

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง รวมทั้งการลงทุน การจ้างงาน กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงทั้งทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม และมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็ง ด้านแรงงาน มาตรการสร้างความเข้มแข็งทางด้านแรงงานที่สำคัญประการหนึ่งคือ การออกกฎหมายด้าน แรงงาน โดยประเทศไทยประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับแรกเมื่อ พ.ศ. 2499

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2528 : 12-15) ในกฎหมายดังกล่าว ได้มีการอนุญาตให้มีการ ก่อตั้ง สหภาพแรงงานและมีการเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าจ้างได้ อย่างไรก็ตามใน เรื่องของการกำหนดค่าจ้างนั้นส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีอำนาจในการกำหนดเองแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยลูกจ้างแทบจะไม่มีอำนาจในการต่อรองใดๆ เลย เช่น อัตราค่าจ้างที่จ่ายกันก่อนปี พ.ศ.2515

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 - 2516 ราคาสินค้า และค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นผิดปกติ ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจึงไม่เพียงพอกับการครองชีพ เพราะคนงานไร้ฝีมือมักจะได้ค่าจ้างต่ำมาก ดังนั้นคณะปฏิวัติในขณะนั้นได้เล็งเห็นถึงความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้น้อยจึงได้มีการ ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2528:17) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครอง แรงงาน และให้มีคณะกรรมการขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงมหาดไทยจึงได้ อาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศ เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ประธาน และกรรมการอื่นไม่น้อย กว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง อย่าง น้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาและให้ความเห็นรัฐบาลกำหนดเป็น นโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรได้รับและ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ (สงกรานต์ ราชธานี. 2545 :1) ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครอง และหลักประกัน ค่าจ้างที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เมื่อแรกเข้าทำงานจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทยมีผลบังคับใช้ครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยเริ่ม

กำหนดใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรีและปทุมธานีซึ่งมีลูกจ้าง ประมาณหนึ่งแสนคน ได้รับประโยชน์จากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนั้น (นิลวรรณ ระบุที่ พงษ์.2537: 30)

การให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างได้ขยายไปทุกจังหวัด และจากปี พ.ศ. 2516 ซึ่งเริ่มมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจนถึงปัจจุบัน การกำหนดค่าจ้างเป็น มาตรการหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่มุ่งช่วยเหลือและสร้างหลักประกันให้แรงงานไร้ฝีมือ หรือ ลูกจ้าง ที่เข้าทำงานใหม่ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการร่วมกันปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพและปัจจัยอื่นๆ ที่เปลี่ยนไป ซึ่งกระทรวงแรงงานได้แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อพิจารณา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับภาวะการที่เปลี่ยนไปดังกล่าว และเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 กระทรวงแรงงานได้อาศัยอำนาจคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2540 เป็นต้นไป ประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าว เปลี่ยนโครงสร้างไตรภาคี โดยมีคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ประกอบด้วย 21 คน มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำของกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย และมีคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด ประกอบด้วย บุคคล 15 คน มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด โดยจะต้องไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของจังหวัด(กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม .2540 : 6)

สภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมาและเป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงฯ ที่เกี่ยวข้องแต่ยังคงให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ซึ่งได้รับแต่งตั้งก่อนพระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนครบวาระ ในพระราชบัญญัติ ดังกล่าว มีเนื้อหาสาระ คล้ายกับประกาศกระทรวงฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มี คณะกรรมการค่าจ้างจำนวน 15 คน เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ฝ่ายละ 5 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ จังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุม ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม .2541 :15) ในบทบัญญัติ แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 78-85) ได้จำแนกอัตราค่าจ้างเป็น 2 ประเภท คือ " อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

พื้นฐาน" และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนด วินิจฉัยค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งถือเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสุดท้ายที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย นอกจากนี้คณะกรรมการ ค่าจ้างยังมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ตามความ เหมาะสม โดยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะเป็นผู้พิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน แต่ละจังหวัด จากนั้นจะเสนอคณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจและประกาศบังคับใช้ ต่อไป ซึ่งในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดอาจจะพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแต่ละ จังหวัด และจัดทำข้อเสนอแนะไปยังคณะกรรมการค่าจ้าง โดยอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม ประเภทของกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรืออุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้ แต่ทั้งนี้ ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้ และถ้าจังหวัดใดไม่ มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเกณฑ์

จากแนวนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาข้างต้น ว่ารัฐบาลมีนโยบายกระจาย อำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้ท้องถิ่นมีโอกาสได้เสนอแนะค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้างและข้อเท็จจริงทางสังคม และเศรษฐกิจในจังหวัดของตนเอง เพื่อให้ค่าจ้างแรงงานในแต่ละท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจ ภาวะการจ้างงานและทำให้สถานประกอบการหรือนายจ้างมีความสามารถที่จะจ่าย ค่าจ้างได้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้การละเมิดกฎหมายลดน้อยลงหรือหมด ไป อีกทั้งยังเป็นปัจจัยในการดึงดูดนักลงทุนได้อีกด้วย แต่เนื่องจากนโยบายการกระจายอำนาจ การกำหนดค่าจ้างนี้ยังเป็นเรื่องใหม่ การดำเนินการจะประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ก็ ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องจากส่วนราชการต่าง ๆ อันได้แก่ แรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ฯลฯ ตลอดจนคนฝ่าย ผู้ประกอบการและฝ่ายลูกจ้างต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่กฎหมายรวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างดี และทั้งสามฝ่ายจะต้องประสาน ความร่วมมือเพื่อให้การนำนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสามารถดำเนินการไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุซึ่ง ประสิทธิภาพ ซึ่งถึงขณะนี้การจัดตั้งอนุกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง ได้ดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ พ.ศ. 2541 ถึงปัจจุบัน รวม 6 ปี ผลการ ดำเนินงาน ที่ผ่านมาจากผลการประเมินของหน่วยงานระดับกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมี ความคิดเห็นแตกต่างกันไป และการดำเนินงานก็มีรูปแบบแตกต่างกัน รวมทั้งองค์ที่เกี่ยวข้อง กับด้านแรงงาน ได้ออกมาเคลื่อนไหวและเสนอให้ยกเลิกคณะกรรมการชุดดังกล่าว ขณะเดียวกันสำนักงานงานจังหวัดพิจิตร ได้สรุปประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ

ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ระหว่างปี 2546-2547 พบว่าการดำเนินงานยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งคณะอนุกรรมการฯ และ ยังพบว่าคณะอนุกรรมการฯ ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และยังขาดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร, 2548 : 4 – 5) ประกอบกับสถานการณ์ด้านการลงทุนและการจ้างงานภายในจังหวัดพิจิตร มีแนวโน้มที่มากขึ้น เพราะการขยายการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร อาจมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน หรือองค์การลูกจ้าง หากผู้เกี่ยวข้องขาดการศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือและการแก้ปัญหาด้านแรงงานร่วมกัน อาจนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ มากมาย

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนักวิชาการด้านแรงงาน มีหน้าที่และมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างจังหวัดพิจิตร จึงสนใจที่จะศึกษาว่ารูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของจังหวัดพิจิตรว่ามีปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอะไรบ้างและควรมีรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างไร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. เพื่อสร้างรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้
 ขอบเขตด้านเนื้อหา
 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและสร้างรูปแบบของคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ โดยศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และนำเสนอรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ได้แก่ นายจ้าง จำนวน 1,869 คน ลูกจ้าง จำนวน 17,438 คน และคณะกรรมการอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร จำนวน 15 คน รวม 19,322 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายจ้าง หรือ
สถานประกอบการเอกชน จำนวน 317 คน ลูกจ้าง จำนวน 377 คน และคณะกรรมการอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร 15 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie And Morgan) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
(บุญชม ศรีสะอาด.2535 : 40)

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน
จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตรตาม พ.ร.บ.

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตาม

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง แผนภาพที่กำหนดประเด็นขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง กระบวนการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราจ้าง
ขั้นต่ำ ซึ่งดำเนินการโดยองค์กรไตรภาคีของจังหวัดพิจิตร

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดให้มีอัตราไม่น้อยกว่า
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ถือว่าอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้
เป็นพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

คณะกรรมการอัตราจ้างขั้นต่ำจังหวัด หมายถึง องค์กรไตรภาคีของจังหวัดพิจิตร
ประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 15 คน ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่าย
ลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หมายถึง นายจ้างที่มีชื่อในหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลหรือทะเบียนการค้า ซึ่งประกอบกิจการในจังหวัดนั้น ๆ และในกรณีที่เป็นสมาชิกสภาองค์กรนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสภาองค์กรนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง

- ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างที่มีไต่ระดับผู้บังคับบัญชาของสถานประกอบการในจังหวัดนั้น ซึ่งมีหนังสือรับรองจากสถานประกอบการ และในกรณีที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสหภาพแรงงาน

นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบการซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
3. ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดทำหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจุดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดพิจิตร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบปัญหาในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการมาสร้างรูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่างเหมาะสม
2. ได้รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสามารถใช้เป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้