

ภาคผนวก ก

สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร

การมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking - ST)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการคิดและทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพเชิงกลยุทธ์ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลายและนานาทัศนะ

ระดับ 0 : ไม่แสดงความสามารถด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ 1 : เข้าใจกลยุทธ์ แผนและนโยบายขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร <ul style="list-style-type: none">- เข้าใจวิสัยทัศน์ ภารกิจ แผนงาน นโยบาย กลยุทธ์ของ กทม. อีกทั้งเข้าใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ในกทม. อย่างไร- สามารถนำความเข้าใจนั้นมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงาน / เขต ให้บรรลุตามพันธกิจที่วางไว้ได้
ระดับ 2 : ประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบหรือประสบการณ์ไปสู่ข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ได้ <ul style="list-style-type: none">- สามารถประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์และบทเรียนต่าง ๆ มาใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ ที่สนับสนุนให้ กทม. เขต หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้
ระดับ 3 : ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการกำหนดกลยุทธ์ในอนาคต <ul style="list-style-type: none">- ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ในการลงพื้นที่จริง ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือเขตที่คุณดูแลรับผิดชอบอยู่- ประยุกต์ best practice หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่ผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ระยะยาวต่อประชาชน กทม. หรือหน่วยงานที่คุณดูแลรับผิดชอบอยู่
ระดับ 4 : เชื่อมโยงสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในประเทศและต่างประเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต <ul style="list-style-type: none">- ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน ประเทศ และต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมององค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ แผนหรือนโยบายของเขตหรือหน่วยงานที่คุณดูแลรับผิดชอบอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด- คิดแผนหรือกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อตอบสนอง โอกาสหรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ภายในประเทศหรือต่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ กทม. สามารถทำประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนในพื้นที่
ระดับ 5 : สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้งานกลยุทธ์ <ul style="list-style-type: none">- สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้งานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากบริบทประเทศไทย ระบบการเมือง และการปกครองท้องถิ่นในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดกับ กทม.- คิดและปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์การพัฒนา กทม. ในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ใหม่ที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สภาวะผู้นำ (Leadership- LEAD)

คำจำกัดความ: ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน รวมถึงความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างดีเลิศ

ระดับ 0 : ไม่แสดงความสามารถด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ 1 : บริหารการประชุมได้และคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ <ul style="list-style-type: none">- สามารถดำเนินการประชุมได้ดี โดยกำหนดประเด็นหัวข้อในการประชุม วัตถุประสงค์ ควบคุมเวลา และแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้- หมั่นแจ้งข่าวสารความเป็นไปรวมทั้งเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชารับทราบอยู่เสมอแม้ไม่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
ระดับ 2 : เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม <ul style="list-style-type: none">- กล่าวคำชม หรือให้ข้อคิดเห็นดีชมที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ- ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ- เลือกคนให้เหมาะกับงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในแต่ละงานที่มอบหมาย เพื่อช่วยสร้างเสริมให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ
ระดับ 3 : ให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา <ul style="list-style-type: none">- รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา- จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา- ดูแลและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนนั้น
ระดับ 4 : ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ <ul style="list-style-type: none">- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจในงานของตนและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น- รักษาคำพูด พู่อะไรทำอย่างนั้น (Walk the talk)- ประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
ระดับ 5 : มี charisma และสร้างแรงบันดาลใจได้ <ul style="list-style-type: none">- สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างดีเลิศ- เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร โดยสื่อสารวิสัยทัศน์อันทรงพลังและปลุกดันให้ทีมงานก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยกลยุทธ์และวิธีดำเนินการที่เหมาะสม- สร้างและใช้วิสัยทัศน์ในการกำหนดจัดร่วมและทิศทางสำหรับผู้คนทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ที่กำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลง

การวางแผนเชิงรุกอย่างสร้างสรรค์ (Creative and Proactive Planning - CPP)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการมองภาพหรือเป้าหมายในอนาคต รวมถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน โดยความมุ่งมั่นที่จะสร้างอนาคตให้กับหน่วยงาน องค์กรหรือสังคมไทย ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

ระดับ 0 : ไม่แสดงความสามารถด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ 1 : ติดตามหาความรู้เพื่อให้เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ <ul style="list-style-type: none">- กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาของตนหรือในงานของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้วางแผนให้เกิดประโยชน์ในงานเมื่อเล็งเห็นโอกาส- ใช้ความรู้หรือประสบการณ์ในการวางแผนการแก้ไขเมื่อเล็งเห็นปัญหาหรืออุปสรรคโดยไม่รอช้า
ระดับ 2 : วางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการตัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต <ul style="list-style-type: none">- วางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤตโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานหรือ กทม.- คาดการณ์ล่วงหน้าไปก่อน 1 ชั้นและลงมือกระทำการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนหรือรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง
ระดับ 3 : วางแผนและลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น <ul style="list-style-type: none">- วางแผนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วริเริ่มลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส ความพร้อม ความร่วมมือ หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา 3 เดือนข้างหน้า- ทดลองใช้วิธีการหรือองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีที่แปลกใหม่ในการวางแผนแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน / เขต
ระดับ 4 : แสดงความสามารถระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะยาว <ul style="list-style-type: none">- วางแผนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วริเริ่มลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส ความพร้อม ความร่วมมือ หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา 4 – 12 เดือนข้างหน้า- ริเริ่มโครงการหรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหรือเติบโตของ กทม. ในระยะเวลา 4 – 12 เดือนข้างหน้า- วางแผนเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
ระดับ 5 : แสดงความสามารถระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน <ul style="list-style-type: none">- วางแผนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วริเริ่มลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสความร่วมมือ หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนหรืออย่างน้อยมากกว่า 1 ปีขึ้นไป- สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ไขหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Drive for Results - DR)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการวางแผน ทบทวน ติดตามและแก้ไขผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน / กทม. ที่ตั้งไว้ได้อย่างดีเลิศและยั่งยืน

ระดับ 0 : ไม่แสดงความสามารถด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ 1 : สามารถวางแผน ติดตาม ทบทวนและแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ <ul style="list-style-type: none">- สามารถวางแผน ติดตาม ทบทวนและแก้ไขผลงานของบุคคลในหน่วยงาน – กลุ่มที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด- สามารถกำหนดและจัดการกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ตามเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้- สามารถวางแผนและควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามภารกิจได้ตามมาตรฐานหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้
ระดับ 2 : สามารถกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีมาตรฐานในการบริหารจัดการ <ul style="list-style-type: none">- กำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนและจัดทำระบบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่ต้องการในหน่วยงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น- จัดทำแนวทางและช่องทางการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นข้ามสายงาน เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างมีระบบและมาตรฐานมากขึ้น- กำหนดระยะเวลาส่งมอบ (deadline) และหมั่นควบคุมตรวจตราการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตกลงกันไว้
ระดับ 3 : จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none">- ติดตาม ทบทวนและแก้ไขการจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับ (งบประมาณ โครงการ หรือพนักงาน) ได้อย่างสมดุลระหว่างประโยชน์ที่ได้รับและต้นทุนที่สูญเสียไป- กำหนดความสำคัญของเป้าหมายของหน่วยงาน และสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเพื่อให้นำไปจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานหรือเขตที่รับผิดชอบ
ระดับ 4 : กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในหน่วยงานหรือเขตเพื่อให้ได้ผลงานที่แตกต่างโดดเด่นชัดเจน <ul style="list-style-type: none">- วางแผน บริหารจัดการหรือปรับเปลี่ยนระบบในหน่วยงานอย่างยืดหยุ่นและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้สามารถตอบโจทย์พันธกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด- สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับหน่วยงานและควบคุมให้เป้าหมายนั้นเกิดขึ้นจริงเพื่อยกระดับผลงานในหน่วยงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด
ระดับ 5 : บริหารจัดการให้เกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในระยะยาวอย่างยั่งยืน <ul style="list-style-type: none">- วางแผน ติดตาม ดำเนินการ และบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับ กทม. ในระยะยาวอย่างยั่งยืนโดยการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน- แม้จะมีความเสี่ยงก็สามารถบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ กทม. ตามที่วางแผนไว้

4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Chang Management)

คำจำกัดความ ความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกองค์กร และสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ โดยใช้ทักษะทางการบริหารผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในส่วนภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากร่วมกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงความสามารถด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1 : มีความเข้าใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none">- มีความรู้ ความเข้าใจถึงสภาพการณ์ภายในและภายนอกองค์กรที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน- สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นประเด็นและปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำข้อมูลมาใช้สำหรับการวางแผนการเปลี่ยนแปลง- วิเคราะห์ได้ว่าควรเปลี่ยนแปลงสิ่งใดในองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
ระดับที่ 2 : บริหารจัดการปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none">- สามารถเลือกวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการบริหารนั้นสามารถจัดการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ- มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามได้โดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน- มีการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิด ได้รับความรู้สึกของบุคคลต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร
ระดับที่ 3 : บริหารและผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน <ul style="list-style-type: none">- ใช้เทคนิคทางการบริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน (Team Spirit) ให้มีเจตคติและมีความคิดในแง่บวกต่องาน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชีวิตชีวา มีความมุ่งมั่นและมั่นใจในการปฏิบัติงาน- เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยดูแลให้คำแนะนำ สนับสนุนโดยบุคคลดังกล่าวจะไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ- เปิดโอกาสให้บุคคล และประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร
ระดับที่ 4 : บริหารงานที่เกิดความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น <ul style="list-style-type: none">- มีความเข้าใจในความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารจัดการงาน- สามารถใช้เทคนิคทางการบริหารเชื่อมโยงและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการขัดแย้งได้โดยทุกคนมีความพึงพอใจเท่าเทียมกัน (Win – Win)- ควบคุมอารมณ์ได้ในสภาวะวิกฤติ
ระดับที่ 5 : เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none">- มีความประพฤติเป็นแบบอย่างให้ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และมีความภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน- แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้- เป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นและพร้อมที่จะสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

