

ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจก็คือการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้า สิ่งสำคัญก็คือความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของการรับรู้ของผู้ประกอบการ และประสิทธิภาพของการให้บริการของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บ่มเพาะที่ได้รับจากศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ (Abduhand et al. 2007 : 74 – 91) ความพึงพอใจของผู้มารับบริการของศูนย์บ่มเพาะมาจากความไว้วางใจ (Batt. 2003 : 65 – 78)

ในความจริงการสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็น ผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะจะไม่สามารถทำงานโดยลำพังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะบางคน มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเองมากกว่าที่จะมุ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์หลักของการเริ่มต้นที่ดีก็คือ การสร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการค้า การบริการและความคาดหวังของผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะ การมีเครือข่ายศูนย์บ่มเพาะเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ ด้วยการสร้างความตระหนัก ให้แก่ผู้ประกอบการ ด้วยความมุ่งมั่นในการกำหนดเป้าหมายของตัวเอง เพื่อการให้บริการและประกอบธุรกิจซื้อขาย ผลิตภัณฑ์ ให้ประสบความสำเร็จ (Hackett and Dills. 2004 : 41 – 57) การเติบโตของเครือข่ายทางสังคมเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ประกอบการ โดยทั่วไป (Ozgen and Baron. 2007 : 174 – 192) สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นจริงที่เห็นได้ชัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกของการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบการจะได้ประโยชน์จากสังคมเครือข่ายจากการให้กำลังใจและคำแนะนำที่ดี (Mustar and et al. 2006 : 289 – 308) การที่ศูนย์บ่มเพาะปฏิบัติการเชิงรุกสำหรับการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ด้วยการจัดประชุมในเวลาปกติ ทั้งภายในและภายนอกของศูนย์บ่มเพาะ การประชุมกับที่ปรึกษาที่เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการ ได้มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ และค้นหาความคิดใหม่หรือ โอกาสเป็นการสร้างความพึงพอใจด้านบริการที่ดี (Abduh and et al. 2007 : 74 – 91) ปัจจัยแห่งความสำเร็จมาจากความพร้อมพื้นฐาน 3 ประการคือ 1) งานวิจัยนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาด 2) นโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษาและ 3) ผู้จัดการหน่วยบ่มเพาะ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2551 : 16 – 17) ความสำเร็จของการดำเนินงานศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจแต่ละสถาบันไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน เพราะแต่ละสถาบันก็มีจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองแต่จากประสบการณ์พบว่าควรมีแนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถาบันศึกษามีนโยบายสนับสนุนและผลักดันให้การบ่มเพาะวิสาหกิจเป็นภารกิจหนึ่งของสถาบันให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการพัฒนางานวิจัยสู่การค้าเน้นการแข่งขันอย่างเป็นระบบ 2) แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับผู้บริหารหน่วยบ่มเพาะฯ พัฒนาผู้บริหารหน่วยบ่มเพาะฯ ให้มีความเข้าใจในการบริหารและดำเนินธุรกิจมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญแนวทางที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เข้ารับการบ่มเพาะควรเลือกจากผู้มีความพร้อมและมีความเข้าใจในการเป็นผู้ประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการ

อุดมศึกษา. 2551 : 39 – 40) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ขั้นตอนหนึ่งก็คือ ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติโดยเฉพาะช่วง Business Start – up เป็นช่วงที่ SMEs ใหม่ ต้องการบ่มเพาะทั้งด้านบริหาร ด้านเทคนิค โดยสถาบันการศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินการบ่มเพาะ โดยใช้ความเชี่ยวชาญ มีงานวิจัยและพัฒนา มีเครื่องมือที่จะสนับสนุนบ่มเพาะธุรกิจที่เริ่มดำเนินการได้ เพื่อลดความเสี่ยงจากความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 1)

แนวทางการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะให้ประสบความสำเร็จ (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 233 – 235) ประกอบด้วย 1) การเลือกผู้ประกอบการวิสาหกิจดูความตั้งใจจริงที่คิดจะทำธุรกิจเป็นหลักสำคัญ มีแผนธุรกิจอยู่แล้วหรือไม่ มีเวลาให้กับการเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่หรือเปล่า มีเงินทุน ความรู้ขนาดไหน 2) การให้คำปรึกษาควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้ประกอบการมาเป็นที่ปรึกษา 3) การฝึกอบรมจัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในแต่ละด้าน แต่ละท้องถิ่น โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร มีการไปปฏิบัติงานในสถานที่จริง มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีการอบรมต่อเนื่อง แม้แต่หลังการบ่มเพาะ 4) การสร้างเครือข่ายควรสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและเป็นศูนย์เชื่อมโยงไปยังต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน 5) ด้านบริการ ควรให้บริการครอบคลุมทุกด้านสาขาวิชา โดยเฉพาะด้านภาษี กฎหมาย และทรัพย์สินทางปัญญา 6) การติดตามประเมินผลควรจะมีการประเมินผลงานทั้งของตัวศูนย์บ่มเพาะเอง และตัวผู้ประกอบการที่เข้ารับการบ่มเพาะ โดยมีคณะกรรมการในการประเมินอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง 7) ด้านการวิจัยควรมีการรวบรวมงานวิจัยของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมที่เห็นผลได้ รวมทั้งรณรงค์ให้มีการทำงานวิจัยในระดับนิสิต นักศึกษาทั้งปริญญาตรีและปริญญาโทการฝึกอบรมพิเศษและการให้ความช่วยเหลือทางการเงินในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งเริ่มเห็นความจำเป็นว่าการเรียน การฝึกอบรม อาจไม่สามารถทำให้สร้างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จได้จริงจึงจำเป็นต้องมีศูนย์บ่มเพาะ (Incubation Center) ดำเนินการ โดยหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ เช่น สถาบันการศึกษาสถาบันวิจัย และสถาบันฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่มีองค์ความรู้เหล่านี้ต้องมีศักยภาพมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และมีความสามารถเพียงพอ (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 1) ซึ่งจะเป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านการจำแนกแยกแยะการสร้างตัวตน การทำให้มั่นใจการพัฒนา การปรับปรุง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และมีสมรรถภาพตามที่ต้องการให้บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน (Rothwell. 1996 : 26) การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่มุ่งพัฒนาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการรู้หรือสิ่งที่ต้องการให้เพิ่มสมรรถนะนั่นเอง ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบ (Pont. 1995 : 7)

สรุปได้ว่า ในการแก้ไขปัญหาคอขวดและพัฒนาศูนย์บ่มเพาะ ควรมีแนวทางที่ต้องพิจารณาที่สำคัญ (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 235 – 240) ได้แก่ 1) กลยุทธ์การบริหารงาน ควรมีความต่อเนื่องและผู้บริหารควรทำเป็นงานประจำเต็มเวลา 2) โครงสร้างการบริหารศูนย์บ่มเพาะและทีมที่ปรึกษาควรมีการวางโครงสร้างที่เป็นระบบ มีคณะกรรมการที่พร้อมที่ทำงานให้กับศูนย์ได้อย่างเต็มที่ และควรมีทีมที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ประจำ 3) ระบบต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนมีการทำงานที่สะดวก รวดเร็วขึ้น เช่น ระบบการเงิน ระบบข้อมูล ฯลฯ 4) ด้านทรัพยากรบุคคลควรจัดให้มีบุคลากร ทีมที่ปรึกษาที่มีคุณภาพเพียงพอต่อการให้บริการกับผู้ประกอบการในอัตราส่วนที่เหมาะสม และควรมีใจที่รักการให้บริการ มีความอดทน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมบ่มเพาะ 5) ด้านทักษะของผู้บริหารศูนย์ เจ้าหน้าที่ศูนย์ และทีมที่ปรึกษาควรมีผู้บริหารที่มีสายสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน มีความรู้ความเข้าใจในระบบธุรกิจ และการบริหารศูนย์บ่มเพาะ ทีมที่ปรึกษาที่เพียงพอ มีทักษะความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญครอบคลุมทุกสาขาวิชา ควรมีการศึกษาดูงานเพิ่มเติม

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator)

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา (สถาบันแม่ข่าย –B) โดยคณะทำงานเชิงประเด็น UBI (ระดับเครือข่าย C) และหน่วย UBI ในสังกัดต้องร่วมดำเนินการจัดทำเป็นข้อเสนอ โครงการ (Concept Paper) ประกอบด้วย

1. เครือข่ายฯ เสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่สู่ Start – up Companies ได้จำนวนไม่เกิน 3 ราย ต่อ 1 หน่วย UBI ของเครือข่ายฯ ต่อปี
2. เครือข่ายฯ เสริมสร้างและพัฒนา Start – up Companies เดิมสู่ระดับ Spin off Companies ได้จำนวนไม่เกิน 3 รายต่อ 1 หน่วย UBI ของเครือข่ายฯ ต่อปี
3. หน่วย UBI แต่ละแห่งต้องดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนัก – จิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Spirit) ภายในสถาบันฯ ให้แก่นักศึกษา-คณาจารย์ (ไม่รวมชมรมนักศึกษาผู้ประกอบการ (Student Entrepreneur Club)) รวมไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม
4. หน่วยบ่มเพาะแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดตั้งชมรมผู้ประกอบการนักศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชมรมอย่างชัดเจน (การสร้างการรับรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาทีมงาน การศึกษาดูงาน การประชุม การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและชุมชน และการฝึก/ทดลองประกอบการ การธุรกิจ และอื่น ๆ) โดยจัดทำเป็นแผน/กิจกรรมประจำปีโดยมีสมาชิกชมรมจำนวนไม่น้อยกว่า 50 คน และมีกิจกรรมดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของชมรม โดยมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 200 คน

การดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในต่างประเทศ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) มีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการปรับปรุงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศทั่วโลก โดยสนับสนุนให้เกิดการสร้างรายได้อื่นและความมั่นคง เป็นการส่งเสริมผู้ประกอบการและเพิ่มการส่งออก (Beal. 2003; Hammer and et al. 1997; Byaruhanga. 2005; Tirthankar. 2007) แนวคิด “การบ่มเพาะ” เป็นกระบวนการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บริษัท และองค์กรผู้ประกอบการ (Hackett and Dilts. 2004) เป็นการพัฒนายุทธศาสตร์ และผู้ประกอบการ เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการและเจริญเติบโตได้ในช่วงระยะเวลาเริ่มต้น และเป็นการสร้างงานในชุมชน เพิ่มสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้ประกอบการ การรักษารูทกิจในชุมชน การสร้างหรือการเร่งการเจริญเติบโตอุตสาหกรรมและการกระจายเศรษฐกิจในท้องถิ่น การพัฒนาและขั้นตอนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สมาคมบ่มเพาะธุรกิจแห่งชาติ : National Business Incubation Association : NBIA) คำว่า “การบ่มเพาะ” ได้มาจากความหมายพื้นฐานของคำว่า การดูแล บำรุง เปรียบเสมือนการฟักไข่ไก่ เพื่อให้ออกมาเป็นตัวในสภาพแวดล้อมได้เร็วขึ้น เปรียบเทียบได้กับการจัดการบริษัทหรือสถานประกอบการใหม่ ให้มีความสำเร็จในกิจการอย่างยั่งยืน (Becker and Gassmann. 2006) จากข้อมูลในปี 2009 ธุรกิจใหม่ที่เกิดขึ้นในแต่ละปีทั่วโลกร้อยละ 80 – 90 จากทั้งหมด 7,000 แห่งมักจะล้มเหลวภายในห้าปีแรกของการดำเนินงาน (Aerts and et al. 2007) ดังนั้นศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบริษัทขนาดเล็กและบริษัทที่จัดตั้งใหม่ โดยมีบทบาทให้บริการสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมแก่การประกอบธุรกิจและมีประโยชน์ในการดูแลแก่ผู้ประกอบการใหม่ในเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม ทำให้ประเทศส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ เพิ่มมากขึ้น (Akcomak. 2009)

ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจทั่วโลกเป็นระบบที่ดีผ่านการทดสอบมากกว่า 50 ปีโดยมีวัตถุประสงค์หลักที่มุ่งเน้นการพัฒนา ช่วยเหลือผู้ประกอบการใหม่ ให้เติบโตไปพร้อมกับการใช้ทรัพยากรทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพในการแข่งขัน และมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ทั่วไป (Lalkaka. 1997; EC-CSES. 2002) ประกอบด้วย 1) สร้างการจ้างงาน 2) สนับสนุนการใช้งานวิจัยในมหาวิทยาลัยมาหนุนเสริมความคิดทางการค้ากับบริษัทที่นำมาจดทะเบียนใหม่ 3) การพัฒนาวัฒนธรรมผู้ประกอบการและสนับสนุนนวัตกรรม 4) การพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจท้องถิ่น 5) ส่งเสริมให้ผู้จบการศึกษาสร้างธุรกิจของตัวเอง 6) การพัฒนาช่วยเหลืออัตราการอยู่รอดของธุรกิจใหม่ 7) พัฒนาภาคอุตสาหกรรมใหม่และความหลากหลายทางเศรษฐกิจ 8) จัดหาและขยายโครงสร้างพื้นฐาน 9) เพิ่มศักยภาพกลุ่มค้อยโอกาสทางสังคม 10) สร้างรายได้จากการส่งออก และ 11) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

นอกจากนี้ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจมีโอกาที่จะปรับใช้หลายรูปแบบในการช่วยเหลือ ทั้งเรื่องการทำงานร่วมกัน เนื่องจากบริษัทและพนักงานศูนย์บ่มเพาะจะมีส่วนร่วมจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการ การวางแผนยุทธศาสตร์ธุรกิจ บริการความช่วยเหลือแนะนำด้านเทคนิค และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกในโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเชื่อมต่อการจัดหาเงินทุนและสร้างเครือข่าย) ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมที่ดำเนินการตามหลักการของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ (UN – CE. 2001; EU – CSE. 2002; Scaramuzzi. 2002; Hamdani. 2006; Rumen. 2009; Akcomak. 2009; Chandra. 2007; Lalkaka. 1997; Zedtwitz and Li. 2004; Hackett and Dilts. 2004; Nolan. 2002; Sun et al. 2007) ประกอบด้วย

1. สร้างความมั่นคงปลอดภัย ราคาไม่แพงและมีความยืดหยุ่นพร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
2. บริการให้คำปรึกษาทาง ธุรกิจและเทคนิคการบริหารจัดการ ที่มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมกับการเข้าถึงแหล่งทุน การร่วมทุน การระดมทุน และสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับรัฐ การวิจัยและพัฒนา
3. เชื่อมต่อกับสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยสถาบันการวิจัยชุมชน องค์กรของรัฐบาลและองค์กรเอกชน
4. สร้างเวทีแลกเปลี่ยน กระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ประกอบการกับนักวิชาการและนักธุรกิจ
5. สนับสนุนทางธุรกิจ โดยมุ่งเน้นเทคโนโลยีในระดับสูง เพื่อสร้างการทำงานร่วมกัน แนวคิดวิวัฒนาการของการพัฒนาทางเทคโนโลยีเริ่มมาจากการใช้เครื่องมือที่เรียบง่ายและพัฒนาเป็นเทคโนโลยีขั้นสูง ทำให้ผู้ประกอบการมีผลกำไรมากขึ้น เป็นที่ยอมรับทั่วโลกทั้งประเทศ เศรษฐกิจเกิดใหม่ กลุ่มประเทศในสหภาพยุโรป ประเทศในภูมิภาคเอเชีย และแปซิฟิก ประเทศในกลุ่มตะวันออกกลางอเมริกาเหนือและใต้ รวมทั้งประเทศในแอฟริกาที่มีการดำเนินการบ่มเพาะธุรกิจด้วยเทคโนโลยี ส่งผลต่อธุรกิจในระยะยาว หลายประการ คือ 1) การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน 2) เกิดการสร้างงาน 3) รัฐมีรายได้จากการเก็บภาษีมากขึ้น และ 4) สังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเทศอุตสาหกรรมมากกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมดมีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเทศจีน เกาหลีใต้ ฮ่องกง บราซิล และเม็กซิโก ในยุโรปส่วนใหญ่อยู่ในเยอรมนี ฝรั่งเศสและ สหราชอาณาจักรที่มุ่งเน้นให้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยี (Lalkaka. 2009) แตกต่างจากศูนย์บ่มเพาะธุรกิจของประเทศกำลังพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่ออุปถัมภ์ผู้ประกอบการ การสร้างนวัตกรรมและการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ในการส่งเสริมอุตสาหกรรม (UNCTAD. 2009) ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 ในยุโรปและสหรัฐอเมริกามีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการใหม่ (Start – up) ในระยะเริ่ม

และเป็นที่แพร่หลายออกไปทั่วโลกมากขึ้น (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 45) ซึ่งความเป็นมา สถานการณ์และการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจในทวีปต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในทวีปอเมริกา

ในทวีปอเมริกาเหนือ สมาคมบ่มเพาะธุรกิจแห่งชาติประมาณการว่าตั้งแต่ปี 1980 มี ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจได้สร้างผู้ประกอบการใหม่จากผู้สำเร็จการศึกษา และก่อให้เกิดการจ้างงานประมาณ 500,000 คน (Peters and et al. 2004 : 83) ในปี 2001 เพียงปีเดียวอเมริกาเหนือมีศูนย์บ่มเพาะที่ ช่วยเหลือบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ได้มากกว่า 35,000 บริษัท ทำให้มีการจ้างงานเกือบ 82,000 คนและมี ศูนย์บ่มเพาะ 900 ศูนย์ (Sally Linder and NBIA. 2003) ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจเริ่มต้นก่อตั้งครั้งแรกในปี 1959 ที่บิตดาเวีย รัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา (Hackett and Dilts. 2004 : 55 – 82) และมีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วง คือ ช่วงแรกปลายปี 1970 ถึงต้นปี 1980 เรียกว่า รุ่นแรก หรือศูนย์บ่มเพาะธุรกิจแบบดั้งเดิม ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการผลิตและการบริการ ต่อมา “รุ่นที่สอง” ในปี 1990 มีบทบาทมากขึ้นในการให้คำปรึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ บริการ การจัดการให้แก่เครือข่ายทั้งด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Wiggins and Gibson. 2003) และช่วงที่สาม หรือรุ่นที่สาม ในปลายปี 1990 มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะ ธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่เข้ม (ECCSES. 2002)

ในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมาสหรัฐอเมริกา ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยมุ่ง เป้าหมายไปที่ 1) การรักษาอุตสาหกรรมและบริษัท 2) การสรรหาบริษัท ที่จัดตั้งขึ้นจากพื้นที่ และ 3) การสร้างสถานประกอบการและอุตสาหกรรมใหม่ จึงได้มีการขยายตัวของธุรกิจและโครงการความช่วยเหลือทางเทคนิคที่มุ่งเพิ่มการสร้างการอยู่รอด และอัตราความสำเร็จของผู้ประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลาง รวมถึงการพัฒนาธุรกิจขนาดเล็ก สถาบันธุรกิจขนาดเล็ก ด้วยการสนับสนุนจากสภา หอการค้า (Rice. 2002) พร้อมกับได้มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจด้านอาหาร ซึ่งตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัย นิวเจอร์ซีย์ (State University of New Jersey) โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับอุตสาหกรรมอาหารใน ภูมิภาคและมหาวิทยาลัยคอนเนลลอมองท์และโคโรราโด (Cornell, Vermont and Colorado) (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2547 : 15)

ในปี 1988 ประเทศแคนาดาได้มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะแฟชั่นเกิดขึ้นที่เมืองโตรอนโต (Toronto Fashion Incubator) ถือเป็นศูนย์บ่มเพาะแฟชั่นแห่งแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม อุตสาหกรรมแฟชั่น ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากในการพัฒนาผู้ประกอบการใหม่ใน อุตสาหกรรมแฟชั่น และสามารถจ้างงานได้มากเป็นอันดับ 2 โดยศูนย์สามารถสร้างความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น (City of Toronto) มหาวิทยาลัยโตรอนโตและภาคเอกชน (Fashion Liaison

Committee) ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้นำมาใช้เป็นต้นแบบ และในปี 2005 มีธุรกิจเกิดใหม่มากกว่า 27,000 ธุรกิจ ก่อให้เกิดการจ้างงานกว่า 100,000 คน และมีศูนย์บ่มเพาะรวม 1,000 ศูนย์อัตราการลงทุนเฉลี่ยห้าปีของบริษัท ในแคนาดาที่ผ่านการบ่มเพาะธุรกิจมีมากกว่า 80% (CABI. 2005)

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในยุโรป

ในภูมิภาคสหภาพยุโรปได้เริ่มมีการสนับสนุนการพัฒนาศูนย์บ่มเพาะธุรกิจใน กลางปี ค.ศ. 1980ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายระดับภูมิภาค (Lisbon Agenda) รวมถึงกองทุนพัฒนาภูมิภาคยุโรป (European Regional Development Fund : ERDF) กองทุนประกันสังคมในทวีปยุโรป (European Social Fund: ESF) โครงการเลโอนาร์โด (Leonardo Programmed) โครงการฝึกอบรม วิจัยและพัฒนา (Sixth R and D Framework Program) ศูนย์กลางเครือข่ายนวัตกรรมและธุรกิจยุโรป (European Business and Innovation Centre Network : EBN) โครงการเกตส์เพื่อการเจริญเติบโต (Gates to Growth) พันธมิตรทางวิทยาศาสตร์ (Science Alliance) และสมาคมแห่งชาติ (National Associations) ที่แข็งแกร่ง ในปี 1998 มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ในไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland Food Incubation Centre)และจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีอุตสาหกรรมอาหาร (Packaging Developing Unit) โดยสถาบันเทคโนโลยีราที (Institute of Technology Tralee) มีวัตถุประสงค์ เพื่อบ่มเพาะสนับสนุน การฝึกอบรมการวิจัยและพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร โดยความร่วมมือของกระทรวงเกษตรและ พัฒนาชนบท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2547 : 15) เช่นเดียวกับในประเทศฝรั่งเศส เยอรมนี อังกฤษ ฟินแลนด์ และสวีเดน เพื่อการสนับสนุนบริษัทที่ เริ่มต้นด้วยความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวม (European Union – Regional Policy. 2010) ส่วนศูนย์บ่มเพาะของสหพันธรัฐรัสเซียที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ ศูนย์บ่มเพาะที่ซีลีโนแกรดและมอสโก (Zelenograd and Moscow) ที่มีการจัดตั้งขึ้นในปี 1996 โดยได้รับเงินงบประมาณเป็นจำนวน 100,000 เหรียญสหรัฐ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการ บ่มเพาะธุรกิจ 18 กิจการ ผลปรากฏว่าสามารถสร้างงานได้ 400 คน โดยที่บริษัทที่อยู่ในศูนย์บ่มเพาะ สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพดีขึ้น โดยมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าบริษัทนอกศูนย์บ่มเพาะและ ภาครัฐสามารถเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้นมากกว่า 100,000 เหรียญสหรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2547 : 10)

โดยรวมทั้งยุโรปตะวันตก กลางและยุโรปตะวันออก มีศูนย์บ่มเพาะที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีขั้นตอนที่แตกต่างกันมากในกระบวนการของการบ่มเพาะธุรกิจ มีทั้งหมดประมาณ 1,200 ศูนย์ ช่วยสร้างงานใหม่กว่า 40,000 คน ต่อปี อัตราการอยู่รอดของบริษัทก่อนข้างสูงโดยเฉลี่ย 85% และ 77% ของทั้งหมดที่มีศูนย์บ่มเพาะที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีประมาณ 300 ศูนย์ ในสหราชอาณาจักรที่ สนับสนุนช่วงของการเจริญเติบโตสูงธุรกิจภาคเทคโนโลยีใน เช่น ชีวการแพทย์ไอทีและอุตสาหกรรม

ใหม่ในประเทศสวีเดนมีทั้งหมด 55 ศูนย์ ซึ่งจำนวนมากยังคงให้บริการแนะนำ และสนับสนุนผู้ประกอบการที่เริ่มต้นธุรกิจใหม่ รวมทั้งที่มีที่ตั้งอยู่ภายนอกศูนย์บ่มเพาะด้วย (EC – CSES. 2002)

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

ในประเทศออสเตรเลียมีศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ประมาณ 100 แห่ง มาตั้งแต่ ปี 1980 เป็นตัวแทนของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญและพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์ โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชนท้องถิ่นของคน (BIIA. 2008) มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ รวม 103 ศูนย์ พัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมใหม่และนักศึกษาจากการเรียนจบทางธุรกิจ 3,500 คน ให้ได้รับการสร้างงาน ส่วนในประเทศนิวซีแลนด์มีการเจริญเติบโต ของศูนย์บ่มเพาะมาตั้งแต่ ปี 2005 และในปี 2009 มีการเพิ่มขึ้นของศูนย์บ่มเพาะจาก 100 แห่งเป็น 170 แห่ง และมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างมากในปี 2008 ถึง 1,000 คน

สำหรับรัฐบาลนิวซีแลนด์ ได้จัดตั้ง ศูนย์บ่มเพาะพัฒนาธุรกิจ (Incubator Development Unit) ในปี 2001 โดยอยู่ภายใต้นโยบายการพัฒนาการค้าและเศรษฐกิจอุตสาหกรรมนิวซีแลนด์ (Industry NewZeal and Economic and Trade Development Agency) มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะทั้งแบบทั่วไป และศูนย์บ่มเพาะเฉพาะสาขา พร้อมกับสนับสนุนงบประมาณการจัดตั้งผ่านกองทุนรางวัลศูนย์บ่มเพาะ (Incubation Funding Awards) โดยในปี 2000 สนับสนุนงบประมาณ 1,500,000 เหรียญนิวซีแลนด์ ปัจจุบันมีศูนย์บ่มเพาะทั่วประเทศ 22 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2547 : 11)

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในอเมริกาใต้และกลุ่มประเทศละตินอเมริกา

ในกลุ่มประเทศละตินอเมริกาและแคริบเบียน บราซิลเป็นประเทศชั้นนำในการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ไปพร้อมกับการดำเนินงานทางธุรกิจมีอัตราการเติบโตอปี เป็นอันดับที่สี่ของตลาดโลก ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจในบราซิลมีการเพิ่มขึ้น ในปี 1988 เติบโตเกือบ 400 ศูนย์ ส่วนประเทศอื่น ๆ ที่เติบโตคล้ายกันก็ได้แก่ เม็กซิโกชิลีและโคลัมเบีย ด้านการเงินศูนย์บ่มเพาะธุรกิจในประเทศบราซิลได้รับทุนจากพันธมิตรของรัฐบาลกลาง ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและแหล่งที่ไม่ใช่ของรัฐบาล ศูนย์บ่มเพาะในบราซิลเริ่มจากการที่บุคคลสำคัญของสถาบันการศึกษาอุตสาหกรรมและผู้นำรัฐบาล มองว่าศูนย์บ่มเพาะจะเป็นองค์กรที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของสามภาคส่วนคือ มหาวิทยาลัย อุตสาหกรรมและรัฐบาล (Chandra. 2007)

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในทวีปแอฟริกา

ในกระแสโลกาภิวัตน์นี้ได้เปิดธุรกิจใหม่และโอกาสทางการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในทะเลทรายซาฮารา กระบวนการบูรณาการระดับภูมิภาคผ่านกลุ่มต่าง ๆ เช่น ตลาดทั่วไปสำหรับตะวันออกกลางและแอฟริกาตอนใต้ (COMESA) การพัฒนาของแอฟริกาใต้ (SADC) และประชาคมแอฟริกาตะวันออก (EAC) มีการขยายตัว และเสริมสร้างความเข้มแข็งเชื่อมโยงกับ โครงสร้างของ

เศรษฐกิจโลกและสมาคมส่งเสริมการพัฒนาภายในชนบทและพื้นที่กึ่งเมือง (UN OSAA.2009) มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญในการช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจใหม่ สำหรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ถูกกำหนดโดยตลาด และช่วยกำกับดูแลธุรกิจใหม่ที่มีขนาดเล็กให้ได้รับการอุดหนุนอย่างมั่นคง (Ferguson and Olofsson. 2004)

ประเทศยูกันดาพยายามตั้งศูนย์บ่มเพาะมาตั้งแต่ปี 1960 เพื่อให้การสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs เพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้ กิจกรรมและพัฒนาธุรกิจใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้น ดำเนินการ โดยในมหาวิทยาลัยและสถาบันการวิจัยยังมีเริ่มต้นที่จะสร้างศูนย์บ่มเพาะธุรกิจขนาดเล็ก เป็นวิธีที่จะช่วยให้ธุรกิจที่เริ่มใหม่ในให้ห้องปฏิบัติการสำหรับนักศึกษาและผู้ประกอบการที่จะได้สัมผัสกับโลกแห่งความจริงของธุรกิจ (Joshua and et al. 2010) ยูกันดาเป็นสมาชิกของตลาดร่วม (EAC) องค์การการค้าโลกและองค์กรระหว่างประเทศ (COMESA) ยูกันดาวันนี้มีศักยภาพที่จะกลายเป็นแหล่งการลงทุนที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางธุรกิจในภูมิภาคแอฟริกาตะวันออก ศูนย์บ่มเพาะจึงมีความสำคัญที่จะทำให้ทิศทางในอนาคตสำหรับกระบวนการบ่มเพาะการจัดการที่จำเป็นและความต้องการของผู้ประกอบการรายใหม่ในยูกันดา (UNCTAD. 2009) ที่จะเริ่มต้นให้ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและทั่วโลก (Joshua and et al. 2010)

สำหรับประเทศไนจีเรีย SMEs จำนวนมากไม่สามารถอยู่รอดได้ในสามปีแรกของการจัดตั้ง ในขณะที่ส่วนน้อยมากที่อยู่รอดต่อไป เหตุผลที่มีความหลากหลายตั้งแต่ข้อจำกัดทางทรัพยากร ทักษะความสามารถทางเทคนิคของผู้ประกอบการ วิธีการหนึ่งที่สำคัญคือการบ่มเพาะธุรกิจ (BI) ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเป็นกระบวนการแทรกแซงที่สร้างสรรค์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นบวกในการรักษาธุรกิจใหม่ให้ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Caleb M. 2010) แนวคิดของการบ่มเพาะเทคโนโลยีได้รับการแนะนำจากรัฐบาลไนจีเรียโดย UNDP และ UNFSTD ครั้งแรกในปี 1993 ที่เมืองอาจีจี ตามด้วยในเมืองคาโนในปี 1994 และที่เมืองอาบา ในปี 1996 ตามลำดับ (Akande. 2010) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับระบบการบ่มเพาะในประเทศจีนได้หวั่นและบราซิลกับประเทศไนจีเรีย พบว่าการขับเคลื่อนด้วยนโยบายและโครงการของรัฐบาลของแต่ละประเทศ และการจัดการที่ดี มีผลกระทบต่อผลสำเร็จของบริษัทที่ก่อตั้งใหม่ ขณะที่การดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะในประเทศไนจีเรียยังไม่ได้ทำให้ผู้ประกอบการรายใหม่ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีสาเหตุมาจากมีพนักงานที่มีปฏิสัมพันธ์หรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถาบันบ่มเพาะ การออกแบบถ่ายโอนเทคโนโลยีจากศูนย์บ่มเพาะเทคโนโลยีของแต่ละศูนย์ไปสู่ธุรกิจรายใหม่มีความแตกต่างกัน (Caleb M. 2010)

ประเทศไนทวีปแอฟริกาเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจยังขาดแคลน โอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่ผู้ประกอบการและเครือข่ายยังไม่ได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกับ

ในภูมิภาคทวีปอื่น ๆ เช่น อเมริกา ยุโรป ตะวันออกกลาง เอเชียแปซิฟิกและละตินอเมริกา จาก การศึกษาผลการดำเนินงานใน 21 ประเทศ ที่กระจายอยู่ทั่วทวีปที่ได้พยายามสร้างศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ พบว่า ในประเทศแองโกลา (3%) บอตสวานา (2%) จิบูตี (2%) เอธิโอเปีย (6%) กานา (5%) เคนยา (6%) มาดากัสการ์ (2%) มอริเชียส (2%) โมร็อกโก (2%) โมซัมบิก (3%) นามิเบีย (2%) ไนจีเรีย (13%) รวันดา (3%) เซเนกัล (2%) แอฟริกาใต้ (27%) ซูดาน (5%) สวาซิแลนด์ (2%) แทนซาเนีย (5%) ตูนิเซีย (2%) แชมเบีย (2%) และยูกันดา (6%) (Irwin and et al. 2009) นอกจากนี้จากการศึกษาที่ทำโดย คณะกรรมการเศรษฐกิจสำหรับแอฟริกา ในการคัดเลือก 17 ประเทศในแอฟริกาเหนือและภาคใต้ ของแอฟริกาทั้งหมด 18 ศูนย์ และ 40 ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ส่วนใหญ่ได้รับการจัดตั้งอยู่ในตูนิเซีย โมร็อกโกและอียิปต์ และส่วนใหญ่มีรูปแบบการจัดการศูนย์บ่มเพาะเป็นแบบผสม ทั้งอยู่ใน มหาวิทยาลัยโดยนักวิชาการ สถาบันการศึกษาภาครัฐ องค์กรพัฒนาภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีบทบาท ถ่ายทอดด้านเทคโนโลยี และการผลิต ด้านการเกษตร ด้านวิทยาศาสตร์และไอซีที (Kamoun and et al. 2009)

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในเอเชียและแปซิฟิก

ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เป้าหมายหลักของระบบการบ่มเพาะธุรกิจคือการส่งเสริม การอุตสาหกรรม การเติบโตและการกระตุ้นเศรษฐกิจ ให้มีการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งใน ระดับภูมิภาคและระดับชาติ การพัฒนาธุรกิจทั่วไป ส่วนวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น การปรับโครงสร้าง อุตสาหกรรม ไปพร้อม ๆ กับการสร้างความมั่นคง และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของชาติ สมาชิก ของภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ที่นำโดยประเทศจีน ญี่ปุ่น อินเดีย เกาหลี มาเลเซีย อินโดนีเซีย และ อื่น ๆ มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจอยู่มากกว่า 1,500 ศูนย์ ในจีนเพียงประเทศเดียวมีมากกว่า 600 ศูนย์ เมื่อเทียบกับอินเดียซึ่งมีเพียง 50 ศูนย์ โดย 15 แห่งเป็นศูนย์บ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี และอีก 100 ศูนย์ อยู่ในขั้นตอนของการวางแผน โดยรัฐบาลอินเดีย ส่วนประเทศญี่ปุ่น มี 200 ศูนย์ ได้หวัน มี 70 ศูนย์ มาเลเซีย มีจำนวน 20 ศูนย์ ในเกาหลีใต้ มีประมาณ 300 ศูนย์ และในประเทศออสเตรเลีย มี 20 ศูนย์ (Cho and Eunsuk. 2009)

การบ่มเพาะธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศจีน รัฐบาลได้ให้ความสนใจมากและมี การสนับสนุนที่แข็งแกร่งให้กับศูนย์บ่มเพาะอุตสาหกรรมที่ได้กลายเป็นผู้ให้บริการที่สำคัญต่อ การสร้างนวัตกรรมของประเทศ โดยมุ่งเน้นและปลูกฝังผู้ประกอบการทั้งด้านเทคโนโลยีมากขึ้น (Min. 2007) ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ที่ใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตและการกระจายฐานการลงทุน การพัฒนาเครือข่าย การเรียนรู้ การปรับตัวและการเผยแพร่ที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยและสถาบันการวิจัย เสริมด้วย นโยบาย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ (Chien. 2007)

ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศชั้นนำ ที่ประสบความสำเร็จในการบ่มเพาะธุรกิจของเอเชีย เพราะมีนโยบายที่ดีต่อธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยเฉพาะในช่วงปี 1990 มีการสร้างงานฟื้นฟู เศรษฐกิจท้องถิ่นและพัฒนาระบบนวัตกรรมแห่งชาติ โดยร้อยละ 95 ของศูนย์บ่มเพาะของประเทศ เกาหลีใต้ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยหรือศูนย์การวิจัยและส่วนใหญ่ของธุรกิจที่เริ่มต้น 71.1% จะเป็นสาขา วิศวกรรมหรือวิทยาศาสตร์ โดย มีจำนวนรวมของพนักงานและลูกค้า รวม 22,538 คน ในปี 2006 และ เพิ่มขึ้นเป็น 22,982 คน ในปี 2009 (Cho and Eunsuk. 2009)

ในปี 1996 ศูนย์บ่มเพาะได้รับการจัดตั้งขึ้นในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามข้อตกลงจากที่ประชุมครั้งที่ 11 ของกระทรวงเศรษฐกิจ (MOEA) ร่วมกับกองทุนเพื่อ การพัฒนา SMEs และคณะกรรมการบริหาร เมื่อวันที่ 8 เมษายน 1996 การจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะ SME ของสถาบันภาครัฐและเอกชน จะถูกกำหนดไว้ไว้ในมาตราที่ 4, 9 และ 30 ของกฎหมายพระราชบัญญัติ การพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs และมาตรา 6 ตามระเบียบของกองทุนพัฒนา SMEs ได้เห็นถือเป็น ศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกสำหรับการวิจัยและพัฒนาการผลิต ด้าน SME โดยในปี 2001 จำนวน 400 ศูนย์ และ ปี 2006 มีศูนย์บ่มเพาะ 548 ศูนย์ที่ได้แผ่กระจายไปทั่วไต้หวัน ที่มีมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่โดยมุ่งเน้นที่มุ่งเน้นการวิจัย (Robert. 2006) การจัดโปรแกรมบ่มเพาะธุรกิจอยู่ภายใต้ MOEA ทำให้ผู้ประกอบการ SMEs จำนวนมากประสบความสำเร็จกลายเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับ ด้านอิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศ อุตสาหกรรมไบโอเทค ฯลฯ จุดมุ่งหมายของ การเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจระดับโลก ที่เกิดจากการมีนวัตกรรมต่าง ๆ กับนโยบาย ของสถาบัน และมีการบูรณาการเทคโนโลยี กำลังคน ข้อมูลและประสบการณ์ในการบ่มเพาะให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs และเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับอุตสาหกรรมของไต้หวัน ในการส่งเสริมพัฒนา ผู้ประกอบการ SMEs ให้มีความเติบโตและก้าวหน้าเป็นลำดับ (MOEA. 2005)

ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในต่างประเทศนั้น ต่างมีความหลากหลาย ในนโยบาย และแนวทาง ในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจของแต่ละประเทศ ซึ่งแล้วแต่ว่า ประเทศต่าง ๆ เหล่านั้นมีทรัพยากร มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เน้นไปทางด้านใด ซึ่งแต่ละประเทศต่าง ก็พยายาม จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจในประเทศของตน มีความเชี่ยวชาญหรือ รวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายวิสาหกิจ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ความได้เปรียบทางการแข่งขันกับประเทศ อื่น ๆ เช่น ประเทศอินเดียนั้นจะเน้นไปในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ ประเทศสวีเดนมีชื่อเสียงทางด้านการผลิตนาฬิกา อิตาลีมีความเชี่ยวชาญด้านแฟชั่น ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในมหาวิทยาลัยของต่างประเทศมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับประเทศไทยมี หลากหลายลักษณะแตกต่างกันไป ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ได้รับงบประมาณการสนับสนุนการช่วยเหลือ ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลแต่ละประเทศ ทั้งรัฐบาลท้องถิ่น หรือรัฐบาลกลางในต่างประเทศนั้น

การบ่มเพาะจะได้เปรียบประเทศไทยทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ การร่วมมือกันเป็นเครือข่ายเชื่อมโยง เพื่อให้ข้อมูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่สำหรับประเทศไทยเองนั้นก็ยังสามารถเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ อยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่ยังมีมากพอ และแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ เช่น ธรรมชาติทางด้านท่องเที่ยว ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของไทย (จินตนา บุญบงการ และคณะ. 2550 : 18 – 44)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ在不同ประเทศ

บทบาทศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ในกระบวนการพัฒนาผู้ประกอบการให้ประสบความสำเร็จมีปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ (Wiggins and Gibson. 2003) ได้แก่ 1) กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2) สร้างภาวะผู้นำแก่ผู้ประกอบการ 3) พัฒนาและส่งเสริมบริการที่เพิ่มมูลค่าให้กับบริษัทและสมาชิก 4) มีขั้นตอนที่ชัดเจนในการคัดเลือกและการพัฒนา บริษัท ใหม่ 5) กำหนดหลักเกณฑ์แก่บริษัทที่จะเข้าร่วมต้องมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเงิน วิธีที่ดีที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือการมีการสื่อสารภายในการจัดการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการและบริษัท ผู้เข้าต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างการใช้งาน ด้านการเงิน นักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบาย และระบบการบ่มเพาะ นอกจากนี้การจัดการศูนย์บ่มเพาะและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มีความสำคัญในการการปรับปรุงประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Chien. 2007; Wang and Zang. 2005) บทบาทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการพัฒนา ศูนย์บ่มเพาะ เพื่อตอบสนองเป้าหมาย เพื่อแก้ไขการขาดความเชี่ยวชาญด้วยการฝึกอบรม ในการจัดการ ขั้นตอนต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราความสำเร็จและความล้มเหลว มาจากปัจจัยภายในประเทศที่มีสภาพแวดล้อมในสถาบันที่มีประสิทธิภาพและนโยบายการพัฒนาองค์กรที่ดี (Chien. 2007) ในขณะที่นวัตกรรมเป็นรากฐานของการเจริญเติบโตในประเทศกำลังพัฒนา รูปแบบที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นที่มาของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากความหลากหลายของแหล่งที่มา เช่น การวิจัย และพัฒนา (R and D) ซึ่งจะมีการใช้ความรู้การเรียนรู้ การลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ใหม่ทางเทคโนโลยี และการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฯลฯ (UNCTAD. 2009)

ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจมีส่วนช่วยในการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการทั้งในด้านปัจจัยทางสังคม การสนับสนุนทางด้านจิตใจและทรัพยากรที่จำเป็น (Allen and Rahman. 1985) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายภายในศูนย์บ่มเพาะธุรกิจที่หลากหลาย จะทำให้เครือข่ายผู้ประกอบการหรือทีมผู้ประกอบการ มีความเชื่อมั่นมากขึ้น จากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและที่ปรึกษา เพราะเครือข่ายสามารถให้การช่วยเหลือผู้ประกอบการทั้งในเรื่องเงินทุน วัสดุ

