

7-1-2016

สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ

เจตน์ รัตนจินะ

พรชัย สิทธิศรีรัมย์กุล

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/clmjjournal>



Part of the [Medicine and Health Sciences Commons](#)

Recommended Citation

รัตนจินะ, เจตน์ and สิทธิศรีรัมย์กุล, พรชัย (2016) "สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ," *Chulalongkorn Medical Journal*: Vol. 60: Iss. 4, Article 1.

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/clmjjournal/vol60/iss4/1>

This Special Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn Medical Journal by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ

เจตน์ รัตน์จีนะ*

พรชัย สิทธิศรีณย์กุล*

Ratanachina J, Sithisarankul P. Work-life Balance: Health dimension. Chula Med J 2016 Jul – Aug; 60(4): 365 - 71

Work-life balance is a concept related to the balance between work and life, which is managed both at the individual and policy level. Work-life balance directly affects one's health. This article reviews issues related to work-life balance including its history and importance, meaning, management, health dimension, assessment, and suggested further issues of Work-life balance.

Keywords : *Work-life balance, health, assessment.*

Correspondence to: Ratanachina J. Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

Received for publication. December 25, 2015.

เจตน์ รัตนจีนะ, พรชัย สิทธิศรีธัญกุล. สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2559 ก.ค. - ส.ค.;60(4): 365 - 71

สมดุลงานและชีวิต (Work-life balance) คือ แนวความคิดเกี่ยวกับสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีแนวทางในการจัดการทั้งระดับตัวบุคคลและระดับนโยบายสมดุลงานและชีวิตมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพบทความนี้เป็นบททบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมดุลงานและชีวิตในประเด็นของที่มาและความสำคัญ ความหมาย การจัดการ สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ การประเมิน และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวในอนาคต

คำสำคัญ: สมดุลงานและชีวิต, สุขภาพ, การประเมิน.

“...การทำงานของตนเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตคนเราทุกคนจะเป็นอะไรขึ้นมาก็เพราะการทำงานของตน...” สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก⁽¹⁾

ท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์ และ การทำงานในรูปแบบใหม่ที่แพร่หลายในปัจจุบัน เช่น การทำงานทางไกลผ่านระบบสารสนเทศ (Teleworking) การประกอบธุรกิจตลอด 24 ชั่วโมง (24-hour society) การทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาทำงาน (Flexitime) ทำให้รูปแบบวิถีชีวิตของคนทำงานเปลี่ยนแปลงไป เป็นผลให้เวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจนเมื่อเทียบกับในอดีต

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และชีวิตดำเนินอยู่ได้ด้วยการทำงาน การรักษาสสมดุลระหว่าง “งาน” และ “ชีวิต” เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง เพราะหากเกิดความไม่สมดุลระหว่าง “งาน” และ “ชีวิต” ย่อมเกิดผลกระทบต่อ ทั้งการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะประเด็นด้านสุขภาพ

ที่มาและความสำคัญของสมดุลงานและชีวิต

สมดุลงานและชีวิต (Work-life balance) เป็นหัวข้อที่มีการกล่าวถึงในภาคสังคมศาสตร์มาหลายทศวรรษ ทั้งระดับตัวบุคคลและระดับนโยบาย ตั้งแต่หน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศจนถึงระดับองค์กรระหว่างประเทศ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในสหราชอาณาจักร เกิดปัญหาในหมู่แรงงานนับตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1990 (ราว พ.ศ. 2530) ในเรื่องปัญหาความไม่มั่นคงความเครียด และสุขภาพจากการทำงาน ยังผลให้เกิดความแตกแยกและปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัวรวมถึงครอบครัวอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเกิดจากชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่มากขึ้นส่งผลให้สมดุลงานและชีวิตแย่งลง เกิดผลกระทบต่อคุณภาพงาน

เกิดการขาดงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อเศรษฐกิจและสังคม จึงเกิดความตระหนักในปัญหาดังกล่าว มีนโยบายเกี่ยวกับ สมดุลงานและชีวิตขึ้น และมีการตั้งกองทุนสมดุลงานและชีวิต (The Work-Life Balance Challenge Fund) ในสหราชอาณาจักรสำหรับสนับสนุนนายจ้างในการทำให้เกิดสมดุลงานและชีวิตในองค์กร และในสหภาพยุโรปมีการกำหนดข้อ กำหนดการจำกัดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้น

ประเด็นเรื่องการทำงานและระยะเวลาการทำงานเป็นประเด็นสำคัญมาตั้งแต่ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ขึ้นในปี พ.ศ.2462 กระทั่งในปี พ.ศ. 2554 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมในหัวข้อ สมดุลงานและชีวิต ณ สมาพันธรัฐสวิส โดยมีการรวบรวมแนวทาง และนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับสมดุลงานและชีวิต⁽²⁾

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) มีคำแนะนำเรื่องสุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy workplace) โดยมีการกล่าวถึงกรอบแนวคิดของสมดุลงานและชีวิตเป็นองค์ประกอบที่สำคัญข้อหนึ่ง⁽³⁾

สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนขึ้นในปี พ.ศ. 2550 โดยคำนึงถึงมิติ ทั้งด้านการทำงาน และมิติด้านส่วนตัว ส่วนภาคเอกชนดูแลโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพผ่านแผนสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน โดยเน้นเรื่องสมดุลของชีวิต⁽⁴⁾ และจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2552 พบว่าประชากรไทยตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป ใช้เวลารวมร้อยละ 37.4 ในเรื่องงานทั้งในและนอกระบบแรงงาน⁽⁵⁾

ความหมายของ งาน ชีวิต และ สมดุลงานและชีวิต

สมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วยคำสำคัญ คือ งาน ชีวิต และสมดุล⁽⁶⁻⁸⁾

งาน (Work) จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความหมายเบื้องต้นว่าเป็นงานที่เกิด

จากการจ้างงาน ปัจจุบันนอกเหนือจากการจ้างงานในระบบตลาดแรงงานที่มีค่าตอบแทน อาจหมายรวมถึงงานที่ไม่ได้มีค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือแม้กระทั่งงานบ้านด้วย

ชีวิต (Life) มีความหมายกว้าง อยู่ในขอบเขตนอกเหนือจากงาน หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต คำว่าชีวิต หมายถึง ชีวิตส่วนตัว (Personal life) อาจรวมถึงชีวิตครอบครัว และชีวิตที่นอกที่ทำงาน เป็นต้น

สมดุล (Balance) หมายถึง ความเท่าเทียมระหว่างสองสิ่ง ความกลมกลืน โดยสมดุลนั้นพิจารณาจากทั้งอรรถประโยชน์ภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

สมดุลงานและชีวิต เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยอาจหมายรวมกว้างไปถึงนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครอบครัว ความเสมอภาคระหว่างเพศเกี่ยวกับงาน การคำนึงถึงอย่างครอบคลุมทั้งแรงงานในและนอกระบบตลาดแรงงาน⁽⁷⁾

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้นิยามสมดุลงานและชีวิต หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง⁽⁹⁾

การจัดการสมดุลงานและชีวิต

มีการกล่าวถึงการจัดการ สมดุลงานและชีวิตทั้งระดับนโยบายและในระดับตัวบุคคล โดยมากมักออกมาเป็นรูปแบบนโยบายองค์กรในระดับต่าง ๆ เน้นส่วนสำคัญที่การจัดการเวลาในการทำงาน (Working time arrangements) เพราะมีผลกระทบโดยตรงต่องานโดยเฉพาะคุณภาพของงาน และชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

สมดุลงานและชีวิต มักได้รับการบรรจุเป็นนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นเรื่องเกี่ยวกับเวลาการทำงาน และครอบครัวองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการนำเสนอมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในระดับองค์กรประกอบด้วย⁽⁶⁾

1. การลางาน เช่น มีการให้หยุดงานประจำปีรวมอย่างน้อย 3 สัปดาห์พนักงานสามารถเลือกเลือกวันหยุดงานของพนักงาน การลาต่าง ๆ เนื่องจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเช่น ลาคลอดเลี้ยงดูบุตรและให้นมบุตร การลากรณีการเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อการดูแลในกรณีดังกล่าว เป็นต้น
2. การให้หลักประกันต่าง ๆ หมายถึง การให้ค่าตอบแทนการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับครอบครัว บิดา มารดา และบุตรของแรงงาน
3. เวลาสำหรับการทำงานและองค์กรทั้งในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงาน พนักงานสามารถออกแบบเวลาในการทำงาน การทำงานนอกเวลา การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน ระยะเวลาที่ไกลผ่านระบบสารสนเทศ เป็นต้น
4. การดูแลและการบริการต่าง ๆ การเข้าถึงการบริการต่าง ๆ ของแรงงาน รวมถึงครอบครัว เช่น การจัดสถานที่ให้นมบุตรในที่ทำงาน เป็นต้น
5. การฟื้นฟูแรงงาน เช่น การฝึกสอนอาชีพ การฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับแรงงาน การให้ทุนการศึกษา
6. สวัสดิการอื่น ๆ เน้นที่โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ การจัดสวัสดิการ เช่น ระบบการขนส่ง การวางแผนครอบครัว การจัดสถานบริการสุขภาพในองค์กร เป็นต้น

ปัจจุบันมีแนวความคิดที่เน้นแนวทางในการจัดการสมดุลงานและชีวิตส่วนบุคคลมากขึ้นเพื่อแต่ละบุคคลจะสามารถจัดการสมดุลงานและชีวิต โดยมักประกอบด้วย ทักษะคิดการมองโลกในเชิงบวก และความสามารถลดความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิต⁽⁸⁾ Groysberg และคณะ จาก Harvard Business School ได้ทำการศึกษาปี พ.ศ.2557 โดยทำการสำรวจและสัมภาษณ์คนทำงานในระดับบริหารทั่วโลกกว่า 4,000 คน เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับการจัดสมดุลงานและชีวิตในปัจจุบัน สามารถสรุปเป็นประเด็นหลักได้ดังนี้⁽¹⁰⁾

1. การนิยามความสำเร็จของตนเอง
2. การจัดการเทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสาร
3. การมีที่สนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนและครอบครัว
4. การจัดสรรการเดินทางและสถานที่ที่เหมาะสม
5. การได้รับการสนับสนุนจากคูครอง

สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ

สมดุลงานและชีวิตมีผลกระทบต่อสุขภาพโดยเฉพาะ งานที่มีภาระงานสูง งานที่รีบเร่งงานที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ งานที่ต้องใช้ความซับซ้อนในการแก้ปัญหา แหล่งงานที่ไม่เหมาะสม ลักษณะดังกล่าวนี้หากขาดความสามารถในการควบคุมและสามารถโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเองย่อมก่อให้เกิด ความเครียดจากงาน (job strain) และก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งทางกายและทางใจ ปัจจัยสำคัญคือเรื่องเวลาการทำงานทั้งในแง่ปริมาณชั่วโมงการทำงาน ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการกำหนดเวลาของตนเองโดยแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ปริมาณชั่วโมงการทำงานระหว่างระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน ตั้งแต่ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับสุขภาพและความเป็นอยู่ มีผลต่อความเครียดและสุขภาพจิต ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้น มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพด้วย เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มกาแฟและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การขาดการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ พฤติกรรมเหล่านี้ก่อผลเสียต่อสุขภาพ เพิ่มความเสี่ยงการเป็นโรคหลอดเลือดหัวใจตั้งแต่อายุน้อย โรคเบาหวาน ความเหนื่อยล้า และอาการปวดหลัง^(6, 11)

2. ตารางเวลาในการปฏิบัติงานการเติบโตขึ้นของเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันมีผลทำให้เวลาการทำงานมีรูปแบบหลากหลายมากขึ้น มีการเปิดทำการของสถานประกอบการตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน ส่งผลให้มีการทำงานช่วงเวลาเย็น หรือวันหยุด พบว่าพนักงานที่ทำงานในวันหยุดมักมีปัญหาความล้าทางอารมณ์ ความเครียดจากงาน ปัญหาทางกายที่เป็นผลจากจิตใจมากกว่ากลุ่มที่ไม่ทำงานในวันหยุดอย่างมีนัยสำคัญ อาชีพที่ทำงานเป็นกะส่งผลเสียก่อให้เกิด ความผิดปกติและอุบัติเหตุ การรบกวนต่อพฤติกรรมรับประทานอาหารเช้า ส่งผลต่อระบบทางเดินอาหารอย่างรุนแรง และความผิดปกติต่อระบบประสาทและระบบหัวใจและหลอดเลือด และพบว่าการทำงานช่วงเวลาเย็นและกลางคืนมีผลกระทบในแง่

ลบต่อสุขภาพดังกล่าวเช่นเดียวกัน^(6, 8)

3. ความสามารถในการกำหนดเวลาของตนเอง Joyce และคณะ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง มาตรการการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยืดหยุ่นของการทำงานที่ยืดหยุ่นกับผลกระทบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ โดยทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบในปี พ.ศ. 2553 พบว่าความสามารถในการกำหนดตารางเวลาของตนเอง (Self-scheduling) เช่น การจัดเวรการทำงานอย่างยืดหยุ่น (flexitime) ส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ลดความล้าจากการทำงานในกะ คุณภาพของการนอนดีขึ้น รวมถึงความดันโลหิตซิสโตลิก (Systolic blood pressure) ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ⁽¹²⁾

การประเมินสมดุลงานและชีวิต

การวัดและประเมินสมดุลงานและชีวิตมักกระทำในรูปแบบ รายงานการประเมินผลด้วยตนเอง (Self-assessment reports) โดยตอบตามความเห็นส่วนตัว (Subjective) ส่วนเครื่องมือประเมินที่ประเมินตามลักษณะจริง (Objective) ในการประเมินสมดุลงานและชีวิตพบได้น้อย ประเด็นที่วัดและประเมินสมดุลงานและชีวิตมักเกี่ยวกับความล้าระหว่างเวลางานกับเวลาชีวิตทั้งส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ขนาดของสมดุลงานและชีวิตที่คิดว่ามีอยู่ ระดับความพึงพอใจของสมดุลงานและชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานที่ทำอยู่กับงานที่ต้องการทำ ผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพต่าง ๆ เช่น ความล้า ความเครียด และสุขภาพโดยทั่วไป ผลกระทบจากงานในแง่ความขัดแย้งต่าง ๆ ทั้ง บทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ รวมถึงปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ที่มาส่งเสริมชีวิตส่วนตัว

ส่วนของเวลาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินสมดุลงานและชีวิต แนะนำให้ใช้ เป็น ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ โดยคำนึงทั้ง ปริมาณเวลา และ การจัดตารางเวลางาน

ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบ ต่อต่อเวลาการทำงานและสมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วย^(13, 14)

1. เพศ ความแตกต่างเรื่องเพศ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในบ้าน
2. อายุ ความคาดหวังต่อสมดุลงานและชีวิตในแต่ละช่วงอายุมีความหลากหลาย เช่น ช่วงเริ่มต้นวัยทำงาน ช่วงงานหลัก ช่วงเตรียมเกษียณ
3. ความเครียดจากงาน ภาระงานสูงก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ก่อให้เกิดผลเสียต่อชีวิตส่วนตัวได้
4. ระดับชั้นในสังคม ตำแหน่งงาน รายได้
5. ตำแหน่งที่ตั้ง ระยะทางส่งผลต่อระยะเวลาในการเดินทาง
6. โครงสร้างในองค์กรและในสังคมนั้นๆ การมีนโยบายเรื่องเวลางาน นโยบายการลาสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว เช่น การเลี้ยงดูบุตรและคนชรา การบริการต่อสังคม การส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ในการมีส่วนร่วมต่องานบ้าน การมีระบบขนส่ง รวมถึงสาธารณูปโภคและปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ

Bardoel และคณะ ทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับเครื่องมือวัดสมดุลงานและชีวิตในหลายประเทศ พบว่าเครื่องมือประเมินที่ประสิทธิภาพจะเป็นส่วนที่ก่อให้เกิดสมดุลงานและชีวิตที่ดีของพนักงาน เป็นตัวช่วยแก้ไขพฤติกรรมในองค์กร อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่าเครื่องมือวัดสมดุลงานและชีวิตยังเน้นที่การประเมินในภาพรวมระดับองค์กรเป็นส่วนใหญ่⁽¹⁵⁾

ข้อเสนอแนะในการศึกษาสมดุลงานและชีวิต

แม้ว่ามีการกล่าวถึงสมดุลงานและชีวิตมาได้ระยะเวลาหนึ่ง แต่ยังคงพบว่าคนทำงานยังคงมีปัญหาเนื่องจากการขาดสมดุลงานและชีวิต โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพ ผู้คนมักให้ความสำคัญกับสมดุลงานและชีวิตเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตโรคภัยร้ายแรงกับตนหรือครอบครัว ดังนั้นการสนับสนุนสมดุลงานและชีวิตในระดับต่าง ๆ ยังคงมีความสำคัญ ประเด็นระดับองค์กรที่สำคัญและยังต้องการการปรับปรุงคือ การจัดสรรเวลาการทำงาน ทั้งการลดเวลางาน ความยืดหยุ่นในการจัดเวลาในการทำงาน และการสนับสนุนนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว

ขอบเขตของการศึกษาสมดุลงานและชีวิตมักมีการศึกษาแบบแยกส่วน กล่าวคือ ในฐานข้อมูลทางสังคมศาสตร์มักกล่าวถึงในแง่นโยบายองค์กร รวมถึงประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในการทำงาน ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สุขภาพมักประเมินโดยมุ่งเน้นที่ตัวโรคที่เกิดขึ้นกับอาชีพที่จำเพาะ หรือประเด็นเรื่องเวลาในการทำงาน ดังนั้นการศึกษาโดยบูรณาการกรอบแนวคิดทั้งด้านสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจ

ในแง่ของการวัดและประเมินสมดุลงานและชีวิตยังพบว่า ยังควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครื่องมือในการประเมิน โดยเฉพาะเครื่องมือที่เป็นการประเมินตามจริง (Objective) สำหรับประเด็นกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาเรื่องสมดุลงานและชีวิต ข้อมูลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่าปัจจุบันยังมีการศึกษาวิจัยน้อยในกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาว นอกจากนี้การศึกษาลูกค้ามักดำเนินการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะในทวีปยุโรปและอเมริกาเหนือ ดังนั้นในอนาคตจึงควรมีการศึกษาในบริบทของประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะในประเทศไทย

อ้างอิง

1. สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. จุดหมายของชีวิต. ความเข้าใจเรื่องชีวิต. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2552.
2. International Labour Organization. Work-life Balance: International Labour Organization [Internet]. 2011 [cited 2015 Sep 21]. Available from: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB312/pol/WCMS_163642/lang—en/index.htm
3. Burton J. WHO Healthy Workplace Framework and Model: World Health Organization [Internet]. 2010 [cited 2015 Sep 20]. Available

- from: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
4. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ลำยอง. คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556
 5. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การใช้เวลาของประชากร พ.ศ. 2552-2552 [ออนไลน์]. 2554 [เข้าถึงเมื่อ 2558 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก: <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-1-6.html>
 6. Fagan C, Lyolette C, Smith M, Saldaña-Tejeda A. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence: International Labour Organization [Internet]. 2012 [cited 2015 Sep 20]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_187306.pdf
 7. Ransome P. Conceptualizing boundaries between 'life' and 'work'. *Int J Hum Resource Manag* 2007;18(3):374-86
 8. Connie Z, John M, Soheila M, Simona S. Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relat* 2015; 37(3):354-79
 9. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance (1). *คำบริหาร* คน HR Dictionary [ออนไลน์]. 2549 [เข้าถึงเมื่อ 2558 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก: http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/docutianment/issue/hr_dictionary/hr_dic_wlb01.pdf
 10. Groysberg B, Abrahams R. Manage Your Work, Manage Your Life. *Harvard Business Review* [Internet]. 2014 [cited 2015 Sep 25]. Available from: <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life>
 11. Lunau T, Bambra C, Eikemo TA, van der Wel KA, Dragano N. A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *Eur J Public Health* 2014 Jun; 24(3):422-7
 12. Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, Bambra C. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database Syst Rev* 2010 Feb 17;(2): CD008009
 13. Dex S, Bond S. Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employ Soc* 2005 Sep; 19(3):627-37
 14. Seston E, Hassell K. British pharmacists' work-life balance - is it a problem? *Int J Pharm Pract* 2014 Apr;22(2):135-45
 15. Bardoel EA, De Cieri H. A Framework For Work-Life Instruments: A Cross-National Review. *Hum Resource Manag* 2014 Sep;53(5): 635-59