



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



มาตรฐานการผลิตสถิติ

ตัวแปร : สถานภาพการทำงาน

แนวคิด (Concept) การผลิตสถิติ

คำนิยาม
หน่วยในการจัดทำสถิติ
การเก็บรวบรวมข้อมูล
รูปแบบคำถาม
รหัสการจัดจำแนก
การนำเสนอสถิติ

มาตรฐานการผลิตสภิต

ตัวแปร : สถานภาพการทำงาน

แนวคิด (Concept) การผลิตสภิต

คำนิยาม
หน่วยในการจัดทำสภิต
การเก็บรวบรวมข้อมูล
รูปแบบคำถาม
รหัสการจัดจำแนก
การนำเสนอสภิต

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, standard.nso@gmail.com

**ปีที่จัดพิมพ์
จัดพิมพ์โดย**

2564

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	๑
คำอธิบายมาตรฐานการผลิตสถิติ ตัวแปร : สถานภาพการทำงาน	1
บทนำ	3
ความสำคัญ	3
วัตถุประสงค์	4
มาตรฐานการผลิตสถิติ ตัวแปร : สถานภาพการทำงาน	5
มาตรฐานคำนิยาม	5
มาตรฐานการเก็บรวบรวมข้อมูล	19
มาตรฐานรหัสการจัดจำแนก	19
มาตรฐานคำถาม	22
มาตรฐานชื่อตัวแปร	22
มาตรฐานการนำเสนอข้อมูลสถิติ	22
มาตรฐานอ้างอิง	23
หน่วยงานเจ้าของมาตรฐาน	24
บรรณานุกรม	25

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	7
ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง	11
ตาราง 3 การพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	13
ตาราง 4 การพิจารณาสถานภาพการทำงานของคนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาดตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง	18
ตาราง 5 โครงสร้างรหัส 2 ระดับ ในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน	19
ตาราง 6 ตัวอย่าง การแตกรหัส “ลูกจ้าง” ออกเป็น 3 ประเภท คือ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน	21

คำอธิบายมาตรฐานการผลิตสถิติ

ตัวแปร : สถานภาพการทำงาน

ชื่อไทย	สถานภาพการทำงาน
ชื่อภาษาอังกฤษ	Employment Status
มาตรฐานการจัดจำแนกที่อ้างอิง	International Classification of Status in Employment (ICSE-93), International Labour Organization (ILO)
วัตถุประสงค์	เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดทำข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของบุคคล ชั่วโมงการทำงาน อาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ จำนวนคนทำงาน ต้นทุนการทำงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ
การปรับปรุง	ปีล่าสุด: 2561 ฉบับล่าสุด: ฉบับ 1.0 (Ver 1.0) รายละเอียดการปรับปรุง: -
หน่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล	บุคคล

**โครงสร้างรหัส
การจัดจำแนก**

มีรูปแบบของรหัส คือ “12” หมายถึง โครงสร้างรหัสมีทั้งหมด 2 ระดับ ประกอบด้วยเลข 2 หลัก ได้แก่

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

**หน่วยงาน
เจ้าของเรื่อง**

กลุ่มมาตรฐานสถิติ กองบริหารจัดการระบบสถิติ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อาคารรัฐประศาสนภักดี
ชั้น 2 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่

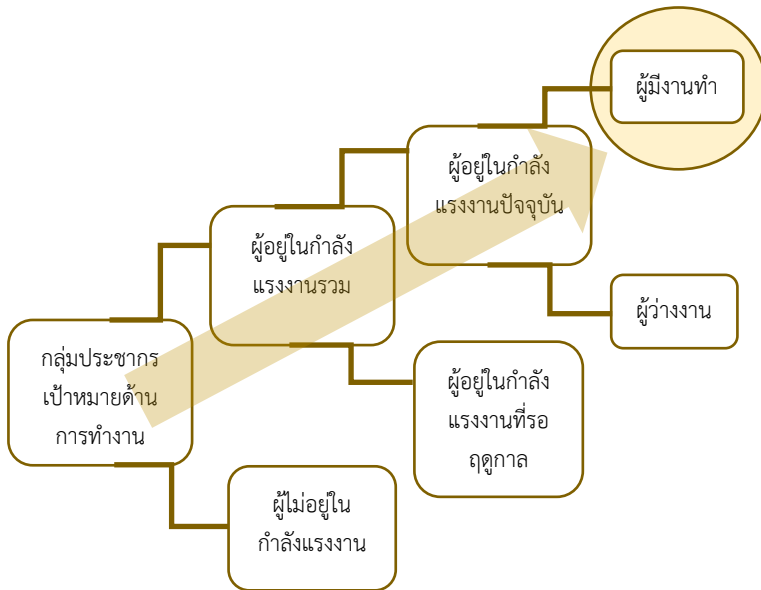
กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์ 0 2141 7447-9

E-mail: pstand@nso.go.th, standard.nso@gmail.com

► ความสำคัญ

“สถานภาพการทำงาน” เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของบุคคล ชั่วโมงการทำงาน อาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ จำนวนคนทำงาน ต้นทุนการทำงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะบ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ



ภาพ 1 การจัดจำแนกกลุ่มประชากรเป้าหมายด้านการทำงาน¹

¹ ตามแนวคิดของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ข้อมูลของประเทศไทยและมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ในการจัดทำข้อมูลสถานภาพการทำงานจะเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะกลุ่ม “ผู้มีงานทำ” เท่านั้นว่าบุคคลดังกล่าวทำงานประกอบอาชีพอะไร มีสถานภาพการทำงานอะไร อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทไหน รวมถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนกลุ่มอื่นๆ ที่ไม่ได้จัดประเภทไว้ในกลุ่มผู้มีงานทำจะไม่มีกรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน ได้แก่ ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (เช่น ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ยังเด็กเกินไปหรือชรามาก ฯลฯ) ผู้อยู่ในกำลังแรงงานที่รอดูกาล และผู้ว่างงาน

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงตาม International Classification of Status in Employment (ICSE-93) ซึ่งจัดทำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดทำขึ้นครั้งแรกใน ค.ศ. 1958 โดยผ่านการอนุมัติจาก The United Nations Statistical Commission และต่อมาในเดือน มกราคม 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

▶ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดทำข้อมูลสถิติเกี่ยวกับ “สถานภาพการทำงาน” เนื่องจากเป็นตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของบุคคล ชั่วโมงการทำงาน อาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ จำนวนคนทำงาน ต้นทุนการทำงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ

มาตรฐานการผลิตสภิตี

ตัวแปร : สถานภาพการทำงาน

▶ มาตรฐานคำนิยาม

สถานภาพการทำงาน คือ การจัดประเภทของงานที่ทำโดยบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยที่งานจะถูกจัดจำแนกตามชนิดของสัญญาจ้าง² ของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น หรือมีต่อองค์กร โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานภาพการทำงาน หน่วยสถิติที่ใช้ คือ “บุคคล (Person)” ซึ่งหมายถึงแต่ละบุคคล

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

ในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานจำเป็นต้องจัดจำแนกประเภทของงานก่อน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน ประกอบด้วย

1. ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ พิจารณาจากความเสี่ยงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากผลประกอบการหรือการลงทุนขององค์กร เช่น ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและการดำเนินงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

² คำว่า “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาจะระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ประเภทของงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยอ้างอิงจากลักษณะความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ และ/หรืออำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่นตามที่สัญญาจ้างได้ให้ไว้หรือมีผลบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. งานที่ได้รับค่าจ้าง (Paid employment jobs) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีสัญญาจ้างว่าจะได้รับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ โดยค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชัน ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งค่าตอบแทนนี้ไม่ได้ขึ้นตรงกับรายได้ของหน่วยงานที่บุคคลเหล่านั้นทำงานอยู่ (หน่วยงานในที่นี้อาจเป็นบริษัท องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หน่วยงานรัฐบาล หรือครัวเรือน) โดยที่บางส่วนหรือทั้งหมดของเครื่องมือ อุปกรณ์ และ/หรือสถานที่ที่ผู้ปฏิบัติงานใช้อาจเป็นของตนเองหรือผู้อื่นก็ได้ และผู้ปฏิบัติงานทำงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงหรือตามแนวทางที่ได้กำหนดโดยเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

2. งานส่วนตัว (Self-employment jobs) คือ งานที่มีค่าตอบแทนขึ้นตรงกับผลกำไรหรือศักยภาพที่ก่อให้เกิดผลกำไรจากสินค้าและบริการที่ผลิตได้ (การบริโภคของตนเองถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำ) ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการตัดสินใจหรือเป็นตัวแทนในการตัดสินใจในการดำเนินงานที่มีผลกับวิสาหกิจ และรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการของวิสาหกิจ (ในที่นี้คำว่า “วิสาหกิจ” ให้รวมถึงการดำเนินงานโดยบุคคลคนเดียวด้วย)

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 กลุ่ม คือ

(1) ลูกจ้าง (Employees) คือ คนทำงานทั้งหมดที่มีประเภทของงานเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” เป็นผู้ที่มีสัญญาจ้างและทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นสัญญาที่ทำแล้วและยังคงมีผลต่อเนื่องต่อไป หรือมีการต่อสัญญากับนายจ้างคนเดิมบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง

โดยที่ :

- สัญญาจ้างอาจอยู่ในรูปของหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย

- ค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชัน ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น

- คำว่า “บนพื้นฐานของความต่อเนื่อง” มีความหมายโดยนัยคือ ช่วงเวลาของการจ้างงานต้องนานกว่าช่วงเวลาที่น้อยที่สุดที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นไปตามสภาวะการณ์ของประเทศ

(2) **นายจ้าง (Employers)** คือ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำธุรกิจร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีประเภทของงานเป็น “งานส่วนตัว” และมีกรจ้างบุคคลตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปเพื่อมาทำงานให้ในธุรกิจของตนเองในฐานะ “ลูกจ้าง” โดยเป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนเดียวกันก็ได้)

(3) **ผู้ทำงานส่วนตัว (Own-account workers)** คือ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำธุรกิจร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีประเภทของงานเป็น “งานส่วนตัว” และไม่มีกรจ้าง “ลูกจ้าง” ที่เป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่องเพื่อมาทำงานให้ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง แต่สามารถจ้าง “ลูกจ้างที่ไม่ใช่การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง” ได้ (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนเดียวกันก็ได้)

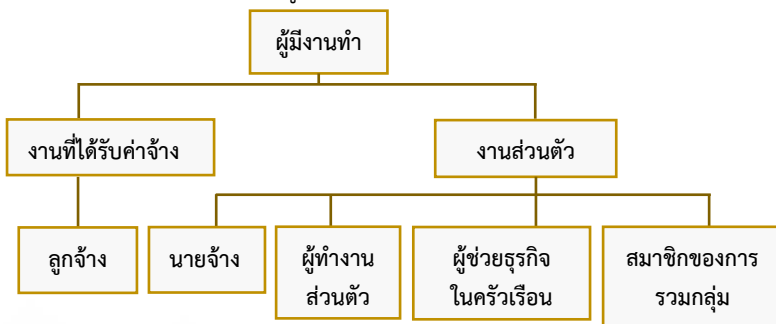
(4) **สมาชิกของการรวมกลุ่ม (Members of producers' cooperatives)** คือ ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” โดยร่วมกันทำการผลิตสินค้าและบริการ โดยสมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ในการกำหนดรูปแบบการจัดการด้านการผลิต การขาย และ/หรืองานอื่นๆ ของสถานประกอบการ การลงทุน และการจัดสรรรายได้ของสถานประกอบการให้กับสมาชิก (“ลูกจ้าง” ของการรวมกลุ่มผู้ผลิตไม่ถูกจัดจำแนกไว้ในกลุ่มนี้)

(5) **ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน (Contributing family workers)** คือ ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” ในสถานประกอบการที่เน้นกลไกเพื่อการตลาดที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่บุคคลดังกล่าว

ไม่อยู่ในฐานะของหุ้นส่วน เนื่องจากระดับของความรับผิดชอบที่มีต่อสถานประกอบการ ไม่อยู่ในระดับของความเป็นผู้นำทั้งในแง่ของเวลาการทำงานหรือปัจจัยอื่นๆ ในกรณีของ ผู้ที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในธุรกิจที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ได้ อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ข้อกำหนดที่ว่า “อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน” สามารถ ตัดออกได้)

การจัดจำแนกบุคคลตามสถานภาพการทำงาน ในกรณีที่บุคคลทำงาน 1 งาน ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง สามารถจัดจำแนกตามกลุ่มสถานภาพการทำงานของ งานดังกล่าว แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่คนมักทำงานมากกว่า 1 งาน หรือทำงานมากกว่า 1 อาชีพ ในคาบเวลาอ้างอิง สามารถจัดเก็บข้อมูลการทำงานเป็น “อาชีพหลัก” และ “อาชีพรอง” ซึ่งแต่ละอาชีพก็จะมีสถานภาพการทำงานที่ทำใน แต่ละอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

แต่ในกรณีที่ต้องการเก็บอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว แต่บุคคลทำงานมากกว่า 1 งาน หรือทำงานมากกว่า 1 อาชีพในคาบเวลาอ้างอิง ให้จัดจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ การทำงานของงานที่ใช้เวลามากที่สุด หรืองานที่ให้รายได้สูงสุดในกรณีที่ใช้เวลาในการ ทำงานเท่ากันจากการทำงานในคาบเวลาดังกล่าว (หรืองานที่คาดว่าจะให้รายได้สูงสุด ถ้าสามารถคาดการณ์ค่าจ้างในอนาคตได้) ซึ่งการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานสามารถ นำมาปรับให้สอดคล้องกับการใช้งานเพื่อใช้กับผู้กำลังหางานทำหรือผู้ว่างงาน โดย ไม่คำนึงถึงสถานะของกำลังแรงงานในคาบเวลาอ้างอิง เช่น ผู้กำลังหางานทำอาจพิจารณา จากประเภทของงานที่กำลังหา หรือผู้ว่างงานอาจต้องพิจารณาจากงานที่ทำก่อนหน้านี้ (ถ้ามี)



ภาพ 2 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
 - ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นตรงกับผลประกอบการของธุรกิจมากหรือน้อย ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจมากหรือน้อย ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจมากหรือน้อย ?
 - ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานมากหรือน้อย ?
 - ฯลฯ

● **อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น** สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจมากหรือน้อย ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจมากหรือน้อย ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในธุรกิจมากหรือน้อย ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจมากหรือน้อย ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรหรือบุคคลอื่นมากหรือน้อย ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจรับ/จ้างเหมางานได้เองมากหรือน้อย ?
- ฯลฯ

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	ประเภทของงาน	
	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ		
- ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นตรงกับผลประกอบการของธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น		
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรหรือบุคคลอื่นมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจรับ/จ้างเหมางานได้เองมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก

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

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของกลุ่มพิเศษ

1. ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจในรูปบริษัท (Owner-managers of incorporated enterprises) คือ ผู้ที่ทำงานในวิสาหกิจที่ทำงานคนเดียวหรือร่วมกับสมาชิกในครอบครัว หรือร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 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 ถึงแม้ว่าจะได้รับกำไรจากการถือหุ้นเช่นเดียวกับหุ้นส่วนคนอื่นๆ ก็ตาม ในกรณีนี้ให้จัดประเภทผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจเป็น “ลูกจ้าง”

1.2 ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดเล็ก ที่ดำเนินงานคนเดียวหรือทำร่วมกับหุ้นส่วน ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของจะมีความเสี่ยงทางการเงินสูง เป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์กร มีอำนาจในการตัดสินใจ ควบคุม ดูแลกิจการอย่างเต็มที่ และที่สำคัญคือ รายได้ที่ได้รับขึ้นตรงกับผลกำไรของวิสาหกิจในกรณีดังกล่าวนี้ให้จัดประเภทผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจเป็น “นายจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการส่วนตัว”

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

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของผู้รับเหมา ไม่สามารถจัดจำแนกประเภทของงานได้อย่างชัดเจนว่าเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ดังนั้น ควรพิจารณาจากข้อกำหนดของสัญญาจ้างตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงานตามตาราง 3 คือ

- ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ
- อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น

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

ตาราง 3 การพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	ประเภทของงาน	
	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
- ข้อกำหนดของสัญญาจ้างเป็นลักษณะของ “สัญญาเพื่อการจ้างงาน” หรือ “สัญญาเพื่อการให้บริการ”	สัญญาเพื่อการจ้างงาน	สัญญาเพื่อการให้บริการ
- ต้องจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเองมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก

ตาราง 3 การพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน (ต่อ)

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	ประเภทของงาน	
	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
- มีอำนาจในการจ้างบุคคลอื่นมาช่วยทำงานได้มากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ต้องรับภาระความเสี่ยงทางการเงินมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ต้องรับผิดชอบต่อการลงทุนและการจัดการมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก
- ความเป็นอิสระจากการควบคุมของผู้ว่าจ้างมากหรือน้อย ?	น้อย	มาก

3. ผู้ซื้อแฟรนไชส์ (Franchisees) คือ ผู้ขอรับสิทธิในการทำธุรกิจจากเจ้าของธุรกิจที่มีความประสงค์ให้ผู้อื่นมาดำเนินงานภายใต้ชื่อของตน ซึ่งผู้ซื้อแฟรนไชส์ได้ทำสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกับเจ้าของแฟรนไชส์ว่าจะดำเนินธุรกิจและบริการภายใต้เครื่องหมายการค้า และปฏิบัติตามรูปแบบการทำธุรกิจของเจ้าของธุรกิจแฟรนไชส์ ผู้ซื้อแฟรนไชส์ต้องชำระค่าธรรมเนียมแก่เจ้าของธุรกิจแฟรนไชส์ เช่น ค่าธรรมเนียมแรกเริ่ม ค่าธรรมเนียมจากรายได้คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เป็นต้น ซึ่งจะป็นรูปแบบใดนั้นขึ้นกับสัญญาหรือข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

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 คนงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน (Casual workers)

คือ คนงานที่ไม่ได้คาดหมายว่าต้องมีความต่อเนื่องของการจ้างงานนานกว่าคาบเวลา ระยะสั้น (ซึ่งคาบเวลาดังกล่าวถูกกำหนดโดยสภาการณของประเทศ)

4.2 คนงานที่มีการจ้างงานระยะสั้น (Workers in short-term employment)

คือ คนงานที่คาดหมายได้ว่าจะมีความต่อเนื่องในการจ้างงานนานกว่าระยะเวลาที่กำหนดให้กับ “คนงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน” แต่สั้นกว่าระยะเวลาที่ได้กำหนดให้กับ “ลูกจ้างทั่วไป”³

4.3 คนงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาล (Workers in seasonal employment)

คือ คนงานที่มีกำหนดเวลาและช่วงเวลาของการจ้างงานที่ได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยฤดูกาลอย่างมีนัยสำคัญ

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

- คนงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน จะจัดจำแนกสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้าง กล่าวคือ คนงานที่ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ถึงแม้ว่านายจ้างจะมิงานให้ทำไม่สม่ำเสมอก็ตาม ให้ถือว่าคนงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” แต่ถ้าไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนงานดังกล่าวเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว”

- สำหรับคนงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาลจะจัดจำแนกสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างเช่นเดียวกัน ถ้าคนงานที่ทำงานตามฤดูกาล (เช่น ฤดูกาลเพาะปลูก ฤดูกาลเก็บเกี่ยว เป็นต้น) โดยมีข้อตกลงที่จะทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” แต่ถ้าไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนงานดังกล่าวเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว”

³ ลูกจ้างทั่วไป หมายถึง “ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างที่มั่นคง” โดยองค์กรที่ว่าจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสียภาษี การให้ความช่วยเหลือด้านการประกันสังคม และ/หรือข้อผูกพันของสัญญาเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

5. คนทำงานนอกสถานที่ (Outworkers) คือ ผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงที่จะทำงาน หรือจัดหาสินค้า หรือบริการในปริมาณที่แน่นอนให้กับวิสาหกิจใดวิสาหกิจหนึ่ง โดยเฉพาะ โดยทำข้อตกลงหรือสัญญากับวิสาหกิจไว้ล่วงหน้า แต่สถานที่ทำงานไม่ได้อยู่ในวิสาหกิจดังกล่าว คนทำงานเหล่านี้อาจจัดจำแนกประเภทของงานเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ตามข้อกำหนดของสัญญาจ้าง

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้ทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้างว่าจะทำการจัดหาสินค้าหรือบริการให้ โดยงานที่รับมาทำต้องเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนดลักษณะการดำเนินงาน จัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ให้บางส่วนหรือทั้งหมด ในกรณีนี้ถือว่าผู้รับงานดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง”

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

6. ชาวนาที่เช่านาและจ่ายค่าเช่าด้วยการแบ่งผลผลิต (Sharecroppers) คือ ผู้ที่มีสัญญาทั้งที่แสดงอย่างชัดแจ้งหรือแสดงเป็นนัยกับเจ้าของเครื่องมือการผลิต (ที่ดิน อาคาร เครื่องจักร เป็นต้น) หรือผู้จัดหาสินค้าหรือวัตถุดิบ ซึ่งต้องมีการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานให้ชัดเจน รวมถึงต้องกำหนดสัดส่วนของการแบ่งผลผลิตด้วย ในกรณีนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

ในกรณีของผู้ดูแลกิจการด้านการเกษตรที่ได้รับค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากผลผลิต เช่น ผู้ดูแลสวนยางที่ทำสัญญาจ้างกับเจ้าของสวนให้เป็นผู้ดูแลกิจการทั้งหมด โดยได้รับค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากผลผลิต ซึ่งรายได้ของผู้ดูแลกิจการขึ้นอยู่กับผลผลิตที่ตนเองเป็นผู้ดูแล ดังนั้นให้ถือว่าผู้ดูแลกิจการด้านการเกษตรดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว”

7. ผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน (Communal resource exploiters)

คือ ผู้ที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ที่ดิน พื้นที่ทำประมง พื้นที่ล่าสัตว์และเก็บของป่า ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวไม่มีผู้ใดมีสิทธิในทรัพย์สินนั้นๆ แต่ชุมชนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาและจัดการ ในที่นี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

8. คนทำงานแบบยังชีพ (Subsistence workers) คือ ผู้ที่ทำการผลิตสินค้า

และบริการที่เน้นเพื่อการบริโภคในครัวเรือนของตนเองและทำบนพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของตนเองเป็นสำคัญ ในที่นี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว” เช่น คนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาด ซึ่งไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน พบว่า

● ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

- บุคคลดังกล่าวมีรายได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่มาใช้บริการ
- บุคคลดังกล่าวมีความเสี่ยงในการทำงานว่าจะมีผู้มาใช้บริการมาน้อย

เพียงใด

- บุคคลดังกล่าวต้องจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเอง

● อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานอื่น

- บุคคลดังกล่าวมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานของตนเองว่าจะ

ทำงานอย่างไร

- บุคคลดังกล่าวมีอำนาจตัดสินใจว่าจะทำงานวันใดหรือหยุดวันใดก็ได้
- บุคคลดังกล่าวไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมการดำเนินงานจากผู้อื่น

ดังนั้นในกรณีนี้ ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว”

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

กรณีตัวอย่าง คนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาด ซึ่งไม่ได้ทำงานให้กับ นายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ

ตาราง 4 การพิจารณาสถานภาพการทำงานของคนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาดตาม แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	คำตอบ	หมายเหตุ
ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ		
- ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นกับผลประกอบการของธุรกิจมากหรือน้อย ?	มาก	ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่มาใช้บริการ
- ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจมากหรือน้อย ?	มาก	ต้องรับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานมากหรือน้อย ?	มาก	ต้องจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเอง
อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน		
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจมากหรือน้อย ?	มาก	มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของตนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจมากหรือน้อย ?	มาก	มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจ
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจมากหรือน้อย ?	มาก	มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะทำงานวันใดหรือหยุดวันใดก็ได้
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจรับ/จ้างเหมางานได้เองมากหรือน้อย ?	มาก	สามารถตัดสินใจรับ/จ้างเหมางานได้เอง

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาตามแนวคิดในการจัดจำแนกประเภทของงานพบว่า คำตอบที่ได้คือ คนทำงานรับจ้างขนส่งสินค้าในตลาดมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและมีอำนาจหน้าที่ต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน ดังนั้นในกรณีนี้ ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัว”

▶ มาตรฐานการเก็บรวบรวมข้อมูล

หน่วยสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานภาพการทำงาน คือ “บุคคล (Person)” ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

▶ มาตรฐานรหัสการจัดจำแนก

รูปแบบของรหัส คือ “12” หมายถึง โครงสร้างรหัสมีทั้งหมด 2 ระดับ ประกอบด้วยเลข 2 หลัก ได้แก่

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

ตาราง 5 โครงสร้างรหัส 2 ระดับ ในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน

รหัส (Code)		คำอธิบาย	Explanatory
ประเภท (Division)	หมวด (Section)		
1	10	ลูกจ้าง	Employees
2	20	นายจ้าง	Employers
3	30	ผู้ทำงานส่วนตัว	Own-account workers
4	40	สมาชิกของการรวมกลุ่ม	Members of producers' cooperatives
5	50	ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	Contributing family workers
9		ไม่สามารถจัดจำแนกได้	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 ผู้ให้ข้อมูลไม่รู้จะตอบคำถามว่าอย่างไร รวมถึง “ไม่แน่ใจ”

92 คำตอบไม่สามารถระบุได้ คือ ข้อมูลที่ได้มามีลักษณะ ดังนี้

- อ่านไม่ออก
- ไม่ชัดเจนว่าคำตอบที่ได้มาหมายถึงอะไร โดยทั่วไปเกิดจากข้อมูลมีรายละเอียดไม่เพียงพอ กำกวม ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ
- ให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกัน เช่น กาเครื่องหมายทั้งในช่องใช่และไม่ใช้ในคำถามเดียวกัน

- ข้อมูลมีความชัดเจนและอยู่ในขอบเขตของการจัดจำแนกอย่างเห็นได้ชัดหรืออยู่ในวัตถุประสงค์ที่กำหนด แต่ไม่สามารถลงรหัสได้เนื่องจากไม่มีรายการที่เหมาะสมในการจัดจำแนก เช่น ในการจัดจำแนกไม่ได้มีการกำหนดรายการ “ไม่ได้จัดจำแนกไว้ในที่อื่น (not elsewhere classified: nec)” หรือ “ไม่ได้ระบุรายละเอียด (not further defined: nfd)” ไว้

93 คำตอบนอกขอบเขต คือ ข้อมูลที่ได้รับมามีความหมายและชัดเจน แต่เห็นได้ชัดว่าไม่อยู่ในขอบเขตของการจัดจำแนกหรือหัวข้อที่กำหนดไว้

94 ปฏิเสธที่จะตอบ คือ ผู้ให้ข้อมูลแสดงความตั้งใจที่จะไม่ตอบคำถาม

99 ไม่ตอบ คือ ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้ตอบอะไรมาในคำถาม

เนื่องด้วย มาตรฐานรหัสการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานที่กำหนดไว้ข้างต้นนั้น เป็นมาตรฐานกลางที่ใช้ในการผลิตสถิติของประเทศ หากผู้ใช้มาตรฐานต้องการรายละเอียดของข้อมูลที่มากขึ้นกว่าที่มาตรฐานกำหนดไว้สามารถนำมาตรฐานดังกล่าวมาปรับใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยยังคงโครงสร้างหลักเพื่อให้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบได้ เช่น ต้องการจำแนกประเภทสถานภาพการทำงานของลูกจ้างให้ละเอียดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น ลูกจ้างชั่วคราวกับลูกจ้างประจำ หรือแบ่งออกเป็น ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน ก็สามารถทำได้โดยแตกรหัสภายใต้สถานภาพการทำงาน “ลูกจ้าง” ได้ ดังตัวอย่างเช่น

ตาราง 6 ตัวอย่าง การแตกรหัส “ลูกจ้าง” ออกเป็น 3 ประเภท คือ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน

รหัส (Code)		คำอธิบาย	Explanatory
ประเภท (Division)	หมวด (Section)		
1	10	ลูกจ้าง	Employees
	11	ลูกจ้างรัฐบาล	Government employees
	12	ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	State enterprise employees
	13	ลูกจ้างเอกชน	Private employees
2	20	นายจ้าง	Employers
3	30	ผู้ทำงานส่วนตัว	Own-account workers
4	40	สมาชิกของการรวมกลุ่ม	Members of producers' cooperatives
5	50	ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	Contributing family workers
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

- ลูกจ้าง
- นายจ้าง
- ผู้ทำงานส่วนตัว
- สมาชิกของการรวมกลุ่ม
- ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน

▶ มาตรฐานชื่อตัวแปร

ชื่อตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
EMPLOYSTA	สถานภาพการทำงาน	-

▶ มาตรฐานการนำเสนอข้อมูลสถิติ

การเลือกรูปแบบเพื่อนำเสนอตารางสถิติเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานสามารถปรับใช้ได้หลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมและขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการจัดทำข้อมูลเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้เป็นมาตรฐานและสามารถเปรียบเทียบและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกัน ควรนำเสนอโดยมีรูปแบบดังนี้

- ลูกจ้าง
- นายจ้าง
- ผู้ทำงานส่วนตัว
- สมาชิกของการรวมกลุ่ม
- ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน
- รวม

ดังนั้น หากวัตถุประสงค์ของงานหรือโครงการที่จัดทำสถิติต้องการแยกระยะเอียดประเภทของลูกจ้างออกเป็น 3 ประเภท คือ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชนให้นำเสนอตารางสถิติเพื่อให้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ดังนี้

ลูกจ้างรัฐบาล
 ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
 ลูกจ้างเอกชน
 นายจ้าง
 ผู้ทำงานส่วนตัว
 สมาชิกของการรวมกลุ่ม
 ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน
 รวม

ทั้งนี้ในส่วนของ “ไม่สามารถจำแนกได้” (ถ้ามี) อาจนำเสนอในตารางหรือไม่ก็ได้ แต่หากต้องการแสดงไว้ ควรมีหมายเหตุแสดงให้ผู้ใช้ข้อมูลได้ทราบว่าประกอบไปด้วยข้อมูลอะไรบ้าง

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 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 2

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์ 0 2141 7447-9

E-mail: pstand@nso.go.th, standard.nso@gmail.com

บรรณานุกรม

International Classification of Status in Employment (ICSE-93), ILO

Statistical standard for status in employment, Statistics New Zealand

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มาตรฐานการจัดประเภทสถานภาพการทำงานตามสากล, 2548



สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4400	265	25
0191	777	04
0434	479	23
0301	177	71
0750	475	70
0550	402	94