



คู่มือ

คำนิยามและ วัฒนธรรมองค์กร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



FACULTY OF
HUMANITIES
AND SOCIAL
SCIENCES

2564



คำนำ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เนื่องจากทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับและให้คุณค่าจากประชาคมส่วนใหญ่ขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมทั้งเป้าหมายอื่น ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรของคณะฯ ในคู่มือฉบับนี้ เกิดจากการประชุมและระดมความคิดของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับแนวปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ คณะฯ จึงคาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งในส่วนของค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อที่จะทำให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมทั้งนำไปสู่การพัฒนาคณะฯ อย่างยั่งยืนต่อไป

ดร.สุชาดา รัตนวานิชย์พันธ์
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



บทที่ ๑ บทนำ

ความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๕

ความสัมพันธ์ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๗

ประโยชน์ของค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ๘

**บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน
ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๑๐**

**บทที่ ๓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์
ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๑๖**

หลักการและเหตุผล

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นวิถีปฏิบัติของคนในองค์กรที่มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบและกฎกติกา

ผลการปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรใดองค์กรหนึ่งจะส่งผลให้เกิดเป็นจริยธรรมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งนับได้เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความก้าวหน้าและได้รับความเชื่อมั่นจากสังคม ลูกค้า รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวทางที่จะชี้นำให้บุคลากรในองค์กรทุกคนให้มีแนวทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน



บทที่ ๑

ความหมายของค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม (CORE VALUE) คืออะไร

ค่านิยม คือ ความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นหลักพื้นฐานว่าสิ่งใดถูกต้อง หรือเป็นสิ่งดีงามที่คนในองค์กรให้คุณค่า

ค่านิยม คือ การเลือกและการตัดสินใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กรว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรทำ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนในองค์กรมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรในองค์กรโดยส่วนใหญ่และเป็นสิ่งที่ทุกคนให้คุณค่า

กล่าวโดยสรุป ค่านิยม คือ การประพฤติปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับและให้คุณค่าจากกลุ่มคนในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร

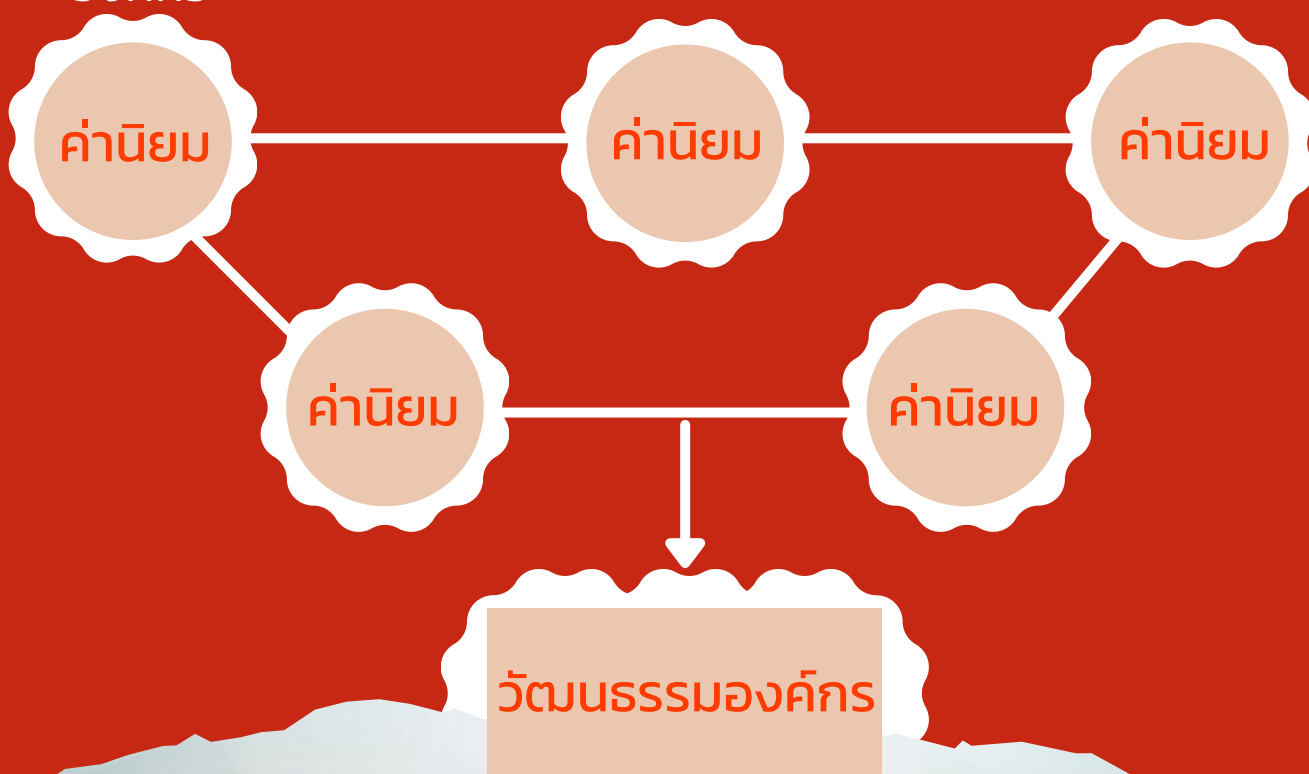
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นค่านิยมที่สำคัญที่คนในองค์กรใต้องค์กรหนึ่งยอมรับและให้คุณค่าและสร้างเป็นรูปแบบและกำหนดวิถีทางหรือแนวทางที่ให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐาน

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมกันอันเป็นผลมาจากแนวปฏิบัติที่สม่ำเสมอที่เกิดขึ้นในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่ได้รับการสร้างขึ้นจากคนส่วนใหญ่ขององค์กร โดยมีการเรียนรู้และเห็นแนวปฏิบัติซึ่งกันและกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรนั้น ๆ

ความสัมพันธ์ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม เป็นกรอบความเชื่อขององค์กรที่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรใช้เป็นบรรทัดฐานในการให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเชื่อหรือค่านิยมนั้น ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) อาจกล่าวได้ว่า ค่านิยมเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนั้น หากองค์กรมีค่านิยมที่เหมาะสม การขับเคลื่อนองค์กรก็จะเป็นไปโดยสะดวก สมาชิกในองค์กรก็จะปฏิบัติตามค่านิยมและจะแสดงออกในพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร



ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีประโยชน์อย่างไร

จากค่านิยมของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก กล่าวคือ ค่านิยมเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งแนวทางที่เป็นพื้นฐานนี้ได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและสามารถนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจได้ จึงจะเห็นได้ทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

๑. ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑.๑ ทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจแนวทางตลอดจนเห็นความเชื่อมโยงสอดคล้องของการทำงาน ทำให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง

๑.๒ ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานขององค์กรได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

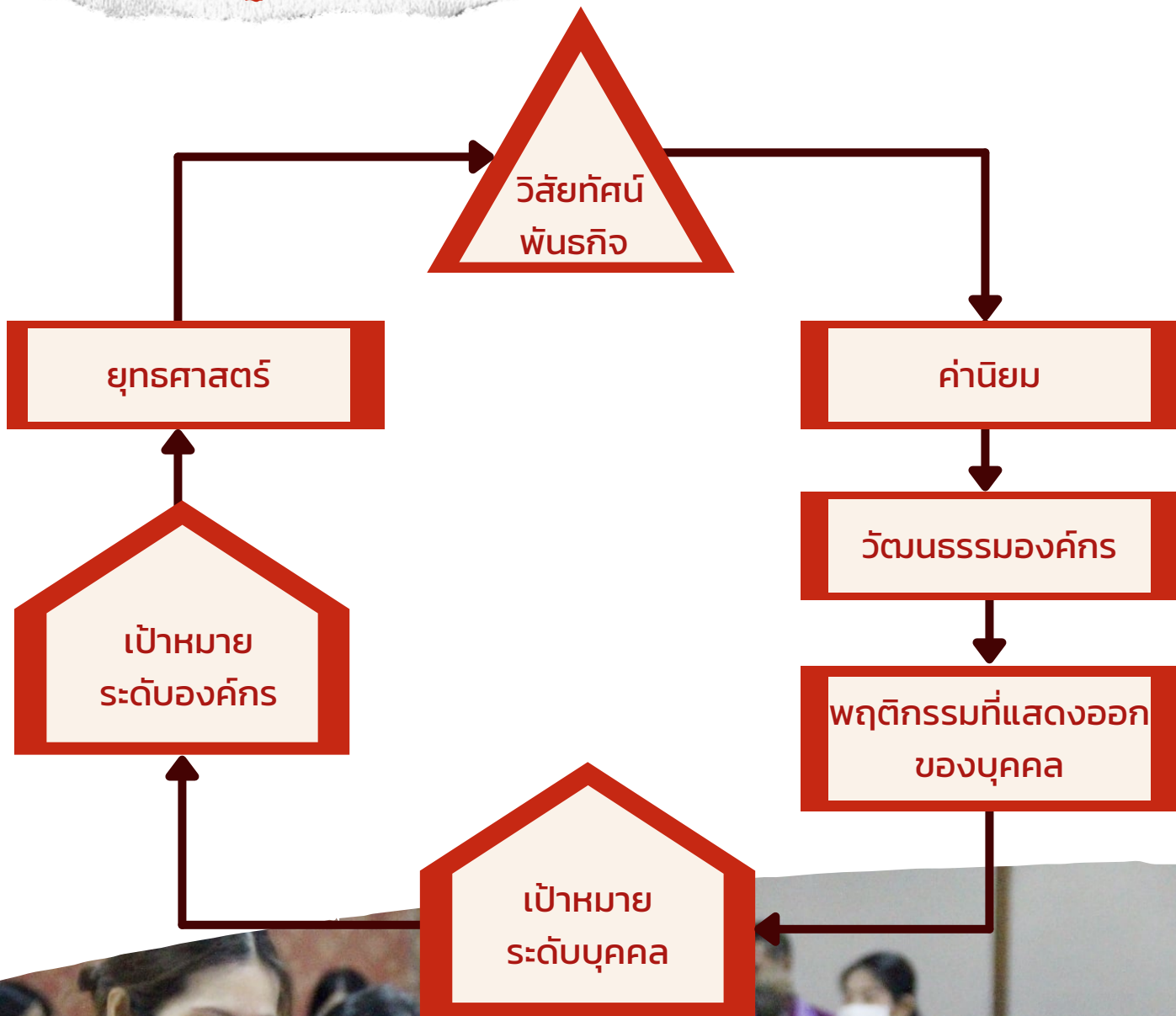
๒. ประโยชน์ต่อองค์กร (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการดำเนินการขององค์กร

๒.๒ มีบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงและสอดคล้องประสานกัน

๒.๓ เกิดเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้





บทที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐาน

ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลักษณะองค์กร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พัฒนามาจากคณะมนุษยธรรมศึกษาและสังคมศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ดำเนินการมาแล้ว ๖๖ ปี เป็นส่วนงานขนาดใหญ่อันดับต้นของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีสมรรถนะสากล สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และให้บริการวิชาการ เชิงบูรณาการศาสตร์ที่ตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและความเปลี่ยนแปลงของสังคม คณะฯ ให้บริการหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยมีหลักสูตรติดใน ๑๐ อันดับแรกของประเทศที่มีผู้สมัครเข้าเรียนสูงสุดในรอบ TCAS 64 รอบ ๓ ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษและหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการจัดการศึกษาทั้งสิ้น ๒๑ หลักสูตร ประกอบด้วยระดับปริญญาตรี ๑๔ หลักสูตร ระดับปริญญาโท ๖ หลักสูตร (อยู่ระหว่างการปรับหลักสูตร ๑ หลักสูตร และดำเนินการปิดหลักสูตร ๑ หลักสูตร) และระดับปริญญาเอก ๑ หลักสูตร โดยระดับปริญญาตรีเน้นจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบ TQF และการบูรณาการเรียนกับการทำงาน ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเน้นการศึกษา ค้นคว้าทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและสังคม คณะฯ จัดความสำคัญของหลักสูตร ตามความสนใจในการเข้าศึกษาของผู้เรียน สำหรับระดับปริญญาตรีใช้อัตราส่วนการสอบแข่งขันของผู้สมัครในรอบ Admission เป็นเกณฑ์การจัดอันดับ และระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ใช้อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเข้าศึกษาในการจัดอันดับความสำคัญ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีบุคลากรทั้งหมด ๑๖๖ คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ ๑๒๒ คน และบุคลากรสายสนับสนุน ๔๔ คน โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ข้อมบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ และข้อมบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยคุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒



โครงสร้างองค์กร การดำเนินงานของคณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับ ติดตาม ควบคุมของมหาวิทยาลัยบูรพาและคณะกรรมการประจำคณะ มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนสำนักงานคณบดี มีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้ากลุ่มงาน ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายสนับสนุนและ ส่วนของภาควิชา/สาขาวิชา หัวหน้าภาควิชา/ประธานสาขากำกับดูแลเพื่อบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนของแต่ละหลักสูตรในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย มีคณะกรรมการดำเนินการ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารวิชาการระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการวิจัยและนวัตกรรม คณะกรรมการบริหารการบริการ วิชาการ คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการพัฒนานิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์ คณะกรรมการบริหารการเงิน ฯลฯ

สำหรับผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะฯ กำหนดกลุ่มผู้เรียน ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีแนวโน้มที่นิสิตต่างชาติสนใจเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น ในด้านวิจัย ผู้ให้ทุนวิจัยเป็นลูกค้าที่สำคัญ และในด้านบริการวิชาการ ผู้รับบริการวิชาการจากโครงการแบบมีรายได้และผู้รับบริการวิชาการจากโครงการไม่มีรายได้เป็นลูกค้าหลัก ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต



คณะฯ มีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งรายสัปดาห์ รายเดือน และรายไตรมาส โดยคณะผู้บริหารและ ผู้รับผิดชอบดำเนินการเปรียบเทียบความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานและรายงานแก่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง หากมีกรณี ที่ตัวชี้วัดที่สำคัญไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือมีความล่าช้า ของการดำเนินงาน ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจะวิเคราะห์สาเหตุและ เสนอข้อแนะนำเพื่อการปรับปรุงต่อไป ซึ่งในการกำกับดูแลและ ปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ สู่ความเป็นเลิศ ได้ใช้เครื่องมือ การจัดการความรู้การดำเนินงานตามหลัก PDCA การจัดการ ระบบการปฏิบัติงานแบบ OKPs เชื่อมโยงกับ KPI และการใช้ระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx และเกณฑ์ AUN-QA

วิสัยทัศน์

บูรณาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่สากล

ความหมายวิสัยทัศน์

บูรณาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่สากล หมายถึง การที่คณะฯ มุ่งสร้างแบบอย่างที่ดีในการผสมผสานองค์ความรู้ ในศาสตร์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในการดำเนิน พันธกิจหลัก ๓ ด้านของคณะฯ ประกอบด้วย

๑. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
๒. ด้านการบริหารจัดการและสร้างงานวิจัย
๓. ด้านการบริการวิชาการสำหรับชุมชนและสังคม

โดยผลของการบูรณาการศาสตร์ ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างเป็น ระบบและมีผลการดำเนินงานที่มีมาตรฐานสากล



ค่านิยม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการโดยยึดถือค่านิยม (Shared Values) ดังต่อไปนี้

I = Innovative (คิดเชิงนวัตกรรม)

H = Happy and Hardworking (ทำงานจริงและเบิกบาน)

U = Unifying (สมานฉันท์)

S = Socially Engaged (ผูกพันสังคม)

O = Open minded (ใจรุ่มร่ามย์เปิดกว้าง)





I ♡ H U S O

คำอธิบาย

I = Innovative ยึดถือว่าการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการใช้ทักษะความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมหรือมีประสิทธิภาพสูงสุด

H = Happy and Hardworking และ **U = Unifying** ยึดถือว่าการปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นบุคลากรจะต้องมีความตั้งใจยืนยันมั่นเพียรและมีความสุข รวมทั้งมีความสมานฉันท์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

S = Socially Engaged ยึดถือว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและเครือข่ายสังคมต่าง ๆ เข้ามาร่วมในการดำเนินการ

O = Open minded ยึดถือว่าการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรทุกระดับควรมีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างจริงจัง



บทที่ ๓

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของค่านิยม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

I = INNOVATIVE

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการทำงาน/งานบางส่วนให้ดีขึ้น
๒. สามารถสร้างความใหม่ในกระบวนการปฏิบัติงานประจำ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. ปฏิบัติงานด้วยการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน

H = HAPPY AND HARDWORKING

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานและทำหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน
๒. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจัง
๓. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามข้อบังคับ ระเบียบ ข้อตกลง กฎหมาย และจรรยาบรรณ
๔. ทำงานด้วยความยินดี เต็มใจ และมีความสุข
๕. มีความผูกพัน รักในองค์กร และประพฤติปฏิบัติถูกต้องและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร





U = UNIFYING

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
๒. มีความมุ่งมั่นและจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีการเกี่ยงงาน
๓. พร้อมให้ความร่วมมือผลักดันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจ
๔. ร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ และอดทน
๕. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสอดประสานในการทำงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

S = SOCIALLY ENGAGED

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. เต็มใจและยินดีช่วยเหลือภารกิจของหน่วยงานหรือชุมชนอื่น ๆ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
๒. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสังคม
๓. เป็นที่พึ่งและให้การช่วยเหลือรวมทั้งร่วมมือกับชุมชน สังคม ในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชาการ

O = OPEN MINDED

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. เปิดใจกว้างและสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรอื่น ๆ ได้
๒. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ได้ โดยไม่นำความชอบ/ไม่ชอบส่วนตัวมาชี้นำการปฏิบัติงาน
๓. สร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรและเข้าใจ
๔. ปฏิบัติต่อเพื่อร่วมงานอย่างตรงไปตรงมาให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง



วัฒนธรรมองค์กร

“ขยันหมั่นเพียร เรียนรู้พัฒนา”

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยความขยันหมั่นเพียร สม่ำเสมอ และมุ่งมั่น
๒. กระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุงงาน ทั้งการเรียนรู้แบบเป็นทางการและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ
๓. เปิดรับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ
๔. เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนตามสิทธิและหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ
๕. ประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ในงานอย่างสม่ำเสมอ
๖. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การใฝ่เรียนและการทำงานโดยแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ



ที่ปรึกษา

นางสาวสุชาดา รัตนวานิชย์พันธ์
คณบดี

ผู้จัดพิมพ์และออกแบบ

นางสาวกรทอง เนื่องจำนงค์
เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข

อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๔๐ www.huso.buu.ac.th



TOGETHER WHILE APART

HUSO - BUU