

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและทดสอบตัวแบบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดนำเสนอโดยจำแนกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถิติการบรรยายของข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

1. จำนวนร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในแบบความสัมพันธ์

ตอนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ดียิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

$\bar{X}$	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
TE	แทน	อิทธิพลโดยรวม (total effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
X_1	แทน	อายุ
X_2	แทน	เพศ
X_3	แทน	ระดับการศึกษา
X_4	แทน	สถานภาพสมรส
X_5	แทน	รายได้

X6	แทน	จำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย
X7	แทน	ภาระครอบครัว
X8	แทน	ความสับสนภายในครอบครัว
X9	แทน	ลักษณะงานและปริมาณงาน
X10	แทน	นโยบายและการบริหารงาน
X11	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
X12	แทน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
X13	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X14	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
X15	แทน	ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถิติภาพบรรยายของข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	249	49.8
- หญิง	251	50.2
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	64	12.8
- 31-35 ปี	135	27.0
- 36-40 ปี	123	24.6
- 41 ปีขึ้นไป	178	35.6
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	128	25.6
- ปริญญาตรี	316	63.2
- สูงกว่าปริญญาตรี	56	11.2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรในการวิจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	199	39.8
- สมรสและอยู่ด้วยกัน	272	54.4
- หม้ายหรือหย่าร้าง	21	4.2
- แยกกันอยู่	8	1.6
5. รายได้		
- ต่ำกว่า 5,000 บาท	13	2.6
- 5,001-10,000 บาท	82	16.4
- 10,001-15,000 บาท	150	30.0
- มากกว่า 15,000 บาท	255	51.0
6. จำนวนปีที่ทำงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย		
- 1-5 ปี	48	9.6
- 6-10 ปี	134	26.8
- 11-15 ปี	145	29.0
- 16-20 ปี	89	17.8
- 21 ปี ขึ้นไป	84	16.8
7. ภาระครอบครัว		
- ไม่ต้องรับภาระใด	108	27.6
- รับภาระ 1-2 คน	262	52.4
- รับภาระ 3-4 คน	101	20.2
- รับภาระมากกว่า 4 คน	29	5.8
8. ความรู้สึกเมื่อต้องรับภาระ		
- ไม่เดือดร้อน	297	59.4
- เหนื่อยร้อน	203	40.6

จากตาราง 1 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 50.2 มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา คือกลุ่มผู้มีอายุ 31-35 ปี คิดร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.2 เป็นผู้ที่สมรสและอยู่ด้วยกันกับครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือกลุ่มผู้ที่โสด คิดเป็นร้อยละ 39.8 สำหรับในเรื่องรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.0 และเมื่อพิจารณาจำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่าเป็นผู้ที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือกลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 ในเรื่องลักษณะครอบครัว พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รับภาระ 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 และรู้สึกไม่เดือนร้อน คิดเป็นร้อยละ 59.4

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตัวแปรในการวิจัย	($\bar{X}$)	(SD)	ระดับ
1. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	45.8	6.6	ปานกลาง
2. ลักษณะงานและปริมาณงาน	52.7	5.9	ปานกลาง
3. นโยบายและการบริหารงาน	48.6	7.8	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	38.5	6.9	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	34.4	7.0	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	51.2	9.2	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	46.3	7.0	ปานกลาง
8. ความเครียดในการปฏิบัติงาน	114.3	16.2	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 45.8 และจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน พบว่าลักษณะงานและปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 52.7 รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.2 และนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.6 ตามลำดับ ขณะที่ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 114.3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
X1	1.000														
X2	.025	1.000													
X3	-.162**	.069	1.000												
X4	.362**	-.068	-.168**	1.000											
X5	.646**	-.081	.062	.204**	1.000										
X6	.782**	-.050	-.226**	.313**	.686**	1.000									
X7	.308**	-.098*	-.223**	.339**	.235**	.327**	1.000								
X8	.143**	.000	.092*	.121**	.191**	.166**	.070**	1.000							
X9	.114*	-.077	-.052	.119**	.125**	.143**	.088*	.264**	1.000						
X10	.045	-.056	-.077	.090*	.024	.113**	.081	.143**	.518**	1.000					
X11	.003	.008	.001	.060	.022	.058	.010	.167**	.393**	.546**	1.000				
X12	-.048	-.145**	-.019	.063	.006	.031	-.003	.145**	.470**	.698**	.551**	1.000			
X13	-.042	-.093*	-.021	.027	-.007	.019	.017	.201**	.439**	.676**	.490**	.675**	1.000		
X14	.027	-.128**	.067	-.002	.071	.070	-.011	.153**	.270**	.357**	.336**	.363**	.356**	1.000	
X15	.209**	-.037	-.037	.089*	.119**	.229**	.117**	.257**	.537	.354**	.358**	.279**	.360*	.278**	1.000

* $P < .05$, ** $P < .01$

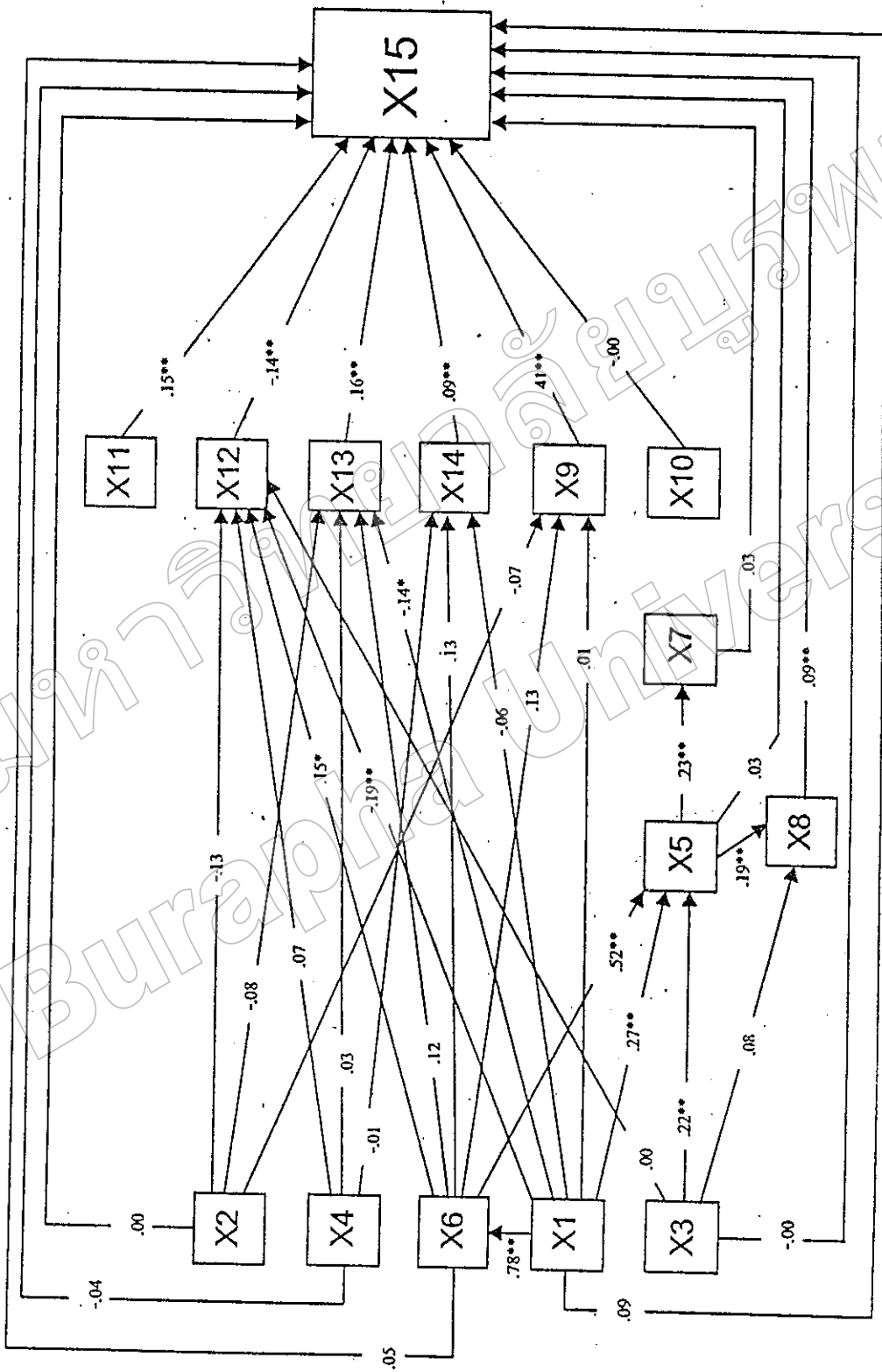
จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ ทั้ง 14 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรอายุ (X1) สถานภาพสมรส (X4) จำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) ภาระครอบครัว (X7) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X8) ลักษณะงานและปริมาณงาน (X9) นโยบาย และการบริหารงาน (X10) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X12) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X13) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X14) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ โดยดูจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่วนเพศ (X2) ระดับการศึกษา (X3) รายได้ (X5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X11) มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวนไม่มากนัก

