

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน
กับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี
Transformational Leadership, Effectiveness of Sustainable Cluster Development
and Commitment of Silk Product Cluster Members in Ubon Ratchathani Province.

ละอียด มธุรส

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี

ดร.รชยา อินทนนท์

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน กับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน และความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน กับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกรรมการบริหารคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมคลัสเตอร์ ของหน่วยงานศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 จำนวน 4 คน ส่วนงานวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสมาชิกคลัสเตอร์ จำนวน 32 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ผู้นำคลัสเตอร์มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบและให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน กล่าวคือ ทำให้สมาชิกมีการวางแผนร่วมกันและการดำเนินกิจกรรมการผลิตการตลาดร่วมกัน ส่งผลให้สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ โดยสมาชิกยังมีความต้องการรักษาสถานภาพสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม

ส่วนผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.81$) ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหมอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.48$) และระดับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .466, p < .01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .456, p < .01$) และประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน กับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .570, p < .01$)

โดยภาพรวม ผลการวิจัยเชิงคุณภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า ผู้นำคลัสเตอร์มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสูง และส่งผลดีต่อประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์และความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ และผลการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยตัวเลขที่แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์ และระดับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ที่อยู่ในระดับสูง และค่าสหสัมพันธ์ที่แสดงว่าปัจจัยทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางบวก

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพ, คลัสเตอร์, ผลิตภัณฑ์จากไหม, ความผูกพัน

ABSTRACT

This mix-method study focuses on the transformational leadership, sustainable effectiveness of silk product cluster in Ubon Ratchathani, and cluster members' commitment. In addition, it aims to find the connection between the transformational leadership, effectiveness of sustainable cluster development, and cluster members' commitment.

This research is based on qualitative data (interview) and quantitative survey research. The qualitative data is based on words from 6 committee members of UbonRatchathani silk product cluster and 4 officials of the 7th Regional Industrial Promotion Center. The quantitative data is based on information from 32 participants from Ubon Ratchathani silk product group. This paper uses content analysis for analyzing qualitative data and descriptive statistics: percentage; frequency; mean; standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient for analyzing quantitative data.

The qualitative results reveal that cluster leaders have pursued transformational leadership efficiently. They are good consultants and inspiration for their cluster members and they also support cluster members to work toward their goals systemically. Furthermore, the leaders enhance effectiveness of sustainable cluster development; evidenced as members' joined production and marketing plans and

activities resulting in increased income for member participated, and thus, the leaders are influence to cluster members' commitment.

The survey found that the transformational leadership, effectiveness of sustainable cluster development, and cluster members' commitment are at high level: $\bar{X} = 3.81$, $\bar{X} = 3.48$, $\bar{X} = 4.11$, respectively. The connection between transformational leadership to effectiveness of sustainable cluster development and cluster members' commitment, and, the connection between sustainable effectiveness and cluster members' commitment are all positive as the following correlations: $r = .466$, $r = .456$, $r = .570$.

In conclusion, the qualitative results are consistent with the quantitative survey. The qualitative results indicated that the cluster leaders are efficiently transformational leadership and enhance effectiveness of sustainable cluster development of the silk cluster, so that, they are influence to cluster members' commitment. Likewise, the survey support the qualitative results with all high levels of the transformational leadership, effectiveness of sustainable cluster development of silk product cluster in Ubon Ratchathani, and cluster members' commitment. In addition, the correlations show all positive connection between these three variables.

Keywords: Transformational Leadership, Effectiveness, Cluster, Silk Product, Commitment

1. บทนำ

สภาวะการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันมีความรุนแรงมากขึ้นทุกที เนื่องจากประเทศต่างๆ รอบโลกมีการเปิดการค้าเสรี ทำให้การแข่งขันธุรกิจมีลักษณะแบบไร้พรมแดน นอกจากนี้ โลกยังมีความเป็นพลวัตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวเองอยู่เสมอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามการแข่งขันในโลกธุรกิจปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายพันธมิตรเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับตนเองและกลุ่ม หลายๆ ประเทศทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายธุรกิจ องค์กรธุรกิจจึงได้มีการรวมตัวกันเพื่อการพึ่งพาและเพิ่มอำนาจในการต่อรอด้านต่างๆ รูปแบบความร่วมมืออาจจะเป็นการร่วมมือกันในการจัดหาวัตถุดิบ ร่วมมือกันในการผลิตด้านการตลาด หรืออาจจะร่วมมือกันในบทบาทการเป็นลูกค้าหรือเป็นผู้ขายซึ่งกันและกันก็ได้ การรวมกลุ่มของธุรกิจหรือการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมเช่นนี้ เป็นที่รู้จักกันในนามของคลัสเตอร์ (Cluster)

การรวมกลุ่มอุตสาหกรรมหรือคลัสเตอร์ ที่มีทั้งกลุ่มที่มีสถานะเหมือนกันและกลุ่มที่มีสถานะแตกต่างกันในกลุ่มอุตสาหกรรม โดยกลุ่มเหล่านี้สามารถเกี่ยวพันกันระหว่างอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของการรวมกลุ่มคลัสเตอร์ประกอบด้วยองค์ธุรกิจหลัก (Core Business) ของคลัสเตอร์ องค์กรธุรกิจสนับสนุน หน่วยงานภาครัฐ สถาบันทางวิชาการ สถาบันการเงิน และอาจรวมถึงคลัสเตอร์อื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในทางหนึ่งทางใด จากการรวมตัวและสนับสนุนซึ่งกันและกันของคลัสเตอร์ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจหลักของคลัสเตอร์มีความร่วมมือกัน (Collaborations) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548)

สิ่งสำคัญของที่จะสร้างความเข้มแข็งให้คลัสเตอร์และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้กับคลัสเตอร์ได้อย่างแท้จริง คือ การสร้างความร่วมมือบนพื้นฐานของการแข่งขัน (Competition) ผู้เกี่ยวข้องในคลัสเตอร์จะต้องมีการวางแผน และกำหนดทิศทางเป้าหมายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ระหว่างกัน โดยสมาชิกคลัสเตอร์มีความไว้วางใจกัน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการสร้างความร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งให้กับคลัสเตอร์คือ ผู้นำคลัสเตอร์ โดยผู้นำคลัสเตอร์และผู้ประสานงานคลัสเตอร์ (Cluster Development Agent) สามารถเป็นที่ปรึกษาคลัสเตอร์ และให้บริการเพื่อพัฒนาธุรกิจ มีความเข้มแข็งรอบรู้ เข้าใจแนวทางของคลัสเตอร์ การประสานงาน และทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (สถาบันคีนันแห่งประเทศไทย , 2549) และในโลกปัจจุบันที่เป็นพลวัต ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะและความสามารถที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

นอกจากผู้นำคลัสเตอร์แล้ว สมาชิกก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคลัสเตอร์ที่จะทำให้คลัสเตอร์มีการพัฒนาอย่างเข้มแข็ง จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคลัสเตอร์ จะที่ช่วยให้การดำเนินงานของคลัสเตอร์เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน พบว่าพฤติกรรมของสมาชิกคลัสเตอร์ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันส่งเสริมให้คลัสเตอร์มีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น การที่สมาชิกคลัสเตอร์ร่วมกันในการวางแผน การผลิต การตลาด การฝึกอบรม พัฒนาทักษะแรงงาน การสร้างนวัตกรรม ความไว้วางใจ มีปฏิสัมพันธ์สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน ผลสุดท้ายคือการเพิ่มขึ้นของรายได้ รวมทั้งผลิตภาพในการดำเนินธุรกิจของคลัสเตอร์ ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นต่อไปในที่สุด (สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ, 2550; เบญจพล มีเงิน, 2551)

ดังนั้น การรวมกลุ่มคลัสเตอร์ในประเทศไทย ภาครัฐจึงได้เน้นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกลุ่มสมาชิก ภายใต้การนำของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้รับงบประมาณดำเนินโครงการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งแต่ ปี 2549 จนถึง ปี 2553 โดยมีโครงสร้างองค์กรในการบริหารคลัสเตอร์ เป็นผู้นำคลัสเตอร์ที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกคลัสเตอร์ ได้แก่ ประธานบริหารคลัสเตอร์ กรรมการฝ่ายการผลิต กรรมการฝ่ายการตลาด และผู้ประสานงานคลัสเตอร์ ทั้งผู้นำคลัสเตอร์ สมาชิกคลัสเตอร์ และศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 ร่วมกัน จัดกิจกรรมคลัสเตอร์ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ผู้ทอผ้าไหม ผู้แปรรูปผลิตภัณฑ์จากไหม และผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากไหม จำนวน 43 ราย มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดทำทิศทางของผลิตภัณฑ์จากไหม มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีการวางแผนการดำเนินธุรกิจร่วมกัน มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือ การเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

การดำเนินกิจกรรมที่เป็นความร่วมมือระหว่างผู้นำคลัสเตอร์และสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานีดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยความเชื่อมโยงระหว่างผู้นำคลัสเตอร์ สมาชิกและผลการพัฒนาคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีคำถามวิจัยว่าผู้นำคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน และความผูกพันของสมาชิกต่อคลัสเตอร์มีมากน้อยเพียงใด และผู้นำคลัสเตอร์มีบทบาทก่อให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนา คลัสเตอร์และทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อคลัสเตอร์หรือไม่อย่างไร โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคลัสเตอร์ ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน และระดับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคลัสเตอร์ ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน และความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาทบทวนเอกสาร ได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความหมายของคลัสเตอร์ คลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหมจังหวัดอุบลราชธานี ผู้นำคลัสเตอร์ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของคลัสเตอร์ และความผูกพันของสมาชิกต่อคลัสเตอร์ ดังต่อไปนี้

คลัสเตอร์ (Cluster) หมายถึง กลุ่มของธุรกิจและสถาบันที่เกี่ยวข้องมารวมตัวกันดำเนินกิจกรรมอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน (Geographical Proximity) มีความร่วมมือเกื้อหนุน เชื่อมโยง และเสริมกิจการซึ่งกันและกันอย่างครบวงจร (Commonality & Complementarity) ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดยความเชื่อมโยงในแนวตั้ง (Vertical Linkage) เป็นการเชื่อมโยงของผู้ประกอบการธุรกิจ ตั้งแต่กลุ่มผู้ผลิตวัตถุดิบ กลุ่มผู้แปรรูปผลิตภัณฑ์ จนถึงกลุ่มผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ และการเชื่อมโยงแนวนอน (Horizontal Linkages) เป็นความเชื่อมโยงกับธุรกิจสนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งธุรกิจให้บริการ สมาคมและฝึกอบรม สถาบันวิจัยและพัฒนา ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันคือการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของคลัสเตอร์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Porter, 1990)

คลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย สมาชิกคลัสเตอร์ทั้งที่เป็นกลุ่มต้นน้ำ กลุ่มกลางน้ำ และกลุ่มปลายน้ำ กลุ่มต้นน้ำ ได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตวัตถุดิบไหม เช่น ผู้เลี้ยงไหมและผู้ผลิตเส้นไหม กลุ่มกลางน้ำ ได้แก่ กลุ่มผู้แปรรูปเส้นไหมเป็นผลิตภัณฑ์ เช่น ผู้ทอผ้าไหม ผู้ตัดเย็บเสื้อผ้าไหม หรือผู้ทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม และกลุ่มปลายน้ำ ได้แก่ ผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากไหม ซึ่งในการจำแนกกลุ่มดังกล่าว กลุ่มภายในคลัสเตอร์บางกลุ่มอาจจะ มีบทบาทเหลื่อมกัน กล่าวคือ มีบทบาทเป็นทั้งกลุ่มต้นน้ำและกลางน้ำ หรือเป็นทั้งกลุ่มกลางน้ำและปลายน้ำ หรือมีบทบาทเป็นทั้งสามกลุ่ม (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2553)

ผู้นำคลัสเตอร์ คือ กรรมการบริหารคลัสเตอร์ จำนวน 8 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกคลัสเตอร์ทั้งหมด 43 คน โดยกลุ่มผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมให้มีการดำเนินงานในรูปแบบคลัสเตอร์ เพื่อการบริหารจัดการและการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งคลัสเตอร์จะสามารถดำเนินงานได้ตามจุดมุ่งหมายนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการกำกับและบริหารจัดการ ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลมากต่อการพัฒนาองค์กร คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการจัดการ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร หรือระบบการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีต่อสมาชิกองค์กร (Bass and Avolio, 1994; Bass, 1996; รัตติภรณ์ จงวิศาล, 2549)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคลัสเตอร์ได้ดังนี้

1. การมีวิธีการทำงานและมีความคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้นำคัลล์เตอร์แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้สมาชิกคัลล์เตอร์เกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และความไว้วางใจกัน ผู้นำคัลล์เตอร์สามารถถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์และแนวทางของคัลล์เตอร์ให้สมาชิกเข้าใจชัดเจน มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ทำให้สมาชิกคัลล์เตอร์ภูมิใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำคัลล์เตอร์แสดงออกให้เห็นในการทำงานที่เป็นกระบวนการจูงใจภายในคัลล์เตอร์ ให้สมาชิกเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมาย สมาชิกคัลล์เตอร์เห็นความสำคัญของกิจกรรมคัลล์เตอร์ที่ทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีการทำงานให้มีมาตรฐานในการทำงานสูง เกิดแรงบันดาลใจและรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นทำด้วยความสามารถ

3. การกระตุ้นด้านสติปัญญา หมายถึง ผู้นำคัลล์เตอร์แสดงออกถึงการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ และการกระตุ้นให้สมาชิกคัลล์เตอร์ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ๆ มีวิธีการในการแก้ไขปัญหา

4. การดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มทุกคน หมายถึง ผู้นำคัลล์เตอร์แสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อสมาชิกหน้าที่เป็นที่เลี้ยง หรือผู้ให้คำปรึกษา สมาชิกคัลล์เตอร์รายบุคคล

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการดำเนินงานของคัลล์เตอร์คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาคัลล์เตอร์อย่างยั่งยืน (สมาลี สันติพลวุฒิ, 2550; เบญจพล มีเงิน, 2551; Porter, 1990) ได้แก่

1. การวางแผนร่วมกัน หมายถึง การมีความเข้าใจร่วมกันในทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Direction) ร่วมกัน กำหนด และยอมรับในกลยุทธ์ร่วมกัน จะทำให้เกิดความก้าวหน้าของการดำเนินงานคัลล์เตอร์

2. การผลิตร่วมกัน หมายถึง การพัฒนากระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีการผลิตสินค้าร่วมกัน การพัฒนาด้านการผลิต เช่น การปรับปรุงกระบวนการและเทคนิคการผลิตที่เหมาะสม

3. การตลาดร่วมกัน หมายถึง องค์กรธุรกิจต้องการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมกับคัลล์เตอร์ เพื่อที่จะได้เข้าถึงความต้องการของลูกค้า การร่วมมือกันในคัลล์เตอร์จะช่วยให้สมาชิกดำเนินการตลาดได้ง่ายขึ้นโดยมีต้นทุนต่ำ

4. การฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือร่วมกัน หมายถึง การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือร่วมกันด้วยต้นทุนต่ำและให้มีศักยภาพการทำงานสูง

5. การสร้างนวัตกรรมร่วมกัน หมายถึง กระบวนการของการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ สมาชิกคัลล์เตอร์ร่วมกันลงทุนในกิจกรรมสร้างนวัตกรรมในเรื่องที่เป็นปัญหาร่วมกัน หรือเรื่องที่เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายได้

6. ความไว้วางใจ หมายถึง การเปิดเผยและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกคัลล์เตอร์ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกัน

7. การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง การสร้างการรับรู้ร่วมกัน เข้าใจปัญหาภายในและคิดวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน เปิดใจกว้างในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ใหม่ๆ

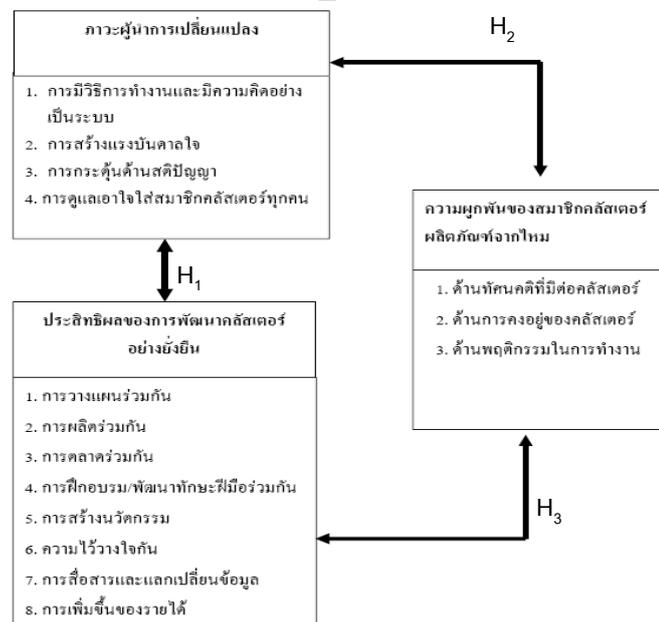
8. การเพิ่มขึ้นของรายได้ หมายถึง การรวมตัวของสมาชิกคัลล์เตอร์ ทำให้ช่วยลดต้นทุนทั้งวัตถุดิบ การผลิต การตลาด การวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องในคัลล์เตอร์

ในงานวิจัยของพิชัย ชุมนันนาค (2552) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขององค์กร ส่งผลให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันของสมาชิกองค์กรตามที่ปรากฏในงานวิจัยดังกล่าว ได้นำมาแสดงในการศึกษาคัลล์เตอร์ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะที่ดีต่อกลุ่มคัลล์เตอร์ ได้แก่ เชื่อมมั่นในทิศทางในการดำเนินกิจกรรมของคัลล์เตอร์ เชื่อมมั่นในสินค้าและบริการของคัลล์เตอร์ การยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และทัศนคติที่ดีต่อการทำกิจกรรมสมาชิก และผู้นำคัลล์เตอร์
2. การคงอยู่ของคัลล์เตอร์ ได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นสมาชิก ความรู้สึกการเป็นเจ้าของคัลล์เตอร์ และการรักษาสถานะภาพการเป็นสมาชิกคัลล์เตอร์
3. พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับคัลล์เตอร์ ความพยายามมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของคัลล์เตอร์ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาคัลล์เตอร์ให้เข้มแข็ง และมีความเชื่อมั่นต่อการพัฒนากลุ่มคัลล์เตอร์ในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย มีการกำหนดตัวแปรจากทฤษฎี 3 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระตัวหนึ่งคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรอิสระตัวที่สองคือ ประสิทธิภาพของการพัฒนาคัลล์เตอร์อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ จะมีการศึกษาว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีผลต่อตัวแปรตามคือ ความผูกพันของสมาชิกคัลล์เตอร์หรือไม่ ตามที่ปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการพัฒนาคลังเตอร์ อย่างยั่งยืน $H_1: r > 0$

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของสมาชิกคลังเตอร์ ผลิตรภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี $H_2: r > 0$

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลังเตอร์ อย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของสมาชิกคลังเตอร์ผลิตรภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี $H_3: r > 0$

ในการทดสอบสมมติฐาน มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 โดยค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ถ้าหากค่า r มีค่ามากกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์ทางบวกและหากค่า r น้อยกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์ทางลบ โดยมีเกณฑ์ความสัมพันธ์ดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2554)

สัมพันธ์กันสูง	$r \geq \pm 0.08$
สัมพันธ์กันปานกลาง	$0.50 < r < 0.80$ หรือ $-0.80 < r < -0.50$
สัมพันธ์กันต่ำ	$r \leq \pm 0.05$

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) และเชิงปริมาณ (Quantitative) การวิจัยเชิงคุณภาพมีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการบริหารคลังเตอร์ผลิตรภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมคลังเตอร์ ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณมีการใช้แบบสอบถามกับสมาชิกคลังเตอร์

ประชากรในการศึกษาได้แก่ กรรมการบริหารคลังเตอร์ผลิตรภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมคลังเตอร์ ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 จำนวน 4 คน และสมาชิกคลังเตอร์ จำนวน 43 คน เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย ในการวิจัยเชิงคุณภาพจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan ซึ่งเป็นวิธีกำหนดตัวอย่างที่ดีในกรณีที่มีประชากรจำนวนน้อย เนื่องจากจะทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับจำนวนประชากร และจากวิธีเปิดตารางนี้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกคลังเตอร์ 38 คน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในช่วงที่เก็บข้อมูลผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกคลังเตอร์มีภารกิจในการจำหน่ายสินค้าที่ต่างจังหวัด และสมาชิกบางรายไม่สามารถติดต่อได้ กลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนน้อยกว่าประชากรดังนี้ กรรมการบริหารคลังเตอร์ผลิตรภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมคลังเตอร์ ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7, ผู้อำนวยการส่วนบริการธุรกิจอุตสาหกรรม, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม และนักวิชาการอุตสาหกรรม และสมาชิกคลังเตอร์ จำนวน 32 คน

3.2 การวัดคุณลักษณะตัวแปร

3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคัลล์เตอร์ และประสิทธิผลของการพัฒนา คัลล์เตอร์อย่างยั่งยืน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคัลล์เตอร์วัดจากตัวแปรย่อยต่อไปนี้ 1) การมีวิธีการ ทำงานและมีความคิดอย่างเป็นระบบ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นด้านสติปัญญา และ 4) การดูแลเอาใจใส่ สมาชิกกลุ่มทุกคน ส่วนประสิทธิผลของการพัฒนาคัลล์เตอร์อย่างยั่งยืน วัดจากตัวแปรย่อยต่อไปนี้ 1) การวางแผน ร่วมกัน 2) การผลิตร่วมกัน 3) การตลาดร่วมกัน 4) การฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือร่วมกัน 5) กิจกรรมสร้างนวัตกรรม 6) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 7) มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล และ 8) การเพิ่มขึ้นของรายได้สมาชิก

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของสมาชิกคัลล์เตอร์ ซึ่งวัดจากตัวแปรย่อย 3 ตัว ได้แก่ 1) ทศคนคติที่มีต่อคัลล์เตอร์ 2) การคงอยู่ของคัลล์เตอร์ และ 3) พฤติกรรมในการทำงานในคัลล์เตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่

3.3 ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

แบบสัมภาษณ์ผู้นำคัลล์เตอร์และเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กล่าวคือ ผู้สัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ในแบบสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์สามารถตั้ง คำถามสืบเนื่องต่อไปจากหัวข้อคำถามที่ตั้งไว้ โดยแบบสัมภาษณ์นี้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และหลังจากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

ส่วนแบบสอบถามสมาชิกคัลล์เตอร์ มีการนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และหลังจากนั้นส่งให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.0 และมีการตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Cranbachs Alpha) เท่ากับ 0.981

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้นำคัลล์เตอร์ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมคัลล์เตอร์ ให้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของคัลล์เตอร์อย่างยั่งยืน และความผูกพันของสมาชิก กลุ่มคัลล์เตอร์ ดังนี้

4.1.1.1 ผู้นำคัลล์เตอร์มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สมาชิกมีวิธีการทำงานและมีความคิด อย่างเป็นระบบ ผู้นำมีทักษะในการประสานงานผลักดันกระบวนการทำงานของสมาชิกให้บรรลุเป้าหมายการ ดำเนินงานที่ชัดเจน จูงใจให้สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย สร้างความเข้าใจการทำงานร่วมกัน ทำให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของคัลล์เตอร์ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกดำเนินกิจกรรม

ร่วมกัน เชื่อมั่นต่อเป้าหมายคัลล์เตอร์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งคุณภาพสินค้า มาตรฐาน และความหลากหลาย กระตุ้นสติปัญญาแก่สมาชิกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ส่วนการดูแลเอาใจใส่สมาชิกคัลล์เตอร์ทุกคน ผู้นำคัลล์เตอร์จะเป็นที่ปรึกษาและการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีข้อมูลที่น่าสนใจว่า ผู้นำคัลล์เตอร์บางคนยังไม่มีการดำเนินงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่เสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง มีการแข่งขันกันภายในคัลล์เตอร์ และการแสวงหาความร่วมมือจากเครือข่ายภายนอกกลุ่มยังมีน้อย

4.1.1.2 คัลล์เตอร์มีประสิทธิผลในการดำเนินงานและประสิทธิผลมีความยั่งยืน โดยสมาชิกมีความไว้วางใจกัน มีการวางแผนธุรกิจและกำหนดเป้าหมายคัลล์เตอร์ร่วมกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรธุรกิจของสมาชิกคัลล์เตอร์ มีการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการอบรมรวมกันทั้งการอบรมความรู้และการอบรมทักษะฝีมือ มีการเชื่อมโยงการตลาดร่วมกัน ซึ่งการดำเนินกิจกรรมร่วมกันดังกล่าวทำให้สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การผลิตร่วมกันและการตลาดร่วมกันยังมีน้อย มีการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ร่วมกันแต่ยังไม่นำไปใช้หรือพัฒนาต่อยอดเพียงเล็กน้อย เนื่องจากที่ตั้งของกลุ่มสมาชิกกระจายทั่วจังหวัดอุบลราชธานีไม่ได้อยู่รวมกันทีเดียว ปัญหาประการที่สองคือ มีการลอกเลียนแบบสินค้ากัน ทำให้สมาชิกไม่แน่ใจว่าการร่วมการผลิตจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ ปัญหาประการที่สามคือ ต้นทุนการผลิตสูง เนื่องจากสมาชิกไม่มีการสั่งซื้อวัตถุดิบร่วมกัน ประกอบกับสมาชิกมีเงินลงทุนน้อย ส่งผลให้สมาชิกซื้อวัตถุดิบในราคาสูงและซื้อได้ในปริมาณไม่มาก ทำให้มีผลผลิตน้อย ส่วนปัญหาการตลาดนั้น ได้รับผลกระทบจากปัญหาการผลิต กล่าวคือ เมื่อผลผลิตน้อยทำให้ไม่มีผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด และประสบปัญหาความไม่จริงจังของผู้นำบางคนในการช่วยจำหน่ายสินค้า เมื่อผู้นำรับสินค้าจากสมาชิกมาขายในร้านของกลุ่ม ขณะเดียวกันผู้นำก็รับสินค้าจากโรงงานมาขายในราคาต่ำ ทำให้สินค้าสมาชิกขายยาก ปัญหาอีกประเด็นหนึ่งคือ การที่ผู้นำรับคำสั่งซื้อสินค้าปริมาณมากจากลูกค้า แล้วกระจายคำสั่งผลิตไปในเฉพาะกลุ่มที่ตนมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทำให้ไม่เกิดการกระจายผลประโยชน์ต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและยุติธรรม นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการแข่งขันภายในคัลล์เตอร์ จึงทำให้มีกิจกรรมการตลาดร่วมกันน้อย ซึ่งผู้นำคัลล์เตอร์ ต้องพยายามหาวิธีการในการดำเนินงานพัฒนาคัลล์เตอร์อย่างต่อเนื่องทั้งการประสานงานภายในและภายนอกคัลล์เตอร์

4.1.1.3 สมาชิกมีความผูกพันต่อคัลล์เตอร์ ผลจากการที่ผู้นำคัลล์เตอร์เอาใจใส่ในการเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิก สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน การประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง และ ทำให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ต้องการให้คัลล์เตอร์เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็ง ทำให้สมาชิกคัลล์เตอร์และคัลล์เตอร์ดำรงอยู่ได้ ตามวิถีของวัฒนธรรมท้องถิ่น และรูปแบบการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้สมาชิกมีความผูกพันในกลุ่มคัลล์เตอร์

4.1.2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.1.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้มีการสอบถามและทำเครื่องหมายในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และปรากฏผลวิจัยเชิงปริมาณดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.50 การศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีประสบการณ์ด้านความรู้เกี่ยวกับผ้าไหม อยู่ระหว่าง 15 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 ระยะเวลาในการดำเนินในรูปแบบกลุ่มอาชีพ หรือธุรกิจ อยู่ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 สมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้ทอผ้า คิดเป็นร้อยละ 35.71 และมีร้านจำหน่ายและแปรรูปผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 19.64 โดยจะเป็นสมาชิกคลัสเตอร์ที่เข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่เริ่มแรกตั้งแต่ ปี 2549 คิดเป็นร้อยละ 71.87 หลังการเข้าร่วมกิจกรรมคลัสเตอร์ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นจำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.4 ซึ่งเกิดจากมีความสามารถในการผลิตสินค้าที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และเพิ่มช่องทางการจำหน่ายมากขึ้น

4.1.2.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทบาทของคณะกรรมการบริหารและผู้ประสานงานคลัสเตอร์ ในการเป็นผู้นำคลัสเตอร์แบบการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาแต่ละบทบาทของผู้นำในแต่ละด้าน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำคลัสเตอร์มีวิธีการทำงานและมีความคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ผู้นำคลัสเตอร์มีการดูแลเอาใจใส่สมาชิกคลัสเตอร์ทุกคน ($\bar{X} = 3.83$)

4.1.2.3 ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน

ประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$) องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน มีค่าอยู่ในระดับสูง มีสามด้านได้แก่ สมาชิกมีความไว้วางใจสมาชิกมีกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือร่วมกัน และการวางแผนร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ $\bar{X} = 3.78$, $\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.52$ ส่วนองค์ประกอบประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืนที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลางมีสองด้าน คือ การตลาดร่วมกัน ($\bar{X} = 3.32$) และการผลิตร่วมกัน ($\bar{X} = 3.04$) ซึ่งค่าประสิทธิผลด้านผลิตร่วมกันนับได้ว่า เป็นค่าประสิทธิผลที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับค่าประสิทธิผลทุกด้าน

4.1.2.4 ระดับความผูกพันของสมาชิกกลุ่มคลัสเตอร์

ความผูกพันของสมาชิกกลุ่มคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านที่เกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิก ปรากฏว่าอยู่ในระดับสูงถึงสูงที่สุด โดยด้านการคงอยู่ของคลัสเตอร์ สมาชิกคลัสเตอร์ให้ความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และด้านพฤติกรรมในการทำงาน ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาด้านทัศนคติที่มีต่อคลัสเตอร์ ($\bar{X} = 3.95$)

4.1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน ความผูกพัน ของสมาชิกกลุ่มคลัสเตอร์

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน และความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่

ตัวแปร	(1)	(1.1)	(1.2)	(1.3)	(1.4)	(2)	(3)
(1) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง	1.000						
(1.1) การมีวิธีการทำงานและคิดอย่างมีระบบ	.931**	1.000					
(1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ	.959**	.897**	1.000				
(1.3) การกระตุ้นการใช้สติปัญญา	.957**	.840**	.897**	1.000			
(1.4) การดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มทุกคน	.926**	.795**	.820**	.871**	1.000		
(2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน	.466**	.376*	.417*	.481**	.480**	1.000	
(3) ความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์	.456**	.394*	.453**	.420*	.447*	.570**	1.000
\bar{X}	3.80	3.85	3.77	3.79	3.83	3.48	4.11
SD	.851	.790	.990	.880	.949	.820	.584

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับต่ำ ($r = .466, p < .01$) โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงลำดับความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรจากมากไปหาน้อย ตามประเด็นตัวแปรย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้ การกระตุ้นการใช้สติปัญญา ($r = .481, p < .01$) การดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มคลัสเตอร์ทุกคน ($r = .480, p < .01$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .417, p < .05$) และการมีวิธีการทำงานและมีความคิดอย่างมีระบบ ($r = .376, p < .05$)

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับต่ำ ($r = .456, p < .01$) โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงลำดับความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรจากมากไปหาน้อย ตามประเด็นตัวแปรย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้ การดูแลเอาใจใส่สมาชิกคลัสเตอร์ทุกคน ($r = .447, p < .05$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .453, p < .05$) การกระตุ้นการใช้สติปัญญา ($r = .420, p < .01$) และการมีวิธีการทำงานและมีความคิดอย่างมีระบบ ($r = .394, p < .05$)

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืนและความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืนและความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .570, p < .01$) โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และเรียงลำดับความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรจากมากไปหาน้อย ตามประเด็นตัวแปรย่อยของประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืน ได้ดังนี้ ความไว้วางใจกัน ($r = .742, p < .01$) การเพิ่มขึ้นของรายได้ ($r = .628, p < .01$) และการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล ($r = .580, p < .01$)

4.2 การอภิปรายผล

จากผลวิจัยที่ปรากฏ นำไปสู่การอภิปรายผลเพื่อเปรียบเทียบผลวิจัยเชิงคุณภาพและผลวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อเปรียบเทียบผลวิจัยกับทฤษฎีและงานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ดังต่อไปนี้

4.2.1 ผลวิจัยเชิงคุณภาพโดยรวมสอดคล้องผลวิจัยเชิงปริมาณ โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า ผู้นำคลัสเตอร์มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสูง ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์และความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ และผลการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยตัวเลขในภาพรวมที่แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์ และระดับความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ที่อยู่ในระดับสูง และค่าสหสัมพันธ์ที่แสดงว่าปัจจัยทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางบวก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในหัวข้อย่อยของสามตัวแปร บางหัวข้อมีระดับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์และความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ อยู่ในระดับต่ำหรือปานกลาง แสดงว่า ภาวะผู้นำกับการพัฒนาคลัสเตอร์โดยภาพรวมได้มีการพัฒนาที่ดีและน่าพอใจ แต่ยังมีบางประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

4.2.2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ อยู่ในระดับสูง ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ (Bass and Avolio, 1994) และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทานพร ทองเขียว (2546) และอิสระ บุญญะฤทธิ์ (2547) โดยนักวิจัยเหล่านี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอื่นที่ไม่ใช่คลัสเตอร์ และสถาบันคีนันแห่งประเทศไทย (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคลัสเตอร์ในประเทศไทยและพบว่า ผู้นำคลัสเตอร์มีบทบาทสำคัญมากในฐานะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความรู้ความเข้าใจหรือกระตุ้นสติปัญญาให้กับสมาชิกคลัสเตอร์ แต่ผลการวิจัยนี้ได้แตกต่างจากผลวิจัยของธนาพร เมธากิจวัฒน์ (2545) ที่แสดงผลวิจัยว่า ระดับภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความรู้รับของผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4.2.3 ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยภาพรวมพบว่า ประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืนอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1990) โดยเฉพาะอย่างยิ่งคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานีมีประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์ในระดับสูงในด้านที่เกี่ยวกับความไว้วางใจกันของสมาชิกคลัสเตอร์ การวางแผนร่วมกัน การฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือร่วมกัน และการมีรายได้เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นพบว่า สอดคล้องกับผลวิจัยของสุมาลี ตันติพลวุฒิและคณะ (2550) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกคลัสเตอร์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่งผลดีต่อประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพล มีเงิน (2551) ในประเด็นประสิทธิผลด้านรายได้เพิ่มขึ้น โดยพบว่าสมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสิ่งทอ เนื่องจากมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและมีการรวมกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสิ่งทออย่างยั่งยืน แต่ผลวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ บุคยพลากร (2550) ที่พบว่าประสิทธิผลโดยรวมของการพัฒนาคลัสเตอร์เครื่องหนัง

อยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม สมาชิกคลัสเตอร์มีแนวโน้มที่จะดำเนินงานร่วมกันและต่อเนื่อง ในกิจกรรมการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างกันของวิสาหกิจภายในกลุ่มอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็นย่อยที่พบว่า ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์ จากใหม่ ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการผลิต การตลาด และการสรรสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากกลุ่ม สมาชิกไม่ได้มีที่ตั้งที่อยู่รวมตัวกัน ทำให้ไม่มีการรวมตัวกันจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อให้ได้วัตถุดิบต้นทุนต่ำ คล้ายคลึงกับ งานวิจัยคลัสเตอร์สิ่งทอของณัฐธา หงส์ดำเนิน (2549) ที่พบว่า กิจกรรมร่วมกันด้านการผลิตและการตลาดของสมาชิก ยังมีน้อย เนื่องจากการผลิตร่วมกันของสมาชิกคลัสเตอร์ขาดความพร้อมด้านทรัพยากร และกิจกรรมด้านการตลาด ร่วมกัน สมาชิกคลัสเตอร์ไม่มีการพัฒนาด้านตลาดอย่างจริงจัง

4.2.4. ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยภาพรวมพบว่า ความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Allen และ Meyer (1990) และงานวิจัยของพิชัย อุ่นนันทาศ (2552) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เนียนฟูตส์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสืบสวน อยู่ในระดับปานกลาง

4.2.5 ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการ พัฒนา คลัสเตอร์อย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($r = .466, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบัน คีโนแห่งประเทศไทย (2549) และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร โสภณธรรมธร (2548) ที่พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับกระบวนการกลุ่มด้านความไว้วางใจกัน ด้านความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญ รัตนะพิสิฐ (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการและตัดสินใจในการ บริหารมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร และในทำนองเดียวกันอัญชลี มากบุญส่ง (2540) มีผลวิจัยว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานพยาบาล มีความสัมพันธ์ กันในทิศทางบวก

4.2.6 ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันของ สมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ($r = .456, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพยวรรณ โอชะคลัง (2549) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความรับรู้ของผู้ตาม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทานพร ทองเขียว (2546) ที่พบว่า ในองค์กรที่ผู้บริหารมีความ เป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูง พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ แบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำ และคล้ายคลึงกับผลวิจัยของพิชัย อุ่นนันทาศ (2552) ที่พบว่ากรณีที่พนักงานรับรู้รูปแบบ ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.2.7. ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยภาพรวมพบว่า ประสิทธิภาพของการพัฒนาคลัสเตอร์อย่างยั่งยืนกับ ความผูกพันของสมาชิกคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($r = .570, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของประทานพร ทองเขียว (2546) พบว่าประสิทธิผลของหน่วยงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสถาบันคีนันแห่งประเทศไทย (2549) ที่พบว่า สมาชิกคลัสเตอร์มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ สร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นให้กับสมาชิกคลัสเตอร์

4.2.8. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.

4.2.8.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ ด้านการที่ผู้นำมีกระบวนการทำงานที่จูงใจให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมาย และด้านการที่ผู้นำทำให้กลุ่มลดการพึ่งพาจากหน่วยงานภาครัฐ มีระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.63$, $\bar{X} = 3.69$) แสดงว่า ในมุมมองของสมาชิก ผู้นำคลัสเตอร์ ควรมีการปรับปรุงภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกมากขึ้น ดังนั้น ผู้นำคลัสเตอร์ควรพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น ที่สำคัญคือ ผู้นำคลัสเตอร์ควรมีการร่วมมือกับสมาชิกในคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ ในการระดมความคิดเห็นในการพัฒนาคลัสเตอร์ในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนพัฒนาคลัสเตอร์มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการผลิตและการตลาดโดยภาพรวม และเป็นการพัฒนาเครือข่ายคลัสเตอร์กับคลัสเตอร์ประเภทเดียวกันและคลัสเตอร์ในอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งหากผู้นำได้มีการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบและเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการทำให้กลุ่มลดการพึ่งพาจากหน่วยงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามอุปสรรคก็คือ ผู้นำและสมาชิกคลัสเตอร์ส่วนมากเป็นผู้สูงอายุและมีระดับการศึกษาในระดับประถม ทำให้ขาดความรู้ และขาดความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง

4.2.8.2 ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคลัสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ ด้านการผลิต และการตลาด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $\bar{X} = 3.32$) เนื่องจากกลุ่มสมาชิกไม่ได้ตั้งอยู่ในที่เดียวกัน ปัญหาการลอกเลียนแบบสินค้า ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงและสมาชิกมีเงินลงทุนน้อย ส่วนปัญหาการตลาดส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการที่ผู้นำคลัสเตอร์ยังไม่สามารถดำเนินการตลาดเพื่อส่วนรวมได้อย่างแท้จริงและอย่างทั่วถึง

ดังนั้น การแก้ไขปัญหาคควรเริ่มจากผู้นำคลัสเตอร์ ที่จะต้องเสียสละในการทำงานด้านการผลิตและการตลาดเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือจากสมาชิกและสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกในความจริงจังและการทำงานที่จะมีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยในด้านการผลิต ควรมีการจัดตั้งศูนย์จัดซื้อวัตถุดิบของคลัสเตอร์และจำหน่ายให้กับสมาชิกในต้นทุนต่ำ เพื่อช่วยให้สมาชิกซื้อวัตถุดิบได้มากขึ้นและผลิตได้มากขึ้น ที่สำคัญ ผู้นำควรมีการจำหน่ายสินค้าโดยมุ่งประโยชน์ของสมาชิกคลัสเตอร์มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และควรมีการกระจายคำสั่งซื้อให้สมาชิกได้มีโอกาสผลิตและมีโอกาสขายร่วมกันอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ ผู้นำควรร่วมกันเชื่อมโยงการตลาดกับคลัสเตอร์อื่นที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น คลัสเตอร์ใหม่จังหวัดอื่น คลัสเตอร์สิงทอ เป็นต้น

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่แสดงให้เห็นว่า การสร้างนวัตกรรมร่วมกันของสมาชิกมีน้อย และไม่นำไปพัฒนาต่อยอด เนื่องจากมีปัญหาการลอกเลียนแบบสินค้า และสมาชิกมีความเห็นว่าปัจจุบันผลิตภัณฑ์ของตนก็ขายได้อยู่แล้ว ประกอบกับสมาชิกไม่มั่นใจในด้านการตลาดว่า ถ้าผลิตสินค้าใหม่จะได้รับการตอบรับที่ดีจากลูกค้า ดังนั้น ผู้นำควรมีการสร้างตระหนักในกลุ่มสมาชิกคลัสเตอร์ให้เล็งเห็นการมีประโยชน์ร่วมกันของการพัฒนาคลัสเตอร์ที่เข้มแข็งและสามัคคี ซึ่งจะเกิดได้ผู้นำต้องชี้ให้เห็นว่าสมาชิกต้องร่วมมือกันในการผลิตการตลาดด้วยความจริงใจ และควรมีระบบการทำงานที่สร้างความมั่นใจด้านการตลาดให้แก่สมาชิก

โดยสรุป ผู้นำต้องเป็นผู้ริเริ่มในการสร้างประโยชน์การผลิตการตลาดแก่สมาชิกคลัสเตอร์อย่างแท้จริง สมาชิกคลัสเตอร์ควรมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอจะทำให้เกิดประสิทธิผลของคลัสเตอร์

สูงขึ้น ส่งผลให้สมาชิกมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ในส่วนสมาชิกคัลส์เตอร์ควรมี การดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สมาชิกจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนาคัลส์เตอร์อย่างยั่งยืนสูงขึ้น ส่งผลให้สมาชิกมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

4.2.8.3 ภาครัฐหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถาบันการศึกษา ควรให้การสนับสนุนพัฒนาศักยภาพ ผู้นำคัลส์เตอร์ให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคัลส์เตอร์ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ควรจะส่งเสริมให้ผู้นำ ได้ดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ไว้วางใจของสมาชิก และอำนวยความสะดวกแก่ส่วนรวม ของคัลส์เตอร์ โดยการมุ่งพัฒนาอบรมผู้นำคัลส์เตอร์อย่างต่อเนื่อง และให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนส่งเสริมการขอ ความร่วมมือจากผู้นำคัลส์เตอร์ในการพัฒนาคัลส์เตอร์ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม ควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และนำไปสู่การพัฒนาแก้ไขปัญหาของคัลส์เตอร์ เพื่อมุ่งช่วยเหลือ สนับสนุนให้สมาชิกมีความสามารถมุ่งดำเนินงานคัลส์เตอร์ต่อไปด้วยกำลังใจที่ดี

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สามารถนำผลวิจัยและข้อเสนอแนะไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคัลส์เตอร์ เพื่อประสานงานให้เกิดกระบวนการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกคัลส์ เตอร์อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การวางแผน การผลิตร่วมกัน การตลาดร่วมกัน การพัฒนาทักษะฝีมือ และการสร้างนวัตกรรม ร่วมกัน เป็นต้น

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับคัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม จังหวัดอุบลราชธานี เช่น ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล ธุรกิจ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนของภาครัฐ และองค์ประกอบ ตามสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน

5.1.2 ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาคัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ กลุ่มเป้าหมายกลุ่มอื่น เช่น คัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์ไหม อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น คัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์ไหม จังหวัด กาฬสินธุ์ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการพัฒนาคัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์ไหมในแต่ละพื้นที่

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคัลส์เตอร์ และประสิทธิผลของการ พัฒนา คัลส์เตอร์อย่างยั่งยืน กับความผูกพันของสมาชิกคัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม อยู่ในระดับต่ำ ควรศึกษาปัจจัย อื่นๆ ที่ส่งผลให้ความผูกพันของสมาชิกคัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์จากไหม ต่อไป

5.1.4 ควรมีการนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างคัลส์เตอร์อุตสาหกรรม ประเภทอื่น เช่น คัลส์เตอร์โรงสีข้าว คัลส์เตอร์ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก คัลส์เตอร์อาหาร เป็นต้น เพื่อศึกษามลวิจัยเป็น เช่นใด

5.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

5.2.1 ได้ข้อมูลระดับภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคัลสเตอร์ ประสิทธิภาพของคัลสเตอร์อย่างยั่งยืน และระดับความผูกพันของสมาชิกคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

5.2.2 ได้ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้นำคัลสเตอร์ ประสิทธิภาพของคัลสเตอร์อย่างยั่งยืน และความผูกพันต่อของสมาชิกคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

5.2.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ประกอบการ สมาชิกกลุ่มคัลสเตอร์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณา เพื่อการพัฒนาระบบการคัลสเตอร์ และยกระดับผู้นำคัลสเตอร์ ประสิทธิภาพของคัลสเตอร์ และความผูกพันต่อของสมาชิกที่มีต่อคัลสเตอร์ ให้เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งของธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่อย่างยั่งยืน และระดับความผูกพันของสมาชิกคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ ที่มีต่อกลุ่มคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูง ดังนั้นควรสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมคัลสเตอร์ ให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนาคัลสเตอร์อย่างยั่งยืน เพราะประสิทธิผลของการพัฒนาคัลสเตอร์ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้อยู่ในระดับสูง หรืออย่างน้อยที่สุดไม่ให้ระดับลดลงต่ำกว่าเดิม เพื่อให้คัลสเตอร์มีความเข้มแข็ง

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการพัฒนาคัลสเตอร์อย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ ดังนั้น ภาครัฐหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถาบันการศึกษา ควรให้การสนับสนุนพัฒนาศักยภาพผู้นำคัลสเตอร์ให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น ในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกคัลสเตอร์

6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความผูกพันของสมาชิกคัลสเตอร์ผลิตภัณฑ์จากใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้นำคัลสเตอร์ควรดูแลเอาใจใส่สมาชิกคัลสเตอร์อย่างสม่ำเสมอ เป็นที่เล็งคอยให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาคัลสเตอร์

เอกสารอ้างอิง

ชาญ รัตนะพิสิฐ. (2551) *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2554). *การวิจัยและการใช้ SPSS เพื่อการวิจัย*. ค้นเมื่อ 1 พ.ย. 2554 จาก

www.202.143.161.22/SPSS_doc/SPSS6.pdf.

ณัฐฐา หงษ์ดำเนิน. (2549). *การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจของเครือข่ายวิสาหกิจสิ่งทอ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สาขาวิชาการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . กรุงเทพมหานคร.

- ทิพวรรณ โอบะคั้ง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ธนาพร เมธาภิวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลที่ทีมงาน: กรณีศึกษา วิทยาลัยพยาบาลแพทยศาสตรกรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เบญจพล มีเงิน. (2551). *คลัสเตอร์อุตสาหกรรม: การได้มาซึ่งความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์การธุรกิจ จากการจัดรวมกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสิ่งทอ ในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ประทานพร ทองเขียว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .*
- พิชัย อุ่นนันทกาศ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกักกั๊ญเนี่ยมฟูตส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 32 พฤษภาคม – สิงหาคม 2549 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.*
- ศุภย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7. (2553). *รายงานผลโครงการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไหมจังหวัดอุบลราชธานี .*
- ศิริพร โสภณธรรมธร. (2548). *ผู้นำแบบปฏิรูป กระบวนการกลุ่ม ความกลมเกลียวของสมาชิกกลุ่ม และผลลัพธ์จากการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตสินค้า “ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.*
- ศักดิ์สิทธิ์ บุญพลากร. (2550). *การติดตามและประเมินผล การพัฒนาการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมเครื่องหนัง กรุงเทพมหานคร . บทความการวิจัยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.*
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสำนักงานพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ. การพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจแนวคิดและแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร.*
- สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. (2550). *โครงการการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาการรวมกลุ่มอุตสาหกรรม. ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สถาบันคีนันแห่งประเทศไทย .(2549). *คู่มือการพัฒนาคลัสเตอร์ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคผลิตและบริการ. เอกสารภายใต้โครงการจัดทำแผนที่เครือข่ายวิสาหกิจ (Cluster Mapping) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.*

- อิสระ บุญญะฤทธิ์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพ
ผลของหัวหน้างานระดับต้น. *วารสารสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์* 30, มกราคม – เมษายน 2547,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร. *วิทยานิพนธ์ ศิลป- ศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- อัชชลี มากบุญส่ง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่ม
งานการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and
normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-8.
- Bass, B.M. and Avolio B.J. (1994). *Improving Organizational through Transformation Leadership*. California:
SAGE Publication Ltd.
- Bass, B.M. (1996). A New Paradigm of Leadership. *An Inquiry into Transformational Leadership*. Virginia:
US. Army Research for Behavioral and Social Science.
- Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Competition*. New York. The Free Press .
- Porter, M.E. (1998). *Environment and Public Policy – On Competition*. A Harvard Business Review Book.
- Steers R.M. (1991). *Introductor to organizational Behavior (4th ed.)*. New York : Harper Collins Publishers.