

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง เซาว์นอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเชือในปัจจัยควบคุม กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเบทาโกร โดยมีรายละเอียดและ ขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ซึ่งพนักงานบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัทในเครือเบทาโกร จำนวน 350 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2550)ประกอบด้วยพนักงานจาก 9 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายขายและการตลาดอาหารสัตว์
2. ศูนย์เทคโนโลยีอาหารสัตว์
3. ฝ่ายโรงงานพระประแดง
4. ฝ่ายโรงงานลพบุรี1 (อาหารสัตว์บก)
5. ฝ่ายโรงงานลพบุรี2 (อาหารสัตว์น้ำ)
6. ฝ่ายโรงงานปากช่อง
7. ฝ่ายโรงงานนครปฐม
8. ฝ่ายโรงงานนครราชสีมา
9. ฝ่ายบริหารคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 350 ชุด และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์กลับคืนมา 283 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.86 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด และเมื่อคำนวณหาจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 N = ประชากรของการวิจัย
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะให้มิได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เป็น 0.05

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าวจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ เท่ากับ 187 คน
 ดังนั้นข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ทั้งนี้สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่อนในปัจจัยควบคุมมีข้อมูล
 ทั้งหมด 283 ชุด พบว่ามีผู้ตอบที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อนในปัจจัยควบคุมภายในทั้งหมด 255 คน
 และผู้ตอบที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อนในปัจจัยควบคุมภายนอก 28 คน ดังนั้นสำหรับการทดสอบ
 สมมติฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่อนในปัจจัยควบคุมภายใน จึงใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มี
 บุคลิกภาพแบบเชื่อนในปัจจัยควบคุมภายในเท่านั้น เท่ากับมีข้อมูล 255 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

1. เซวาร์นอารมณ์
2. บุคลิกภาพแบบเชื่อนในปัจจัยควบคุมภายใน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากการ
 รวบรวมเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถามขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือใน
 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามเซวาร์นอารมณ์

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเซวาร์นอารมณ์ ซึ่งพัฒนาโดยสุจิตา ชญาแก้ว (2548) ตาม
 แนวคิดของ Goleman (1999) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่ง
 ออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งจะใช้เวลาในการทำ
 ไม่เกิน 45 นาที จำนวน 63 ข้อ ซึ่งข้อคำถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับการกำกับควบคุมอารมณ์ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ
4. ข้อคำถามเกี่ยวกับการร่วมรับรู้ความรู้สึก ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ
5. ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคม ประกอบด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ

สำหรับการตรวจให้คะแนน จะมีคะแนนตั้งแต่ 1-5 ตามแต่ละข้อดังต่อไปนี้

- ถ้าเป็นข้อความนัยบวก (Positive Item Statement) ผู้ตอบจะได้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบว่า มากที่สุด	ได้	5	คะแนน
ถ้าตอบว่า มาก	ได้	4	คะแนน
ถ้าตอบว่า ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อย	ได้	2	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อยที่สุด	ได้	1	คะแนน
- ถ้าเป็นข้อความนัยลบ (Negative Item Statement) ผู้ตอบจะได้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบว่า มากที่สุด	ได้	1	คะแนน
ถ้าตอบว่า มาก	ได้	2	คะแนน
ถ้าตอบว่า ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อย	ได้	4	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อยที่สุด	ได้	5	คะแนน

เมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับเซาวิต์อารมณ์ต่ำ ปานกลาง หรือสูง
พิจารณาตามเกณฑ์การแบ่งคะแนนที่กำหนดขึ้นโดยฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.50 เป็นระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 เป็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51-5.00 เป็นระดับสูง

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่อบุคคลในปัจเจกควบคุม

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ทำการแปลและปรับปรุงจากแบบสอบถาม Internal-External Locus of Control ของ Rotter (1996) มีข้อคำถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ แต่ละข้อ

ประกอบด้วย 2 ข้อความ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกข้อความใดข้อความหนึ่งของผู้ตอบเห็นด้วย จากข้อความแต่ละคู่ (Force-choice Scale)

เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดเลือกแบบ force-choice คือ แบบสอบวัด บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน-ภายนอก คือในแต่ละข้อมีข้อความให้เลือกตอบ ข้อละ 2 ข้อความ ข้อความหนึ่งเป็นความเชื่อในปัจจุบันควบคุมแบบภายใน และอีกข้อความหนึ่งเป็นความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายนอก การให้คะแนนทำโดยให้คะแนน 1 คะแนนสำหรับการเลือกข้อความที่เป็นความเชื่อในการควบคุมแต่ละประเภท ดังนั้น คะแนนรวมของความเชื่อในปัจจุบันควบคุม จึงเท่ากับ 18 คะแนน โดยคะแนนของความเชื่อประเภทใดมีค่ามากกว่า จะถือว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่อประเภทนั้น

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย สกนธ์ อากาศธรรณกุล (2547) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ข้อคำถามทั้งหมด 55 ข้อ ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน 11 ข้อ
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน 11 ข้อ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น 11 ข้อ
4. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน 11 ข้อ
5. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน 11 ข้อ

สำหรับการตรวจให้คะแนน จะมีคะแนนตั้งแต่ 1-5 ตามแต่ละข้อดังต่อไปนี้

- ถ้าเป็นข้อความนัยบวก (Positive Item Statement) ผู้ตอบจะได้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบว่า มากที่สุด	ได้	5	คะแนน
ถ้าตอบว่า มาก	ได้	4	คะแนน
ถ้าตอบว่า ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อย	ได้	2	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อยที่สุด	ได้	1	คะแนน
- ถ้าเป็นข้อความนัยลบ (Negative Item Statement) ผู้ตอบจะได้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบว่า มากที่สุด	ได้	1	คะแนน
---------------------	-----	---	-------

ถ้าตอบว่า มาก	ได้	2	คะแนน
ถ้าตอบว่า ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อย	ได้	4	คะแนน
ถ้าตอบว่า น้อยที่สุด	ได้	5	คะแนน

เมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่ำ ปานกลาง หรือสูง
พิจารณาตามเกณฑ์การแบ่งคะแนนที่กำหนดขึ้นโดยฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.50 เป็นระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 เป็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51-5.00 เป็นระดับสูง

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. แบบสอบถามด้านเชาวน์อารมณ์ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ ซึ่งพัฒนาโดย
สุธิดา ชญาแก้ว (2548) ตามแนวคิดของ Goleman (1999), แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพแบบ
เชื่อถือในปัจจุบันควบคุมผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงจากแบบสอบถาม Internal-External Locus of
Control ของ Rotter (1996) และแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในงานผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม
ที่พัฒนาขึ้นโดย สกนธ์ อภาภรณ์กุล (2547) ซึ่งได้แปลและดัดแปลงตามแนวคิดของลูธาน
(Luthans, 1992)

2. นำแบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเชื่อถือในปัจจุบันควบคุม
และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
ตามแบบการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของ ลอว์ชี (Lawsh, 1975, p.563-575) โดยให้
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาข้อความว่ามีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด
หรือไม่ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ข้อคำถามต้องมี
ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดเท่ากับ 0.49 สำหรับผู้ประเมิน 15 คน จึงจะมีค่า
ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จากนั้นจึงตัดข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรง
ตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ออกจากแบบสอบถาม

3. แบบสอบถามในครั้งนี้นักแบบ ได้ผ่านการทดสอบก่อนใช้จริง เพื่อนำผลมาตรวจ
ให้คะแนนและทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination

Power) ด้วยการทดสอบค่าที (รัตนาศิริพานิช, 2533, น.158-159) คัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง โดยมีคะแนนตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาหาค่าความเชื่อมั่น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจากข้างต้น มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี test-retest ได้ค่า $r = .306^*$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับแบบสอบถามเชาวน์อารมณ์และความพึงพอใจในงานนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) (รัตนาศิริพานิช, 2533, น.182-185) และสำหรับ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 3.1
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
เชาวน์อารมณ์	.96
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	.65
2. การกำกับควบคุมอารมณ์ตัวเอง	.86
3. การสร้างแรงจูงใจตนเอง	.86
4. การร่วมรับรู้ความรู้สึก	.85
5. ทักษะทางสังคม	.94
ความพึงพอใจในงาน	.91
1. ด้านตัวงาน	.84
2. ด้านค่าตอบแทน	.89
3. ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	.85
4. ด้านความก้าวหน้างาน	.79
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ติดต่อขอข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริษัทในเครือเบทาโกร)
2. เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปแจกจ่ายให้กับพนักงาน และเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับมา
3. ตรวจสอบความเรียบร้อยและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าความถี่ และร้อยละ
2. การทดสอบสมมติฐานใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ดังแสดงในตาราง 3.2
3. การวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อนำไปทำนายระดับความพึงพอใจในงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตารางที่ 3.2
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.1 เซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.2 เซวาร์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.3 เซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.4 เซวาร์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.5 เซวาร์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.6 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.7 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.8 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.9 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 1.10 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	Pearson's Correlation

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม</p> <p> สมมติฐานที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน</p> <p> สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน</p> <p> สมมติฐานที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น</p> <p> สมมติฐานที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน</p> <p> สมมติฐานที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3 เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน</p> <p> สมมติฐานที่ 3.1 เซวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน</p> <p> สมมติฐานที่ 3.2 เซวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน</p>	<p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p> <p>Pearson's Correlation</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 3.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 3.5 ชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้	Stepwise Multiple Regression Analysis