อุปกรณ์ข้อมูลรายชื่อผู้ติดต่อ การได้รับคำแนะนำ และการสนับสนุนทางจริยธรรม (Birley, 1985 : 107 – 117; Hutchinson, 1995 : 231 – 239; Waldinger, Aldrich and Ward, 1990) ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน การขยายเครือข่ายทางสังคม จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแสวงหาผลประโยชน์ทางทรัพยากร เพราะเครือข่ายจะรู้ว่าวิธีการดำเนินการและสิ่งที่จะต้องทำเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันนั้นมีอะไรบ้าง (Hutchinson, 1995 : 231 – 239) เครือข่ายของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจมีทั้งที่เป็นผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการศูนย์บ่มเพาะ จะประกอบด้วย นักอุตสาหกรรมมืออาชีพ ทนายความ นักบัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด ผู้ร่วมทุนในกิจการ นักลงทุนใหม่และอาสาสมัครที่มีส่วนช่วยให้คำปรึกษาแก่บริษัท พนักงานมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น และสมาชิกในชุมชน (Peters, Rice and Sundararajan, 2004 : 83) ทั้งนี้เนื่องจากผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะบางคน มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเองมากกว่าที่จะมุ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ซึ่งไม่สามารถทำงานโดยลำพังได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความตระหนัก และความมุ่งมั่นให้แก่ผู้ประกอบการรายใหม่ ในการกำหนดเป้าหมายของตัวเอง เพื่อให้การให้บริการและประกอบธุรกิจ ชี้อ – ขาย ผลผลิตภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จ (Hackett and Dilts, 2004 : 55 – 82) ประโยชน์จากการมีเครือข่ายทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อผู้ประกอบการทำให้ได้รับข้อมูลและการสนับสนุนทางการค้าที่มุ่งเน้น ธุรกิจหรือการตลาด ขั้นตอนของกระบวนการทางวิชาการ (Mustar and et al. 2006 : 289 – 308; Vohora and et al. 2004 : 147 – 175) สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นจริงที่เห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกของการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบการจะได้ประโยชน์จากสังคมเครือข่าย ก็คือกำลังใจและคำแนะนำที่ดี (Mustar and et al. 2006 : 289 – 308) การที่ศูนย์บ่มเพาะปฏิบัติการเชิงรุก สำหรับการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ด้วยการจัดประชุมในเวลาปกติ ทั้งภายในและภายนอกของศูนย์บ่มเพาะ การประชุมกับที่ปรึกษาที่เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการได้มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ และค้นหาความคิดใหม่หรือโอกาสเป็นการสร้างความพึงพอใจด้านบริการที่ดี (Abduh and et al. 2007 : 74 – 91) การเติบโตของเครือข่ายทางสังคมเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเข้าใจ ให้แก่ผู้ประกอบการ โดยทั่วไป (Ozgen and Baron, 2007 : 174 – 192) เครือข่ายทางสังคมสามารถทำให้ผู้ประกอบการค้นพบและเข้าถึงทรัพยากรที่สำคัญ และจำเป็น ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสและปรับปรุงประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรที่หายาก (Slotte Kock and Coviello, 2010)

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาที่เป็นระบบ สำหรับการส่งเสริมความรู้และสมรรถนะสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Pont, 1995 : 7) เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และปรับปรุง การวิเคราะห์ตนเองการสร้างความมั่นใจโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลมีผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Rothwell, 1996 : 26) ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ เป็นการดำเนินงานร่วมกับ

มหาวิทยาลัย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี สำหรับการส่งเสริมธุรกิจชุมชน โดยมีบทบาทภารกิจในการอำนวยความสะดวก พัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้ประกอบการมีความรู้และทักษะ ทางเทคโนโลยีในการก้าวมาเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ และกระตุ้นให้ผู้ประกอบการรายเก่าเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ (Autio and Klofsten. 1998 : 30 – 43) ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีความพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ นักวิจัย และเครื่องมือพื้นฐานทางเทคโนโลยี ในการสนับสนุนการฝึกอบรม การวิจัยและการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาและพัฒนาบริษัทขนาดเล็กและผู้ประกอบการรายใหม่ ให้ได้รับ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในทางธุรกิจได้อย่างมั่นคง (Scott. 2000)

ในการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจที่จะมีความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับกรอบแบบกิจกรรม การให้คำปรึกษา การวางแผนงาน การสร้างความยืดหยุ่นในกฎระเบียบ การแบ่งความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างที่ชัดเจนแก่พนักงาน เพื่อที่จะป้องกันการทับซ้อนของความรับผิดชอบและหน้าที่ที่พนักงานได้รับ (Eisenhard. 1989 : 57 – 74) ปัจจัยหรือองค์ประกอบของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 1) การบริการ และการสร้างคุณค่า 2) การสร้าง แรงจูงใจ 3) การควบคุมกำกับและการประเมินผล 4) การจัดการนโยบาย 5) การจัดการระบบเครือข่าย และ 6) การสร้างให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม (Aemoudt. 2004 : 127 – 135) ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้การส่งเสริมการขายที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สถานที่ แหล่งทุน การเงินและงบประมาณ การจัดการเทคโนโลยี และการจัดการด้านมนุษยธรรมการสร้างข้อตกลงร่วมในความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท รัฐบาลและตัวแทนผู้จำหน่าย (Herman and Renz. 2004 : 694 – 704)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่าง ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ กับผู้ประกอบการรายใหม่ และโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีเรื่องของกฎหมาย กฎระเบียบ การวางแผนและการสนับสนุนโดยรัฐบาล และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (Weinberg, Allen and Schermerhorn. 2005 : 149 – 160) ยังพบอีกว่ามีสิ่งสำคัญ 9 ประการของเกณฑ์สำหรับกรอบการประเมินผลศูนย์บ่มเพาะทางธุรกิจที่ดีก็คือ 1) การรวมทรัพยากร 2) การแบ่งปันทรัพยากร 3) การบริการให้คำปรึกษา 4) บรรยากาศในองค์กรศูนย์บ่มเพาะ 5) การมีเครือข่ายสาธารณะที่เพิ่มขึ้น 6) ผลลัพธ์จากการรวมกลุ่ม 7) ความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการกับศูนย์บ่มเพาะ 8) ค่าใช้จ่ายในการให้คำปรึกษา และ 9) การสนับสนุนเงินทุน (Chan and Lau. 2005 : 1215 – 1228) และที่สำคัญก็คือ 1) เป้าหมาย 2) กฎหมายและกฎระเบียบ 3) ขั้นตอนการให้บริการและการประเมินผล 4) ความมุ่งมั่นในเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดการบ่มเพาะ 5) นโยบายของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจต่อการสนับสนุนผู้ประกอบการ (Zampetakis and Moustakis. 2007)

ปัจจัยภายในศูนย์บ่มเพาะธุรกิจมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การบริการที่ดี 2) ประสิทธิภาพของผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะ 3) การพิจารณาคัดเลือกผู้ประกอบการรายใหม่ 4) การลดค่าใช้จ่าย 5) การส่งเสริมผู้ประกอบการรายเก่า 6) บรรยากาศที่เป็นกันเองและ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการรายใหม่กับผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ (Autio and Klofsten. 1998 : 30 – 43) นักวิจัยผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บ่มเพาะศักยภาพศูนย์บ่มเพาะ ประเภทธุรกิจบ่มเพาะ การสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพื่อการพัฒนาบริษัทให้มีความนวัตกรรมใหม่ ๆ (Bergek and Norrman. 2008 : 20 – 28) ส่วนประกอบของปัจจัยภายนอกศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ (Weinberg and et al. 2005) คือ 1) การสนับสนุนทางการเงินจากนโยบายรัฐบาล 2) การติดต่อประสานงานและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ 3) การติดต่อระหว่างคณะกรรมการศูนย์บ่มเพาะธุรกิจและหน่วยงานในระดับภูมิภาค 4) การส่งเสริมนักลงทุนรายใหม่ที่เข้ารับการบ่มเพาะ 5) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น 6) การเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญจากศูนย์บ่มเพาะ 7) การเข้าถึงทุนจากธนาคารและทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวก 8) การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยแก่ผู้ประกอบการที่เพิ่งเริ่มต้น 9) ความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการรายใหม่กับโรงงานอุตสาหกรรม โดยที่องค์ประกอบที่มีผลต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ประกอบการคือ 1) พนักงาน 2) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของพนักงาน และ 3) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีพลังและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Ketchen, Thomas and Snow. 1993 : 1278 – 1313) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ จะนำมาซึ่งสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้มารับบริการ การให้บริการที่ดี และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ประกอบการ (Wetzels, Ruyter and Birgelen. 1998 : 406 – 423) หนึ่งในวัตถุประสงค์ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจก็คือ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้า ซึ่งมาจากความคาดหวังที่ผู้ประกอบการรับรู้กับประสิทธิภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บ่มเพาะ (Abduh and et al. 2007 : 74 – 91)

บทสรุปความสำเร็จของการบ่มเพาะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาเป็นการพิจารณาวงจรของอุตสาหกรรมและการแข่งขันระดับชาติ ซึ่งเป็นเหตุผลหลายรัฐบาลควรให้ความสนใจกับการสนับสนุนที่แข็งแกร่ง โดยเน้นการบริหารจัดการและการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะ แม้จะมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและทางเทคนิค ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จและความคิดทางธุรกิจที่มีศักยภาพมาจากแหล่งต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย บริษัท และระดับรากหญ้า ดังนั้นศูนย์บ่มเพาะธุรกิจสามารถนำไปสู่การกระตุ้นผู้ประกอบการมากขึ้นในการบรรลุผลสำเร็จของการสร้างบริษัท ซึ่งสามารถสรุปได้ (Joshua and et al. 2010) ดังนี้

1. ในการรักษาด้วยแนวโน้มของโลกเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจขนาดเล็ก โดยการดำเนินการและการส่งเสริมการเชื่อมโยงอย่างชัดเจนมากขึ้นระหว่างการบ่มเพาะธุรกิจ ผลงานและกลยุทธ์การลงทุนที่ทำให้เกิดการเติบโต

2. ปัจจัยหลักที่สนับสนุนการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของยุโรป ระบบบ่มเพาะธุรกิจที่ได้รับการพัฒนากำล้างการผลิตนวัตกรรมแห่งชาติ และการยอมรับของระบบนวัตกรรมในระดับภูมิภาคโดยรัฐซึ่งสันนิษฐานว่า ทรัพยากรพื้นฐานที่สุดเป็นกระบวนการความรู้และที่สำคัญที่สุด คือ การเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่นับกระบวนการทางสังคมแบบโต้ตอบ ดังนั้นความจำเป็นในการบูรณกิจบ่มเพาะเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้การทำงานร่วมกันและการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการและการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมในท้ายที่สุด

3. ปัจจัยอื่น ๆ ที่แข็งแกร่งที่ได้ช่วย ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทวีปแอฟริกา สามารถเรียนรู้จาก ผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งและความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสังคม ลักษณะของผู้ประกอบการและการพัฒนาของรัฐจากประเทศที่พัฒนาแล้ว (อเมริกาเหนือ ยุโรปและเอเชีย)

4. สภาพแวดล้อมที่บ่มเพาะธุรกิจควรจะสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของหญิงทั้งสองและเจ้าของธุรกิจและผู้ประกอบการชาย (มุมมองของเพศ) ทางเลือกที่เหมาะสมของสถานที่ตั้งจะเร่งความคืบหน้าของพวกเขาที่พวกเขาควรจะได้ใกล้เคียงกับความรู้มาก พื้นที่ล้อมรอบไปด้วยมหาวิทยาลัยและสถาบันการวิจัยหรือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสวนอุตสาหกรรม

5. มีความจำเป็นที่จะเสริมสร้างความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ความเป็นหุ้นส่วนยังสามารถช่วยเพื่อส่งเสริมรูปแบบใหม่ของการจัดหาเงินทุนและปรับปรุงมาตรการสร้างขีดความสามารถจริงที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

6. มีความจำเป็นสำหรับนโยบายที่แข็งแกร่งและการเชิงกลยุทธ์ที่จะวางความแข็งแกร่งมากมูลนิธิเพื่อการพัฒนาศูนย์บ่มเพาะในประเทศกำลังพัฒนาในระดับชาติและระดับภูมิภาค นโยบายหมายถึงการกำหนดนโยบายการเข้าใจและก้องดำเนินการในทุกระดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เจณศจี ไพบูลย์สวัสดิ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของหัวหน้าแผนกสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะทางด้านจริยธรรมและทัศนคติในการทำงาน 2) สมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองที่ให้

ความสำคัญอย่างมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะการณืเป็นผู้นำ ทักษะในการทำงานการวางแผนและการจัดการ การติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจความรู้ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ในการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) สมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกตามระดับความคิดเห็นของหัวหน้าแผนก มีความเห็นด้วยที่สุดกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองที่ว่า สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจทักษะในการทำงานความคิดสร้างสรรค์การติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือความรู้ภาวะการเป็นผู้นำการวางแผนและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและวิสัยทัศน์ในการทำงานมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกแต่การจัดเรียงลำดับความสำคัญของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารกองกับหัวหน้าแผนกมีความแตกต่างกัน

พุดิเค่น สมพรพันธ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสมรรถนะมาตรฐานในงาน (Standard Job Competency) ของงานสินเชื่อและงานปฏิบัติการสินเชื่อ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้รูปแบบของสมรรถนะมาตรฐานที่ศึกษาได้มาเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้กรณีศึกษาสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยเป็นสถาบันการเงินที่ตั้งขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะให้บริการทางการเงินเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันของนักธุรกิจไทยในตลาดการค้าโลกทำให้ธนาคารมีสมรรถนะหลักที่สนับสนุนเป้าหมายอย่างชัดเจน คือ การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริการทางการเงินแก่ผู้ส่งออก ส่งผลให้เกิดการจัดกรอบของการให้บริการของธนาคารที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือผู้ส่งออกทางการเงินแบบครบวงจร โดยมีหน่วยงานสินเชื่อและบริการสินเชื่อเป็นหน่วยงานหลัก โดยที่มีรูปแบบของสมรรถนะเพื่อรองรับสมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อให้พนักงานในงานสินเชื่อใช้ในการดำเนินงานบริการด้านการเงินทุกประเภทที่สำนักงานสาขาค่าเงินการและภายใต้กรอบระเบียบในการดำเนินงานของทั้งธนาคารและกฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศ 20 สมรรถนะ คือ ความรู้และทักษะในการทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศการเขียนรายงานและการนำเสนอการจัดกระบวนการทำงานแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจขององค์กรความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจการบริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มการคิดนวัตกรรมและการมองภาพในอนาคต การพัฒนาการอำนวยความสะดวกการบริหารงานภาวะผู้นำและการบริการลูกค้า ซึ่งจากการศึกษาตามรูปแบบของสมรรถนะทั้ง 20 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะมาตรฐานในงานสินเชื่อและปฏิบัติการสินเชื่อจะต้องประกอบไปด้วย 8 สมรรถนะคือความรู้และความสามารถการทำงานใน

หน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศการเขียนและการนำเสนอรายงานการจัดกระบวนการทำงานแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของธนาคารความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์การทำงานเป็นทีมและการบริการลูกค้า

ปริญญา พิชญวิจิตร (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การออกแบบรายการสมรรถนะในงานของบริษัท บางจากปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางในการกำหนดรายการสมรรถนะและนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดรายการสมรรถนะของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในงานที่ได้คือความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จการจัดการงาน ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์การสื่อสารสำนึกรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ และภาวะผู้นำ 2) ความสามารถที่เป็นพื้นฐานร่วมกันมี 2 รายการคือความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการจัดการงาน

กนกวรรณ ชูพิทักษณาเวช (2546) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กรณีศึกษาบริษัท โทรคมนาคมในประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะระดับตำแหน่งของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากกรอบการศึกษาของ สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาของสหรัฐอเมริกา (The American Society for Training and Development - ASTD) ซึ่งพบว่า สมรรถนะหลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะที่ดูแลในงานด้านการฝึกอบรม ได้แก่ สมรรถนะ ในด้านทักษะทางวิชาชีพ สมรรถนะด้านการมุ่งลูกค้า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้ความเข้าใจในองค์กร และสมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร

รวิวรรณ เผ่ากัณหา (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชาการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การพัฒนากรอบแนวคิดสมรรถนะ 2) การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ และ 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชาสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย สมรรถนะที่สำคัญ 10 ด้านโดยสมรรถนะที่ต้องได้รับพัฒนาลำดับต้น ได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำด้านการพัฒนาอาจารย์ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารการวิจัยและบริการ และด้านการบริหาร การสอน ตามลำดับ

รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์ และรัชนีวรรณ จงถนอม (2548) จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงสมรรถนะต้นแบบ (Competency Model) ของระบบโดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้าง

แบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวประกอบด้วยแบบสมรรถนะ 2 ส่วนคือ

1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงานและ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงานต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยที่เป็นผลลัพธ์ จากการศึกษาข้างต้น จำแนกได้เป็น 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงานดังนี้สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งที่ระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) จริยธรรม (Integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

อรุณี รูปงาม (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำห้องคลอดโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพประจำห้องคลอดและพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าห้องคลอดโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 502 คน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพประจำห้องคลอดไม่น้อยกว่า 5 ปีในโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 53 แห่ง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประจำห้องคลอดโรงพยาบาลทั่วไปประกอบด้วย 7 ตัวประกอบคือ 1) สมรรถนะด้านการบริหาร 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลในระยะคลอด 3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้คลอดและทารก 4) สมรรถนะด้านการสร้างเสริมสายสัมพันธ์แม่ – ลูกและให้คำแนะนำการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 5) สมรรถนะด้านจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิ 6) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้ร้อคลอดที่มีภาวะเสี่ยง 7) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของการคลอด

สุชีรา มะหิเมือง และคณะ (2548) ได้ทำการสำรวจค้นหาและวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน ดำเนินการวิจัยใน 2 ขั้นตอนเริ่มจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบประมาณค่า 4 ระดับกับกลุ่มผู้บริหารระดับสูงอีก 135 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สกัดองค์ประกอบแบบส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principle Component Analysis) และหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax) ซึ่งได้ข้อสรุปจากผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะตามภาระหน้าที่ทางการบริหารจัดการของผู้บริหารภาครัฐและเอกชนจำแนกออกได้ 6 ด้านและแต่ละด้านประกอบด้วย ตัวแปรบ่งชี้ที่สามารถอธิบายลักษณะเฉพาะด้านและลักษณะหรือองค์ประกอบของสมรรถนะในการบริหารจัดการได้คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการบุคลากร 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการนโยบายแผนและยุทธศาสตร์

3) สมรรถนะด้านการจัดการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 4) สมรรถนะด้านการจัดการระบบงานหลักและระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน 5) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศ และ 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการทรัพยากรการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ความสามารถโดยรวมขององค์ประกอบทุกด้านที่สามารถอธิบายลักษณะของสมรรถนะการบริหารจัดการ ได้ร้อยละ 56.48

รวีภา หอมเศรษฐี (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการทำงาน สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะด้านการเมือง และสมรรถนะทางจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะในสามด้านแรกในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง 2) ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ในขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านอื่น ๆ อีกสามด้าน และสมรรถนะด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะเฉพาะด้าน และสมรรถนะด้านการเมือง 3) ตัวแบบและแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบริหารระดับกลาง พบว่า แต่ละกระทรวงมีสมรรถนะโดดเด่นที่แตกต่างกัน

นาดี แซ่โฉะ (2549) ได้ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินขีดความสามารถในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้เทคนิค Convergent Interviewing เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะ ด้วยการใช่วิธีสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพการพยาบาลและด้านอื่นที่มีความรู้และความสนใจในวิชาชีพการพยาบาลรวม 12 คน ประกอบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือที่ได้รับความนิยมนำมาใช้วัดและประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment Tools) ที่มีการใช้งานในปัจจุบันสามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มแรก เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินสมรรถนะที่ยึดคุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก ตัวอย่างเช่น วิธีการให้คะแนนแบบมาตราส่วน (Graphic Rating Scale) วิธีการตรวจสอบแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Checklist) และวิธีการประเมินตามค่าคะแนน (Point Rating) เป็นต้นกลุ่มที่สองเป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะโดยยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งมี 8 เครื่องมือ เช่น วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self-assessment) วิธีการประเมินพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Behaviorally Anchored Rating Scale – BARS) วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตโดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale – BOS) วิธีการประเมินโดยอาศัยสถานการณ์จำลองหรือการทดสอบการทำงาน (Simulation Test) การสัมภาษณ์ (Interview) และการสังเกต (Observation) กลุ่มที่สามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะที่ยึดความรู้และทักษะของผู้ถูกประเมินเป็นหลักซึ่งจำแนกได้ 2 วิธี ได้แก่การนำเสนอ

แบบปากเปล่าและทดสอบด้วยข้อเขียน และกลุ่มที่สี่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะแบบผสมผสานจำนวนได้ 3 วิธีคือการประเมินแบบ 360 องศาการประเมินแบบ In – basket การทดสอบความสามารถในการฝึกหัดและการใช้มาตรวัดขีดความสามารถของพยาบาล ซึ่งแต่ละรูปแบบของวิธีการประเมินตามประเภทของเครื่องมือวัดหรือประเมินสมรรถนะข้างต้นได้ถูกนำมาใช้เพื่อวัดและประเมินสมรรถนะของพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยเน้นที่ 2 เรื่องหลักคือ การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ในงานวิชาชีพพยาบาล

จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 11 ด้านคือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิด 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านวิชาการ 7) ด้านการบริหาร 8) ด้านการสื่อสาร 9) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 10) ด้านการแก้ปัญหา และ 11) ด้านบุคลิกภาพ

ประมาณ ศาสตรระรุจิ (2550) ได้ทำการศึกษาเพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาลำดับบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และเพื่อสร้างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาลำดับบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ตลอดจนเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์สมรรถนะตามต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสร้างคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) 6) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 7) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และ 8) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในด้านคู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาลำดับบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โครงสร้างคู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์เนื้อหาการประเมินผลและประสิทธิภาพการใช้คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและจาก 8 สมรรถนะจากต้นแบบที่นำมาใช้เป็นกรอบหลัก ในการศึกษาวิจัยพบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จริยธรรมรองลงมาคือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

และลำดับที่สามคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพความร่วมมือและความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ

คันสร คงยืน และคณะ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะ หัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ทักษะคุณลักษณะจากหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาที่เป็น The Best of the Best ตามภาระหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา คือ ฝ่ายบ่มเพาะ ฝ่ายนวัตกรรมฝ่ายฝึกอบรมและฝ่ายบริหารงาน ทำให้ได้สมรรถนะที่จำเป็นของหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา 5 สมรรถนะคือ สมรรถนะด้านการให้คำปรึกษาธุรกิจสมรรถนะด้านการจัดการตนเองสมรรถนะด้านการบริหารจัดการธุรกิจสมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรมธุรกิจ และสมรรถนะด้านการเขียนแผนธุรกิจ

สุปราณี ยมพุก (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย สมรรถนะ 10 ด้าน 58 ตัวแปรย่อย โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านการประสานงานมี 5 ตัวแปรย่อย 2) ด้านการสื่อสารจูงใจมี 4 ตัวแปรย่อย 3) ด้านการวางแผนกลยุทธ์มี 6 ตัวแปรย่อย 4) ด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์มี 5 ตัวแปรย่อย 5) ด้านภาวะผู้นำมี 10 ตัวแปรย่อย 6) ด้านการทำงานเป็นทีมมี 6 ตัวแปรย่อย 7) ด้านการทำงานชุมชนเชิงรุกมี 6 ตัวแปรย่อย 8) ด้านการบริการที่ดีมี 7 ตัวแปรย่อย 9) ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนมี 4 ตัวแปรย่อยและ 10) ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมี 5 ตัวแปรย่อย ผลการตรวจสอบรูปแบบยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบ โครงสร้างองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Technical Skill และ Focus on Customer ทักษะ(Skill) และคุณลักษณะ(Attributes) 2) ด้านทักษะ(Skill) จะต้องมีการสื่อสารที่ดี (Communication) และมีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ 3) ด้านคุณลักษณะ(Attributes) จะต้องมีการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ภาวะผู้นำ (Leadership)ความยืดหยุ่น (Flexibility) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และการสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship)

กลองทิพย์ เกตุแก้ว และคณะ (2556) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่ 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมี 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ในด้านการบริหารจัดการศึกษาความรู้ในด้านการบริหารวิชาการให้คำปรึกษา การกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผล การประสานงานการมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนและมีอุดมการณ์ทุ่มเทเสียสละ ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน 1) หลักการพัฒนาประกอบด้วยหลักการคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การคำนึงถึงความพร้อมพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของคณะกรรมการและหลักการพัฒนาแบบองค์รวมโดยยึดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องร่วมพัฒนา 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วยด้านผลผลิต (Output) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ส่วนที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะมี 13 วิธีคือการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานกับโรงเรียนที่ปฏิบัติดี การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาเอกสาร/สื่อที่เกี่ยวข้องศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงานการเรียนรู้ด้วยตนเองการสอนงานการเป็นที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญใช้กิจกรรมนันทนาการการระดมสมอง

พูนสุข อุดม (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอนภาระงานของครูการพัฒนาตนเองของครูความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษาบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษาและความพร้อมของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ พบว่า (2.1) ประสบการณ์ในการสอนและการพัฒนาตนเองของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการภาระงานของครูมีอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านการพัฒนาตนเองของครูต่อสมรรถนะด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการจัดการชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2.2) ความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษาบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและความพร้อมของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ3)ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้มากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองของครูรองลงไปคือประสบการณ์ในการสอนและภาระงานของครูตามลำดับ โดยครูผู้สอนควรจะพัฒนาตนเองเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้การใช้/การพัฒนาสื่อการวัดและประเมินผล

งานวิจัยต่างประเทศ

ดับนิค และสโลน (Dubnicki and Sloam. 1991) ได้ทำการวิจัยนำร่องเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการพยาบาล ประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้านดังนี้ 1) การอำนวยความสะดวกมีความสามารถในการใช้อำนาจในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการบังคับตามกฎระเบียบในการชี้ให้ผู้อื่นเห็นถึงปัญหาในการตั้งเกณฑ์ มาตรฐานของพฤติกรรมและในการบอกในสิ่งที่ผู้อื่นต้องทำ 2) ความเชื่อมั่นในตนเองมีความเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาที่มีความเต็มใจในการตัดสินใจหรือมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 3) การใช้กลยุทธ์ที่ดีมีความสามารถในการพัฒนาและการใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเช่นการวางแผนบทบาทและทางเลือกที่จะมีผลต่อผู้อื่น

ฮัค (Huck. 1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบการบริษัทขนาดเล็กในการดำเนินการประสบความสำเร็จ พบว่า มี 12 สมรรถนะที่จำเป็น ประกอบด้วย การเริ่มต้นธุรกิจการวางแผนและการจัดทำงบประมาณการจัดการการตลาดและการขาย การโฆษณา และการส่งเสริมการขายการขายสินค้าการเงินและการบัญชีความสัมพันธ์กับบุคลากรการจัดซื้อการผลิต การอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์และการควบคุมความเสี่ยง

แบลนเชโร โบโรสกี และเดียร์ (Blancero, Boroski and Dyer. 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 11 สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกตำแหน่งงาน ในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีประกอบด้วย 11 สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ศักยภาพส่วนบุคคล (Personal Integrity) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะคือ จริยธรรม (Ethics) มาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน (Standard of Quality) และการตัดสินใจโดยอาศัยหลักของความเป็นเหตุเป็นผลและความเป็นจริง กลุ่มที่ 2 การมุ่งความก้าวหน้าและแรงผลักดัน (Ambition and Drive) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะคือ การมุ่งผลสำเร็จ (Result Orientation) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความมั่นใจ (Self Confidence) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm and Commitment) กลุ่มที่ 3 ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team Skill) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะคือ การสื่อสาร (Communication) การฟังและการตีความ (Listening) การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ส่วนที่ 2 สมรรถนะเสริม (Leverage Competency) เป็นสมรรถนะเสริมที่ใช้ในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือ การสร้างผลกระทบทางอ้อม (Influence) การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า (Utilization of Resource) ความตระหนักในการต้องการของลูกค้ำ (Cluster Awareness) ความคิดสร้างสรรค์

(Creativity) การตั้งคำถามและตีความ (Questioning) และความรู้สึกร่วมบุคคล (Organization Astuteness) และส่วนที่ 3 สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Role – Specific Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Competency Practitioner) นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Strategist / Generalist) การริเริ่มและคิดค้น ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Initiative Leader) การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Operation Support) ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Consultant) ผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Organization Leader) โดยที่ทั้ง 6 ตำแหน่งงานจะประกอบด้วย 33 สมรรถนะตามตำแหน่งงานต้องการ ต่างกันและตอบสนองหน้าที่การทำงานเฉพาะทาง

เอิร์น และคณะ (Hearn and et al. 1997) ได้ศึกษาเรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลียที่มีต่อกรอบงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่า ความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นความสามารถทางวิชาชีพคือ คุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ ครู และสถาปนิกในทุกสายอาชีพมีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกัน คือ การแก้ปัญหาการเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพความสามารถกำหนดกรอบความคิด ความสามารถทางอารมณ์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรการทำงานเชิงรุกและการมุ่งมั่นเกี่ยวกับลูกค้า

เบคเกอร์ ยูเซลิด และ ไรริช (Becker; Huselid and Ulrich. 2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักองค์กร โดยทำการศึกษากลุ่มธุรกิจเครื่องไฟฟ้า กลุ่มธุรกิจยา และกลุ่มธุรกิจที่ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค พบว่า สมรรถนะหลักที่องค์กรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ การจัดการ ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีการแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีสมรรถนะ ด้านการเป็นผู้นำมากกว่าพนักงานบัญชี

เฮลริเกิล และคณะ (Hellrigel and et al. 2001) ได้ศึกษาสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้าว่าควรมีสมรรถนะที่เรียกว่า Six Key Managerial ประกอบด้วย 1) สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) ได้แก่ การสื่อสารที่เป็นทางการ (Communication Competency) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Information Communication) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) 2) ความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) ประกอบด้วย การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการแก้ปัญหา (Information Gathering, Analysis and Problem Solving) การวางแผนและบริหาร โครงการ (Planning

and Organizing Projects) การบริหารเวลา (Time Management) และการบริหารการเงินและงบประมาณ (Budgeting and Financial Managements) 3) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน (Designing Teams) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน (Creating a Supportive Environment) และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน (Managing Team Dynamics) 4) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Competency) ประกอบด้วย ความเข้าใจในธุรกิจ (Understanding the Industry strategic competency) ความเข้าใจในองค์กร (Understanding the industry) และการดำเนินกลยุทธ์ (Taking Strategic Action) 5) ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ (Global Awareness Competency) ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ วัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cultural Knowledge and Understanding) ความเปิดกว้างและความไวในการรับรู้วัฒนธรรมอื่น (Cultural Openness and Sensitivity Cultural Openness and Sensitivity) และ 6) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self – Management Competency) ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม (Integrity and Ethical Conduct) แรงขับส่วนตัวและการตั้งสติ (Personal Drive and Resilience) การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balancing Work and Life Demands) และความเข้าใจในตนเองและการพัฒนา (Self – Awareness and Development)

เบอร์ลินเนอร์ (Berliner, 2001 : 469 – 470) ได้สรุปข้อเสนอที่เป็นสมมติฐานของสมรรถนะของครูผู้ชำนาญการจากการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นสูง ข้อมูลที่ได้มาจากการทำการประเมินทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นของครูเป็น 13 ประการ ประกอบด้วย 1) สามารถใช้ความรู้ที่ดี 2) มีความรู้เชิงเนื้อหาที่เป็นความสามารถทางการสอนอย่างกว้างขวางรวมทั้งมีความรู้เชิงสาระที่เกี่ยวกับวิชาต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์กระบวนการแก้ปัญหาที่ดีกว่า 4) สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคกแต่งขยายเป้าหมายสำหรับผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีทักษะที่ใช้ในการปรับปรุงที่ดีกว่า 5) มีการตัดสินใจที่ดี 6) มีการตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ทำนายแก่ผู้เรียน 7) สร้างบรรยากาศให้แก่ห้องเรียนที่ดี 8) สร้างสรรค์ทางด้านการสร้างสถานการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในชั้นเรียนและมีความสามารถในการอ่านทางเลือกที่ผู้เรียนต้องการได้ดี 9) มีความรู้ลึกที่รวดเร็วต่อบริบทที่เกี่ยวข้อง 10) ตรวจสอบผลการเรียนรู้และเตรียมผลข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้เรียนได้ดี 11) ใช้การทดสอบสมมติฐานในการเรียนรู้ของผู้เรียนบ่อยครั้ง 12) ให้ความรู้ลึกเอาใจใจต่อผู้เรียน และ 13) มีการแสดงออกถึงความต้องการทางการสอน

บริงส์ (Brings, 2003 : Online) ได้ศึกษาเทคนิคการประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน การประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมตามพันธสัญญาของวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ที่เกี่ยวกับงานการเปลี่ยนแปลงทักษะและสมรรถนะด้านเจตคติของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านความสามารถของพนักงานและศักยภาพขององค์กร

นามัททา และคณะ (Namathaet and et al. 2002) ในทำการศึกษาพฤติกรรมของของผู้ประกอบการฟาร์มปศุสัตว์ พบว่า การสร้างนวัตกรรม การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการวางแผนทางด้านความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม การวางแผนทางการบริหารจัดการแรงจูงใจทางเศรษฐกิจระดับของความทะเยอทะยาน และการวางแผนความเสี่ยง

บาร์ที และคณะ (Bartee and et al. 2003) ศึกษาเรื่อง "Assessing Competencies of The Public Health Workforce in a Frontier State" การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสรุประดับของการรับรู้ ความชำนาญของพนักงานสุขภาพชุมชนภายใต้พื้นฐานสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานสุขภาพชุมชน ดำเนินการวิจัย โดยการพัฒนาแบบสอบถามการประเมินสมรรถนะหลักจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสุขภาพในรัฐเขตชายแดนของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 696 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามถูกส่งทางไปรษณีย์และได้รับกลับคืนมาจำนวน 445 ฉบับ (ร้อยละ 63.9) และมีความสมบูรณ์จำนวน 401 ฉบับ พบว่า เมื่อแบ่งสมรรถนะหลักเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุด ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร และ 2) ทักษะการปฏิบัติงาน สมรรถนะระดับรองประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการวางแผนการเงิน การคลัง 2) ทักษะด้านการจัดการ 3) ทักษะด้านการวางแผนหรือพัฒนาโครงการ 4) ทักษะเชิงวัฒนธรรม 5) ทักษะวิทยาศาสตร์สุขภาพชุมชนพื้นฐาน และ 6) ทักษะการวิเคราะห์และประเมิน

คูลท์ และคณะ (Culp and et al. 2004) ได้ศึกษาเรื่อง Identify Volunteer Core Competencies: Regional Differences โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจในกลุ่มอาสาสมัคร 1,400 คนในเขตพื้นที่ 4 ภาคของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อค้นหาสมรรถนะหลักของอาสาสมัคร พบว่า สมรรถนะหลักของอาสาสมัครมี 12 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร การพัฒนา การประยุกต์ การสอน การพูด การเขียน การฟัง และทักษะการสื่อสารแบบอวัจนะ 2) สมรรถนะด้านองค์การ ทักษะการวางแผน และรายงาน 3) ทักษะด้านวิชาการ การรับรู้เนื้อหาสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติ 4) ทักษะด้านการสร้างสัมพันธภาพ 5) ภาวะผู้นำ การวางแผน การสอน 6) สมรรถนะด้านการพัฒนาเยาวชน 7) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี 8) การเป็นหุ้นส่วน 9) การบริหารเวลา 10) การรับรู้โครงสร้างองค์การ 11) ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม และ 12) ความสามารถในการสอน/การสร้างโปรแกรม

สถาบันการจัดการแห่งประเทศนิวซีแลนด์ (New Zealand Institute of Management. 2005) ได้ทำการศึกษาและจัดกลุ่มสมรรถนะของผู้บริหาร โดยทำการจัดกลุ่มตามภาระหน้าที่และตามคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะพร้อมกับตำแหน่งทางการบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา โดยได้ข้อสรุปถึงสมรรถนะของผู้บริหารจำแนกได้เป็น 3 ระดับคือ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Capable) ซึ่ง

ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะตามกรอบสมรรถนะระดับนี้จะเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะที่สำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการทั่วไป (Broad Management Skill and Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การวางแผนการจัดองค์การ การจัดการบุคลากร กระบวนการพัฒนาและการบริหารโครงการด้านการจัดการบุคคล (Personnel Management Skill) ที่สำคัญ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่น และการจัดการเวลา เป็นต้น ด้านความเชี่ยวชาญ เฉพาะเป็นความรู้ความสามารถในทักษะเฉพาะที่สามารถขยายคุณค่าของการจัดการองค์การได้ เช่น การบัญชี คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และด้านความรู้ความสามารถในการจัดการธุรกิจทั่วไป (Knowledge of Business Disciplines) 2) สมรรถนะระดับเชี่ยวชาญ (Executive) โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสามารถสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การได้ ด้านการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์การ และด้านการสร้างความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล และ 3) สมรรถนะระดับนโยบาย (Governance) เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารจะต้องมีเพิ่มเติมมากกว่าสมรรถนะระดับและระดับที่สอง ซึ่งในภาพรวมก็คือ ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การและกำกับดูแลบนพื้นฐานที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ พันธกิจขององค์การการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเสริมสร้างคุณค่าทางจริยธรรมตามจุดเน้นหรือความต้องการของสังคมการกำกับติดตามการปฏิบัติและทบทวนการปฏิบัติงานขององค์การและการกำกับติดตามรวมทั้งการสอนงานให้กับผู้บริหารระดับรองลงมา

ดิกสัน และคณะ (Dixon and et al. 2005) ได้ข้อสรุปความเชื่อของผู้บริหารสถาบัน การศึกษาและการฝึกอบรมของประเทศจามา จาก 39 คน จาก 66 สมรรถนะของผู้ประกอบการที่ ระบุไว้ในการสำรวจเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งหรือสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่าในกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะของผู้ประกอบการทั้งหมด 18 สมรรถนะในทุกประเภทจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพ มีคะแนน คำนึงความสำคัญเท่ากับหรือสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คำนึงความสำคัญและประสิทธิภาพคะแนน คำนึง ด้านล่างคะแนนคำนึงประสิทธิภาพ หมายถึง จากการศึกษาครั้งนี้ปรากฏว่าความล้มเหลวของ สถาบันการศึกษาผู้ประกอบการบางส่วนที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการในเวลาอาจจะเป็น เพราะ อย่างน้อยขาดการวางแผนและความสามารถขององค์การ ได้แก่ สมรรถนะในการประเมินความเสี่ยงและ ความซับซ้อนของงาน ขาดความสามารถในการแก้ปัญหาเช่นทักษะการวิเคราะห์หรือทักษะการคิดเชิง วิพากษ์มีความล้มเหลวในการใช้ความรู้และประสบการณ์ก่อนหน้าในการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และกระบวนการบริการ หรือ ไม่สามารถที่จะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

วู (Wu, 2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบขั้นพื้นฐานสำหรับสมรรถนะของ ผู้ประกอบการใหม่ที่ประสบผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นไปที่ วิธีการอำนวยความสะดวกในความพยายาม ของบุคคลที่จะกลายเป็นผู้ประกอบการ บริษัท ขนาดเล็กผ่านการประเมินความรู้ความสามารถและ การพัฒนาและ เพื่อตรวจสอบสมรรถนะที่แตกต่างกันระหว่างผู้ประกอบการ บริษัทขนาดเล็กและ ผู้จัดการบริษัท ขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการ บริษัทขนาดเล็กโดยทั่วไปเก่งใน การสร้างกลไกในการพัฒนาความสามารถ ในขณะที่ผู้จัดการของ บริษัทที่มีขนาดใหญ่เป็นสิ่งที่ดีที่รู้ เร่งด่วนที่แตกต่างกันขององค์ประกอบของปัญหา หรือการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้สำหรับการดำเนินการ ดังนั้นหากผู้จัดการบริษัทขนาดใหญ่ต้องการที่จะเลียนแบบผู้ประกอบการบริษัทขนาดเล็กข้อเสนอแนะ คือการยกเลิกการเน้นความคิดระเบียบและงานเอกสารและควรจะดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และ เชื่อมโยงเครือข่ายให้มากขึ้นมากขึ้น

กูโรสคา (Kurowska – Pysz, 2014) ได้ศึกษาการสร้างสมรรถนะของผู้จัดการใน ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ ในประเทศ โปแลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์และประเมิน กิจกรรมของ ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมในศูนย์บ่มเพาะ สภาพแวดล้อมภายในสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการที่เกิดขึ้นและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมในศูนย์บ่มเพาะจะเน้นหลักในการดำเนินกิจการธุรกิจของ พวกเขาและในระดับน้อยมากเกี่ยวกับการดูแลการพัฒนาพร้อมกันของความสามารถในการบริหาร จัดการของพวกเขาในการจัดการ โครงการเหล่านี้เป็นที่ประจักษ์ในหมู่อื่น ๆ โดยการประเมินความ แตกต่างของความเหมาะสมของรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนจากศูนย์บ่มเพาะและความเข้มต่ำของ การใช้การสนับสนุนนี้ อย่างไรก็ตามเรื่องนี้ผู้ประกอบการรับรู้การพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการเฉพาะความสามารถในการจัดการไม่ได้เป็นการเจริญเติบโต แบบไดนามิกมาก แม้ว่า การสร้างแรงจูงใจของพวกเขาจะเริ่มต้นธุรกิจหลังจากที่ออกจากศูนย์บ่มเพาะ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะควรให้ความสำคัญมากขึ้นในการระดมผู้ประกอบการในอนาคตที่จะ ทำให้การใช้งานในรูปแบบของการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการของพวกเขา มันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมการที่ซับซ้อนของผู้ประกอบการในอนาคตที่จะเป็นอิสระใน การดำเนินธุรกิจหลังจากที่ออกจากศูนย์บ่มเพาะ

เฮน อังเกอร์และคณะ (Jens Ungeret and et al. 2011) ได้รวมผลที่ได้จากสามทศวรรษที่ ผ่านมาของการวิจัยทุนมนุษย์ในการเป็นผู้ประกอบการกับ 70 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระ ผลการศึกษา พบว่า ทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จจากการตรวจสอบในทางทฤษฎีของ ความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์กับบริบทและมาตรวัดความสำเร็จสำหรับผลของการลงทุนทุนมนุษย์ ในด้านความรู้ และทักษะมีความสัมพันธ์ที่สูงกว่าสำหรับการลงทุนในทุนมนุษย์ในด้านการศึกษา

ประสบการณ์ทุนมนุษย์ที่มีสูงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับงานที่สัมพันธ์สำหรับนักธุรกิจรุ่นใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับนักธุรกิจรุ่นเก่า และการเปรียบเทียบ สำหรับขนาดตัวแปร สอดคล้องกับการเจริญเติบโตหรือการทำกำไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย