

ชื่อมาตรฐานสถิติ : สถานภาพการทำงาน

ชื่อภาษาอังกฤษ : Employment Status

มาตรฐานการจัดจำแนกที่อ้างอิง : International Classification of Status in Employment (ICSE-93), International Labour Organization (ILO)

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดทำข้อมูลสถิติเกี่ยวกับ สถานภาพการทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของบุคคล ชั่วโมงการทำงาน อาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ จำนวนคนทำงาน ต้นทุนการทำงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ

การปรับปรุง :

ปีล่าสุด:

ฉบับล่าสุด: ฉบับ 1.0 (Ver 1.0)

รายละเอียดการปรับปรุง: -

หน่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล: บุคคล

โครงสร้างรหัสการจัดจำแนก :

มีรูปแบบของรหัส คือ “12” หมายถึงโครงสร้างรหัสมีทั้งหมด 2 ระดับ ประกอบด้วยเลข 2 หลัก ได้แก่

- ระดับที่ 1 ประเภท (Division) ประกอบด้วยเลขรหัส 1 หลัก
- ระดับที่ 2 หมวด (Section) ประกอบด้วยเลขรหัส 1 หลัก

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง :

กลุ่มมาตรฐานสถิติ กองบริหารจัดการระบบสถิติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 2

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์ 0 2141 7447-9

E-mail: pstand@nso.go.th

มาตรฐานสถิติ : สถานภาพการทำงาน (Employment Status)

“สถานภาพการทำงาน” เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของบุคคล ชั่วโมงการทำงาน อาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ จำนวนคนทำงาน ต้นทุนการทำงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะบ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงตาม International Classification of Status in Employment (ICSE-93) ซึ่งจัดทำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดทำขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1958 โดยผ่านการอนุมัติจาก The United Nations Statistical Commission และต่อมาในเดือนมกราคม ค.ศ. 1993 ในการประชุม “The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS)” ได้ประกาศมาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานฉบับใหม่ขึ้น เรียกว่า “International Classification of Status in Employment (ICSE-93)” โดยทำการปรับปรุงแนวคิดในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน และต้องการให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง “งานที่ได้รับค่าจ้าง (Paid employment jobs)” และ “งานส่วนตัว (Self-employment jobs)” โดยจะมีการอธิบายความหมายต่อไป ซึ่ง ICSE-93 เป็นฉบับที่หลายประเทศให้การยอมรับและใช้งานอยู่อย่างแพร่หลาย รวมทั้งประเทศไทยด้วย

มาตรฐานคำนิยาม

สถานภาพการทำงานคือ การจัดประเภทของงานที่ทำโดยบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยที่งานจะถูกจัดจำแนกตามชนิดของสัญญาจ้าง¹ ของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นหรือมีต่อองค์กร โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานภาพการทำงาน หน่วยสถิติที่ใช้ คือ “บุคคล (person)” ซึ่งหมายถึงแต่ละบุคคล

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

ในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานจำเป็นต้องจัดจำแนกประเภทของงานก่อน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน ประกอบด้วย

- 1. ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ** พิจารณาจากความเสี่ยงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากผลประกอบการหรือการลงทุนขององค์กร เช่น ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น
- 2. อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น** พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและการดำเนินงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น เช่น ผู้ปฏิบัติงานมี

¹ คำว่า “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

ประเภทของงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงานโดยอ้างอิงจากลักษณะความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ และ/หรืออำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่นตามที่สัญญาจ้างได้ให้ไว้หรือมีผลบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **งานที่ได้รับค่าจ้าง (Paid employment jobs)** คือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีสัญญาจ้างว่าจะได้รับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ โดยค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชัน ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหารที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งค่าตอบแทนนี้ไม่ได้ขึ้นตรงกับรายได้ของหน่วยงานที่บุคคลเหล่านั้นทำงานอยู่ (หน่วยงานในที่นี้อาจเป็นบริษัท องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หน่วยงานรัฐบาล หรือครัวเรือน) โดยที่บางส่วนหรือทั้งหมดของเครื่องมือ อุปกรณ์ และ/หรือสถานที่ที่ผู้ปฏิบัติงานใช้อาจเป็นของตนเองหรือผู้อื่นก็ได้ และผู้ปฏิบัติงานทำงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงหรือตามแนวทางที่ได้กำหนดโดยเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
2. **งานส่วนตัว (Self-employment jobs)** คือ งานที่มีค่าตอบแทนขึ้นตรงกับผลกำไรหรือศักยภาพที่ก่อให้เกิดผลกำไรจากสินค้าและบริการที่ผลิตได้ (การบริโภคของตนเองถือเป็นส่วนหนึ่งของกำไร) ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการตัดสินใจหรือเป็นตัวแทนในการตัดสินใจในการดำเนินงานที่มีผลกับวิสาหกิจ และรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการของวิสาหกิจ (ในที่นี้คำว่า “วิสาหกิจ” ให้อธิบายถึงการดำเนินงานโดยบุคคลคนเดียวด้วย)

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

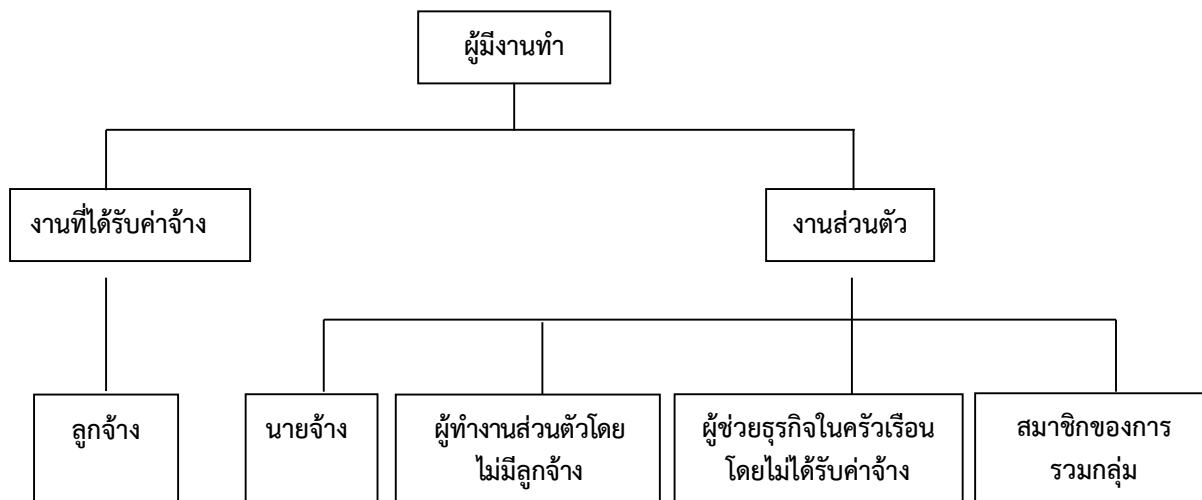
ประเภทของงาน	แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	
	ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ	อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น
งานที่ได้รับค่าจ้าง	 <p>(เนื่องจาก ค่าตอบแทนไม่ได้ขึ้นตรงกับรายได้ของหน่วยงานที่บุคคลเหล่านั้นทำงานอยู่)</p>	 <p>(เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานทำงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงหรือตามแนวทางที่ได้กำหนดโดยเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย)</p>
งานส่วนตัว	 <p>(เนื่องจาก ค่าตอบแทนขึ้นตรงกับรายได้ของหน่วยงานที่บุคคลเหล่านั้นทำงานอยู่)</p>	 <p>(เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการตัดสินใจหรือเป็นตัวแทนในการตัดสินใจในการดำเนินงาน)</p>

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ

- (1) **นายจ้าง (Employers)** คือ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำธุรกิจร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีประเภทของงานเป็น “งานส่วนตัว” และมีการจ้างบุคคลตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปเพื่อมาทำงานให้ในธุรกิจของตนเองในฐานะ “ลูกจ้าง” โดยเป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนเดียวกันก็ได้)
- (2) **ผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (Self-Employed and Without Employees)** คือ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำธุรกิจร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีประเภทของงานเป็น “งานส่วนตัว” และไม่มีลูกจ้าง “ลูกจ้าง” ที่เป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่องเพื่อมาทำงานให้ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง แต่สามารถจ้าง “ลูกจ้างที่ไม่ใช่การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง” ได้ (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนเดียวกันก็ได้)
- (3) **ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Family Workers)** คือ ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” ในสถานประกอบการที่เน้นกลไกเพื่อการตลาดที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่บุคคลดังกล่าวไม่อยู่ในฐานะของหุ้นส่วน เนื่องจากระดับของความรับผิดชอบที่มีต่อสถานประกอบการไม่อยู่ในระดับของความเป็นผู้นำทั้งในแง่ของเวลาการทำงานหรือปัจจัยอื่นๆ (ในกรณีของผู้ที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในธุรกิจที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ได้อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ข้อกำหนดที่ว่า “อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน” สามารถตัดออกได้)
- (4) **ลูกจ้าง (Paid Employees)** คือ คนทำงานทั้งหมดที่มีประเภทของงานเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” เป็นผู้มีสัญญาจ้างและทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นสัญญาที่ทำแล้วและยังคงมีผลต่อเนื่องต่อไป หรือมีการต่อสัญญากับนายจ้างคนเดิมบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง
โดยที่ :
 - สัญญาจ้างอาจอยู่ในรูปของหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย
 - ค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชัน ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น
 - คำว่า “บนพื้นฐานของความต่อเนื่อง” มีความหมายโดยนัยคือ ช่วงเวลาของการจ้างงานต้องนานกว่าช่วงเวลาที่น้อยที่สุดที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นไปตามสภาวการณ์ของประเทศ
- (5) **สมาชิกของการรวมกลุ่ม (Members of producers' cooperatives)** คือ ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” โดยร่วมกันทำการผลิตสินค้าและบริการ โดยสมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ในการกำหนดรูปแบบการจัดการด้านการผลิต การขาย และ/หรืองานอื่นๆ ของสถานประกอบการ การลงทุน และการจัดสรรรายได้ของสถานประกอบการให้กับสมาชิก (“ลูกจ้าง” ของการรวมกลุ่มผู้ผลิตไม่ถูกจัดจำแนกไว้ในกลุ่มนี้)

การจัดจำแนกบุคคลตามสถานภาพการทำงาน ในกรณีที่บุคคลทำงาน 1 งาน ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง สามารถจัดจำแนกตามกลุ่มสถานภาพการทำงานของงานดังกล่าว แต่ในกรณีที่บุคคลทำงานมากกว่า 1 งาน ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง ให้จัดจำแนกตามกลุ่มสถานภาพการทำงานของงานที่ใช้เวลามากที่สุดหรืองานที่ให้รายได้สูงสุดจากการทำงานในคาบเวลาดังกล่าว (หรืองานที่คาดว่าจะให้รายได้สูงสุด ถ้าสามารถคาดการณ์ค่าจ้างในอนาคตได้) ซึ่งการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน สามารถนำมาปรับให้สอดคล้องกับการใช้งานเพื่อใช้กับผู้กำลังหางานทำหรือผู้ว่างงาน โดยไม่คำนึงถึงสถานะของกำลังแรงงานในคาบเวลาอ้างอิง เช่น ผู้กำลังหางานทำอาจพิจารณาจากประเภทของงานที่กำลังหา หรือผู้ว่างงานอาจต้องพิจารณาจากงานที่ทำก่อนหน้านี้ (ถ้ามี)

แผนภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน



แนวทางการพิจารณาความแตกต่างระหว่าง “งานที่ได้รับค่าจ้าง” และ “งานส่วนตัว”

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของบุคคลโดยเฉพาะในกรณีของ “ลูกจ้าง” กับ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” ในทางปฏิบัติ อาจพบปัญหาที่ค่อนข้างยากต่อการตัดสินใจว่าควรจัดประเภทไว้ในกลุ่มใดจึงจะถูกต้องและเหมาะสมที่สุด เนื่องจากมีลักษณะที่คาบเกี่ยวกันค่อนข้างมาก

ปัจจัยสำคัญในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน คือ ต้องสามารถจัดจำแนกประเภทของงานที่บุคคลดังกล่าวทำอยู่ว่า เป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ให้ได้ก่อน ซึ่งแนวคิดในการจัดจำแนกประเภทของงานประกอบด้วย

- ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นตรงกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานหรือไม่ ?
 - ฯลฯ
- อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรหรือบุคคลอื่นหรือไม่ ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจรับ/จ้างเหมางานได้เองหรือไม่ ?
 - ฯลฯ

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	ประเภทของงาน	
	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ		
- ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นตรงกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานหรือไม่ ?	✗	✓
อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น		
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรหรือบุคคลอื่นหรือไม่ ?	✗	✓
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจรับ/จ้างเหมางานได้เองหรือไม่ ?	✗	✓

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นของแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน พบว่าผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” จะไม่มีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและไม่มีอำนาจหน้าที่ต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น ในขณะที่ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม ซึ่งในทางปฏิบัติ เป็นเรื่องยากที่จะกำหนดได้อย่างชัดเจนว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ดังนั้น ในกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจในการจัดจำแนกประเภทของงาน ให้พิจารณาในแต่ละประเด็นว่าได้ผลเป็นอย่างไร และนำมาสรุปเป็นภาพรวมว่าควรจัดให้เป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว”

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของกลุ่มพิเศษ

1. **ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจในรูปบริษัท** (Owner-managers of incorporated enterprises) คือ ผู้ที่ทำงานในวิสาหกิจที่ทำงานคนเดียวหรือร่วมกับสมาชิกในครอบครัว หรือกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยเป็นผู้มีอำนาจในความเป็นเจ้าของวิสาหกิจ อำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรอื่น และอำนาจในการจ้างหรือเลิกจ้างบุคคลที่ “ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง” ที่อยู่ในองค์กรเดียวกันภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายของประเทศ และกฎข้อบังคับที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการขององค์กรซึ่งได้จากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของ “ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจในรูปบริษัท” พบว่าไม่สามารถจัดจำแนกประเภทของงานได้อย่างชัดเจนว่าเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” เนื่องจากคนเหล่านี้ได้รับส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนเหมือนกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม “งานที่ได้รับค่าจ้าง” ในขณะที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิสาหกิจเช่นเดียวกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม “งานส่วนตัว”

ในกรณีนี้สามารถพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

- 1.1 ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีระดับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและอำนาจในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับจำนวนหุ้นที่บุคคลดังกล่าวมีในองค์กร โดยทำงานในตำแหน่ง “ผู้จัดการ” มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ถึงแม้ว่าจะได้รับกำไรจากการถือหุ้นเช่นเดียวกับหุ้นส่วนคนอื่น ๆ ก็ตาม ในกรณีนี้ให้จัดประเภทผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจเป็น “ลูกจ้าง”
- 1.2 ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดเล็กที่ดำเนินงานคนเดียวหรือทำร่วมกับหุ้นส่วน ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของจะมีความเสี่ยงทางการเงินสูง เป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์กร มีอำนาจในการตัดสินใจควบคุมดูแลกิจการอย่างเต็มที่ และที่สำคัญคือ รายได้ที่ได้รับขึ้นตรงกับผลกำไรของวิสาหกิจ ในกรณีดังกล่าวนี้ให้จัดประเภทผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจเป็น “นายจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว”

2. ผู้รับเหมา (Contractors) คือ ผู้ที่ได้รับการจดทะเบียนว่ามีอำนาจในการจัดการด้านการให้บริการทางธุรกิจแก่ผู้ว่าจ้าง เช่น การให้บริการเกี่ยวกับภาษี บัญชี กฎหมาย การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นหน่วยธุรกิจที่แยกต่างหาก ดังนั้น ผู้ว่าจ้างจึงไม่มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการสังคมและการดำเนินงานจะเป็นไปตามข้อผูกพันในสัญญา

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของ “ผู้รับเหมา” ไม่สามารถจัดจำแนกประเภทของงานได้อย่างชัดเจนว่าเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ดังนั้น ควรพิจารณาจากข้อกำหนดของสัญญาจ้างตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน ตามตาราง 3 คือ

- ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ
- อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” แตกต่างจากผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” อย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรนำแนวคิดการจัดจำแนกประเภทของงานมาเป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อความถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกรณีอื่นๆ ได้ด้วย

ตาราง 3 การพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	ประเภทของงาน	
	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
- ข้อกำหนดของสัญญาจ้างเป็นลักษณะของ “สัญญาเพื่อการจ้างงาน” หรือ “สัญญาเพื่อการให้บริการ”	สัญญาเพื่อการจ้างงาน	สัญญาเพื่อการให้บริการ
- ต้องจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเองหรือไม่ ?	✗	✓
- สามารถจ้างบุคคลอื่นมาช่วยทำงานได้หรือไม่ ?	✗	✓
- ต้องรับภาระความเสี่ยงทางการเงินหรือไม่ ?	✗	✓
- ต้องรับผิดชอบต่อการลงทุนและการจัดการหรือไม่ ?	✗	✓
- มีความเป็นอิสระจากการควบคุมของผู้ว่าจ้างหรือไม่ ?	✗	✓

3. **ผู้ซื้อแฟรนไชส์ (Franchisees)** คือ ผู้ขอรับสิทธิในการทำธุรกิจจากเจ้าของธุรกิจที่มีความประสงค์ให้ผู้อื่นมาดำเนินงานภายใต้ชื่อของตน ซึ่งผู้ซื้อแฟรนไชส์ได้ทำสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกับเจ้าของแฟรนไชส์ว่าจะดำเนินธุรกิจและบริการภายใต้เครื่องหมายการค้า และปฏิบัติตามรูปแบบการทำธุรกิจของเจ้าของธุรกิจแฟรนไชส์ ผู้ซื้อแฟรนไชส์ต้องชำระค่าธรรมเนียมแก่เจ้าของธุรกิจแฟรนไชส์ เช่น ค่าธรรมเนียมแรกเริ่ม ค่าธรรมเนียมจากรายได้คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็ นรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสัญญาหรือข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

ในกรณีนี้ “ผู้ซื้อแฟรนไชส์” ควรจัดจำแนกประเภทของงานเป็น “งานส่วนตัว” เนื่องจากต้องรับภาระความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ รวมทั้งต้องมีสถานที่และอุปกรณ์เป็นของตนเองด้วย ถึงแม้ว่าแนวทางและรูปแบบการดำเนินกิจการจะถูกกำหนดโดยผู้เป็นเจ้าของแฟรนไชส์ก็ตาม

4. **คนทำงานที่ไม่มีความมั่นคง (Workers in precarious employment)** หมายถึง ผู้ที่ยอมให้วิสาหกิจหรือบุคคลที่จ้างยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยแจ้งล่วงหน้าในระยะเวลาอันสั้น และ/หรือแจ้งได้ตามความพอใจ หรือ ผู้ที่อยู่ในกลุ่มของ “คนทำงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน” หรือ “คนทำงานที่มีการจ้างงานระยะสั้น” หรือ “คนทำงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาล”

4.1 ต้องมีความต่อเนื่องของการจ้างงานนานกว่าคาบเวลาระยะสั้น (ซึ่งคาบเวลาดังกล่าวถูกกำหนดโดยสภาวการณ์ของประเทศ) คนทำงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน (Casual workers) คือ คนทำงานที่ไม่ได้คาดหมายว่า

4.2 คนทำงานที่มีการจ้างงานระยะสั้น (Workers in short-term employment) คือ คนทำงานที่คาดหมายได้ว่าจะมีความต่อเนื่องในการจ้างงานนานกว่าระยะเวลาที่กำหนดให้กับ “คนทำงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน” แต่สั้นกว่าระยะเวลาที่กำหนดให้กับ “ลูกจ้างทั่วไป”^{2/}

4.3 คนทำงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาล (Workers in seasonal employment) คือ คนทำงานที่มีกำหนดเวลาและช่วงเวลาของการจ้างงานที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยฤดูกาลอย่างมีนัยสำคัญ

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของ “คนทำงานที่ไม่มีความมั่นคง” ควรจัดจำแนกเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากแนวคิดในการจัดประเภทของงาน ดังนี้

- คนทำงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน จะจัดจำแนกสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้าง กล่าวคือ คนทำงานที่ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ถึงแม้ว่านายจ้างจะมิงานให้ทำไม่สม่ำเสมอก็ตาม ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” แต่ถ้าไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว”
- สำหรับคนทำงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาลจะจัดจำแนกสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างเช่นเดียวกัน ถ้าคนทำงานที่ทำงานตามฤดูกาล (เช่น ฤดูกาลเพาะปลูก ฤดูกาลเก็บเกี่ยว เป็นต้น) โดยมีข้อตกลงที่จะทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” แต่ถ้าไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว”

^{2/} ลูกจ้างทั่วไป หมายถึง “ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างที่มั่นคง” โดยองค์กรที่ว่าจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสี ยภาษี การให้ความช่วยเหลือด้านการประกันสังคม และ/หรือข้อผูกพันของสัญญาเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

5. **คนทำงานนอกสถานที่ (Outworkers)** คือ ผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงที่ว่าจะทำงาน หรือจัดหาสินค้าหรือบริการในปริมาณที่แน่นอนให้กับวิสาหกิจใดวิสาหกิจหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำข้อตกลงหรือสัญญากับวิสาหกิจไว้ล่วงหน้า แต่สถานที่ทำงานไม่ได้อยู่ในวิสาหกิจดังกล่าว คนทำงานเหล่านี้อาจจัดจำแนกประเภทของงานเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ตามข้อกำหนดของสัญญาจ้าง

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้างว่าจะทำการจัดหาสินค้าหรือบริการให้ โดยงานที่รับมาทำต้องเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนดลักษณะการดำเนินงาน จัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ให้บางส่วนหรือทั้งหมด ในกรณีนี้ถือว่าผู้รับงานดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง”

แต่ถ้าผู้ว่าจ้างไม่ได้กำหนดลักษณะการดำเนินงานไม่ได้จัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ให้ กล่าวคือ ผู้รับงานมีสิทธิในการบริหารจัดการงานที่รับมา และมีสิทธิในการกำหนดว่าจะจ้างหรือไม่จ้าง “ลูกจ้าง” เพื่อมาช่วยทำงาน ในกรณีนี้ถือว่าผู้รับงานดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” โดยจัดจำแนกเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” หรือเป็น “นายจ้าง” ถ้ามีการจ้างลูกจ้างที่เป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง

6. **ชาวนาที่เช่านาและจ่ายค่าเช่าด้วยการแบ่งผลผลิต (Sharecroppers)** คือผู้ที่มีสัญญาที่แสดงอย่างชัดเจนหรือแสดงเป็นนัยกับเจ้าของเครื่องมือการผลิต (ที่ดิน อาคาร เครื่องจักร เป็นต้น) หรือผู้จัดหาสินเชื่อหรือวัตถุดิบ ซึ่งต้องมีการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานให้ชัดเจน รวมถึงต้องกำหนดสัดส่วนของการแบ่งผลผลิตด้วย ในกรณีนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

ในกรณีของผู้ดูแลกิจการด้านการเกษตรที่ได้รับค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากผลผลิต เช่น ผู้ดูแลสวนยางที่ทำสัญญาจ้างกับเจ้าของสวนให้เป็นผู้ดูแลกิจการทั้งหมด โดยได้รับค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากผลผลิต ซึ่งรายได้ของผู้ดูแลกิจการขึ้นอยู่กับผลผลิตที่ตนเองเป็นผู้ดูแล ดังนั้นให้ถือว่าผู้ดูแลกิจการด้านการเกษตรดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว”

7. **ผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน (Communal resource exploiters)** คือผู้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ที่ดิน พื้นที่ทำประมง พื้นที่ล่าสัตว์และเก็บของป่า ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวไม่มีผู้ใดมีสิทธิในทรัพย์สินนั้นๆ แต่ชุมชนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาและจัดการ ในที่นี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

8. **คนทำงานแบบยังชีพ (Subsistence workers)** คือ ผู้ที่ทำการผลิตสินค้าและบริการที่เน้นเพื่อการบริโภคในครัวเรือนของตนเองและทำบนพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของตนเองเป็นสำคัญ ในที่นี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว” เช่น คนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาด ซึ่งไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน พบว่า

- ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ
 - บุคคลดังกล่าวมีรายได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่มาใช้บริการ
 - บุคคลดังกล่าวมีความเสี่ยงในการทำงานว่าจะมีผู้มาใช้บริการมาน้อยเพียงใด
 - บุคคลดังกล่าวต้องจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเอง
- อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น
 - บุคคลดังกล่าวมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานของตนเองว่าจะทำงานอย่างไร
 - บุคคลดังกล่าวมีอำนาจตัดสินใจว่าจะทำงานวันใดหรือหยุดวันใดก็ได้
 - บุคคลดังกล่าวไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมการดำเนินงานจากผู้อื่น

ดังนั้นในกรณีนี้ ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว”

จากกรณีตัวอย่างที่ได้อธิบายมาข้างต้น เป็นตัวอย่างของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของกลุ่มพิเศษว่ามีแนวคิดในการจัดจำแนกอย่างไร ในกรณีที่ค่อนข้างคาบเกี่ยวกับระหว่างการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” เนื่องจากลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันไปตามอาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะถูกกำหนดอยู่ในสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาพิจารณาในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานได้อย่างถูกต้อง

กรณีตัวอย่าง คนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาด ซึ่งไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ

ตาราง 4 การพิจารณาสถานภาพการทำงานของคนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาดตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	คำตอบ	หมายเหตุ
ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ		
- ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ?	✓	ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่มาใช้บริการ
- ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจหรือไม่ ?	✓	ต้องรับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานหรือไม่ ?	✓	ต้องจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเอง
อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน		
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ?	✓	มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของตนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?	✓	มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจ
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจหรือไม่ ?	✓	มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะทำงานวันใดหรือหยุดวันใดก็ได้
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจรับ/จ้างแรงงานได้เองหรือไม่ ?	✓	สามารถตัดสินใจรับ/จ้างแรงงานได้เอง

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาตามแนวคิดในการจัดจำแนกประเภทของงานพบว่า คำตอบที่ได้คือ คนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาดมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและมีอำนาจหน้าที่ต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน ดังนั้นในกรณีนี้ ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว”

มาตรฐานรหัสการจัดจำแนก

มีรูปแบบของรหัส คือ “12” หมายถึงโครงสร้างรหัสมีทั้งหมด 2 ระดับ ประกอบด้วยเลข 2 หลัก ได้แก่

- ระดับที่ 1 ประเภท (Division) ประกอบด้วยเลขรหัส 1 หลัก
- ระดับที่ 2 หมวด (Section) ประกอบด้วยเลขรหัส 1 หลัก

รหัส (Code)		คำอธิบาย	Explanatory
ประเภท (Division)	หมวด (Section)		
1	10	นายจ้าง	Employer
2	20	ผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	Self-employed and without employees
3	30	ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	Unpaid family workers
4	40	ลูกจ้าง	Paid employees
5	50	สมาชิกของการรวมกลุ่ม	Members of producers' cooperatives
9		ไม่สามารถจำแนกได้	Not classifiable
	91	ไม่ทราบ	Don't know
	92	คำตอบไม่สามารถระบุได้	Response unidentifiable
	93	คำตอบนอกขอบเขต	Response outside scope
	94	ปฏิเสธที่จะตอบ	Refused to answer
	99	ไม่ตอบ	Non-response

โดยที่ รหัส 9 ไม่สามารถจำแนกได้ ประกอบด้วย

91 ไม่ทราบ คือ ผู้ให้ข้อมูลไม่รู้จักตอบคำถามว่าอย่างไร รวมถึง "ไม่แน่ใจ"

92 คำตอบไม่สามารถระบุได้ คือ ข้อมูลที่ได้มามีลักษณะดังนี้

- อ่านไม่ออก
- ไม่ชัดเจนว่าคำตอบที่ได้มาหมายถึงอะไร โดยทั่วไปเกิดจากข้อมูลมีรายละเอียดไม่เพียงพอ กำกวม ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ
- ให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกัน เช่น กาเครื่องหมายทั้งในช่องไขและไม่ไขในคำถามเดียวกัน
- ข้อมูลมีความชัดเจนและอยู่ในขอบเขตของการจัดจำแนกอย่างเห็นได้ชัดหรืออยู่ในวัตถุประสงค์ที่กำหนด แต่ไม่สามารถรหัสได้เนื่องจากไม่มีรายการที่เหมาะสมในการจัดจำแนก เช่น ในการจัดจำแนกไม่ได้มีการกำหนดรายการ "ไม่ได้จัดจำแนกไว้ในที่อื่น (not elsewhere classified: nec) " หรือ "ไม่ได้ระบุรายละเอียด (not further defined: nfd)" ไว้

93 คำตอบนอกขอบเขต คือ ข้อมูลที่ได้รับได้มีความหมายและชัดเจน แต่เห็นได้ชัดว่าไม่อยู่ในขอบเขตของการจัดจำแนกหรือหัวข้อที่กำหนดไว้

94 ปฏิเสธที่จะตอบ คือ ผู้ให้ข้อมูลแสดงความตั้งใจที่จะไม่ตอบคำถาม

99 ไม่ตอบ คือ ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้ตอบอะไรมาในคำถาม

เนื่องด้วย มาตรฐานรหัสการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานที่กำหนดไว้ข้างต้นนั้น เป็นมาตรฐานกลางที่ใช้ในการผลิตสถิติของประเทศ หากผู้ใช้มาตรฐานต้องการรายละเอียดของข้อมูลที่มากขึ้นกว่าที่มาตรฐานกำหนดไว้สามารถนำมาตราฐานดังกล่าวมาปรับใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยยังคงโครงสร้างหลักเพื่อให้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบได้ เช่น ต้องการจำแนกประเภทสถานภาพการทำงานของลูกจ้างให้ละเอียดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น ลูกจ้างชั่วคราวกับลูกจ้างประจำ หรือแบ่งออกเป็น ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน ก็สามารถทำได้โดยแต่รหัสภายใต้สภาพภาพ “ลูกจ้าง” ได้ตัวอย่าง

ตัวอย่าง การแตกรหัส “ลูกจ้าง” ออกมาอีก 3 ประเภท คือ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน

รหัส (Code)		คำอธิบาย	Explanatory
ประเภท (Division)	หมวด (Section)		
1	10	นายจ้าง	Employer
2	20	ผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	Self-employed and without employees
3	30	ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	Unpaid family workers
4	40	ลูกจ้าง	Paid employees
	41	ลูกจ้างรัฐบาล	Government employees
	42	ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	State enterprise employees
	43	ลูกจ้างเอกชน	Private employees
5	50	สมาชิกของการรวมกลุ่ม	Members of producers' cooperatives
9		ไม่สามารถจำแนกได้	Not classifiable
	91	ไม่ทราบ	Don't know
	92	คำตอบไม่สามารถระบุได้	Response unidentifiable
	93	คำตอบนอกขอบเขต	Response outside scope
	94	ปฏิเสธที่จะตอบ	Refused to answer
	99	ไม่ตอบ	Non-response

มาตรฐานคำถาม

สถานภาพการทำงาน	
<input type="checkbox"/>	นายจ้าง
<input type="checkbox"/>	ผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง
<input type="checkbox"/>	ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
<input type="checkbox"/>	ลูกจ้าง
<input type="checkbox"/>	สมาชิกของการรวมกลุ่ม

มาตรฐานชื่อตัวแปร

ชื่อตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
EMPLOY_STA	สถานภาพการทำงาน	-

มาตรฐานการนำเสนอข้อมูลสถิติ

การเลือกรูปแบบเพื่อนำเสนอตารางสถิติเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานสามารถปรับใช้ได้หลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมและขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการจัดทำข้อมูลเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้เป็นมาตรฐานและสามารถเปรียบเทียบและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกัน ควรนำเสนอโดยมีรูปแบบดังนี้

นายจ้าง

ผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ลูกจ้าง

สมาชิกของการรวมกลุ่ม

รวม

ดังนั้น หากวัตถุประสงค์ของงานหรือโครงการที่จัดทำสถิติต้องการแยกละเอียดประเภทของลูกจ้าง ออกเป็น อีก 3 ประเภท คือ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชนให้นำเสนอตารางสถิติเพื่อให้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ดังนี้

นายจ้าง

ผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ลูกจ้างรัฐบาล

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

ลูกจ้างเอกชน

สมาชิกของการรวมกลุ่ม

รวม

ทั้งนี้ในส่วนของ “ไม่สามารถจำแนกได้” (ถ้ามี) อาจนำเสนอในตารางหรือไม่ก็ได้ แต่หากต้องการแสดงไว้ควรมีหมายเหตุแสดงให้ผู้ใช้อ้างอิงข้อมูลได้ทราบว่าประกอบไปด้วยข้อมูลอะไรบ้าง

มาตรฐานอ้างอิง

International Classification of Status in Employment (ICSE-93)

Department of Statistics

International Labour Organization

4 route des morillons

1211 Geneva 22 Switzerland

Phone: (+41 22)799-8631

Fax: (+41 22)799-6957

หน่วยงานเจ้าของมาตรฐาน

กลุ่มมาตรฐานสถิติ กองบริหารจัดการระบบสถิติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น2

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์ 0 2141 7447-9

E-mail: pstand@nso.go.th

เอกสารอ้างอิง

International Classification of Status in Employment (ICSE-93)

Statistical standard for status in employment, Statistics New Zealand

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มาตรฐานการจัดประเภทสถานภาพการทำงานตามสากล, 2548