

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา “ทัศนะของพนักงานด้านระบบอุปถัมภ์ต่อผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยรวบรวมข้อมูลพนักงานภายในองค์การที่ศึกษา จำนวน 188 คนที่ตอบแบบสอบถามและนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows Version 13.5

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายผลการศึกษา นอกจากนี้ยัง ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ สถิติทดสอบแบบ t-test และทดสอบความสัมพันธ์ใช้สถิติทดสอบแบบ Chi-Square และทดสอบค่าความเข้มข้นของความสัมพันธ์ โดยค่า Contingency Coefficient (C) เสนอผลการศึกษานำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบระบบอุปถัมภ์

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อรูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	
1. เพศ	ชาย	68	36.2	
	หญิง	120	63.8	
	รวม	188	100.0	
2. อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	13	6.9	
	อายุ 25-30 ปี	60	31.9	
	ค่าเฉลี่ย 32.5 ปี	อายุ 31-40 ปี	92	48.9
	ต่ำสุด 23 ปี	อายุ 41-50 ปี	23	12.3
	สูงสุด 50 ปี	รวม	188	100.0
3. สถานภาพสมรส	โสด	130	69.1	
	สมรส	55	29.3	
	หย่า	3	1.6	
	รวม	188	100.0	
4. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	97	51.6	
	ปริญญาโท	75	39.9	
	กำลังศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า	16	8.5	
	รวม	188	100.0	
5. ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ / ผู้วิเคราะห์	120	63.8	
	หัวหน้าหน่วย	48	25.5	
	ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน	11	5.9	
	ผู้จัดการส่วน	5	2.7	
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	4	2.1	
	รวม	188	100.0	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. <u>สายงานที่สังกัด</u>	สายงานสนับสนุนการจัดการสินทรัพย์	104	55.3
	สายงานจัดการสินทรัพย์ขนาดกลางและขนาดย่อม	51	27.1
	สายงานพัฒนาสินทรัพย์	19	10.1
	สายงานจัดการสินทรัพย์ขนาดใหญ่	9	4.8
	สายงานธุรกิจบริหารสินทรัพย์	5	2.7
	รวม	188	100.0
7. <u>รายได้ต่อเดือน</u>	ต่ำกว่าหรือ 20,000 บาท	38	20.2
	20,001-30,000 บาท	67	35.6
	30,001-40,000	43	22.9
	40,001-50,000 บาท	19	10.1
	50,000 บาทขึ้นไป	21	11.2
	รวม	188	100.0
8. <u>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</u>	น้อยกว่า 1 ปี	28	14.9
	อายุงาน 1 ปี-3 ปี	34	18.1
	อายุงาน 3 ปีขึ้นไป-5 ปี	79	42.0
	อายุงานมากกว่า 5 ปี	47	25.0
	รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.1

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง ร้อยละ 63.8 และเพศชาย ร้อยละ 36.2

อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.9 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 25-30 ปี ร้อยละ 31.9 ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี มีร้อยละ 12.3 และผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีร้อยละ 6.9 โดยเฉลี่ยมีอายุ 32.5 ปี มีอายุต่ำสุด 23 ปี และสูงสุด 50 ปี

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 69.1 รองลงมาเป็นผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 29.3 และหย่า ร้อยละ 1.6

การศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 51.6 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 39.9 และผู้ที่กำลังศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 8.8

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 63.8 อยู่ในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ผู้วิเคราะห์ รองลงมาได้แก่ หัวหน้าหน่วย มีร้อยละ 25.5 ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน ร้อยละ 5.9 ผู้จัดการส่วน มีร้อยละ 2.7 และผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีร้อยละ 2.1

สายงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสายงานสนับสนุนการจัดการสินทรัพย์มากที่สุด ร้อยละ 55.3 รองลงมาได้แก่ สายงานจัดการสินทรัพย์ขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 27.1 สายงานพัฒนาสินทรัพย์ ร้อยละ 10.1 สายงานจัดการสินทรัพย์ขนาดใหญ่ ร้อยละ 4.8 และสายงานธุรกิจบริหารสินทรัพย์ ร้อยละ 2.7

รายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 22.9 ที่น่าสังเกต คือ ยังมีผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 20.2 สำหรับผู้ที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 11.2 และน้อยที่สุด รายได้ 40,001-50,000 บาท มีร้อยละ 10.1

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.0 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 25.0 ผู้ที่มีอายุงาน 1 ปี-3 ปี มีร้อยละ 18.1 และน้อยที่สุดผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีร้อยละ 14.9

ตอนที่ 2 การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ตารางที่ 4.2

การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์	จำนวน	ร้อยละ
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหาย	126	67
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ	40	21.3
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทนบุญคุณ	22	11.7
รวม	188	100.0

จากการตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.0 มีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหาย มากที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.3 มีการรับรู้รูปแบบระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ และร้อยละ 11.7 รับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทนบุญคุณ

ตอนที่ 3 ทักษะผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน
ภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 4.3

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติ
และบริหารงานภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ

ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานจาก การรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ (N = 188)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสังคมในการปฏิบัติงาน	3.23	0.98	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	2.87	1.07	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.81	0.99	ปานกลาง
ภาพรวม	2.97	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ในภาพรวม พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่ความคิดเห็นในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผลทางด้านสังคมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4

ความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน
ที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 188)						
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อประสิทธิภาพของผลการ ทำงานของพนักงาน ภายในองค์การ	106 (56.4)	49 (26.1)	33 (17.5)	188 (100.0)	3.52	1.09	ปาน กลาง
นามสกุล/ชาติตระกูล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน งานของพนักงานภายใน องค์การ	76 (40.4)	35 (18.6)	77 (41.0)	188 (100.0)	2.97	1.16	ปาน กลาง
เมื่อเกิดข้อผิดพลาดใน การปฏิบัติงาน บทลงโทษ ของพนักงานที่ได้รับจาก ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมเป็นที่ยอมรับ	55 (29.3)	70 (37.2)	63 (33.5)	188 (100.0)	2.95	1.01	ปาน กลาง
การมอบหมายงานให้ รับผิดชอบของ ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมและเหมาะสม	56 (29.8)	58 (30.9)	74 (39.3)	188 (100.0)	2.82	1.03	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 188)						
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่ยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของพนักงาน	49 (26.0)	53 (28.2)	86 (45.8)	188 100.0	2.70	1.12	ปานกลาง
พนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์จะทุ่มเทและเต็มที่กับการทำงานของตนที่ได้รับมอบหมาย	49 (26.0)	53 (28.3)	86 (45.7)	188 (100.0)	2.65	0.99	ปานกลาง
การมีระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรจะทำให้ได้พนักงานที่เหมาะสมและมีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงานหรือฝ่ายงานขององค์กร	40 (21.3)	42 (22.3)	106 (56.4)	188 (100.0)	2.48	1.05	ปานกลาง
รวม					2.87	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ต่อภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระบบอุปถัมภ์มีผลในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยเฉพาะรายข้อที่เกี่ยวกับผลต่อประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาได้แก่ นามสกุล/ชาติตระกูล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานงานของ

พนักงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 2.97$) ส่วนเรื่องเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บทลงโทษของพนักงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเป็นที่ยอมรับมีค่า ($\bar{X} = 2.95$) และน้อยที่สุดของค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.48$) คือ ความเห็นของพนักงานที่เห็นว่าการมีระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรจะทำให้ได้พนักงานที่เหมาะสมและมีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงานหรือฝ่ายงานขององค์กร

ตารางที่ 4.5

ความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสังคม
ที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 188)						
	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความก้าวหน้าในการ ทำงานของพนักงานควร มาจากความสามารถใน การทำงานมากกว่าการ ใช้สิทธิพิเศษหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว	160 (85.1)	17 (9.0)	11 (5.9)	188 (100.0)	4.30	0.86	มาก
การวัดผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานใช้ผลการ ทำงาน มากกว่า ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็น สิ่งที่ดี	116 (61.7)	42 (22.3)	30 (16.0)	188 (100.0)	3.69	1.12	มาก
ความสนิทสนมกับ ผู้บังคับบัญชาที่มาก เกินไปเป็นผลดีกับ การทำงาน	95 (50.5)	49 (26.1)	44 (23.4)	188 (100.0)	3.37	1.01	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 188)						
	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การใช้ระบบอุปถัมภ์ใน การทำงานภายใน องค์การทำให้ชื่อเสียง ขององค์การออกมา ในทางลบ	77 (40.9)	72 (38.4)	39 (20.7)	188 (100.0)	3.27	0.89	ปาน กลาง
การใช้ระบบอุปถัมภ์ใน การทำงานภายใน องค์การมีผลต่อความ เชื่อมั่นของลูกค้าหรือผู้ ที่มาใช้บริการ	62 (33.0)	71 (37.8)	55 (29.2)	188 (100.0)	3.09	0.89	ปาน กลาง
ความสัมพันธ์กับ พนักงานที่อยู่ในระบบ อุปถัมภ์มีผลดีกับการ ทำงาน	57 (30.3)	74 (39.4)	57 (30.3)	188 (100.0)	2.99	0.99	ปาน กลาง
การขอร้องหรือไหว้วาน พนักงานที่อยู่ในระบบ อุปถัมภ์ สามารถ ทำได้ และมีผลต่อการทำงาน	47 (25.0)	74 (39.3)	67 (35.7)	188 (100.0)	2.93	0.94	ปาน กลาง
พนักงานที่อยู่ในระบบ อุปถัมภ์ต้องมีสิทธิพิเศษ หรืออภิสิทธิ์เหนือ พนักงานคนอื่น ๆ	27 (14.3)	30 (16.0)	131 (69.7)	188 (100.0)	2.18	1.17	น้อย
รวม					3.23	0.98	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นต่อผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านสังคมในการปฏิบัติงานที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ในภาพรวม พบว่า การรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อด้านสังคมในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า มีผลในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานควรมาจากความสามารถในการทำงานมากกว่าการใช้สิทธิพิเศษหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.30$) การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานใช้ผลการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสิ่งที่ดี ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาที่มากเกินไปเป็นผลดีกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงานภายในองค์การทำให้ชื่อเสียงขององค์การออกมาในทางลบ ($\bar{X} = 3.27$) ความสนิทสนมกับพนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์มีผลดีกับการทำงาน ($\bar{X} = 2.99$) และการขอร้องหรือให้วืวานพนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์ สามารถทำได้ และมีผลต่อการทำงาน ($\bar{X} = 2.93$) และน้อยที่สุด ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ พนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์ต้องมีสิทธิพิเศษหรืออภิสิทธิ์เหนือพนักงานคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.18$)

ตารางที่ 4.6

ความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
ที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 188)						
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สนใจระบบอุปถัมภ์ที่มี ภายในองค์การเพราะ องค์การมีค่าตอบแทนที่ดี	60 (32.0)	50 (26.6)	78 (41.4)	188 (100.0)	3.14	1.00	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 188)						
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถปรึกษาและหารือ กับผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง และได้รับการแก้ไขหรือ ข้อยุติทุกครั้งจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	43 (22.9)	75 (39.9)	70 (37.4)	188 (100.0)	3.14	0.93	ปาน กลาง
ยอมรับกับการมีระบบ อุปถัมภ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานภายใน องค์กรได้	67 (35.6)	44 (23.4)	77 (41.0)	188 (100.0)	3.00	1.01	ปาน กลาง
การใช้ระบบอุปถัมภ์ภายใน องค์กรทำให้องค์กร พัฒนาและเติบโต	79 (42.0)	74 (39.4)	35 (18.6)	188 (100.0)	2.66	0.95	ปาน กลาง
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบ ต่าง ๆ ภายในองค์กรมีผล ต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	98 (52.1)	53 (28.2)	37 (19.7)	188 (100.0)	2.50	1.06	ปาน กลาง
การมองหงานใหม่ไม่ใช่ ทางออกที่ดีสำหรับการ แก้ปัญหากรณีที่มีการใช้ ระบบอุปถัมภ์ภายใน องค์กร	119 (63.3)	37 (19.7)	32 (17.0)	188 (100.0)	2.44	0.95	ปาน กลาง
รวม					2.81	0.99	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ในภาพรวม พบว่า การรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า รายข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดเห็นที่ว่าเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาและหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยตรงและได้รับการแก้ไขหรือข้อยุติทุกครั้งจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม รองลงมาได้แก่ ยอมรับกับการมีระบบอุปถัมภ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในองค์การได้ ($\bar{X} = 3.00$) และการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การทำให้องค์การพัฒนาและเติบโต ($\bar{X} = 2.66$) ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางแต่มีน้อยที่สุด คือ การมองหางานใหม่ไม่ใช่ทางออกที่ดีสำหรับการแก้ปัญหากรณีที่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การ ($\bar{X} = 2.44$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน

สถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ คือค่า Chi-Square และทดสอบค่าความเข้มข้นของความสัมพันธ์ โดยใช้ค่า Contingency Coefficient (C) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.7
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านเพศกับการรับรู้รูปแบบ
ความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์

เพศ	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
ชาย	14 (35.0)	46 (36.5)	8 (36.4)	68 (36.2)
หญิง	26 (65.0)	80 (63.5)	14 (63.6)	120 (63.8)
รวม	40 (100.00)	126 (100.00)	22 (100.00)	188 (100.00)
$\chi^2 = 0.030$ df. = 2 Sig. = 0.985 C. = -				

จากตารางที่ 4.7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.8
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านอายุกับการรับรู้รูปแบบ
ความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์

อายุ	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	35 (87.5)	30 (23.8)	8 (36.4)	73 (38.8)
อายุ 31-50 ปี	5 (12.5)	96 (76.2)	14 (63.6)	115 (61.2)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 51.916 \quad df. = 2 \quad Sig. = 0.000^* \quad C. = 0.465$$

จากตารางที่ 4.8 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างกลาง

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีสัดส่วนความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบเครือญาติเป็นส่วนใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31-50 ปี จะมีสัดส่วนความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบมิตรสหาย มากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.9
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านสถานภาพสมรสกับการรับรู้
รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

สถานภาพสมรส	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
โสด	27 (67.5)	90 (71.4)	13 (59.1)	130 (69.1)
สมรส/หย่า	13 (32.5)	36 (28.6)	9 (40.9)	58 (30.9)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)
$\chi^2 = 1.401$ df. = 2 Sig. = 0.496 C. = -				

จากตารางที่ 4.9 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.10
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านระดับการศึกษากับการรับรู้
รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ระดับการศึกษา	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
ปริญญาตรี	37 (92.5)	52 (41.3)	8 (36.4)	97 (51.6)
ปริญญาโทและ สูงกว่า	3 (7.5)	74 (58.7)	14 (63.6)	91 (48.4)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 34.221 \quad df. = 2 \quad Sig. = 0.000^* \quad C. = 0.392$$

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีสัดส่วนความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบเครือญาติเป็นส่วนใหญ่และกลุ่มตัวอย่างปริญญาโทและสูงกว่า จะมีสัดส่วนความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบมิตรสหาย มากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.11
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านตำแหน่งงานกับการรับรู้
รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ตำแหน่งงาน	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
ระดับปฏิบัติการ	29 (72.5)	76 (60.3)	15 (68.2)	120 (63.8)
ระดับบริหารงาน	11 (27.5)	50 (39.7)	7 (31.8)	68 (36.2)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)
$\chi^2 = 2.156$ df. = 2 Sig. = 0.340 C. = -				

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.12
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านสายงานที่สังกัดกับการรับรู้
รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

สายงานที่สังกัด	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
สายงานพิจารณา สินทรัพย์	9 (22.5)	40 (31.7)	9 (40.9)	58 (30.9)
สายงานติดตาม และบริหาร สินทรัพย์	31 (77.5)	86 (68.3)	13 (59.1)	130 (69.1)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)
$\chi^2 = 2.398$ df. = 2 Sig. = 0.301 C. = -				

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสายงานที่สังกัดกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สายงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านรายได้กับการรับรู้
รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

รายได้	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
ต่ำกว่าหรือ 20,000 บาท	19 (47.5)	17 (13.5)	2 (9.1)	38 (20.2)
20,000 บาทขึ้นไป	21 (52.5)	109 (86.5)	20 (90.9)	150 (79.8)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 23.684$$

$$df. = 2$$

$$Sig. = 0.000^*$$

$$C. = 0.334$$

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า รายได้ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือ 20,000 บาทจะมีความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบเครือญาติเป็นส่วนใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไปจะมีความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบมิตรสหาย เป็นส่วนใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.14

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน
กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์			
	รูปแบบเครือญาติ	รูปแบบมิตรสหาย	รูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	รวม
น้อยกว่าหรือ 3 ปี	21 (52.5)	31 (24.6)	10 (45.5)	62 (33.0)
อายุงาน 3 ปีขึ้นไป	19 (47.5)	95 (75.4)	12 (54.5)	126 (67.0)
รวม	40 (100.0)	126 (100.0)	22 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 12.445$$

$$df. = 2$$

$$Sig. = 0.002^*$$

$$C. = 0.249$$

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือ 3 ปี จะมีความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบเครือญาติเป็นส่วนใหญ่ และกลุ่มที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นต่อรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานรูปแบบมิตรสหาย เป็นส่วนใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.15

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล
กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

ลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ในการปฏิบัติงาน			
	χ^2	df.	Sig.	C
เพศ	0.030	2	0.985	-
อายุ	51.916	2	0.000 [*]	0.465
สถานภาพสมรส	1.401	2	0.496	-
ระดับการศึกษา	34.221	2	0.000 [*]	0.392
ตำแหน่งงาน	2.156	2	0.340	-
สายงานที่สังกัด	2.398	2	0.301	-
รายได้	23.684	2	0.000 [*]	0.334
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	12.445	2	0.002 [*]	0.249

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน โดย อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน สูงสุดและรองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

สถิติในการทดสอบ คือ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ สถิติทดสอบแบบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.16

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ
ของการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เพศชาย	1.94	0.60	2.07	0.50	1.87	0.62	2.00	0.46
เพศหญิง	1.90	0.57	2.07	0.46	1.84	0.60	1.91	0.57
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	0.468		0.095		0.279		-0.654	
Sig.	0.641		0.924		0.780		0.514	

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามเพศพบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการ

ปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17
ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ
ของการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่าหรือ 30 ปี	2.07	0.56	2.19	0.43	1.97	0.62	2.15	0.39
อายุ 31-50 ปี	1.82	0.57	1.99	0.48	1.77	0.59	1.95	0.41
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	2.959		2.878		2.195		3.319	
Sig.	0.003 [*]		0.004 [*]		0.029 [*]		0.001 [*]	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามอายุในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อายุ น้อยกว่า หรือ 30 ปี จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31-50 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.18
ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของ
การปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ สมรส	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
โสด	1.94	0.56	2.08	0.46	1.88	0.60	2.06	0.42
สมรส/ หย่าร้าง	1.86	0.60	2.03	0.49	1.78	0.62	1.95	0.39
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	0.835		0.668		1.128		1.720	
Sig.	0.405		0.505		0.261		0.087	

จากตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19
ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ
ของการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ปริญญาตรี	2.00	0.59	2.10	0.44	1.95	0.60	2.09	0.41
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	1.82	0.55	2.03	0.50	1.75	0.60	1.96	0.41
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	2.101		1.013		2.281		2.259	
Sig.	0.037 [*]		0.312		0.024 [*]		0.025 [*]	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ทดสอบรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.20

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ
ของการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติ	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ ปฏิบัติการ	1.97	0.56	2.12	0.42	1.94	0.56	2.09	0.36
ระดับ บริหารงาน	1.82	0.59	1.97	0.54	1.69	0.65	1.91	0.48
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	1.637		2.165		2.646		2.677	
Sig.	0.103		0.032*		0.009*		0.004*	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ โดยกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งงานบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ
ของการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานที่สังกัด

สายงานที่ สังกัด	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สายงาน พิจารณา สินทรัพย์	1.86	0.51	2.02	0.35	1.69	0.56	2.00	0.32
สายงานติดตาม และบริหาร สินทรัพย์	1.94	0.60	2.09	0.52	1.92	0.61	2.04	0.45
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	-0.835		-1.159		-2.451		-0.658	
Sig.	0.405		0.248		0.015 [*]		0.511	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามสายงานที่สังกัด ทดสอบในรายด้าน พบว่า สายงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า สายงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.22
ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ
ของการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าหรือ 20,000 บาท	2.24	0.59	2.26	0.44	2.16	0.63	2.29	0.46
มากกว่า 20,000 บาท	1.83	0.54	2.02	0.47	1.77	0.58	1.96	0.38
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.85	0.61	2.03	0.41
t.	3.989		2.967		3.572		4.076	
Sig.	0.000*		0.004*		0.000*		0.000*	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามรายได้ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า รายได้ของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือ 20,000 บาท จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.23

ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของ
การปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงาน จากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์							
	ด้านการ ปฏิบัติงาน		ด้านสังคมในการ ปฏิบัติงาน		ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่าหรือ 3 ปี	2.11	0.57	2.26	0.44	2.10	0.64	2.21	0.41
อายุงาน 3 ปี ขึ้นไป	1.82	0.55	1.98	0.46	1.73	0.55	1.94	0.39
รวม	1.91	0.57	2.07	0.47	1.86	0.61	2.03	0.41
t.	3.381		4.048		4.021		4.344	
Sig.	0.001 [*]		0.000 [*]		0.000 [*]		0.000 [*]	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือ 3 ปี จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป-5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานกล่าวได้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

สถิติในการทดสอบ คือ ทดสอบความสัมพันธ์ใช้สถิติทดสอบแบบ Chi-Square และทดสอบค่าความเข้มข้นของความสัมพันธ์ โดยค่า Contingency Coefficient (C) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและ
บริหารงานภายในองค์การด้านการปฏิบัติงาน

การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของ ระบบอุปถัมภ์	ด้านการปฏิบัติงาน		
	น้อย	มาก	รวม
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ	27 (16.5)	13 (54.2)	40 (21.3)
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหาย	116 (70.7)	10 (41.7)	126 (67.0)
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	21 (12.8)	1 (4.2)	22 (11.7)
รวม	164 (100.0)	24 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 17.962$$

$$df. = 2$$

$$Sig. = 0.000^*$$

$$C. = 0.295$$

จากตารางที่ 4.24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ด้านการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างปานกลาง

โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านการปฏิบัติงาน ในระดับน้อยและปานกลาง จะมีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบมิตรสหายเป็นส่วนใหญ่และกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านการปฏิบัติงาน ในระดับมาก จะมีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบเครือญาติ ส่วนใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.25

