

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่\*

A study of human resource management with an  
organization's achievement-oriented approach: Case study  
Mae Sai Subdistrict Administrative Organization Rong Kwang  
District, Phrae Province

เกศินี วีรศิลป์

Kesine Veerasilpa

สุดารัตน์ สิทธิกุล

Sudarat Sitthikoon

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่

Maejo University Phrae, Thailand.

Email: veerasilpa411@gmail.com

## บทคัดย่อ

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์คือ 1.) เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2.) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบเจาะลึก โดยเลือกจากตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 2 ราย และในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มประชากรในองค์การทั้งหมด 32 ราย โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ t-test และ One - Way ANOVA ที่มาจากแบบสอบถามปลายปิด

ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบาง

---

\* Received 12 January 2021; Revised 7 March 2021; Accepted 16 May 2021



พื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร วัตถุประสงค์ที่ 2 มีระดับในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลทั้งหมดอยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วย การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็น ทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, มุ่งผลสัมฤทธิ์, องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

A study of human resource management with an organization's achievement – oriented approach: Case study Mae sai subdistrict Administrative Organization Rong Kwang District, Phrae Province. The objectives of this research were: 1.) to study the problems and obstacles of human resource management; 2.) to study the level of human resource management operation and 3) to study the factors affecting the implementation of human resource management It's a mixed research. Both qualitative and quantitative data were collected. by qualitative research This was done through a semi-structured, in-depth interview. by choosing from 2 management positions and in the quantitative research section Using all 32 population groups in the organization. The statistical values for data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, t-test and One-Way ANOVA. Which coming from a closed-ended questionnaire.

The results showed that Objective 1) found that problems and obstacles in the management, planning and organization were insufficient budget. to operations due to limited budget Problems in managing personnel to suit the operation because some personnel perform duties that are not in line with the line of work. In addition, centralized control prevents some projects from meeting the needs of the people due to limited resources. Objective 2) found



that a level in the implementation of human resource management of the Sub-district Administrative Organization. It was at a very good level together with an important to have ethics. good service teamwork self-development and achievement-oriented, respectively, all in very good level and Objective 3) found that personal factors in terms of working time affect teamwork of human resource management operations of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization. statistically significant at the 0.05 level

**Keyword :** Human resource management, organization's achievement-oriented, Subdistrict Administrative Organization

## บทนำ

ข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นบัญญัติให้รัฐ จะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมทั้งกำหนดให้มีแผนกระจายอำนาจ ในด้านอำนาจหน้าที่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปกครอง การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และรัฐบาลจะต้องจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรเพิ่มให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนโดยมีการบริหารแผนและขั้นตอนตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-256 (2563) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย เป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย ที่ได้กล่าวไว้ว่า “สร้างคุณภาพชีวิตให้เข้มแข็ง แหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่น ถิ่นเกษตรสมบูรณ์ บริหารจัดการที่ดี ทุกชีวิมีสุข” (แผนพัฒนาท้องถิ่น, 2561) ซึ่งยุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวมเจ็ดยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย จำนวน 32 แนวทาง ทำให้เห็นแล้วว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบผลสำเร็จได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น



ก็คือ สภาพปัญหาอุปสรรคของระบบว่ามีนโยบายแผนงานอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อที่จะสามารถให้องค์การบริหารส่วนตำบลและบริหารจัดการงานตามภารกิจหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด จากการลงพื้นที่พบว่าสภาพปัญหาที่พบในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ คือ การบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีความสำคัญต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่จะต้องเป็นผลประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชน มีการปฏิบัติตามแผนและนโยบายของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประโยชน์ต่อประชาชน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้นแบบให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method)

### 1. แหล่งข้อมูล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 32 คน โดยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพหรือการสัมภาษณ์โดยพิจารณาว่าเป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) รวมจำนวน 2 คน ดังนี้

- 1) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้จำนวนประชากรทั้งหมด 32 คน

### 2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสัมภาษณ์ที่เรียบเรียงโดยพิมพ์ ทิรัญกิตติ (2552) ว่า การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) โดยทั่วไปจะเริ่มสัมภาษณ์จากคำถามที่เตรียมไว้ และผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทั่วไปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกรายบุคคลจะใช้เวลาดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกรายบุคคล (Managing the Individual Depth Interview) ในเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ในประเด็นเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ในประเด็นเรื่องการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย จำนวน 15 ข้อ โดยประกอบด้วย ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และด้านทำงานเป็นทีม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้ ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทำการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการตอบแบบสัมภาษณ์ มีการเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย จากประสบการณ์โดยตรง



ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนของตำแหน่งผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ และเพื่อวัตถุประสงค์ที่ 2 และ 3 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนประชากรทั้งหมด 32 คน โดยมีดำเนินการดังนี้ เตรียมการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อกับสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายที่ให้ข้อมูลและติดต่อกับฝ่ายธุรการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย และส่งแบบสอบถาม พร้อมกับเก็บภาพในการสอบถาม นำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์ และสรุปข้อมูล ภายในระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 - 31 มีนาคม 2564

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (Individual Depth Interview- IDI) โดยวิธีการวิเคราะห์จะได้ดำเนินการไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยสรุปข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมือทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา

รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน และ ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการความสามารถในการ

ดำเนินงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะหลักเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัย ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight Mean Score: WMS) (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552)

$$WMS = \frac{3f_3+2f_4+1f_5}{TNR}$$

TNR

ซึ่ง WMS = ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

$$f_1 = \text{จำนวนผู้เลือกตอบมากที่สุด}$$



$f_2$  = จำนวนผู้เลือกตอบมาก

$f_3$  = จำนวนผู้เลือกตอบปานกลาง

TNR = จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

ค่าคะแนน

ระดับการดำเนินงานสูงกว่ามาตรฐาน ให้คะแนน 3

ระดับการดำเนินงานเท่ากับมาตรฐาน ให้คะแนน 2

ระดับการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ให้คะแนน 1

การแปลคะแนนมีอันตรรกาค้นเท่ากับ 0.67 จากสูตร

$$\text{อันตรรกาค้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับการดำเนินงาน
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00	มีค่าเท่ากับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 1.68 – 2.33	มีค่าเท่ากับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.67	มีค่าเท่ากับ น้อย

3. นำข้อมูลที่วิเคราะห์เบื้องต้นที่ได้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ โดยใช้สถิติ One - Way ANOVA โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ตัวแปรตามประกอบด้วย ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

## ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้ ปัญหาในการบริหารจัดการองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน เนื่องจากบุคลากรน้อยซึ่งบางทีมาจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมีความผูกพันทำงานกันแบบพี่น้อง เมื่อมี



โครงการก็จะช่วยกันซึ่งบางครั้งก็เป็นผลดีหากโครงการนั้นมีการช่วยเหลือกันมากก็จะทำให้บุคลากรนั้นดำเนินงานเสร็จอย่างรวดเร็ว แต่ในบางครั้งพบว่าบางโครงการที่ดำเนินเข้าเนื่องจากบุคลากรไม่สะดวกที่จะช่วยจึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้า และการควบคุมจากส่วนกลางที่มีลักษณะจากบนลงล่างมีการบังคับบัญชาหลายระดับการบริหารจะถูกกำหนดให้กระทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยจะมีการควบคุมโดยลงพื้นที่สังเกตบ้าง จะมีการเน้นประสานงานผ่านหัวหน้าไม่ก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกันทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ทั้งหมดตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ พบว่า มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากในทุก ๆ ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในแต่ละด้าน คือ การมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.97 การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.94 การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 2.94 การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.94 และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	ระดับความ การ ดำเนินงาน
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.91	0.18	มาก
2. การบริการที่ดี	2.94	0.25	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	2.94	0.25	มาก
4. การมีจริยธรรม	2.97	0.30	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	2.94	0.25	มาก
รวม	2.94	0.24	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียด ดังนี้



1. อายุแต่ละช่วงไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 0.74 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการบริการที่ดีกับการมีจริยธรรม มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.31 ค่า p-value เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
2. รายได้ไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 0.74 มีค่า p-value เท่ากับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการบริการที่ดีกับการมีจริยธรรม มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.31 ค่า p-value เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
3. ตำแหน่งไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 1.77 มีค่า p-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการพัฒนาตนเอง มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.88 ค่า p-value เท่ากับ 0.47 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
4. ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 1.77 มีค่า p-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการพัฒนาตนเอง มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.88 มีค่า p-value เท่ากับ 0.47 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
5. ระยะเวลาทำงานไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 1.77 มีค่า p-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการพัฒนาตนเอง มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.88 มีค่า p-value เท่ากับ 0.47 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
6. ระยะเวลาการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรมแต่ระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทำงานเป็นทีม มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 2.61 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาทำงานมีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากร



มนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ตามตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ระยะเวลาการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่

แหล่งความแปรปรวน	f	df	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.61	5	0.004
ภายในกลุ่ม		26	
รวม	2.61	31	0.004

## อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยานมัทรี อำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ ของบุญชู สิทธิกุล ที่พบปัญหาด้านงบประมาณ เช่นกันเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจึงทำให้มีการตัดงบประมาณ และสาเหตุอีกประการคือการจัดกิจกรรมหรือโครงการไม่ทันตามเวลาจัดสรรงบประมาณ ปัญหาในด้านการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงานไม่สอดคล้องกฎระเบียบสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (2554) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องกำหนด กรอบนโยบายแนวทางการจัดกำลังคนภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ เงื่อนไข การจ้างงานมีความ ยืดหยุ่นเพื่อให้ภาครัฐมีทางเลือกการว่าจ้างบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจ ภาครัฐที่มีหลากหลาย รูปแบบมากขึ้น ค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เน้นระบบผลงาน การดำเนินงานทางวินัย อุทธรณ์และ ร้องทุกข์ให้มีมาตรฐาน เนื่องจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมีความผูกพันทำงานกันแบบ พี่น้อง เมื่อมีโครงการก็จะช่วยกันซึ่งบางครั้งก็เป็นผลดีหากโครงการนั้นมีการช่วยเหลือกันมากก็ จะทำให้บุคลากรนั้นดำเนินงานเสร็จอย่างรวดเร็ว แต่ในบางครั้งพบว่าบางโครงการที่ดำเนินช้า เนื่องจากบุคลากรไม่สะดวกที่จะช่วยจึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ได้เน้น ที่ระบบผลงานโดยแท้จริงและปัญหาในเรื่องการควบคุมจากส่วนกลางการบริหารโดยการ วางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงการวางแผนจัดรูปแบบในองค์กรที่เป็นทางการ เน้นระบบราชการเป็นหลักตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี กับ แผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด ยังมี การสั่งการมีลักษณะจากบนลงล่างมีการบังคับบัญชา ในการดำเนินงานตามภารกิจท้องถิ่นให้ ครอบคลุมด้านต่าง ๆ จะมีการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ การประสานงาน



และการควบคุมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาเป็นลักษณะการบริหารองค์การ :ซึ่งสอดคล้องกับ รูปแบบทฤษฎีระบบราชการ ของ แม็กซ์ เวเบอร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553) ที่กล่าวว่า Bureaucracy จะยึดหลักการบริหารที่อาศัยความมีเหตุมีผลและความถูกต้องตามกฎหมายในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย อาศัยหลักความรู้ความสามารถระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการบริหารงาน มีสายบังคับบัญชาตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ พบว่า การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ คือ การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ตามการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถวัดในเชิงปริมาณได้ตามสมรรถนะหลัก (Core competency) โดยพบว่าผลจะมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) มีลักษณะเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงานบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนและบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ของ สุระชัย พละไกร (2556) ที่ระบุว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเอาหลักคุณธรรมเข้ามาใช้ประสานขอ กำลังไปยังหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญงานนั้นการขึ้นเงินเดือนควรนำเข้าที่ประชุมประจำเดือนก่อนทุกครั้งการสั่งการผู้สั่งการต้องสั่งการอย่างชัดเจนโดยยึดถือหลักตัวบทกฎหมายการประสานงานควรทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานเป็นลายบุคคลอย่างชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ สอดคล้องกับ ทฤษฎีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สัญญา เคนาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนโดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว เช่น การเข้าเป็นสมาชิก หรือการร่วมเสียสละแรงงาน การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

## องค์ความรู้ใหม่



### ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายทั้ง 5 ตำบล โดยผลการวิจัยในปัจจุบันพบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารวางแผนของอัตรากำลัง 3 ปี จะระบุถึงอัตราของบุคลากรซึ่งในปัจจุบันขาดจำนวนหนึ่งอัตราที่มาจากข้อกำหนดโดยฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ จึงต้องมีการวางแผนในอนาคตให้มีส่วนร่วมในการปรึกษาถึงความต้องการของบุคลากรให้เพียงพอและตรงตามสายงานผ่านการ



จัดองค์กรให้บุคลากรมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายทั้ง 5 ด้านให้ดีขึ้น ซึ่งปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดที่เป็นปัญหาส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายทั้ง 5 ด้านไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่เพื่อประชาชน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากรจึงต้องมีการควบคุมจากส่วนกลางน้อยลงเพื่อให้กิจกรรมหรือโครงการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรวดเร็วและสามารถดำเนินงานได้โดยทุกภาคส่วนในการประสานงานทั้งภายในและภายนอก

## สรุป

ปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ คือ การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ รัฐบาล ควรผลักดันนโยบายเรื่องงบประมาณ ด้านเงินสำรองตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น พ.ศ. 2562 ให้เพิ่มมากขึ้น หรืออาจจะมีการให้องค์กรสามารถจัดเก็บภาษีได้ด้วยตนเองผลจากการ



วิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ คือ การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเพิ่มศักยภาพของคณะทำงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อสร้างให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและดำเนินงานได้ถูกต้องตามความสามารถ ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ให้มีบทบาทการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด

2.2 ควรมีวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

2.3 ควรมีการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยที่ขยายเป็นหน่วยงานที่ใหญ่กว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่

## เอกสารอ้างอิง

- บุญชู สิทธิกุล. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพา หิริญกิตติ. (2552). ตำราวิชาการเชิงประยุกต์. การวิจัยการตลาด. ธรรมสาร. กรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ 2. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัด ชายแดนลุ่มน้ำโขง. ใน วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.



- สุรชัย พลະไกร. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2537). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนโดยมีการบริหารแผนและขั้นตอน 2537. เรียกใช้เมื่อ 8 ธันวาคม 2563 จาก <https://www.krisdika.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่. เรียกใช้เมื่อ 31 มกราคม 2563 จาก <https://opdc.go.th/content/OTM5>.
- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย.
- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย.