

**รายงานผลการวิเคราะห์แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ในภาพรวมของศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ แร่งงานข้ามชาติ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓**

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ข้อมูลการประเมินความผูกพันฯ รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๓๑ มีนาคม - ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบประเมินได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็น		จำนวน	ร้อยละ
๑.เพศ	ชาย	๑๕	๓๘.๕๑%
	หญิง	๒๔	๖๑.๔๙%
๒.อายุตัว	Generation Z (๑๘-๒๓ ปี)	๐	๐.๐๐%
	Generation Y (๒๔-๓๗ ปี)	๑๔	๓๕.๙๐%
	Generation X (๓๘ - ๕๓ ปี)	๘	๒๐.๕๑%
	Generation BB (๕๔ - ๖๐ ปี)	๑๗	๔๓.๕๙%
๓.อายุราชการ	ไม่ถึง ๑ ปี	๔	๑๐.๒๖%
	๑ - ๕ ปี	๙	๒๓.๐๘%
	๖ - ๑๐ ปี	๓	๗.๖๙%
	๑๑ - ๑๕ ปี	๕	๑๒.๘๒%
	มากกว่า ๑๕ ปี	๑๘	๔๖.๑๕%
๔.ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	๘	๒๐.๕๑%
	พนักงานราชการ	๑๔	๓๕.๙๐%
	ลูกจ้างประจำ	๑๗	๔๓.๕๙%
	พนักงานกระทรวง	๐	๐.๐๐%

- ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมินฯ เป็นเพศหญิง
- ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation BB (๕๔ - ๖๐ ปี) รองลงมาคือ Generation Y (๒๔-๓๗ ปี) โดยมีอายุงานในหน่วยงานและอายุราชการมากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
- ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างประจำ รองลงมาคือพนักงานราชการ

ตารางที่ ๒ ผลการจัดอันดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

อันดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ผลคะแนน
๑	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๙๖.๓๖
๒	ความผูกพันองค์กร	๙๕.๐๙
๓	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๙๔.๕๕
๔	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๙๑.๖๗
๕	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๙๑.๔๑

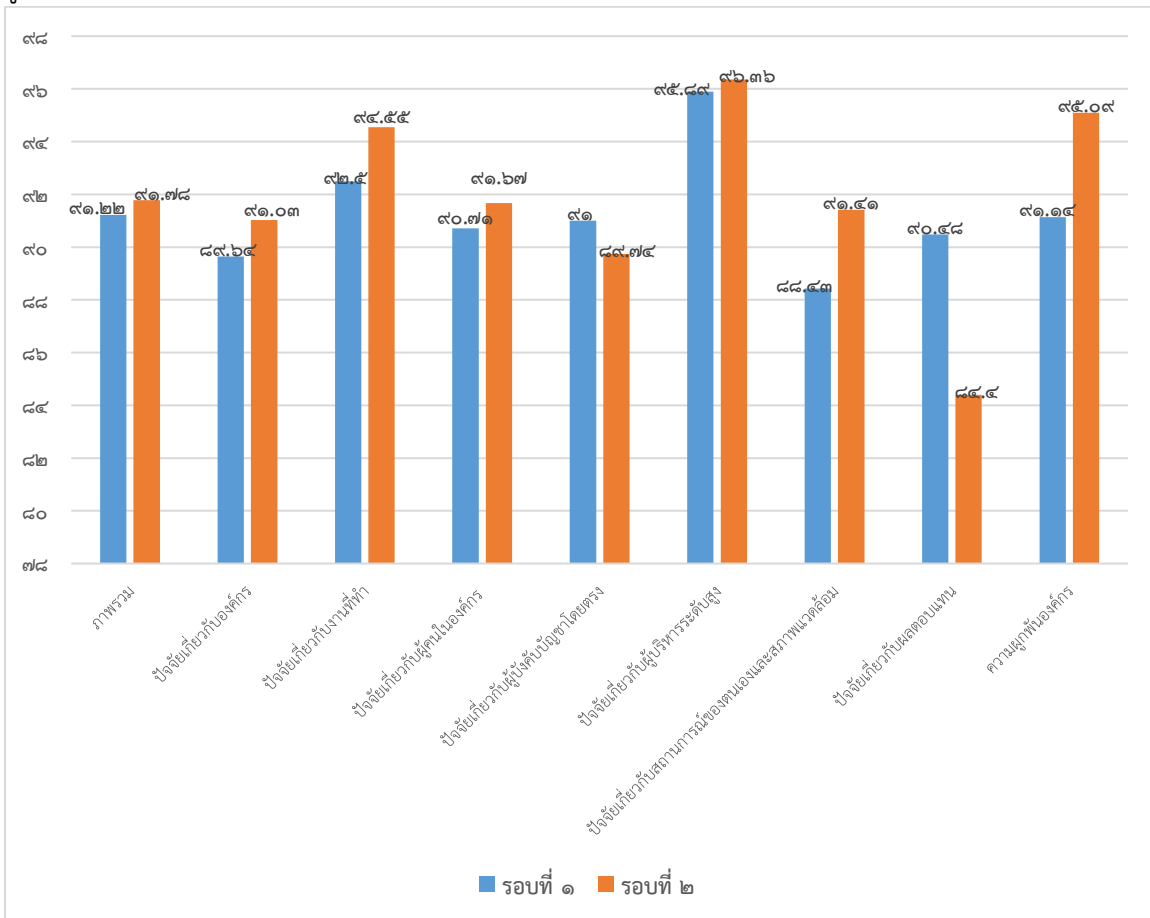
อันดับที่ ...

อันดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ผลคะแนน
๖	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๙๑.๐๓
๗	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๘๙.๗๔
๘	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๘๔.๔๐
	คะแนนในภาพรวมทั้งหมด	๙๑.๗๘

จากตารางที่ ๒ ผลการจัดอันดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่าจาก ๘ ประเด็น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมากที่สุดอันดับ ๑ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง อันดับที่ ๒ คือ ความผูกพันองค์กร อันดับที่ ๓ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ อันดับที่ ๔ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร อันดับที่ ๕ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม อันดับที่ ๖ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร อันดับที่ ๗ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และสุดท้ายอันดับที่ ๖ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

การเปรียบเทียบผลการประเมินฯ ในรอบที่ ๑ (๑๔ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒) และรอบที่ ๒ (๓๑ มีนาคม - ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓)

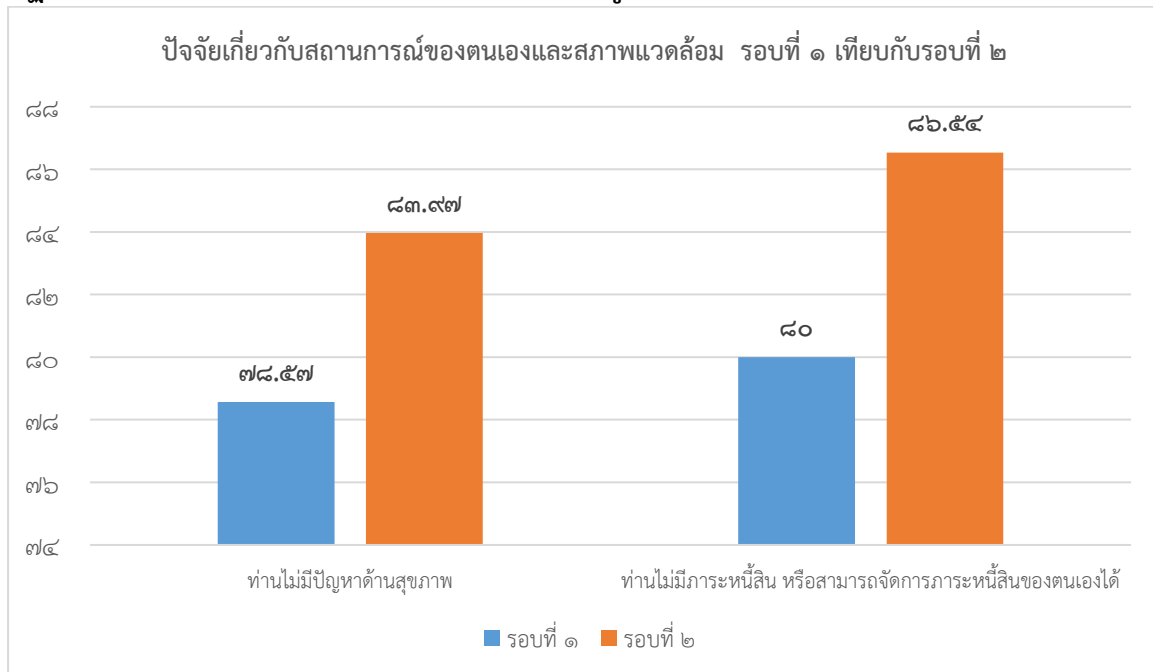
รูปที่ ๑ เปรียบเทียบผลการประเมินฯ ในภาพรวมของทั้ง ๒ รอบ



จากรูปที่...

จากรูปที่ ๑ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ในรอบที่ ๒ ได้คะแนนร้อยละ ๘๑.๔๑ จากรอบที่ ๑ (วิเคราะห์ผลแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ ๑/๖๓) ร้อยละ ๘๘.๔๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๘๘ โดยหัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดในภาพรวมของรอบแรก คือ ปัญหาด้านสุขภาพ และภาระหนี้สิน หรือความสามารถในการจัดการภาระหนี้สินของตนเอง จากการดำเนินการ ๑) นโยบายในการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และ ๒) นโยบายการปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ศอช.ให้มีสุขภาพดี (Happy Body) และ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กรปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (MOPH to HEALTH) จะเห็นได้ว่าคะแนนประเมินความผูกพันฯ ในรอบที่ ๑ เมื่อเทียบกับรอบที่ ๒ จำแนกทั้ง ๒ หัวข้อ ตามรูปที่ ๒ ดังนี้

รูปที่ ๒ จำแนกปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ที่ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในรอบที่ ๑ เทียบกับคะแนนประเมินความผูกพันฯ ในรอบที่ ๒

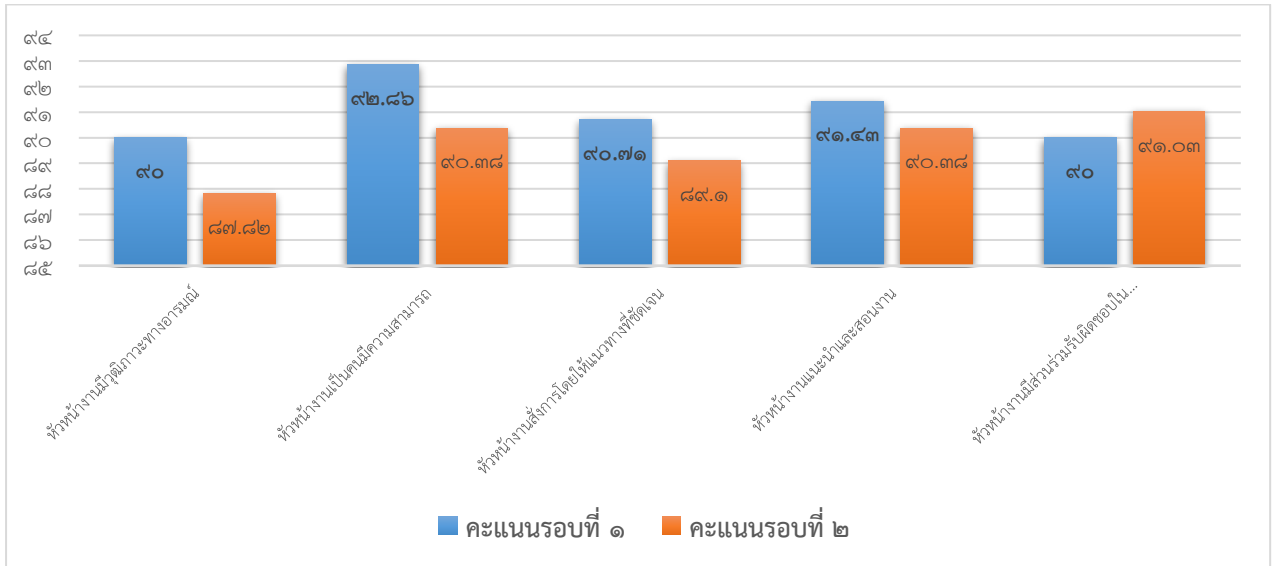


จากรูปที่ ๒ จะเห็นได้ว่า คะแนนในรอบที่ ๒ หลังจากได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรอบ ๖ เดือนแรกนั้น มีผลคะแนนมากขึ้นจากรอบแรก สำหรับหัวข้อ ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ เมื่อเทียบกับรอบที่ ๑ คะแนนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕.๔๐ และ หัวข้อ ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖.๕๔ จากรอบที่ ๑ ทำให้ประเมินได้ว่าจากการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการรอบแรกบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้คือ บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น มีการดูแลสุขภาพตนเองและการออกกำลังกายมากขึ้น รวมถึงมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรและกรมอนามัย ๔.๐ องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม

สำหรับใน...

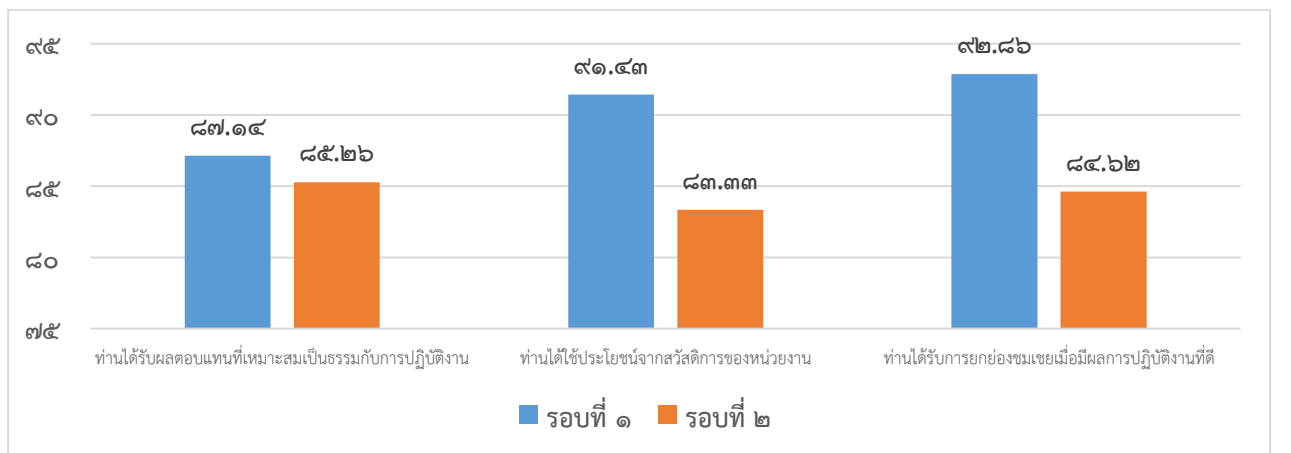
สำหรับในรอบที่ ๒ เมื่อพิจารณาคะแนนในแต่ละปัจจัย พบว่ามี ๒ ปัจจัย ที่ได้คะแนนลดลงมาจากการประเมินผลความผูกพันของบุคลากร คือ ๑. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ลดลงมาร้อยละ ๑.๒๖ และปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ผลตอบแทน โดยผลคะแนนลดลงมา ร้อยละ ๖.๐๘ โดยจำแนกรายละเอียดของ ๒ ปัจจัย ดังนี้

รูปที่ ๓ จำแนกปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง เทียบกับ คะแนนประเมินความผูกพันฯ ในรอบที่ ๑ (๑๔ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒)



จากรูปที่ ๓ จะเห็นได้ว่าคะแนนในส่วนของหัวข้อ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ ลดลงจากรอบที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๘ รองลงมาคือ หัวหน้างานมีคุณภาวะทางอารมณ์ ลดลงร้อยละ ๒.๑๘ อันดับต่อมาคือ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน ลดลงร้อยละ ๑.๖๑ อันดับสุดท้ายคือ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน ลดลงร้อยละ ๑.๐๕ โดยมีเพียงหัวข้อเดียวที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นในปัจจัยนี้ คือ หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐๓

รูปที่ ๔ จำแนกปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เทียบกับ คะแนนประเมินความผูกพันฯ ในรอบที่ ๑ (๑๔ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒)



จากรูปที่...

จากรูปที่ ๔ จะเห็นได้ว่าคะแนนในส่วนของหัวข้อ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดลงจากรอบที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๔ รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ลดลงร้อยละ ๘.๑๐ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ลดลงร้อยละ ๑.๘๘

จากผลการสำรวจข้างต้น ดังนั้น ในรอบที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ โดยคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรม ความโปร่งใส และองค์กรสร้างสุข จึงมี ๑. นโยบายในการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขใน ๒ ปีจี้ดังกล่าวให้ดีขึ้น และ ๒.นโยบายการปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล โดยจะมีการชี้แจงนโยบายดังกล่าวให้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

๑.นโยบายในการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน

๑.๑ แผนปฏิบัติการสร้างสุข สร้างรายได้ ออมเป็น จ่ายเป็น (Happy Money)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติสุขภาพการเงินที่ดี ของบุคลากรในองค์กร
๒. เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลให้กับบุคลากรในองค์กร
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒ แผนปฏิบัติการสร้างสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (Happy Society)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร
๒. เพื่อพัฒนาให้ศูนย์ฯ มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน

๒.นโยบายการปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล

๒.๑ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยใจ คู่คนกรมอนามัย

๔.๐ องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในระดับหัวหน้ากลุ่ม และหัวหน้างาน มีความรู้ ความเข้าใจสมรรถนะที่จำเป็นในการเป็นหัวหน้างาน
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในระดับหัวหน้ากลุ่มและหัวหน้างาน เข้าใจหลักการแนวความคิด การจัดการงาน การจัดการเวลา และการจัดการคน สามารถนำไปวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Brand Loyalty)
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงานโดยสร้างทัศนคติเชิงบวก

๒.๒ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (MOPH to HEALTH)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร หรือ วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดเป็นพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดไปสู่บุคลากรยุคใหม่ที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำต้นแบบสุขภาพที่ดี
๒. เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้บุคลากรยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
๓. สร้างความรู้ ความเข้าใจในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการส่งเสริมวัฒนธรรมภายในองค์กร

มาตรการสำคัญ

๑. การสื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัย กลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร
๒. บุคลากรศูนย์ฯ มีความเข้าใจและได้มีการพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงิน ส่งเสริมรายได้พิเศษ นอกเหนือจากรายได้ประจำ แก่บุคลากร ศูนย์ฯ
๔. บุคลากรมีเพื่อจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Brand Loyalty)
๕. ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อเพื่อต่อกันและกัน จัดทำสภาพแวดล้อมให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ นำทำงาน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ ให้บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๗. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย ๓ ประการคือ ๒.๑) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ๒.๒) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร ๒.๓) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๒. ทฤษฎีความพอใจในสภาพคล่อง (Liquidity Preference Theory) กล่าวว่าความต้องการถือเงินของบุคคล แบ่งออกเป็น ๓ ประการ คือ ๒.๑) ความต้องการถือเงินไว้เพื่อใช้สอยในชีวิตประจำวัน ๒.๒) ความต้องการถือเงินเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ๒.๓) ความต้องการถือเงินเพื่อเก็งกำไร

๓. ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา ของ Herzberg โดยเสนอถึง ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ ๓.๑) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายต่างๆ ในการทำงาน ๓.๒) Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความสำคัญ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความน่าสนใจของงาน การเจริญเติบโตในการทำงาน

๔. สรรสาระองค์การสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์การสังคมดี Happy Society เป็นเนื้อหาองค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างองค์กรสังคมดี จากความสุขทั้ง ๘ ประการจะพบว่า Happy Society (สังคมดี) เป็นความสุขที่มีลักษณะเกี่ยวโยงและสัมพันธ์กันระหว่างองค์กร บุคลากร และชุมชน/สังคมภายนอก กล่าวคือ เป็นความสุขที่ครอบคลุมทั้งสังคมภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น Happy Society จึงเป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมบุคลากรและครอบครัวให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร องค์กรมีทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาชุมชนโดยรอบองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือและความสามัคคีกันระหว่างองค์กร บุคลากร และชุมชน Happy Society จึงเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๕. ทฤษฎีภาวะผู้นำ Leadership Theory จาก Konnawuth Mass Communication #๑๐ ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำได้ ๔ กลุ่มได้แก่

๕.๑ ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

๕.๒ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theory)

๕.๓ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory)

๕.๔ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

๖. ทศนคติ (Attitude) ใน phatrasa.blogspot.com ได้สรุปถึงทศนคติ ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของ ทศนคติ นั้น โดย สรุป ทศนคติ ในงานที่นี้เป็นเรื่องของ จิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทศนคติ มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็นได้ว่า ทศนคติ ประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้น ออกมาโดยทางพฤติกรรม