

## บทที่ 1

### บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศไทย หรือที่เรียกว่า ภาวะฟองสบู่แตก เมื่อปลายปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมายในสังคมไทย ทั้งปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และปัญหาทางด้านสังคม ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปคือ ปัญหาการถูกเลิกจ้างงานของประชาชนที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม กำลังแรงงานเหล่านี้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานในระบบเศรษฐกิจ ผู้ว่างงานที่มีภูมิลำเนาในชนบทต่างพากันย้ายถิ่นฐานกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเอง เนื่องจากไม่สามารถแบกรับภาระค่าครองชีพที่สูงในสังคมเมืองได้ ปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลโดยการนำของนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น จึงได้มีการดำเนินนโยบายเร่งด่วนเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้น โดยกำหนดเป็นมาตรการต่างๆ ดังนี้

มาตรการที่ 1 ไทยช่วยไทย กู้ยืมเงินประกอบอาชีพ

มาตรการที่ 2 จ้างงานในชนบท ส่งเสริมอาชีพอิสระ

มาตรการที่ 3 แก้ไขแรงงานต่างด้าว ตรวจสอบและจัดระบบควบคุม จัดหาแรงงานไทยทดแทน

มาตรการที่ 4 จัดหาตลาดแรงงานต่างประเทศ

มาตรการที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม

มาตรการที่ 6 เผยแพร่แนวคิดการทำการเกษตรทฤษฎีใหม่

มาตรการที่ 7 จัดทำระบบข้อมูลผู้ว่างงาน

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีงานทำเขตชุมชนกรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 9 ดำเนินกิจกรรมมิยาซาวาแพลน ให้บัณฑิตมีงานทำ

ซึ่งมาตรการต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นนี้นอกจากถูกกำหนดขึ้นเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้าที่ประเทศไทยประสบอยู่ในขณะนั้นแล้ว ยังสอดคล้องกับรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กล่าวว่า ในช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ จะมีการเลิกจ้างงานและทำให้ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระต้องเผชิญกับการแข่งขันจากกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างที่หันมาประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพส่วนตัวกันมากขึ้น

การอพยพกลับไปยังภูมิภาคเดิมนั้น บางส่วนกลับเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมในชนบท และบางส่วนกลับไปเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคของตนเอง สังกัดได้จากรายงานสำมะโนธุรกิจทางการค้าและอุตสาหกรรมประกอบบริการ พ.ศ. 2545 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า จำนวนคนทำงานในสถานประกอบการ ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 3,006,984 คนในปี พ.ศ.2544 เป็น 4,271,775 คนในปี พ.ศ. 2545 นอกจากนี้ยังสังเกตได้อีกว่า การเข้าไปเป็นลูกจ้างของกำลังแรงงานเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีการจ้างงานลูกจ้างตั้งแต่ 1 - 9 คน(ตารางที่ 1.1, 1.2) และในสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง ดังนั้นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก จึงมีการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก ซึ่งส่งผลให้ไม่มีความรู้ในกฎหมายด้านแรงงานหรือสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ตนเองพึงจะได้รับ ทำให้ลูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบในด้านสวัสดิการอยู่เสมอ

**ตารางที่ 1.1 จำนวนคนทำงานในสถานประกอบการ ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2544- 2545**

ปี พ.ศ.	จำนวนคนทำงานในสถานประกอบการ (คน)
2544	3,006,984
2545	4,271,775

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545

**ตารางที่ 1.2 จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ พ.ศ. 2546**

ประเภทอุตสาหกรรม	รวม	สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 - 9 คน		สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	383,762	270,256	70.42	113,506	29.58
การทำเหมืองแร่และหิน	1,671	745	44.58	926	55.42

ประเภทอุตสาหกรรม	รวม	สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 - 9 คน		สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การผลิต	100,037	58,988	58.97	41,049	41.03
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	2,728	1,731	63.45	997	36.55
การก่อสร้าง	16,955	7,519	44.35	9,436	55.65
การขนส่ง คมนาคม	13,690	7,832	57.21	5,858	42.79
เกษตรกรรม	875	537	61.37	338	38.63
การประมง	162	103	63.58	59	36.42
การขายส่ง ขายปลีก การซ่อม	162,082	133,471	82.35	28,611	17.65
โรงแรมและภัตตาคาร	26,397	18,745	71.01	7,652	28.99
การเป็นตัวกลางทางการเงิน	11,714	6,534	55.78	5,179	44.22
กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	21,449	13,634	63.56	7,815	36.44
การบริหารราชการ	21	11	52.38	10	47.62
การศึกษา	3,824	2168	56.69	1,656	43.31
งานสุขภาพ สังคมสงเคราะห์	4,581	3833	83.67	748	16.33
กิจกรรมด้านบริการชุมชน	16,818	14,046	83.52	2,772	16.48
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	362	155	42.82	207	57.18
องค์การระหว่างประเทศ	1	0	0	1	100
อื่นๆ	395	204	51.65	191	48.35

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2546

อำเภอเถิน เป็นอำเภอที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่มาก โดยเฉพาะในเขตเทศบาลตำบลล้อมแรดมีจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 630 แห่ง มากเป็นอันดับสองของจังหวัดรองจากอำเภอเมืองลำปาง และในจำนวนนี้มีสถานประกอบการถึง 617 แห่ง ที่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 - 9 คน (ตารางที่ 1.3)

ถนนเถินบุรี เป็นถนนสายหลักในเขตเทศบาลตำบลล้อมแรด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ระยะทางประมาณ 6.4 กิโลเมตรความยาวของถนนผ่านพื้นที่หมู่บ้านทั้งหมด 7 ใน 14 หมู่บ้านของตำบล (แผนพัฒนาเทศบาลตำบลล้อมแรด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง, 2547) คือ บ้านอุมลอง บ้านเวียง บ้านสบคือ บ้านท่านาง บ้านเด่นแก้ว บ้านล้อมแรด และบ้านเหล่า มีถนนสายรองเชื่อมต่อไป

ยังหมู่บ้านที่เหลือคือ บ้านหนองเตา บ้านคอนทราย บ้านคอนไชย บ้านหนองเชียงรานบ้านหนองบัว บ้านแพะหลวง และบ้านท่าแม่ถ้ำ จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยการสังเกตนับ และทำแผนที่ พบว่า สองฝั่งของถนนเดินบุรีส่วนใหญ่เป็นที่ตั้งของบ้านเรือนประชาชน สถานประกอบการทั้งภาครัฐ และเอกชนทั่วไป ตั้งอยู่กันอย่างหนาแน่นถึง 238 แห่ง จากจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 630 แห่งในเขตเทศบาล ทำให้มีการหมุนเวียนของเศรษฐกิจและเกิดการจ้างงานกันอยู่ทั่วไป จึงกล่าวได้ว่า ถนนสายนี้เป็นถนนสายเศรษฐกิจของอำเภอเดิน จังหวัดลำปางเลขที่เดียว (ตารางที่ 1.3, 1.4) (แผนภาพที่ 1.1)

**ตารางที่ 1.3 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในเขตเทศบาล  
อำเภอเมืองลำปาง พ.ศ. 2545**

อำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	9,078	100.00
อำเภอเมืองลำปาง	6,811	75.03
อำเภอเกาะคา	238	2.62
อำเภอเสริมงาม	175	1.93
อำเภองาว	215	2.37
อำเภอแจ้ห่ม	173	1.91
อำเภอวังเหนือ	165	1.82
<b>อำเภอเดิน</b>	<b>630</b>	<b>6.94</b>
อำเภอแม่พริก	119	1.31
อำเภอแม่ทะ	195	2.15
อำเภอสบปราบ	180	1.98
อำเภอห้างฉัตร	177	1.95

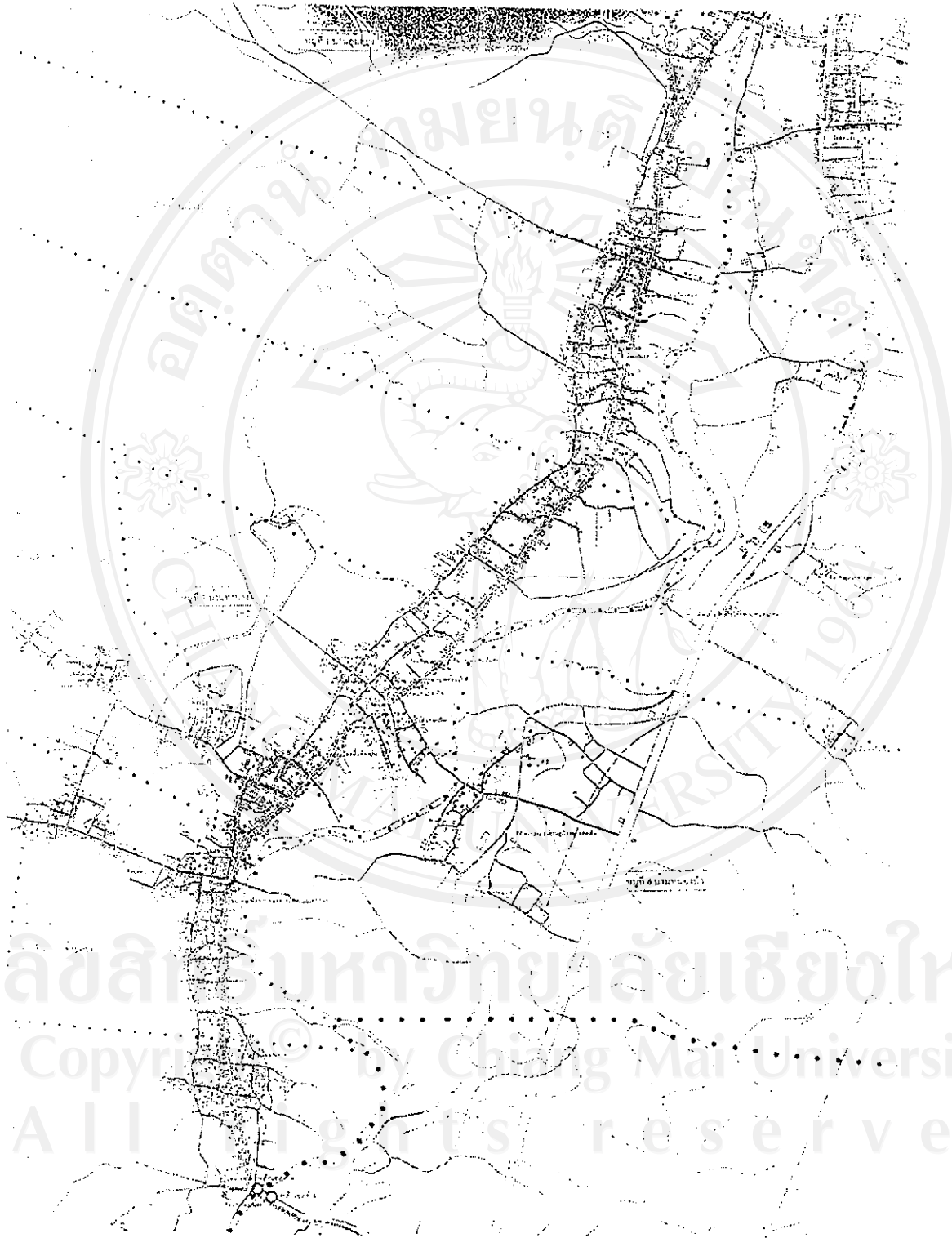
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545

**ตารางที่ 1.4 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ  
ในเขตเทศบาล อ.ลำปาง พ.ศ. 2545**

ลักษณะของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนคนทำงานรวม	9,078	100.00
1 - 9 คน	8,646	95.24
10 คนขึ้นไป	432	4.76

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545

ภาพที่ 1.1 แผนที่เดินบุรี





จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปางว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร โดยได้เลือกที่จะศึกษาจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนที่ตั้งอยู่บนถนนเดินบุรี ซึ่งเป็นถนนสายเศรษฐกิจของอำเภอเถิน และมีสถานประกอบการตั้งอยู่อย่างหนาแน่น อีกทั้งยังเป็นลักษณะสถานประกอบการส่วนใหญ่ของจังหวัดลำปาง เพื่อที่ผลการศึกษาจะสามารถสะท้อนสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในพื้นที่ศึกษา รวมถึงจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อลูกจ้างกลุ่มนี้ได้ต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการศึกษา**

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

### **ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา**

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
2. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
3. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก

### **สมมติฐานการวิจัย**

ประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จะศึกษาเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวน 1-9 คน ที่มีสถานประกอบการสถานประกอบการตั้งอยู่บนถนนเถินบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งมีทั้งหมด 118 คน

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้นำมิติคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นกรอบที่ใช้ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า ตัวชี้วัดตามกรอบดังกล่าวมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละประเภทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนในพื้นที่ที่ศึกษามากที่สุด นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้นำประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยห้าจากทฤษฎีของ Frederick Herzberg มาเพิ่มในการศึกษาอีกหนึ่งมิติด้วย เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างตามหัวข้อการศึกษานั้นเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างจำนวนน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงมีความสำคัญที่ต้องให้ความสนใจอย่างมากเพราะประเด็นดังกล่าวนี้อาจจะทำให้บุคคลในองค์กรตัดสินใจลาออกจากการงานได้

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

### ตัวแปรอิสระ

#### ประเภทสถานประกอบการ

1. การเงิน
2. ของชำ ครัวห่วย
3. เครื่องจักร เครื่องยนต์ ยานพาหนะ
4. คลินิกแพทย์ ร้านขายยา
5. เครื่องประดับตกแต่ง และดอกไม้
6. วัสดุก่อสร้าง
7. แวนตา เทป ซีดี อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรศัพท์
8. สติกเกอร์ อินเทอร์เน็ต เกม กล้องถ่ายรูป
9. เสริมสวย
10. เสื้อผ้า กระเป๋า รองเท้า
11. หนังสือ เครื่องเขียน
12. อาหาร และเครื่องดื่ม

#### สภาพการทำงาน

- ตำแหน่งงาน
- ลักษณะงาน
- วัน เวลาทำงานปกติ
- เวลาพัก
- วันหยุด และกะเกณฑ์การหยุด
- หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
- ค่าจ้าง และสวัสดิการ
- ค่าล่วงเวลา
- ค่าทำงานในวันหยุด
- หลักเกณฑ์การลา
- วิธีการจ่ายค่าจ้าง
- วันหยุดและวันหยุดชดเชย
- การร้องทุกข์ และการแจ้ง
- ค่าชดเชย และการเลิกจ้าง
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ตัวแปรตาม

#### คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง

- มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
- ค่าจ้าง และสวัสดิการ
  - สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - ชั่วโมงในการทำงาน
  - ความมั่นคงในการทำงาน
- มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน
- การไม่เลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงาน ขณะทำงานและ การเลิกจ้างงาน
- มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การได้ตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน
- มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
- การได้หมุนเวียนงานกันทำ
  - การได้ใช้ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน
- มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต
- งานกับชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน
  - งานกับสถานภาพทางสังคม และชนชั้น
  - ความก้าวหน้าในอาชีพ
- มิติที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนายจ้างกับลูกจ้าง



## นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาวะขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของผู้จ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนนเงินบุรี อำเภอเงินจังหวัดลำปาง อันประกอบด้วย

1.1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานครอบคลุมถึงค่าจ้าง และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

1.2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง ความต้องการได้รับความยุติธรรมจากนายจ้าง ในการรับเข้าทำงาน ขณะทำงาน และการเลิกจ้าง โดยนายจ้างไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ สีผิว และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

1.3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่นายจ้างให้โอกาสแก่ลูกจ้างให้มีการตัดสินใจด้วยตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แสดงออกและแสดงความเป็นเจ้าของ

1.4 การได้ทำงานที่ทำทหายความสามารถ หมายถึง การที่ลูกจ้างได้ทำงานที่มีเนื้อหางานที่ทำทหาย มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบงาน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน หมายถึง การที่ลูกจ้างมีชีวิตการทำงานที่มีความสมดุลและสอดคล้องกับวงจรชีวิตของแต่ละบุคคล มองในประเด็น

- (1) งานกับชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน
- (2) งานกับสถานภาพทางสังคมและชนชั้น
- (3) ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างกับลูกจ้างมีความเป็นมิตรต่อกัน และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ สถานประกอบการและงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ค่าจ้าง หมายถึง อัตราค่าจ้างตามปกติหรือเงินตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะอันเป็นปกติ กล่าวคือ ไม่รวมถึงเงินค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือการปฏิบัติงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเป็นพิเศษอื่นๆ

3. สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งของอันใดก็ตามอันจะมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง

4. รายได้ หมายถึง เงินที่หาได้หรือเงินตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับมาเป็นการแลกเปลี่ยนกับการบริการหรือเวลาที่ทำงานให้ รวมทั้งเงินล่วงเวลา เงินโบนัส เงินค่านายหน้าและเงินพิเศษอื่นๆ

5. สภาพการทำงาน หมายถึง ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและหลักเกณฑ์การลา วิธีการจ่ายค่าจ้าง วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และการเลิกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกชอบหรือพอใจของลูกจ้างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

7. สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง ร้านค้าที่ตั้งอยู่สองฝั่งถนนถนนเจริญบุรี อ.เถิน จังหวัดลำปาง ดำเนินสถานประกอบการเพื่อแสวงหากำไร และมีจำนวนลูกจ้าง 1-9 คน

8. นายจ้าง หมายถึง นายจ้างที่จ้างลูกจ้างจำนวน 1-9 คน ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่บนถนนถนนเจริญบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

9. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวน 1-9 คน ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่บนถนนถนนเจริญบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง