

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ใน  
อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงกล-  
ยุทธ์ระหว่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินกิจการ และประเภทของ  
ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานในการบริหารเชิงกล  
ยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม  
ที่ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหารอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาด  
ย่อม ปี 2547 จำนวน 4 สถานประกอบการ คือ บริษัท เอเชียพีซีซี จำกัด บริษัท ไทย  
ชนาธรอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท เอส พี เอ็ม อาหารสัตว์ จำกัด และมูลนิธิ ร.พ.  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร รวมทั้งสิ้น 299 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)  
และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านพบว่าด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม ด้านการบริหารทรัพยากร-มนุษย์ และด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีระยะเวลาของการดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีประเภทของผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม และด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานในการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการวางแผนระยะยาว โดยมีเป้าหมายให้องค์กรมีการเจริญเติบโตในอนาคต พนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแผนการดำเนินงานมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร องค์กรต้องมีความชัดเจน แยกแยะ แผนกตามสายงาน เพื่อสะดวกและง่ายต่อการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พนักงานมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน โดยมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน มีการทดสอบที่สามารถพิสูจน์ความสามารถได้ เพื่อจัดคนให้เหมาะกับงาน และเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรมีการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

The purposes of this research were: (1) to study the behaviors of strategic management in small and medium Industries, (2) to compare the behaviors of strategic management of industries which differed in length of time in operation and products, and (3) to study employee opinions regarding strategic management at their place of employment. The sample of this study consisted of 299 employees selected from 4 companies belonging to the small and medium industry category and which received the Prime Minister's Industry Award in 2004. These companies are the Asia Precision Co., Ltd., the Thai Chanathorn Industry Co., Ltd., the SPM Animal Food Co., Ltd. and

the Chow Phya Abhaiphubate Hospital Foundation. The instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistical techniques for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, F-test and Scheffé's post-hoc comparison.

The results of this investigation were as follows:

1. Overall, the opinions of employees at the management examined in regard to the behaviors of strategic management were found to be at a moderate level, as well as in regard to the aspects of directing, coordinating, controlling, human resource management, and human resource development. However, in regard to the aspects of planning and organizing, the opinions expressed were at a high level.

2. There were significant differences found in the behaviors of strategic management in the small and medium industries with different length of time in operation in term of organizing and controlling. With regard to different types of products, significant differences were found in the behaviors of strategic management in term of organizing, controlling and human resource development.

3. Employees expressed opinions on the behaviors of strategic management in regard to overall management and human resource management in terms of the following: (1) Long term planning for organizational growth, the organization should have a clear goal and good planning, but should be flexible. (2) The organizational structure, it should be clearly defined with the roles and job responsibilities of each section and

department clearly delineated. (3) Human resources management, there should be a clearly defined standard in the selection and recruitment process, as well as in regard to the standards of performance assessment to ensure that the right person would be given the right job. (4) Lastly, the human resources development plan should be continuously applied to the end of encouraging and enhancing the efficaciousness and high efficiency of the organization as a whole.