ตัวแปรกลุ่มเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีค่าสูงสุดคือ เพศ (X2) กับจำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) มีค่าเท่ากับ .782 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มลักษณะครอบครัวมีค่าเท่ากับ .070 และกลุ่มสภาพการทำงานมีค่าสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารงาน (X10) กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X12) มีค่าเท่ากับ .698

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลกับกลุ่มลักษณะครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุในกลุ่มอยู่ในช่วง .000 ถึง .782 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพการทำงานอยู่ในช่วง .001 ถึง .782

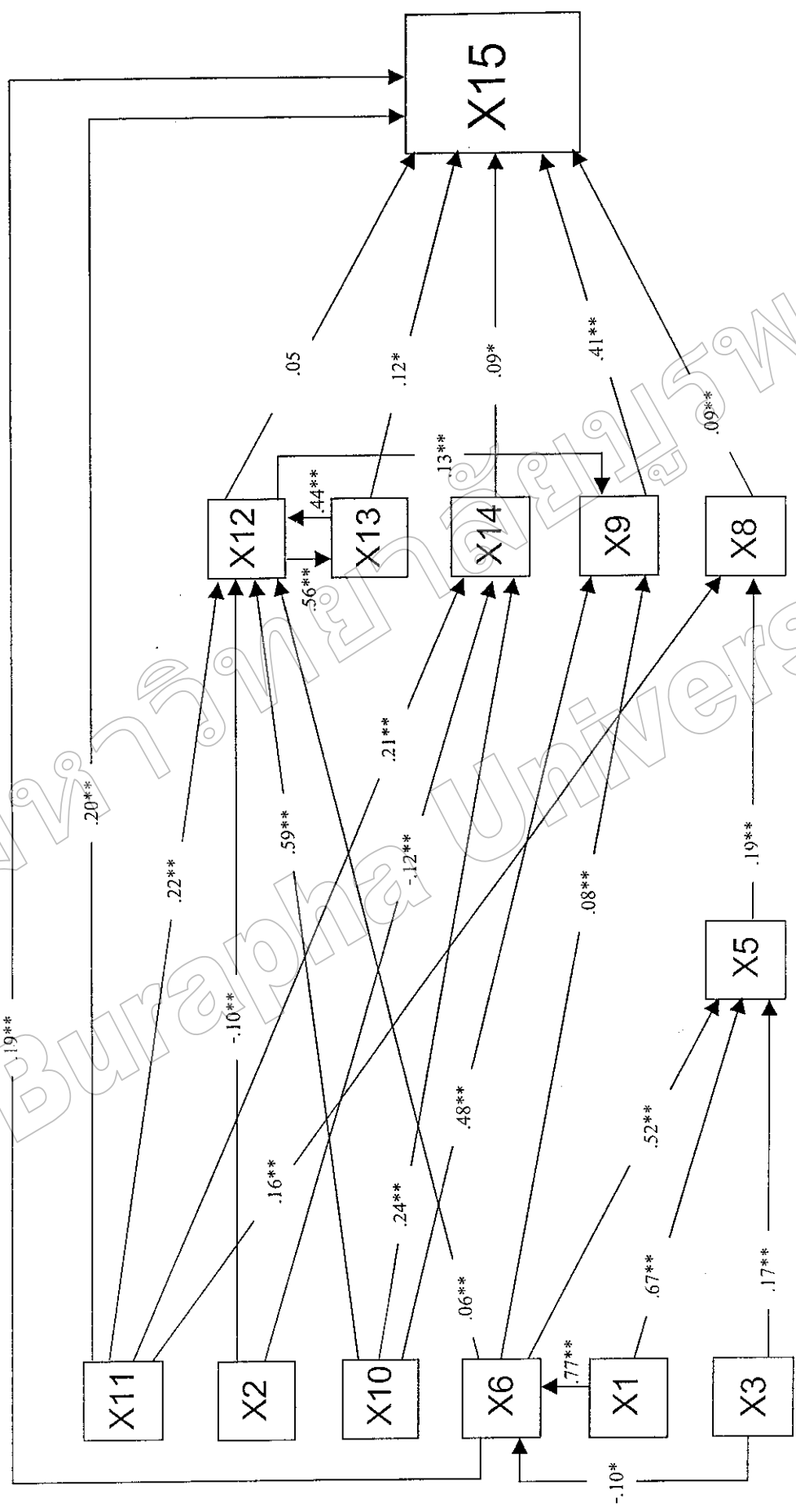
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในกลุ่มลักษณะครอบครัวคือ จำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) มีค่าเท่ากับ .229 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มลักษณะครอบครัว คือ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X8) มีค่าเท่ากับ .257 และกลุ่มสภาพการทำงานคือ ลักษณะงานและปริมาณงาน (X9) มีค่าเท่ากับ .537

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)



ภาพที่ 3 โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน(ก่อนปรับ)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้น เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่กำหนดไว้
 ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืน
 พบว่า การทดสอบค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเท่ากับ 1508.97 ($df = 54$,
 $p = .00$) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.23 ค่า SRMR เท่ากับ 0.19 ค่า GFI เท่ากับ 0.71 ส่วนค่า CN มีค่า
 น้อยกว่า 200 มีค่าเท่ากับ 34.17 ซึ่งมีค่าดัชนีไม่เป็นไปตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาแล้วจึงไม่สอดคล้อง
 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงตัดตัวแปรสาเหตุที่มีความสัมพันธ์ต่ำออก ได้แก่ สถานภาพสมรส
 (X4) กับภาระครอบครัว (X7) แล้วทำการวิเคราะห์โมเดลใหม่ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 4 โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน(หลังปรับ)

จากภาพที่ 3 พบว่าตัวแปรจำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย

(X6) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X8) ลักษณะงานและปริมาณงาน (X9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X11) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X12) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X13) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X14) ร่วมกันทำนายความเครียดในการปฏิบัติงาน (X15) ได้ร้อยละ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .41 .19 และ .12 ตามลำดับ ตัวแปรอายุ (X1) ระดับการศึกษา (X3) และจำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) สามารถร่วมกันทำนายรายได้ (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .67 และ .52 ตามลำดับ ตัวแปรอายุ (X1) ระดับการศึกษา (X3) สามารถร่วมกันทำนายจำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .77 และ -.10 ตามลำดับ ตัวแปรรายได้ (X5) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X11) สามารถร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .19 และ .16 ตามลำดับ ตัวแปรจำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) นโยบายและการบริหารงาน (X10) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X12) สามารถร่วมกันทำนายลักษณะงานและปริมาณงาน (X9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .48 และ .13 ตามลำดับ ตัวแปรเพศ (X2) จำนวนปีที่ทำงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (X6) นโยบายและการบริหารงาน (X10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X11) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X13) สามารถร่วมกันทำนายความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .59 และ -.60 ตามลำดับ ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X12) สามารถเป็นตัวทำนายความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X13) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .56 ตัวแปรเพศ (X2) นโยบายและการบริหารงาน (X9) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X11) สามารถร่วมกันทำนายความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X14) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงเท่ากับ .24 และ .21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
Chi-Square	$P > .05$	Chi-Square=101.67, $df=42$, $p=0.000$
Goodness of Fit Index	$\geq .90$	GFI=0.97
Adjusted Goodness Fit Index	$\geq .90$	AGFI=0.93
Root Mean Square Error of Apporoximation	$\leq .05$	RMSEA=0.054
Normed Fit Index	$\geq .90$	NFI=0.96
Non-Normed Fit Index	$\geq .90$	NNFI=0.95
Incremental Fit Index	$\geq .90$	IFI= 0.98
Comparative Fit Index	$\geq .90$	CFI=0.98
Standardized RMR	$\leq .05$	SRMR=0.047
Critical N	≥ 200	CN=328.66

