

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีจากวรรณกรรม เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิต
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงลักษณะความเป็นธรรมชาติของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ รวมถึงเป้าหมายในชีวิต ซึ่งจะเป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา มีหลายทฤษฎีที่ได้รับความสนใจ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1959 อ้างใน พชยา เพียรจริง, 2550, หน้า 4) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) Maslow (1970 อ้างถึงใน อาราม หะยีปีแย๊ะ, 2553, หน้า 9-12) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ดังนี้

(1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอด เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ในความต้องการขั้นแรกนี้ องค์กรมักจะตอบสนองความต้องการโดยการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

(2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่ปราศจากภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิต และได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น ด้านความปลอดภัยจะเห็นได้ว่า ทุกองค์กรจะจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลการประกันภัย เป็นต้น ส่วนด้านความมั่นคง พนักงานมีความต้องการความมั่นคง เนื่องจากในบางสภาวะการณ์เกิดความไม่แน่นอน เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การออกจากงานย่อมทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ด้วยเหตุนี้ องค์กรอาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานจากฝ่ายนายจ้าง โดยตกลงทำสัญญาที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว

(3) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และความเป็นเจ้าของ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 1-2 แล้ว ก็มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ การเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหากับบุคคลอื่นตลอดจนได้รับมิตรภาพจากจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ

และให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ดังนั้น องค์การต้องการตอบสนองด้วยการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม มีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) มีความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม มีความสำคัญ มีความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และอยากดำรงตำแหน่งสำคัญๆ รวมทั้งมีห้องทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือมีโอกาสได้ใกล้ชิดพูดคุยกับบุคคลสำคัญๆ หรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงๆ เท่าที่โอกาสจะอำนวยให้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์จะเกิดความพอใจ หากผลงานของตนได้รับการยอมรับ ควรจะมีการชมเชยเป็นต้น

(5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความปรารถนาในการประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับที่สูงที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิต

คณะรัฐมนตรีรับทราบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอกรอบแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human security) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ปรากฏในรายงาน "การพัฒนา มนุษย์ ค.ศ. 1994" ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) โดยมีเป้าหมายเกี่ยวกับมนุษย์ 2 ประการ คือ 1) มนุษย์ทุกคนจะต้องปลอดจากความกลัว (Freedom from fear) 2) ปลอดจากความขาดแคลนหรือความต้องการ (Freedom from want) ซึ่งนับเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดความมั่นคงของชาติ อันประกอบด้วยรัฐและดินแดนมาเป็นความมั่นคงของประชาชนในฐานะองค์ประกอบพื้นฐานของชาติ โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการผลักดันแนวคิดใหม่ เรื่องความมั่นคงของมนุษย์ในการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ได้ดำเนินการศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีในประเทศและต่างประเทศร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ความหมาย ความมั่นคงของมนุษย์ (Human security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ประกอบด้วย ความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 10 มิติ ตามแนวทาง ดังนี้

- (1) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการมีงานทำและรายได้ ประกอบด้วย
 - (1.1) การได้ทำงานที่มั่นคงและมีความสุขหรือพอใจในงาน
 - (1.2) มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว
 - (1.3) มีเงินออมที่พอเพียงสำหรับอนาคต
 - (1.4) ปราศจากหนี้สินที่ไม่สร้างผลผลิต

- (2) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านครอบครัว ประกอบด้วย
 - (2.1) ความรักใคร่ปรองดอง
 - (2.2) ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่
 - (2.3) การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 - (2.4) การไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ
- (3) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย
 - (3.1) การมีสุขภาพกายที่ดี
 - (3.2) การมีสุขภาพจิตที่ดี
 - (3.3) การมีหลักประกันด้านสุขภาพอนามัยอย่างเท่าเทียมและพอเพียง
 - (3.4) ประชากรไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางกายและจิต
 - (3.5) การปฏิบัติตนที่มีส่วนส่งเสริมสุขภาพกายและจิต
- (4) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา ประกอบด้วย
 - (4.1) ประชากรได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างเท่าเทียม
 - (4.2) การมีการศึกษาที่พอเพียงต่อการครองชีวิต
 - (4.3) การได้รับการศึกษา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- (5) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล) ประกอบด้วย
 - (5.1) การปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย
 - (5.2) ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย
 - (5.3) การปลอดภัยจากการประทุษร้ายด้านทรัพย์สิน
 - (5.4) ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน
- (6) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย
 - (6.1) เพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน
 - (6.2) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง
 - (6.3) สิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทาง เสียง กลิ่น ฝุ่น คิวน์
- (7) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ประกอบด้วย
 - (7.1) การปลอดภัยจากการถูกละเมิดและเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ
 - (7.2) มีหลักประกันและการคุ้มครองด้านสิทธิ
 - (7.3) กลไกที่แก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้านสิทธิที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- (8) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสังคม-วัฒนธรรม ประกอบด้วย
 - (8.1) มีเวลาพักผ่อนที่ปลอดภัยจากภารกิจที่พอเพียง
 - (8.2) ใช้เวลาติดตามข่าวสารทางสังคม-วัฒนธรรม
 - (8.3) มีเวลาในการทำจิตใจให้สงบ
 - (8.4) มีส่วนในการปฏิบัติศาสนกิจ
 - (8.5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มสังคมและชุมชน

ด้วย

- (9) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย
 - (9.1) การมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้
 - (9.2) ระบบบริการสังคมที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้ในเวลาอันรวดเร็ว
 - (9.3) ความรู้สึกในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต
- (10) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการเมือง - ธรรมนูญการปกครอง ประกอบด้วย
 - (10.1) ส่งเสริมการใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ในทุกระดับ
 - (10.2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองและการรวมกลุ่มทางการเมือง
 - (10.3) ส่งเสริมการติดตามข่าวสารทางการเมืองของประชากร
 - (10.4) สร้างความโปร่งใส การตรวจสอบได้และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน กรวีณา มุขมา, 2545, หน้า 10-11) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเมืองค์ประกอบ 8 ด้านดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสำหรับพนักงานที่ได้รับจากหน่วยงานผู้ว่าจ้าง มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ และเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้ว่าจ้างจัดให้

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมต่อสุขภาพต่างๆ โดยภายในองค์กรได้มีมาตรการป้องกันอันตราย และมีการตรวจสอบอุปกรณ์ให้มีคุณภาพเพื่อให้พนักงานเกิดความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน

(3) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และมีทักษะใหม่ๆ เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและโดยที่พนักงานได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

(4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานโดยเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง

(5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน องค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างหน่วยงาน

(6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

(7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง มีเวลาพักผ่อนที่ปลอดจากภารกิจที่พอเพียง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มสังคมและชุมชน เป็นต้น

(8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้ทำงานเพื่อสังคม

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, หน้า 30) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานว่า หมายถึง ผลตอบแทน ประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ โอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างบุคลากรในองค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่านักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายน่าสนใจหลายประเด็น คือ

(1) การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความเท่าเทียมกันในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำเอาความรู้ ความสามารถอื่นๆ มาใช้ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น การขาดงานลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้างและทางแคบๆ ดังนี้

(2.1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง ค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

(2.2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

ไพโรจน์ อดุล (2548) อธิบายว่า หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ

(1) การดึงดูดใจ (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร

(2) การธำรงรักษา (Retention) โดยการธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์กร

(3) การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่

(4) การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สร้อยทิพย์ ไทยปิ่นณรงค์ (2543, หน้า 99-102) ศึกษาเรื่อง ความต้องการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพในช่วงวิกฤตของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทกระเบื้องกระต่ายไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า วิธีสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพของพนักงานนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ ในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับทุกคนและการพึ่งพาอาศัย การให้ความสนใจอยู่ในระดับมาก วิธีสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจในช่วงวิกฤตเป็นการให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ย คะแนนคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านจิงหะชีวิตโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 รองลงมาคือด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ด้านที่มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานต่ำสุดคือด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.33 2. ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศอายุระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และแผนกที่ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันบางแผนก

นันทวัน ชนะภย์ (2554, หน้า 71-76) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในชีวิตของแรงงานรับจ้างกรีดยาง ผลการวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์เจ้าของสวนยาง พบว่า แรงงานกรีดยางทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง มีค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงจ้างงาน แรงงานรับจ้างกรีดยางมีความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านครอบครัว ด้านสังคม-วัฒนธรรม ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองธรรมาภิบาล ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล) ด้านการศึกษา และมั่นคงปานกลางด้านการมีงานทำและมีรายได้ ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านสุขภาพอนามัย ปัจจัยลบที่ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิต คือ ฝนตก ปัจจัยบวก คือ ความสัมพันธ์กับเจ้าของสวนเป็นญาติพี่น้องช่วยเหลือซึ่งกัน