

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงานยาสูบที่มีต่อการแปรรูปองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากพนักงานยาสูบประเภทรายเดือน ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,207 คน โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 339 ชุด และได้กลับคืนมา 251 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.04

พนักงานประมาณครึ่งหนึ่งเป็นหญิง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุระหว่าง 31 - 40 ปี อายุการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี มีตำแหน่งระดับ 4 หรือต่ำกว่า และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติเห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ อายุ อายุการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. โรงงานยาสูบควรที่จะเร่งดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านบริหารจัดการ และการดำเนินธุรกิจ ให้มีความพร้อมที่จะแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าอย่างเร่งด่วน
2. โรงงานยาสูบมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ในด้านคุณภาพและมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในสากล เนื่องจากอาจจำเป็นต้องขยายตลาดไปต่างประเทศ
3. โรงงานยาสูบ จะต้องสร้างทัศนคติและความเข้าใจกับพนักงานยาสูบว่า ในเรื่องความจำเป็นที่จะต้องแปรรูปองค์กร เป็นภาวะที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การแปรรูปเป็นสร้างความพร้อมในทุกด้านแก่

องค์กร ให้มีความสามารถแข่งขันกับคู่แข่งและสามารถดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จได้ต่อไปโดยที่มีใช้เป็นแนวทางของกระทรวงการคลังเท่านั้น และแนวทางการแปรรูปจะพัฒนาองค์กรไปสู่ความมั่นคงที่พร้อมต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคในเชิงธุรกิจได้

4. โรงงานยาสูบจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านเงิน Bonus ค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา และเงินรางวัลประเภทต่างๆ อันพึงมีให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในแต่ละราย โดยสามารถที่จะชี้แจงในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศและสถานะภาพทางการเงินของโรงงานยาสูบ

5. โรงงานยาสูบในอนาคตจะต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นทั้งระบบบริหารจัดการและกฎระเบียบ ที่ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อีกทั้งจะต้องมีระบบตรวจสอบการบริหารในภาพรวมอยู่อย่างสม่ำเสมอในลักษณะการประเมินผลงาน (Monitoring)

6. โรงงานยาสูบจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงานทั้งในด้านความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และความรับผิดชอบ อันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมขององค์กรอย่างยั่งยืน

7. โรงงานยาสูบจะต้องพัฒนาในเรื่องการสื่อสาร 2 ทาง คือความคิดเห็นจากพนักงานระดับปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร และจากผู้บริหารถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะในการนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานแต่ละระดับ เพื่อนำมาประมวลวิเคราะห์หาจุดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรนำไปสู่นโยบายของโรงงานยาสูบต่อไป

8. รัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายการแปรรูปโรงงานยาสูบ ให้มีความชัดเจนทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในทุกระดับ

The study aimed to find out the opinion of the employees of Thailand Tobacco Monopoly on privatization and the factors related to their opinion

The total population was 2,207 monthly employed employees of Thailand Tobacco Monopoly who worked in the central administration. A questionnaire was used to collect the data from 339 samples. The total of 251 copies of the questionnaire, or 74.04% , were returned.

Most of the employees in the study were female. They hold a Bachelor's degree. Their ages were 31-40 years. They had worked for the organization for 10-20 years. They were in level 4 or lower. Their salaries were below 15,000 baht.

It was found that most of the employees agreed with privatization in every respect : remuneration, job security, working environment and participation in administration. The factors found to be significantly related to their opinion on privatization were age, number of working years, and knowledge and understanding of privatization.

#### Recommendations

1. Thailand Tobacco Monopoly should acerbate personnel development especially in business administration and management to make the personnel ready to compete in trade.

2. It is necessary for Thailand Tobacco Monopoly to develop its products in terms of quality and standard to reach an international level because it may have to penetrate overseas markets.

3. Thailand Tobacco Monopoly must build the employees' good opinion on privatization and make them see the necessity of doing so; that is, it is unavoidable. Privatization is a means to bring about readiness in every aspect of the organization so that it can have competitiveness and can be successful in its operation. Privatization is not just an approach approved by the Ministry of Finance to make the business competitive, but by privatization, the organization will be secure and ready to fight problems and obstacles.

4. Thailand Tobacco Monopoly must review the remuneration system, e.g. bonus, overtime pay and other rewards, to match an individual employee's ability. It must set clear criteria that are explicable. That are explicable The remuneration must match the national economic condition and its financial status.

5. In the future, Thailand Tobacco Monopoly must be flexible in administration and management. Besides, its rules and regulations must be revised to cope with the changing economic condition. It must also have a monitoring system and an evaluation system to check the overall performance.

6. It must create good corporate culture for the employees with emphasis on honesty, self – devotion, and responsibility, which will lead to their sustainable participation in the organization.

7. It must develop two-way communication. That is, it must listen to the opinions of all levels of the personnel. It must allow low – level employees to communicate to the top management and vice versa.

8. The government must have a clear policy on privatizing Thailand Tobacco Monopoly so that the administration and the employees at all levels will have participation in the process.