# ผลกระทบของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในงานต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรแหล่งท่องเที่ยว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

# The Effects of Perceived Organizational Support , Quality of Work Life and Work Engagement on Job Performance of Tourist Attraction Organization's Employees In Amphoe Banglamung Chonburi Province

ทิพชญา พึ่งชาญชัยกุล
Tipchaya Phungchanchaikul
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Business Administration Ramkamhaeng Univerisity
Corresponding Author. E-mail: tipchaya.p@rumail.ru.ac.th
Received February 4,2026; Revised March 12, 2026; Accepted April 23,2026

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงศึกษาผลกระทบของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรแหล่งท่องเที่ยว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์กรแหล่งท่องเที่ยว จำนวน 500 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วน 20 ต่อ 1 ตามวิธี Maximum Likelihood วิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนและอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความผูกพันในงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\beta$ = 0.67) ผลการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความผูกพันในงาน การยกระดับผลการปฏิบัติงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

**คำสำคัญ:** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันในงาน; ผลการปฏิบัติงาน; องค์กรแหล่งท่องเที่ยว

## Abstract

Research article aims to examines the effects of perceived organizational support and quality of work life on employee work engagement and job performance, as well as the effect of work engagement on job performance among personnel in tourist attraction organizations, Bang Lamung District, Chonburi Province. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected from 500 employees using a sample-to-observed-variable ratio of 20:1 based on Maximum Likelihood estimation and analyzed through Structural Equation Modeling (SEM). Qualitative data were gathered via in-depth interviews to further support and explain the quantitative findings. Results revealed that perceived organizational support and quality of work life had statistically significant positive effects on both work engagement and job performance. Work engagement showed the strongest positive effect on job performance ($\beta$ = 0.67), with quantitative and qualitative findings mutually consistently. These findings can serve as a framework for human resource management development in tourist attraction organizations, strengthening perceived organizational support and quality of work life to foster work engagement, ultimately enhancing job performance and long-term organizational sustainability.

**Keywords:** Perceived Organizational Support; Quality of Work Life; Work Engagement; Job Performance; Tourist Attraction Organizations

## บทนำ

ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงจากโรคอุบัติใหม่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วองค์กรไม่ได้มีบทบาทเพียงการผลิตสินค้า/บริการแต่ยังเป็นสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตและจิตใจของบุคลากรทำให้ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร (Eisenberger et al., 2020) ภายใต้กรอบแนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) งานวิจัยจำนวนมากบ่งชี้บริบทการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรที่ให้คุณค่าและพร้อมสนับสนุนบุคลากรจะนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการสนับสนุนจากองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมและการตอบแทนเชิงบวกของบุคลากร (Kurtessis et al., 2017) ขณะเดียวกัน หลักฐานเชิงประจักษ์ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมายังสะท้อนว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชื่อมโยงกับความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีการอ้างอิงงานวิจัยร่วมสมัย เช่น Mascarenhas et al. (2022) ควบคู่ฐานแนวคิดของ Eisenberger et al., 2020) เพื่อชี้ว่าการสนับสนุนจากองค์กร มีมิติการ เอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของบุคลากร อย่างไรก็ตามงานวิจัยจำนวนมากยังเน้นบริบทองค์กรทั่วไป ขณะที่บริบทองค์กรแหล่งท่องเที่ยวเป็นองค์กรที่ต้องรับผลกระทบจากวิกฤตและจำเป็นต้องอาศัยการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วยังต้องการคำอธิบายเชิงโครงสร้างว่าการรับรู้

การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานจะผลักดันความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานได้อย่างไรในบริบทจริงเพื่อเป็นฐานความรู้สำหรับการพัฒนาองค์กรจากปัจจัยภายในด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ

อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี (ครอบคลุมเมืองพัทยา) เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญที่มีแหล่งท่องเที่ยวจำนวนมากและมีการรวมกลุ่มผู้ประกอบการเป็นเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวและกระตุ้นการตัดสินใจเดินทาง อย่างไรก็ตาม สถิติรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรีในช่วงปี พ.ศ. 2563–2564 ลดลงถึงร้อยละ 80.91 โดยผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยลดลงร้อยละ 58.35 และนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงร้อยละ 99.22 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) หลังการยุติสถานการณ์ฉุกเฉินและปรับสถานะโควิด-19 เป็นโรคเฝ้าระวังเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 (กรมประชาสัมพันธ์, 2567) สถิติปี 2565–2566 พบว่าผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.98 และนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ 122.25 อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบภายในภาคตะวันออก อัตราการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวชาวไทยยังอยู่ในลำดับท้าย และนักท่องเที่ยวต่างชาติอยู่ในลำดับที่ 3 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567)สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างความพร้อมขององค์กรแหล่งท่องเที่ยวจากภายใน โดยเฉพาะการพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากรซึ่งเป็นกลไกหลักของคุณภาพบริการ ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาบุคลากรในองค์กรแหล่งท่องเที่ยวในอำเภอบางละมุง ซึ่งมีแหล่งท่องเที่ยวจำนวน 14 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 500 คน และเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2567 ถึงตุลาคม พ.ศ. 2568

บทความวิจัยจึงนี้นำเสนอ (1) การสังเคราะห์แนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เชื่อมโยงของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อชี้สถานการณ์องค์ความรู้และประเด็นที่ยังขาดการศึกษาอย่างเป็นระบบในบริบทองค์กรแหล่งท่องเที่ยว (2) ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมและการออกแบบการวิจัยที่อธิบายได้ทั้งเชิงลึกและเชิงยืนยัน (3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามกรอบแนวคิด และ (4) การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการสำหรับผู้ประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรจากปัจจัยภายในด้านบุคลากรให้พร้อมรองรับการฟื้นตัวของการท่องเที่ยวสอดรับต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของพื้นที่ท่องเที่ยวในระยะยาว

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อ ความผูกพันในงาน และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแหล่งท่องเที่ยว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

2.เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแหล่งท่องเที่ยวอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

3.เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันในงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแหล่งท่องเที่ยวอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

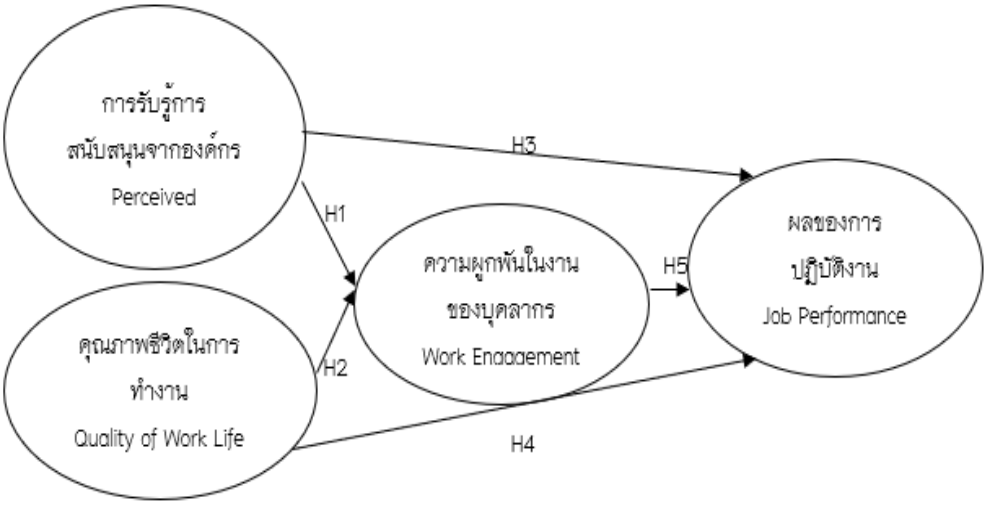
**กรอบแนวคิดการวิจัย**

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods Research) พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยจากวิจัยข้อมูลปฐมภูมิจากข้อมูลภาคสนามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept-Interview) สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เครื่องมือที่ใช้คือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำความเข้าใจปัญหาและพัฒนาสมมติฐานการวิจัย (สุภางค์ จันทวานิช, 2550) วิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้าเมื่อได้โครงสร้างจึงนำพมาประกอบการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการแนวคิดหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ซึ่งอธิบายการที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าแก่การทำงานและใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Eisenberger et al., 2020) (2) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่ครอบคลุมสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน ความปลอดภัย โอกาสพัฒนา และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Khajehnasiri et al., 2021) (3) แนวคิดความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ที่สะท้อนพลัง ความทุ่มเท และการจดจ่อในการปฏิบัติงาน Mohammed et al. (2025) และ (4) แนวคิดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Job Performance: JP) เพื่ออธิบายระดับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการสังเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์กำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่ออธิบายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรแหล่งท่องเที่ยว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดให้แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ (independent variables) ความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) และผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม (dependent variable) ทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมาให้ข้อสนับสนุนว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน (Mascarenhas et al., 2022; Sulistiyani et al., 2022) และส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Du Toit et al., 2022) ขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน (Sagafia & Thamrin, 2022) และส่งผลเชิงบวกต่อผลการ

ปฏิบัติงาน (Martínez et al., 2021) นอกจากนี้ความผูกพันในงานยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Yao et al., 2022)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย 5 ข้อ ได้แก่ (H1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน (H2) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน (H3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (H4) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และ (H5) ความผูกพันในงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแสดงในภาพกรอบแนวคิด




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีพื้นที่วิจัยคือองค์กรแหล่งท่องเที่ยวในอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประชากรของการวิจัยคือบุคลากรในองค์กรแหล่งท่องเที่ยวจำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,155 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรแหล่งท่องเที่ยวอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 7 แห่งผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยการอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) (วรรณี แกมเกตุ, 2551) โดยผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) (Creswell & Creswell, 2021) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 500 คน ได้รับการกำหนดเพื่อรองรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งต้องการขนาดตัวอย่างที่เพียงพอเพื่อให้ค่าพารามิเตอร์มีความเชื่อถือได้ ตามแนวทางของ Hair et al. (2010) และเกณฑ์ของ Comrey and Lee (1992) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละองค์กรแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากร

เป้าหมายอย่างเหมาะสม (Creswell & Creswell, 2021) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชนิด ได้แก่ (1) แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) โดยใช้มาตรส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (1932) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best (1970) และ (2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่ออธิบายสภาพจริง เหตุผล และกลไกเชิงบริบทที่สนับสนุนผลการสร้างกรอบการวิจัยเพื่อวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยกำหนดประเด็นคำถามบนฐานกรอบแนวคิดเดียวกับตัวแปรหลักของการวิจัย เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนี $\chi^2$/df, RMSEA, GFI, AGFI, CFI และ SRMR รวมถึงการประเมินความเที่ยงตรงด้วยค่า CR และ AVE พร้อมรายงานค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่า $R^2$ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการสังเคราะห์จากเอกสารและข้อมูลสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอผลในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนาเพื่อสนับสนุนและอธิบายผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

**ผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20–29 ปี (ร้อยละ 43.2) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 49.0) สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 43.4) และปฏิบัติงานในตำแหน่งฝ่ายต้อนรับมากที่สุด (ร้อยละ 21.8)

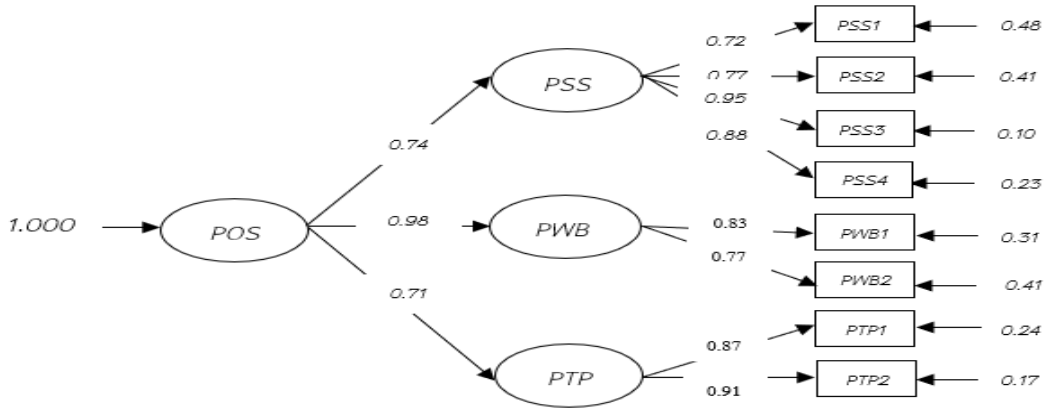
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรหลัก 4 ตัว ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากผู้บริหารและการเอาใจใส่ด้านความเป็นอยู่ที่ดี โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก (Mean = 3.90–4.06)ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับธรรมนูญในองค์กร สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานการใช้ศักยภาพในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและความสำคัญของงานต่อองค์กรโดยค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก (Mean = 3.64–3.84) ด้านความผูกพันในงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพัน

ในงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านความมีพลังและความทุ่มเท (Mean = 4.11) รองลงมาคือด้านการซึมซาบในงาน (Mean = 3.84) สำหรับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พบว่า บุคลากรมีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.24) โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยรายข้อสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนเชิงปฏิบัติจากผู้บริหาร ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ความปลอดภัย และสวัสดิการในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสามารถทุ่มเทพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

standardized factor loading ของตัวแปรสังเกตได้อ้างอิงจากค่า Completely Standardized Solution ค่า AVE ต้องมีค่าอย่างน้อย 0.50 และค่า CR ต้องไม่น้อยกว่า 0.60 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 59.80 ($R^2$ = 0.598) ขณะที่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50.30 ($R^2$ = 0.503)

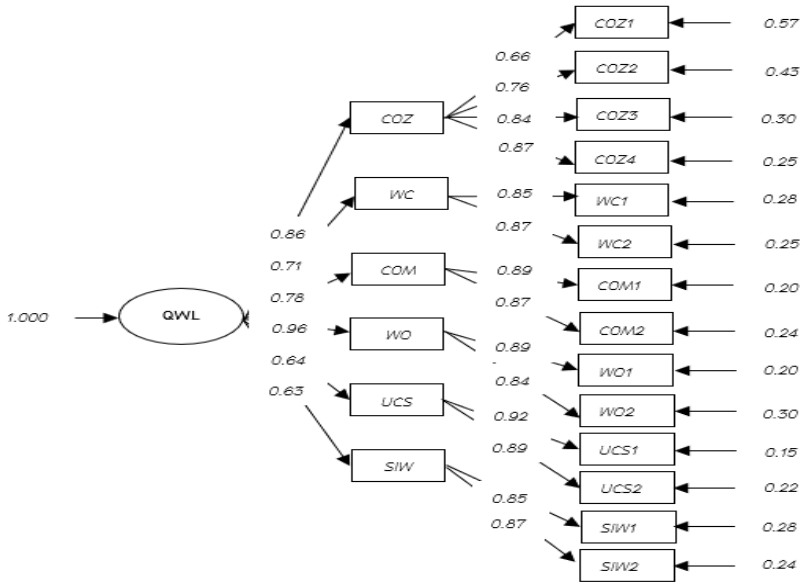
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลอง การรับรู้การสนับสนุนองค์กร (Perceived Organizational Support) ดังแสดงในภาพที่ 2




$\chi^2$ = 8.87, *df* = 14, $\chi^2/df$ = 0.63, *p* value = 0.83913, *CFI* = 1.000,
*GFI* = 1.000, *AGFI* = 0.986, *RMSEA* = 0.000

**ภาพที่ 2** ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลอง การรับรู้การสนับสนุนองค์กร (Perceived Organizational Support) ดังแสดงในภาพ

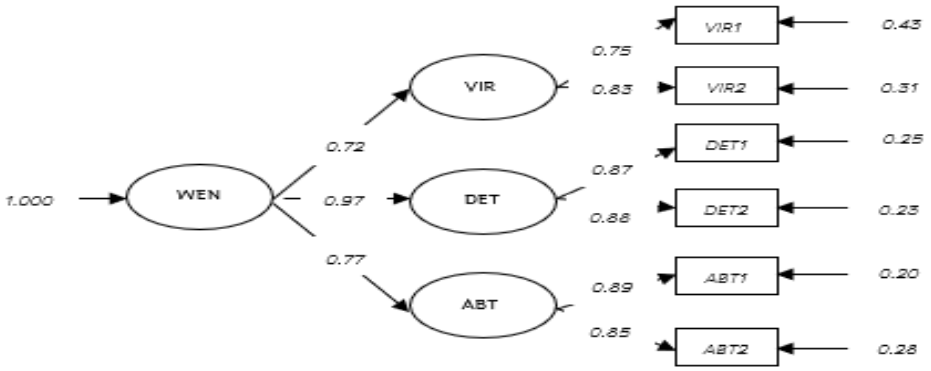
ผลการตรวจสอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ดังแสดงในภาพที่ 3




$\chi^2$= 69.63, *df* = 8, $\chi^2$ /*df* = 1.31, *p* value = 0.06236, *CFI* = 1.000, *GFI* = 0.980, *AGFI* = 0.961, *RMSEA* = 0.012 และค่า $R^2$ =

**ภาพที่ 3** ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลองคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

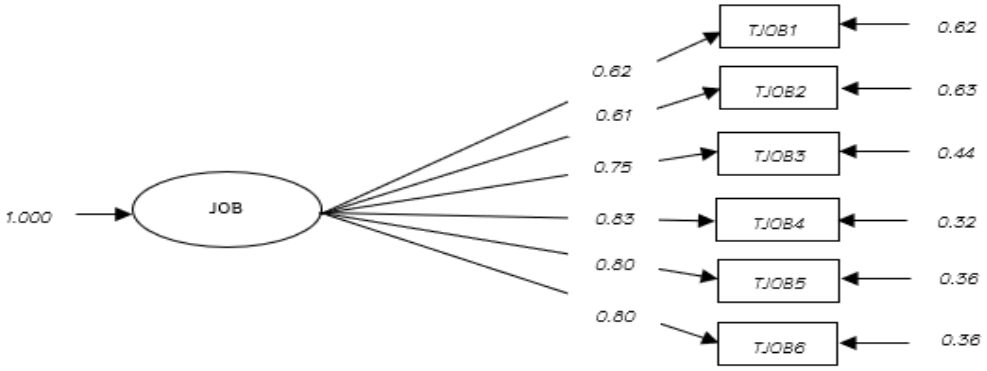
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลองความผูกพันในงาน (Work Engagement) ดังแสดงในภาพ 4




$\chi^2$= 6.60, *df* = 5, $\chi^2$/*df* = 1.32, *p* value = 0.25200, *CFI* = 1.000, *GFI* = 0.996, *AGFI* = 0.982, *RMSEA* = 0.025

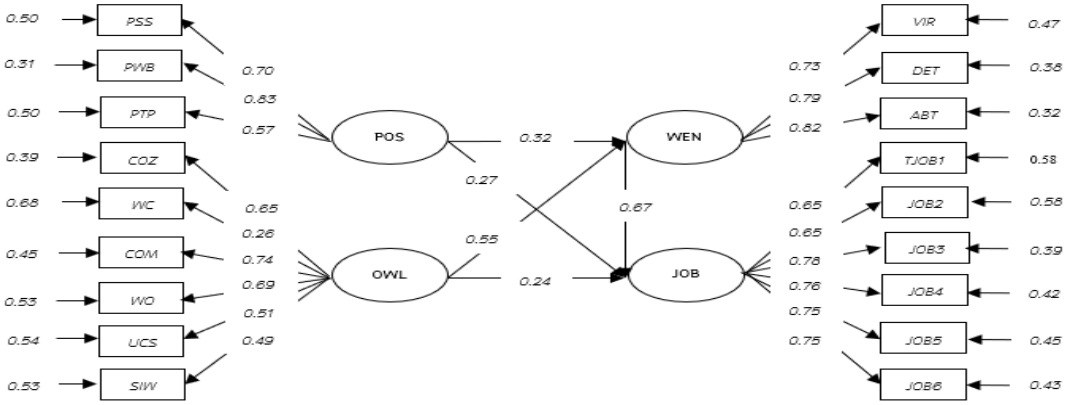
**ภาพที่ 4** *ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลองความผูกพันในงาน (Work Engagement)*

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลองผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ดังแสดงในภาพที่ 5




$\chi^2$ = 8.12, *df* = 5, $\chi^2/df$ = 1.62, *p* value = 0.14951, *CFI* = 1.000, *GFI* = 1.000, *AGFI* = 1.000, *RMSEA* = 0.0354

**ภาพที่ 5** ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลองผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)




$\chi^2$= 108.50, *df* = 87, $\chi^2/df$ = 1.24, *p*–value = 0.05913, *CFI* = 1.000, *GFI* = 0.976, *AGFI* = 0.954, *RMSEA* = 0.022

**ภาพที่ 6** ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงานต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรแหล่งท่องเที่ยว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

## อภิปรายผลการวิจัย

**ผลการประเมินตัวแบบสมการโครงสร้างที่ผ่านการปรับแก้** แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยค่าไค–สแควร์ ($\chi^2$) เท่ากับ 108.50 ที่องศาอิสระ 87

และค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.05913 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ขณะที่ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์อยู่ในระดับเหมาะสม ($\chi^2$/df = 1.24) นอกจากนี้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ GFI (0.976), AGFI (0.954) และ CFI (1.000) ล้วนมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สะท้อนถึงความเหมาะสมของตัวแบบสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน *(SRMR)* เท่ากับ 0.0305 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ *(RMSEA)* มีค่าเท่ากับ 0.022 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05

จากผลการวิเคราะห์พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ส่งผลไปยังความผูกพันในงาน (WEN) มีค่าเท่ากับ (GAMMA) 0.32 ซึ่งส่งผลให้เกิดค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุจากการความผูกพันในงาน (WEN) ไปยังผลการปฏิบัติงานเท่ากับ (BETA) 0.67 และเส้นทางของเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงาน (JOB) ของบุคลากรองค์กรมีค่าเท่ากับ (GAMMA) 0.27 เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ส่งผลไปยังความผูกพันในงาน (WEN) มีค่าเท่ากับ (GAMMA) 0.55 ซึ่งส่งผลให้เกิดค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุจากความผูกพันในงาน (WEN) ไปยังผลการปฏิบัติงาน (JOB) เท่ากับ (BETA) 0.67 นอกจากนี้ เส้นทางของเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ (GAMMA) 0.24 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงาน (Work Engagement: WEN) มีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุรวม (total effect) ต่อ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance: JOB) เท่ากับ 0.67 ซึ่งเป็นค่าที่สูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งมีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมต่อผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.61 และลำดับถัดมา คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ซึ่งมีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมต่อผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.48ในส่วนของ ความผูกพันในงาน (WEN) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดนั้น จากการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงที่สุดภายใต้ความผูกพันในงาน คือ การซึมซาบในงาน (Absorption) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.82 ซึ่งเป็นค่าที่สูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรองค์ประกอบ แสดงให้และจากค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบย่อยที่มีค่ามากที่สุด คือตัวแปรข้าพเจ้ารู้สึกได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ (COM1) มีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรรู้สึกได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับเป็นองค์ประกอบสำคัญของมิติค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุรวม (total effect) ไปยังผลการปฏิบัติงาน (JOB) มีค่ารองลงมา ซึ่งจากแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่าตัว

แปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุดในตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) คือ การรับรู้การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี (PWB) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.83 มีตัวแปรองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ องค์กรเอาใจใส่ในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าพเจ้า (PWB1) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.83 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงการเอาใจใส่ในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของมิติการรับรู้การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีในตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

**ผลจากการทดสอบวัตถุประสงค์ที่** 1 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.32 และ 0.27 ตามลำดับ นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันในงาน ส่งผลให้อิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานมีค่า 0.48 เมื่อพิจารณาในระดับมิติ พบว่า มิติการรับรู้การเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงที่สุด ($\beta$ = 0.83) แสดงให้เห็นว่า การดูแลสวัสดิภาพและสุขภาวะของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในบริบทองค์กรแหล่งท่องเที่ยว ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้โดยแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งระบุว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนและเห็นคุณค่า จะเกิดความรู้สึกตอบแทนองค์กรด้วยความทุ่มเทและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Mascarenhas et al. (2022) ที่ชี้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มระดับความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

**ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่** 2 ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.55 และ 0.24 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันในงาน พบว่า QWL มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานสูงถึง 0.61 ซึ่งถือเป็นอิทธิพลที่สูง ในระดับมิติ พบว่า มิติค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Compensation: COM) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงที่สุด ($\beta$ = 0.74) สะท้อนให้เห็นว่าความมั่นคงทางรายได้และความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานที่ผันผวนและรายได้ไม่แน่นอน ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Model: JD–R) ซึ่งอธิบาย

ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นทรัพยากรด้านงานที่ช่วยกระตุ้นความผูกพันในงานและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martínez et al. (2021)

**ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3** แสดงผลของความผูกพันในงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงาน (WEN) ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.67 ซึ่งเป็นอิทธิพลที่สูงที่สุดในแบบจำลองสมการโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในงานเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัยด้านองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับมิติ พบว่า มิติการซึมซาบในงาน (Absorbtion) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงที่สุด ($\beta$ = 0.82) แสดงให้เห็นว่าสภาวะที่มีสมาธิเต็มที่และการอยู่กับงานของตนอย่างมีความสุขอย่างเต็มที่จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Yan & Donaldson 2022) เป็นแรงขับเคลื่อนหลักของผลการปฏิบัติงานในองค์กรแหล่งท่องเที่ยว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันในงาน (Engagement Theory) ซึ่งระบุว่าพนักงานที่มีพลัง ความทุ่มเท และซึมซาบในงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และสามารถสร้างคุณภาพการบริการที่ดีขึ้น งานวิจัยนี้สอดคล้องกับ Yao et al. (2022)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองที่เน้นบทบาทของทรัพยากรด้านงานและการสนับสนุนจากองค์กรในการเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สะท้อนให้เห็นความสำคัญของค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในบริบทองค์กรแหล่งท่องเที่ยวของประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบผลค่าเฉลี่ยกับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ในเชิงการรับรู้ บุคลากรให้ความสำคัญสูงสุดกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การมีพลังและความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ขณะที่ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ว่า ความผูกพันในงาน โดยเฉพาะมิติการซึมซาบในงาน เป็นกลไกสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ได้แก่ ความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนและการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยความผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการ

พัฒนาการสนับสนุนบุคลากรด้านสวัสดิภาพ การยอมรับคุณค่า และการดูแลสุขภาวะ ควบคู่กับการจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม รวมถึงการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อสร้างบริบทการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ความทุ่มเท และการจดจ่อในงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรแหล่งท่องเที่ยวในระยะยาว

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

งานวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรบริการและองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยควรให้ความสำคัญกับบทบาทเชิงกลไกของความผูกพันในงานในการส่งผ่านผลของการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานไปสู่ผลการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยในอนาคตควรขยายการศึกษาไปยังตัวแปรด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยบริบทองค์กรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจเชิงลึกและประโยชน์เชิงนโยบายต่อบริบทประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนา

**เอกสารอ้างอิง**


กรมประชาสัมพันธ์. (2567). *กระทรวงสาธารณสุขออกประกาศ 1 ต.ค. 65 เป็นต้นไป ยกเลิกโควิด-19 จากการเป็นโรคติดต่ออันตราย และกำหนดให้เป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง.*สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2569, จาก https://www.prd.go.th/th/page/item/index/id/1.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). *สรุปสถานการณ์พักแรม จำนวนผู้เยี่ยมเยือน และรายได้จากผู้เยี่ยมเยือน เดือนมกราคม–ธันวาคม 2566.*สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2569, จาก https://www.mots.go.th/news/category/630.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). *สรุปสถานการณ์พักแรม จำนวนผู้เยี่ยมเยือน และรายได้จากผู้เยี่ยมเยือน เดือนมกราคม–ธันวาคม 2564.* สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2569, จาก https://www.mots.go.th/news/category/630.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวคิด วิธีการ และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภางค์ จันทวานิช. (2550). *การวิจัยเชิงคุณภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1970). *Research in education.* (2nd ed.). Prentice-Hall.

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis.* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* (5th ed.). Sage.

Du Toit, A., Redelinghuys, K., & Van der Vaart, L. (2022). Organisational support and teachers' performance: The moderating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology, 48*, 1–10.

Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 101–124.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis.* (7th ed.). Pearson.

Khajehnasiri, F., Foroushani, A. R., Kashani, B. F., & Kassiri, N. (2021). Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences hospitals. *Journal of Education and Health Promotion, 10*, 112. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_790_20

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854–1884.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology,* 140,55–55.

Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How perceived organizational support, identification with organization and work engagement influence job satisfaction: A gender-based perspective. *Administrative Sciences, 12*(2),1–15.

Martínez, B. E. L., Castillo, J. A., Palomeque, M. M., Tovilla, S. M., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21*(2),316-325

Mohammed, I. S., et al. (2025). Work engagement: the key driver in transforming organizational commitment into enhanced work performance among midwives in Ghana – a structural equation modelling approach. *BMC Health Services Research, 15*(1), 1–13.

Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 15*(2), 133–143.

Yan, Q., & Donaldson, S. (2022). What are the differences between flow and work engagement: A systematic review of positive intervention research. *Journal of Positive Psychology and Well-Being, 7*(3), 123–145.

Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: Psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology, 13*, 872126. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872126.