



THAILAND FUTURE FOUNDATION

เลขที่ 0035/2557

8 ตุลาคม 2557

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รับเลขที่ 4566
รับที่ 29 ต.ค. 2557
เวลา 16.16

เรื่อง ขอนำส่งรายงาน Policy Watch ในเดือนกันยายน 2 ฉบับ

เรียน รศ.ดร.พงศ์ หรดาล

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เรื่อง	นำส่งรายงาน
เลขที่	4566
วันที่	29 ต.ค. 2557
เวลา	16.16

สิ่งที่แนบมาด้วย: รายงาน "6 ข้อสังเกตเรื่องภาษีมรดก"

รายงาน "7 สาเหตุที่ประสิทธิภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ"

ภาษีมรดกได้กลายเป็นประเด็นที่มีคนถกกันในวงกว้าง อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามีการพูดคุยยังอยู่บนข้อจำกัดด้านข้อมูลหรือแม้แต่ร่าง พ.ร.บ. ภาษีการรับมรดกเองก็ยังไม่มีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ด้วยเหตุนี้สถาบันฯ จึงได้พยายามรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เพื่อเสนอแนะนโยบายที่เป็นประโยชน์

สถาบันอนาคตไทยศึกษาจึงได้จัดทำรายงานเรื่อง "6 ข้อสังเกตเรื่องภาษีมรดก" ขึ้น และขอนำส่งรายงานฉบับดังกล่าว พร้อมด้วยรายงานเรื่อง "7 สาเหตุที่ประสิทธิภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ" ซึ่งรายงานทั้ง 2 ฉบับเป็นรายงาน Policy Watch ประจำเดือนกันยายน สถาบันฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงาน 2 ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ท่านไม่มากนักน้อย

เรียน อธิการบดี (ท่านรอง ฯ)

1. ส่งมอบเอกสารข้อสังเกตของสถาบันฯ
Policy Watch ฉบับ ๑ ฉบับ

2. ส่งมอบเอกสารข้อสังเกตของสถาบันฯ
Policy Watch ฉบับ ๒ ฉบับ

(นางณัฐษา แสงมณี)

ผู้อำนวยการบริหาร ฝ่ายวิจัย

๒๙ ต.ค. ๒๕๕๗

14.45 น.

รศ.ดร.พงศ์ หรดาล

อธิการบดี

ขอแสดงความนับถือ

ดร.เศรษฐ์

(ดร.เศรษฐ์วุฒิ สุทธิวาทนฤพุด)

ประธานคณะกรรมการบริหาร

สถาบันอนาคตไทยศึกษา

(นางสาวชฎาพร งามวิจิตร)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี



THAILAND FUTURE
FOUNDATION

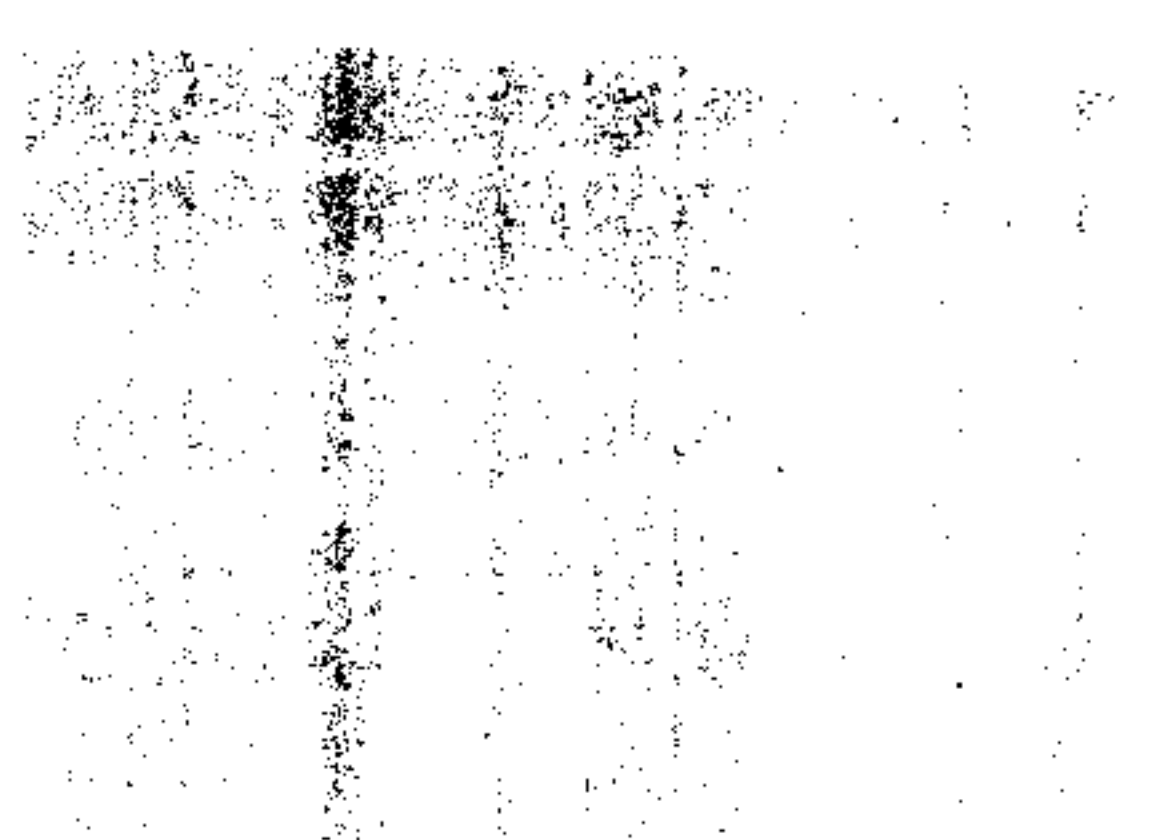
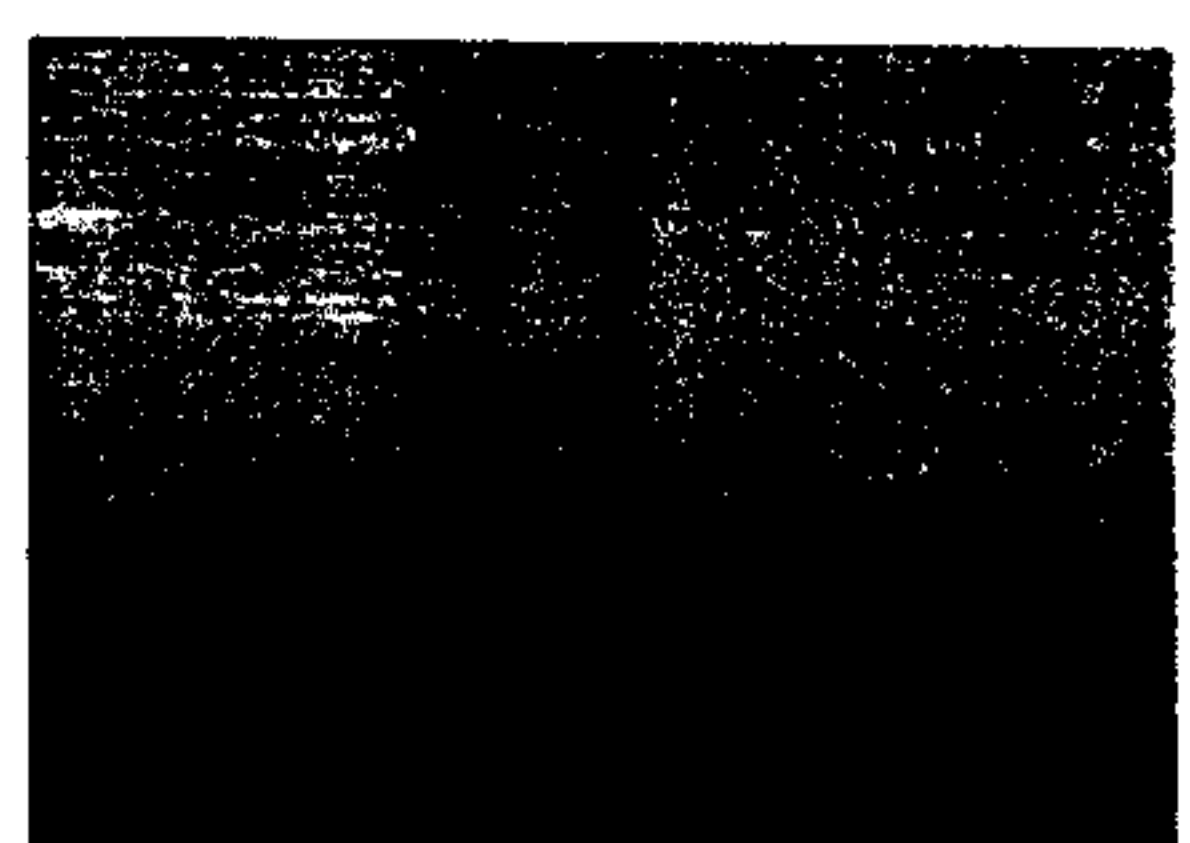
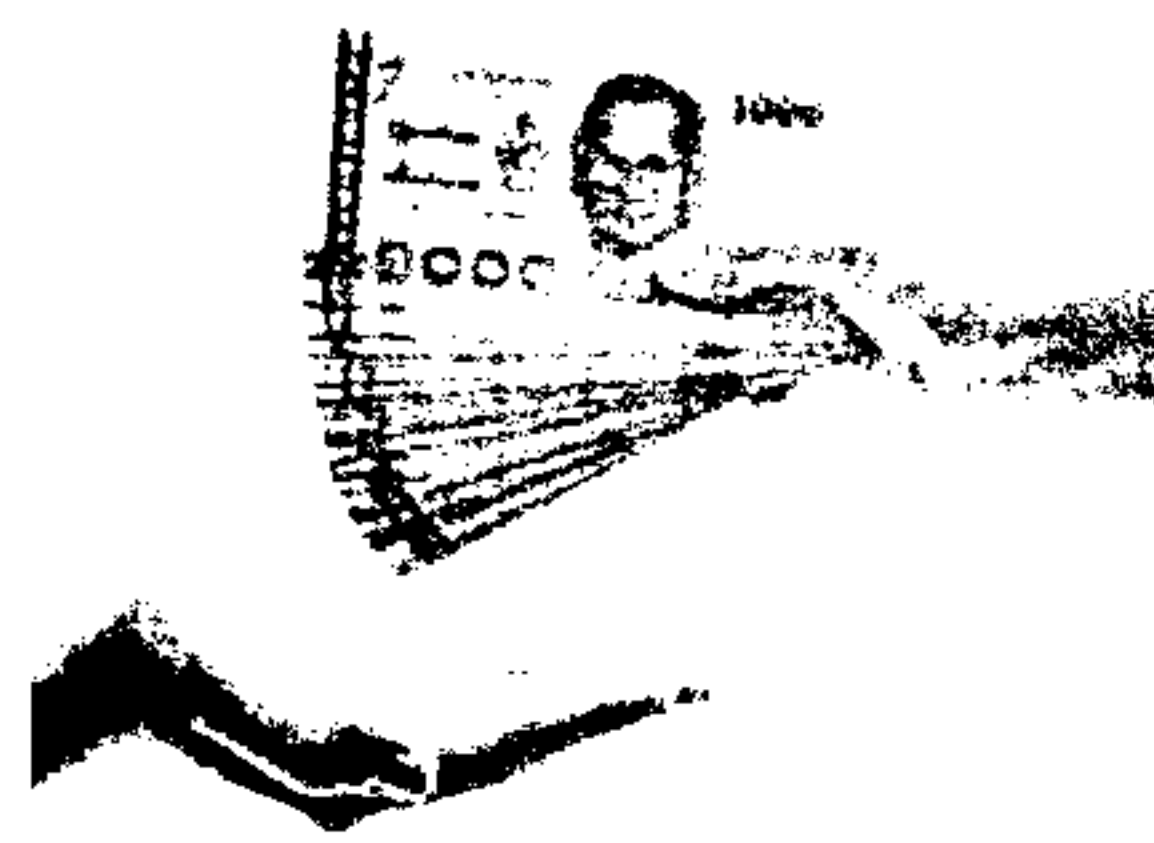
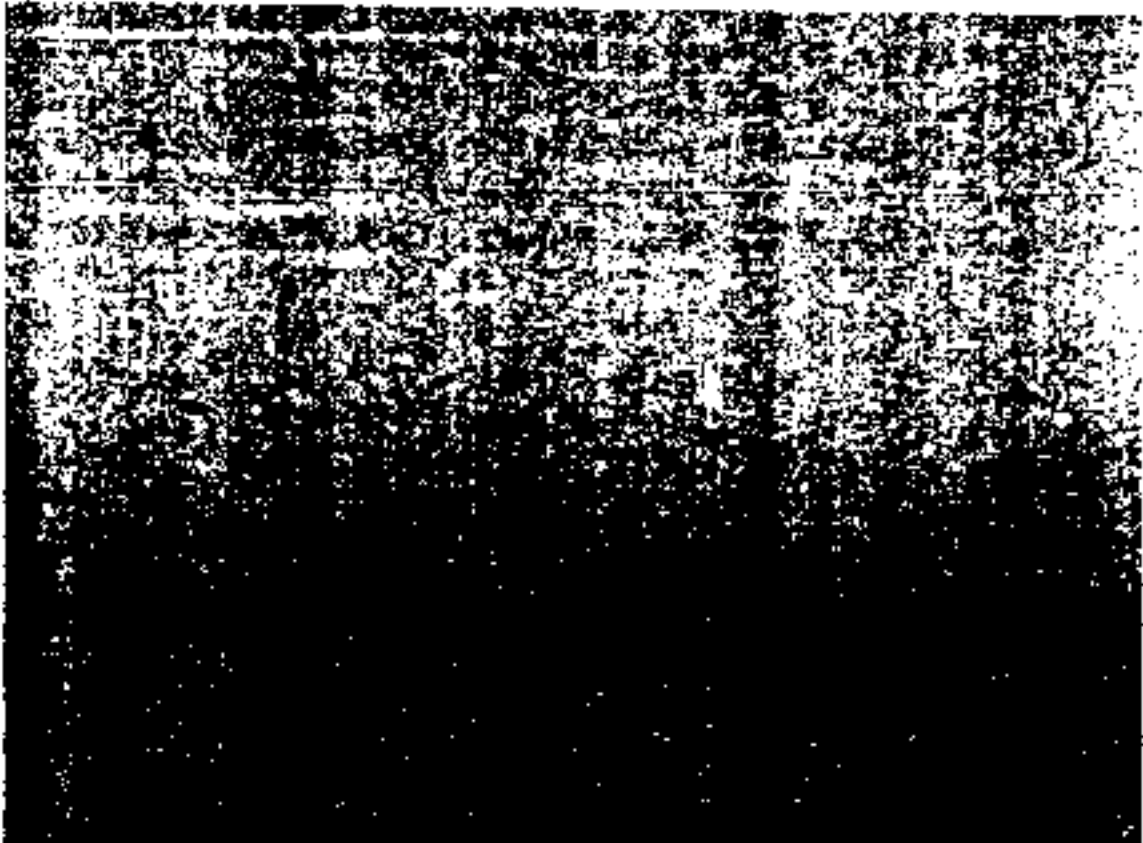
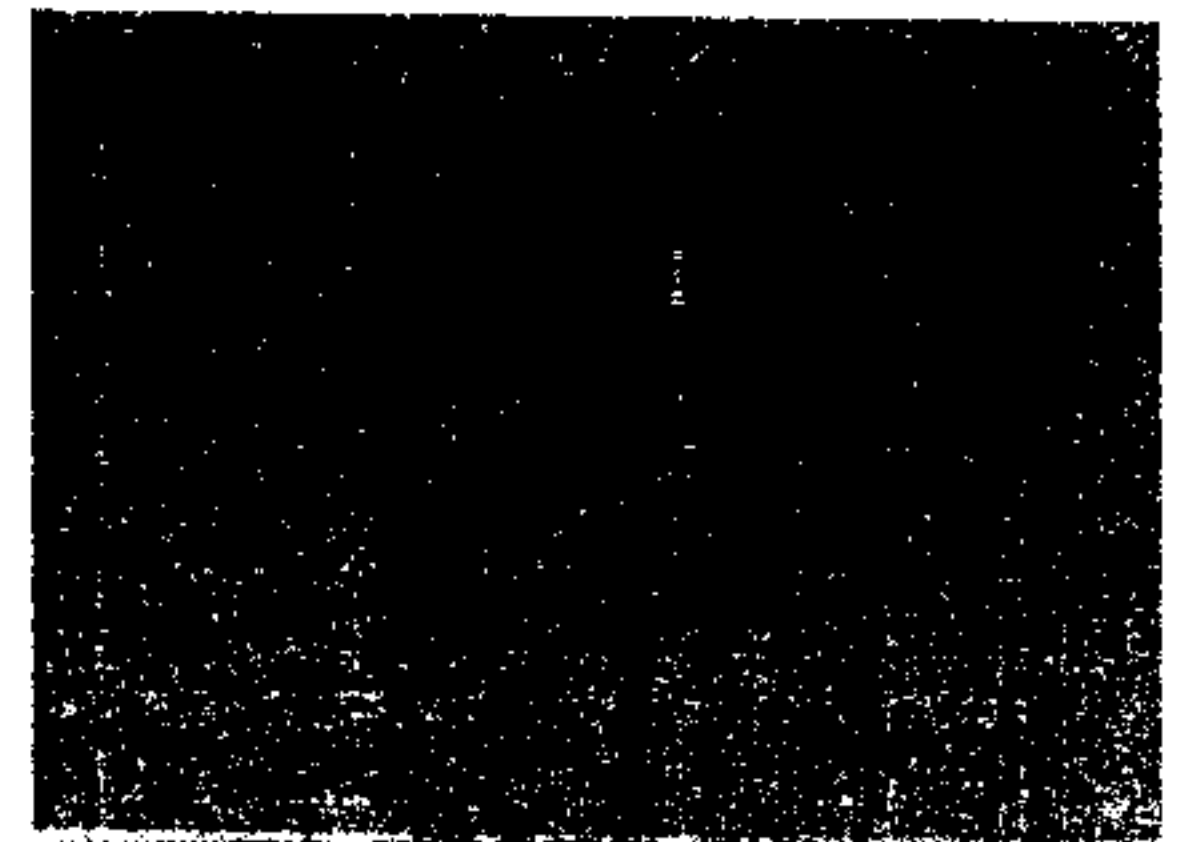
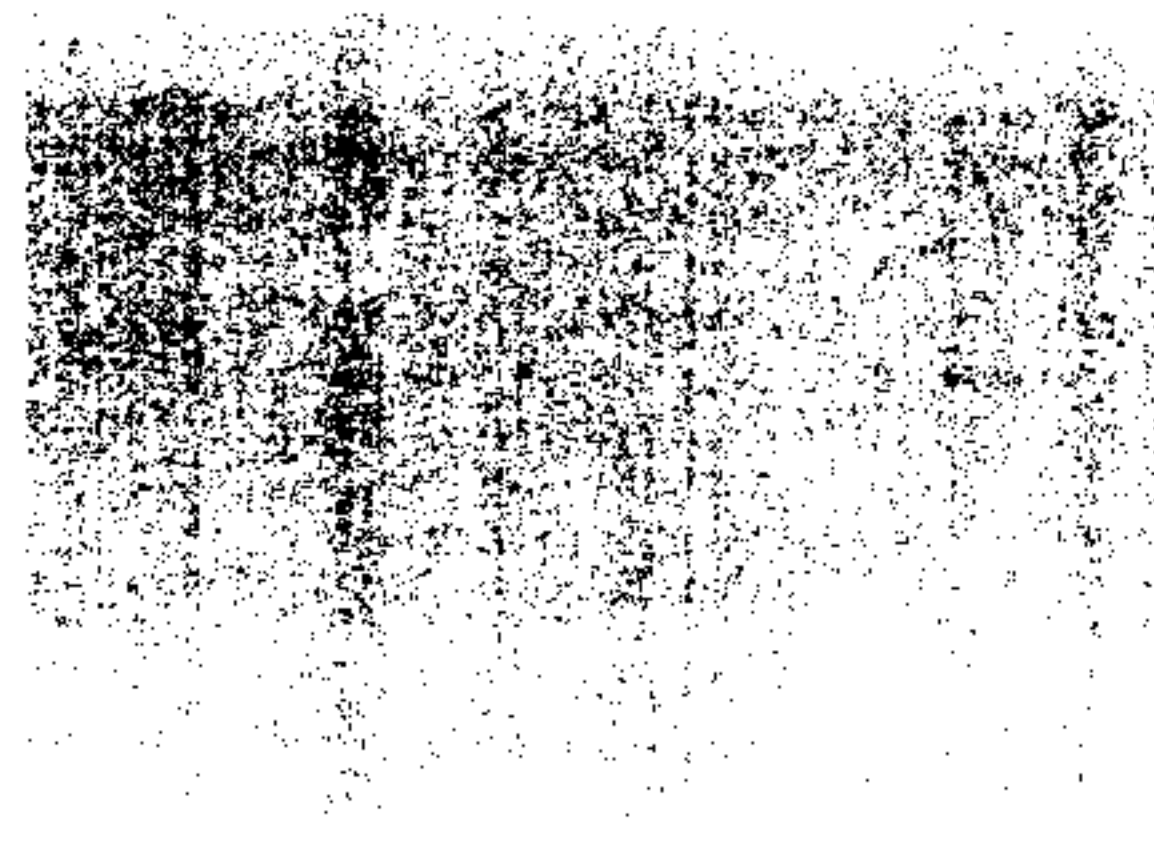
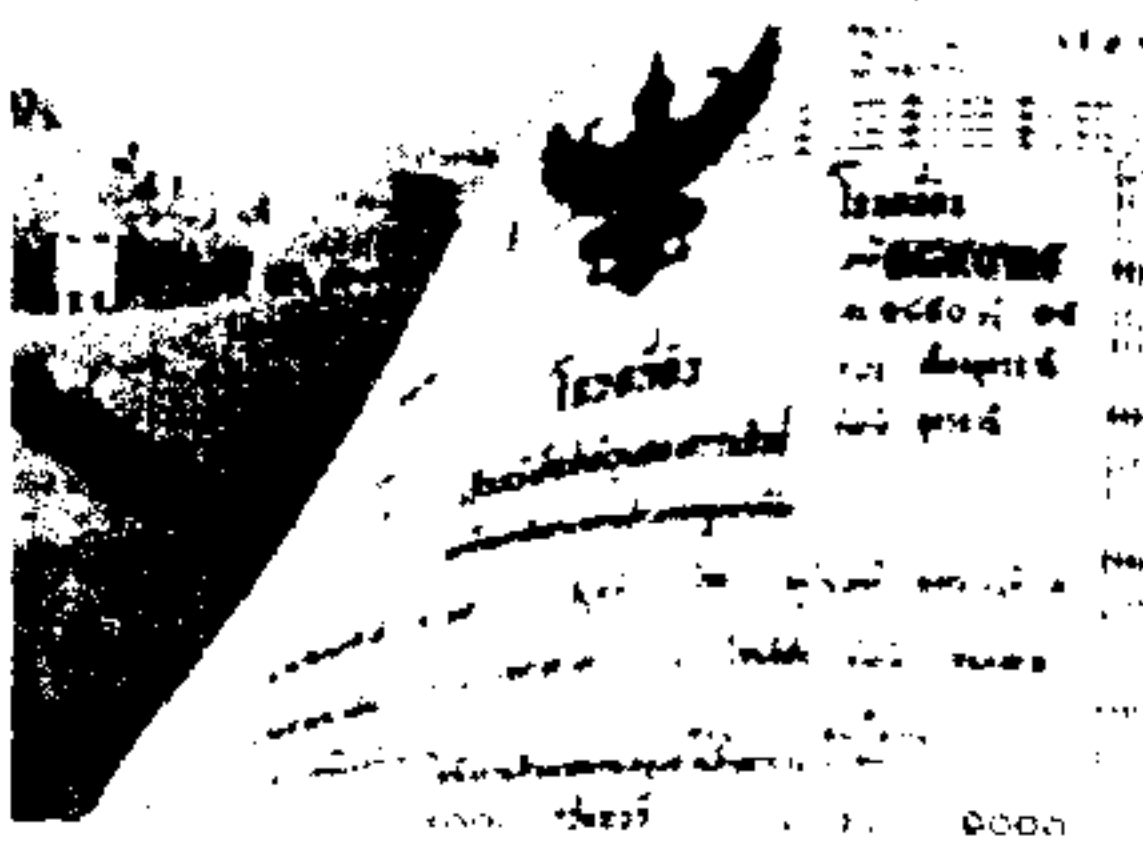
Engage • Advise • Inform

www.thailandfuturefoundation.org

**POLICY
WATCH**

กันยายน 2557

6 ข้อสังเกตเรื่อง ภาษีมรดก



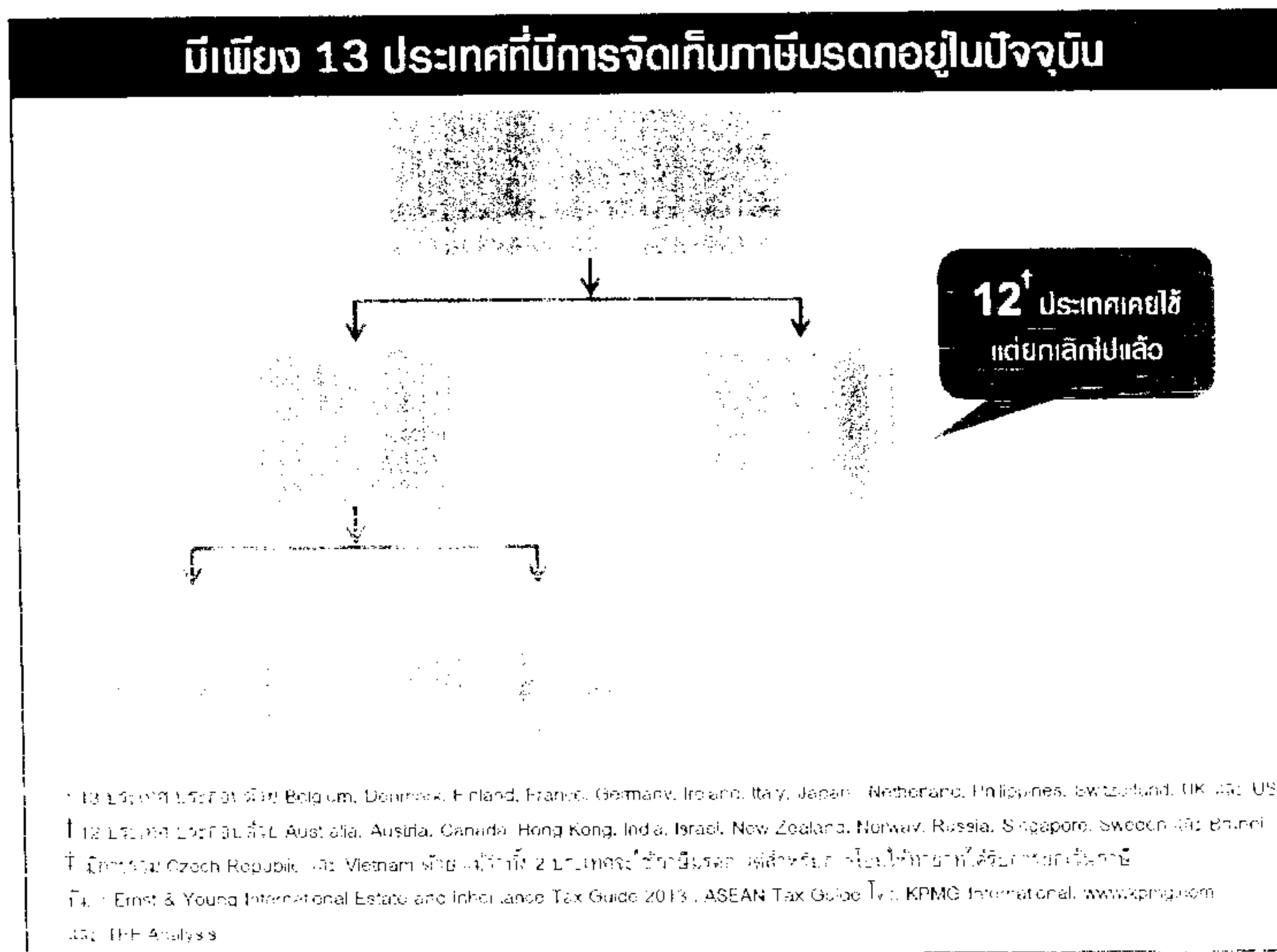
เศรษฐวุฒิ สุทธิวาทนฤวุฒิ / ศิริกัญญา ตันสกุล / ปิยะพงษ์ บัณฑาทูญจน์ / เจนจิรา ไชตาสัทธ

6 ข้อสังเกตเรื่องภาษีมรดก

ภาษีมรดกได้กลายเป็นประเด็นที่มีคนถกกันในวงกว้าง อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามรดกยังคงอยู่บนข้อจำกัดด้านข้อมูล หรือ แม้แต่ร่าง พ.ร.บ. ภาษีการรับมรดกเองก็ยังไม่มีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ด้วยเหตุนี้สถาบันอนาคตไทยศึกษาจึงได้พยายามรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เพื่อจัดทำบทความชิ้นนี้ขึ้นเพื่อให้การถกเรื่องดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล และ นำมาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มีประโยชน์

1 มีเพียง 13 จาก 45 ประเทศ¹ ที่มีการจัดเก็บภาษีมรดกอยู่ในปัจจุบัน จาก 45 ประเทศที่สำรวจซึ่งประกอบด้วยประเทศในยุโรป อเมริกาเหนือ ญี่ปุ่น และอาเซียน ส่วนใหญ่ประเทศที่เก็บภาษีมรดกเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีเพียง 2 ประเทศในเอเชียที่เก็บภาษีมรดก คือ ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ โดยส่วนใหญ่จะจัดเก็บภาษีจากผู้ได้รับมรดก มีเพียง 3 ประเทศ คือ เดนมาร์ก ฟินแลนด์ และสหรัฐอเมริกา ที่เก็บภาษีจากกองมรดก สำหรับประเทศไทยจะเป็นการเก็บจากผู้ได้รับมรดก

2 อีก 12 ประเทศเคยใช้ภาษีมรดก แต่ปัจจุบันยกเลิกไปแล้ว เช่น สิงคโปร์ ออสเตรเลีย และแคนาดา เป็นต้น ซึ่งเหตุผลที่ยกเลิกเพราะว่า ต้องการสร้างแรงจูงใจให้ต่างชาติเข้ามาสะสมทุน (สิงคโปร์) เนื่องจากมีการหลีกเลี่ยงภาษีมาก และไม่คุ้มค่ากับต้นทุนในการบริหารจัดการ (ออสเตรเลีย) เพราะนำภาษีกำไรจากการขายทรัพย์สินมาใช้แทน (แคนาดา) เพื่อลดภาระในการโอนธุรกิจครอบครัวให้รุ่นลูก (นอร์เวย์ที่เพิ่งยกเลิกในปี 2014) และเพราะค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสูงมาก ทำให้เหลือรายได้สุทธิเข้ารัฐน้อย (สหรัฐอเมริกากำลังพิจารณายกเลิก)

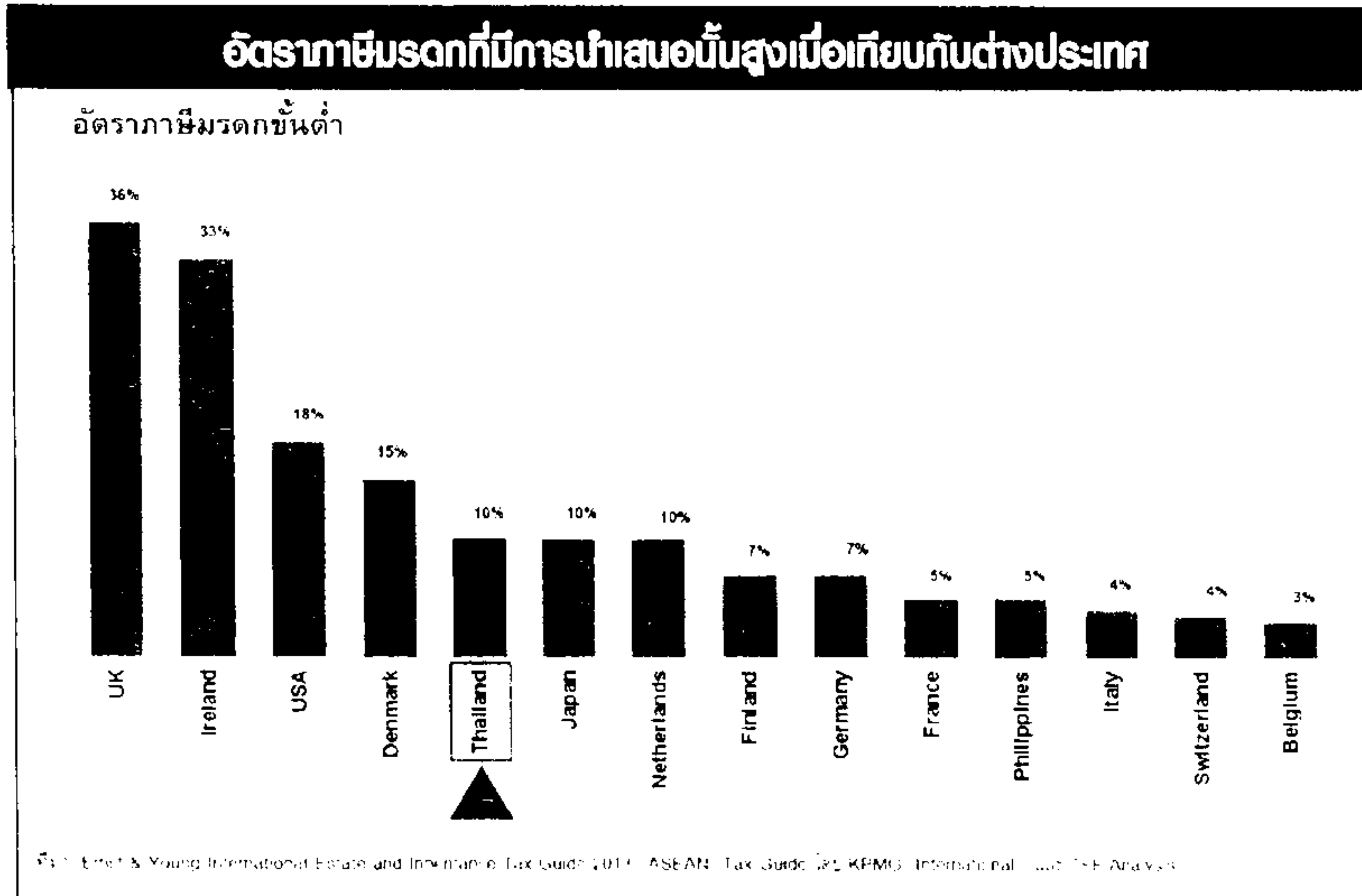


¹ จากรายงาน International Estate and Inheritance Tax Guide 2013 ที่จัดทำโดย Ernst & Young และ ASEAN Tax Guide ที่จัดทำโดย KPMG International

3

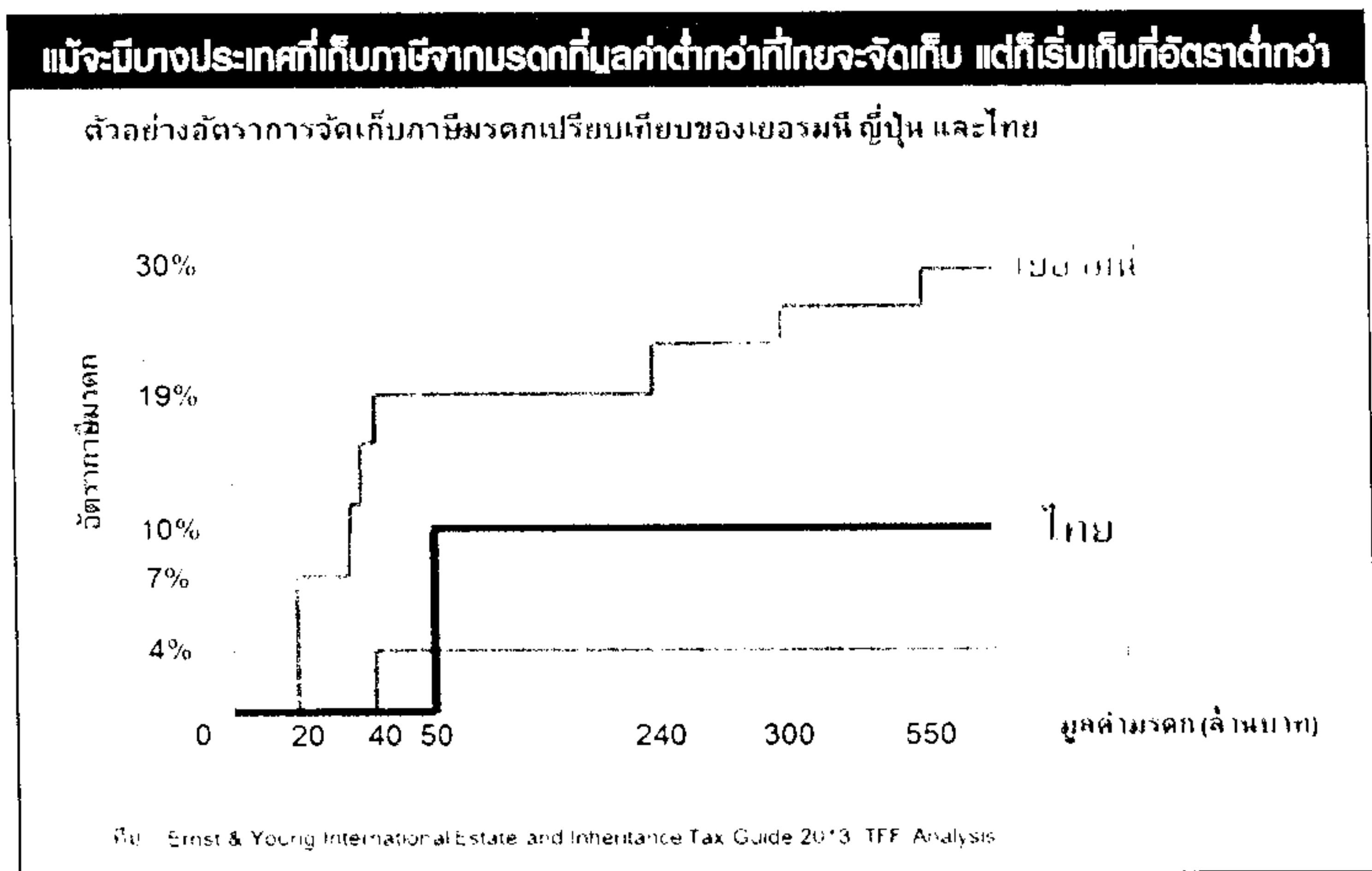
การเก็บภาษีมรดกที่ 10% จะทำให้เราติด 1 ใน 5 ของประเทศที่มีอัตราภาษีมรดกเริ่มต้น

สูงสุด จากข้อมูลที่มีการเปิดเผย อัตราภาษีที่จะเก็บ คือ 10% ของทรัพย์สินมรดกสุทธิที่มีมูลค่าเกิน 50 ล้านบาท ประเภทของสินทรัพย์ที่อยู่ในข่ายต้องเสียภาษีมรดก คือ ทรัพย์สินที่มีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน เช่น บ้าน ที่ดิน รถยนต์ พันธบัตร และหุ้น เป็นต้น ถ้าไทยใช้เก็บภาษีมรดกในอัตรา 10% ซึ่งเป็นอัตราเดียวกับกับญี่ปุ่น และเนเธอร์แลนด์ แต่ประเทศดังกล่าวมีรายได้ต่อหัวสูงกว่าไทย 7-8 เท่า



4

มี 9 จาก 13 ประเทศที่เก็บอัตราภาษีมรดกแบบก้าวหน้า โดยจะเก็บเป็นขั้นอัตราภาษีที่สูงขึ้นตามมูลค่ามรดกที่เพิ่มขึ้น ประเทศที่มีอัตราภาษีสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สวิสเซอร์แลนด์ (55%) ญี่ปุ่น (50%) และฝรั่งเศส (45%) สำหรับประเทศไทยหากเก็บอัตราคงที่ที่ 10% จะเป็นอันดับรองสุดท้าย (อันดับสุดท้ายคืออิตาลีเก็บที่ 4%) แม้จะมีบางประเทศที่เก็บภาษีจากมรดกที่มูลค่าต่ำกว่าที่ไทยจะจัดเก็บ แต่ก็เริ่มเก็บที่อัตราต่ำกว่า ยกตัวอย่างเช่น เยอรมนีจะเริ่มจัดเก็บภาษีกับมรดกที่มูลค่าตั้งแต่ 18 ล้านบาทเท่านั้น และที่เริ่มที่อัตราที่ต่ำกว่าคือ 7% จากนั้นจึงค่อยๆ เพิ่มอัตราภาษีขึ้นเรื่อยๆ จนสูงสุดที่ 30% เมื่อมูลค่ามรดกมากกว่า 550 ล้านบาท ประเทศไทยจัดเก็บภาษีกับมูลค่ามรดกขั้นต่ำ 50 ล้านบาท ที่อัตรา 10% ส่วนประเทศอิตาลีจัดเก็บกับมรดกที่มูลค่าตั้งแต่ 41 ล้านบาท และใช้อัตราคงที่ที่ 4%



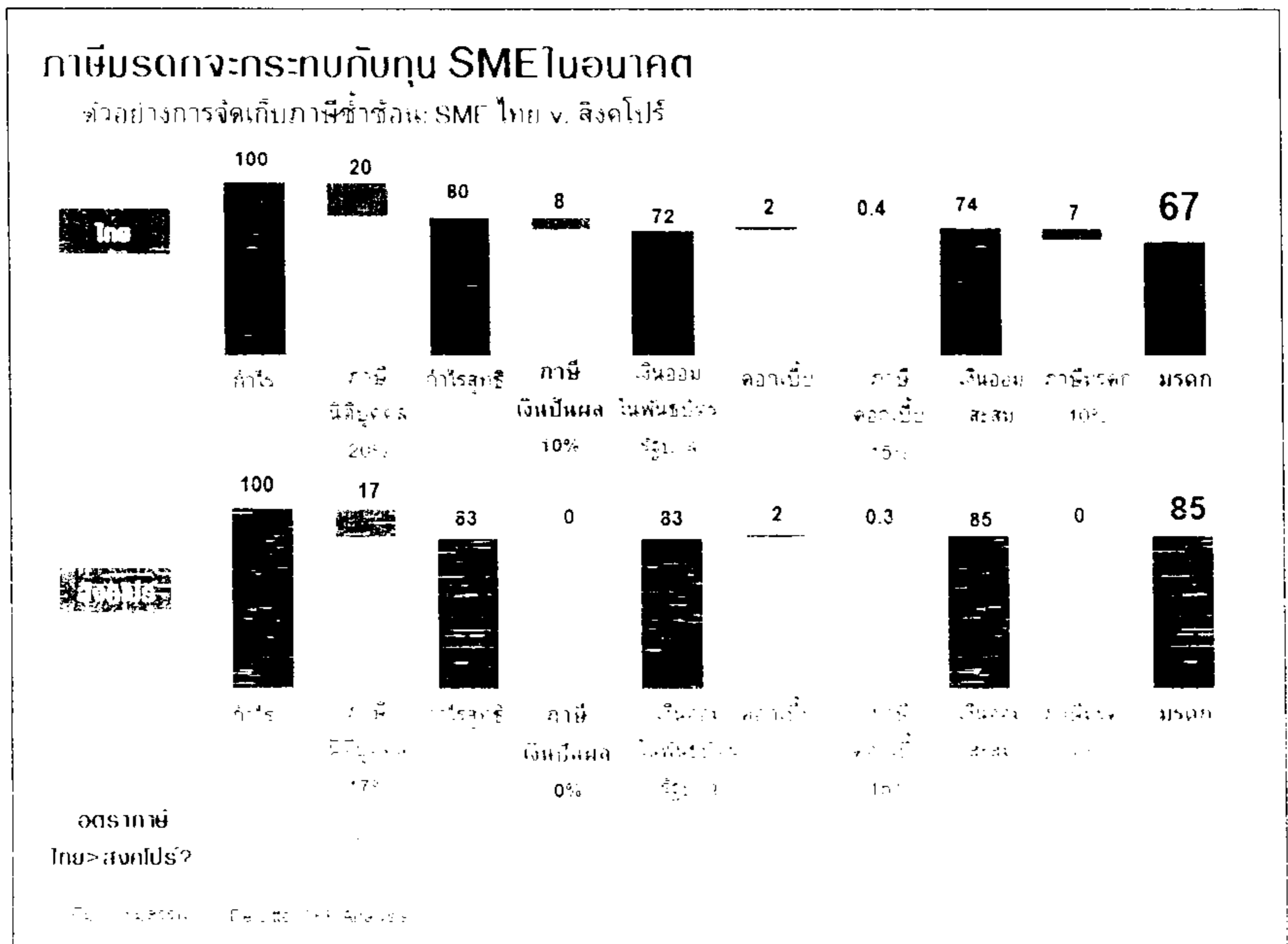
5

การเก็บภาษีมรดกจะทำให้คนเปลี่ยนพฤติกรรมออม เช่น โยกย้ายสินทรัพย์ไปไว้ที่ต่างประเทศหรือสะสมทรัพย์สินที่ไม่ต้องขึ้นทะเบียนเพื่อหลีกเลี่ยงภาษีมรดก กลุ่มที่มีทรัพย์สินมากมีแรงจูงใจจะหลีกเลี่ยงมากกว่า ทำให้มีต้นทุนสูงในการจัดเก็บ เช่นกรณีประเทศอังกฤษที่เก็บภาษีมรดกในอัตราที่สูง (36%) ต้องลงทุนงบประมาณกว่า 5 หมื่นล้านบาทระหว่างปีงบประมาณ 2010-2015 เพื่อต่อต้านการหลีกเลี่ยงภาษีมรดกโดยการโยกย้ายเงินไปไว้ที่ประเทศอื่น² และจะทำให้ผลประโยชน์ไปตกอยู่กับประเทศที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารกองทุนทรัพย์สินส่วนบุคคล แบบ offshore ในภูมิภาคอย่างประเทศฮ่องกง และสิงคโปร์ เป็นต้น ประเทศที่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีอย่าง ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ก็ยังยกเลิกภาษีมรดกเพราะเรื่องต้นทุน ทรัพย์สินบางประเภท เช่น ที่ดินจะหลีกเลี่ยงการเก็บภาษีได้ยากกว่า ภาษีที่ดินอาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสมมากกว่าภาษีมรดก

² HM Revenue and Customs, UK "No safe havens: Our offshore evasion strategy 2013 and beyond"

6 **ภาวะภาษีที่มีอยู่ระหว่างทางนั้นบีบให้น้อยอยู่แล้ว** การดูภาวะภาษีก็ต้องดูให้ครบถ้วน จะดูเฉพาะภาษีมรดกอย่างเดียวไม่ได้ เพราะก่อนที่จะกลายเป็นมรดกก็ต้องเสียภาษีมาไม่น้อยระหว่างทาง เช่น ภาษีที่เก็บจากรายได้ เก็บจากเงินปันผล เก็บจากดอกเบี้ย และประเทศไทยเองก็มีการจ่ายภาษีหลายประเภท และในอัตราที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาค เช่น สิงคโปร์

เรื่องนี้จะยังมีความสำคัญโดยเฉพาะสำหรับ SME ที่มรดกก็คือทุนส่วนหนึ่งของกิจการ ประเทศนอร์เวย์ก็เพิ่งยกเลิกภาษีมรดกในปี 2014 เหตุผลหนึ่งคือเพื่อไม่ให้เป็นการโหดในการโอนกิจการของครอบครัว เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมจะขอยกตัวอย่างในกรณีที่เจ้าของ SME ได้กำไรเพิ่มขึ้น 100 บาท จะต้องจ่ายภาษีอะไรบ้าง เริ่มแรกจะต้องจ่ายภาษี 20% ของกำไร เป็นเงิน 20 บาท เงินที่เหลือ 80 บาท ถ้าจ่ายเป็นเงินปันผล ก็จะถูกหักภาษีอีก 10% เท่ากับ 8 บาท ถ้าเขาออมเงินที่เหลือ 72 บาท ด้วยการซื้อพันธบัตรรัฐบาลไทย อายุ 10 ปีจ่ายดอกเบี้ยที่ 3.45% ต่อปี พบว่า ณ สิ้นปี เงินออมที่ได้รับจริงจะเท่ากับ 74 บาท ถ้าหากเขาต้องการมอบเงินออมนี้ให้กับลูกของเขา จะต้องจ่ายภาษีมรดกอีก 10% เท่ากับ 7 บาท ดังนั้นกำไร 100 บาทที่เกิดขึ้น จนกระทั่งกลายเป็นมรดกให้กับลูกจะเหลือเพียง 67 บาท ทำให้กำไรหายไปถึง 33 บาท ในขณะที่เจ้าของ SME ที่อยู่ที่ประเทศสิงคโปร์จะมีกำไรส่วนที่หายไป 15 บาทหรือเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น เพราะเก็บภาษีน้อยชนิดกว่า และในอัตราที่ต่ำกว่า



Note: ข้อมูลนี้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการเปรียบเทียบเท่านั้น และไม่แนะนำให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด การคำนวณภาษีอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับรายละเอียดของกิจการและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอเรื่องภาษีมรดก

จากข้อสังเกตที่กล่าวมาข้างต้น จึงขอสรุปเป็นข้อเสนอดังต่อไปนี้

- อัตราภาษีมรดกไม่ควรสูงถึง 10% เพราะเราจะเป็นประเทศที่เก็บอัตราภาษีเริ่มต้นสูงเท่ากับญี่ปุ่น หรือ เนเธอร์แลนด์ที่รวยกว่าเรา 7-8 เท่า
- มูลค่ามรดกที่เริ่มเก็บไม่ควรต่ำกว่า 50 ล้านบาท เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและเบียดบังทุนของ SME และควรพิจารณาปรับตามเงินเฟ้อในแต่ละช่วงเวลา
- ต้องคำนึงถึงประเด็นการบริหารจัดการให้รอบด้าน และกฎเกณฑ์การบังคับใช้ที่ชัดเจน เช่น สิทธิพลเมืองที่จดทะเบียนภายใต้ชื่อนิติบุคคลจะนำมารวมในกองมรดกหรือไม่ ถ้าสิทธิพลเมืองไม่สามารถซื้อขายเปลี่ยนได้โดยง่าย จะสามารถผ่อนชำระได้หรือไม่
- ให้คนสามารถเลือกว่าจะบริจาคให้สาธารณะโดยตรง หรือจะจ่ายเป็นภาษีเข้ารัฐ

ที่ควรมีทางเลือกให้บริจาคได้ก็เพราะการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืนนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเก็บภาษีจากคนรวย แต่ขึ้นอยู่กับว่ารัฐบาลจะนำเงินภาษีนั้นไปเพื่อการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมของคนในสังคมหรือไม่ และเงินที่รัฐใช้นั้นเกิดความคุ้มค่าเพียงใด ซึ่งหลายองค์กรการกุศลที่ทำงานเกี่ยวกับการสร้างโอกาสให้กับประชาชนก็อาจจะทำหน้าที่ได้ดีไม่แพ้รัฐบาลเช่นกัน เพราะที่ผ่านมาหลายรัฐบาลก็พบว่าผลการดำเนินงานไม่ค่อยดีนักในด้านประสิทธิภาพของรัฐบาล (อันดับ 88 ด้านประสิทธิภาพของรัฐบาล)³ และยังมีแรงจูงใจที่จะเกิดการตรวจสอบความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงินมากกว่าด้วย

³ จากการจัดอันดับโดย Worldwide Governance Indicator โดย World Bank



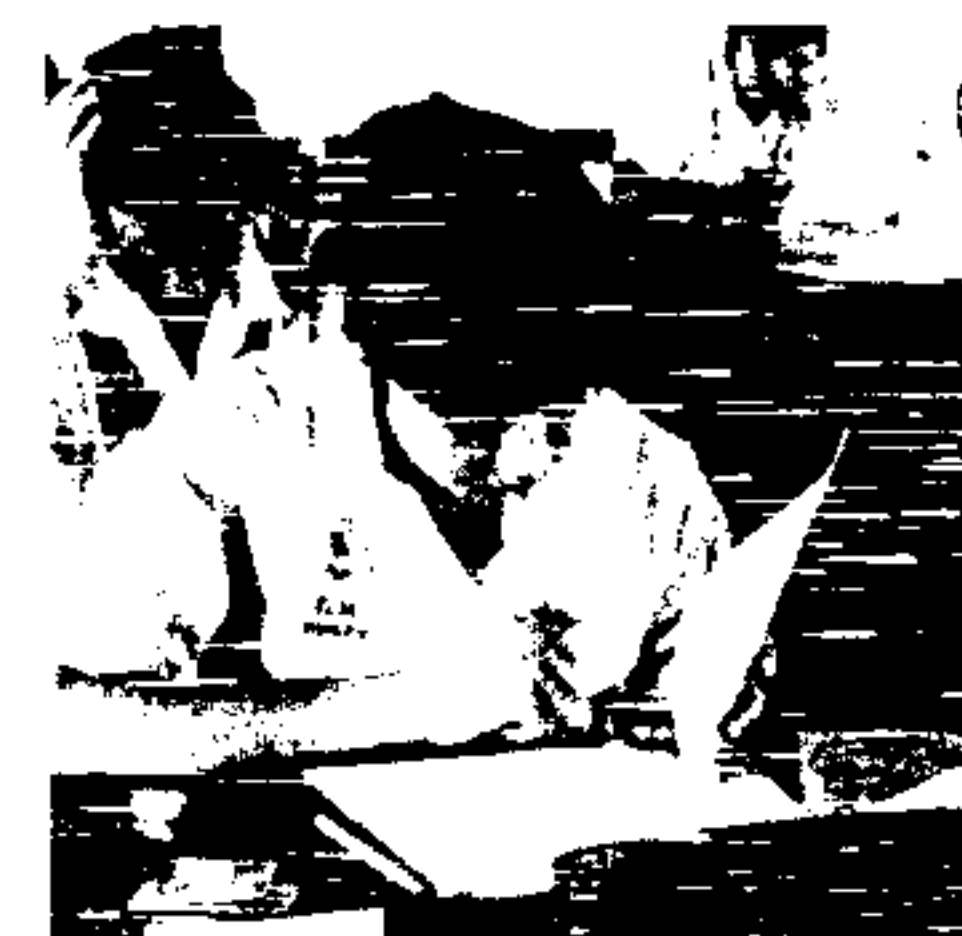
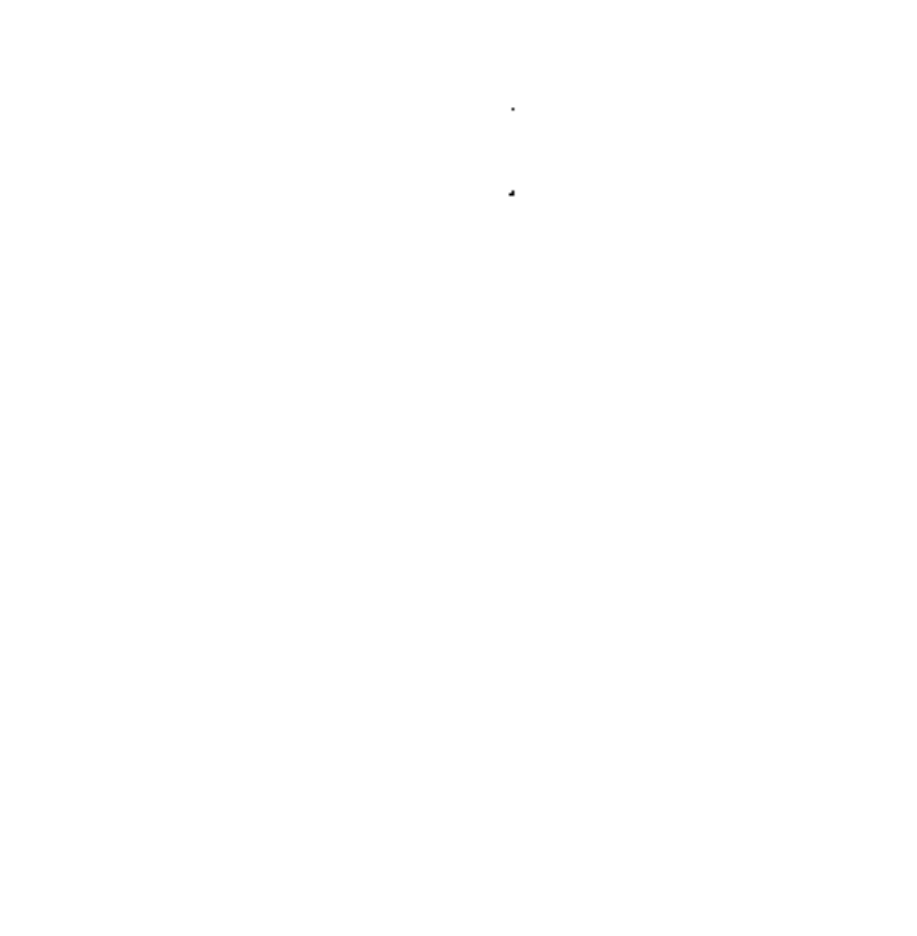
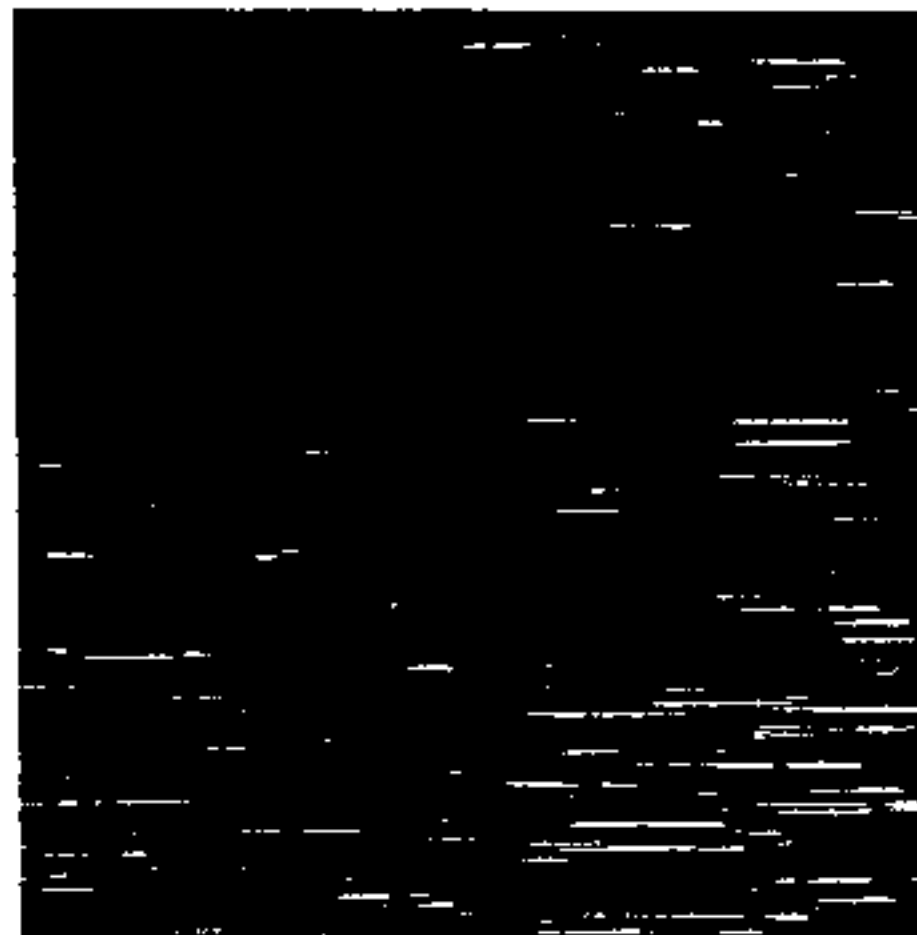
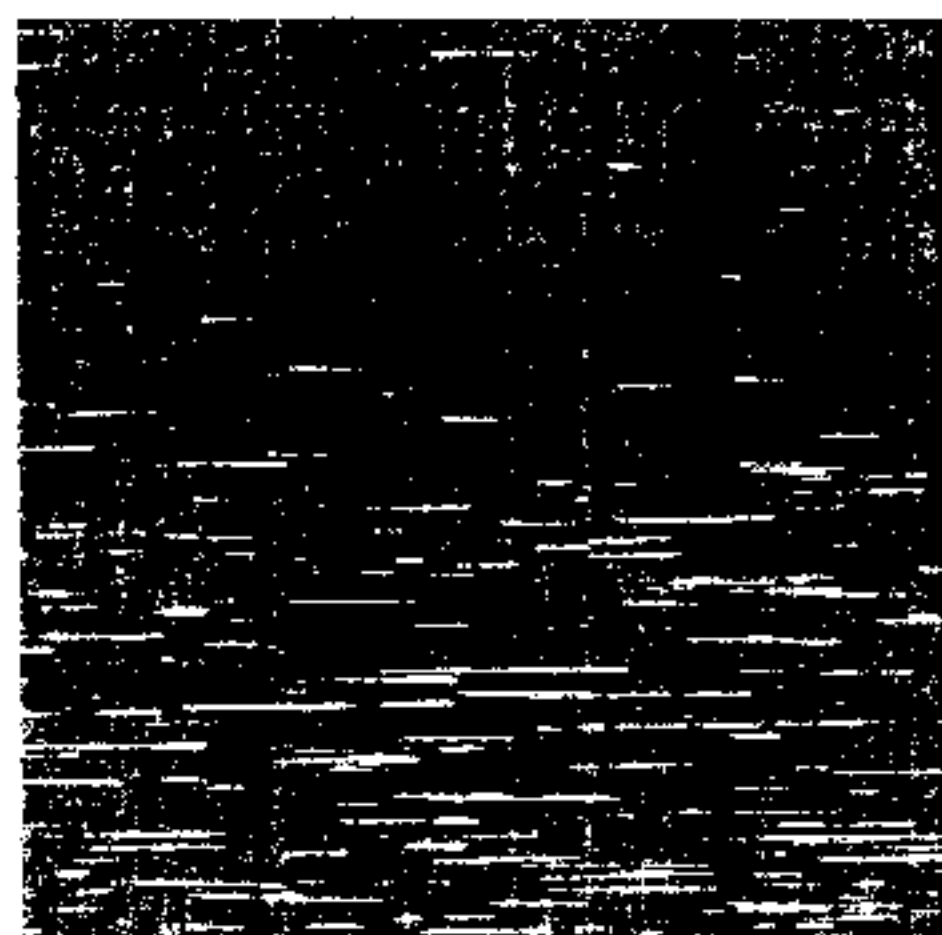
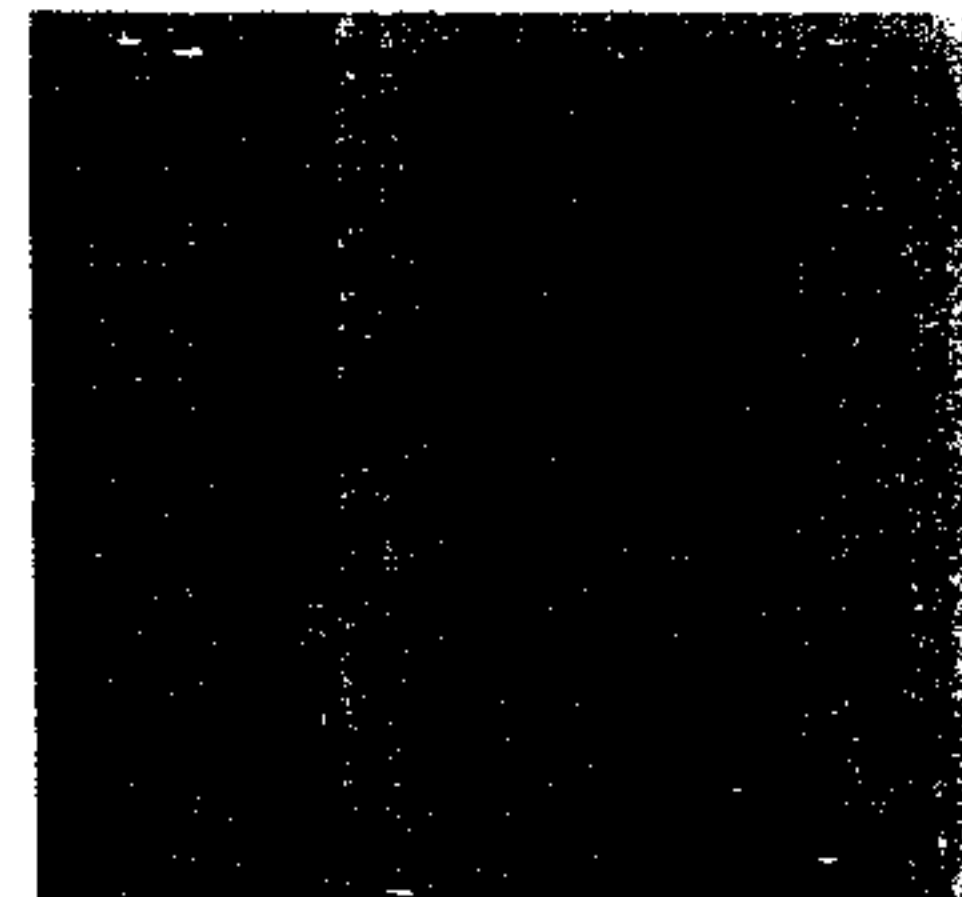
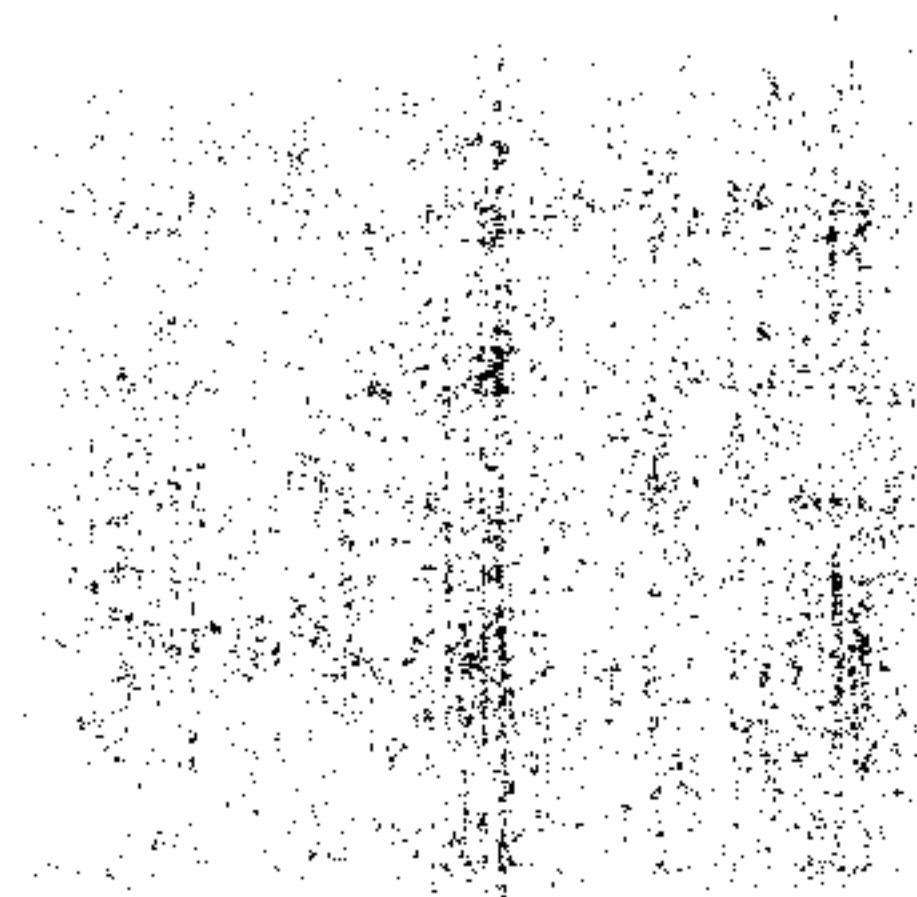
THAILAND FUTURE