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติ และ
บริหารงานภายในองค์การด้านสังคมการปฏิบัติงาน

การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบ อุปถัมภ์	ด้านสังคมการปฏิบัติงาน		
	น้อย	มาก	รวม
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ	29 (18.1)	11 (39.3)	40 (21.3)
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหาย	111 (69.4)	15 (53.6)	126 (67.0)
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทน บุญคุณ	20 (12.5)	2 (7.1)	22 (11.7)
รวม	160 (100.0)	28 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 6.488 \quad \text{df.} = 4 \quad \text{Sig.} = 0.039^* \quad \text{C.} = 0.183$$

จากตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรด้านสังคมการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ด้านสังคมการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง

โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรด้านสังคมการปฏิบัติงานในระดับน้อย ปานกลางและมาก จะมีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบมิตรสหายเป็นส่วนใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.26

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		
	น้อย	มาก	รวม
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ	29 (17.6)	11 (47.8)	40 (21.3)
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหาย	115 (69.7)	11 (47.8)	126 (67.0)
ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทนบุญคุณ	21 (12.7)	1 (4.3)	22 (11.7)
รวม	165 (100.0)	23 (100.0)	188 (100.0)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 11.334 \quad \text{df.} = 2 \quad \text{Sig.} = 0.003^* \quad \text{C.} = 0.238$$

จากตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง

โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ปานกลางและมาก จะมีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบมิตรสหายเป็นส่วนใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อรูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

แสดงผลการศึกษาความคิดเห็นต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การ

ตารางที่ 4.27

ความคิดเห็นต่อกระบวนการคัดสรรบุคลากรภายในองค์การ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	59	31.4
เห็นด้วย	129	68.6
ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	52	40.3
ได้บุคลากรที่สามารถไว้วางใจและเชื่อใจในการทำงาน	34	26.4
ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์การ	28	21.7
ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี สอดคล้องกับความสามารถ	10	7.8
ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานและความต้องการขององค์การ	5	3.9
รวม	129	100.0

จากตารางที่ 4.27 ร้อยละ 31.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยต่อกระบวนการคัดสรรบุคลากรภายในองค์กรและเห็นด้วย ร้อยละ 68.6 โดยมีความคิดเห็นว่าทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ร้อยละ 40.3 รองลงมาได้แก่ ได้บุคลากรที่สามารถไว้วางใจและเชื่อใจในการทำงาน ร้อยละ 26.4 ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กร ร้อยละ 21.7 ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสอดคล้องกับความสามารถ ร้อยละ 7.8 น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 3.9 มีความเห็นว่าได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานและความต้องการขององค์กร จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.28

ความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานภายในองค์กรใน
การนำระบบอุปถัมภ์มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	124	66.0
เห็นด้วย	64	34.0
สะดวกและรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน	18	28.1
เปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานให้ง่ายขึ้นเมื่อเห็นว่าการบริหารงานที่มีอยู่เดิมไม่เหมาะสม	14	21.9
ระบบงานแบบอุปถัมภ์สอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติงาน	13	20.3
ลดการขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงาน	11	17.2
ทำให้สภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อระบบการปฏิบัติงานแบบอุปถัมภ์	8	12.5
รวม	64	100.0

จากตารางที่ 4.28 กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 66.0 ไม่เห็นด้วยต่อกระบวนการบริหารงานภายในองค์กรในการนำระบบอุปถัมภ์มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเห็นด้วย ร้อยละ 34.0 โดยมีความคิดเห็นว่าทำให้สะดวกและรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน ร้อยละ 28.1 รองลงมาได้แก่ ทำให้เปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานให้ง่ายขึ้นเมื่อเห็นว่าการบริหารงานที่มีอยู่เดิมไม่เหมาะสม ร้อยละ 21.9 มีระบบงานแบบอุปถัมภ์สอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติงาน

ร้อยละ 20.3 ลดการขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 17.2 น้อยที่สุดคือ ทำให้สภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อระบบการปฏิบัติงานแบบอุปถัมภ์ ร้อยละ 12.5

ตารางที่ 4.29

ความคิดเห็นต่อมาตรการในการป้องกันเพื่อลดหรือจำกัด
การนำระบบอุปถัมภ์มาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือ
งานภายในองค์การ

มาตรการในการป้องกันเพื่อลดหรือจำกัดการนำระบบอุปถัมภ์มาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรืองานภายในองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
มีระบบการตรวจสอบและชี้แจงผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม	114	38.4
ใช้ระบบคณะกรรมการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การแทนการตัดสินใจโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว	92	31
เปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทและส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ	58	19.5
มีระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานต่อพนักงาน	25	8.4
ควรยึดหลักความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	8	2.7
รวม		100.0

* หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.29 ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างมีต่อมาตรการในการป้องกันเพื่อลดหรือจำกัดการนำระบบอุปถัมภ์มาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรืองานภายในองค์การ โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.4 คิดว่าควรมีระบบการตรวจสอบและชี้แจงผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา ร้อยละ 31.0 มีความเห็นว่าควรใช้ระบบคณะกรรมการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การแทนการตัดสินใจโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว เปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทและส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ มีความเห็นร้อยละ 19.5 และความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานต่อพนักงาน มีร้อยละ 8.4 และที่น่าสนใจคือ ความคิดเห็นต่อการยึดหลักความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีเพียงร้อยละ 2.7 เท่านั้น

ตารางที่ 4.30
ความคิดเห็นต่อการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน
ในองค์การ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความคิดเห็น	136	72.3
มีความคิดเห็น	52	27.4
องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน	18	34.6
ในการปฏิบัติงานควรยึดหลักความสามารถของพนักงานเป็นหลัก	12	23.1
ควรมีการใช้ระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในองค์การ	9	17.3
ควรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	8	15.4
ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	5	9.6
รวม	52	100.0

