



บทที่ 3

ปัญหาการร่วมใจจาคอรองของสหภาพแรงงาน

ในกรณีศึกษาปัญหาการร่วมใจจาคอรองของสหภาพแรงงานนี้ ข้อมูลที่นำมาใช้ศึกษาได้ มาจากการสัมภาษณ์ประธาน และกรรมการบริหารสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 สหภาพ ซึ่งประกอบด้วยสหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจจำนวน 15 สหภาพ และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 11 สหภาพ นอกจากนี้ข้อมูลยังได้มาจากแบบสอบถามซึ่งได้รับ คอบจากสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 45 ชุด ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่ง ได้รับคอบจากสหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจจำนวน 23 ชุด และจากสหภาพแรงงานวิสาห- กิจเอกชนจำนวน 22 ชุด

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหาดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติของสหภาพแรงงาน ทัศนคติมีบทบาทต่อการแสดงออกของมนุษย์เป็นอย่างมาก ฉะนั้นมนุษย์จะมีพฤติกรรมอย่างไรจึงขึ้นอยู่กับว่า เขามีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งที่เขาประสบ ดังนั้น พฤติกรรมในการร่วมใจจาคอรองของสหภาพแรงงานจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของสหภาพแรงงานที่มีต่อ กระบวนการร่วมใจจาคอรอง และที่มีต่อคู่แข่งหรือฝ่ายนายจ้าง ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมหรือการกระทำของตัวสหภาพแรงงานเองได้เป็นอุปสรรค และมีผลทำให้การร่วมใจจาคอรองต้องล้มเหลว ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าทัศนคติของสหภาพแรงงานเป็น ปัญหาในการร่วมใจจาคอรองปัญหาหนึ่งและนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด และปัญหาทัศนคตินี้เป็นปัญหา ที่สหภาพแรงงานส่วนมากไม่รู้ตัวว่าเป็นปัญหาของตัวเองหรืออาจจะกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าสหภาพ แรงงานไม่เคยคิดว่าความล้มเหลวในการร่วมใจจาคอรองที่เกิดขึ้นนั้นสาเหตุประการหนึ่งมาจาก ทัศนคติของสหภาพแรงงานเอง

1.1 ทัศนคติของสภาพแรงงานที่มีต่อการร่วมเจรจาต่อรอง จากการศึกษาทัศนคติของสภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนน้อยที่มีความเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้าง โดยสภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการอื่นนอกเหนือจากวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างมีเพียง 17 สภาพ หรือร้อยละ 43.59 ส่วนสภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นว่าการอื่นนอกเหนือจากวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างมีจำนวนถึง 22 สภาพ หรือร้อยละ 56.41

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสภาพแรงงานที่มีต่อข้อความ: วิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ สวัสดิการ และประโยชน์อื่น

ข้อความ	สภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร		สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ		สภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เจรจาต่อรองกับนายจ้าง	17	43.59	9	45	8	42.11
วิธีอื่นนอกเหนือจากวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง (ร้องขอต่อรัฐบาลและการนัดหยุดงาน)	22	56.41	11	55	11	57.89
รวม	39	100	20	100	19	100

เมื่อแยกสภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครออกเป็น 2 กลุ่ม คือสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนแล้วทำการศึกษา พบว่าสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีความเห็นว่าวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างคือวิธีการอื่นนอกจากวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง และปรากฏว่ามีสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจส่วนน้อยที่เห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพการจ้าง ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 1 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีความเห็นว่า วิธีการอื่นนอกจากวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพการจ้างมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด (ที่ตอบคำถามข้อนี้) คือมีจำนวน 11 สภาพหรือร้อยละ 55 ส่วนสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีความเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างมีจำนวนไม่ถึงครึ่งหนึ่งของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด (ที่ตอบคำถามข้อนี้) คือมีจำนวนเพียง 9 สภาพหรือร้อยละ 45 เท่านั้น และจากการศึกษาตามตารางที่ 1 นี้ ได้พบว่าสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนที่มีความเห็นว่าวิธีการอื่นนอกจากวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างมีจำนวน 11 สภาพหรือร้อยละ 57.89 และสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนที่มีความเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างมีจำนวนเพียง 8 สภาพหรือร้อยละ 42.10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างได้แก่วิธีการอื่นนอกจากการร่วมเจรจาต่อรอง

เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างแล้ว ผลปรากฏว่าทั้งสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนส่วนใหญ่มีทัศนคติว่าการร่วมเจรจาต่อรองไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดหรือที่ได้ผลมากที่สุดในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้าง

จากการที่สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีทัศนคติว่าการร่วมเจรจาต่อรองไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดหรือที่ได้ผลมากที่สุด

ในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้าง เช่นนี้ จึงทำให้ทั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพ
 แรงงานวิสาหกิจเอกชนนี้ เมื่อต้องการประโยชน์จากนายจ้างก็จะข้ามขั้นตอนการเจรจาต่อรอง
 ซึ่งเป็นวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ใช้ เป็นวิธีแรกไปใช้วิธีการเรียกร้องต่อรัฐบาล หรือทำการนัด
 หยุดงานก่อนแล้วจึงยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจใช้วิธีเจรจาทันทีกับ
 นายจ้างแบบขอไปทีเพียงเพื่อให้ผ่านขั้นตอนตามกฎหมายเท่านั้น จากนั้นก็จะใช้วิธีการอื่น เช่น
 ร้องขอต่อรัฐบาล หรือนัดหยุดงาน

พฤติกรรมในการเจรจาต่อรองอย่างไม่บริสุทธิ์ใจเพียงเพื่อให้ผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย
 เท่านั้น มักได้แก่การที่สหภาพแรงงานดำเนินการเจรจาโดยจงใจหรือตั้งใจไม่เตรียมการเพื่อการ
 เจรจาทันที ซึ่งได้แก่การไม่หาข้อมูล หลักฐานที่จะสนับสนุนในการเจรจาไม่ศึกษาสถานการณ์
 ของนายจ้างเป็นต้น และในขณะที่เจรจาก็ไม่ใช้เหตุผล ไม่ยอมรับฟังฝ่ายนายจ้างจะเอาแต่ได้
 อย่างเดียวไม่ยอมประนีประนอม ไม่มีความปรารถนาหรือพยายามที่จะตกลงกับนายจ้าง ใ้ช้วาจา
 ที่ก้าวร้าว พุคโหมตนายจ้างในเรื่องส่วนตัวของนายจ้าง ซึ่งทำให้บรรยากาศของการเจรจา
 อย่างสันติต้องหมดสิ้นไป ไม่มีความอดทน และความสรุปเพื่อเลิกการเจรจา และในขณะที่เจ้า
 หน้าทีกรมแรงงานมาทำการไกล่เกลี่ย สหภาพแรงงานก็มักแสดงท่าทีรังเกียจเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ย
 ไม่สนใจคำแนะนำ เช่น เจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยขอร้องว่าอย่าคำฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนสหภาพแรงงาน
 ก็ยังคำฝ่ายนายจ้างอีก ซึ่งพฤติกรรมของสหภาพแรงงานดังกล่าวมานี้ได้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การ
 เจรจาทันทีต้องล้มเลิกไป

สำหรับสาเหตุที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนได้นิยม
 ใช้วิธีการอื่นนอกจากวิธีการเจรจาทันทีกับฝ่ายนายจ้างในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้าง
 สรุปได้ดังนี้

สาเหตุที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนิยมใช้วิธีการเรียกร้องโดยตรงจากรัฐบาล เป็น
 เพราะฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างไม่สามารถตัดสินใจได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเงินค่าจ้างและ
 ค่าครองชีพที่ฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจตัดสินใจได้เองต้องผ่านเรื่องไปให้รัฐมนตรีเป็นผู้พิจารณา

ตัดสินใจว่าจะให้หรือไม่ให้นี้ทำให้ลูกจ้างเห็นว่าไม่มีประโยชน์ที่จะยื่นขอเรียกร้องเพื่อขอเจรจากับฝ่ายบริหารควรที่จะเรียกร้องโดยตรงกับผู้อำนาจในการพิจารณาคัดสินใจ ดังนั้นจึงใช้วิธีการร้องขอโดยตรงต่อรัฐบาล

ส่วนสาเหตุที่สหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนนิยมใช้วิธีการร้องขอโดยตรงจากรัฐบาลนั้น เป็นเพราะสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนที่มีอำนาจการต่อรองน้อยนั้น เมื่อทำการเจรจาต่อรองเองก็มักไม่ประสบความสำเร็จและไม่สามารถทำการนัดหยุดงานได้ และประกอบกับมีความเชื่อว่าฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารนั้นมีความเกรงกลัวรัฐบาล ดังนั้นจึงได้ใช้วิธีร้องขอต่อรัฐบาล เพื่อให้รัฐบาลไปขอร้องหรือบังคับให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารยอมตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

สำหรับสาเหตุที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนนิยมใช้วิธีนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้าง สรุปได้ดังนี้

1. เป็นเพราะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีความเชื่อว่าการนัดหยุดงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างหรือฝ่ายบริหารยอมตามข้อเรียกร้อง ซึ่งจะได้จากตารางที่ 2 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีความเชื่อเช่นนี้มีจำนวนถึงร้อยละ 63.64 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนที่มีความเชื่อเช่นนี้มีจำนวนมากถึงร้อยละ 86.36 และประกอบกับเหตุการณ์การนัดหยุดงานในอดีตได้สอนให้สหภาพแรงงานเชื่อว่าการนัดหยุดงานจะเป็นวิธีที่ทำให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้อง กล่าวคือการนัดหยุดงานในอดีตที่ผ่านมาทั้งที่ผิดขั้นตอนของกฎหมายและที่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายได้เป็นที่ยอมรับ และส่วนมากได้รับการสนับสนุนจากประชาชนและยิ่งกว่านั้นการนัดหยุดงานที่ใดเกิดขึ้นเกือบทุกครั้งได้ประสบผลสำเร็จจนเป็นที่พูกกันเสมอในกลุ่มลูกจ้างและสหภาพแรงงานว่าหยุดงานที่โรนายจ้างให้ทุกที จึงเป็นผลทำให้ส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและของสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชน มีความเชื่อว่าการนัดหยุดงานเป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการทำให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างยอมตามข้อเรียกร้อง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสภาพแรงงานที่มีต่อข้อความ: ในอดีตที่ผ่านมาการนัดหยุดงานทำให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้อง และในปัจจุบันท่านคิดว่าการนัดหยุดงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องอยู่หรือไม่

ความคิดเห็น	สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ		สภาพแรงงานเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เชื่อว่าการนัดหยุดงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างโอนอ่อนหรือยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง	14	63.64	19	86.36
ไม่เชื่อว่าการนัดหยุดงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างโอนอ่อนหรือยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง	8	36.36	3	13.64
รวม	22	100	22	100

อนึ่งก็มีการโต้แย้งว่าการที่สภาพแรงงานมีทัศนคติว่าการนัดหยุดงานเป็นอาวุธที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างหรือฝ่ายบริหารยอมตามข้อเรียกร้องนั้นไม่ใช่เรื่องเสียหายอะไร เพราะโดยธรรมชาติของการร่วมเจรจาต่อรองนั้นการนัดหยุดงานถือว่าเป็นอำนาจต่อรองที่สำคัญที่สุดของสภาพแรงงานและถือเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้ฝ่ายบริหารยินยอมตามข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้เขียนก็เห็นด้วย แต่ผู้เขียนมีความเห็นต่อไปอีกว่าการที่สภาพแรงงานยึดมั่นต่อวิธีนัดหยุดงานมากเกินไปจะเป็นผลทำให้สภาพแรงงานไม่ได้ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองหรือถ้าใช้ก็จะดำเนินการเจรจาต่อรองอย่างไม่เต็มใจหรือดำเนินการเจรจาต่อรองเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นขั้นตอนไปเท่านั้น ซึ่งเหตุการณ์การนัดหยุดงานและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ผ่านมาจะเป็นตัวชี้ให้เห็นอย่างค้ำว่าสภาพแรงงานไม่ศรัทธาต่อการร่วมเจรจาต่อรอง

หนึ่งในกรณีของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ รัฐได้ห้ามทำการนัดหยุดงาน ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนโดยรวม ดังนั้นทัศนคติที่ว่าการนัดหยุดงานเป็นวิธีการที่ดีที่สุดหรือที่ใดผลมากที่สุดในการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้าง จึงเป็นทัศนคติที่ไม่เหมาะสมและแสดงออกถึงการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

2. เป็นเพราะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีทัศนคติต่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารว่าฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างจะทำการเจรจาต่อรองด้วยความไม่จริงใจ ซึ่งจะเห็นได้จากตารางที่ 3 (เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม) ที่แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และของสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนได้มีทัศนคติต่อฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างว่าฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างจะทำการเจรจาต่อรองด้วยความไม่จริงใจ กล่าวคือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีทัศนคติดังกล่าวนี้จำนวนถึง 18 สหภาพ หรือร้อยละ 78.26 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนที่มีทัศนคติเช่นนี้มีจำนวนมากถึง 18 สหภาพ หรือร้อยละ 81.82 นอกจากนี้จากการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์พบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 13 สหภาพ หรือร้อยละ 86.67 ของจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 10 สหภาพหรือร้อยละ 90.91 ของจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพได้มีทัศนคติว่าฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างทำการเจรจาต่อรองด้วยความไม่จริงใจ

จากการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีทัศนคติเช่นนี้เป็นผลทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีความเชื่อต่อไปอีกว่าการเจรจาต่อรองที่เต็มไปด้วยเหตุผล มีข้อมูลสนับสนุน เจรจาคด้วยความสุภาพ มีความอดทน และพยายามที่จะประนีประนอมกับฝ่ายนายจ้างนั้นไม่ใช่เงื่อนไขที่สำคัญที่ทำให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารยอมตกลงด้วย ดังนั้นจึงทำให้สหภาพแรงงานไม่ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองหรือใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองอย่างไม่เต็มใจเพียงพอให้ผ่านพ้นขั้นตอนตามกฎหมายไปเท่านั้น

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อข้อความ:
ในการเจรจาต่อรองฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารจะเจรจาคด้วยความไม่
จริงใจ

ความคิดเห็น	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ		สหภาพแรงงานเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	18	78.26	18	81.82
ไม่เห็นด้วย	5	21.74	4	18.18
รวม	23	100	22	100

3. เป็นเพราะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีทัศนคติ
ว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นี้ไม่เป็นธรรมต่อสหภาพแรงงานและลูกจ้างทั่วไป เป็น
กฎหมายที่เข้าข้างฝ่ายนายจ้าง ซึ่งตามตารางที่ 4 จะเห็นว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน
17 สหภาพ หรือร้อยละ 73.91 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 19 สหภาพหรือร้อย
ละ 86.36 ได้มีทัศนคติว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่เป็นธรรมต่อสหภาพ
แรงงาน เป็นกฎหมายที่เข้าข้างฝ่ายนายจ้าง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจและของสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนได้มีความเห็นว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 นี้ ไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายตน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความเห็นด้วยหรือไม่ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ฉบับนี้ไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายลูกจ้าง

ความคิดเห็น	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ		สหภาพแรงงานเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	17	73.91	19	86.36
ไม่เห็นด้วย	6	26.09	3	13.64
รวม	23	100	22	100

จากการที่สหภาพแรงงานมีทัศนคติเช่นนี้ เป็นผลทำให้สหภาพแรงงานไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย และพยายามหาทางหลีกเลี่ยงกฎหมาย ซึ่งเป็นผลทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนไม่ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองหรือใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองอย่างไม่เต็มใจ เพื่อให้ผ่านพ้นขั้นตอนตามกฎหมายไปเท่านั้น

อนึ่งจะสังเกตเห็นได้ว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีผู้สนับสนุนที่เข้มแข็งหรือมีพลังมากพอที่จะท้าทายอำนาจรัฐได้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นก็จะมีโอกาสใช้วิธีการนัดหยุดงาน

1.2 ทัศนคติที่มีต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นมาตรการที่ช่วยเหลือให้การร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีได้ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าหากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้นไม่สัมฤทธิ์ผล การร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีก็ต้องประสบกับความล้มเหลว

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก็คือ ทัศนคติของคู่กรณีที่มีต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งถ้าหากคู่กรณีไม่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่

11) ประเมินข้อพิพาทแรงงานไม่มีความรอบรู้และเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อข้อความ: เจ้าหน้าที่
ไกล่เกลี่ยของกรมแรงงานไม่มีความรอบรู้และเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้น
อย่างแท้จริง

ความคิดเห็น	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ		สหภาพแรงงานเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	18	78.26	19	86.36
ไม่เห็นด้วย	5	21.74	3	13.64
รวม	23	100	22	100

จากการที่สหภาพแรงงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือเจ้าหน้าที่ประเมินข้อพิพาทแรงงาน จะเป็นผลทำให้สหภาพแรงงานไม่ยอมรับฟังคำแนะนำและไม่ยอมรับการไกล่เกลี่ย โดยจะปล่อยให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นผ่านพ้นขั้นตอนการไกล่เกลี่ยไป ซึ่งเป็นผลทำให้การร่วมเจรจาต่อรองของลมเหลว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ประเมินข้อพิพาทแรงงานของทั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชน ได้มีส่วนทำให้การร่วมเจรจาต่อรองของลมเหลว

สาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีทัศนคติว่าเจ้าหน้าที่ประเมินข้อพิพาทแรงงานไม่มีความรอบรู้และความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง สรุปได้ดังนี้

1. เนื่องจากสภาพแรงงานเห็นว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยและผ่านงานมานาน ขาดทั้งความรอบรู้และประสบการณ์ และเห็นว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามโรงงานมาก่อน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานยังเป็นผู้ที่ไม่ได้อยู่ในเหตุการณ์ความขัดแย้งมาตั้งแต่เริ่มแรก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานนั้นใช้เวลาศึกษาปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจำกัด ด้วยเหตุนี้สภาพแรงงานจึงเชื่อว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่มีความรอบรู้และเข้าใจในปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

2. เนื่องจากสภาพแรงงานมีความเชื่อว่าข้าราชการส่วนมากนั้นเป็นผู้ไม่กระตือรือร้นและไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเชื่อว่าในเวลาอันจำกัดเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานคงไม่สามารถทำความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นได้อย่างถ่องแท้

ส่วนสาเหตุที่ทำให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนมีทัศนคติว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานทำการช่วยเหลือหรือเข้าข้างนายจ้างสรุปได้ดังนี้

1. เป็นเพราะไม่รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อมาประสบกับการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งไม่ตรงกับที่สภาพแรงงานได้คิดเอาไว้ก่อน ก็เลยตีความเอาว่าการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นการเข้าข้างหรือช่วยเหลือนายจ้าง

2. เนื่องจากเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานกับฝ่ายสภาพแรงงานเกิดมีความเห็นไม่ตรงกันในบางประเด็น และบังเอิญความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานที่ขัดแย้งกับสภาพแรงงานนั้นไปตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของฝ่ายนายจ้าง จึงทำให้ฝ่ายสภาพแรงงานมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าข้างหรือช่วยเหลือนายจ้าง

3. เนื่องจากเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทักท้วงการปฏิบัติที่ขัดกับกฎหมายหรือใ้ปฏิบัติการใช้สิทธิ (ตามกฎหมาย) ของสภาพแรงงาน เช่น ปฏิเสธว่าสภาพแรงงาน

ไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างสมาชิก เป็นต้น การกระทำของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท
 แรงงานนี้ทำให้สหภาพแรงงานไม่พอใจ และตีความการกระทำของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท
 แรงงานว่าเป็นการช่วยเหลือหรือเข้าข้างฝ่ายนายจ้าง

4. เนื่องจากมีความเชื่อว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานมีความเกรงใจ และได้รับ
 ประโยชน์จากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้าง สำหรับประเด็นเรื่องสหภาพแรงงานมีความเชื่อว่า
 เจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานมีความเกรงใจและได้รับประโยชน์จากฝ่ายบริหารหรือฝ่าย
 นายจ้างนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับคำบอกเล่าจากเพื่อนสหภาพแรงงานอื่นว่าเจ้าหน้าที่ประ
 นอมข้อพิพาทแรงงานนั้นชอบช่วยเหลือหรือเข้าข้างฝ่ายนายจ้าง แล้วก็เป็นเช่นนั้นจริง
 และอาจมีสาเหตุมาจากในอดีต สหภาพแรงงานได้เคยพบเห็นการลำเอียงเข้าข้างหรือช่วยเหลือ
 ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานมากกับตนเอง แล้วจึงลงความ
 เห็นว่าเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานทุกคนลำเอียงเข้าข้างหรือช่วยเหลือฝ่ายนายจ้าง
 เหมือนกันหมด

1.3 ทัศนคติเกี่ยวกับการแพ้นะ การที่สหภาพแรงงานมีทัศนคติว่า การไปยอม
 ตามเหตุผล หรือข้อเสนอของฝ่ายนายจ้างเป็นการพ่ายแพ้ในการเจรจาต่อรองและเป็นการเสีย
 ศักดิ์ศรี ถือได้ว่าเป็นทัศนคติที่ผิดอีกประการหนึ่งของสหภาพแรงงาน ซึ่งการที่สหภาพแรงงานมี
 ทัศนคติเช่นนี้ จะเป็นผลทำให้สหภาพแรงงานเจรจาต่อรองด้วยความก้าวร้าว ไม่ยอมรับฟังเหตุผล
 ของนายจ้าง และไม่ยอมรับประนีประนอมลดหย่อนผ่อนปรน อันเป็นการกระทำที่ผิดหลักการของ
 การร่วมเจรจาต่อรองเป็นผลทำให้การร่วมเจรจาต่อรองต้องประสบกับความล้มเหลว

จากการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์พบว่าสหภาพแรงงานวิสาหกิจที่มีทัศนคติเช่นนี้
 มีน้อยมาก กล่าวคือมีเพียง 1 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ
 6.67 ส่วนสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนนั้นไม่ปรากฏว่ามีทัศนคติเช่นนี้ (จากการสัมภาษณ์
 สหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนทั้งหมด 11 สหภาพ)

สาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานมีทัศนคติที่ผิดเกี่ยวกับการแพ่งชนะในการร่วมเจรจาต่อรองนี้เป็นเพราะสหภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวความคิดเรื่องการร่วมเจรจาต่อรอง และนอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากองค์การสร้างข้อเสียให้กับตนเอง โดยแสดงให้เห็นว่าเก่งที่สามารถทำให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องได้ทุกข้อ

2. ปัญหาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีส่วนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน กล่าวคือมีบทบัญญัติหลายมาตราได้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายสหภาพแรงงาน และเป็นผลทำให้การร่วมเจรจาต่อรองต้องล้มเหลว จึงนับได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้เป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งที่สหภาพแรงงานต้องเผชิญ

จากการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์ทั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเฉพาะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่ได้ประสบปัญหาด้านกฎหมาย ส่วนสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนไม่ปรากฏว่าได้ประสบกับปัญหาด้านกฎหมาย ซึ่งสรุปปัญหากฎหมายที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเผชิญได้ดังนี้

2.1 กฎหมายไม่กำหนดระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องให้ชัดเจน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหากฎหมายในลักษณะนี้มีจำนวน 4 ราย จากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 ราย หรือร้อยละ 26.67 ปัญหาข้อกฎหมายในลักษณะนี้ก็คือกฎหมายไม่ได้กำหนดช่วงเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องไว้ให้ชัดเจน ดังนั้นเมื่อสหภาพแรงงานไปยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อฝ่ายนายจ้างก่อนที่สัญญาข้อตกลงเดิมจะหมดอายุ ฝ่ายนายจ้างก็จะปฏิเสธไม่ยอมรับข้อเรียกร้องโดยให้เหตุผลว่าสัญญาข้อตกลงเดิมยังมีผลใช้บังคับอยู่สหภาพแรงงานจะมายื่นข้อเรียกร้องอีกไม่ได้ และถ้าสหภาพแรงงานไปยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างภายหลังจากที่สัญญาข้อตกลงเดิมหมดอายุแล้ว ฝ่ายบริหารก็จะอ้างว่าตามกฎหมายแล้วเมื่อสัญญาข้อตกลงเดิมหมดอายุ และไม่ได้มีการเจรจาสถางกันใหม่ ก็จะต้องถือว่าสัญญาข้อตกลงเดิมนั้นมีผลใช้บังคับอีกต่อไป 1 ปี จึงไม่ยอมรับข้อเรียกร้อง ฉะนั้นจึงเป็นปัญหาต่อสหภาพแรงงานที่ไม่สามารถยื่นข้อ



เรียกร้องได้ จึงไม่มีการเจรจาต่อรองกันต้องผ่านเรื่องเข้าสู่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย

2.2 กฎหมายไต่ถามนักกฎหมาย การไต่ถามนักกฎหมายเป็นการทำลายอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน แต่การที่รัฐไต่ถามกิจกรรมรัฐวิสาหกิจนักกฎหมายนั้นก็เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 3 ราย จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 ราย หรือร้อยละ 20 ไต่ถามว่าการไต่ถามนักกฎหมายได้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานเพราะทำให้สหภาพแรงงานหมดอำนาจในการต่อรอง และเป็นผลให้ประสบกับความล้มเหลวในที่สุด

2.3 กฎหมายเป็นอุปสรรคในการเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้าง ปัญหาข้อกฎหมายที่เกิดขึ้นก็คือ ข้อเรียกร้องนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นด้วย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างเพื่อเข้าดำเนินการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร โดยกฎหมายกำหนดให้เจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ดำเนินการและกฎหมายได้กำหนดวิธีการเลือกตั้งไว้โดยให้ใช้วิธีการประชุมลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เพื่อให้ลงคะแนนเสียง ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดให้ใช้วิธีการประชุมนี้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติกล่าวคือ ไม่สามารถจัดประชุมได้เพราะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ทำงานกระจายอยู่ตามต่างจังหวัดหลายจังหวัด ไม่สามารถมาประชุมได้ จึงทำให้ไม่สามารถเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างได้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหาดังกล่าวนี้มีเพียง 1 ราย จากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 ราย หรือร้อยละ 6.67

3. ปัญหาในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก ในการจัดทำข้อเรียกร้องนั้นสหภาพแรงงานจำเป็นต้องทำการรวบรวมความต้องการของสมาชิกเพื่อทำการจัดกลุ่มและพิจารณาว่าสมควรที่จะยื่นต่อนายจ้างหรือไม่ จากนั้นก็จะทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของสมาชิกและพิมพ์เป็นข้อเรียกร้องเพื่อยื่นต่อนายจ้างต่อไป ในการดำเนินการเพื่อรวบรวมความต้องการของสหภาพแรงงานนี้ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 14 สหภาพ จากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 93.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 9

สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 81.82 ได้ประสบกับปัญหาในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก ซึ่งอาจจำแนกปัญหาที่สหภาพแรงงานได้ประสบในการรวบรวมความต้องการของสมาชิกได้ดังนี้

3.1 ไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิก สหภาพแรงงานที่ประสบปัญหาในลักษณะนี้มีทั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชน กล่าวคือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 12 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 80 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 6 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 54.55 ได้ประสบกับปัญหานี้

ลักษณะของปัญหานี้มีดังนี้คือ

3.1.1 สมาชิกไม่แสดงความคิดเห็น ในการสอบถามความคิดเห็นหรือความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามให้ตอบกลับมานั้น ปรากฏว่าสมาชิกสหภาพไม่ค่อยจะออกความคิดเห็น จึงปรากฏว่ามีสมาชิกตอบแบบสอบถามของสหภาพไม่มากเท่าที่ควร เป็นผลทำให้สหภาพแรงงานไม่สามารถกำหนดข้อเรียกร้องให้ครอบคลุมความต้องการทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ของสมาชิกได้

ในการสอบถามความคิดเห็นหรือความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการสัมภาษณ์มักจะไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิก คือสมาชิกไม่ยอมตอบหรือมักตอบว่าแล้วแต่สหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานไม่ทราบความต้องการที่แท้จริง และไม่สามารถทำข้อเรียกร้องที่ครอบคลุมความต้องการของสมาชิกได้

นอกจากนี้ในการรวบรวมความต้องการด้วยวิธีตั้งคูรับความคิดเห็นของสมาชิกก็ปรากฏว่าสมาชิกส่งความคิดเห็นหรือความต้องการมาให้สหภาพแรงงานน้อยมาก

สาเหตุที่สมาชิกสหภาพแรงงานไม่ให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นนั้น

สรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกไม่ต้องการตอบคำถามในแบบสอบถาม การที่สมาชิกไม่ต้องการตอบคำถามในแบบสอบถามเป็นเพราะสมาชิกไม่รู้ว่า จะตอบคำถามในแบบสอบถามนั้นอย่างไร ซึ่งการที่สมาชิกไม่รู้ว่า จะตอบคำถามอย่างไรนั้นอาจเป็นเพราะสมาชิกไม่เข้าใจคำถามที่ถามหรือเข้าใจคำถามที่ถามแต่ไม่สามารถหาคำตอบมาตอบได้ และการที่สมาชิกไม่ต้องการตอบคำถามในแบบสอบถามนั้นยังมีสาเหตุมาจากคำถามที่ถามนั้นไม่ตรงกับความสนใจของสมาชิก สมาชิกจึงไม่ตอบคำถามนั้นกล่าวคือ ถ้าแบบสอบถามนั้นได้ถามเกี่ยวกับเรื่องสิทธิหรือประโยชน์ที่ไม่ใช่ค่าจ้างหรือค่าครองชีพแล้วสมาชิกจะไม่ตอบ แต่ถ้าแบบสอบถามนั้นถามเรื่องค่าจ้าง ค่าครองชีพ สมาชิกจึงจะตอบคำถามในแบบสอบถาม

2. เป็นเพราะสมาชิกไม่สนใจไม่ให้ความสำคัญแก่การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เมื่อยังไม่มีเรื่องเดือดร้อนสมาชิกก็จะไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงาน แต่ถ้าสมาชิกประสบกับความเดือดร้อน ก็จะเข้ามาทำสหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพแรงงานช่วยเหลือ อันเป็นนิสัยของคนที่เขาแคร์ได้ และเป็นผู้ที่ไม่มีจิตใจเป็นนักสหภาพแรงงาน

3. เนื่องจากเกรงกลัวฝ่ายบริหารกลั่นแกล้ง

4. เนื่องจากเห็นเพื่อน ๆ ได้แสดงความคิดเห็นไปแล้วและเหมือนกับความคิดเห็นของตนเอง จึงไม่ได้แสดงความคิดเห็นอีก

5. เป็นเพราะสมาชิกสหภาพแรงงานมักเป็นผู้ที่เชื่อถือและคล้อยตามผู้นำสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงไม่แสดงความคิดเห็น

3.2 ปัญหาได้รับการขัดขวางจากฝ่ายบริหาร ในการดำเนินการรวบรวมความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานจำเป็นต้องติดต่อกับหน่วยงานหรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีสมาชิกของสหภาพแรงงานประจำอยู่ ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานซึ่งทำหน้าที่ติดต่อร์รวบรวมความต้องการของสมาชิกได้รับการกีดกันขัดขวาง จากหัวหน้าหน่วยงานหรือฝ่ายบริหาร โดยไม่ยอมให้พบกับสมาชิกที่ทำงานอยู่หรือกักเก็บจดหมายหรือเอกสารที่สหภาพแรงงานส่งไปถึงสมาชิกที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น

สหภาพแรงงานที่ประสบปัญหาในลักษณะ เช่นนี้ ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหานี้จำนวน 7 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 46.67 ส่วนสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนไม่ปรากฏว่าได้ประสบปัญหานี้

สาเหตุที่ทำให้หัวหน้าหน่วยงานหรือฝ่ายบริหารขัดขวางการดำเนินงานรวบรวมความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น เป็นเพราะหัวหน้าหน่วยงานหรือฝ่ายบริหารต่อต้านการดำเนินงานของสหภาพ ถือว่าสหภาพแรงงานเป็นศัตรูของฝ่ายบริหาร

3.3 ปัญหาในการติดต่อกับสมาชิก ในการติดต่อกับสมาชิกเพื่อรวบรวมความต้องการนั้น ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 5 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 33.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 7 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 63.64 ได้ประสบกับปัญหาในการติดต่อเพื่อสอบถามความต้องการจากสมาชิก ลักษณะของปัญหาได้แก่การที่เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานหาตัวหรือเข้าพบกับสมาชิกลำบาก และในบางครั้งเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้ค้นกับสมาชิกไว้เรียบร้อยแล้วก็ปรากฏว่าสมาชิกไม่อยู่รอพบ และนอกจากนี้สหภาพแรงงานยังประสบปัญหาส่งแบบสอบถามไม่ถึงตัวสมาชิก กล่าวคือปรากฏว่ามีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้รับแบบสอบถามที่สหภาพแรงงานส่งไปให้ และในกรณีที่สมาชิกได้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนให้แก่สหภาพแรงงานก็จะประสบปัญหาแบบสอบถามเกิดสูญหายระหว่างทาง

สำหรับสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นสรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุที่พบตัวสมาชิกลำบากนั้น เป็นเพราะสมาชิกทำงานกระจายอยู่ตามหน่วยงานหรือโรงงานต่าง ๆ และมีทำงานกันเป็นกะ หรือเป็นเพราะสมาชิกทำงานกระจายกันไปตามจังหวัดต่าง ๆ หลายจังหวัด จึงทำให้ติดต่อหรือพบตัวกันลำบาก และในกรณีที่สมาชิกไม่อยู่รอพบเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานตามนั้นนั้น เป็นเพราะส่วนมากเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานจะชอบนัดพบกับสมาชิกตอนพักหรือไม่กี่คนที่สมาชิกได้กลับเข้ามาในกรุงเทพฯ ซึ่งสมาชิกก็จะไม่ยอมอยู่พบเพราะเขาต้องการพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวมากกว่า

2. สาเหตุที่ส่งแบบสอบถามไม่ถึงตัวสมาชิกนั้น เป็นเพราะฝ่ายบริหารได้กักเก็บแบบสอบถามเอาไว้ไม่ส่งต่อไปให้สมาชิก กล่าวคือแบบสอบถามที่ส่งไปให้สมาชิกตามหน่วยต่าง ๆ นั้น ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้รับเป็นพวกฝ่ายบริหารแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นก็จะกักเก็บแบบสอบถามนั้นเอาไว้ ไม่ส่งต่อไปให้สมาชิก และยังมีสาเหตุมาจากผู้นำแบบสอบถามไปส่งยังสมาชิกนั้นได้ลืมส่งแบบสอบถามให้แก่สมาชิกหรือได้ทำแบบสอบถามหาย และนอกจากนี้ยังอาจเกิดจากไปรษณีย์ทำหายหรือส่งผิด

4. ปัญหาในการหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำขอเรียกร้อง ข้อมูลที่สหภาพแรงงานต้องการ เพื่อนำมาใช้ในการทำขอเรียกร้องส่วนมากจะได้แก่ดัชนีราคาผู้บริโภค ฐานะทางการเงินของนายจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการของกิจการอื่นที่ตั้งอยู่ใกล้เคียง เป็นต้น ในการหาข้อมูลดังกล่าวปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 12 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 80 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 9 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 81.82 ได้ประสบกับปัญหาในการหาข้อมูล ปัญหาที่สหภาพแรงงานประสบในการหาข้อมูลสรุปได้ดังนี้

4.1 ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยราชการ ในการไปขอข้อมูลจากหน่วยราชการ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 5 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 33.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 5 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 45.45 ได้ประสบกับปัญหาหน่วยราชการไม่ให้ความร่วมมือ กล่าวคือหน่วยราชการดังกล่าวจะไม่ให้หรือว่าจะหยิบให้ได้ เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานผู้ไปขอก็ต้องไปขอร้องถึงสองสามครั้งถึงจะได้ ข้ออ้างในการไม่ให้ข้อมูลมักได้แก่ ไม่มี ยังพิมพ์ไม่เสร็จ และแจกไปจนหมดแล้ว

สาเหตุที่ข้าราชการไม่ให้ความร่วมมือ นั้น เป็นเพราะภาพพจน์ของสหภาพแรงงานในสายตาของข้าราชการไม่ค่อยดี ดังนั้นจึงมีข้าราชการบางคนไม่ชอบสหภาพแรงงาน และไม่อยากจะช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือ และยังมีอีกเป็นเพราะข้าราชการมีความหวาดกลัว กลัวจะถูกเพ่งเล็งจากผู้บังคับบัญชา และนอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานผู้ไปขอได้แสดงกริยาวาจาไม่สุภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จัดทำข้อมูลนั้นไม่พอใจ จึงไม่ให้ข้อมูลแก่

เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่แสดงกิริยาว่าจา เช่นนั้น

4.2 ไม่ได้รับความร่วมมือจากสหภาพแรงงานอื่น จากการศึกษาพบว่าสหภาพ
 แรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 2 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 13.33
 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 1 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือ
 ร้อยละ 9.09 ได้ประสบปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากสหภาพแรงงานอื่น กล่าวคือเมื่อสหภาพ
 แรงงานได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปติดต่อขอข้อมูลจากสหภาพแรงงานอื่นนั้น ปรากฏว่าสหภาพแรงงานที่
 ไปขอ นั้นไม่เต็มใจให้โยกโย่ หรือบอกปฏิเสธว่าข้อมูลที่มาขอ นั้นไม่มีสาเหตุที่สหภาพแรงงานอื่น
 ไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลนี้เป็นเพราะเขากลัวจะถูกอ้างเป็นแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งจะทำ
 ให้เขาถูกผู้บริหารกลั่นแกล้งได้ในภายหลัง และเป็นเพราะสหภาพแรงงานที่เป็นฝ่ายไปขอนั้นตาม
 ปกติแล้วไม่ใคร่สมาคมหรือให้ความร่วมมือกับสหภาพอื่น ฉะนั้นเมื่อไปขอข้อมูลเขาจึงไม่ให้

4.3 ไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารทำการชัก
 ขวางการหาข้อมูลของสหภาพแรงงานโดยฝ่ายบริหาร จะไม่ให้ข้อมูลที่สหภาพแรงงานขอ และจะคอย
 สอดส่องเจ้าหน้าที่ระดับบริหารไม่ให้ตอบคำถามหรือให้เอกสารแก่สหภาพแรงงาน ข้อมูลที่ฝ่าย
 บริหารปิดบังอย่างที่สุดได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับการเงินของกิจการ เช่นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อต่าง ๆ
 ของบริษัทรายงานต้นทุนการผลิต เป็นต้น การชักขวางการหาข้อมูลเกี่ยวกับการเงินของกิจการนี้
 นายจ้างได้ทำการชักขวางอย่างรุนแรง ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานจำเป็นต้องใช้วิธีขโมยข้อมูลนั้น
 มาถ่ายเอกสารเอา

สำหรับในกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างไม่ยอมให้
 สหภาพแรงงานดูรายงานต้นทุนการผลิตนั้นไม่ควรถือว่าเป็นการไม่ให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เพราะตาม
 หลักการค่าเงินธุรกิจนั้นรายงานต้นทุนการผลิตนั้นถือเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารของทุกกิจการจะต้องปิดไว้
 เป็นความลับ (ซึ่งแม้แต่ผู้ถือหุ้นฝ่ายบริหารก็จะไม่บอกถึงต้นทุนการผลิตให้ทราบ) เพราะถ้าหาก
 เปิดเผยให้บุคคลอื่นทราบแล้วจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจของกิจการ

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 11 สหภาพจากที่สัมภาษณ์
 ทั้งหมด 15 สหภาพหรือร้อยละ 73.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 4 สหภาพ
 จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 36.36 ได้ประสบกับปัญหานี้

สาเหตุที่ฝ่ายบริหารไม่ให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงานนั้นเป็นเพราะฝ่ายบริหาร
 คำนึงถึงสหภาพแรงงานและถือว่าสหภาพแรงงานเป็นศัตรู เป็นตัวอุปสรรคในการบริหารงานและ
 ถ่วงความเจริญขององค์การ และนอกจากนี้ยังมีความเกรงกลัวว่าข้อมูลทางการเงินนั้นอาจเป็น
 แนวทางให้สามารถเปิดโปงการทุจริต ของฝ่ายบริหารได้

4.4 ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ปัญหาในการหาข้อมูลอีกปัญหาหนึ่งก็คือสหภาพแรงงาน
 ไม่ทราบแหล่งของข้อมูลที่ต้องการ กล่าวคือเมื่อสหภาพแรงงานต้องการใช้ข้อมูลแต่ในขณะนั้นสหภาพ
 แรงงานไม่ทราบว่าจะไปติดต่อขอข้อมูลที่ต้องการนั้นได้จากที่ไหนทำให้สหภาพแรงงานขาดข้อมูลที่
 สำคัญและจำเป็นต่อการทำข้อเรียกร้องไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน
 5 สหภาพ จากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 33.33 และสหภาพแรงงาน
 วิสาหกิจเอกชนจำนวน 5 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 45.45 ได้ประสบ
 กับปัญหานี้

สาเหตุของปัญหานี้เป็นเพราะเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานมีพื้นฐานการศึกษาค่อนข้างต่ำ
 และตามปกติก็ไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับข่าวคราวภายนอกทั่วไป ดังนั้นจึงไม่รู้ว่าในหน่วยงานใด องค์การ
 ใด หรือสถาบันใดใดทำการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือได้ศึกษาในเรื่องใดไว้ เมื่อเกิดความต้องการ
 ขึ้นอย่างทันทีทันใดจึงไม่ทราบว่าหาข้อมูลที่ต้องการนั้นได้จากที่ไหน

5. ปัญหาการประชุมทำข้อเรียกร้อง ในการทำข้อเรียกร้องจำเป็นต้องมีการอภิปราย
 กันว่าในครั้งนี้จะเรียกร้องเรื่องอะไรบ้าง และมากน้อยเท่าไร ผู้ที่จะเข้าประชุมทำข้อเรียกร้องก็
 คือกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งได้แก่กรรมการกลางและกรรมการประจำสาขาหรือกรรมการประจำ
 จำรงงาน ในการประชุมเพื่อจัดทำข้อเรียกร้องนี้ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 12
 สหภาพ หรือร้อยละ 80 จากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ และสหภาพแรงงานวิสาหกิจ
 เอกชนจำนวน 8 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 72.73 ได้ประสบปัญหา
 ในการประชุมทำข้อเรียกร้อง ซึ่งสามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

5.1 ไม่มีสถานที่จัดประชุม จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 3 สหภาพ หรือร้อยละ 20 ของจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ และสหภาพแรงงานวิสาหกิจ เอกชนจำนวน 5 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 45.45 ไม่มีสถานที่สำหรับ จัดดำเนินการประชุมทำข้อเรียกร้อง ทั้งนี้เนื่องจากสหภาพแรงงานดังกล่าวไม่สามารถจัดตั้งสำนักงานสหภาพแรงงานที่ถาวรของตนเองได้อีกทั้งกิจการหรือบริษัทก็ไม่อนุญาตให้ใช้สถานที่ภายใน บริษัททำเป็นสำนักงานสหภาพแรงงาน ต้องไปบ้านประชาชนหรือกรรมการสหภาพแรงงานเป็นที่ตั้ง สำนักงาน การที่ไม่มีที่ทำการสหภาพต้องอาศัยบ้านเป็นสำนักงานนี้ทำให้เกิดขลุกขลักไม่สะดวกต่อการจัดประชุมกรรมการเพื่อจัดทำข้อเรียกร้อง และบางสหภาพไม่อาจจัดประชุมที่บ้านอันเป็นสำนักงานใดต้องเสียเวลาตระเวนหาบ้านของสมาชิกหรือญาติพี่น้องที่กว้างขวางเพื่อขออาศัยเป็นสถานที่ จัดประชุม

ส่วนในกรณีที่ฝ่ายบริหารได้ให้สถานที่แก่สหภาพแรงงานตั้งสำนักงานอยู่ในบริษัท นั้นปรากฏว่าสหภาพแรงงานบางสหภาพไม่อาจจัดประชุมทำข้อเรียกร้องภายในสำนักงานของ สหภาพได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่เล็กคับแคบ และไม่อาจใช้ห้องประชุมของบริษัทได้เนื่องจากกลัว ฝ่ายบริหาร จะรู้เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ทั้งนี้เพราะข้อเรียกร้องนี้สหภาพแรงงานจะปิดเป็นความลับ ไม่ต้องการให้นายจ้างรู้ล่วงหน้า

5.2 ปัญหาการนัดประชุม ในการนัดประชุมทำข้อเรียกร้องนี้ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 4 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 26.67 และ สหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 3 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 27.27 ได้ประสบกับปัญหาในการนัดกรรมการของสหภาพแรงงานมาประชุมทำข้อเรียกร้อง กล่าวคือกรรมการบางท่านติดคือนัดประชุมล่าช้ามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการประจำสาขา ต่างจังหวัดซึ่งสถานที่ทำงานมักอยู่นอกเมืองไกล ๆ การติดคือนัดทางไปรษณีย์ไม่สะดวกต้องใช้ฝาก คนรู้จักนำไปส่ง และปรากฏว่าผู้รับฝากมักจะไม่ส่งหรือส่งให้เมื่อเลยกำหนดนัดประชุมไปแล้ว และนอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับการต่อต้านจากฝ่ายบริหารบางคน กล่าวคือถ้าจดหมายเชิญไปถึง มือฝ่ายบริหารที่เกลียดสหภาพแรงงาน เขาก็จะเก็บทำลายเสีย ทำให้กรรมการผู้นั้นไม่ได้รับจดหมาย

เชิญประชุมจากสหภาพแรงงาน

5.3 กรรมการขาดประชุม ในการทำขอเรียกร้องนั้นกรรมการกลาง และกรรมการประจำสาขาของสหภาพแรงงานจะต้องมาประชุมเพื่อกำหนดขอเรียกร้อง และปรากฏว่ากรรมการกลางและกรรมการประจำสาขาของสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยได้ขาดประชุม ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 9 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 60 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 8 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 72.73 ได้ประสบกับปัญหาการขาดประชุมของกรรมการกลาง และกรรมการประจำสาขาของสหภาพแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ทำให้กรรมการกลางและกรรมการประจำสาขาของสหภาพแรงงานขาดประชุมมีดังนี้

1. กรรมการไม่ทราบกำหนดนัดประชุม การที่กรรมการไม่ทราบกำหนดนัดประชุมนี้มีสาเหตุมาจากกรรมการไม่ได้รับหนังสือเชิญ ซึ่งสาเหตุที่กรรมการไม่ได้รับหนังสือเชิญมีดังนี้

1.1 ในกรณีที่ส่งหนังสือเชิญทางไปรษณีย์ สาเหตุที่ทำให้กรรมการไม่ได้รับหนังสือเชิญเป็นเพราะ เมื่อไปรษณีย์เอาจดหมายมาส่งนั้นผู้รับไม่อยู่และจดหมายเชิญนั้นได้หายไปหรือถูกฝ่ายบริหารเก็บไปทำลาย และอาจเป็นไปได้ที่ไปรษณีย์เป็นผู้ทำหายหรือเอาไปส่งผิด

1.2 ในกรณีที่ส่งหนังสือเชิญด้วยวิธีฝากให้บุคคลอื่นนำไปส่ง ในกรณีนี้สาเหตุที่ทำให้กรรมการไม่ได้รับหนังสือเชิญเป็นเพราะผู้รับฝากทำจดหมายเชิญหาย หรือลืมส่ง

2. กรรมการติดธุระส่วนตัว กล่าวคือมีกรรมการบางท่านติดธุระไม่อาจมาประชุมได้ เช่นต้องเดินทางไปต่างจังหวัด

3. กรรมการต้องออกไปปฏิบัติงานที่ต่างจังหวัด

4. กรรมการไม่มาประชุมเพราะต้องการพักผ่อน ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าถ้าสภาพแรงงานนัดประชุมในวันหยุดแล้วจะปรากฏว่ากรรมการขาดประชุมมาก ทั้งนี้เพราะเขาต้องการพักผ่อนเที่ยวเตร่หรืออยู่กับครอบครัว

5. ความไม่สะดวกในการเดินทางมาประชุม กรณีนี้มักจะเป็นกรณีที่ไซบ้านของสมาชิกหรือบ้านญาติของสมาชิกสภาพแรงงานเป็นสถานที่ประชุม และบ้านนี้อยู่ไกลและค่อนข้างจะลึกถึงกรรมการไม่กล้าไปเพราะกลัวอันตราย

6. เกิดความเบื่อหน่าย กล่าวคือกรรมการได้ประชุมกันมาแล้วหลายครั้งแต่ก็ไม่สามารถทำอะไรเรียกร้องได้สำเร็จ ทำให้กรรมการเกิดความท้อและเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นผลทำให้กรรมการขาดประชุม

5.4 กรรมการไม่แสดงความคิดเห็น ในการประชุมทำข้อเรียกร้องนี้ปรากฏว่ามีกรรมการบางส่วน นั่งฟังเพื่อนกรรมการอภิปรายอย่างเฉยตัวตั้งแต่เริ่มประชุมจนเลิกประชุมและมีกรรมการบางคนนั่งคุยกันกับเพื่อนกรรมการที่นั่งอยู่ข้าง ๆ โดยที่กรรมการทั้งสองพวกที่กล่าวมานั้นไม่ได้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องที่อภิปรายแต่อย่างใด เมื่อถึงเวลาออกเสียงลงมติก็จะออกเสียงตามกรรมการคนอื่น ๆ ไป

จากการศึกษาพบว่าสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 5 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 33.33 และสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 6 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 54.55 ได้ประสบกับปัญหานี้

สำหรับสาเหตุที่ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานมีพฤติกรรมเช่นนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ขาดความตั้งใจในการประชุม การที่กรรมการไม่ตั้งใจประชุมนี้มีสาเหตุมาจากกรรมการพวกนี้ ตามปกติแล้วก็ไม่ได้ตั้งใจทำงานเพื่อสหภาพแรงงาน แต่ที่เขามาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานนั้นก็เพื่อใช้สถานะภาพการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ไม่ได้มุ่งหวังเข้ามาเป็นกรรมการเพื่อที่จะทำงานให้เป็นประโยชน์แก่มวลสมาชิก ดังจะเห็นได้จากกรณีของกรรมการที่มาจากสาขาต่างจังหวัดไม่ตั้งใจประชุม ซึ่งเป็นเพราะกรรมการผู้นั้น

ตั้งใจเดินทางมาพักผ่อนไม่ได้ตั้งใจเดินทางมาประชุม

2. ไม่ได้เตรียมตัวมาก่อน กล่าวคือก่อนเข้าประชุมไม่ได้เตรียมศึกษาข้อมูลต่าง ๆ มาก่อน เมื่อถึงเวลาประชุมจึงได้แต่นั่งฟังคนอื่นเขาอภิปรายโดยตัวเองไม่ค่อยรู้เรื่อง

3. เป็นคนไม่กล้าพูด กรรมการที่ไม่กล้าพูดแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมนี้อาจเป็นคนที่รู้เรื่องในเรื่องที่กำลังอภิปรายกันอยู่นั้นเป็นอย่างดีได้ แต่ว่าเป็นคนที่มีนิสัยไม่ค่อยกล้าแสดงออกหรือเป็นคนพูดไม่เก่ง จึงไม่ค่อยพูดแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมาประชุมร่วมกับกรรมการที่พูดคล่องพูดเก่งมาก ๆ แล้ว ก็จะนั่งนิ่งไม่ออกความคิดเห็นใด ๆ เลย

4. ยังมีความเกรงกลัวฝ่ายบริหารอยู่ ปรากฏว่ามีกรรมการจำนวนไม่น้อยที่ภายในจิตใจแล้วยังมีความเกรงกลัวฝ่ายบริหารอยู่ ดังนั้นจึงไม่ยากออกความคิดเห็นใด ๆ เพราะกลัวว่าเจ้านายหรือฝ่ายบริหารจะรู้ว่าเรื่องนั้น ๆ หรือขอเรียกร้องข้อนั้นเป็นความคิดของตน ดังนั้นจึงมักเป็นฝ่ายนั่งฟัง ไม่ยอมออกความคิดเห็นใด ๆ ต่อที่ประชุม

5.5 กรรมการที่เข้าประชุมชอบแย่งคนอื่นพูด ในการประชุมทำข้อเรียกร้องนั้น ปรากฏว่ามีกรรมการบางคนชอบแย่งกรรมการท่านอื่นพูด โดยจะพยายามเป็นผู้พูดเสียคนเดียวตลอดการประชุม และเมื่อประธานที่ประชุมให้กรรมการคนอื่นพูดแสดงความคิดเห็นกรรมการคนที่ชอบแย่งคนอื่นพูดนี้ ก็จะพยายามพูดสอดแทรกอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ที่กำลังพูดอยู่เดิมนั้นไขว่ไขว และเลิกพูดไปในที่สุด พฤติกรรมชอบแย่งคนอื่นพูดเช่นนี้ทำให้บรรยากาศของการประชุมเสีย ทำให้กรรมการผู้คนที่ร่วมประชุมเกิดอารมณ์รำคาญและโมโหและเป็นผลทำให้กรรมการผู้ร่วมประชุมทั้งหลายเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำการประชุมต่อไป

จากการศึกษาพบว่า มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 3 สหภาพ จากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 15 สหภาพหรือร้อยละ 20 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 1 สหภาพ จากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 9.09 ที่ประสบกับปัญหานี้

สำหรับเหตุผลของการชอบแย้งพวกนี้เป็นเพราะต้องการเป็นคนเด่นและเพื่อต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องว่าเป็นผู้รอบรู้มีความสามารถสูง ตลอดจนเพื่อต้องการให้เพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหลายยกย่องว่าเป็นคนเก่งรอบรู้ทุกเรื่อง เพื่อที่จะได้รับเลือกเป็นกรรมการสหภาพแรงงานอีกต่อไป

5.6 กรรมการไม่ใช้เหตุผลเท่าที่ควรในขณะที่ประชุมกัน ในการอภิปรายเพื่อกำหนดข้อเรียกร้องนี้ ปรากฏว่ากรรมการบางคนไม่ใช้เหตุผลเท่าที่ควรมีการใช้อารมณ์มากเกินไปเป็นผลทำให้เกิดมีการโต้เถียงกันนอกเรื่องที่กำลังประชุมกันอยู่ และมีการเอาเรื่องส่วนตัวมากล่าวโจมตีกันเช่นกล่าวโจมตีเพื่อนกรรมการที่เข้าประชุมว่าเป็นคนของฝ่ายบริหารมาสืบความลับ เป็นทาสนายทุน เป็นต้น และไม่ยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่นเอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่ คิดว่าตนเองถูกเสมอ เช่น พยายามยึดเย็บข้อเรียกร้องที่ตนเองเป็นผู้เสนอให้เป็นข้อเรียกร้องที่จะยื่นต่อนายจ้างให้ได้ ทั้ง ๆ ที่ข้อเรียกร้องนั้นเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเมื่อที่ประชุมทักท้วงชี้แจงให้ฟัง ก็ไม่ยอมรับฟังเหตุผลโดยจะพยายามเอาชนะให้ได้

จากการศึกษาพบว่า มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 4 สหภาพจากจำนวนที่ สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 26.67 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 3 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 27.27 ที่ประสบกับปัญหานี้

สำหรับสาเหตุที่กรรมการที่เข้าประชุมมีพฤติกรรมเช่นนี้เป็นเพราะต้องการเป็นผู้ชนะ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความคิดของตน และต้องการได้รับการยกย่องว่าเป็นคนที่มีความสามารถสูง และเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และของสมาชิกในกลุ่มของตน ซึ่งในกรณีนี้จะเห็นได้จากการที่ผู้แทนประจำสาขาจะพยายามโต้เถียงอย่างไม่ฟังเหตุผลผู้อื่นเพื่อให้ข้อเรียกร้องหรือความต้องการของสมาชิกในสาขาที่ตนดูแลอยู่ได้บรรลุเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และนอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากกรรมการมีเรื่องโกรธเคืองไม่พอใจกันเป็นการส่วนตัวมาก่อน จึงโต้เถียงกันเพื่อเอาชนะกัน

5.7 กรรมการนำเรื่องในที่ประชุมไปเล่าต่อให้ผู้อื่นฟัง ในการประชุมทำข้อเรียกร้องนั้น สาละที่ประชุมกันเป็นสิ่งที่สหภาพแรงงานปกปิดไม่ต้องการให้ฝ่ายนายจ้างทราบโดยจะให้

ฝ่ายบริหารทราบก็ต่อเมื่อเป็นข้อเรียกร้องที่ได้ยื่นต่อฝ่ายบริหารแล้วเท่านั้น ดังนั้นสภาพแรงงานจึงพยายามอย่างยิ่งที่จะไม่ให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงเรื่องที่ประชุมกันแต่ก็ปรากฏว่ามีกรรมการสภาพแรงงานได้นำเอาเรื่องในที่ประชุมไปพูดก่อนนอกที่ประชุม ทำให้คนของฝ่ายบริหารทราบ และนอกจากนี้ยังทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่สมาชิกด้วยกันอีกด้วย

จากการศึกษาพบว่าสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 1 สภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สภาพ หรือร้อยละ 6.67 และสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 1 สภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สภาพ หรือร้อยละ 9.09 ได้ประสบกับปัญหานี้

สาเหตุที่ทำให้กรรมการนำเรื่องในที่ประชุมไปพูดข้างนอกที่ประชุมสรุปได้ดังนี้

1. เป็นเพราะกรรมการผู้นั้นไม่เห็นด้วยกับมติของที่ประชุม เมื่อเลิกประชุมก็นำเรื่องที่ประชุมกันนั้นไปเล่าต่อให้คนอื่น ๆ ทั้งที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงานและไม่ได้เป็นสมาชิกสภาพแรงงานทั้ง เพื่อแสดงให้คนทั้งหลายรู้ว่าตนเองไม่เห็นด้วยกับมติของที่ประชุม และไม่ยอมรับมติชอบในมตินั้นด้วย

2. เป็นเพราะต้องการแสดงผลงานให้ผู้อื่นรู้ กล่าวคือเป็นคนที่มีความต้องการที่จะแสดงให้เพื่อนสมาชิกได้รู้ว่าตนเองมีบทบาทอย่างไรในที่ประชุม และมีผลงานอะไรบ้าง จึงได้นำเอาเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ประชุมมาเล่าต่อให้คนอื่น ๆ ฟัง

3. เป็นคนมีนิสัยชอบพูด และต้องการแสดงให้คนอื่นรู้ว่าตนเองรู้เรื่องราวต่าง ๆ ดี ฉะนั้นเมื่อรู้เรื่องอะไรก็มักจะนำไปเล่าต่อให้คนอื่น ๆ ฟัง

5.8 ระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งจำกัด ในการประชุมทำข้อเรียกร้องนี้ ปรากฏว่าสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 1 สภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สภาพ หรือร้อยละ 6.67 และสภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 2 สภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สภาพ หรือร้อยละ 18.18 ได้ประสบกับปัญหาระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งสั้นหรือจำกัดมาก กล่าวคือในการประชุมทำข้อเรียกร้องนี้จะกระทำกันในตอนเย็นหลังเลิกงาน จึงทำให้กรรมการแต่ละท่านมีเวลาร่วมประชุมจำกัด เพราะต้องรีบกลับบ้านเนื่องจากบ้านอยู่ไกลและมีงานทาง

ครอบครัวที่ต้องทำ การที่ระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งสั้นมากนี้ ทำให้ต้องประชุมกันหลาย ๆ ครั้งติดต่อกัน ซึ่งเป็นผลทำให้กรรมการเกิดความเบื่อหน่ายและไม่มาประชุมในที่สุด

6. ปัญหาการยื่นขอเรียกร้อง หลังจากที่สหภาพแรงงานทำข้อเรียกร้องเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะนำข้อเรียกร้องนั้นไปยื่นต่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร ในการนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารนี้ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 4 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 36.36 ได้ประสบกับปัญหาในการนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายนายจ้าง ส่วนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นไม่ปรากฏว่าได้ประสบกับปัญหาในการนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายนายจ้าง ปัญหาในการนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายนายจ้างสรุปได้ดังนี้

6.1 ติดต่อยื่นขอเรียกร้องไม่ได้ กรณีนี้เป็นกรณีที่สมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างหลายคน ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงจำเป็นต้องยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างทุกบริษัท หรือทุกกิจการที่มีสมาชิกของสหภาพแรงงานไปทำงานอยู่ด้วย และปรากฏว่าสหภาพแรงงานได้ประสบปัญหาไม่ทราบที่ตั้งหรือที่อยู่ของฝ่ายนายจ้าง ทำให้ยื่นขอเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างไม่ได้ ซึ่งเป็นผลทำให้สหภาพแรงงานไม่อาจเจรจาทันทีกับนายจ้างนั้นได้ สหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนที่ประสบปัญหาในลักษณะนี้มีเพียง 2 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 18.18 สาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานติดขัดเพื่อยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างไม่ได้ สรุปได้ดังนี้

1. ไม่ทราบที่อยู่ของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างได้ย้ายที่อยู่
2. เนื่องจากนายจ้างได้หยุดงานไปชั่วคราว ต่อมาไปตัดราคาได้งานมาก็มาทำการจ้างงานใหม่ มีลักษณะเป็นนายจ้างชั่วคราว ทำให้สหภาพแรงงานไม่สามารถติดต่อยื่นขอเรียกร้องได้

6.2 ฝ่ายบริหารไม่ยอมรับข้อเรียกร้อง ในการนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหารนั้น ปรากฏว่าฝ่ายบริหารไม่ยอมรับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานนำไปยื่น โดยที่ฝ่ายบริหารมักจะอ้างเหตุผลในการปฏิเสธไม่ยอมรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานว่าการยื่นขอเรียกร้องนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือสหภาพแรงงานนั้นไม่มีสิทธิยื่นขอเรียกร้อง ปรากฏว่าสหภาพแรงงาน

วิสาหกิจเอกชนที่ประสบกับปัญหาที่มีเพียง 1 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ

9.09

6.3 เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานไม่กล้านำข้อเรียกร้องไปยื่น จากการศึกษา

พบว่าสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวนเพียง 1 สหภาพจากจำนวนที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 9.09 ได้ประสบกับปัญหาเจ้าหน้าที่ที่ทางสหภาพแรงงานได้คัดเลือกให้เป็นผู้นำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหารได้ปฏิเสธไม่ยอมเป็นผู้นำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหาร โดยเกี่ยงให้ผู้อื่นเป็นผู้นำไปยื่นแทนการปฏิเสธไม่ยอมนำเอาข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหารนี้ผลในทางลบต่อขวัญของเจ้าหน้าที่และสมาชิกสหภาพแรงงาน สำหรับสาเหตุที่ทำให้ปฏิเสธไม่ยอมเป็นผู้นำเอาข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหารนั้น เป็นเพราะเกรงกลัวต่อฝ่ายบริหารคือกลัวฝ่ายบริหารจะกดดันแกล้งหรือไล่ออก

7. ปัญหาในการตั้งตัวแทนเจรจา ในการดำเนินการร่วมเจรจาคอร์องนี้ สหภาพแรงงานต้องทำการตั้งตัวแทนเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้าง การตั้งตัวแทนนี้ตามปกติจะตั้งจากกรรมการของสหภาพแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียกร้อง และเป็นผู้ที่รู้จักใช้เหตุผล พุคเก่ง มีความอดทน และรู้จักระงับอารมณ์ ในการตั้งตัวแทนเจรจານี้ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 3 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพหรือร้อยละ 20 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 8 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 72.73 ได้ประสบกับปัญหาในการตั้งตัวแทนเพื่อเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งสามารถสรุปปัญหาในการตั้งตัวแทนได้ดังนี้

7.1 ปัญหาผู้ได้รับเลือกปฏิเสธไม่ยอมเป็นตัวแทน ในการตั้งตัวแทนเพื่อเข้าเจรจาคอร์องกับฝ่ายบริหารนั้น สหภาพแรงงานจะคัดเลือกตัวแทนจากกรรมการสหภาพแรงงาน โดยจะเลือกคนที่มีความรู้มีเหตุผล และพุคเก่ง ซึ่งปรากฏว่าคนที่สหภาพแรงงานได้คัดเลือกนั้นได้ปฏิเสธไม่ยอมเป็นตัวแทนเข้าเจรจากับฝ่ายบริหาร การที่ผู้ได้รับเลือกเป็นตัวแทนเข้าเจรจากับฝ่ายบริหารปฏิเสธไม่ยอมเป็นตัวแทนนี้ ทำให้สหภาพแรงงานต้องเสียเวลาเลือกผู้แทนเจรจาใหม่และนอกจากนี้ยังมีผลทำให้กรรมการสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ เสียขวัญอีกด้วย

จากการศึกษาปรากฏว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 1 สหภาพ จากที่
สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพหรือร้อยละ 6.67 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 5
สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 45.45 ได้ประสบกับปัญหานี้

เหตุผลที่มีการถอนตัวไม่ต้องการเป็นตัวแทนเจรจานั้น สรุปได้ดังนี้

1. มีความกลัวฝ่ายบริหาร ไม่ต้องการเผชิญหน้ากับฝ่ายบริหาร
2. ไม่มีเวลาดำเนินการ เพราะการเป็นตัวแทนเข้าเจรจานั้นต้องมาฝึกซ้อมเจรจา
3. รู้ตัวว่าไม่มีความสามารถในการเจรจา เช่นรู้ตัวว่าพูดไม่เก่ง

7.2 ปัญหากรรมกรสหภาพแรงงานแย่งกันเป็นตัวแทนในการเจรจา ในการคัดเลือกตัวแทนเพื่อเข้าเจรจาคอร์ปนี้ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 1 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมดจำนวน 15 สหภาพหรือร้อยละ 6.67 ได้ประสบกับปัญหากรรมกรสหภาพแรงงานแย่งกันเป็นตัวแทนเจรจา ส่วนสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนไม่ปรากฏว่าได้ประสบกับปัญหานี้ ในการแย่งกันเป็นตัวแทนเจรจานั้น ฝ่ายที่ไม่ได้รับเลือกให้เป็นผู้แทนเจรจามีความรู้สึกเสียใจ และมีผลทำให้ผู้ที่ไม่ได้รับเลือกนั้นไม่เต็มใจทำงานอย่างอื่นให้กับสหภาพแรงงาน และบางคนถึงกับลาออกจากสหภาพแรงงาน

สำหรับสาเหตุที่ทำให้เกิดการแย่งกันเป็นตัวแทนในการเจรจานั้น สรุปได้ว่าเป็นเพราะกรรมกรสหภาพแรงงานเหล่านั้นต้องการสร้างชื่อเสียงและเพื่อต้องการหาประสบการณ์

7.3 ปัญหาผู้ได้รับเลือกเป็นตัวแทนไม่ตั้งใจฝึกซ้อมเจรจา ก่อนเข้าเจรจาคอร์ปกับฝ่ายนายจ้างนั้น ผู้แทนเจรจาย่อมจะต้องมาทำการฝึกซ้อมเจรจาแต่ก็ปรากฏว่าผู้แทนบางท่านไม่มาร่วมประชุมฝึกซ้อม หรือมาบ้างไม่มาบ้างทำให้การฝึกซ้อมไม่ได้ผลเท่าที่ควร และได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อการเจรจาคอร์ป กล่าวคือในขณะที่กำลังเจรจาคอร์ปกันอยู่นั้น ตัวแทนเจรจาที่ขาดการฝึกซ้อมมักจะเป็นผู้ที่ก่อปัญหาในการเจรจา กล่าวคือตัวแทนเจรจาที่ขาดประชุมฝึกซ้อมนี้มักจะใช้เหตุผลไม่ค่อยดี ประหม่า พูดแข่งคนอื่น และควบคุมอารมณ์ไม่อยู่

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 2 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 13.33 และพบว่าสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 1 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 9.09 ได้ประสบกับปัญหานี้

สาเหตุที่ผู้แทนเจรจาไม่ตั้งใจฝึกซ้อมนั้นเป็นเพราะ กรรมการสหภาพแรงงานเหล่านั้นไม่ได้มีใจเป็นตัวแทนเจรจา และเป็นคนที่ยังเสียสละไม่เต็มที่ เห็นแก่เรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม จึงทำให้ไม่มีเวลามาฝึกซ้อมเจรจา นอกจากนี้ยังเป็นเพราะยังมีความหวาดเกรงต่อฝ่ายบริหารอยู่

7.4 ปัญหาสมาชิกไม่ไว้วางใจตัวแทนที่เข้าเจรจา ตัวแทนที่เข้าเจรจาคือรองกับฝ่ายบริหารนั้นสหภาพแรงงานเป็นผู้เลือก ซึ่งตามปกติแล้วสหภาพแรงงานจะคัดเลือกจากกรรมการสหภาพแรงงาน แต่ก็ปรากฏว่าตัวแทนที่สหภาพแรงงานได้คัดเลือกนั้นไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิก สหภาพแรงงานมีการคัดค้านจากสมาชิก และสมาชิกขอตั้งตัวแทนเข้าร่วมกับคณะตัวแทนที่สหภาพแรงงานเป็นผู้คัดเลือก การที่สหภาพแรงงานไม่มีอำนาจเต็มในการคัดเลือกตัวแทนเข้าเจรจากับนายจ้างนี้ ทำให้ฝ่ายนายจ้างมีความรู้สึกไม่เชื่อถือสหภาพแรงงาน และการที่คณะผู้แทนที่เข้าเจรจานั้นเป็นคณะผสม จึงมักมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานภายในคณะผู้แทนเจรจาเกิดขึ้นอยู่เสมอ และนอกจากนี้การที่สมาชิกแสดงการไม่ไว้วางใจทำให้ตัวแทนจากสหภาพแรงงานไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ ทำให้บรรยากาศการเจรจาเสียไป

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 3 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 27.27 ได้ประสบกับปัญหานี้ ส่วนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ปรากฏว่าได้ประสบกับปัญหานี้

สาเหตุที่สมาชิกไม่ไว้วางใจตัวแทนที่สหภาพแรงงานคัดเลือกนั้น เป็นเพราะตัวแทนที่สหภาพแรงงานคัดเลือกนั้นก็คือกรรมการของสหภาพแรงงาน ซึ่งตามปกติแล้วสมาชิกไม่ค่อยไว้วางใจกรรมการสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงไม่ไว้วางใจตัวแทนที่สหภาพแรงงานได้คัดเลือกนอกจากนี้การที่สมาชิกไม่ไว้วางใจตัวแทนที่สหภาพแรงงานเป็นผู้คัดเลือกนั้นยังมีสาเหตุมาจากสมาชิกสหภาพแรงงานมีความเห็นว่าตัวแทนที่สหภาพแรงงานคัดเลือกนั้นมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม เช่นเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์

การเจรจาต่อรองมาก่อน

8. ปัญหาในการประชุมเจรจา การประชุมเจรจาเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองในขั้นตอนประชุมเจรจານี้ ตัวแทนของทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างและตัวแทนของสหภาพแรงงานจะต้องมาเผชิญหน้ากัน นำเอาปัญหาข้อขัดแย้งมาพูดคุยกัน นำเอาหลักฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ เข้าชี้แจงต่อกัน ทั้งนี้เพื่อหาจุดซึ่งทั้งสองฝ่ายยอมรับได้และมีความพอใจด้วยกันมากที่สุด

ในการดำเนินการประชุมเจรจານี้ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 15 สหภาพจากจำนวนที่สัมพันธ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 100 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 10 สหภาพจากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 90.91 ได้ประสบปัญหาในการประชุมเจรจาซึ่งสามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

8.1 ตัวแทนฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจตัดสินใจ ในขั้นตอนประชุมเจรจาต่อรองนี้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 15 สหภาพจากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 100 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 9 สหภาพจากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 81.82 ได้ประสบกับปัญหาตัวแทนของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร ไม่มีอำนาจที่จะตัดสินใจ การที่ตัวแทนฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจในการตัดสินใจนี้ ทำให้ตัวแทนฝ่ายบริหารมีสภาพเหมือนผู้นำข่าวไปบอกผู้มีอำนาจในการตกลงใจอีกทีหนึ่ง สภาพการประชุมเจรจาเช่นนี้ทำให้ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่ยอมเจรจาคง เพราะเจรจาไปก็ไม่มีประโยชน์เนื่องจากคู่เจรจาไม่สามารถจะตัดสินใจได้ เป็นผลให้การเจรจาต่อรองต้องล้มเลิกไปในที่สุด

สาเหตุที่ผู้แทนเจรจาของฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจในการตัดสินใจนั้น แยกพิจารณาได้ดังนี้

ในกิจการรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นเพราะได้มีข้อกำหนดไม่ให้ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจทำการปรับปรุงค่าจ้าง ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการที่คิดเป็นต้นทุนได้ จนกว่าคณะรัฐมนตรีจะได้อำนาจปรับปรุง

โครงสร้าง ค่าจ้างเงินก้อนของลูกจ้างในกิจการรัฐวิสาหกิจหรือจนกว่าจะได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการเป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่มีอำนาจที่จะตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าครองชีพได้ ซึ่งเป็นผลทำให้การรวมเจรจาต่อรองได้ล้มเหลว ส่วนในกรณีพิพาทกิจการวิสาหกิจเอกชนนั้นเป็นกิจการเพราะต้องรอนโยบายหรือแนวทางจากบริษัทในต่างประเทศเสียก่อน และนอกจากนี้ยังเป็นเพราะเป็นเจตนาของฝ่ายนายจ้างที่ต้องการถ่วงเวลา ทั้งนี้เพื่อให้มีเวลาสำหรับพิจารณาข้อเรียกร้อง

8.2 ปัญหาตัวแทนของสหภาพแรงงานขาดความรู้ความชำนาญ ในการประชุมเจรจาต่อรองนี้ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 7 สหภาพจากจำนวนที่สัมพันธ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 46.67 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 6 สหภาพ จากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 54.55 ได้ประสบกับปัญหาตัวแทนของสหภาพแรงงานบางคนไม่มีความชำนาญในการเจรจา ซึ่งเป็นผลทำให้สหภาพแรงงานต้องพักการเจรจาบ่อยครั้ง ซึ่งการที่ขอพักการเจรจาบ่อยครั้งนี้เป็นผลทำให้บรรยากาศในการเจรจาเสียไป

สาเหตุที่ตัวแทนสหภาพแรงงานบางคนขาดความรู้ความชำนาญในการเจรจานั้นเป็นเพราะตัวแทนของสหภาพแรงงานขาดการศึกษาอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการเจรจา และขาดการฝึกซ้อมการเจรจาต่อรอง

8.3 ปัญหาที่ปรึกษาของนายจ้าง ในขณะที่กำลังเจรจายู่ปรากฏว่าที่ปรึกษาของฝ่ายบริหารได้พูดนอกเรื่องอยู่เสมอทำให้ตัวแทนสหภาพแรงงานไขว่เขว และนอกจากนี้ที่ปรึกษาของฝ่ายนายจ้าง ได้วางกฎหมายอยู่เสมอเป็นเหตุให้บรรยากาศการเจรจาต่อรองเสียไป และมีผลทำให้การเจรจาต่อรองล้มเหลวในที่สุด

สหภาพแรงงานที่ประสบปัญหาดังกล่าวนี้มีจำนวนไม่มากนัก กล่าวคือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 2 สหภาพ จากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 13.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 1 สหภาพจากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 9.09 ได้ประสบกับปัญหานี้

สาเหตุที่ที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างทำเช่นนั้นเป็นเพราะตัวที่ปรึกษาของฝ่ายบริหารต้องการรักษาประโยชน์ของนายจ้าง และคิดว่าการกระทำเช่นนั้นจะเป็นการช่วยเหลือฝ่ายนายจ้างได้

8.4 ปัญหาข้อมูลที่ไม่พร้อม ในการเจรจาต่อรองฝ่ายสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้างจะต้องนำเหตุผล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เข้าชี้แจงหักล้างกันในขณะที่กำลังเจรจายุ่กันนายจ้างหรือฝ่ายบริหารมักจะเรียกร้องให้ตัวแทนฝ่ายสหภาพแรงงานนำเอาหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ มาแสดงเพื่อสนับสนุนคำโต้แย้งของสหภาพแรงงาน ซึ่งปรากฏว่าสหภาพแรงงานไม่ได้เตรียมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ฝ่ายบริหารต้องการดูไว้ และสหภาพแรงงานก็ไม่สามารถจัดทำได้ในระยะเวลาอันสั้นเป็นผลทำให้สหภาพแรงงานต้องขอเลื่อนการเจรจา หรือไม่ก็ยอมตามเหตุผลของฝ่ายนายจ้างไป

จากการศึกษาปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 6 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพหรือร้อยละ 40 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 4 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 36.36 ได้ประสบปัญหานี้

สาเหตุของปัญหานี้เป็นเพราะสหภาพแรงงานขาดการเตรียมการที่ดีและเป็นเพราะสหภาพแรงงานไม่ได้มีการฝึกซ้อมการเจรจาต่อรอง

9. ปัญหาในการเขียนข้อตกลง ในการเขียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานได้ประสบกับปัญหา ฝ่ายบริหารได้เขียนข้อตกลงร่วมไม่ตรงกับที่เจรจาดตกลงกันไว้ กล่าวคือฝ่ายบริหารได้เพิ่มเติมรายละเอียดอันเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารเข้าไป และฝ่ายบริหารได้ใช้ถ้อยคำที่กำกวมซึ่งจะทำให้ฝ่ายบริหารสามารถตีความให้เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารได้ และเป็นผลทำให้ฝ่ายบริหารสามารถหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมได้

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 8 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 53.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 11 สหภาพจากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 100 ได้ประสบกับปัญหานี้

สำหรับสาเหตุที่ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมดังกล่าวนี้ เป็นเพราะฝ่ายบริหารมีความไม่บริสุทธิ์ใจ มีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้

10. ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม ภายหลังจากที่เจรจาทกลง และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นแล้วปรากฏว่าฝ่ายบริหารได้มีการละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมที่ได้กระทำขึ้นนั้น โดยมากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารนั้น มักได้แก่การจ่ายค่าจ้างค่าครองชีพไม่ครบตามที่ตกลงกัน และการละเมิดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมนี้มักจะเกิดขึ้นหลังจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมมาแล้วระยะหนึ่ง และนอกจากนี้การละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมยังรวมไปถึงการที่ฝ่ายบริหารได้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างที่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมิได้แจ้งให้สหภาพแรงงานทราบล่วงหน้า ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 6 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 40 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 8 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 72.73 ได้ประสบกับปัญหานี้

สาเหตุที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างได้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมเป็นเพราะ

1. นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมได้ จะเห็นว่าในกรณีนี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายบริหารได้มีการปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมมาแล้วระยะหนึ่งแต่ต่อมาเหตุการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปจนทำให้ฝ่ายบริหารไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามได้ เช่น กรณีบริษัทเกิดขาดทุนอย่างมากจนไม่สามารถจะจ่ายเงินโบนัสตามสัญญาข้อตกลงร่วม เป็นต้น ดังนั้นกรณีนี้จึงเป็นการฝ่าฝืนสัญญาข้อตกลงร่วมโดยที่ฝ่ายบริหารไม่มีความเจตนาจะบิดพลิ้วหลีกเลี่ยงแต่เป็นการฝ่าฝืนอันเนื่องจากเหตุสุดวิสัย

2. เป็นเพราะนายจ้างต้องการจะหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วสัญญา ในกรณีนี้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างมีความสามารถพอที่จะปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมได้ แต่มีความไม่จริงใจกับลูกจ้างต้องการจะฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วม ซึ่งทั้งนี้เป็นเพราะในตอนที่ตกลงกันในขั้นตอนการเจรจาค่ารอนั้นฝ่ายบริหารได้ตกลงด้วยอย่างไม่จริงใจ เป็นการตกลงด้วยแบบให้ผ่านไปหรือเพื่อให้กรณีพิพาทได้ยุติลงไปก่อนเท่านั้น

11. ปัญหาทางการเงิน ในการดำเนินงานเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองนี้ สหภาพแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงมาก แต่ในขณะที่เดียวกันสหภาพแรงงานมีรายได้น้อย ข้างต่ำ จึงทำให้สหภาพแรงงานประสบกับปัญหาขาดแคลนเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรอง เช่นสหภาพแรงงานไม่มีเงินสำหรับจ่าย เป็นค่าพาหนะให้กับสมาชิกที่ออกไปรวบรวมข้อมูล เป็นต้น ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้กับสหภาพแรงงานต้องออกค่าใช้จ่ายเอง การที่ผู้ปฏิบัติงานให้กับสหภาพแรงงานต้องออกค่าใช้จ่ายเองนี้ เป็นผลทำให้เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานบางส่วนไม่เต็มใจทำงานให้กับสหภาพแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 8 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 53.33 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 7 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 63.64 ได้ประสบกับปัญหาขาดแคลนเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนี้

สาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานทั้งที่เป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนประสบกับปัญหาขาดแคลนเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนี้เป็นเพราะสหภาพแรงงานมีรายได้น้อยมาก ซึ่งสาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานมีรายได้น้อยนั้นเป็นเพราะสหภาพแรงงานเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพจากสมาชิกในอัตราที่ต่ำมาก และถึงแม้จะเก็บค่าบำรุงสหภาพในอัตราที่สูงมากเช่นนี้ก็ยังไม่ปรากฏว่าสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ค้างชำระไม่ยอมจ่ายค่าสมาชิกหรือค่าบำรุงสหภาพจึงทำให้สหภาพแรงงานมีรายได้น้อย

12. ปัญหาคนกำลังคน ในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองนี้ สหภาพแรงงานจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่เป็นจำนวนมาก เช่นจะต้องมีเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่รวบรวมความต้องการของสมาชิก และเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จะต้องมีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสหภาพแรงงานอื่น และเจ้าหน้าที่สวัสดิการ เป็นต้น คนที่จะมาทำหน้าที่ดังกล่าวโดยทั่วไปแล้วจะเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพอสมควร เป็นผู้ที่ยอมเสียสละเวลาหรือประโยชน์อื่นเพื่อมาทำงานให้กับสหภาพแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 12 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 80 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชน

จำนวน 8 สหภาพจากที่สัมพันธ์ทั้งหมด 11 สหภาพ หรือร้อยละ 72.73 ได้ประสบกับการขาดแคลน
 เจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินงานในหน้าที่ต่าง ๆ กล่าวคือไม่ค่อยมีคนอยากมาทำงานให้กับสหภาพแรงงานและ
 คนที่เข้ามาทำงานในนั้นก็มักจะมีแต่ความตั้งใจดี เสียสละแต่ไม่ค่อยมีความรู้ความสามารถ ส่วนคนที่มี
 ความสามารถก็มักจะไม่อยากมาร่วมงานกับสหภาพและนอกจากนี้สหภาพแรงงานยังประสบกับปัญหา
 เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ไม่ตั้งใจทำงานจริง เข้ามาทำงานกับสหภาพแรงงาน
 เพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง (เพราะว่านายจ้างมักจะเลื่อนตำแหน่งกรรมการ
 ของสหภาพแรงงานเพื่อให้กรรมการสหภาพแรงงานผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน)
 ต้องการอยากดังเพื่อจับผู้หญิงและปัญหาเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานลาออกจากสหภาพแรงงานเป็นต้น

สาเหตุที่สหภาพแรงงานขาดแคลนเจ้าหน้าที่ดำเนินการนั้นสรุปได้ดังนี้

1. เป็นเพราะการทำงานให้กับสหภาพแรงงานนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ต้องออก
 เงินค่าใช้จ่ายเองทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน ซึ่งการที่ให้เจ้าหน้าที่ออกเงินค่าใช้จ่ายเองนี้ ทำให้
 ไม่ค่อยมีคนอยากมาทำงานกับสหภาพแรงงาน

2. เนื่องจากทำงานเป็นกะ และต้องทำงานพิเศษเพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว
 ประกอบกับการทำงานของลูกจ้างมักเป็นงานค่อนข้างหนักต้องการเวลาพักผ่อนมาก จึงไม่ค่อยมีใคร
 มีเวลาว่างมาทำงานให้สหภาพแรงงาน

3. เป็นเพราะเกรงกลัวฝ่ายบริหาร กลัวว่าจะถูกฝ่ายบริหารบีบหรือกดดันแกลง

4. ศักยภาพทางครอบครัว

ส่วนสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานไม่ตั้งใจทำงานนั้นมีสาเหตุมาจาก

1. เกรงกลัวฝ่ายบริหาร

2. เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ตั้งใจเข้ามาทำงานให้สหภาพแรงงาน แต่เข้ามา
 ทำงานกับสหภาพแรงงาน เพื่อวัตถุประสงค์อื่น

13. ปัญหาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงาน ในการดำเนินงานเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองนั้น สหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งปรากฏว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 4 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 สหภาพ หรือร้อยละ 26.67 และสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนจำนวน 7 สหภาพ จากที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 11 สหภาพหรือร้อยละ 63.64 ได้ประสบกับการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงาน

สาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานดังกล่าวขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงานนั้นเป็นเพราะสหภาพแรงงานพวกนี้เป็นสหภาพแรงงานที่มีเงินทุนในการดำเนินงานน้อย จึงไม่มีเงินไปซื้อเครื่องมือเครื่องใช้เหล่านั้น