

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่
- 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขต
โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่ง
ประเทศไทย

ประชากร ได้แก่ พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 โดย
ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 101 คน จังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 41 คน จังหวัดมหาสารคามจำนวน 38 คน และจังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 38 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน
คือส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านทัศนคติของพนักงาน
เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่ง
ประเทศไทย จำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านความรู้เกี่ยวกับการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 4
เป็นแบบสอบถามด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามด้านข้อเสนอแนะของ
พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ
โทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นคำถามชนิดปลายเปิด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) และแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random sampling)
เมื่อได้รับแบบสอบถามครบถ้วนนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม
SPSS for Windows

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิเคราะห์โดยใช้ค่า One-way ANOVA ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ขึ้นไป และทดสอบเปรียบเทียบภายหลัง (Post Hoc Test) ด้วยวิธีการของ Scheffe's โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตัวแปรตามที่นำมาศึกษา ได้แก่ ทักษะคิดของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

1. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2

ในการศึกษาวิจัยจากพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 218 คน พบว่า

1.1.1 เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.4 และ 48.6 ตามลำดับ

1.1.2 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.1 และอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 47.7 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 1.4

1.1.4 อัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคืออัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.8 และอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.5

1.1.5 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งหมายรวมถึงม้ายหย่าร้างและแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 72.5 ส่วนสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 27.5

1.1.6 ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 4–6 คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือระดับตำแหน่ง 1–3 คิดเป็นร้อยละ 27.1 และระดับตำแหน่ง 7–9 คิดเป็นร้อยละ 11.9

1.1.7 สถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือปฏิบัติงานที่ร้อยเอ็ด คิดเป็นร้อยละ 18.8 รองลงมาคือปฏิบัติงานที่มหาสารคามและกาฬสินธุ์มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.4

1.1.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.7

1.2 ผลการศึกษาทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยจากพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 218 คน พบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5583$) แสดงว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้สึกนึกคิดและมีความคิดเห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นอย่างดี

1.3 ผลการศึกษาความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยจากพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 218 คน พบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = .7533$) แสดงว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาค

คะแนนออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นอย่างดี

1.4 ผลการศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยจากพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 218 คน พบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.3289$) แสดงว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้สึกยึดมั่นต่อหน่วยงาน อยู่ด้วยใจรักอย่างมีความอบอุ่น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปอย่างมั่นคงในความรู้สึกต่าง ๆ กันอย่างพอใช้

1.5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ กับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำนวน 218 คน พบว่า

1.5.1 เพศ อายุ ยัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.5.2 ระดับการศึกษา มีผลทำให้เกิดทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าความก้าวหน้าในการทำงานและได้รับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่

บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ช่วยเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดทัศนคติที่แตกต่างกันต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

1.6 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ กับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำนวน 218 คน พบว่า

1.6.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้เกิดความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.6.2 อัตราเงินเดือน และสถานภาพสมรส มีผลทำให้เกิดความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าความสนใจติดตามรับรู้ข่าวสารเพื่อจะได้ทราบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันและการกระตือรือร้นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการงูใจ อารมณ์ การยอมรับและความรู้ความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้อย่างหนึ่งของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความรู้ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

1.7 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำนวน 218 คน พบว่า

1.7.1 อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.7.2 เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานที่ปฏิบัติงาน มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าความสะดวกความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกัน อัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิและประสบการณ์ในการทำงานมากของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ปัญหาส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับงาน ความวิตกกังวลต่อการเริ่มต้นทำงานในที่แห่งใหม่ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน และจำนวนพนักงานมากทำให้มีความเสี่ยงต่อการลดจำนวนคนและโยกย้ายสับเปลี่ยนงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่างกัน สิ่งเหล่านี้เป็นผลรวมของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึกอคติ ความคิด ความกลัว ความเชื่อ เป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็น แต่เป็นพลังที่สามารถผลักดันการกระทำบางอย่างโดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานมีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงที่แตกต่างต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

1.8 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจำนวน 218 คน พอสรุปได้ดังนี้

1.8.1 ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

- 1.8.2 สวัสดิการ ผลตอบแทน และอัตราเงินเดือนควรอยู่ในระดับเดิมหรือมากกว่า
- 1.8.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถทางการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความซื่อสัตย์
- 1.8.4 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจควรมีการกำหนดแนวนโยบายที่ชัดเจน
- 1.8.5 ควรมีการให้ความรู้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย
- 1.8.6 ควรมีความรอบคอบ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบข้อมูลเพื่อขอเสนอข้อคิดเห็นและเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อไป ดังนี้

1. พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5583$) ซึ่งบ่งบอกถึงการพร้อมและสนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจนในปัจจุบัน แต่เพื่อความแน่นอนว่าจะไม่เกิดการคัดค้านในอนาคต ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ถึงความคืบหน้าในการดำเนินการแปรรูป นโยบายและรายละเอียดต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบันเสมอ และเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้พนักงานคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของงานด้วย จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ถ้าเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับระดับการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาเท่ากัน ทำให้มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน จากจุดนี้เพื่อไม่ให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จัดการอบรมชี้แจงเสริมสร้าง

ทัศนคติที่ดีในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในทุกระดับการศึกษา และต้องเป็นระดับการศึกษาที่มีทัศนคติไม่คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้มากที่สุด

2. พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 7.537$) แต่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในระดับนี้หรือมากกว่านี้ ควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ และการจัดอบรมสัมมนาควรกระจายไปทุกฝ่ายและทุกเขต ไม่ใช่จัดเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น เพื่อป้องกันข้อมูลข่าวสารที่คลาดเคลื่อน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ถ้าเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ต่อสถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีผลให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ต่างกัน จากจุดนี้เพื่อให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกิดความรู้อย่างแท้จริง ควรมีการจัดอบรมชี้แจงการให้ข้อมูลและแนวนโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ทุกระดับตำแหน่งที่มีสถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่เท่ากันอย่างชัดเจน และหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการที่รับผิดชอบนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรจัดพนักงานส่วนหนึ่งไว้คอยตอบคำถามของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ในเรื่องข้อข้องใจสงสัยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย

3. พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.3289$) จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าถ้าเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยกับเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันต่างกัน ดังนั้นจากจุดนี้ แนวทางแก้ไขให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน คือต้องให้ข้อมูลที่ชัดเจนกับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ว่าเมื่อได้ดำเนินนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอย่างไร รวมถึงอาจมีการออกกฎหมายเพื่อประกันความมั่นคงในการทำงาน

ให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประการสำคัญคือ เป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นด้วย

4. ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้น ควรจะมีการดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบในทุก ๆ ด้านและเป็นขั้นตอน โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละส่วนงานก่อนเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่จะเกิดขึ้น โดยทั้งนี้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับหลาย ๆ องค์ประกอบที่อยู่ภายในองค์การและสภาพภายนอกองค์การ แต่สิ่งหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมากคือ ทัศนคติของพนักงาน หากว่าพนักงานมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างดีแล้ว การที่จะประสบความสำเร็จก็เป็นไปโดยง่าย และสิ่งที่สำคัญที่สุดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก็คือต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบข้อค้นพบที่ควรจะทำการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาทัศนคติของประชาชนทั่วไปที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
2. ควรมีการศึกษาทัศนคติของสหภาพแรงงานขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย
3. ควรศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยทุกสาขาในประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย