

## บรรณานุกรม

- กรพินธุ์ จิระพงษ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนและการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- งานบริหารงานบุคคล. (2557). รายงานสรุปจำนวนพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่: จังหวัดเชียงใหม่.
- จิตริยา บุญชัย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). การแปลและคัดแปลงแบบวัดลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล จำนวน 6 ด้าน. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เชลิสตา สิริมหันต์. (2551). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในเขตภาคเหนือ. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปกรณ์ ลีมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รพีพรรณ สุกันต์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน: กรณีศึกษา บริษัทนัมซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ลออจิต อิงเจริญสุนทร. (2544). *การลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมศึกษาเฉพาะกรณี โรงแรม อมารีเอเทรียมกรุงเทพมหานคร*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวนสัตว์เชียงใหม่. (2557). *คู่มือพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557: จังหวัดเชียงใหม่*.
- Beugre, C.D. (1996). *Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression*. Dissertation: Rensselger Polytechnic Institute.
- Conn, R. (2006). *Work-family conflict common among registered nurses*. Wake Forest University: Baptist Medical Center.
- Dailey, R. C. & Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and turnover. *Human Relations*, 45(3), 305-317.
- Folger, I.R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Frone, M. R. (1999). Work stress and alcohol use. *Alcohol Research & Health*, 43, 284-291.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice : Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Haar, J.M. (2004). Work-Family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support. *Journal of Psychology*, 33,35-39.
- Haar, J. M., Roche, M., & Taylor, D. (2012). Work-family conflict and turnover intentions of Indigenous employees: the importance of the whanau/family for Maori. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 2546-2560.
- Hammer, L. & Thompson, C. (2003). *Work-family role conflict*. A Sloan work and family encyclopedia entry. Chestnut Hill, MA: Boston College. Addison-Wesley Publishing Company.

- Jones, D. A. & Skarlicki, D. P. (2003). The Relationship between perceptions of fairness and voluntary turnover among retail employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(6), 1226-1243.
- Lehmkuhl, L. (1999). Health effect of long work hours, *32 Hours Research Associate*. Retrieved October 10, 2014, from <http://www3.sympatico.ca/jppolito/Health%20Effects%20v2.htm>.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice : Relating employees and customer perceptions to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594-604.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, consequences, and control*. U.S.A.: Addison-Wesley Publishing Company.
- Mowday, R. T. (1981). Viewing turnover from the perspective of those who remain: The relationship of job attitudes to attributions of the causes of turnover. *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 120-123.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York : Academic Press.
- Moorman, R. H. (1991). Relationships between organizational justice and organizational citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, & R. McMurrin. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Parker, J. & Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms : a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357-369.
- Price, J.L. & Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organization measurement*. Marshfield, MA : Pitman.

Rahim, M. A., Magner, N. R., & Shapiro, D. L. (2001). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisor? What justice perceptions, precisely?. *The International Journal of Conflict Management*, 11, 5–26.

Steer, R. M. (1988). *Introduction to organizational behavior*. (3<sup>rd</sup> ed.). Illinois : Scott, Foresman.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York : Harper and Row Publication.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved