

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.

“...การทำงานของตนเป็นองค์ประกอบสำคัญ
ของชีวิตคนเราทุกคนจะเป็นอะไรขึ้นมาก็เพราะการ
งานของตน...” สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระ
สังฆราช 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” ย่อมเกิดผลกระทบต่อการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะประเด็นด้านสุขภาพ

ที่มาและความสำคัญของสมดุลงานและชีวิต

สมดุลงานและชีวิต (Work-life balance) เป็นหัวข้อที่มีการกล่าวถึงในภาคสังคมศาสตร์มาหลายทศวรรษ ทั้งระดับตัวบุคคลและระดับนโยบาย ตั้งแต่หน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศจนถึงระดับองค์กรระหว่างประเทศโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

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 การทำงานระยะไกลผ่านระบบสารสนเทศ 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 จากHarvard Business School ได้ทำการศึกษาปี พ.ศ.2557 โดยทำการสำรวจและสัมภาษณ์คนทำงานในระดับบริหารทั่วโลกกว่า 4,000 คน เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับการจัดสมดุลงานและชีวิตในปัจจุบัน สามารถสรุปเป็นประเด็นหลักได้ดังนี้⁽¹⁰⁾

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

สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ

สมดุลงานและชีวิตมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพโดยเฉพาะ งานที่มีภาระงานสูง งานที่รีบเร่งงานที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ งานที่ต้องใช้ความซับซ้อนในการแก้ปัญหา แหล่งงานที่ไม่เหมาะสม ลักษณะดังกล่าวนี้หากขาดความสามารถในการควบคุมและสามารถโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเองย่อมก่อให้เกิด ความเครียดจากงาน (job strain) และก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพ ทั้งทางกายและทางใจ ปัจจัยสำคัญคือเรื่องเวลาการทำงานทั้งในแง่ปริมาณชั่วโมงการทำงาน ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการกำหนดเวลาของตนเองโดยแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ปริมาณชั่วโมงการทำงานระหว่างระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน ตั้งแต่ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับสุขภาพและความเป็นอยู่ มีผลต่อความเครียดและสุขภาพจิต ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้น มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพด้วย เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มกาแฟและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การขาดการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ พฤติกรรมเหล่านี้ก่อผลเสียต่อสุขภาพ เพิ่มความเสี่ยงการเป็นโรคหลอดเลือดหัวใจตั้งแต่อายุน้อยโรคเบาหวาน 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 ที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขของการทำงานที่ยืดหยุ่นกับผลกระทบด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ 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 ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อต่อเวลาการทำงานและสมดุลงานและชีวิต 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, Lyonette 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