

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ทัศนะของพนักงานด้านผลของระบบอุปถัมภ์ต่อผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้บริหารงานและแนวทางการใช้ระบบอุปถัมภ์ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบวัดครั้งเดียว (One-Shot Descriptive Study) รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา โดยทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการศึกษา ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Formula) ได้ค่าทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ 0.7464 สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานภายในองค์การที่ศึกษา จำนวน 188 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า t-test ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่า Chi-Square และทดสอบค่าความเข้มข้นของความสัมพันธ์ ด้วยค่า Contingency Coefficient (C) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS For Windows Version 13.5 สรุปได้ดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง ร้อยละ 63.8 และเพศชาย ร้อยละ 36.2 และมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.9 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 29.3 มากที่สุดคือผู้ที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 69.1 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 35.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.8 อยู่ในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ผู้วิเคราะห์ ร้อยละ 55.3 ปฏิบัติงานในสังกัดสายงานสนับสนุนการจัดการสินทรัพย์ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอายุงาน 3 ปีขึ้นไป-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.0

## 2. การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

พนักงานมีการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหาย มากที่สุด ร้อยละ 67.0 รองลงมา ร้อยละ 21.3 ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติ และระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทนบุญคุณ ร้อยละ 11.7

## 3. ผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

พนักงานมีความคิดเห็นว่างค์การที่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและการบริหารในระดับปานกลาง คือ ด้านสังคมการปฏิบัติงานในระดับปานกลางค่อนข้างมาก รองลงมาเป็น ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติงาน การรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อด้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบอุปถัมภ์ โดยจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลการทำงานของพนักงานภายในองค์การ ร้อยละ 3.52 รองลงมาได้แก่ นามสกุล/ชาติตระกูล เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์การ ร้อยละ 2.97 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บทลงโทษของพนักงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับ ร้อยละ 2.95 การมอบหมายงานให้รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม ร้อยละ 2.82 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่ยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของพนักงาน ร้อยละ 2.70 พนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์จะทุ่มเทและเต็มที่กับการทำงานของตนที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 2.65 และน้อยที่สุด คือ การมีระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การจะทำให้ได้พนักงานที่เหมาะสมและมีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงานหรือฝ่ายงานขององค์การ ร้อยละ 2.48

3.2 ด้านสังคมในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อด้านสังคมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีผลในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานควรมาจากความสามารถในการทำงานมากกว่าการใช้สิทธิพิเศษหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ร้อยละ 4.30 รองลงมาได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานใช้ผลการทำงาน มากกว่า ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็น สิ่งที่ดี ร้อยละ 3.69

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาที่มากเกินไปเป็นผลดีกับการทำงาน ร้อยละ 3.37 การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงานภายในองค์การทำให้ชื่อเสียงขององค์การออกมาในทางลบ ร้อยละ 3.27 ความสนิทสนมกับพนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์เป็นผลดีกับการทำงาน ร้อยละ 2.99 และการขอร้องหรือไหว้วานพนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์ สามารถทำได้ และมีผลต่อการทำงาน ร้อยละ 2.93 และความคิดเห็นระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ พนักงานที่อยู่ในระบบอุปถัมภ์ต้องมีสิทธิพิเศษหรืออภิสิทธิ์เหนือพนักงานคนอื่น ๆ ร้อยละ 2.18

3.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางโดยมีผลในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้าน คือ ได้แก่ สามารถปรึกษาและหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยตรงและได้รับการแก้ไขหรือข้อยุติทุกครั้งจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมและสนใจระบบอุปถัมภ์ที่มีภายในองค์การเพราะองค์การมีค่าตอบแทนที่ดี ร้อยละ 3.14 รองลงมาได้แก่ ยอมรับกับการมีระบบอุปถัมภ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในองค์การได้ ร้อยละ 3.00 การใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การทำให้องค์การพัฒนาและเติบโต ร้อยละ 2.66 และระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบต่าง ๆ ภายในองค์การมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 2.50 น้อยที่สุด คือ การมองหางานใหม่ไม่ใช้ทางออกที่ดีสำหรับการแก้ปัญหากรณีที่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์การ ร้อยละ 2.44

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน

- ด้านอายุ พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- ด้านสายงานที่สังกัด พบว่า สายงานที่สังกัดของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- ด้านรายได้ พบว่า รายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน โดยอายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน สูงสุด รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์

- ด้านอายุ พบว่า อายุของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านรายได้ พบว่า รายได้ของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การ

- ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ด้านการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านสังคมการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ด้านสังคมการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์การที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทัศนะของพนักงานด้านผลของระบบอุปถัมภ์ต่อผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครั้งนี้ กล่าวได้ว่า พนักงานมีทัศนะต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การ ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การในระบบแบบอุปถัมภ์ในรูปแบบมิตรสหายมากที่สุด รองลงมา ระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเครือญาติและระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบเชิงทดแทนบุญคุณ แสดงให้เห็นว่าบทบาทของการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นองค์การควรมีระบบการปฏิบัติงานที่ดี โดยใช้แนวทางต่อไปนี้

#### ระดับนโยบาย

1. องค์การควรให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบและความเป็นธรรม เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลในด้านการประเมินผล

ด้วยการใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจจากผลการทดสอบหรือผลงานที่องค์การได้รับและควรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างความยุติธรรมต่อพนักงานในทุกฝ่ายปฏิบัติงาน

2. ควรมีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกระบวนการคัดสรรบุคลากร รวมทั้งความเหมาะสมในขั้นตอนหรือวิธีการคัดเลือกให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมขององค์การ

3. ควรมีการออกแบบหรือจัดมาตรการการป้องกันเพื่อลดช่องว่างการแทรกแซงจากอำนาจทางการเมืองที่ต้องการผลประโยชน์ทางใดทางหนึ่งจากองค์การ

4. ส่งเสริมแนวทางการให้การศึกษาแก่พนักงานภายในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การให้สิทธิการลาเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศหรือการให้ทุนส่งเสริมทางการศึกษาแก่พนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ในการให้สิทธิควรคำนึงถึงความเสมอภาคและความเหมาะสมในการได้รับหรือขอรับสิทธินั้น

5. ควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานภายในองค์การเพื่อรับเรื่องร้องเรียนเป็นอีกแนวทางที่สามารถป้องกันการใช้อำนาจทางการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือมากเกินไป อีกทั้งยังเป็นปากเสียงและตัวแทนของพนักงานในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ภายในองค์การ

6. การจัดโครงสร้างขององค์การควรเอื้ออำนวยให้พนักงานได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เช่น ให้พนักงานมีอิสระในการเลือกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่เหมาะสมและโครงสร้างขององค์การควรมีลักษณะแบนราบและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในส่วนงานต่าง ๆ สามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิด และความรู้ระหว่างกันและกันและเพื่อให้สามารถปรับแก้กระบวนการปฏิบัติงานได้โดยสะดวก

### ระดับปฏิบัติ

1. ควรปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่พนักงานภายในองค์การที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การรวมทั้งความรู้สึกจงรักภักดีและทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์การและไม่รู้สึกแปลกแยกกับงานที่ตนเองปฏิบัติหรือการสร้างค่านิยมที่เน้น ผลงาน ความสามารถ การเรียนรู้ พัฒนาการและการทำงานร่วมกันเป็นทีมแทนค่านิยมที่เน้นอำนาจ

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการใช้ระบบการจัดแบ่งงาน การ

อธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างทั่วถึงและมีระบบตลอดจนควรให้พนักงานมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทและส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. จัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น ซึ่งอาจมีการให้รางวัลประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละคน แต่ละทีมงานและมีการให้รางวัลตามเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น รางวัลชนะเลิศ รางวัลผู้มีพัฒนาการดีเด่น รางวัลสำหรับน้องใหม่ รางวัลสำหรับความล้มเหลวที่เป็นบทเรียนที่มีค่าที่สุดสำหรับองค์การ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. ควรให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงมาตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชาและความยุติธรรมเสมอภาคในการส่งมอบงาน

5. ควรจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในองค์การ รวมทั้งการจัดนิทรรศการรณรงค์ลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ขอเสนอข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะมีการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวอื่น ๆ หรือควรหาค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ทิศนะของพนักงานต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การ

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาทัศนะของพนักงานต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อทราบความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อ การนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การ ของพนักงานเพื่อผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้ได้ประโยชน์มากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งต่อไปควรจะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละสายงานปฏิบัติงาน หรือเปรียบเทียบลักษณะงานหรือตำแหน่งงานของพนักงานเพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกันว่ามีผลต่อทัศนะของพนักงานต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การที่ต่างกันหรือไม่