

แบบบันทึกองค์ความรู้รายบุคคล

๑. ชื่อองค์ความรู้ เทคนิค **“กิ้งก่า”**

๒. ชื่อเจ้าของความรู้ นางสาวกาญจนา เชิดสูงเนิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. หมวดองค์ความรู้ที่บ่งชี้ องค์ความรู้หมวดเทคนิคการเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

๔. ที่มาและเป้าหมายของการจัดการความรู้ เนื่องจากศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีทั้งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น ๆ และบุคคลทั่วไป ดังนั้นการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นักทรัพยากรบุคคล และนักวิชาการนอกจากจะต้องเป็นผู้บรรยายให้ความรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ยังต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับอบรมมีความรู้สึกในความเป็นพวกเดียวกัน หรือความเป็นคนรู้จักกันอีกด้วยเพื่อที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการเปิดเผย หรือกล้าที่จะซักถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการฝึกอบรม

๕. วิธีการ/ขั้นตอนการจัดการความรู้ การเตรียมตัวเมื่อได้รับมอบหมายวิชาที่ต้องบรรยาย

๕.๑ รู้กลุ่มเป้าหมาย ศึกษาค้นคว้า/ค้นหาข้อมูล

๕.๒ ร่างรูปแบบการบรรยาย

๕.๓ ทำ Power Point นำเสนอ / เตรียมเอกสาร

๕.๔ ฝึกซ้อมการบรรยาย(จับเวลา) และดูน้ำเสียง ภาษา สายตา ท่าทาง

๕.๕ **หากรณีตัวอย่าง** จากคลิป, หนังสือ, สื่อ, ประสบการณ์จริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในห้องฝึกอบรม เพื่อสร้างความชัดเจนในการบรรยาย หรือตอบข้อซักถาม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นี้จะช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในห้องฝึกอบรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำประสบการณ์จริงมาพูดหรือยกตัวอย่าง จะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจตื่นตัว อยากรู้ และอยากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย และบางคน ไม่กล้าถาม ไม่กล้าแลกเปลี่ยน แต่มีปัญหาเหมือนเพื่อ ก็ได้นำกรณีศึกษาหรือกรณีตัวอย่างไปปรับแก้ไขปัญหาของตนเอง/ปัญหาของชุมชนได้ (ลักษณะการปรับเปลี่ยนสีให้เหมือนพวกเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน แบบ **“กิ้งก่า”**)

๖. ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้

๖.๑ เทคนิคและแนวทางในการทำงาน

การใช้กรณีตัวอย่างจากประสบการณ์จริง จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจมากขึ้น และพร้อมจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเราด้วย

๖.๒ ข้อพึงระวัง(ถ้ามี)

ถ้าเป็นตัวอย่างที่ไกลตัว หรือ เพ้อฝัน จะทำให้จบไม่ลงหรือ ไปคนละเรื่อง

๖.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การรับรู้ การเรียนรู้ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างจริงใจ

๖.๔ ปัญหาและวิธีการแก้ไข

ต้องเลือกกรณีศึกษา หรือ ตัวอย่างที่ใกล้ตัวกับผู้เข้าอบรม และเรื่องที่เราบรรยาย เพื่อดึงความสนใจ (ให้ความสำคัญกับเรื่อง / ผู้เข้ารับการอบรม)

๖.๕ ผลลัพธ์จากการแก้ปัญหาและการพัฒนาเรื่องนั้น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะของการนำประสบการณ์จริงเข้ามาพูดจะทำให้ผู้เรียนรู้กล้าที่จะแลกเปลี่ยน ได้เปิดใจในการรับรู้และเรียนรู้ อีกทั้งเป็นการขยายโอกาสการเรียนรู้ในกลุ่มผู้เข้าอบรมมากขึ้น

****