู้เป็นทีม ($B=0.45$) อันดับสอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($B=0.23$) อันดับสาม การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($B=0.14$) อันดับสี่ การมีแบบแผนทางความคิด ($B=0.10$) และอันดับห้า การมีความคิดอย่างเป็นระบบ ($B= -0.09$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจที่แตกต่างกัน

H_0 =ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจไม่แตกต่างกัน

H_1 =ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านกำลังใจ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig
จากการถดถอย	51.27	5	10.25	54.07	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	71.31	376	0.19		
รวม	122.58	381			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.65

ค่าสัมประสิทธิ์ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (coefficient of determination, R^2) = 0.42

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีแบบแผนทางความคิด การมีส่วนร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านกำลังใจ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 42 ส่วนอีกร้อยละ 58 มาจากผลของตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ จากผลการทดสอบสมมติฐาน จึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านกำลังใจ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
คะแนนมาตรฐาน (β)					
ค่าคงที่ (Constant)	1.57	-		14.62	0.00*
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.16	0.18	2	2.46	0.01*
2. การมีแบบแผนทางความคิด	0.12	0.14	3	1.27	0.20
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.03	0.04	5	0.42	0.67
4. การเรียนรู้เป็นทีม	0.25	0.28	1	3.23	0.00*
5. การมีความคิดอย่างเป็นระบบ	0.05	0.06	4	0.50	0.62

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร ด้านกำลังใจ = $1.57 + 0.25$ (การเรียนรู้เป็นทีม) + 0.16 (การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจ ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การเรียนรู้เป็นทีม ($B=0.25$) อันดับสอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($B=0.16$) อันดับสาม การมีแบบแผนทางความคิด ($B=0.12$) อันดับสี่ การมีความคิดอย่างเป็นระบบ ($B=0.05$) และอันดับห้า การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($B=0.03$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหาที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหา แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการจัดการกับปัญหา ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig
จากการถดถอย	54.38	5	10.88	66.92	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	61.10	376	0.17		
รวม	115.48	381			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.69

ค่าสัมประสิทธิ์ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (coefficient of determination, R^2) = 0.47

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กร ด้านการจัดการกับปัญหา ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 47 ส่วนอีกร้อยละ 53 มาจากผลของตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการจัดการกับปัญหา ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
คะแนนมาตรฐาน (β)					
ค่าคงที่ (Constant)	1.58	-		15.94	0.00*
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.24	0.27	2	3.87	0.00*
2. การมีแบบแผนทางความคิด	0.28	0.34	1	3.27	0.01*
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.03	0.04	3	0.42	0.67
4. การเรียนรู้เป็นทีม	0.14	0.16	4	1.94	0.05
5. การมีความคิดอย่างเป็นระบบ	-0.06	-0.07	5	-0.68	0.49

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการจัดการกับปัญหา ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการจัดการกับปัญหา ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร = $1.58 + 0.28$ (การมีแบบแผนทางความคิด) + 0.24 (การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการจัดการกับปัญหาของของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้คือ อันดับหนึ่งการมีแบบแผนทางความคิด ($B=0.28$) อันดับสอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($B=0.24$) อันดับสาม การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($B=0.03$) อันดับสี่ การเรียนรู้เป็นทีม ($B=0.14$) และอันดับห้า การมีความคิดอย่างเป็นระบบ ($B= -0.06$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร โดยรวมที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยรวม ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig
จากการถดถอย	59.45	5	11.89	93.98	0.00*
จากแหล่งอื่นๆ	47.57	376	0.13		
รวม	107.03	381			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.74

ค่าสัมประสิทธิ์ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (coefficient of determination, R^2) = 0.56

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กร โดยรวม ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 56 ส่วนอีกร้อยละ 44 มาจากผลของตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ จากผลการทดสอบสมมติฐาน จึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 44 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการวิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.45	-		16.52	0.00*
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.25	0.25	2	3.96	0.00*
2. การมีแบบแผนทางความคิด	0.17	0.17	3	1.80	0.07
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.10	0.09	4	1.11	0.27
4. การเรียนรู้เป็นทีม	0.31	0.33	1	4.38	0.00*
5. การมีความคิดอย่างเป็นระบบ	-0.03	-0.04	5	-0.43	0.66

* $p < .05$

จากตารางที่ 44 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวม ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวม ของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร = 1.45 + 0.31 (การเรียนรู้เป็นทีม) + 0.25 (การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ คือ อันดับ 1 การเรียนรู้เป็นทีม (B= 0.31) อันดับ 2 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (B= 0.22) อันดับ 3 การมีแบบแผนทางความคิด (B= 0.14) อันดับ 4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (B= 0.07) และอันดับ 5 การมีความคิดอย่างเป็นระบบ (B= -0.03) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 45 สมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างน้อยประการใดประการหนึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจในด้านต่างๆของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่	ชื่อสมมติฐาน	สรุปสมมติฐาน
1.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0
1.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
1.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจแตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.1	ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านความมั่นคงในอารมณ์	ยอมรับ H_1
2.2	ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านกำลังใจ	ยอมรับ H_1
2.3	ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรด้านการจัดการกับปัญหา	ยอมรับ H_1
2.4	ปัจจัยด้านองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรโดยรวม	ยอมรับ H_1