POLICY WATCH

กันยายน 2557

ศูนย์งานวิจัยสถาบันอนาคตไทยศึกษาเรื่อง Productivity & Competitiveness

7 สาเหตุที่ประสิทธิภาพ แรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ



ทำไมเราต้องใส่ใจเรื่องประสิทธิภาพแรงงาน

ประสิทธิภาพแรงงานนั้นมีความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันโดยตรง และยังเป็นแนวทางที่จะทำให้คนมีรายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

บรรดาประเทศในสหภาพยุโรปที่ต้องเผชิญกับวิกฤตยูโรโซนในช่วง 2551-2554 ต่างก็มีต้นเหตุร่วมกันอย่างหนึ่ง นั่นก็คือประเทศเหล่านั้นมีความสามารถในการแข่งขันที่ลดลง ซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพการผลิตที่ลดลง หนึ่งในตัวที่ใช้วัดความสามารถในการแข่งขันคือ ต้นทุนแรงงานต่อหน่วย (Unit Labor Cost) ซึ่งถ้ายิ่งสูงยิ่งแสดงว่าความสามารถในการแข่งขันแย่ง ถ้าเราดูรูป 1 จะพบว่าต้นทุนแรงงานต่อหน่วยของประเทศกรีซ อิตาลี สเปนนั้นพุ่งสูงขึ้นมาจากเมื่อเทียบกับปี 2543 สะท้อนว่าความสามารถในการแข่งขันของประเทศเหล่านี้แย่งจากในอดีต และแย่งกว่าประเทศเยอรมันนี่ซึ่งต้นทุนไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มแรก

แล้วประเทศไทยเป็นอย่างไร ความสามารถในการแข่งขันของไทยต่ำกว่าเมื่อ 10 ปีก่อนเล็กน้อย แต่ยังคงตามหลังอีกหลายประเทศ เมื่อเทียบกันในภูมิภาค เนื่องจากต้นทุนแรงงานต่อหน่วยที่เพิ่มขึ้นเร็ว และแข่งประเทศเพื่อนบ้านในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เพราะประสิทธิภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นไม่ทันกับค่าจ้าง ส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท แต่ที่สำคัญกว่านั้นคือประสิทธิภาพแรงงานของไทยที่เพิ่มขึ้นน้อยมาก (2% ต่อปี) เมื่อเทียบกับประเทศอื่น เช่น เวียดนาม (4%) และจีน (10%)

ประสิทธิภาพแรงงานนั้นกระทบกับขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม ลองนึกภาพว่าประเทศไทยเป็นบริษัทชื่อ Thailand Corp ในปี 2546 บริษัทแห่งนี้จ้างแรงงาน 10 คน ซึ่งผลิตสินค้าที่มีราคา 10 บาทได้คนละ 10 ชิ้นต่อวัน ความสามารถในการผลิตสินค้าของแรงงานนี้เองคือสิ่งที่เรียกว่า “ประสิทธิภาพแรงงาน” ผลผลิตรวมของบริษัทที่ได้จะมีมูลค่า 1,000 บาทต่อวัน สมมติต่ออีกว่าบริษัทจ่ายค่าจ้างวันละ 100 บาทต่อคน ทำให้มีต้นทุนค่าจ้างเท่ากับ 1,000 บาทต่อวัน (ค่าแรง 100 บาท x 10 คน) ก็แสดงว่าต้นทุนค่าจ้างต่อสินค้า เท่ากับ 1 บาท (ค่าจ้าง 1,000 บาท / สินค้า 1,000 บาท)

อีก 10 ปีต่อมา พบว่าประสิทธิภาพแรงงานไทยนั้นเพิ่มขึ้น 26% หมายความว่า แรงงาน 10 คนนี้สามารถผลิตสินค้าได้มูลค่ามากขึ้นจาก 1000 บาท เป็น 1260 บาท ส่วนค่าจ้างก็เพิ่มขึ้นเช่นกันราว

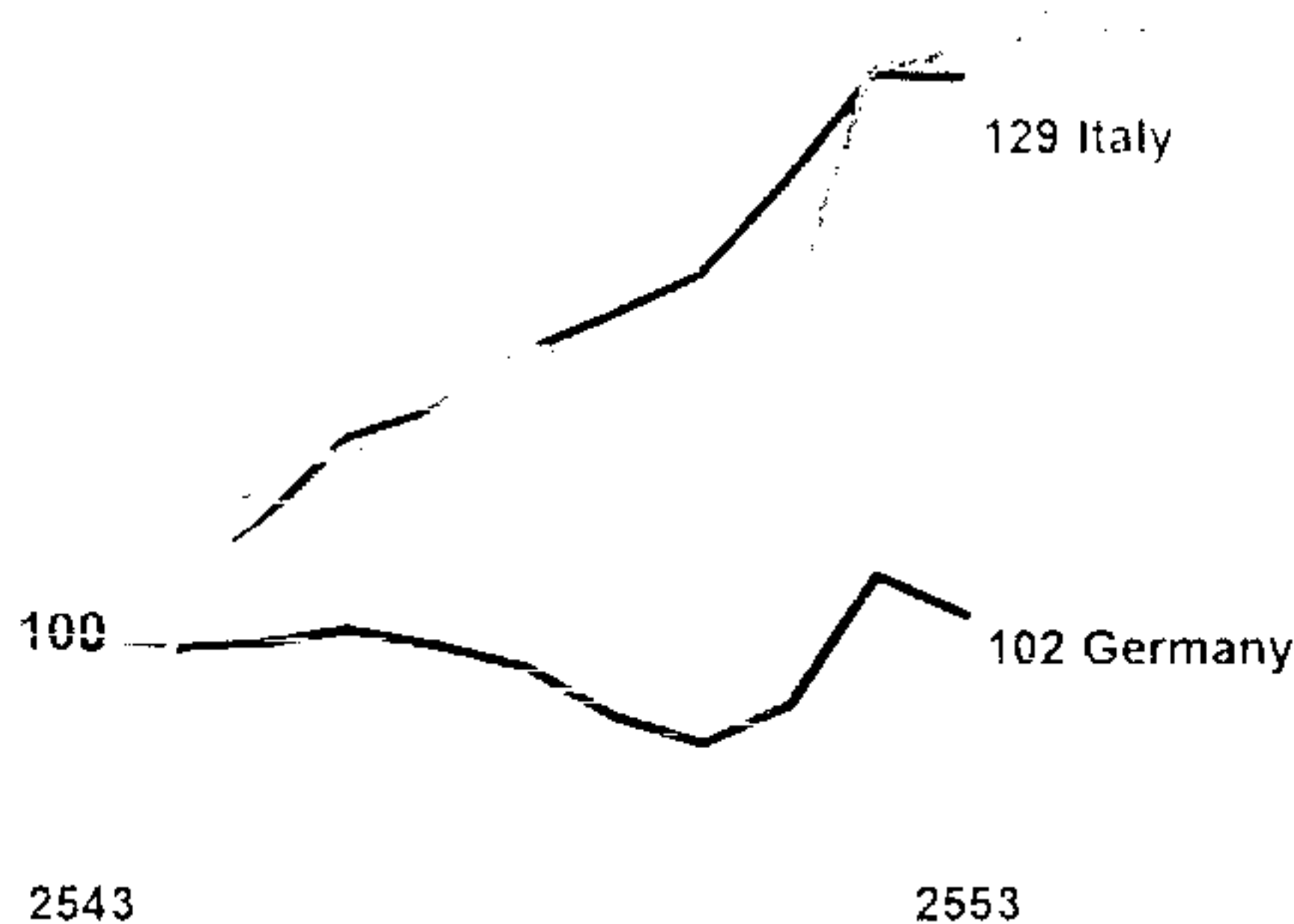
31% จากเดิมที่บริษัทเคยจ่ายค่าจ้างรวม 1,000 บาทเมื่อ 10 ปีที่แล้ว ก็เพิ่มเป็น 1,310 บาทต่อวัน ทำให้ต้นทุนค่าจ้างต่อหน่วยก็จะเพิ่มเป็น 1.03 บาท (1,310 บาท/1,260 บาท) หรือราว 3% ในขณะที่ประเทศอื่น เช่นอินโดนีเซีย นั้น ต้นทุนค่าจ้างต่อหน่วยลดลง 12% เมื่อเทียบ 10 ปีที่แล้ว เพราะแม้ว่าค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นเกือบ 30% โกล้เคียงกับไทย แต่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานได้เร็วกว่า โดยเพิ่มขึ้นกว่า 40% เช่นกัน

ประสิทธิภาพแรงงาน ไม่เพียงแต่จะมีความสำคัญกับความสามารถในการแข่งขัน แต่ยังเป็นวิธีเดียวที่จะทำให้รายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างยั่งยืน เพราะประสบการณ์ที่ผ่านมาก็ทำให้เราเรียนรู้ได้แล้วว่าลำพังการขึ้นค่าแรงขึ้นต่ำอย่างเดียว โดยไม่ได้พัฒนาศักยภาพของแรงงาน ไม่ใช่วิธีที่ยั่งยืนที่จะช่วยให้คนมีรายได้เพิ่มขึ้น

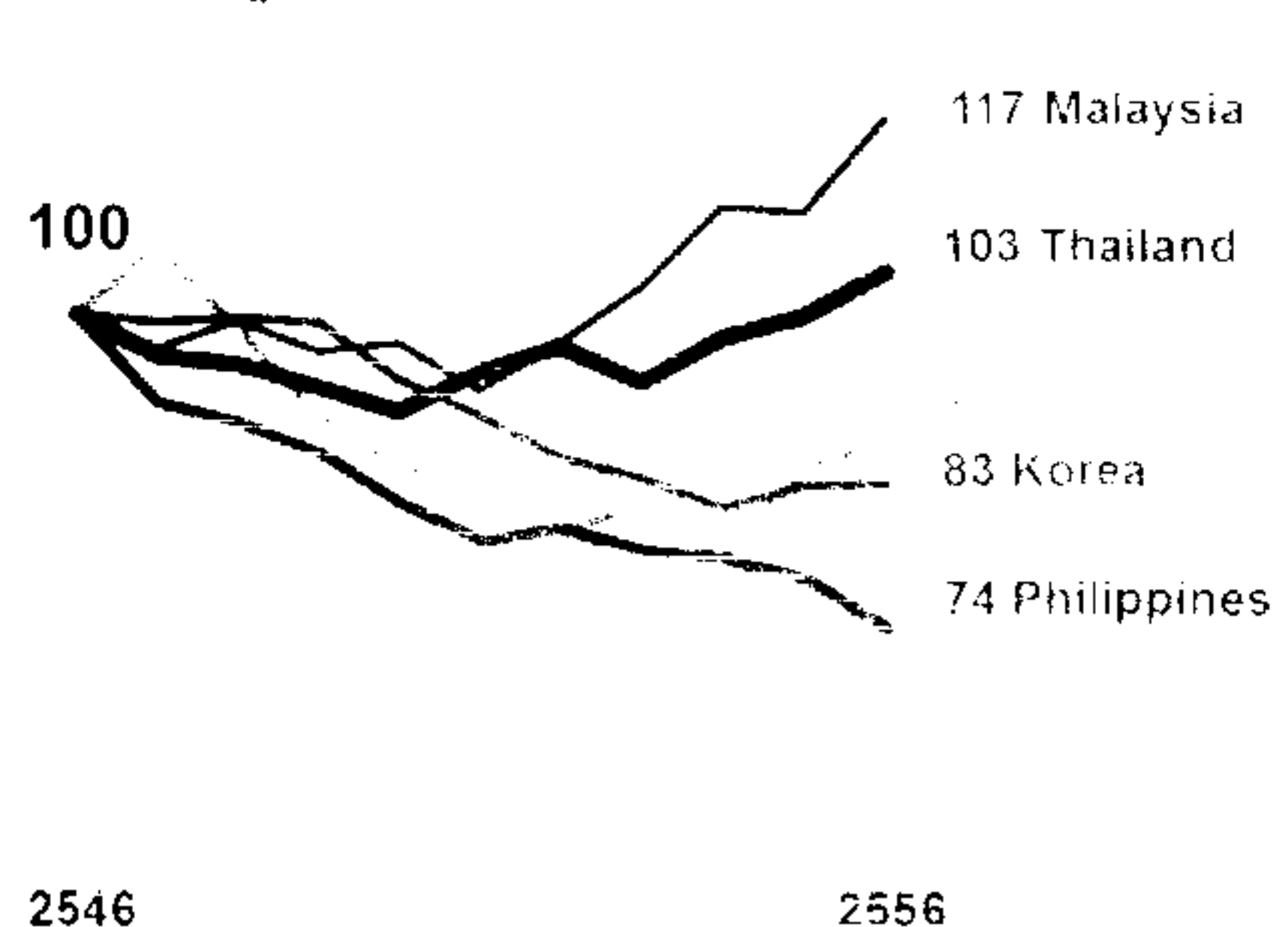
แต่ก่อนที่เราจะปรับปรุงประสิทธิภาพแรงงาน ก็จำเป็นต้องเข้าใจก่อนว่าสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานของไทยนั้นต่ำเป็นเพราะอะไร

รูป 1: ต้นทุนแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อเทียบกับเพื่อนบ้าน สะท้อนความสามารถในการแข่งขันที่แยลง

ต้นทุนแรงงานต่อหน่วย (Unit labor cost) ในยุโรป
Unit: 2543=100 (ปีฐาน)



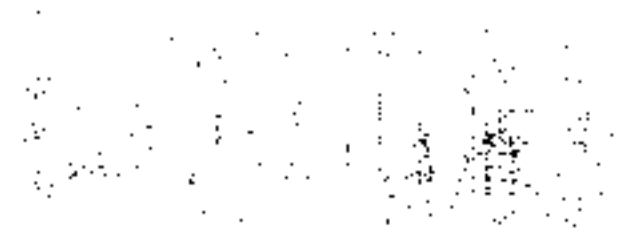
ต้นทุนแรงงานต่อหน่วย (Unit labor cost) ในอาเซียน
Unit: 2546=100 (ปีฐาน)



Source: OECD Stat, TFF Analysis

ข้อมูลนี้จัดทำขึ้นโดยสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย曾于晏 (Economic Research Institute for Asia, TFF) โดยอิงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สุด ณ วันที่จัดทำรายงานฉบับนี้ ข้อมูลอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อมูลอ้างอิงที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้

7 สาเหตุที่ประสิทธิภาพแรงงานไทยต่ำ



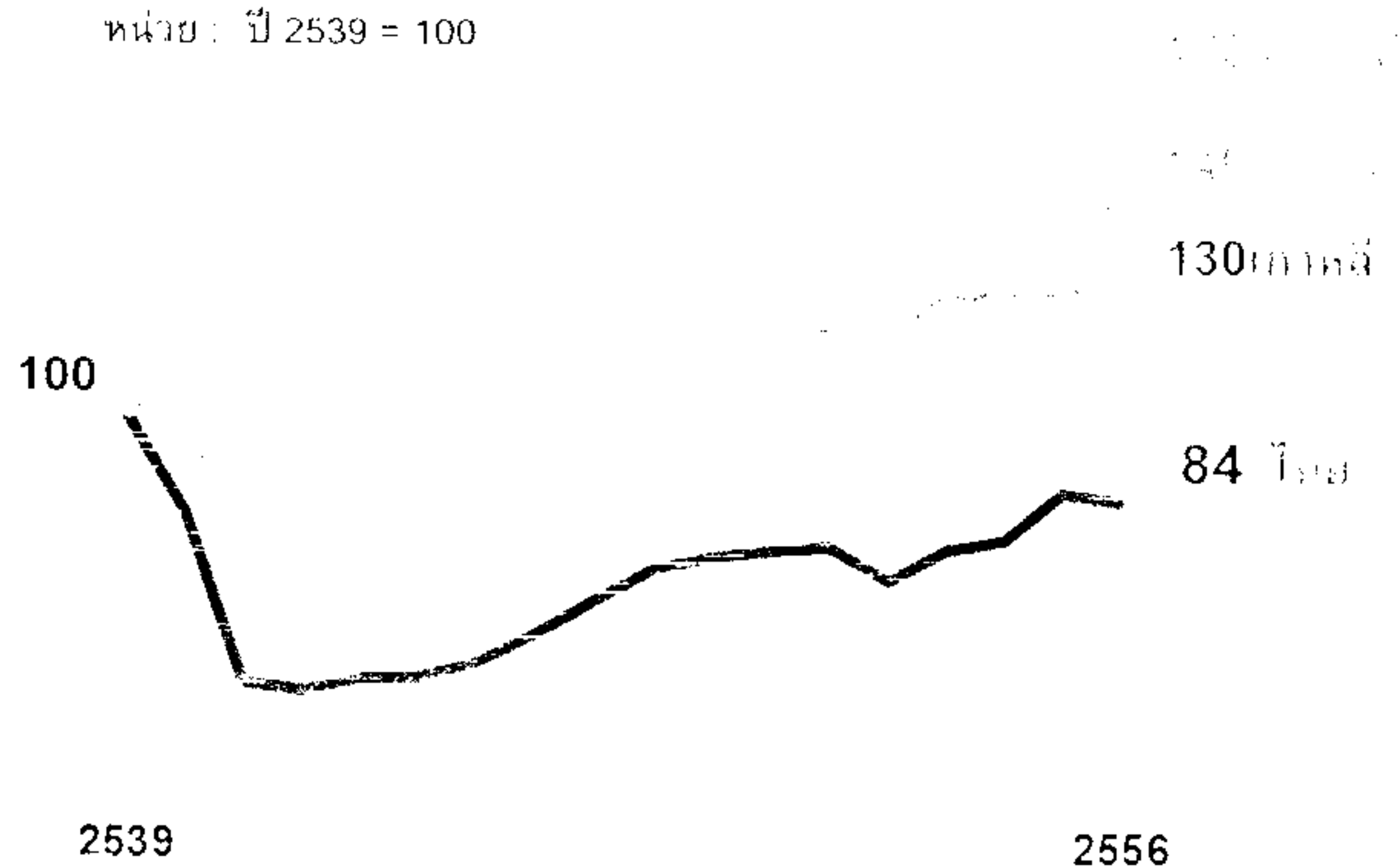
ระดับการลงทุนของไทยในปัจจุบันนั้นต่ำ คิดเป็นแค่เพียง 84% ของระดับการลงทุนก่อนเกิดวิกฤตปี 40

บรรดาประเทศอื่นๆ ที่เผชิญวิกฤตเศรษฐกิจเหมือนกับเราเมื่อปี 2540 ปัจจุบันต่างก็สามารถฟื้นฟูการลงทุนให้กลับมาสูงกว่าเมื่อก่อนเกิดวิกฤตได้แล้ว อย่างประเทศเกาหลีมีระดับการลงทุนในปัจจุบัน คิดเป็น 130% ของปี 2539 (มาเลเซีย 146%, อินโดนีเซีย 173%) การที่บริษัทเพิ่มการลงทุน เช่น การซื้อเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ การขยายโรงงาน ก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพแรงงานเพิ่มขึ้น แต่สำหรับ บ. Thailand Corp เมื่อพิจารณาสัดส่วนทุนต่อแรงงาน ก็จะพบว่าภาคธุรกิจยังใช้เครื่องจักรในสัดส่วนที่แทบไม่เพิ่มขึ้นเลย เพราะสัดส่วนของสต็อกสินค้าทุนต่อแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 1% ต่อปีเท่านั้นในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อีกทางหนึ่งที่จะช่วยให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้น คือการลงทุนภาครัฐในโครงสร้างพื้นฐานของประเทศก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ภาคเอกชน แต่งบลงทุนของรัฐบาล 5 ปีที่ผ่านมาเฉลี่ยแล้วคิดเป็นเพียง 19% ของงบประมาณทั้งหมดเท่านั้น

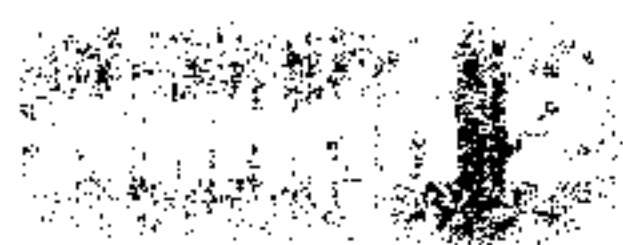
รูป 2 ระดับการลงทุนของไทยในปี 2013 ยังคงไปฟื้นจากก่อนเกิดวิกฤต

ระดับการลงทุนที่แท้จริง

หน่วย : ปี 2539 = 100



ที่มา: World Bank



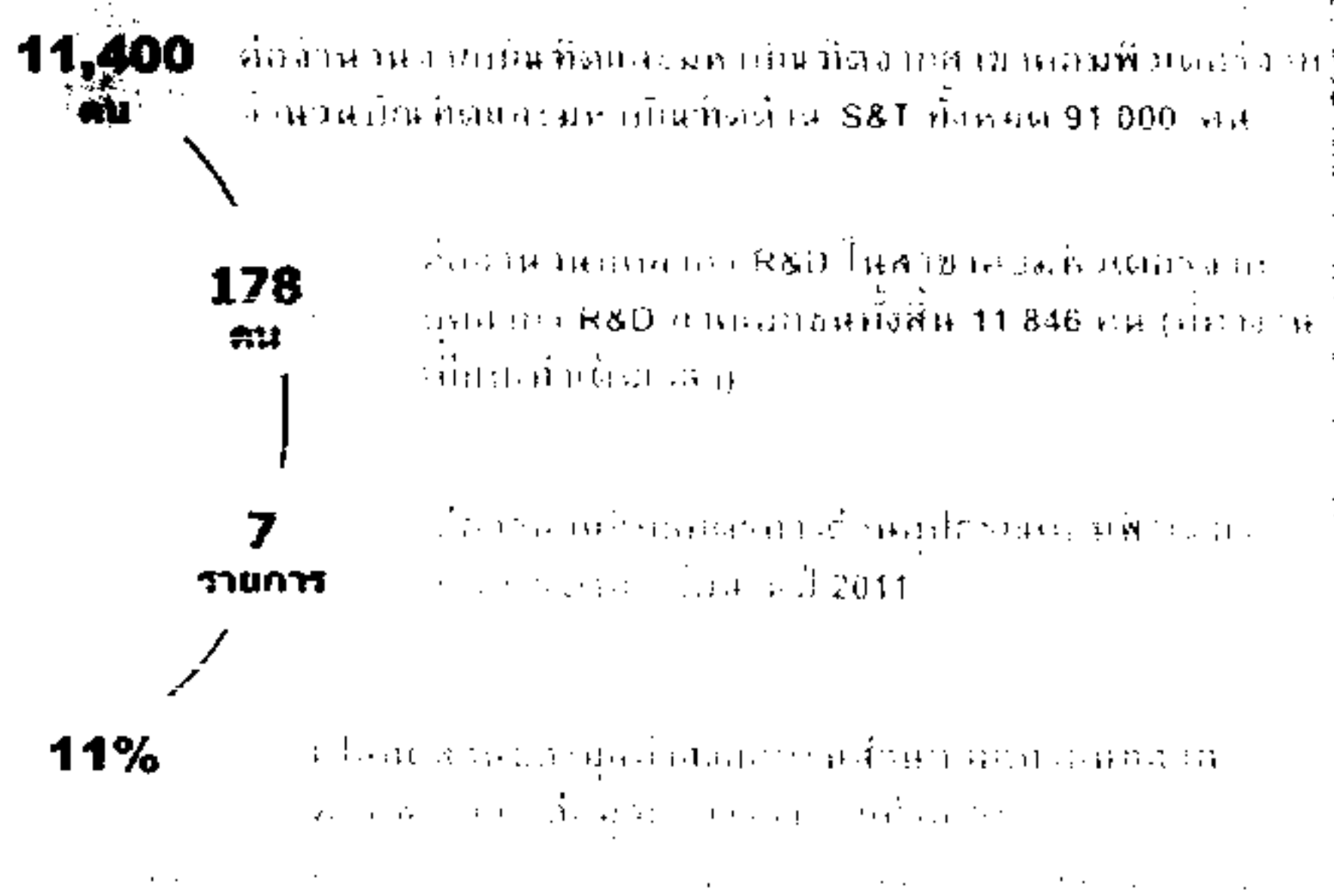
กระบวนการที่เราผลิตสินค้าไม่ค่อยยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์ (moving up value chain)

หนทางที่บริษัท Thailand Corp จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานได้ ถ้าไม่ทำให้แรงงานผลิตสินค้าได้มากขึ้น ก็ต้องเปลี่ยนไปผลิตสินค้าที่มีราคาหรือมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น หรือที่เรียกว่า move up value chain เช่น การสร้างนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา และการพัฒนาแบรนด์ เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทยยังคงทำหน้าที่ผลิตและประกอบ ซึ่งได้มูลค่าเพิ่มต่ำสุดใน value chain ตัวอย่างเช่น ในบรรดาสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เรามีฮาร์ดแวร์เป็นสินค้าส่งออกสำคัญ ทุกวันนี้สิ่งที่เราทำคือการ “ประกอบฮาร์ดแวร์” ซึ่งฮาร์ดแวร์ก็เป็นสินค้าที่ราคาไม่ค่อยเพิ่มหรือเพิ่มน้อยเมื่อเทียบกับเมมโมรี่ประเภทอื่น มีหน้าซ้ำหน้าที่ที่เราทำ คือ ประกอบสินค้า ไม่ได้เน้นไปที่การวิจัยและพัฒนามากนัก

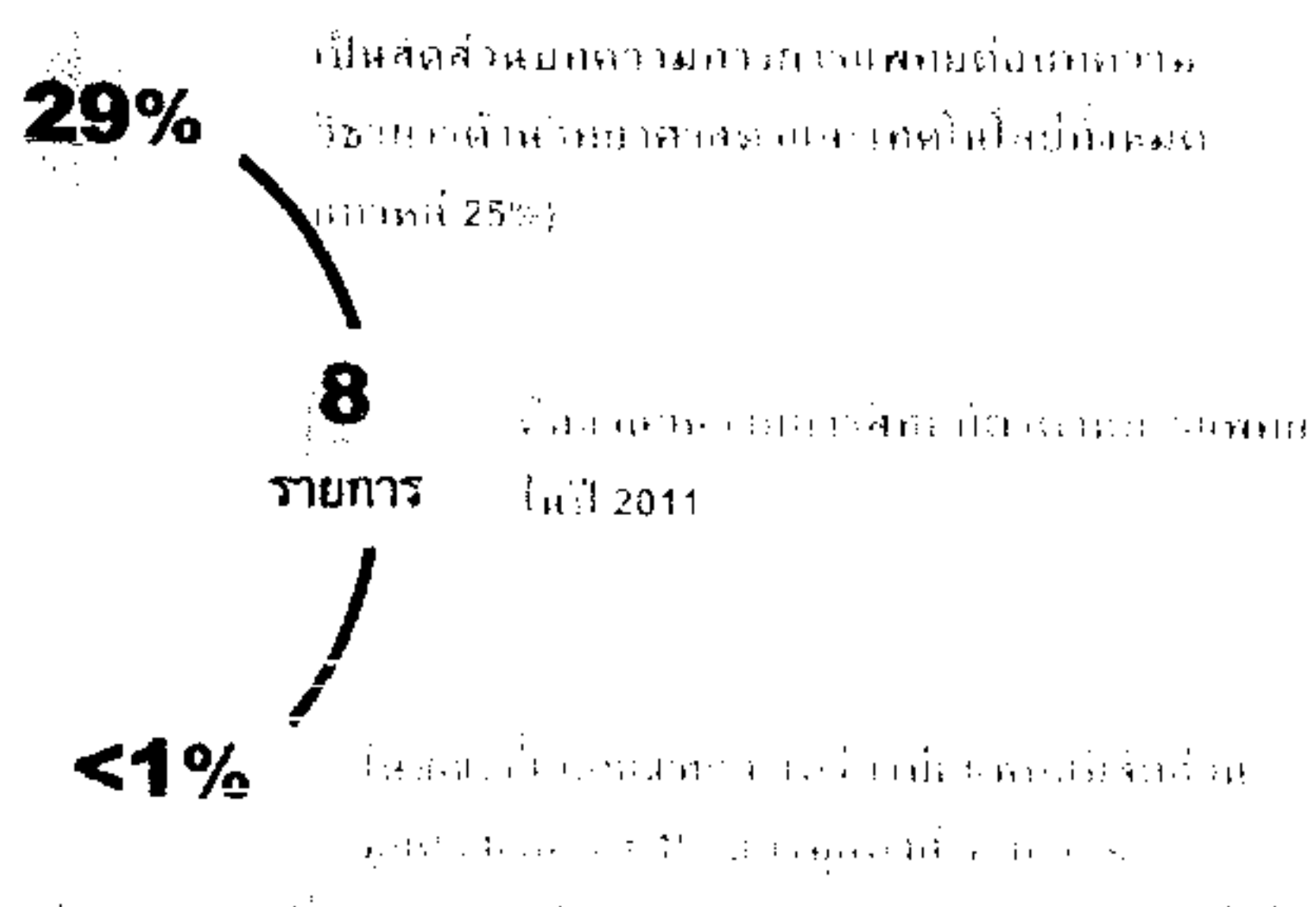
เห็นได้จากการที่เรามีบัณฑิตที่จบสาขาคอมพิวเตอร์มากมาย แต่กลับมีจำนวนพนักงานด้านวิจัยและพัฒนาในสาขาคอมพิวเตอร์ไม่ถึง 200 คน จากเกือบ 12,000 คนที่เป็นพนักงานวิจัยในบริษัทเอกชนทั้งหมด ในขณะที่เดียวกันด้านสาธารณสุขที่มีงานวิจัยมาก มีบทความวิชาการในด้านนี้คิดเป็นเกือบ 30% ของบทความด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งหมด แต่กลับมีมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้านเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ที่ส่งออก น้อยกว่า 1% ของยอดส่งออกรวม

รูป 3 ต้องมีการวิจัยและพัฒนา ที่จะเอื้อต่อการยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์

เราต้องผลิตงานวิจัยที่ตลาดต้องการ... ด้าน IT – เรามีนักเรียนและอาจารย์มาก แต่งานวิจัยและนวัตกรรมน้อย



ที่ผ่านมาเราเน้นงานวิจัยด้านการแพทย์ แต่กลับไม่ค่อยเกิดสินค้า หรือนวัตกรรม





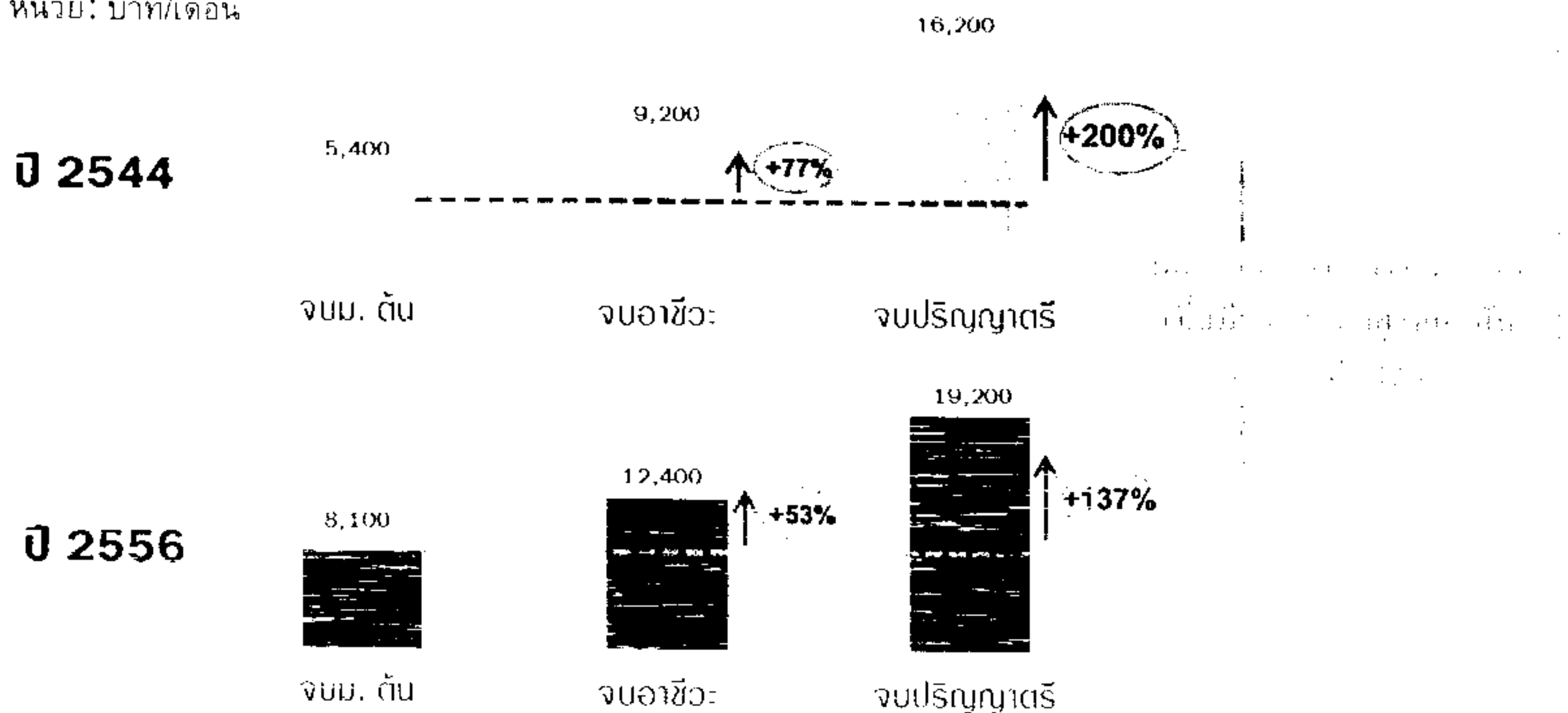
แรงงานมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ไม่ตอบโจทยตลาด

แม้ว่าโดยรวมแรงงานจะมีระดับการศึกษาเฉลี่ยสูงขึ้น แต่ไม่ช่วยให้ประสิทธิภาพแรงงานสูงขึ้น เพราะการศึกษาของแรงงานไม่ได้ตอบโจทย์ความต้องการของภาคเอกชน เห็นได้จากผลตอบแทนจากการศึกษาที่ลดลง ถ้าย้อนกลับไปเมื่อ 12 ปีก่อน นายสมชายที่เรียนจบม.ต้น จะตัดสินใจว่าจะทำงานหรือเรียนต่อ เขามีทางเลือกคือเรียนต่ออาชีวะ เพื่อให้ได้เงินเดือนเพิ่ม 77% หรือเรียนต่อจนจบปริญญาตรีและมีรายได้เพิ่ม 200% แต่ปัจจุบันถ้าลูกหลานของสมชายเผชิญทางเลือกแบบเดียวกัน การมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกลับได้ผลตอบแทนที่ลดลง โดยถ้าจบอาชีวะจะได้รายได้เพิ่ม 53% ในขณะที่ถ้าจบปริญญาตรีจะได้เพิ่ม 137% เมื่อเทียบกับแรงงานที่จบม.ต้น ทั้งๆ ที่ปกติแล้วเมื่อประเทศพัฒนามากขึ้น ผลตอบแทนจากการศึกษาระดับที่สูงขึ้นนั้นควรจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก 2 ปัจจัย หนึ่งคือจำนวนผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงมีมากเกินไปเกินความต้องการของตลาดแรงงาน สอง คือคุณภาพที่แย่งของบัณฑิตที่จบการศึกษา ส่งผลให้ต้องไปทำงานต่ำกว่าวุฒิมากขึ้น เห็นได้จากสัดส่วนของคนจบปริญญาตรีที่ทำงานเป็นพนักงานบริการเพิ่มขึ้นจาก 13% ในปี 2544 เป็น 18% ในปี 2556

รูป 4 ผลตอบแทนจากการศึกษาของผู้ที่จบปริญญา ลดลง เมื่อเทียบกับผู้ที่จบม.ต้น

รายได้เฉลี่ย ตามระดับการศึกษา

หน่วย: บาท/เดือน



ที่มา: การสำรวจภาวะตลาดแรงงานไทย ปี 2544 และ 2556, IIF Analysis



40% แรงงานไทยอยู่ในภาคเกษตรซึ่งเป็นภาคที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด

สัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรของไทยนั้นสูงมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน (จีนมีแรงงานภาคเกษตร 35%, มาเลเซีย 24%, อินโดนีเซีย 35%) แต่ภาคเกษตรนั้นเป็นภาคที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด คิดเป็นเพียง 1 ใน 10 ของภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ถ้าสมมุติว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีแรงงาน 10% ของกำลังแรงงานทั้งหมด ย้ายออกจากภาคเกษตร มาอยู่ภาคอุตสาหกรรม จะส่งผลให้ประสิทธิภาพแรงงานปัจจุบันสูงขึ้นอีกราว 8% และทำให้รายได้ต่อหัวของไทยโตเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็นเกือบ 5% ต่อปี จากเดิมที่โตไม่ถึง 4% ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานในภาคเกษตรต่ำก็มาจากระดับการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยียังอยู่ในระดับต่ำ สัตว์ของสินค้าทุนในภาคเกษตรของไทยนั้นคิดเป็นแค่ครึ่งหนึ่งของเวียดนามเท่านั้น

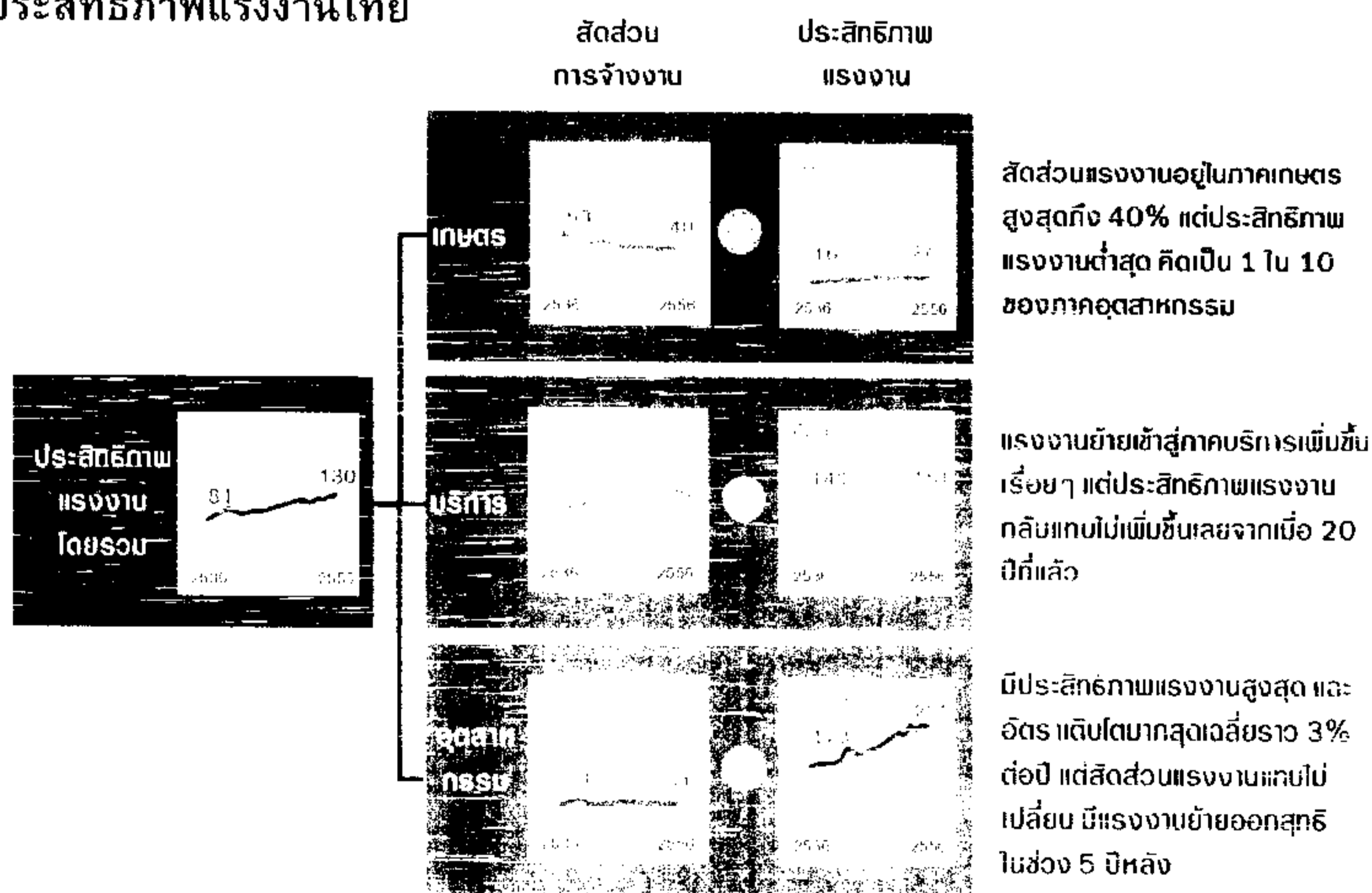
สาเหตุที่ 5

แรงงานย้ายออกจากภาคเกษตร เข้าสู่ภาคบริการที่มีประสิทธิภาพ

แรงงานคิดเป็นเพียงครึ่งหนึ่งของภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น สัดส่วนของแรงงานในภาคบริการนั้นเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่สัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมกลับแทบไม่เปลี่ยนแปลงเลยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การโยกย้ายแรงงานจากภาคเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพต่ำอย่างภาคเกษตร ไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างภาคอุตสาหกรรมเคยมีส่วนสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานโตขึ้นอย่างรวดเร็วในอดีต แต่ในปัจจุบันแรงงานกลับเลือกที่จะย้ายไปสู่ภาคบริการซึ่งมีประสิทธิภาพแรงงานต่ำกว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานโดยรวมโตช้า

รูป 5 แรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในภาคที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำอย่างเกษตรและบริการ

ประสิทธิภาพแรงงานไทย



ที่มา: ข้อมูลการจ้างงานและผลิตภาพของแรงงานจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, ธนาคารพาณิชย์แห่งประเทศไทย, TFF Analysis



กว่า 40% ของลูกจ้างเอกชนอยู่ในบริษัทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน

กิจการขนาดเล็กนั้นย่อมมีข้อจำกัดในเรื่องเงินทุนที่จะลงทุนซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ และเงินลงทุนฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เห็นได้จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่พบว่า 98% ของแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กจ้างคนน้อยกว่า 10 คนนั้นไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเลยในรอบปีที่ผ่านมา

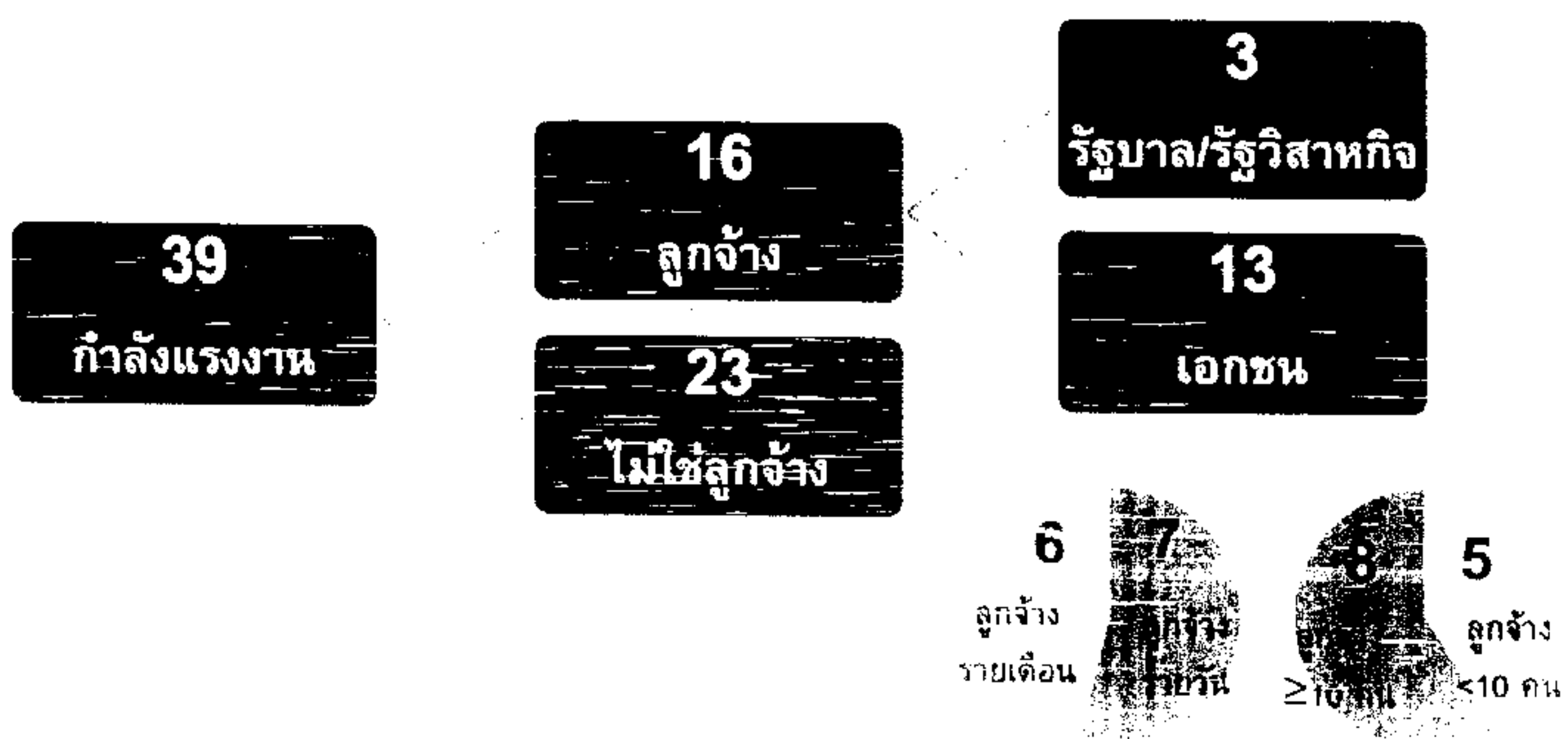


เพียง 1 ใน 6 ของกำลังแรงงานเท่านั้นที่เป็นมนุษย์เงินเดือนในภาคเอกชน

ประเทศไทยมีกำลังแรงงานในปี 2556 ทั้งหมด 39 ล้านคน กำลังแรงงานเกือบ 2 ใน 3 (23 ล้านคน) ประกอบอาชีพอิสระ เช่น เกษตรกร คนขับแท็กซี่ แม่ค้า เป็นต้น มีเพียง 16 ล้านคนเท่านั้นที่เป็นลูกจ้าง แต่ที่น่าสังเกตคือ จากลูกจ้างในภาคเอกชนจำนวน 13 ล้านคน มีมนุษย์เงินเดือนเพียง 6 ล้านคน หรือคิดเป็นเพียง 1 ใน 6 ของกำลังแรงงานเท่านั้น อีกกว่า 7 ล้านคนนั้นเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ยังได้ค่าจ้างเป็นรายวัน หรือตามชิ้นสินค้าที่ผลิตได้นอกจากนี้ยังคาดว่ามีแรงงานต่างด้าวอีกราว 4 ล้านคนที่อยู่ในตลาดแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย การที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิตที่ไม่เป็นทางการ เอกชนส่วนใหญ่เน้นการจ้างแบบไม่ใช่ลูกจ้างประจำ และใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้เปรียบเรื่องต้นทุน ย่อมทำให้เอกชนขาดแรงจูงใจที่จะลงทุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ/ฝีมือให้กับลูกจ้างเหล่านี้

รูป 6 แรงงานจำนวนมากอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กและเป็นลูกจ้างรายวัน

โครงสร้างแรงงานไทย
หน่วย: ล้านคน



ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาส 3 ปี 2556 IFF Analysis

แล้วเราควรทำอย่างไร...

เห็นได้ว่าจาก 7 สาเหตุที่กล่าวมาจะเห็นว่าปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทยนั้นซับซ้อน เกี่ยวพันกับโครงสร้างตลาดแรงงาน โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งถ้าจะแก้ปัญหามาตามสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น แนวทางการแก้ไขก็อย่างเช่น การเพิ่มการลงทุนจากทั้งฝั่งรัฐและเอกชน การผลิตงานวิจัยที่ตอบโจทย์ธุรกิจมากขึ้น สร้างนวัตกรรมที่จะยกระดับมูลค่าผลผลิต ต้องปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานที่ตลาดต้องการ หลายนๆ เรื่องอาจจะฟังดูเป็นเรื่องคั่งหูก และมีการพูดถึงมานานมากแล้ว มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขมาทีมนานแต่ก็ยังไม่สำเร็จเสียที่



ปัญหาหนึ่งในการดำเนินนโยบายในระดับประเทศคือการขาดการบูรณาการ เพราะที่จริงเราต้องการความร่วมมือ และความเชื่อมโยงระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งรัฐ เอกชน วิชาการ มากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบไซโล คือการพยายามแก้ไขเป็นเรื่องๆ ประหนึ่งว่าแต่ละเรื่องอยู่ในไซโลที่แยกออกจากกัน ในแบบที่เคยทำอย่างที่แล้วๆ มา

ดังนั้นความร่วมมือ ความเชื่อมโยงระหว่างกันควรเริ่มจากหน่วยที่เล็กลงมาในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ช่วยให้ เกิดความร่วมมือระหว่างกันได้ง่ายขึ้น เนื่องจากความรู้จักคุ้นเคยของแต่ละฝ่ายซึ่งต่างก็อยู่ในพื้นที่เดียวกัน และทุกฝ่ายน่าจะเห็นประโยชน์ร่วมกันที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจนกว่า

ทางออกที่เป็นรูปธรรม คือการใช้ประโยชน์ในเชิงพื้นที่ในการสร้างและพัฒนา Cluster ใหม่ในภูมิภาค ซึ่งจะ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานทั้งในแง่ของการลงทุน ความร่วมมือระหว่างรัฐ(ท้องถิ่น) เอกชน และวิชาการในการ ผลิต/ฝึกอบรมบุคลากร และงานวิจัย สร้างนวัตกรรมที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น

เพิ่มการลงทุนจากภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น จากที่ระดับการลงทุนของไทยนั้นอยู่ในระดับต่ำมานาน การ สร้างคลัสเตอร์ใหม่ๆ จะกระตุ้นให้เกิดการลงทุนมากขึ้น นอกจากนี้จะมีภาครัฐก็เป็นผู้ร่วมลงทุนด้วยแล้ว ภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีบทบาทในการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ อย่างเช่นในกรณีของ Food Valley ในเนเธอร์แลนด์ก็ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ด้วยอย่างในกรณีของ Food Valley มีนักลงทุนหลัก (Anchor Investor) อย่างบริษัท Heinz และ Danone เป็นต้น

สถานศึกษา ภาคเอกชนร่วมกันผลิต/พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตลาดต้องการ เพราะปัญหาด้านแรงงานไทยคือ ไม่ ตอบโจทย์ตลาดทั้งเรื่องปริมาณ และคุณภาพ ส่วนเอกชนก็ขาดแรงจูงใจที่จะลงทุนในการฝึกอบรมแรงงาน การ สร้างคลัสเตอร์ก็จะทำให้สถาบันการศึกษาได้รับข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น เกิดเป็นความร่วมมือ แบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หรือเป็นความร่วมมือในการฝึกอบรมแรงงานระหว่างเอกชน ด้วยกัน

Box: หลากหลายนิยามกับคำว่า “คลัสเตอร์”

คลัสเตอร์คืออะไรกันแน่?

พอพูดถึงนิยามก็เหมือนจะฉายหนังซ้ำ เพราะหลายคนคงได้เคยรับรู้ความหมายของคลัสเตอร์และพอจะนึกออกอยู่บ้าง แต่เราพบว่า นิยามที่ หลากหลายมากและหลายคนก็ยังไม่มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอยู่ ที่แน่นอนก็คือนิยามต่างๆ มักจะพูดถึงองค์ประกอบหลักหรือลักษณะร่วม ของคลัสเตอร์ดังนี้

- เป็นการรวมกลุ่มของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกัน อาจจะอยู่บน Supply Chain เดียวกัน หรือแบ่งปันวัตถุดิบเดียวกัน รวมไปถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย หน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นบางคลัสเตอร์อาจจะเป็นการรวมกลุ่มภายในพื้นที่เดียวกัน แต่ก็อาจจะอยู่คนละพื้นที่กันก็ได้ ถ้ามีความเชื่อมโยงกัน
- วัตถุประสงค์การรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ร่วมกัน เช่น อาจจะเป็นแค่การแลกเปลี่ยนความรู้ การลดต้นทุนร่วมกันจัดหาวัตถุดิบ การจัดหา/ พัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนางานวิจัย หรือสร้างนวัตกรรม

ตัวอย่างนิยามของคลัสเตอร์:

“คลัสเตอร์ หมายถึง การรวมกลุ่มของกิจการที่มีความเกี่ยวข้องกันในพื้นที่หนึ่ง รวมถึงสถาบันเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง โดยมีความต้องการที่พ้อง กันและดำเนินการเพื่อประโยชน์ร่วมกัน...” (Michael E.Porter, 1998)

“คลัสเตอร์ หมายถึง เครือข่ายการผลิตที่... มีองค์การสร้างความรู้และมีการเชื่อมโยงลูกค้าในลักษณะของห่วงโซ่การผลิต ... ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ การส่งเสริมนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในห่วงโซ่การผลิตดังกล่าว” (OECD)

“คลัสเตอร์ หมายถึง การกระจุกตัวของอุตสาหกรรมในทำเลหนึ่งๆ ซึ่งทำให้ได้รับประโยชน์จากเศรษฐกิจภายนอก เช่น การเกิดของกลุ่มผู้ป้อน วัตถุดิบ ผู้จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ แรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน” (UNIDO)

“คลัสเตอร์ หมายถึง กลุ่มของผู้ประกอบการที่มีการกระจุกตัวกันอย่างหนาแน่นในทำเลหรือท้องถิ่นเดียวกัน ... โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมที่สำคัญ คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของบรรดาผู้ประกอบการทั้งหลายที่เกี่ยวข้องอยู่ในคลัสเตอร์นั้น ... ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม และนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของคลัสเตอร์ในที่สุด” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ)

มีมหาวิทยาลัยหรือศูนย์วิจัยที่ผลิตงานวิจัยมารองรับ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงประสิทธิภาพแรงงาน การพัฒนาคลัสเตอร์ที่ผ่านมาเป็นแค่การจับคู่ทางธุรกิจ มากกว่าการสร้างมูลค่าให้ธุรกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการสนับสนุน ด้านงานวิจัย กรณีของ Food Valley มีมหาวิทยาลัยวาเกนนิ่งเกน และศูนย์วิจัยของมหาวิทยาลัย เป็นพันธมิตร หลักในการผลิตงานวิจัยด้านอาหาร มีการตั้ง KPI เป็นจำนวนศูนย์วิจัยของบริษัทเอกชนที่ตั้งขึ้นภายใน Food Valley

การพัฒนาคลัสเตอร์ในภูมิภาคจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้กับสินค้าเกษตร ซึ่งประเทศไทยมีความได้เปรียบในการผลิต แต่ยังคงผลิตแต่สินค้าขั้นต้นที่ยังไม่ผ่านการแปรรูปมากนัก ทำให้มีมูลค่าเพิ่มต่ำ ตัวอย่างเช่น ยางพาราที่เราเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ แต่ส่วนใหญ่เป็นการส่งออกยางแปรรูปขั้นต้น อย่าง น้ำยาง หรือยางแผ่น มากกว่าที่จะนำมาแปรรูปเป็นยางล้อ หรือผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงกว่า (ดู BOX: ตัวอย่างคลัสเตอร์ ยางพารา)

นอกจากนี้คลัสเตอร์ในภูมิภาคยังช่วยกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค คนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มจาก ประสิทธิภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น โดยที่ไม่ต้องย้ายถิ่น และยังช่วยให้หัวเมืองรองมีโอกาสพัฒนาความเป็นเมือง เพิ่มขึ้น จากที่ความเจริญเคยกระจุกตัวอยู่แต่ในกรุงเทพฯมานาน จนกลายเป็นคอขวดของความเจริญ สิ่งเหล่านี้จะ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาคที่มีมาอย่างยาวนานด้วยเช่นกัน

ตัวอย่างของการพัฒนา Regional Cluster ในต่างประเทศ		
	 橡膠谷 RUBBER VALLEY	 Food Valley
การลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> • ทุนจดทะเบียน 100 ล้านดอลลาร์ (500 ล้านบาท) • งบลงทุนทั้งหมด 1 พันล้านหยวน (5 พันล้านบาท) • มีนักลงทุนหลักคือ MESNAC ที่เหลือคือสมาชิกสมาคมผู้ผลิตยางแห่งประเทศไทย) 	<ul style="list-style-type: none"> • มูลค่าการลงทุนด้าน R&D ภาคเอกชนสูงเป็นอันดับ 2 ของยุโรป • นักลงทุนหลักได้แก่ Danone Research, H.J. Heinz, Royal Friesland Campina
มหาวิทยาลัย/ศูนย์วิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • Qingdao University of S&T ซึ่งผลิตบัณฑิตที่เชี่ยวชาญด้านยางและวัสดุศาสตร์กว่า 3,000 คน ต่อปี ที่จะสามารถเป็นกำลังสำคัญที่จะรองรับการเติบโตของ Rubber Valley ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • Wageningen University and Research Center (WUR) มีทีมเชี่ยวชาญในด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ และอุตสาหกรรมอาหารมีนักศึกษากว่า 10,000 คนในสาขา food science และสาขาที่เกี่ยวข้อง
Lead Agent	<ul style="list-style-type: none"> • ด้วยความร่วมมือกับรัฐบาลท้องถิ่น รัฐบาลกลางและเอกชน Rubber Valley Organization ตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุน และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการลงทุน 	<ul style="list-style-type: none"> • KPI ของ Food Valley คือจำนวนศูนย์วิจัยที่ตั้งขึ้นใน valley, จำนวนสาขาของบริษัทวิจัย, การสร้างงาน, จำนวนโครงการด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้น
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • ตั้งคูดสถาบัน และโครงการวิจัย เข้าร่วมโครงการไม่เฉพาะแค่เอกชน แต่ยังช่วยอำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม เพิ่มมูลค่าผลผลิต และสร้าง Value Chain ที่ครบวงจร 	<ul style="list-style-type: none"> • Food valley มีงานสำคัญในการสร้าง นวัตกรรม และการตลาด โดยการจัดงานประกวด innovation งานเอ็กซ์โปด้านอาหาร งานแสดงผลงานวิจัย เพื่อดึงดูดพาร์ทเนอร์ธุรกิจที่มีศักยภาพ

ที่มา: Netherlands Food Valley Wageningen Business Generator, Food for innovation, The food valley experience, Qingdao Rubber Valley Advisor Analysis

Box: ตัวอย่างคลัสเตอร์ – ยางพารา

ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางรายใหญ่ของโลก ในปี 2556 มูลค่าการส่งออกยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางสูงถึง 6 แสนล้านบาทต่อปี เป็นสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าส่งออกสูงสุด และมีการจ้างงานทั้งอุตสาหกรรมราว 3 ล้านคน

แต่ปัญหาของยางพาราหันคล้ายกับผลผลิตทางเกษตรอื่นๆ ของไทยคือประสิทธิภาพการผลิตนั้นไม่ค่อยเพิ่ม เห็นได้จากผลผลิตยางต่อไร่ที่ลดลงอย่างมาก จากที่เคยผลิตได้ 288 กก./ไร่ในปี 2549 ก็ลดลงเหลือ 255 กก./ไร่ ในปี 2556 ในขณะที่ผู้ผลิตในต่างประเทศต่างก็สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตยางพาราของตนได้

ยังคงส่งออกสินค้าขั้นต้น ไม่ move up value chain ทำให้มีมูลค่าเพิ่มต่ำ การส่งออกยังคงเป็นยางธรรมชาติแปรรูปขั้นต้นกว่า 60% ในขณะที่การแปรรูปยางพาราขั้นต้น อย่างน้ำยาง หรือยางแผ่นให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปอย่างยางรถยนต์ก็จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้ามากถึง 7 เท่า ซึ่งแน่นอนว่าจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานสูงขึ้นด้วย

การพัฒนาคลัสเตอร์ยางพาราจะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตยางพาราเป็นไปได้มากขึ้น ถ้าหากเกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และเกษตรกร ในการลงทุนเพื่อพัฒนาวิจัยพันธุ์ยาง และพัฒนาผลิตภัณฑ์ยาง ภาคใต้เป็นแหล่งเพาะปลูกยางพาราที่ใหญ่ที่สุด บนเนื้อที่ 12 ล้านไร่ มี 17 สถาบันการศึกษาในภาคใต้เปิดสอน 24 หลักสูตรด้านเทคโนโลยียางพารา มีอย่างน้อย 5 สถาบันวิจัยที่ทำการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์จากยางพารา ปัจจุบันได้มีการริเริ่มพัฒนาคลัสเตอร์ยางและไม้ยางพารา ที่เป็นรวมตัวของ 22 ศึกษารกิจ จาก 6 กลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่เกี่ยวข้อง และได้วางยุทธศาสตร์ร่วมกัน โดยเน้นการผลักดันนโยบายที่จะดึงดูดเงินลงทุนจากอุตสาหกรรมยางล้อ จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ยาง และจัดให้มีสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านเทคนิคและวิศวกรรม เป็นต้น จึงมีศักยภาพมากที่จะสามารถพัฒนาเป็นคลัสเตอร์ของยางพาราได้สำเร็จ

