



มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา
**THAILAND FUTURE
FOUNDATION**

Engage • Analyze • Inform

POLICY WATCH

กันยายน 2557

ซีรีส์งานวิจัยสถาบันอนาคตไทยศึกษาเรื่อง Productivity & Competitiveness

7 สาเหตุที่ประสิทธิภาพ แรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ



ทำไมเราต้องใส่ใจเรื่องประสิทธิภาพแรงงาน

ประสิทธิภาพแรงงานนั้นมีความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันโดยตรง และยังเป็นแนวทางที่จะทำให้คนมีรายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

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

แล้วประเทศไทยเป็นอย่างไร ความสามารถในการแข่งขันของไทยต่ำกว่าเมื่อ 10 ปีก่อนเล็กน้อย แต่ยังคงตามหลังอีกหลายประเทศ เมื่อเทียบกันในภูมิภาค เนื่องจากต้นทุนแรงงานต่อหน่วยที่เพิ่มขึ้นเร็ว และแข่งประเทศเพื่อนบ้านในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เพราะประสิทธิภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นไม่ทันกับค่าจ้าง ส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท แต่ที่สำคัญกว่านั้นคือ **ประสิทธิภาพแรงงานของไทยที่เพิ่มขึ้นน้อยมาก (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 สมมุติต่ออีกว่าบริษัทจ่ายค่าจ้างวันละ 100 บาทต่อคน ทำให้มีต้นทุนค่าจ้างเท่ากับ 1,000 บาทต่อวัน (ค่าแรง100 บาทx10คน) ก็แสดงว่าต้นทุนค่าจ้างต่อสินค้า เท่ากับ 1 บาท(ค่าจ้าง 1,000 บาท/สินค้า 1,000 บาท)

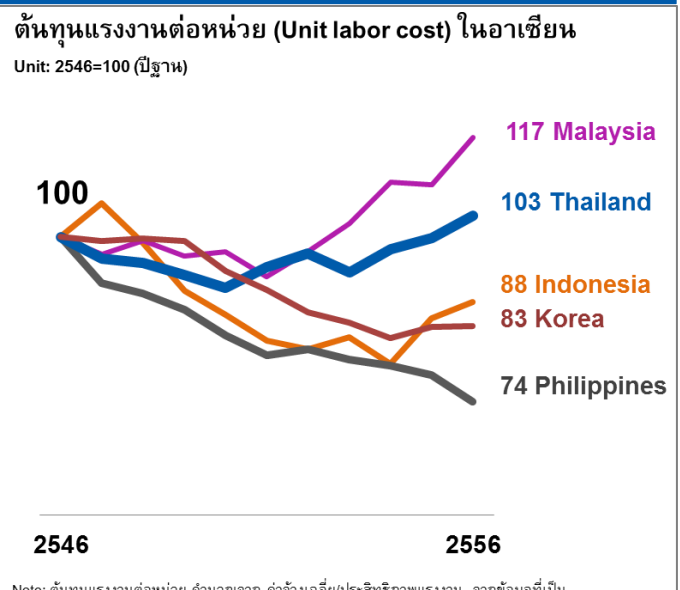
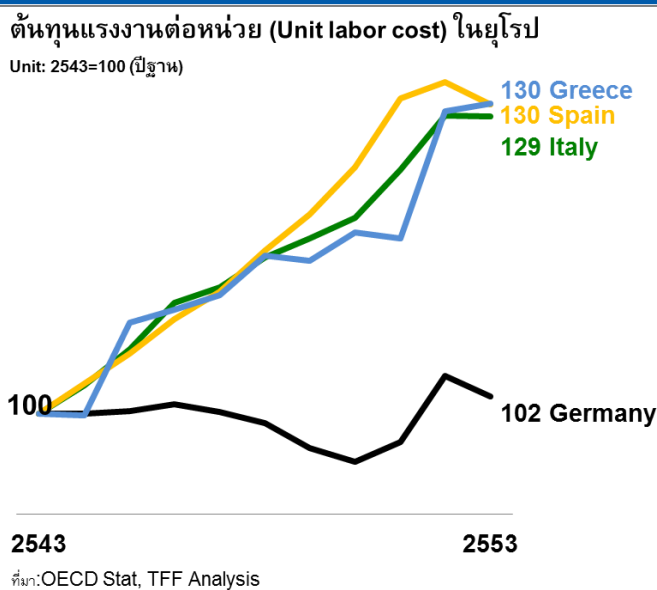
อีก 10 ปีต่อมา พบว่าประสิทธิภาพแรงงานไทยนั้นเพิ่มขึ้น 26% หมายความว่า แรงงาน 10 คนนี้สามารถผลิตสินค้าได้มูลค่ามากขึ้นจาก 1000 บาท เป็น 1260 บาท ส่วนค่าจ้างก็เพิ่มขึ้นเช่นกันราว

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% ใกล้เคียงกับไทย แต่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานได้เร็วกว่า โดยเพิ่มขึ้นกว่า 40% เช่นกัน

ประสิทธิภาพแรงงาน ไม่เพียงแต่จะมีความสำคัญกับความสามารถในการแข่งขัน แต่ยังเป็นวิธีเดียวที่จะทำให้รายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างยั่งยืน เพราะประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้เราเรียนรู้ได้แล้วว่าลำพังการขึ้นค่าแรงขึ้นอย่างเดียว โดยไม่ได้พัฒนาศักยภาพของแรงงาน ไม่ใช่วิธีที่ยั่งยืนที่จะช่วยให้คนมีรายได้เพิ่มขึ้น

แต่ก่อนที่เราจะปรับปรุงประสิทธิภาพแรงงาน ก็จำเป็นต้องเข้าใจก่อนว่าสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานของไทยนั้นต่ำเป็นเพราะอะไร

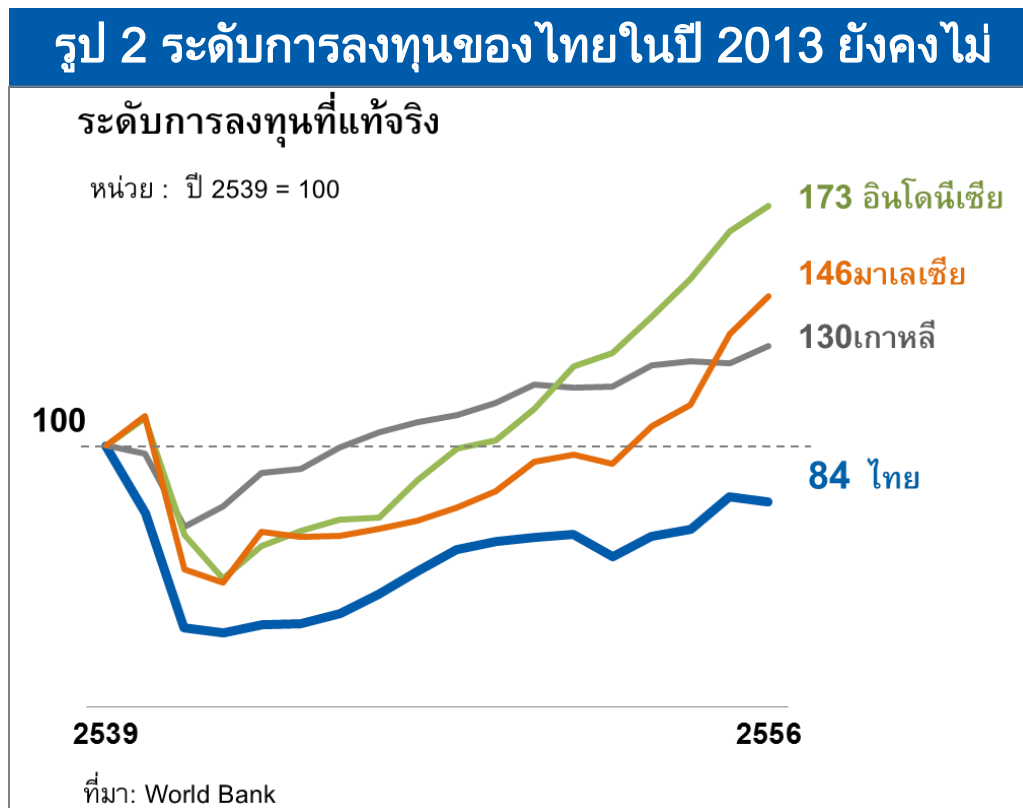
รูป 1: ต้นทุนแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อเทียบกับเพื่อนบ้าน สะท้อนความสามารถในการแข่งขันที่แย่งลง



7 สาเหตุที่ประสิทธิภาพแรงงานไทยต่ำ

สาเหตุที่ 1 ระดับการลงทุนของไทยในปัจจุบันนั้นต่ำ ติดเป็นแต่เพียง 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



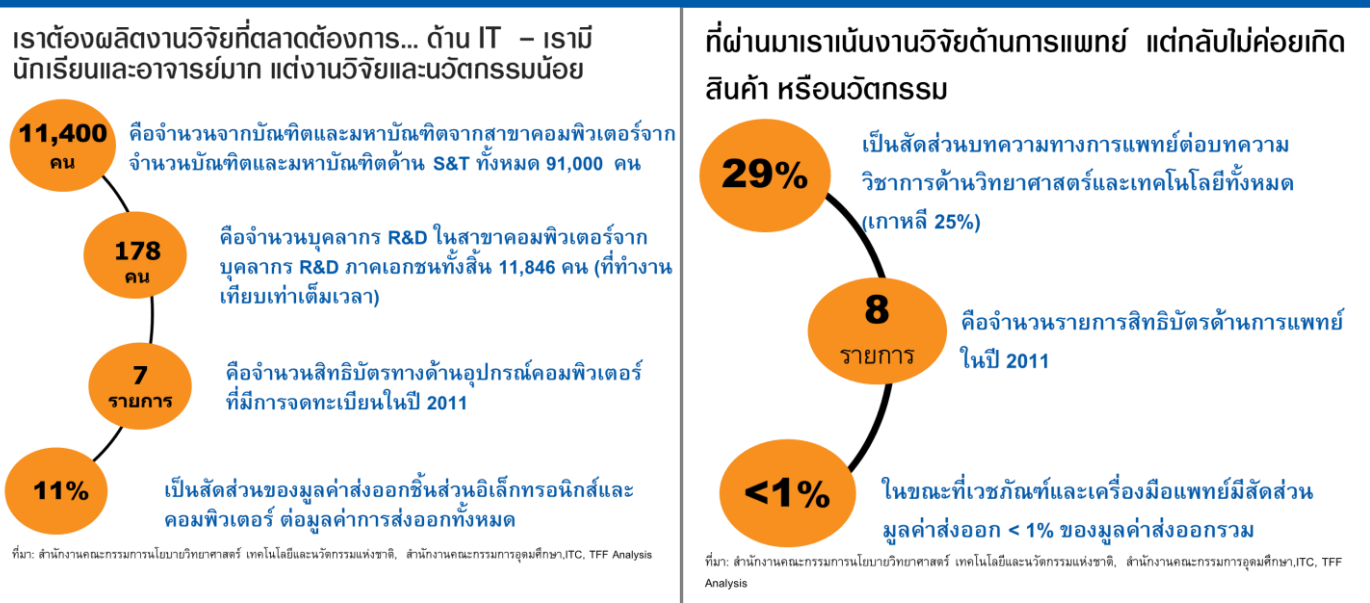
สาเหตุที่ 2

กระบวนการที่เราผลิตสินค้าไม่ด้วยยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์ (moving up value chain)

หนทางที่บริษัท Thailand Corp จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานได้ ถ้าไม่ทำให้แรงงานผลิตสินค้าต่ำมากขึ้น ก็ต้องเปลี่ยนไปผลิตสินค้าที่มีราคาหรือมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น หรือที่เรียกว่า move up value chain เช่น การสร้างนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา และการพัฒนาแบรนด์เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทยยังคงทำหน้าที่ผลิต และประกอบ ซึ่งได้มูลค่าเพิ่มต่ำสุดใน value chain ตัวอย่างเช่น ในบรรดาสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เรามีฮาร์ดไดรฟ์เป็นสินค้าส่งออกสำคัญ ทุกวันนี้สิ่งที่เราทำคือการ “ประกอบฮาร์ดไดรฟ์” ซึ่งฮาร์ดไดรฟ์ก็เป็นสินค้าที่ราคาไม่ค่อยเพิ่มหรือเพิ่มน้อยเมื่อเทียบกับเมมโมรี่ประเภทอื่น มีหน้าซ้ำหน้าที่ที่เราทำ คือ ประกอบสินค้า ไม่ได้เน้นไปที่การวิจัยและพัฒนามากนัก

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

รูป 3 ต้องมีการวิจัยและพัฒนา ที่เกี่ยวข้องการยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์



สาเหตุที่ 3

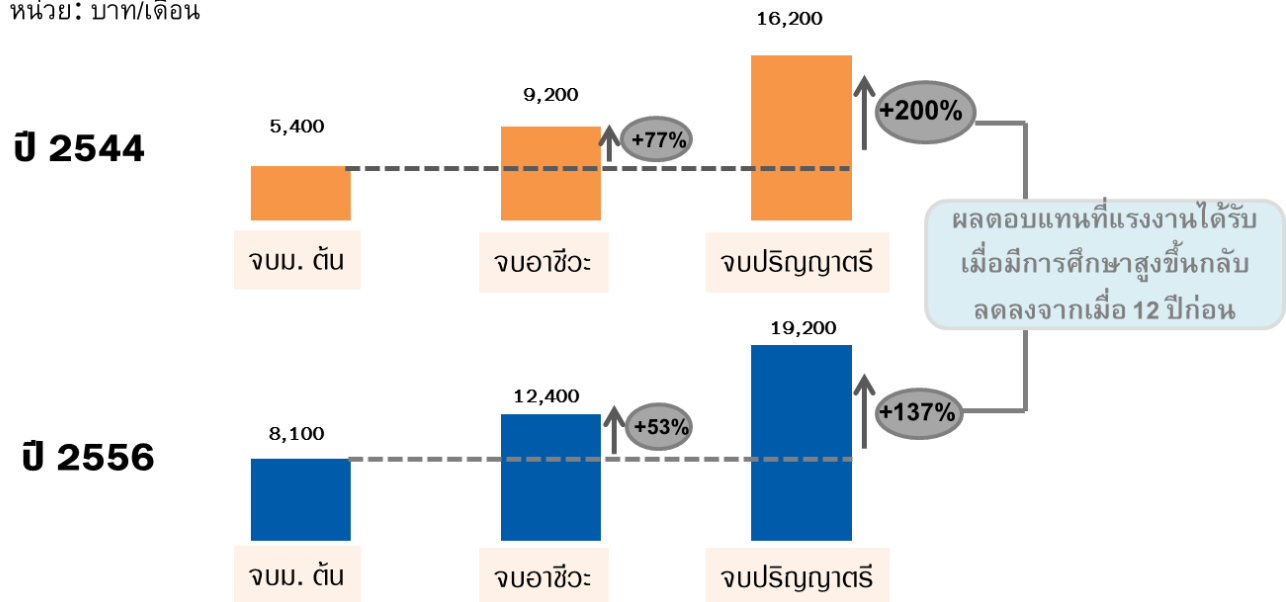
แรงงานมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ไม่ตอบโจทยตลาด

แม้ว่าโดยรวมแรงงานจะมีระดับการศึกษาเฉลี่ยสูงขึ้น แต่ไม่ช่วยย้ห้ประสิทธิภาพแรงงานสูงขึ้น เพราะการศึกษอง
แรงงานไปโต้ตอบโจทยความต้องการของภาคเอกชน เห็นได้จากผลตอบแทนจากการศึกษาที่ลดลง ถ้าย้อนกลับ
 ไปเมื่อ 12 ปีก่อน นายสมชายที่เรียนจบม.ต้น จะตัดสินใจว่าจะทำงานหรือเรียนต่อ เขามีทางเลือกคือเรียนต่อ
 อาชีวะ เพื่อให้ได้เงินเดือนเพิ่ม 77% หรือเรียนต่อจนจบปริญญาตรีและมีรายได้เพิ่ม 200% แต่ปัจจุบันถ้าลูกหลาน
 ของสมชายเผชิญทางเลือกแบบเดียวกัน การมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกลับได้ผลตอบแทนที่ลดลง โดยถ้าจบอาชีวะจะ
 ได้รายได้เพิ่ม 53% ในขณะที่ถ้าจบปริญญาตรีจะได้เพิ่ม 137% เมื่อเทียบกับแรงงานที่จบม.ต้น ทั้งๆ ที่ปกติแล้วเมื่อ
 ประเทศพัฒนามากขึ้น ผลตอบแทนจากการศึกษาระดับที่สูงขึ้นนั้นควรจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นผล
 มาจาก 2 ปัจจัย หนึ่งคือจำนวนผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงมีมากเกินไปเกินความต้องการของตลาดแรงงาน สอง คือ
 คุณภาพที่แย่งลงของบัณฑิตที่จบการศึกษา ส่งผลให้ต้องไปทำงานต่ำกว่าวุฒิมากขึ้น เห็นได้จากสัดส่วนของคนจบ
 ปริญญาตรีที่ทำงานเป็นพนักงานบริการเพิ่มขึ้นจาก 13% ในปี 2544 เป็น 18% ในปี 2556

รูป 4 ผลตอบแทนจากการศึกษาของแรงงานที่จบปริญญาตรีลดลงเมื่อเทียบกับแรงงานที่จบม.ต้น

รายได้เฉลี่ย ตามระดับการศึกษา

หน่วย: บาท/เดือน



ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี 2544 และ 2556, TFF Analysis

สาเหตุที่ 4

40% แรงงานไทยอยู่ในภาคเกษตรซึ่งเป็นภาคที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด

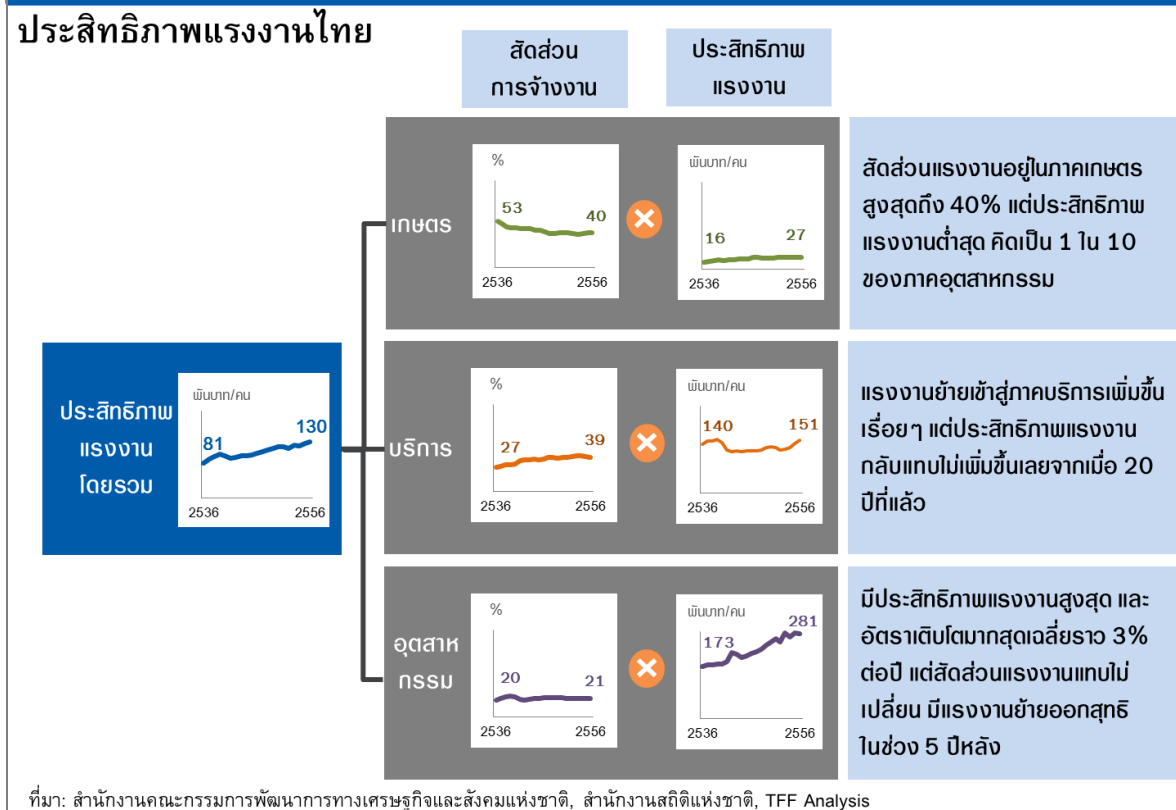
สัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรของไทยนั้นสูงมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคที่มีระดับการพัฒนากใกล้เคียงกัน (จีนมีแรงงานภาคเกษตร 35%, มาเลเซีย 24%, อินโดนีเซีย 35%) แต่ภาคเกษตรนั้นเป็นภาคที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด คิดเป็นเพียง 1 ใน 10 ของภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ถ้าสมมติว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีแรงงาน 10%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

สาเหตุที่ 5

แรงงานย้ายออกจากภาคเกษตร เข้าสู่ภาคบริการที่มีประสิทธิภาพแรงงาน

ติดเป็นเพียงครึ่งหนึ่งของภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น สัดส่วนของแรงงานในภาคบริการนั้นเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่สัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมกลับแทบไม่เปลี่ยนแปลงเลยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การโยกย้ายแรงงานจากภาคเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพต่ำอย่างภาคเกษตร ไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างภาคอุตสาหกรรมเคยมีส่วนสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานโตขึ้นอย่างรวดเร็วในอดีต แต่ในปัจจุบันแรงงานกลับเลือกที่จะย้ายไปสู่ภาคบริการซึ่งมีประสิทธิภาพแรงงานต่ำกว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานโดยรวมโตช้า

รูป 5 แรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในภาคที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำอย่างเกษตรและบริการ



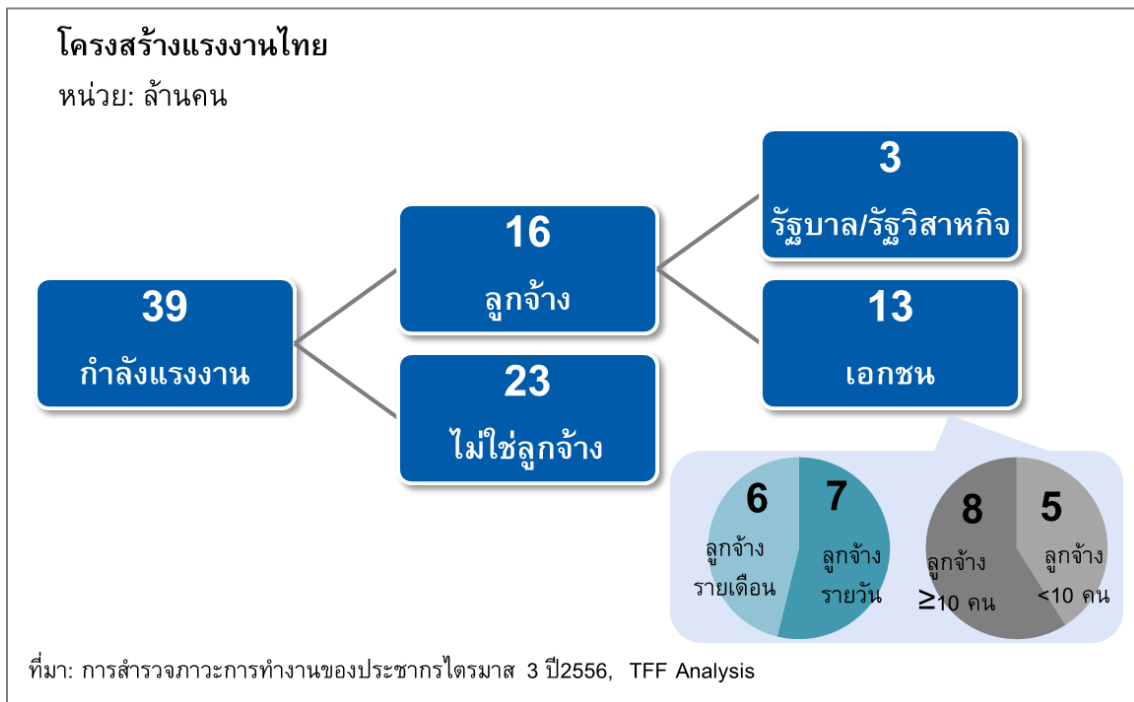
สาเหตุที่ 6 กว่า 40% ของลูกจ้างเอกชนอยู่ในบริษัทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน

กิจการขนาดเล็กนั้นย่อมมีข้อจำกัดในเรื่องเงินทุนที่จะลงทุนซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ และเงินลงทุนฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เห็นได้จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่พบว่า 98% ของแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กจ้างคนน้อยกว่า 10 คนนั้นไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเลยในรอบปีที่ผ่านมา

สาเหตุที่ 7 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



แล้วเราควรทำอย่างไร...

เห็นได้ว่าจาก 7 สาเหตุที่กล่าวมาจะเห็นว่าปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทยนั้นซับซ้อน เกี่ยวพันกับโครงสร้างตลาดแรงงาน โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งถ้าจะแก้ปัญหาตามสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น แนวทางการแก้ไขก็อย่างเช่น การเพิ่มการลงทุนจากทั้งฝั่งรัฐและเอกชน การผลิตงานวิจัยที่ตอบโจทย์ธุรกิจมากขึ้น สร้างนวัตกรรมที่จะยกระดับมูลค่าผลผลิต ต้องปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานที่ตลาดต้องการ หลายๆ เรื่องอาจจะฟังดูเป็นเรื่องคั่งหูก และมีการพูดถึงมานานมากแล้ว มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขมาทีมนานแต่ก็ยังไม่สำเร็จเสียที่



ปัญหาหนึ่งในการดำเนินนโยบายในระดับประเทศคือการขาดการบูรณาการ เพราะที่จริงเราต้องการความร่วมมือ และความเชื่อมโยงระหว่างภาคส่วนต่างๆ ทั้งรัฐ เอกชน วิชาการ มากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบไซโล คือการพยายามแก้ไขเป็นเรื่องๆ ประหนึ่งว่าแต่ละเรื่องอยู่ในไซโลที่แยกออกจากกันแบบที่เคยทำอย่างที่แล้วๆ มา

ดังนั้นความร่วมมือ ความเชื่อมโยงระหว่างกันควรเริ่มจากหน่วยที่เล็กลงมาในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันได้ง่ายขึ้น เนื่องจากความรู้จักคุ้นเคยของแต่ละฝ่ายซึ่งต่างก็อยู่ในพื้นที่เดียวกัน และทุกฝ่ายน่าจะเห็นประโยชน์ร่วมกันที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจนกว่า

ทางออกที่เป็นรูปธรรม คือการใช้ประโยชน์ในเชิงพื้นที่ในการสร้างและพัฒนา Cluster ใหม่ในภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพแรงงานทั้งในแง่ของการลงทุน ความร่วมมือระหว่างรัฐ(ท้องถิ่น) เอกชน และวิชาการในการผลิต/ฝึกอบรมบุคลากร และงานวิจัย สร้างนวัตกรรมที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยวิธีต่างๆ เช่น

เพิ่มการลงทุนจากภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น จากที่ระดับการลงทุนของไทยนั้นอยู่ในระดับต่ำมานาน การสร้างคลัสเตอร์ใหม่ๆ จะกระตุ้นให้เกิดการลงทุนมากขึ้น นอกจากนี้จะมีภาคธุรกิจเป็นผู้ร่วมลงทุนด้วยแล้ว ภาครัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีบทบาทในการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ อย่างเช่นในกรณีของ Food Valley ในเนเธอร์แลนด์ก็ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ตัวอย่างในกรณีของ Food Valley มีนักลงทุนหลัก (Anchor Investor) อย่างบริษัท Heinz และ Danone เป็นต้น

สถานศึกษา ภาคเอกชนร่วมกันผลิต/พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตลาดต้องการ เพราะปัญหาด้านแรงงานไทยคือ ไม่ตอบโจทย์ตลาดทั้งเรื่องปริมาณ และคุณภาพ ส่วนเอกชนก็ขาดแรงจูงใจที่จะลงทุนในการฝึกอบรมแรงงาน การสร้างคลัสเตอร์ก็จะทำให้สถาบันการศึกษาได้รับข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น เกิดเป็นความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หรือเป็นความร่วมมือในการฝึกอบรมแรงงานระหว่างเอกชนด้วยกัน

Box: หลากหลายนิยามกับคำว่า “คลัสเตอร์”

คลัสเตอร์คืออะไรกันแน่?

พอพูดถึงนิยามก็เหมือนจะฉายหนังซ้ำ เพราะหลายคนคงได้เคยรับรู้ความหมายของคลัสเตอร์และพอจะนึกออกอยู่บ้าง แต่เราพบว่า นิยามที่หลากหลายมากและหลายคนก็ยังมีใจที่คลาดเคลื่อนอยู่ ที่แน่นอนก็คือนิยามต่างๆ มักจะพูดถึงองค์ประกอบหลักหรือลักษณะร่วมของคลัสเตอร์ดังนี้

- เป็นการรวมกลุ่มของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกัน อาจอยู่บน Supply Chain เดียวกัน หรือแบ่งปันวัตถุดิบเดียวกัน รวมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย หน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นบางคลัสเตอร์อาจจะเป็นการรวมกลุ่มภายในพื้นที่เดียวกัน แต่ก็อาจจะอยู่คนละพื้นที่กันได้ ถ้ามีความเชื่อมโยงกัน
- วัตถุประสงค์การรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ร่วมกัน เช่น อาจจะเป็นแค่การแลกเปลี่ยนความรู้ การลดต้นทุนร่วมกันจัดหาวัตถุดิบ การจัดหา/พัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนางานวิจัย หรือสร้างนวัตกรรม

ตัวอย่างนิยามของคลัสเตอร์:

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

“คลัสเตอร์ หมายถึง เครือข่ายการผลิตที่... มีองค์กรสร้างความรู้และมีการเชื่อมโยงลูกค้าในลักษณะของห่วงโซ่การผลิต .. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในห่วงโซ่การผลิตดังกล่าว” (OECD)

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

“คลัสเตอร์ หมายถึง กลุ่มของผู้ประกอบการที่มีการกระจุกตัวกันอย่างหนาแน่นในทำเลหรือท้องถิ่นเดียวกัน ...โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมที่สำคัญคือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของบรรดาผู้ประกอบการทั้งหลายที่เกี่ยวข้องอยู่ในคลัสเตอร์นั้น ...ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของคลัสเตอร์ในที่สุด” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

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 หรือผลิตภัณฑ์อย่างอื่น ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงกว่า (ดู BOX: ตัวอย่างคลัสเตอร์ ยางพารา-หน้า 11)

นอกจากนี้คลัสเตอร์ในภูมิภาคยังช่วยกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค คนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มจาก ประสิทธิภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น โดยที่ไม่ต้องย้ายถิ่น และยังช่วยให้หัวเมืองรองมีโอกาสพัฒนาความเป็นเมือง เพิ่มขึ้น จากที่ความเจริญเคยกระจุกตัวอยู่แต่ในกรุงเทพฯมานาน จนกลายเป็นคอขวดของความเจริญ สิ่งเหล่านี้จะ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาคที่มีมาอย่างยาวนานด้วยเช่นกัน

ตัวอย่างของการพัฒนา Regional Cluster ในต่างประเทศ		
		
การลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> • ทุนจดทะเบียน 100 ล้านหยวน (500 ล้านบาท) • งบลงทุนทั้งหมด 1 หมื่นล้านหยวน (5 หมื่นล้านบาท) • 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) มีความเชี่ยวชาญในด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ และอุตสาหกรรมอาหารมีนักศึกษากว่า 10,000 คนในสาขา food science และสาขาที่เกี่ยวข้อง
Lead Agent	<ul style="list-style-type: none"> • ด้วยความร่วมมือกับรัฐบาลท้องถิ่น รัฐบาลกลางและบ.เอกชน 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"> • ตั้งอุตสาหกรรม และโครงการวิจัย เข้าร่วมร่วมโครงการไม่เฉพาะแต่บ.เอกชน แต่ยังช่วยอำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม เพิ่มมูลค่าผลผลิต และสร้าง Value Chain ที่ครบวงจร 	<ul style="list-style-type: none"> • Food valley มีส่วนสำคัญในการสร้างงานวิจัย 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: ตัวอย่างดลัสเตอร์ - ยางพารา

ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางรายใหญ่ของโลก ในปี 2556 มูลค่าการส่งออกยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางสูงถึง 6 แสนล้านบาทต่อปี เป็นสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าส่งออกสูงสุด และมีการจ้างงานทั้งอุตสาหกรรมราว 3 ล้านคน

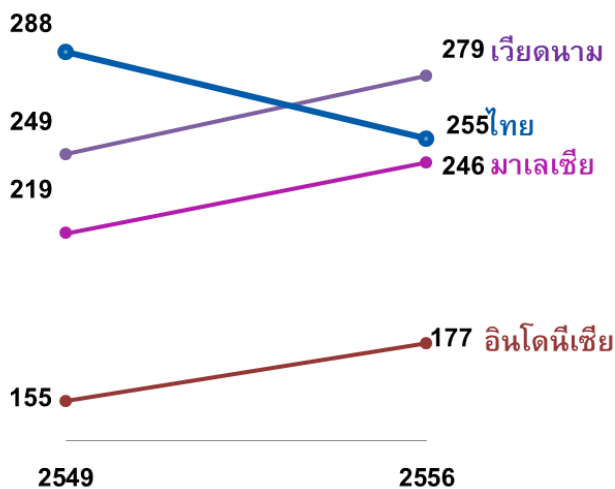
แต่ปัญหาของยางพารานั้นคล้ายกับผลผลิตทางเกษตรอื่น ๆ ของไทยคือประสิทธิภาพการผลิตนั้นไม่ค่อยเพิ่ม เห็นได้จากผลผลิตยางต่อไร่ที่ลดลงอย่างมาก จากที่เคยผลิตได้ 288 กก./ไร่ในปี 2549 ก็ลดลงเหลือ 255 กก./ไร่ ในปี 2556 ในขณะที่ผู้ผลิตในต่างประเทศต่างก็สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตยางพาราของตนได้

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

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

ผลผลิตยางธรรมชาติของไทย

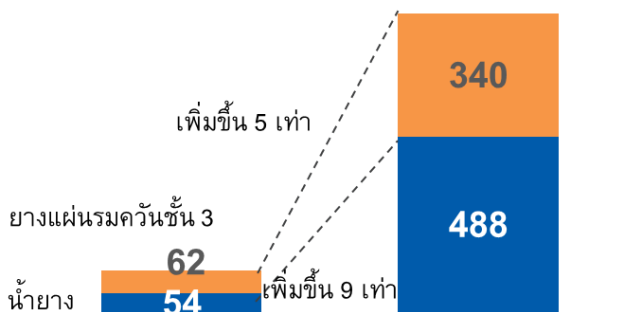
หน่วย: กก./ไร่



ที่มา: Association of Natural Rubber Producing Countries

เปรียบเทียบมูลค่าส่งออกยางธรรมชาติ และยางรถ กระบะตามสมมติฐาน

หน่วย: พันล้านบาท



Note: จำนวนจากสูตรยางธรรมชาติ 5 กก.สามารถนำไปผลิตยางรถยนต์ได้ 1 เส้น ราคายางรถยนต์กระเบราคาต่ำสุดจาก เว็บไซต์ cockpit.com

Source: กระทรวงพาณิชย์, สถาบันวิจัยยาง, กรมวิชาการเกษตร, www.cockpit.co.th, SCB EIC, TFF Analysis

คณะผู้จัดทำ

ศิริกัญญา ตันสกุล

ผู้จัดการฝ่ายวิจัยของสถาบันอนาคตไทยศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยกับหลายสถาบัน เช่น สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย (ThaiBMA) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และระดับปริญญาโท สาขา Economics, Markets, and Organization จาก Toulouse School of Economics

เศรษฐวุฒิ สุทธิวาทนฤพุดิ

ประธานกรรมการบริหารสถาบันอนาคตไทยศึกษา และดำรงตำแหน่ง Managing Partner บริษัท ดี แอดไวเซอร์ จำกัด เคยร่วมงานกับบริษัท McKinsey & Co. ที่นิวยอร์ก ธนาคารโลก และกระทรวงการคลัง และเครือธนาคารไทยพาณิชย์ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (เกียรตินิยมสูงสุด) จาก Swarthmore College ปริญญาโทและปริญญาเอกด้านเศรษฐศาสตร์จาก Yale University

เกี่ยวกับสถาบันอนาคตไทยศึกษา



มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา
**THAILAND FUTURE
FOUNDATION**

www.thailandfuturefoundation.org

โทร . 02 264 5481-3

โทรสาร 02 264 5480

Email: network@thailandff.org

สถาบันอนาคตไทยศึกษา เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นภายใต้มูลนิธิที่ไม่แสวงหากำไร ก่อตั้งโดยความตั้งใจของกลุ่มนักธุรกิจ นักวิชาการและผู้นำความคิดจากหลายสาขาที่มีความห่วงใยอนาคตของประเทศไทย เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยและนำเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาประเทศที่มีนัยสำคัญต่อภาคธุรกิจสังคมโดยรวม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์จากภาคส่วนต่างๆ ของสังคม บนพื้นฐานของข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเกื้อหนุนการเจริญเติบโตของประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน ตลอดจนเพื่อสร้างเครือข่ายนักคิดทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสาธารณะ ซึ่งจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อได้ว่าน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม สถาบันอนาคตไทยศึกษา (“สถาบัน”) ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ผู้บริหาร หรือพนักงานไม่ขอรับรองและรับประกันความถูกต้องของข้อมูลหรือข้อความใดๆ ในรายงานฉบับนี้ รวมทั้งลำดับเวลา ความเป็นปัจจุบัน ความสมบูรณ์ และความเหมาะสมเพื่อวัตถุประสงค์ของรายงานฉบับนี้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากบุคคลที่สามหรือข้อมูลอื่นใด หากเกิดความสูญเสียหรือเสียหายแก่ผู้ใช้บริการหรือบุคคลอื่น ไม่ว่าจะจากการประมาทเลินเล่อ หรือการละเว้นทั้งหมดหรือบางส่วนในการจัดหา รวบรวม ตัดต่อ หรือเขียนรายงานนี้ ไม่ว่าจะในลักษณะใดๆ ก็ตาม สถาบันฯ จะไม่รับผิดชอบแต่อย่างใดทั้งสิ้น ความเห็นใดๆ ที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้ถือว่าเป็นความคิดเห็นและมุมมองส่วนบุคคล โดยการตัดสินใจจะอยู่ภายใต้สมมุติฐานซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ สถาบันฯ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่อยู่ในรายงานฉบับนี้ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าแต่อย่างใด