จากตารางที่ 4.30 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.3 ไม่แสดงความคิดเห็นต่อการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานในองค์การ และมีความคิดเห็น มีร้อยละ 27.5 โดยมีความคิดเห็นว่า องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน ร้อยละ 34.6 รองลงมาได้แก่ ในการปฏิบัติงานควรยึดหลักความสามารถของพนักงานเป็นหลัก ร้อยละ 23.1 ควรมีการใช้ระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในองค์การ ร้อยละ 17.3 ควรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร้อยละ 15.4 น้อยที่สุดคือ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 9.6

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพนักงานมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหายมากที่สุด รองลงมา ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ และ ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทนบุญคุณ และมีความคิดเห็นความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยมากในด้านสังคมการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรยุทธ์ บุญมี (2526, น. 199-200) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างคนในสังคมที่มีฐานะบทบาทที่แตกต่างกันและอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คนอันจะมีผลต่อการดำรงชีวิตในองค์การและสังคม และมีความสอดคล้องกับงานวิจัย สายพิน ยิ้มอ่อน (2537) ที่ทำการศึกษากิจการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัยในจังหวัด ชัยภูมิ ได้พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าระบบอุปถัมภ์มีผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถนำมาเสนอผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์

จากผลการศึกษาที่ค้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ที่มีลักษณะเป็นแบบมิตรสหายมากที่สุด ร้อยละ 67.0 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะขององค์การเป็นองค์การที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องลดขั้นตอนและระยะเวลาในการคัดสรรบุคลากรเข้ามาในการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องอาศัยหลักการคุ้นเคยในการทำงานหรือเคยทำงานด้วยกันมาและเห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ เช่น การชักชวน การทาบทาม และการเสนอผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันหรือการเข้าถึงตัวบุคคลในองค์การมีความไม่เท่าเทียมกัน ทำให้พบลักษณะของระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหายมากที่สุดในการศึกษา แสดงว่าระบบอุปถัมภ์ที่มีอยู่ในองค์การมีลักษณะเป็นไปตามที่ อคิน รพีพัฒน์ (2538, น. 60) ระบุไว้ในทัศนะของนักมานุษยวิทยาที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งแม้จะมีอำนาจไม่เท่ากันแต่ก็ผูกพันกันด้วยการมีผลประโยชน์ร่วมและความเป็นเพื่อนและยังสอดคล้องกับความหมายที่ ชูบ กาญจนประกร (2512, น. 27) ที่ระบุว่าระบบอุปถัมภ์เป็นระบบการช่วยเหลือที่มีการแลกเปลี่ยนการบริหารจากบุคคล 2 คนที่มีความสัมพันธ์เป็น

ความผูกพันของมิตรภาพ เมื่อพิจารณาประกอบกับคุณลักษณะเฉพาะขององค์การที่ศึกษาใน ครั้งนี้จะเห็นได้ว่าโครงสร้างบุคลากรขององค์การอยู่ในกลุ่มอายุที่ใกล้เคียงกันระหว่าง 25-30 ปี (ร้อยละ 31.9) และ 31-40 ปี (ร้อยละ 48.9) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานในองค์การด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและด้าน ความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีลงไปมีความเห็นต่อประสิทธิภาพ สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-50 ปี

2. ผลของระบบอุปถัมภ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.1 ด้านการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 56.4 เห็นด้วยว่าระบบอุปถัมภ์มีผลต่อ ประสิทธิภาพของผลการทำงาน เนื่องจากองค์การมีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีใน แต่ละปีและผลการประเมินปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีผลแตกต่างกันจึงทำให้เกิดข้อสงสัยใน หลักของการประเมินว่ามีความโปร่งใสหรือยุติธรรมมากน้อยเพียงใด เมื่อองค์การไม่มีการจัดทำผล การชี้แจงอย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าอาจมีระบบอุปถัมภ์เข้ามา แทรกแซงขั้นตอนการปฏิบัติหรือบริหารงานภายในองค์การ และจากความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40.4 ที่เชื่อว่า นามสกุล/ชาติตระกูล เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและ ร้อยละ 45.8 ไม่เห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความยุติธรรมเป็นที่ยอมรับ ในส่วน ของตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ กลุ่มตัวอย่างเชื่อว่าองค์การยังไม่ได้บุคคล ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือสายงานภายในองค์การ สามารถสะท้อนถึงความเป็นจริงได้ว่า องค์การยังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในกระบวนการคัดสรรบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อลด ขั้นตอนและระยะเวลา รวมถึงงบประมาณในการคัดสรรบุคลากรขององค์การ สอดคล้องกับ ความเห็นที่ว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.4 ไม่เห็นด้วยว่าองค์การที่มีระบบอุปถัมภ์จะได้พนักงานที่มี ความรู้เฉพาะด้านและตรงตามความต้องการขององค์การ

2.2 ด้านสังคมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้องค์การใช้หลัก ความสามารถของแต่ละบุคคลในการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในการทำงานอย่างแท้จริงและ ไม่ต้องการให้มีการแทรกแซงในขั้นตอนต่าง ๆ จากทั้งภายในและภายนอกองค์การรวมทั้งพนักงาน ทุกคนควรมีสิทธิเท่าเทียมกัน จากความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 85.1 เห็นด้วยว่า ความก้าวหน้าควรมาจากการวัดความสามารถในการทำงานมากกว่าการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว

และ ร้อยละ 61.7 เห็นด้วยกับการวัดผลการปฏิบัติงานควรมาจากผลของการทำงานและ ร้อยละ 69.7 ไม่เห็นด้วยว่า พนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์ต้องมีสิทธิพิเศษเหนือพนักงานคนอื่น จาก รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ที่พบเห็นภายในองค์การมากที่สุด คือ รูปแบบมิตรสหาย ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าถ้าสามารถใกล้ชิดหรือตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาได้มาก เพียงโดยอ้อมมีผลต่อหน้าที่การงานของตนในทางที่ดี ซึ่งตรงกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.5 มีความเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นผลดีกับการทำงาน และการทำงานของ พนักงานทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การเอาอกเอาใจหรือทำงานเอาหน้าของ พนักงานบางคนและมีการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของ พนักงานคนอื่น ๆ ที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแต่ไม่ได้รับการเอาใจใส่ ดังนั้น ความคิดเห็นในภาพรวมของพนักงานคือต้องการไม่ให้มีการเหลื่อมล้ำกันในสิทธิและต้องการเห็น ความเสมอภาคในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรัชญา เวสารัชช์ (2529, น. 5) นัยที่ 3 กล่าวว่า เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาขัดแย้งมีการ สร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน การประสานงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เป็นไปด้วยดี

2.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.0 ยอมรับการมี ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การ อาจกล่าวได้ว่าระบบอุปถัมภ์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ของประเทศไทยที่มีอาจปฏิเสธได้ จึงทำให้จำแนกการทำงานของพนักงานภายในองค์การออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่สนใจต่อระบบอุปถัมภ์ ภายในองค์การโดยมองเรื่องนี้เป็นเรื่องปกติของวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบัน และกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่ไม่ยอมรับและไม่สามารถทนปฏิบัติงานภายใต้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การได้ โดยปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนสองกลุ่ม คือ ค่าตอบแทน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนการทำงาน จากองค์การในระดับที่ตนเองพึงพอใจแล้วนั้นจะสามารถมองข้ามระบบอุปถัมภ์ที่มีอยู่ภายใน องค์การ ในทางกลับกันถ้าในกรณีที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในระดับที่เพียงพอต่อ ความต้องการแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีปฏิกิริยาต่อสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ ภายในองค์การ ทำให้ส่งผลถึงอัตรา เข้า-ออก ของพนักงานภายในองค์การ เนื่องจากต้องการมอง หางานใหม่ที่ตนเองสามารถยอมรับและสามารถปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมขององค์การนั้นได้ จากความเห็นของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.3 ไม่เห็นด้วยกับความคิดที่ว่ากรมองหางานใหม่ไม่ใช่ ทางออกที่ดีสำหรับการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ แสดงว่าระบบอุปถัมภ์มีผลต่อสภาพจิตใจและ สภาพการทำงาน of พนักงานภายในองค์การ กล่าวได้ว่า ถ้ามีการเหลื่อมล้ำในสิทธิหรือมีการใช้

ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปภายในองค์กรจะทำให้การคงอยู่ของพนักงานภายในองค์กรลดลงและพร้อมที่จะมองหางานใหม่เสมอ เพื่อต้องการแสดงความสามารถของตนเองได้มากกว่าสภาพการทำงานในปัจจุบันที่มีระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

จากภาพรวมของระบบอุปถัมภ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าระบบอุปถัมภ์นั้นสามารถทำให้องค์กรได้บุคลากรที่เหมาะสมและตรงความต้องการขององค์กร โดยใช้หลักความไว้วางใจและเชื่อใจในกระบวนการคัดสรรบุคลากรในองค์กร แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ความเห็นในด้านของการปฏิบัติงานนั้น กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่าองค์กรสามารถได้พนักงานที่มีความรู้เฉพาะด้านและตรงสายงานตามความต้องการขององค์กรที่มีระบบอุปถัมภ์ สามารถสะท้อนถึงมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพการทำงานภายในองค์กรในปัจจุบันว่าใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปโดยเน้นในเรื่องของการลดขั้นตอนการทำงานและประหยัดงบประมาณขององค์กร จึงทำให้ได้พนักงานหรือบุคลากรที่ไม่ตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง รวมทั้งมีความเห็นว่าพนักงานในระบบอุปถัมภ์มีสภาพการปฏิบัติงานในเชิงไม่ใส่ใจหรือไม่เต็มที่กับงานที่ตนได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่อย่างเต็มความสามารถเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเอาผิดได้อย่างเต็มที่ โดยความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 86.0 ไม่เห็นด้วยว่าพนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์จะทุ่มเทและเต็มที่กับการทำงานของตนที่ได้รับมอบหมายและร้อยละ 63.0 ของกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่าเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบทลงโทษของพนักงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเหมาะสม

3. การจำกัดการนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.4 ต้องการให้มีระบบการตรวจสอบและชี้แจงผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานต้องการความชัดเจนและต้องการทราบถึงเหตุผลและหลักการในผลของการประเมินจากผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลสมควรและมีความเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด รวมทั้งไม่ต้องการให้มีการประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวโดยต้องการใช้ระบบคณะกรรมการเข้ามาทดแทน จากความเห็น ร้อยละ 31 ของกลุ่มตัวอย่างต้องการใช้ระบบคณะกรรมการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรแทนการตัดสินใจโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทำนองเดียวกัน ร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการความเสมอภาคและการเท่าเทียมกันในเรื่องของการเข้าถึงหรือ

พบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงของพนักงานทุกระดับและทุกภาคส่วนภายในองค์กร เพื่อลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กร

4. ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์

ผู้ศึกษาพบว่า อายุ รายได้ มีผลต่อการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ สามารถอธิบายได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี นั้นจะมีความเห็นว่ระบบอุปถัมภ์ส่วนใหญ่นั้นมาจากเครือญาติ คือการช่วยเหลือหรือคำจุนของญาติในการเข้ามาทำงานหรือขั้นตอนในการทำงาน โดยเมื่อทำงานได้ระยะหนึ่ง จะคำนึงถึงการเพิ่มของรายได้ของตนเองและการเพิ่มรายได้ของพนักงานภายในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเข้ามาเป็นอีกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์เพราะการจะเลื่อนตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติที่สูงกว่าเดิมเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานภายในองค์กร การตอบสนองของผู้บังคับบัญชาหรือการเอาอกเอาใจผู้บังคับบัญชาจึงเป็นรูปแบบต่อมาของกลุ่มตัวอย่างในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการพิจารณาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้เกิดการรับรู้ของรูปแบบมิตรสหายที่เป็นรูปแบบที่สร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนมส่วนตัวของบุคคล 2 คน ดังนั้นรายได้และระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับรูปแบบของระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งสภาพสังคมและวัฒนธรรมภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์ เช่น เปรียบเทียบองค์กรของภาครัฐและองค์กรของภาคเอกชน จะเห็นได้ว่าองค์กรของภาครัฐสามารถแทรกแซงและเข้าถึงได้ง่ายองค์กรของภาคเอกชนที่มีการบริหารโดยมีผู้ถือหุ้นหลาย ๆ คน ดังนั้นการตัดสินใจขององค์กรภาคเอกชนจะทำเพียงบุคคลเดียวหรือกระทำโดยไม่ใช้หลักประชาธิปไตยซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของการปกครองในประเทศไทยไม่ได้โดยเด็ดขาด เพราะการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่องจะต้องผ่านความเห็นชอบจากหุ้นส่วนทุกคนในการบริหารงาน ดังนั้นองค์กรภาคเอกชนจะสามารถจำกัดและลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ได้ชัดเจนกว่าในองค์กรของภาครัฐที่ให้อำนาจบุคคลเดียวเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจ

ระบบอุปถัมภ์จะถูกมองเป็นระบบที่เอื้อพวกพ้องและเป็นระบบที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรมโดยสิ้นเชิงและไม่สามารถนำมาใช้หรือประยุกต์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ถ้าองค์กรสามารถนำมาใช้อย่างถูกหลักและถูกต้องแล้วนั้น ระบบอุปถัมภ์จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้เช่นเดียวกันกับระบบคุณธรรมได้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น

1. การคัดสรรบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาที่อาศัยหลักความเชื่อใจและไว้วางใจในความสามารถของบุคคลที่ตนเองได้เลือกเข้ามา เพราะบางอาชีพบางตำแหน่งจำเป็นต้องได้คนที่ตนเองเชื่อใจได้ เช่น ตำแหน่งดูแลบัญชีการเงิน ตำแหน่งรักษาหรือดูแลทรัพย์สินภายในองค์กร ดังนั้น ความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นคุณสมบัติที่มีความจำเป็นและไม่สามารถพิสูจน์ได้จากการกรอกเอกสารหรือทดลองงาน นอกเสียจากความไว้วางใจเชื่อใจเป็นการส่วนตัว

2. ประหยัดเวลาในกระบวนการคัดสรรบุคลากรจากภายนอกเพื่อเข้ามาทำงานภายในองค์กรรวมทั้งประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เช่น การฝึกงาน การจัดอบรม การทดลองงาน เป็นต้น

3. ลดการขัดแย้งในการทำงานและเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นกันเอง ทำให้ความตึงเครียดในการทำงานลดลง เมื่อเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดในการทำงาน พนักงานกล้าที่จะบอกหรือรับผิดขอบรมทั้งปรึกษากับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาสามารถกล่าวตักเตือนและพิจารณาบทลงโทษได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

5. การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติงานเป็นไปได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว เมื่อเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติงานเดิมไม่เหมาะสม

จากตัวอย่างของผลประโยชน์จากการนำระบบระบบอุปถัมภ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้ การมีมาตรการป้องกันหรือจำกัดการใช้ระบบอุปถัมภ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นและยังเป็นตัวกำหนดทิศทางของระบบอุปถัมภ์ในการ เพิ่ม-ลด ประสิทธิภาพในการทำงาน มาตรการที่เป็นธรรม ชัดเจน ตรวจสอบได้นั้นจะทำให้การใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักบริหารการจัดการที่ดี เช่น การคัดสรรบุคลากร ควรมีมาตรการหรือนโยบายเพื่อรับบุคคลเข้ามาโดยตรงที่ชัดเจน โดยใช้ระบบ โควต้า ที่การคัดเลือกจะทำการคัดเลือกโดยความต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของสายงานนั้นโดยตรงและคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับเลือกต้องมีคุณสมบัติที่ตรงความต้องการขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นบุคคลที่ได้รับเลือกมานั้นจะมีทั้งคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ คือ ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรและความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีต่อบุคคลนั้นด้วย เป็นต้น

ระบบอุปถัมภ์ที่ปัจจุบันถูกมองว่าเป็นระบบที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์ต่อองค์กร จะกลายเป็นระบบที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างแท้จริง ถ้า องค์กรรู้จักที่จะนำหรือเลือกส่วนที่สามารถสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างถูกวิธีและไม่มากเกินไปจนล้นถึงผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเองซึ่งการใช้ระบบอุปถัมภ์ที่มากเกินไปนั้นอาจเป็นรากฐานของการทุจริตคอร์รัปชัน จึงควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกแก่เยาวชนรวมทั้งนักเรียน นักศึกษา ในการทำความเข้าใจถึงระบบอุปถัมภ์ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ผลดี-ผลเสีย หรือแม้กระทั่งวิธีการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมและอีกทั้งยังเป็นการจรรโลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่อีกระดับเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของสังคมในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น