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่าการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พิจารณาดัชนีอื่น ๆ ได้แก่ ดัชนีกลุ่มที่กำหนดเกณฑ์ไว้ที่ระดับมากกว่า 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.95 สำหรับดัชนีที่กำหนดเกณฑ์ไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่ามีเพียงดัชนีเดียวที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ เอสอาร์เอ็มอาร์ (SRMR) (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ 0.047 ส่วนดัชนี อาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSEA) (Root Mean Square Error of Apporoximation) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และค่าซีเอ็น (CN) (Critical N) พบว่ามีค่ามากกว่า 200

จากผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในกลุ่มที่มีปัจจัยส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรต้นร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 0.34 ซึ่งถือว่าเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ตารางที่ 5 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามและอิทธิพลภายในด้วยกันเองจากการวิเคราะห์ความสัมพันธเชิงเส้นในโมเดล

ตัวแปร	X5			X6			X8			X9			X12			X13			X14			X15		
สาเหตุ	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
X1	.67**	.40**	1.07**	.77**	-	.77**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.10**	-.07**	-.03**	-	-.12**	-	-.12**	-	-	-	-	-
X3	.17**	-.05**	.12**	-.10*	-	-.10*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X5	-	-	-	-	-	-	.19**	-	.19**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X6	.52**	-	.52**	-	-	-	-	-	.08*	-.01*	.07*	.06*	.04*	.1*	-	-	-	-	.19**	.04**	.23**	-	-	-
X8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.09**	-	.09**	-	-	-
X9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.41**	-	.41**	-	-	-
X10	-	-	-	-	-	-	-	.48**	.13**	.61**	.59**	.41**	1**	-	-	.24**	-	.24**	-	.24**	-	-	-	-
X11	-	-	-	-	-	.16**	-	.16**	-	-	.22**	-.16**	.60**	-	-	.21**	-	.21**	.20**	.05**	.25**	-	-	-
X12	-	-	-	-	-	-	-	.13**	-.09**	.04**	-	-	-	.56**	-.39**	.17**	-	.05*	.20**	.25**	-	-	-	-
X13	-	-	-	-	-	-	-	-	-.44**	.30**	.74**	-	-	-	-	-	-	.12*	.04*	.16*	-	-	-	-
X14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.09*	.09*	.18*	-	-	-	-

* $P < .05$, ** $P < .01$

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในโมเดล พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะงานและปริมาณงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และจำนวนปีที่ทำงาน ตามลำดับ

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพศ ตามลำดับ

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และจำนวนปีที่ทำงาน ซึ่งมีค่าเท่ากัน

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อลักษณะงานและปริมาณงาน โดยรวมสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจำนวนปีที่ทำงาน ตามลำดับ

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว โดยรวมสูงสุด ได้แก่ รายได้ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจำนวนปีที่ทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรายได้ โดยรวมสูงสุด ได้แก่ อายุ รองลงมาคือ จำนวนปีที่ทำงาน และระดับการศึกษา ตามลำดับ