เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน พบว่าทั้ง 5 กลยุทธ์ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทุกกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 มาตรฐาน คือ ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง 7) กลยุทธ์การส่งเสริมความโปร่งใสด้วยหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมปฏิบัติ ในการบริหารจัดการงานบุคคลที่ต้องมีการจัดสรรกำลังคนที่สามารถตอบรับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคลองกับงานวิจัยของ **วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์**[๑] วิจัยเรื่อง การพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคนภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สานักงาน ก.พ.) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนกำลังคนภาครัฐ ได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนกำลังคนภาครัฐที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้ทำการพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารกาลังคนภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ 8) กลยุทธ์การส่งเสริมความโปร่งใสด้วยหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังร่วมถึงความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่จะสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพบูลย์ โพธิ์สุวรรณ** ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่นสู่ผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูญเสียงบประมาณประชาชนไม่ได้ประโยชน์เพราะผู้นำไม่สามารถทำแผนพัฒนาหรือการกำหนดโครงการ ได้ถูกต้องเพราะความรู้จากการบริหารงานต่ำทำให้โครงการขาดคุณภาพ ประกอบกับบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามหน้าที่ ตามกฎหมายระเบียบ คำสั่งการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการนำกลยุทธ์มาใช้และทำงานที่ไม่มีกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมาย นำมาซึ่งปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและส่งผลกระทบกับประชาชนและการบริหารการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ ประสิทธิภาพประชาธิปไตย ประสิทธิภาพการศึกษาและประสิทธิภาพเศรษฐกิจบวกกับภาวะผู้นำ การศึกษาเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์สิ่งแวดล้อมประสิทธิภาพ การบริหารโครงการ การมีส่วนร่วมในโครงการ ความโปร่งใสของโครงการและโครงการมีผลกำไร และ 9) กลยุทธ์การส่งเสริมความโปร่งใสด้วยหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสาธารณะและสร้างสรรค์สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ” ผลจากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งความสำเร็จของแต่ละองค์การสามารถเกิดได้จากการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น และสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์การ เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกในการสนับสนุนให้พนักงานขับเคลื่อนผลการปฏิบัติการขององค์การ โดยที่การ

---

[๑]วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ “การพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคนภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ”,**รายงานวิจัย** ,(กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ,๒๕๕๒).