

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์เศรษฐกิจในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจค่อนข้างสูง ผู้ประกอบการต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องมีการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นนโยบายหนึ่งของทางรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษา จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นที่เลี้ยงทางธุรกิจโดยอาศัยองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยมาเชื่อมโยงเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้กับผู้ประกอบการ

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจของโลกกำลังเคลื่อนเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Base Economy) ยุคที่ให้ความสำคัญกับต้นทุนทางปัญญาองค์ความรู้และนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ และสร้างความสามารถทางการแข่งขันการจัดการองค์ความรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย และนานาประเทศให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการแข่งขันทางด้านธุรกิจและกลยุทธ์ทางการค้าทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ทำให้บรรดาผู้ประกอบการต้องแสวงหาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรของคนในประเทศไทยภาครัฐได้ให้การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมแก่หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนในหลายรูปแบบ สถาบันอุดมศึกษาก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนในการวิจัยพัฒนาจากภาครัฐและยังเป็นศูนย์รวมของผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย รวมทั้งนักศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก บุคลากรเหล่านี้ได้สร้างสรรค์งานวิจัยองค์ความรู้และนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก หากประเทศไทยสามารถนำงานวิจัยที่เกิดขึ้นมาสร้างมูลค่าในเชิงพาณิชย์สร้างธุรกิจจากนวัตกรรมนั้น ย่อมจะส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้และสร้างศักยภาพทางการแข่งขันให้กับประเทศได้ในที่สุด แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าเป็นประเทศที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในด้านของการนำงานวิจัยในสถาบันการศึกษามาสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ (สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล. 2548 : 12)

จากแผนงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของสำนักงบประมาณ ได้มีนโยบายเพื่อให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายตามห่วงโซ่อุปทานเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยนำนวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อพัฒนาต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ใช้มาตรการทางภาษี และสนับสนุนแหล่งทุนให้ผู้ประกอบการปรับเทคโนโลยีการผลิต พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และส่งเสริมการวิจัยพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงลึก (สำนักงบประมาณ. 2556 : 18) การเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (New Entrepreneurs) เป็นนโยบายหลักที่สำคัญนโยบายหนึ่งของประเทศ เพราะเชื่อว่าจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศได้ ในการที่จะเสริมสร้างหรือพัฒนาผู้ประกอบการใหม่นั้น เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา (University Business Incubator : UBI) เป็นตัวจักรสำคัญในการที่จะสร้างผู้ประกอบการใหม่หรือก่อตั้งบริษัทใหม่ (Start – up Company) ที่มีศักยภาพทางธุรกิจ โดยผู้ที่เข้าร่วมการบ่มเพาะทางธุรกิจหลังจากผ่านกระบวนการบ่มเพาะแล้วก็จะออกไปจัดการบริษัทที่มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะดำเนินธุรกิจและเติบโตต่อไป (ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2548 : 2)

การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงเป็นนโยบายหลักของประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจชุมชนการสร้างสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) เป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาฐานเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีระบบบ่มเพาะธุรกิจ (Incubator System) เป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการฟูมฟักผู้ประกอบการรายใหม่ (New Entrepreneurs) และสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการรายเดิมให้มีความศักยภาพและดำรงอยู่ยั่งยืนภายใต้เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2547 : 16) แต่ในความเป็นจริงจากการกำหนดแผนหรือกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ ยังไม่มีความชัดเจนที่จะทำให้เกิดการเชื่อมโยงประสานงานกันอย่างชัดเจน การประเมินสถานภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่สามารถแข่งขันได้อย่างเต็มรูปแบบ ทั้งที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นกลุ่มเศรษฐกิจฐานรากที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (จินตนา บุญบังการ และคณะ. 2550 : 70) ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประการหนึ่งคือ การสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อก้าวสู่สังคมผู้ประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศการสร้างผู้ประกอบการที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพได้นั้นจะต้องมีผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและคอยบ่มเพาะผู้ประกอบการ

รุ่นใหม่ให้มีศักยภาพและสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ (วีรศักดิ์ วงษ์สมบัติ. 2551 : 15)

หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา (University Business Incubator : UBI) เป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาล จัดตั้งขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษา ได้เริ่มโครงการจัดตั้งหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา (University Business Incubator : UBI) มาตั้งแต่ช่วงปลายปี พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วย UBI ทำหน้าที่บ่มเพาะธุรกิจให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ (Entrepreneurs) พัฒนาสู่บริษัทจัดตั้งใหม่ (Start – Up Companies) และเสริมสร้างศักยภาพให้เข้มแข็งทั้งด้านการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการผลิตและการวางแผนธุรกิจ (Business Plan & Technology Development of Product) ยกกระดับเป็นบริษัทเต็มรูปในอนาคต (Spin off Companies) รวมทั้งเป็นช่องทางนำผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมที่สร้างสรรค์โดยคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาสู่กระบวนการใช้งานเชิงพาณิชย์ รวมทั้งการสร้างนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ประกอบการ โดยการบูรณาการความรู้จากมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน อันก่อให้เกิดความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจต่อประเทศสร้างวงจรรายได้ผลประโยชน์กลับสู่สถาบันอุดมศึกษา เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ (Result Base) สู่เป้าหมายการพัฒนาขีดความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศโดยใช้ความรู้เป็นฐาน ปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดให้ภารกิจของโครงการ UBI บูรณาการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอุดมศึกษาเชิงพื้นที่ 3 ระดับตาม โครงสร้างบริหาร (คือ เครือข่าย A เครือข่าย B และเครือข่าย C) สำหรับการบริหารหน่วย UBI นับเป็นระดับเครือข่าย C เรียกว่า เครือข่ายเชิงประเด็น C-UBI รวม 9 เครือข่าย โดยแต่ละเครือข่ายมีสมาชิกหน่วย UBI รวม 72 แห่ง

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs ในอดีตที่ผ่านมา แม้ภาครัฐจะเห็นถึงความสำคัญต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงใดก็ตาม แต่การดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทยที่ผ่านมา ยังขาดเอกภาพ ขาดการผนึกกำลังและขาดความต่อเนื่อง หรือแม้แต่ปัจจัยด้านตัวผู้ประกอบการเอง ตลอดจนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของไทย หรือของโลกในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ก็จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทำธุรกิจ และผลต่อศักยภาพในการบ่มเพาะของผู้ประกอบการ SMEs เอง (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 49 – 70)

นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่าอุปสรรคในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เช่น ขาดข้อมูลการตลาดที่เชื่อถือได้ ขาดแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนต่ำ ขาดมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่เป็นสากล ขาดคนงานที่มีทักษะแรงงาน ไม่มีฝีมือ ไม่มีคุณภาพ ขาดประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการ และขาดการนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานและงานบริการ (วิทยา มานะวานิชเจริญ. 2547 : 19) ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (University Business Incubator : UBI) จึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้ประกอบการ (Small and Medium Enterprise : SME) เนื่องจากนโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นให้สถาบันการศึกษาเป็นฐานในการพัฒนา เพราะสถาบันการศึกษามีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมด้านสถานที่ มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือและอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินการ สิ่งสำคัญที่สุดคือ มีหน่วยงานภายในสถาบันที่สามารถเป็นเครือข่ายหลากหลายด้านในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ SMEs (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 234 – 235) เป็นตัวกลางช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับบริษัทอุตสาหกรรมที่ถูกต้องตาม กฎหมาย มีระเบียบข้อบังคับ และได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล จากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานในท้องถิ่น (Weinberg, et al. 2005 : 149 – 160, Autio & Klofsten. 1998 : 30 – 43) ช่วยอำนวยความสะดวก ทั้งในด้านการควบคุมเงื่อนไขเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการจัดตั้งและการเจริญเติบโตของกิจการใหม่ (Bhabra –Remedios & Cornelius. 2003 : 1 – 19) นอกจากนี้ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจยังมีบทบาทสำคัญในการถ่ายโอนความรู้ สำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างบริษัทที่เข้าร่วมการเรียนรู้ในศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ (Bergek & Norrman. 2008 : 20 – 28) แต่ยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการใหม่และยังขาดความชัดเจนในทิศทางเป้าหมาย และความเป็นเอกภาพ รวมทั้งขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ เช่น สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม เป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งในด้านการสร้างงาน การสร้างรายได้และกระจายความเจริญสู่ระดับภูมิภาค (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2547 : 16) ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจมีความสำคัญต่อบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ที่จะช่วยเหลือให้สนับสนุน และการพัฒนาเทคโนโลยี พร้อมกับเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ประกอบการกับมหาวิทยาลัย มีบทบาทเป็นสื่อกลาง ระหว่างสถาบันการศึกษากับผู้ประกอบการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการรวมกลุ่ม การได้รับคำปรึกษา และแนะนำการใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในเรื่องใหม่ ๆ ในการทำให้เกิดความมั่นคงและความอยู่รอดของบริษัท (Hacket & Dilts. 2004 : 55 – 82)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ มีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ระยะเวลาในการดำเนินงาน มีการเร่งรัดในการทำงาน ส่งผลให้การจัดระเบียบบริหารงาน และการจัดการองค์กร ไม่เป็นรูปแบบที่ควรจะเป็น 2) ทิศทางและนโยบายการส่งเสริมของหน่วยงานภาครัฐไม่มีความชัดเจน ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดที่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารประเทศ 3) ด้านโครงสร้างและกลยุทธ์ในการบริหารงานมีความขัดแย้งของ

ผู้บริหารระดับสูง บางครั้งมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับปฏิบัติการบ่อย ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง กฏระเบียบของมหาวิทยาลัยไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว 4) ด้านความร่วมมือและการสนับสนุนของสถาบันที่สังกัดยังไม่มี การสนับสนุนที่ดี หรือไม่เพียงพอ เช่น สถานที่ บุคลากรที่ให้ความรู้ในการอบรม งบประมาณ และผู้บริหารสถาบันไม่เห็นความสำคัญจึงมีการแต่งตั้งผู้แทนจากคณะต่าง ๆ เป็นกรรมการที่ปรึกษา 5) ด้านทรัพยากรมนุษย์บุคลากรมีไม่เพียงพอ ไม่มีความรู้ ศักยภาพความชำนาญเฉพาะด้านที่เพียงพอในการให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ แก่ผู้ประกอบการ SMEs ทีมที่ปรึกษาไม่เพียงพอไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชา ไม่มีเวลาทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการ ค่าตอบแทนที่ให้กับทีมที่ปรึกษาน้อยเกินไป อาจารย์ในสถาบันเป็นวิทยากรมีแต่ทฤษฎี ไม่มีประสบการณ์จริงในทางธุรกิจ 6) ด้านเงินทุนสนับสนุนมีน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ และไม่มี ความต่อเนื่อง (จินตนา บุญงการ และคณะ. 2550 : 234 – 235) โดยเฉพาะการขาดการติดตามประเมินผล สภาพแวดล้อม การแข่งขันในการผลิตและการขายสินค้า หรือการบริการที่ไม่เป็นไปตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง สาเหตุ อาจจะมาจกปัจจัยภายนอก ที่องค์กรขาดข้อมูล การผูกขาดการผลิตของภาครัฐ ขณะที่ผู้ประกอบการรายใหม่เข้าถึงข้อมูลไม่เท่ากัน รวมทั้งการขาดแคลนเงินทุน การไม่ได้รับคำแนะนำทางธุรกิจใหม่ (Bhabra – Remedios & Cornelius. 2003 : 1 – 19) ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่สามารถป้องกันและแก้ไขได้ ประกอบด้วยด้านบุคลากร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการบ่มเพาะ วิสาหกิจ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของ UBI ในระดับบริหารที่ไม่สอดคล้องและตรงกับแนวคิด และแนวทางการบ่มเพาะที่ควรจะเป็นอาจารย์และบุคลากรทำงานบริการวิชาการมากกว่า การประกอบการ การจัด/สรรหาผู้จัดการ โครงการก่อนข้างยาก นักศึกษายังไม่มีความมั่นใจในการประกอบธุรกิจ ยังขาดความตื่นตัวในการเลือกการประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ นักวิจัยยังใช้ประโยชน์จากงานวิจัยน้อย ด้านงบประมาณ ได้แก่ ความไม่คล่องตัวในการบริหารการเงิน เช่น การจ้างบุคลากรในอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าอัตราปกติ การจ่ายค่าตอบแทนที่ปรึกษาและวิทยากร เป็นต้น ผลงานวิจัยของนักวิจัยที่มีข้อผูกพันกับแหล่งทุนสนับสนุน และด้านการจัดการ ได้แก่ ความล่าช้าในกระบวนการทรัพย์สินทางปัญญา โครงสร้างของหน่วยงานบ่มเพาะบางมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และเหมาะสมการบริหารการเงินยังล่าช้า และไม่สะดวกการเมืองในมหาวิทยาลัย และการขาดการส่งเสริมกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนต่าง ๆ ความซ้ำซ้อนและขัดแย้งกับงานบริการวิชาการการเป็นสังคมผู้ประกอบการยังมีน้อยในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2551 : 16 – 17)

จากสถานการณ์ที่สังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์กร ตำแหน่งผู้บริหารอาจเรียกได้หลายตำแหน่ง แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กร ผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบความอยู่รอดและความสำเร็จของกิจการหรือธุรกิจ (ประ โชค ชุมพล. 2538 : 29) การพัฒนาประเทศนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าพัฒนาคนเป็นงานสำคัญที่สุด เพราะคนเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีทัศนคติทักษะและขีดความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและสมรรถนะในการบริหารเป็นสำคัญนอกจากการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างและบำรุงรักษามนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศดังกล่าวแล้ว การศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในสังคมนั้น ๆ อีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2 – 3) ผู้บริหารจึงมีบทบาทที่สำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผน

ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้และสร้างความเข้าใจ เพราะจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนและส่งผลดีต่อองค์กรด้วยและที่สำคัญผู้บริหารต้องเพิ่มความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นด้วยการทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพัน (Commitment) กับงานและองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานทุกคนทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (Ulrich. 1997 : 473 – 496)

จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ พบว่า

- 1) ด้านบุคลากร ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บ่มเพาะ ขาดการสนับสนุนบุคลากรของสถานศึกษา บุคลากรประจำ ศูนย์บ่มเพาะมีทิศทางในการดำเนินการไม่ชัดเจน ขาดความรู้ความสามารถในการเขียนแผนธุรกิจและการทำธุรกิจ ขาดประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจบางประเภท ขาดความเชื่อถือจากเจ้าของธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจอยู่แล้ว อีกทั้งเพื่อนร่วมงานไม่รับรู้และไม่เข้าใจในภารกิจของศูนย์บ่มเพาะ
- 2) ด้านงบประมาณ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษามากนัก ขาดการสนับสนุนเงินทุนเบื้องต้นในการทำธุรกิจให้กับนักศึกษา ขาดแหล่งทุนภายนอก เช่น สถาบันการเงิน แม้ว่าจะได้ทำข้อตกลงในความร่วมมือ แต่การกู้ยืมเงินเชื่อตามแผนธุรกิจของการทำธุรกิจของนักศึกษายังติดขัด
- 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่ ขาดเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ห้องทำงาน ห้องบ่มเพาะ ห้องเรียนพื้นฐาน (Basic) ห้องเรียนปฏิบัติการ (Basic-Software) และห้องเรียนปฏิบัติการจริง (Advance) และ
- 4) ด้านการจัดการ พบว่า ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ขาดการติดต่อประสานงานการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก (กันสร กงยีน และคณะ. 2553 : 156) ขณะเดียวกันก็ขาดการสร้างเครือข่ายของผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมกิจกรรมการฝึกอบรมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้มากนักแม้ว่าเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมจะดีก็ไม่ได้ส่งผลให้มีสมรรถนะในการทำงานได้เท่าเทียมกัน (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2551 : 25 – 27) อันเนื่องมาจากการขาดความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ และไม่เห็นความสำคัญ ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในหัวข้อการฝึกอบรมบางหัวข้อมากเกินไป ฝ่ายจัดการฝึกอบรมไม่สามารถจัดห้องฝึกอบรมสนองตอบต่อความต้องการของหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะได้ เวลาของการฝึกอบรมทดลองให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการมีน้อยเกินไป ทำให้มีทักษะการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ศูนย์ให้คำปรึกษาธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2551 : 50)

ในด้านการจัดการยังพบปัญหาด้านขาดแคลนงบประมาณขาดแคลนครูอาจารย์ประจำต้องรับภาระการสอนหนักมีผลทำให้ขาดครูอาจารย์ที่มีคุณภาพเพราะขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและขาดศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (เพ็ชรี รุประวิเชตร์. 2550 : 4) จึงไม่มีความสามารถหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคเฉพาะทางที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าการขาดทักษะการบริหารจัดการของทีมบริหาร (เนาวรัตน์ อชะวงษ์. 2550 : 21) ปัญหาขององค์กรส่วนใหญ่จะมาจากปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานในเรื่องความคิดเห็นที่แตกต่างกันในวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กรศูนย์บ่มเพาะ และที่สำคัญการขาดนโยบายอย่างจริงจังในระดับประเทศ (Hacket & Dilts. 2004 : 41 – 57) โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐเอง ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต่างมีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาท และภารกิจของตนเองเป็นเอกเทศ จึงทำให้การส่งเสริมสนับสนุนขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือกันทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 49 – 70)

สมรรถนะถือว่าเป็นแนวคิดและความเชื่อของผู้บริหารองค์กรว่า ความสามารถของบุคคลจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดขององค์กรได้ เพราะสมรรถนะหรือ Competency หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self – Concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดสมรรถนะไว้ว่า เป็นการค้นหาความสามารถของข้าราชการในตำแหน่งและระดับต่าง ๆ ว่า ควรมีความรู้ความสามารถความชำนาญหรือลักษณะใดที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (จรัมพร ประถมบุรณ์. 2547) การพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ การเพิ่มผลิตภาพของหน่วยงานนั้นจะเกิดได้จากตัวบุคคล (Productivity Through People) เพราะสมรรถนะ

บุคคลเป็นการแสดงถึงการปฏิบัติงานอย่างเป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) เป็นการให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ และคุณค่าในตัวบุคลากร (Spencer & Spencer, 1993 : 7) สมรรถนะของบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดที่ทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ถ้าหากองค์กรใดที่บุคลากรขาดสมรรถนะที่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะจะต้องสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดขึ้นในปัจจุบัน แนวคิดในเรื่องสมรรถนะ (Competency) เข้ามามีบทบาทและถูกนำไปใช้มากขึ้น เพราะสามารถนำหลักการและแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ความรู้ทักษะควบคู่กันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการมุ่งเน้นด้านความรู้ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency – Based Human Resource Management) นับเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะจะช่วยทำให้การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สุปราณี ชมพุก, 2554 : 6 – 7)

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะเป็นการประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะของบุคคลจึงต้องการการวัดที่แม่นยำการออกแบบวิธีการประเมิน และแบบประเมินอย่างเป็นรูปธรรมสามารถเปิดเผยความรู้ความสามารถและทักษะที่แท้จริง รวมถึงเทคนิคการประเมินต้องโปร่งใสและเป็นธรรมด้วย (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548 : 13) การประเมินสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดการตัดสินใจและดุลยพินิจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สำคัญการประเมินเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่จะทำให้เกิดการปรับพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ (ประมา ศาสตรระวี, 2550 : 2) แบบประเมินพฤติกรรมที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่ 1) แบบประเมินความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale) แต่แบบนี้มีข้อจำกัดเนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้นข้าราชการระดับต้นอาจมีสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูงได้ทั้ง ๆ ที่โดยหน้าที่แล้วข้าราชการระดับต้นไม่มีโอกาสที่จะแสดงสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูงได้ ทำให้ผลการประเมินผิดพลาดได้ เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน

(สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. 2547) นอกจากรูปแบบวิธีการดังกล่าวแล้ว รูปแบบวิธีการประเมินสมรรถนะของพนักงานว่า ควรแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินตนเอง รูปแบบการประเมินโดยหัวหน้างาน รูปแบบการประเมินแบบ 180 องศา และรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินอาจใช้ได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับ การพิจารณาว่า เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการจากการประเมิน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2547) ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้จะต้องเลือกเครื่องมือที่ใช้ประเมินให้ตรงกับ วัตถุประสงค์ของการประเมินว่าต้องการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด จึงต้องหา วิธีการที่จะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง แม่นยำยิ่งขึ้น การเลือกวิธีการ ประเมินแบบใดจะต้องสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินและ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับงานที่จะประเมินให้มากที่สุด (อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต ทัชฌกร. 2542 : 54)

จากสถานการณ์สังคมไทยในปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจสังคม ไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนกรเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลง การบริหารงานผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการ บริหาร เพื่อพัฒนาการทำงานในองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ ในขณะที่การดำเนินงานของศูนย์บ่ม เพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ มีภาวะผู้นำ มีทักษะ และมี การบริหารจัดการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสู่การสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ การคัดเลือกผู้บริหาร ของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจที่ผ่านมาซึ่งไม่มีเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อให้มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ประมาณ 7 ปี ทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนักในความสำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ สมรรถนะ จึงสนใจศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบัน อุดมศึกษาไทย เพื่อให้ได้มาซึ่งคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานทั้งศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีสภาพ ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในลักษณะเดียวกัน ได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจใน

สถาบันอุดมศึกษาไทยควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

2. คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทยควรเป็นอย่างไรและมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร

3. ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทยมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย

2. เพื่อสร้างคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย

3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นและสามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจให้สูงขึ้น

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคู่มือการประเมินปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ และบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. พื้นที่ในการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษาประกอบด้วย ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นปี พ.ศ. 2547 - 2557 ดังต่อไปนี้

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นปี พ.ศ. 2547 – 2556

ภาคที่ 1 ภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย

1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 5. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 8. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
 9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 10. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 11. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
 12. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 13. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ภาคที่ 2 ภาคกลางตอนล่าง ประกอบด้วย
14. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 15. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 16. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
 17. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 18. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
 19. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 20. มหาวิทยาลัยศิลปากร
 21. มหาวิทยาลัยมหิดล
 22. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
 23. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ภาคที่ 3 ภาคเหนือตอนบน
24. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 25. มหาวิทยาลัยแม่โจ้
 26. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
 27. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
 28. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ภาคที่ 4 ภาคเหนือตอนล่าง

29. มหาวิทยาลัยนเรศวร
30. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
31. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
32. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ภาคที่ 5 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

33. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
34. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
35. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
36. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
37. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ภาคที่ 6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

38. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
39. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
40. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
41. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
42. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
43. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
44. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
45. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ภาคที่ 7 ภาคตะวันออก

46. มหาวิทยาลัยบูรพา
47. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภาคที่ 8 ภาคใต้ตอนบน

48. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
49. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
50. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
51. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ภาคที่ 9 ภาคใต้ตอนล่าง

52. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

53. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 54. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
 55. มหาวิทยาลัยทักษิณ
 56. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นปี พ.ศ. 2557
57. มหาวิทยาลัยสยาม
 58. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 59. มหาวิทยาลัยพะเยา
 60. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิชัย
 61. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
 62. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 63. มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น

2. ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ผู้อำนวยการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ จำนวน 10 คน รองผู้อำนวยการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ จำนวน 10 คน รองผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ จำนวน 63 คน พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ จำนวน (3 – 5 คน) ตามจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละศูนย์ คณะกรรมการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (5 คน) ที่ปฏิบัติงานในแต่ละศูนย์ จาก 63 ศูนย์ ๆ ละ 10 คน รวมจำนวน 630 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำต้นแบบสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาจากแนวคิด หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1973 : 57 – 83), สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) และ โบยาทซิท (Boyatzis, 1982) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 4) ด้านทักษะหรือเทคนิคนำมากำหนดเป็นกรอบสมรรถนะเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะที่ทำให้ผู้บริหาร

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของงานได้อย่างมีคุณภาพซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทในงานและมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นเครื่องสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการจัดการบุคคล งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก มีการมอบหมายงาน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายมาสนับสนุนผู้ประกอบการ

1.2 สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) หมายถึง การมีความสามารถรอบรู้ในด้านการเงิน ระบบบัญชีแผนการตลาดการบริหารธุรกิจและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจได้เป็นอย่างดี

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Competency) หมายถึง การที่ผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา มีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารที่ดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ กล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามารถจัดการความขัดแย้งในองค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสามารถเชื่อมโยงภาคีเครือข่าย มาใช้ในการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 สมรรถนะด้านทักษะหรือเทคนิค (Skills/Technique Competency) หมายถึง การที่ผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา ในการให้คำปรึกษา กระตุ้นและสนับสนุนผู้ประกอบการในการคิดสร้างสรรค์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เข้าสู่ตลาด และมีจิตวิญญาณการเป็นผู้ประกอบการที่ดี สามารถจัดการและเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้จากงานวิจัย มาประยุกต์ใช้ในศูนย์บ่มเพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง เอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจได้กระทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเท่าใดและดีเพียงใด โดยในเอกสารจะกำหนดเกณฑ์สมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนในการประเมินเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

3. การสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน 4 สมรรถนะหลักของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ โดยเกณฑ์

พฤติกรรมบ่งชี้เหล่านั้น ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ โดยผู้วิจัยได้นำต้นแบบ สมรรถนะหลักที่ใช้ในการประเมินแต่ละสมรรถนะมากำหนดเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานและนำเกณฑ์ที่ได้ไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ

4. เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ หมายถึง รายการพฤติกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมในการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ โดยรายการพฤติกรรมที่ได้มาจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก คือ (1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (2) สมรรถนะด้านความรู้ (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ (4) สมรรถนะด้านทักษะหรือเทคนิค เป็นกรอบในการกำหนดเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของไทย

5. ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ หมายถึง การวิเคราะห์และการตรวจสอบระดับความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมิน โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคือถ้าค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป สรุปว่า คู่มือนี้สามารถนำไปใช้ในการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง ถ้าค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ต่ำกว่า 3.50 ต้องทำการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขคู่มือตามข้อเสนอแนะที่ได้รับเพื่อให้คู่มือมีค่าระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้มากขึ้น

6. ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บ่มเพาะให้เกิดวิสาหกิจที่มีคุณภาพในสังคม โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้านการจัดตั้งธุรกิจให้กับบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา และผู้สนใจจากภายนอก รวมทั้งทำหน้าที่เป็นกลไกในการผลักดันงานวิจัยที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาออกไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์

7. ผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ หมายถึง ผู้จัดการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ดูแลดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ มีอำนาจในการตัดสินใจด้านการเงิน ด้านกิจกรรมและมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีหน้าที่ในการทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้เข้ารับการบ่มเพาะ ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบ่มเพาะธุรกิจ จัดฝึกอบรม แนะนำให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น พร้อมทั้งให้คำปรึกษาเชิงลึกแก่ผู้เข้ารับการบ่มเพาะอย่างใกล้ชิด