

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) อันประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สามารถสรุปผลการวิจัยเรียงลำดับ ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย
2. เพื่อสร้างคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอน 1 ขั้นสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา ภารกิจของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หากค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 นำไปใช้เป็นเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ในการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ในสถาบันอุดมศึกษา

จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ คณะกรรมการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ผู้จัดการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอน 3 ขั้นการสร้างคู่มือและตรวจสอบคุณภาพคู่มือ

โดยนำเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาสร้างเป็นแบบประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสนทนากลุ่ม จากนั้นนำมาให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 8 คน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพคู่มือ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

โดยนำคู่มือและแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจไปใช้รวมทั้งแบบประเมินความสำคัญของสมรรถนะในการนำไปใช้โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้จัดการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 15 คน และบุคลากรประจำศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 15 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการประเมินกับคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพผลการปฏิบัติงานดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50
2. วิเคราะห์ความเหมาะสมองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเกณฑ์ในการพิจารณา ค่าเฉลี่ย ต้องไม่ต่ำกว่า 3.41 หากต่ำกว่าผู้วิจัยต้องทำการพิจารณาปรับปรุงคู่มือตามข้อเสนอแนะที่ได้รับเพื่อให้คู่มือการประเมินบุคคล
3. วิเคราะห์จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาในการสนทนา โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ใน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงคู่มือให้มีความเหมาะสมสมบูรณ์

4. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเกณฑ์ในการพิจารณา ค่าเฉลี่ย ต้องไม่ต่ำกว่า 3.50 หากต่ำกว่าผู้วิจัยต้องทำการพิจารณาปรับปรุงคู่มือตามข้อเสนอแนะที่รับเพื่อให้คู่มือการประเมินบุคคล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย พบว่า

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่มีความจำเป็นของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน 40 ข้อ ดังนี้

- 1.1 ด้านบริหารจัดการ จำนวน 10 ข้อ
- 1.2 ด้านความรู้ จำนวน 10 ข้อ
- 1.3 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ จำนวน 10 ข้อ
- 1.4 ด้านทักษะหรือเทคนิค จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้ทั้งหมด 40 รายการไปตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องกับเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาค่าเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า 1) หากค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาด้านการบริหารจัดการ เท่ากับ 0.88 2) ด้านความรู้เท่ากับ 0.92 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.88 และ 4) ด้านทักษะหรือเทคนิค เท่ากับ 0.94

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความรู้ และด้านทักษะหรือเทคนิค มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

3. ผลการสร้างคู่มือการประเมินบุคคลสมรรถนะผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์การประเมิน ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์การประเมิน (2) คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน (4) กระบวนการในการประเมิน (5) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน (6) เกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน (7) ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมินจากประเด็น ทั้ง 7 ข้อ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 3) กระบวนการในการประเมิน 4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 5) เกณฑ์

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน และ 6) ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน โดยพิจารณาค่าเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.87 โดยแบ่งเป็น ด้าน โครงสร้างคู่มือ เท่ากับ 0.88 ด้านวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.85 ด้านเนื้อหา เท่ากับ 0.87 และด้านการประเมินผล เท่ากับ 0.88

4. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของคู่มือที่นำไปใช้ พบว่า คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.838 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ในการปฏิบัติของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา

การสังเคราะห์เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีหลายวิธีในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงาน บทบาทภารกิจของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งการสัมภาษณ์กับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นซึ่งให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเหมาะสมเพื่อใช้เป็นเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้ทั้งหมด 40 รายการ ไปตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาค่าความสอดคล้องกับเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาค่าเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า 1) หากค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาด้านการบริหารจัดการ เท่ากับ 0.88 2) ด้านความรู้ เท่ากับ 0.92 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.88 และ 4) ด้านทักษะหรือเทคนิค เท่ากับ 0.94 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marcelli, Tondora & Hoge, 2005 : 534 – 535 ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานจึงต้องมีการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ค่าหากคุณค่าจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกทางพฤติกรรม และการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และ สิริชัย กาญจนวาที (2547) ได้กล่าวว่า กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะของบุคคลจึง

ต้องการการวัดที่แม่นยำการออกแบบวิธีการประเมินและแบบประเมินอย่างเป็นรูปธรรมสามารถเปิดเผยความรู้ความสามารถและทักษะที่แท้จริง รวมถึงเทคนิคการประเมินต้องโปร่งใสและเป็นธรรมด้วย และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวว่า สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรคือ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่บุคลากร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPI) บรรลุเป้าหมาย 5) ทำให้สามารถตรวจสอบพนักงานกับผลความสำเร็จ และ 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาตามพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ มี 4 ด้าน 40 รายการ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย

- 1) สามารถวางแผนการบริหารคนและบริหารงานที่สอดคล้องกับงานในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ
- 2) สามารถรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลและผลงานวิจัยในสถาบันมาใช้ในการพัฒนาศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) สามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับบริการผู้ประกอบการให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจ
- 4) สามารถมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล
- 5) สามารถประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการได้ดี
- 6) สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ
- 7) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรได้
- 8) สามารถจัดทำและใช้แผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารจัดการองค์กรได้
- 9) สามารถแยกแยะ และจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานตามแผนได้อย่างเหมาะสม
- 10) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะการบริหารจัดการเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ คุณภาพ ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการทั้งผู้ประกอบการ บุคคลภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลัก และการวางแผน การจัดการ องค์กรถือว่า เป็นสมรรถนะที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันการจัดการแห่งประเทศนิวซีแลนด์ (New Zealand Institute Of Management, 2005) ได้ทำการศึกษาและจัด

กลุ่มสมรรถนะของผู้บริหาร โดยทำการจัดกลุ่มตามภาระหน้าที่และตามคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะพร้อมกับตำแหน่งทางการบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา โดยได้ข้อสรุปถึงสมรรถนะของผู้บริหารจำแนกได้เป็น 3 ระดับคือ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Capable) ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณลักษณะตามกรอบสมรรถนะระดับนี้จะเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะที่สำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการทั่วไป (Broad Management Skill and Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การวางแผนการจูงใจ การจัดการบุคลากร กระบวนการพัฒนา และการบริหาร โครงการ ด้านการจัดการบุคคล (Personnel Management Skill) ที่สำคัญ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่น และการจัดการเวลา เป็นต้น

ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านความรู้เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ 1) มีความสามารถรอบรู้ในด้านระบบการเงิน 2) มีความสามารถรอบรู้เกี่ยวกับแผนธุรกิจ 3) มีความสามารถรอบรู้ในด้านการดูแลผู้ประกอบการ 4) มีความสามารถรอบรู้ในด้านการบริหารธุรกิจ 5) มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ 6) มีความสามารถรอบรู้ในด้านระบบบัญชี 7) มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการจัดการความรู้ 8) มีความรอบรู้ในการศึกษาวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ 9) มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท การกิจของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ได้อย่างชัดเจน 10) มีความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น/ชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้ง/ขยายธุรกิจ ดังนั้นผู้ประกอบการที่จะเข้ามาขอคำปรึกษาจึงมาจากหลากหลายอาชีพ และหลากหลายสาขาวิชาที่เรียนจบ การเริ่มต้นธุรกิจจึงถือว่าเป็นก้าวแรกของการเรียนรู้ธุรกิจ จึงต้องมาขอความรู้เกี่ยวกับการทำธุรกิจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ฉะนั้นสมรรถนะด้านความรู้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจต้องมีและพึงมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มาร์เรลลี ธอนดรา และ ฮอก (Marrelli, Tondora & Hoge. 2005 : 534 – 535) ได้กล่าวว่า สมรรถนะจึงเป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งงานแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกัน และมีความต้องการสมรรถนะของบุคคลที่แตกต่างกันด้วย

ด้านที่ 3 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์มองเห็นเป้าหมายของงานในระยะไกลได้อย่างชัดเจน 2) ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นและความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยกัน 3) มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก 4) สามารถบูรณาการ

องค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ มาใช้ในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ 5) เป็นผู้ที่สามารถปรับทัศนคติในเชิงบวก และมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ 6) มีความสามารถกล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ 7) มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างจริงจัง 8) สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็น ทีมแก่บุคลากรในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ 9) สามารถระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความร่วมมือจาก ผู้ร่วมทำงานด้วยกัน 10) มีความสามารถในการกล้าคิด กล้าพูดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวบุคคลจึง ทำให้เกิดภาวะผู้นำจนผลงานที่ได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ มีความโดดเด่นเป็นที่ น่าสนใจสำหรับบุคคลอื่น เป็นสมรรถนะในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้ศักยภาพของผู้บริหารใน การส่งเสริมให้ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ สามารถตอบสนองตรงกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐนิวรรณ วนิชย์ถนอม (2552) ได้กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว มากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยเบคเกอร์ ยูเซลิค และ ไรริช (Becker Huselid & Ulrich, 2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักองค์กร โดยทำการศึกษากลุ่มธุรกิจเครื่องไฟฟ้า กลุ่มธุรกิจยา และกลุ่มธุรกิจที่ผลิต สินค้าอุปโภคและบริโภค พบว่า สมรรถนะหลักที่องค์กรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ การจัดการ ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีการแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะ งานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีสมรรถนะ ด้านการเป็นผู้นำมากกว่า พนักงานบัญชี

ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านทักษะหรือเทคนิคเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ 1) สามารถจัดการระบบข้อมูล ข่าวสารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย 2) สามารถสร้างความสมดุลการให้บริการของศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจแก่ผู้ประกอบการ 3) สามารถเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายภายนอกมาช่วยในการบริการ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการทั้ง รายใหม่และรายเก่าได้ 4) สามารถสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีแนวคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ หรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ 5) สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยบ่มเพาะอื่น ๆ มาร่วมทำงาน แบบบูรณาการได้ 6) สามารถจัดซื้อผลิตผลาด ในกระบวนการทำงานภายในองค์กรได้ 7) สามารถ นำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้พัฒนานวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ 8) สามารถนำเทคนิค Performance Coaching มาใช้ในการสื่อสารกับผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี 9) สามารถเป็นที่ปรึกษา ให้คำปรึกษา ในด้านต่าง ๆ ให้ผู้ประกอบการ 10) สามารถนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถด้านทักษะหรือเทคนิค เป็นสมรรถนะที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ท้าทายต้องอาศัยการสื่อสาร บุคลิกภาพส่วนตัว มีความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ต้องเรียนรู้ถึงสมรรถนะมาก จึงจะทำให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด จิตรประภา อัครบวร (2549 : 67 – 68) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพ ที่จำเป็นใน การนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิง เทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency) ซึ่งแต่ละองค์การสามารถกำหนดรูปแบบ สมรรถนะแตกต่างกัน ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ซึ่งสอดคล้องกับ เอิร์น และคณะ (Hearnand et al. 1997) ได้ศึกษาเรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลียที่มีต่อกรอบงาน เพื่อ การพัฒนาวิชาชีพว่าความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่ง คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นความสามารถทาง วิชาชีพคือ คุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกสาขาอาชีพมีปัจจัยด้านความสามารถ ร่วมกันคือ การแก้ปัญหาการเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ความสามารถกำหนดกรอบความคิด ความสามารถทางอารมณ์ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การทำงานเชิงรุก และการมุ่งมั่นเกี่ยวกับลูกค้า

3. ผลการสร้างคู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การสร้างคู่มือการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นคู่มือ โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์การประเมิน ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์การ ประเมิน (2) คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน (4) กระบวนการใน การประเมิน (5) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน (6) เกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน (7) ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน จากประเด็น ทั้ง 7 ข้อ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 3) กระบวนการในการประเมิน 4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 5) เกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ใน การประเมิน 6) ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน โดยพิจารณาค่าเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า ได้ค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.87 โดยแบ่งเป็นด้านโครงสร้างคู่มือ เท่ากับ 0.88 ด้านวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.85 ด้านเนื้อหา เท่ากับ 0.87 และด้านการประเมินผล เท่ากับ 0.88 เพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะใน

การประเมินผลปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของออร์พินทร์ ชูชม (2542 : 2) กล่าวว่า การวัดคุณภาพของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัดคือความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของสิ่งที่ต้องการวัดถ้าวัดซ้ำ ๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือส่วนใหญ่เป็นการประเมิน ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นจุดเริ่มต้นในการวัด หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นดัชนีที่ดีได้ไม่ต้องทดสอบทางสถิติเพียง แต่เชื่อว่าคำถามที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นตัวแทนของคำถามทั้งหมดได้ (Universal of Question) วิธีที่นิยมคือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่า มีความชัดเจนและเป็นไปได้หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมินนอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา (Formal Test of Linguistic) การตรวจสอบความเที่ยงตรง สามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวเลขได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ ตัวแทนผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไป จำนวน 8 คน ซึ่งสอดคล้องกับ สตีวาท และ แซมดาสานี(Stewart & Shamdasani, 1991) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มสนทนาควรมีจำนวนอยู่ระหว่างจำนวน 6-12 คน เนื่องจากถ้าขนาดของกลุ่มสนทนามากกว่า 12 คนจะทำให้ควบคุมการสนทนาลำบาก แต่จำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาก็ไม่ควรน้อยกว่า 6 คน เพราะจะทำให้ความน่าเชื่อถือของข้อมูลลดลง

4. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าคู่มือที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงสร้างคู่มือ วัตถุประสงค์ เนื้อหา และการประเมินผลโดยนำคู่มือที่ได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของตัวแทนผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 8 คน ผู้วิจัยได้จึงได้สร้างแบบประเมินคู่มือในการนำไปใช้ แบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า คู่มือเล่มนี้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ประมา ศาสตราวุฒิจิ (2550) ได้ทำการศึกษาเพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และเพื่อสร้างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักบริหารงาน

การศึกษานอกโรงเรียน ตลอดจนเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในด้านคู่มือการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โครงสร้างคู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์เนื้อหาการประเมินผลและประสิทธิผลการใช้คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารประจำศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรนำสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปจัดสัมมนาและพัฒนาผู้บริหารต่อไป

1.3 ผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจควรนำสมรรถนะของผู้บริหารไปให้บุคลากรประจำศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจได้ทราบและนำไปปฏิบัติ

1.4 ผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจควรนำคู่มือสมรรถนะของผู้บริหารไปให้บุคลากรประจำศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจได้ทราบและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา

2.2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา