

เมื่อ 18 มิ.ย.53 ที่ห้องทำงานกลุ่มพัฒนาระบบราชการ หรือ กพร. ชั้น 4 อาคาร 1 ตึกกรมอนามัยคะ

ดิฉัน และคุณสุทิน มีนัดกับทีมงาน กพร. ซึ่งท่านผู้อำนวยการ ได้มาต้อนรับและอยู่ร่วมกันคุย ลปรร. กันในช่วงหนึ่ง และก็จำเป็นต้องไป เพราะติดภารกิจสำคัญคะ แต่ก็ได้คุยกับทีมงาน กพร. ต่อกันอย่าง สนุกสนาน ลืมรับประทานอาหารเช้าไปเลย อิอิ

มา กพร. เทียนนี่ มีแต่บรรยากาศแห่งความอบอุ่น ความสดใสคะ เพราะว่า เจอน้องเอ๊ะๆ เพิ่มขึ้นเยอะ มาก แต่ก็ไม่ใช่ว่า พี่ๆ จะตกอันดับนะคะ เพราะว่า พี่ๆ ก็มีความสดใสซาบซ่านอยู่บนใบหน้า เพราะอะไร พี่บอกว่า มีน้องๆ มาใหม่ แรกๆ ก็ยากเล็กน้อย เพราะน้องยังไม่รู้เรื่องงานมาก่อน แต่เมื่อทำงานร่วมกันไปเรื่อยๆ ก็ปรากฏว่า น้องมีพัฒนาการในเรื่องการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย เนื่องจากปัจจัย สำคัญก็คือ มีผู้บริหาร (ก็คือ ท่าน ผอ.ศุภมล) ให้การสนับสนุนตลอด ตั้งแต่เรื่องให้การปรึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกวิถีทาง(... รายละเอียด รออ่านนะคะ)

ส่วนพี่ๆ ก็ทำหน้าที่ถ่ายทอดวิทยายุทธได้แบบเนียนๆ อาศัยกลยุทธ์ โยนน้องลงน้ำบ้าง สอนงานบ้าง ให้น้องได้เรียนรู้กันเอง ด้วยตัวเองบ้าง ... และอื่นๆ น้องๆ ก็มีใจกับการเรียนรู้ไม่ท้อแท้ แถมยังมีนวัตกรรมใหม่ โซเฟออร์ น้องเอ๊ะ สามารถทำได้สารพัด ทั้งขับรถ พิมพ์งาน ซ่อมคอมฯ ต่อ lan ถ่ายภาพอีกด้วย ... ว่าเข้านั้น ถ้าไม่เชื่อ ก็ต้องไปดูนะคะ

ตอนนี้มาฟังเรื่องเล่ากันดีกว่า

ดีใจมากค่ะ ครั้งนี้ ผอ.ศุภมิต ได้ให้เกียรติกับคณะเราอย่างมาก ท่านมาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ KM กับเรา ด้วย เพราะถือว่า กิจกรรม KM ของกรมอนามัยที่มาเยี่ยมเสริมพลัง การทำกิจกรรม KM ของหน่วยงานต่างๆ เป็นกิจกรรมที่ทำมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการชี้ให้เห็นภาพว่า กรพ. ทำกิจกรรมใช้ KM ได้เป็นรูปเป็นร่างมากขึ้น และทุกคนจะมีส่วนร่วม

ท่านได้เล่าให้ฟังว่า กรพ. สนับสนุนให้ทำกิจกรรมใช้ KM โดย

- มอบหมายกิจกรรมให้ทีมงานได้เรียนรู้ทางด้านวิชาการ จากหนังสือ โดยจัดหนังสือความรู้ให้แต่ละคน คนละเรื่อง ไม่เหมือนกัน โดยหยิบประเด็นมาจำนวนหนึ่ง และมอบหมายให้แต่ละคนไปศึกษา ซึ่งจะพบปัญหาที่เราคุยเรื่องการดำเนินงาน
- เรื่อง AAR กำหนดให้มี หลังการประชุมทุกครั้ง โดยจะมีการคุยกัน เพื่อทบทวนว่า มีอะไรบ้างที่เกิดขึ้นระหว่างการประชุม และเป็นประเด็นสำคัญของงาน เช่น การเป็นพิธีกร ก็จะมีข้อเสนอในเรื่องประสิทธิภาพ ความบกพร่อง และอื่นๆ



การนำเสนอการใช้ KM ในวันนี้ พี่ ๆ ตกลงให้น้องกึ่งนำเสนอค่ะ โดยบอกว่า น้องมารับงาน KM ต่อยอด น้องก็ต้องนำเสนอได้ ... ยุทธศาสตร์ จับน้อง โยนลงนามเลยคะ ... น้องกึ่งบอกว่า สู้ สู้ ค่ะ เพื่อหน้าตาของ กพร.

เรื่องของ การประเมินตนเอง ตามเกณฑ์การประเมินระดับความสำเร็จ ของการจัดการความรู้ ของ กพร. น้องกึ่งเล่าว่า การประเมินตนเอง ทำให้ได้รู้ว่า ตอนนี้อยู่ระดับไหน และจะต้องก้าวไปสู่ระดับไหน ในเรื่องต่างๆ ก็คือ

กระบวนการจัดการความรู้ กพร. ประเมินแต่แรก ระดับ 2 คือ มีการประเมินตนเองตามเกณฑ์การจัดการความรู้ของกรมอนามัย เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมฯ และเป้าหมาย คือ ระดับ 5 เพื่อให้เกิดความท้าทาย ให้เรามีสิ่งท้าทาย ให้สามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้ตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ในทุกกิจกรรม

การสะสมและใช้ประโยชน์กับความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง จากระดับ 1 คือ มีการจัดทำเอกสาร ฐานข้อมูล และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

และเป้าหมาย คือ มีการเพิ่มขึ้น ของความรู้ที่เกิดจากกระบวนการ ลปรร. ที่เกี่ยวข้องกับงานในภารกิจขององค์กร

การจัดระบบ IT เพื่อเอื้อต่อการจัดการความรู้ ตอนนี้ กพร. มีระบบ IT ที่เอื้อให้บุคลากรภายนอกสามารถแลกเปลี่ยนได้ โดยมีการนำเสนอผ่านเว็บไซต์ เพื่อที่จะให้คนมาแสวงหาข้อมูลได้
เป้าหมาย คือ ให้ระบบ IT ที่จัดทำ ใช้งานง่ายยิ่งขึ้น

ผลที่เกิดกับคน และองค์กรในองค์กรอื่นเนื่องมาจากการจัดการความรู้ ตอนนี้ประเมินอยู่ระดับที่ 1 บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการนำ KM ไปใช้ในการพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ เราสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ สอนงานกันเองได้

เราต้องการก้าวไปถึงระดับที่ 4 ซึ่งงานจะเพิ่มปริมาณขึ้น เช่น บุคลากรมีการใช้ KM ในการทำงานรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง

น้องกิ้งเล่าให้ฟังต่อว่า

แผนการจัดการความรู้ของกลุ่ม กพร. อิงพันธกิจของหน่วยงาน และประเด็นยุทธศาสตร์

พันธกิจหลัก เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบราชการของกรมอนามัยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

องค์ความรู้ที่หน่วยงานคิดว่า สำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ที่แยกออกมาได้ มี 10 ตัว แต่ได้นำมาใช้เพื่อการจัดการความรู้ 3 ตัว ก็คือ

- K2 - ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและระบบงาน เรื่อง PMQA
- K3 - ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ
- K4 - ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

เหตุผลที่เลือกก็คือ

เรื่องที่หนึ่ง ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและระบบงาน เรื่อง PMQA

เนื่องจากการที่ กพร. มีเจ้าหน้าที่ใหม่เข้ามาปฏิบัติราชการมาก และมีการปรับโครงสร้างการบริหารหน่วยงานใหม่ จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและระบบงาน คือ PMQA เพราะถือว่าเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาระบบราชการในปัจจุบัน

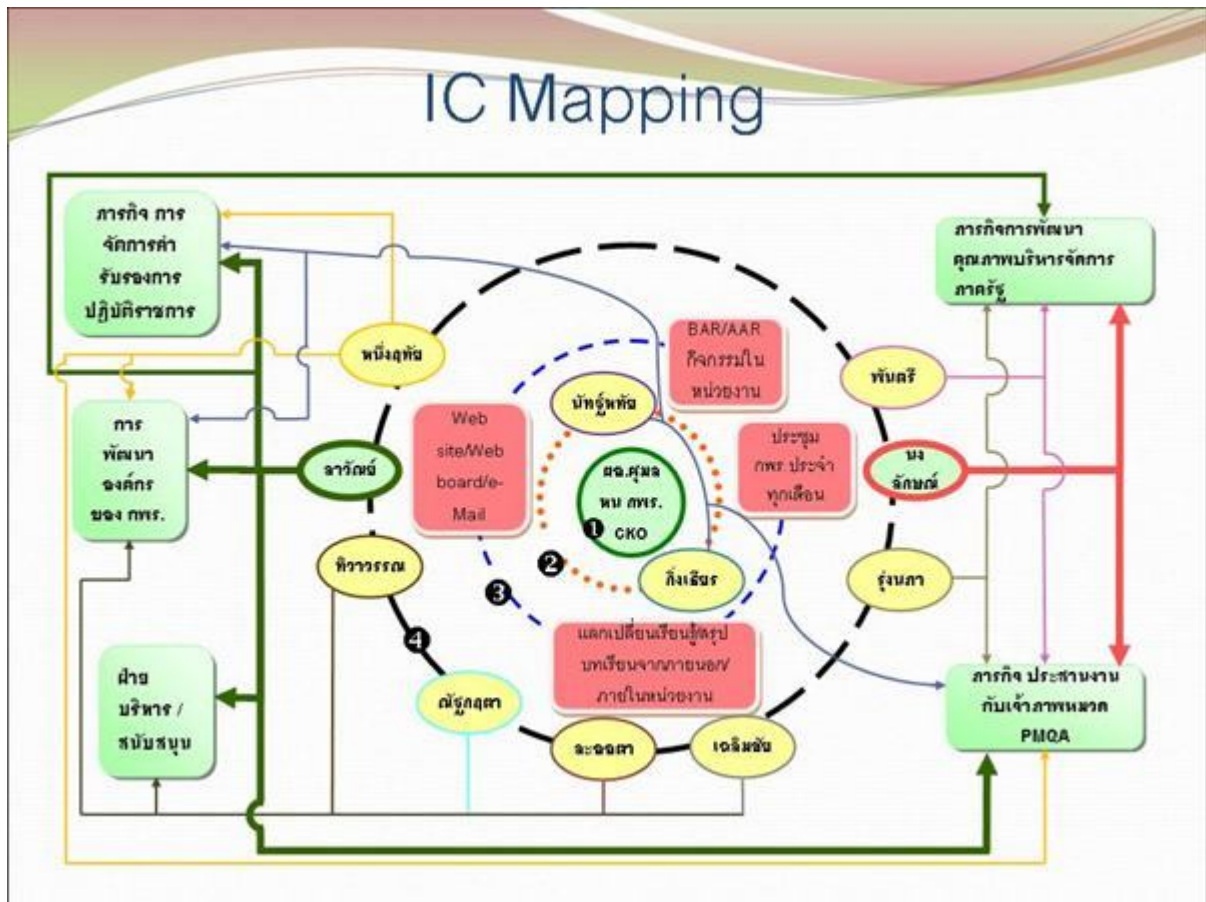
เรื่องที่สอง ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

เหตุจากการเจ้าหน้าที่ใหม่ และการปรับโครงสร้าง จึงจำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมความรู้และวิธีปฏิบัติงานที่ดีไว้เป็นระบบ จะทำให้ผู้รับผิดชอบงานใหม่สามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว

เรื่องที่สาม ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

เพราะว่าเป็นเรื่องสำคัญที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนควรรู้และเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

นี่คือเค้าเรื่อง IC Mapping ...



เริ่มตั้งแต่ ท่านผู้อำนวยการกลุ่ม กพร. ละ ก็คือ ท่าน ผอ.ศุภผล ซึ่งจะเป็น CKO ด้วย ได้แต่งตั้งให้กิ่ง และพี่จุ่ม ดำเนินการเรื่อง KM ซึ่งได้นำภารกิจที่ใช้ KM มี 5 ภารกิจ ก็คือ

- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- การประสานงานกับเจ้าภาพหมวด PMQA
- ภารกิจการจัดทำรับรองการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาองค์กรของ กพร. และ
- ฝ่ายบริหาร / ฝ่ายสนับสนุน

วงนอกสุด เป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยตรงกับภารกิจนั้นๆ แต่ละภารกิจ จะใช้กิจกรรมที่สองมาดำเนินการ เช่น

- การทำ BAR เพื่อพูดคุยก่อนที่ลงมือทำภารกิจต่างๆ และทำ AAR หลังจากที่ทำภารกิจนั้นๆ เสร็จ เพื่อพูดคุยกันในประเด็นที่ว่า มีอะไรผิดพลาดจากการทำแล้วบ้าง มีอะไรต้องปรับปรุง และทำอย่างไร
 - กพร. มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อจะได้ทราบว่า บัดนี้ ใคร ทำอะไร กิจกรรมนั้นไปถึงไหน มีปัญหาอะไร ต้องมาแก้ไขอะไรกันบ้าง
 - กพร. มีเว็บไซต์ เวปบอร์ด ที่ปรับปรุงอยู่เรื่อยๆ
 - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุบบทเรียนจากภายนอก และภายในหน่วยงาน ใครไปประชุมที่ไหนมา จะมีการมาประชุมกัน แลกเปลี่ยนกันว่าใครได้รับอะไรมาบ้าง
 - มีการจัดทำ KM ภายในหน่วยงาน เป็นหัวข้อเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งบางส่วนจะเกิดจาก ท่าน ผอ.ศุภผล ได้มอบหมายเอกสาร หนังสือ ให้ทุกคนได้ไปเรียนรู้ และนำมาสรุป เพื่อเล่าสู่กันฟัง ได้แก่
 - การกำหนด KPI ส่วนบุคคล - โดย หนึ่งฤทัย
 - การมีส่วนร่วม - โดย พี่อ้อย
 - PMQA โดย พี่หน้อย
 - การจัดการความรู้ - โดย น้องกิ่ง
 - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - โดย ทิวาวรรณ
 - การบริหารความเสี่ยง - โดย พันตรี
 - การบริหารความเปลี่ยนแปลง - โดย ฉัฐกฤตา
 - แผนยุทธศาสตร์ - โดย รุ่งนภา
 - ความคิดไว้ขีดจำกัด - โดย รุ่งนภา
- มี 3 หัวข้อ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทำให้ได้เรียนรู้กันมากขึ้นว่าในงานของเรามีอะไร และเราต้องทำอะไรกันบ้าง

กพร. กรมอนามัย มีบุคลากรไม่มากนัก คิดว่าน่าจะประมาณ 12 ท่าน คุณสุทินถามว่า กพร. มีการตั้งคณะกรรมการเรื่อง KM หรือไม่ ทางทีม กพร. ก็บอกว่า มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการ แต่เป็นคำสั่งรวม การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งจะมีชุดต่างๆ ก็คือ

- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- คณะกรรมการด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ
- คณะทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ
- คณะทำงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- คณะทำงานด้านการพัฒนาองค์กร

... ซึ่งคณะทำงานชุดนี้ รับผิดชอบตัวชี้วัดในมิติที่ 4 ก็คือ ตัวชี้วัดที่ 16.3 ระดับความสำเร็จ จากผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ก็จะดูแลไปด้วย

... หนึ่งในหน้าที่นี้ ก็คือ การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงานละค่ะ

มาคุยกันสักหน่อย ถึง องค์ความรู้, tacit knowledge, ประสบการณ์การเรียนรู้ จาก กพร.
เขามีการเผยแพร่กันอย่างไร

พี่หน่อยบอกว่า มีการทำทำเนียบรายการองค์ความรู้ที่ได้จัดทำไว้แล้ว... ทุกเรื่องที่เขาขึ้น
ได้มีการ design ไว้แล้วว่า เราน่าจะรู้กัน ว่า แต่ละเรื่องเป็นเรื่องอะไร โดยจัดเป็นหมวดหมู่
มีแหล่งที่มาของเรื่อง ใครทำ ทำเมื่อไร

และได้นำขึ้นเผยแพร่ไว้ในเวปไซต์ของ กพร. ด้วย ที่นี้ค่ะ

http://psdg.anamai.moph.go.th/main.php?filename=KM_page

ก็จะมีในเรื่องของ

- การจัดการความรู้
- การพัฒนาระบบราชการ
- PMQA
- เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ทำงานอย่างไรให้สำเร็จ และ
- เรื่องทั่วไป

สนใจเรียนรู้ ก็ตามไปดูได้นะคะ

ทีมงาน กพร. เล่าให้กันว่า กพร. ทำ BAR / AAR กันบ่อยมาก ไม่จำกัดเวลา และเกิดผลพวงจากการทำให้เห็นได้อย่างชัดเจน อาทิ ...

- การทำ BAR / AAR ที่นี้ ทำให้เกิดความแตกต่างจริงๆ ในครั้งที่ทำ และไม่ได้ทำ เพราะว่าจะเกิดข้อบกพร่อง ในครั้งที่ไม่ได้ทำ
- เมื่อได้มีการทำ AAR แล้วในประเด็นนั้นๆ ก็จะมี ความไม่สมบูรณ์อยู่เพียงแต่ความผิดพลาดเล็กๆ แทบจะไม่เกิดเลย
- ผอ.ศุภผล จะเข้าประชุมได้แทบทุกครั้ง เว้นแต่ไม่อยู่จริงๆ แต่ถ้าไม่อยู่ เราก็จะรอ บางวันกลับมาประชุมเล็กเร็ว บ่ายก็มาคุยเลย เพราะท่านจะเรียกว่า มา AAR กันหน่อย เดียวสิ
- เวลาในการทำ BAR/AAR ประมาณ 1 ชั่วโมง คุยกันในประเด็นที่ว่า เพราะว่า ฝ่ายลงทะเบียนเรียบร้อยไหม หนังสือเชิญไปถึงไหน มีปัญหาอะไรไหม เอกสารเสร็จหรือยัง โดยเล่าเป็นเรื่องๆ

ตัวอย่างเรื่องที่ปรับปรุง เช่น ... เราบอกว่า เอกสาร ผอ. ชำ คน โรเนียวรอ พอครั้งที่สอง ผอ. บอกเลยว่า ผมส่งก่อนกำหนด 1 วัน ผมปรับแล้วนะ ... นี่คือ AAR ของเรา บอกว่า ที่ ผอ. ได้ปรับปรุงทันที

- เวลาที่ทำ AAR เราจะไม่ได้ตำหนิใคร แต่จะพูดถึงเหตุการณ์ผิดพลาดที่เกิดขึ้นและจะแก้ไขกันได้อย่างไรต่อไป

มีกรณีที่เราทำ **BAR กันแบบไร้รูปแบบ** ก็คือ ช่วงที่มีการจัดประชุมเครือข่ายๆ ประมาณ วันนั้นกำลังทำหน้าที่ติดสติ๊กเกอร์ เนื่องจากแผ่นพับผิดไป พี่จุ่ม เจ้าภาพงาน ก็บอกว่า มาคุยกันหน่อยละกัน ว่า จะเตรียมการจัดประชุม จะทำอะไรกันอย่างไร ทุกคนก็จะมาคุยกัน ... งานนี้ ทำกันเป็นเรื่องสบายๆ ซะแล้ว

เมื่อดิฉันได้ไปเยี่ยมชมชั้นชม กิจกรรมการใช้ KM ของ กพร. ในครั้งนี้ ความรู้สึกเดียวที่รู้สึกโดดเด่น ก็คือ คุณน้อย (ลาวัญย์) ซึ่งเป็นคนเก่าแก่ ดั้งเดิม ของ กพร. ตั้งแต่เกิด ก็ว่าได้ (เพราะว่า ปัจจุบัน มีบุคลากรใหม่มากขึ้น ทั้งมา รับงานใหม่ และรับราชการใหม่ด้วย) มีสีหน้าเปลี่ยนไป เพราะไปครั้งนี้ ดูเธอมีความสุข ซึ่งแสดงออกได้ทั้งทาง สีหน้า กิริยาท่าทาง น้ำเสียง อารมณ์ ... แบบนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่แสดงว่า การใช้ KM ของ กพร. กรมอนามัย ก้าวไป ไกลแล้วได้ไหม? ... ตัววัด ก็คือ ความสุขในการทำงาน

สิ่งที่เกิดขึ้นจะมีอะไรอีก ก็อาจสรุปได้ตามใครหลายคน ที่บอกเล่ากันมา โดยมีพีใหญ่ ก็คือ พี่ลักษ์ณร่วมบอกเล่า ให้ฟังด้วย ก็คือ

- ท่าน ผอ.ศุภม เป็นทั้ง CKO, เป็นผู้นำการใช้ KM และเป็นผู้สร้างให้มีบรรยากาศการใช้ KM ในหน่วยงาน
- การนำ BAR/AAR มาใช้ช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิด
 - (1) สามารถลดความเสี่ยง
 - (2) สามารถนำมาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเพราะว่า ทำให้เราได้เรียนรู้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และเกิดข้อตกลงร่วมกันว่า ในการจัดงานเช่นนี้ในโอกาสต่อไป จะทำกันอย่างไร ที่จะทำให้ไม่มีความผิดพลาดเช่นนี้เกิดขึ้นอีก
- จากการที่ ผอ. ได้มีการมอบหมายให้ทุกคนมีเอกสาร หนังสือ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไปเรียนรู้ และนำมา เล่าสู่กันฟัง ทำให้
 - ... รู้จักการสรุปเรื่องราว มาพูดให้คนอื่น ได้รู้เรื่องเหมือนกับที่ตนเองเข้าใจ
 - ... และต่อ ยอดจากการคุย เช่น จากการคุยกันในเรื่อง การจัดทำแผนภูมิการปฏิบัติงาน ก็ทำให้มีการพูดคุยกันว่า แผนภูมิการปฏิบัติงานมีความจำเป็นมาก สำหรับการทำงาน นำไปสู่ข้อตกลงว่า เราจะทำแผนภูมิการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของทุกคน
- KM กพร. เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้เพื่อการสร้างทีม โดยทำให้ทุกคนมีความรู้สึก ว่า งานเป็นของเรา และ ผลสำเร็จ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของ กพร. ไม่ใช่เฉพาะของผู้ที่ทำงาน หรือผู้รับผิดชอบ ณ เวลานั้น แต่เป็น ความรับผิดชอบร่วมกัน
- ผอ. จะย้ำเสมอว่า เราทำทำ BAR / AAR เพื่อการเรียนรู้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดเช่นนั้นอีก
- การทำงานที่ผ่านมาให้ความรู้สึกที่ดี กับคนทำงาน
- เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้บรรยากาศกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่ตนทำ และรู้ว่า จะต้องไป เรียนรู้ต่อด้วยตนเอง หรือไปเรียนรู้จากใคร
 - ... ถ้าเป็นธุรการก็ต้อง support วิชาการ รู้ว่าวิชาการเขาทำอะไร เพื่อที่จะได้ support งาน ได้
 - ... ขณะเดียวกัน สายวิชาการก็ต้องรู้ว่า ระเบียบวินัยทางธุรการต้องควบคุมกำกับกันอย่างไร จึงจะร่วมมือกันได้ ด้วยเป็นบรรยากาศที่เกื้อกูลกัน
- ตรงนี้ ให้คุณสุทิน หรือ ชาว กพร. มาเติมให้หน่อย ว่ายังขาดเหลืออะไรอีกบ้างนะคะ

การม คำคม จากคุณสุทิน ค่ะ

"... ผมมองว่า การใช้ KM ของ กพร. สะท้อนให้เห็น และประทับใจที่พี่ลักษณ์บอกว่า มีบรรยากาศในการเรียนรู้ และ ผอ. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ทีมงาน ให้อำลังใจ ให้อูถุคน้องมีอำลังใจในการทำงาน สิ่งนี้ทำให้เกิด ความเข้มแข็ง นื่องๆ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และพัฒนางานได้ และที่ๆ พร้อมทั้งจะให้ความรู้ คำแนะนำ

แสดงได้ว่า คนให้ก็พร้อมที่จะให้ คนรับก็พร้อม ก็ยิ่งเสริมเป็นแรงบวก ผมดูดีมากเลย บรรยากาศนี้หาได้ยาก ... ตรงนี้เป็นจุดแข็งของที่นี่ทีเดียว

สามารถสรุปได้เลย ว่า ทุกคนมีส่วนร่วมหมด ทัวทั้งองค์กร"