

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินภาวะความเครียดและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเครียดของพนักงานสายสนับสนุน และได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อป้องกันภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนอันจะนำไปสู่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะความเครียดของพนักงานสายสนับสนุนมีระดับภาวะความเครียดโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  $2.54 \pm 0.83$ ) อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $r = 0.170$ ,  $p\text{-value} = 0.016$ ) ส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้เสนอแนะให้สร้างระบบธรรมาภิบาล พัฒนาโครงการสร้างเสริมสุขภาพ การเชิดชูผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบตาราง ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.30) อายุโดยเฉลี่ยเท่ากับ ( $36.00 \pm 11.36$  ปี) สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.70) สมรส (ร้อยละ 46.70) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 66.30) จำนวนบุตรโดยเฉลี่ย ( $1.00 \pm 0.78$  คน) รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ( $22,446.58 \pm 8,427.54$  บาท) รายจ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน ( $15,867.08 \pm 9,565.49$  บาท) จำนวนหนี้ที่ต้องชำระโดยเฉลี่ยต่อเดือน ( $10,751.97 \pm 10,282.36$  บาท) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ( $12 \pm 8.30$  ปี) การเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองใน 1 ปีโดยเฉลี่ย ( $2 \pm 1.59$  ครั้ง) การเข้าใช้สถานบริการสุขภาพในระยะเวลา 1 ปีโดยเฉลี่ย ( $3 \pm 8.05$  ครั้ง) และความพึงพอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบที่ผ่านอยู่ในระดับพึงพอใจ (ร้อยละ 95) หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักอธิการบดี (ร้อยละ 25.63) ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ร้อยละ 95.50) ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ร้อยละ 94.50) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=199)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	32.70
หญิง	134	67.30
อายุ		

อายุโดยเฉลี่ย 36.00 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.36 ปี			
<b>สถานภาพ</b>			
โสด	93	46.70	
สมรส	93	46.70	
หม้าย/หย่า หรือแยกกันอยู่	13	6.50	
<b>ระดับการศึกษา</b>			
มัธยมศึกษา	24	12.10	
ปวส.หรืออนุปริญญา	5	2.50	
ปริญญาตรี	132	66.30	
ปริญญาโท	38	19.10	
<b>จำนวนบุตร</b>			
จำนวนบุตรโดยเฉลี่ย 1.00 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 คน			
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			
รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 22,446.58 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8,427.54 บาท			
<b>รายจ่ายต่อเดือน</b>			
รายจ่ายต่อเดือน โดยเฉลี่ย 15,867.08 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9,565.49 บาท			
<b>จำนวนหนี้ที่ต้องชำระต่อเดือน</b>			
จำนวนหนี้ที่ต้องชำระต่อเดือน โดยเฉลี่ย 10,751.97 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10,282.36 บาท			
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่</b>			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ย 12.00 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30 ปี			
<b>การเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในระยะเวลา 1 ปี</b>			
การเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองโดยเฉลี่ย 2.00 ครั้ง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.59 ครั้ง			
<b>การเข้าใช้สถานบริการสุขภาพในระยะเวลา 1 ปี</b>			
การเข้าใช้สถานบริการสุขภาพโดยเฉลี่ย 3.00 ครั้ง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.05 ครั้ง			
<b>ตารางที่ 4.1 (ต่อ)</b>			
	<b>ข้อมูลทั่วไป</b>	<b>จำนวน (N=199)</b>	<b>ร้อยละ</b>
<b>ความพึงพอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบที่ผ่านมา</b>			
	พอใจ	189	95.0
	ไม่พอใจ	10	5.00
<b>หน่วยงานที่ท่านสังกัด</b>			
	สำนักงานอธิการบดี	51	25.63
	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0.50
	กองกลาง	19	9.55
	กองนโยบายและแผน	1	0.50

กองอาคารและสถานที่	11	5.53
คณะครุศาสตร์	11	5.53
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	3.52
คณะวิทยาการจัดการ	2	1.01
งานเลขานุการและการประชุม	5	2.51
งานนิติกร	2	1.01
สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	4	2.01
งานประชาสัมพันธ์	1	0.50
บัณฑิตวิทยาลัย	6	3.02
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	6	3.02
วิทยาลัยนานาชาติ	6	3.02
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	2.51
สำนักงานดิจิทัลเพื่อการศึกษา	16	8.04
สำนักหอสมุด	24	12.06
สำนักทะเบียนและประมวลผล	18	9.05
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	1.51
<b>รวม</b>	<b>199</b>	<b>100.00</b>

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(N=199)	ร้อยละ
<b>ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของท่าน</b>		
เหมาะสม	190	95.50
ไม่เหมาะสม	9	4.50
<b>ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน</b>		
พอใจ	188	94.50
ไม่พอใจ	11	5.50

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

### สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมด้านบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.68) พบว่าพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความเครียดของภาระงานที่ถูก

กำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป (ยากที่จะทำให้ครบถ้วน) อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมาคือ การได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) และระดับสุดท้าย คือ การเกิดความขัดแย้งกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.35) ดังเสนอในตาราง 4.2

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ยเลขาคณิต  $\bar{x}$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานด้านบทบาท

ภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>ภาวะความเครียดด้านบทบาท</b>			
1. ภาระงานถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป (ยากที่จะทำให้ครบถ้วน)	3.07	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. งานเต็มไปด้วยความรับผิดชอบแต่ท่านกลับไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ	2.87	1.15	ปานกลาง
3. การได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่	3.01	1.15	ปานกลาง
4. ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน	2.85	1.18	ปานกลาง
5. การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม	2.59	1.18	ปานกลาง
6. หลักระเบียบในการประเมินงานไม่ชัดเจน	2.63	1.11	ปานกลาง
7. การจัดการหรือการมอบหมายงานเป็นไปอย่างยากลำบาก	2.60	1.00	ปานกลาง
8. การเกิดความขัดแย้งกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	2.35	1.10	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.68</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยเลขาคณิต  $\bar{x}$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน ด้านการทำงาน

ภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการทำงาน</b>			
9. กังวลกับการทำงานที่ผิดพลาด	3.14	1.24	ปานกลาง
10. มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานกับเพศตรงข้าม	1.74	1.06	น้อย
11. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป	2.62	1.05	ปานกลาง
12. การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งการทำงาน	2.83	1.24	ปานกลาง
13. งานที่ทำโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น	2.84	1.17	ปานกลาง
14. งานที่ทำไม่มีความท้าทายซ้ำซากจำเจ	2.55	1.11	ปานกลาง
15. ไม่ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญ	2.49	1.07	น้อย
16. การทำงานที่ไม่ตรงกับความถนัด	2.19	1.08	น้อย
17. งานที่ทำมีความเร่งด่วน	3.07	1.30	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.62</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โดยภาพรวมด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.62) พอสรุปได้ว่า พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความกังวลกับการทำงานที่ผิดพลาด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคืองานที่ทำมีความเร่งด่วนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) และระดับสุดท้ายคือมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานกับเพศตรงข้ามอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.74)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยเลขาคณิต  $\bar{x}$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน ด้านขอบเขต

ภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านขอบเขต</b>			
18. บรรยากาศในองค์กรไม่เป็นมิตร	2.33	1.23	น้อย
19. สภาพแวดล้อมขณะทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง อากาศร้อน มีกลิ่นเหม็น	2.50	1.21	น้อย
20. หน่วยงานได้จัดสถานที่สำหรับพักผ่อนที่รับประทานอาหาร และห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม	2.49	1.21	น้อย
21. รู้สึกว่าสถานที่ทำงานคับแคบ และแออัด	2.50	1.30	น้อย
22. ขวัญและกำลังใจในองค์กรไม่ดี	2.68	1.26	ปานกลาง
23. ในห้องการทำงานของท่านมีการระบายอากาศ และอุณหภูมิภายในเหมาะสม	2.54	1.14	ปานกลาง
24. ในห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเหมาะสม	2.52	1.20	ปานกลาง
25. สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นกันช่วยกันคิดช่วยกันทำร่วมกันรับผิดชอบ	2.72	1.23	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.54</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยภาพรวมด้านขอบเขตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.54) สรุปได้ว่า พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่สภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นกันเองช่วยกันคิดช่วยกันทำร่วมกันรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.72) รองลงมาคือขวัญและกำลังใจในองค์กรไม่ดีอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.68) และระดับสุดท้ายคือบรรยากาศในองค์กรไม่เป็นมิตรอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยเลขาคณิต  $\bar{x}$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง</b>			
26. การทำงานของท่านขัดแย้งกันกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร	2.10	0.95	น้อย
27. การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของหัวหน้างาน	2.40	1.22	น้อย
28. ท่านมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานทำให้การทำงานล่าช้า	2.17	1.08	น้อย
29. ปัญหาความขัดแย้ง และการแก่งแย่งความดีความชอบ	2.22	1.19	น้อย
30. การไม่ได้รับความร่วมมือกับการทำงานกับหน่วยงานอื่น	2.18	1.13	น้อย
31. ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน	2.29	1.16	น้อย

32. ผู้ร่วมงานชอบใช้อารมณ์ขณะปฏิบัติงาน	2.50	1.28	น้อย
33. เผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของผู้ร่วมงาน	2.52	1.27	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.30</b>	<b>0.96</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยภาพรวมด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.30) พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความเครียดจากการเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.52) รองลงมาคือผู้ร่วมงานชอบใช้อารมณ์ขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.50) และระดับสุดท้ายคือการทำงานขัดแย้งกันกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.10)

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ยเลขาคณิต  $\bar{x}$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาพโดยรวมของระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน

ภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ภาพรวมภาวะความเครียดด้านบทบาท	2.68	0.73	ปานกลาง
ภาพรวมภาวะความเครียดด้านการทำงาน	2.62	0.75	ปานกลาง
ภาพรวมภาวะความเครียดด้านขอบเขตและสิ่งแวดล้อม	2.54	0.87	ปานกลาง
ภาพรวมภาวะความเครียดด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	2.30	0.96	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.53</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยรวมของระดับภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.53) สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีภาวะความเครียดด้านบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.68) รองลงมาคือภาวะความเครียดด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.62) และภาวะความเครียดด้านขอบเขตและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.54) ระดับสุดท้าย ภาวะความเครียดด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.30)

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรกับระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ( $r = 0.170$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P\text{-value} = 0.16$ ) หมายความว่า อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่วนจำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน จำนวนหนี้ที่ต้องชำระต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในระยะเวลา 1 ปี และการเข้าใช้สถานบริการสุขภาพ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นำเสนอดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรกับระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value*
อายุ	0.170	0.016*
จำนวนบุตร	-0.050	0.487
รายได้ต่อเดือน	0.054	0.446
รายจ่ายต่อเดือน	-0.036	0.618
จำนวนหนี้ที่ต้องชำระต่อเดือน	-0.043	0.550
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.065	0.367
การเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในระยะเวลา 1 ปี	-0.006	0.929
การเข้าใช้สถานบริการสุขภาพในระยะเวลา 1 ปี	-0.103	0.147

\*Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการป้องกันภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความเครียดผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่มเพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### ด้านการบริหารงาน

1. ควรสร้างระบบธรรมมาภิบาล ที่สร้างความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการในแต่ละวงรอบ โดยให้พนักงานที่ใกล้ชิดเกษียณอายุราชการได้มีโอกาสได้ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาโครงการด้านการเสริมสร้างสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณเพื่อให้พนักงานที่มีอายุได้เตรียมความพร้อมและมีแนวทางในการดูแลสุขภาพของตนเอง ทั้งนี้อาจขอรับการสนับสนุนด้านบุคลากรและอุปกรณ์จากภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือหน่วยงานด้านสาธารณสุขจากภายนอก

3. มหาวิทยาลัยควรสร้างแนวทางการเชิดชูผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสายสนับสนุนก่อนเกษียณอายุราชการอย่างน้อย 2 ปี เพื่อให้พนักงานรุ่นหลังได้มีโอกาสปรึกษาหารือแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นจุดเด่น อันจะส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีและนำไปสู่การสังเคราะห์บทเรียนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

##### ด้านการปฏิบัติงาน

1. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานที่มีอายุมากให้มีความขยัน มุ่งมั่น อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน สร้างความรักความสามัคคีเพื่อนำพาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งนี้อาจกำหนดกิจกรรมที่ให้พนักงานสายสนับสนุนทุกช่วงวัยได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน



2. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านการอบรม การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการสร้างเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุมากไม่ควรเอาเปรียบรุ่นน้องในการปฏิบัติงาน และรุ่นน้องควรสร้างระบบอาวุโสในหน่วยงาน

