



คำนำ

เอกสารเล่มนี้เป็นคู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการจัดการฝึกอบรม มีการอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นรูปแบบแนวทางเดียวกันทั้งนี้ผู้จัดทำได้รวบรวมข้อมูลเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเทคนิควิธีการปฏิบัติทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และผู้ที่สนใจทั่วไปที่ต้องการเป็นวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ได้เรียนรู้นำไปฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญ

โดยเนื้อหาสาระคู่มือเล่มนี้ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม รายละเอียดของกิจกรรม วิธีการทำกิจกรรมรวมทั้งแนะนำเทคนิควิธีแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เห็นภาพของการทำกิจกรรม อีกทั้งได้รวบรวมกิจกรรมต่างๆที่ได้ศึกษาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถของกรมส่งเสริมสหกรณ์และคิดค้นดัดแปลงมารวมไว้ในคู่มือเล่มนี้ ซึ่งคาดว่าจะน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และผู้ที่สนใจทั่วไปจะเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้คู่มือเล่มนี้ประสบความสำเร็จลงด้วยดี

คณะผู้จัดทำการจัดการองค์ความรู้
ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๔ จ.นครนายก
สิงหาคม ๒๕๖๐



สารบัญ

	หน้า
การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	๑
ความเป็นมาการบ่งชี้ความรู้	๕
วิธีการสร้างความรู้ (สิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน)	
การดำเนินงานการประมวผลและกลั่นกรองความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน	๗
การนำไปใช้ประโยชน์	๑๔
ความยุ่งยากในการดำเนินงาน / ปัญหา / อุปสรรค	๑๔
แบบฟอร์มที่ ๑ วิเคราะห์กระบวนการทำงาน	๑๗
แบบฟอร์มที่ ๒ แผน/รายงานผลการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	๑๘
บรรณานุกรม	๒๖
ภาคผนวก	๒๗



การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

๑. บรรลุเป้าหมายของงาน
๒. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
๓. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
๔. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่

- (๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- (๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- (๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- (๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- (๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

(๖) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

(๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม



(๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

(๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

(๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงานและที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

เป้าหมายของการจัดการความรู้ มี ๓ ประการ ดังนี้

๑. การพัฒนาคน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะคุณลักษณะ สูงขึ้น ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยที่บุคลากรระดับต้น ระดับกลางจะได้ประโยชน์มากที่สุด

๒. การพัฒนางาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น ผลิตผลลดน้อยลง รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพ เช่น ลดต้นทุน ผลผลิตสูงขึ้น เกิดนวัตกรรม

๓. การพัฒนาองค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ มีศักยภาพในการแข่งขันสูง สามารถเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

การจัดการความรู้จะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร เรื่องนี้จะเข้าใจได้ดีขึ้นถ้ารู้ว่าความรู้คืออะไรเสียก่อน มีหลายความเห็น หลายมุมมองเกี่ยวกับความรู้ เช่น

๑. ความรู้ คือ ๑) สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ๒) ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ ๓) สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ ๔) องค์กรวิชาในแต่ละสาขา

๒. ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา ส่วนสารสนเทศเป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ มีบริบทซึ่งเกิดจากความเชื่อ สามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ มักจะอยู่ในรูปข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ สารสนเทศอาจมีข้อจำกัดเรื่องช่วงเวลาที่จะใช้และขอบข่ายของงานที่จะนำมาใช้ ส่วนข้อมูลเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่างๆ

๓. ความรู้ คือ ๑) สิ่งที่มีแนวโน้มไปใช้ จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงย หรืองอกงามขึ้น ๒) สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ๓) สิ่งที่เกิดเองไม่ได้ ๔) สิ่งที่เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้ ๕) สิ่งที่ยื่นกับบริบท และกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ ความรู้มี ๒ ยุค ความรู้ที่เราคุ้นเคยกันเป็นความรู้ยุคที่ ๑ แต่ความรู้ที่เน้นในเรื่องการจัดการความรู้เป็นความรู้ยุคที่ ๒ ความรู้ยุคที่ ๑ เป็นความรู้ที่สร้างขึ้นโดยนักวิชาการ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ เน้นความเป็นเหตุเป็นผล พิสูจน์ได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรือวิชาการ มีการจำแนกแยกแยะ เป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาการ เป็นความรู้ที่เน้นความลึก ความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน ความรู้ยุคที่ ๒ เป็นความรู้ที่ผูกพันอยู่กับงานหรือกิจกรรมของบุคคลและองค์กร เป็นความรู้ที่ใช้งานและสร้างขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง โดยอาจสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้จากภายนอกมาปรับแต่งเพื่อการใช้งาน หรือสร้างขึ้นโดยตรงจากประสบการณ์



ในการทำงาน ความรู้เหล่านี้มีลักษณะบูรณาการและมีความจำเพาะต่อบริบทของงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงาน และองค์กรนั้นๆ (นพ.วิจารณ์ พานิช)

ความรู้ที่อาจแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. **ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์จนเป็นหลักทั่วไป ไม่ขึ้นอยู่กับบริบทใดโดยเฉพาะ สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสารและรายงานต่างๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นความรู้ที่ไม่ค่อยสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันเพราะใครๆ ก็เข้าถึงได้

๒. **ความรู้ที่ฝังในตัวคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล อาจอยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) อยู่ในมือและส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะ) เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทใดบริบทหนึ่งโดยเฉพาะ สื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก พัฒนาและแบ่งปันกันได้ เป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มต้นด้วย

สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว

- การจัดทำริเริ่มดำเนินการ
- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง
- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม



กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น **Explicit Knowledge** อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น **Tacit Knowledge** จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง



ความเป็นมาของการบ่งชี้ความรู้วิธีการสร้างความรู้ (สิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน)

ความเป็นมาและความสำคัญของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๔ มีหน้าศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ขบวนการสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร และบุคคลทั่วไปด้านบริหารองค์กรด้านธุรกิจสหกรณ์ ในพื้นที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ศึกษาหาความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรให้เหมาะสม กับสภาพพื้นที่ ประสานงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัด สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อศึกษา ความต้องการในการฝึกอบรมของสมาชิกสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และนำมาจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้สอดคล้องตรงกับความต้องการของสหกรณ์ สมาชิกสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ในจัดทำแผนการฝึกอบรม จัดทำชุดฝึกอบรม บริหารโครงการฝึกอบรม ดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านบริหารองค์กร ด้านธุรกิจ สหกรณ์ และด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตและการบำรุงรักษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งประเมินผล การฝึกอบรม อำนวยการและประสานงานโครงการฝึกอบรม เป็นวิทยากรในการฝึกอบรม และปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

การจัดการฝึกอบรมของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๔ มีการเตรียมการตั้งแต่ กระบวนการก่อนการอบรมและหลังการอบรม ระหว่างการอบรมและหลังการอบรมโดยการจัดเตรียมความ พร้อมเพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย มีวิธีการคัดเลือกวิทยากรเพื่อให้เหมาะสมต่อ หลักสูตรและหัวข้อการบรรยาย มีการจัดทำสื่อและเทคนิคต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่วิทยากร ในหลากหลายรูปแบบ เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้นั้นมีหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวิทยากรว่าจะเลือกใช้เทคนิค หรือวิธีการใดนำมาถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ที่ไปสู่ผู้เข้ารับการอบรม โดยเทคนิควิธีการต่างๆ ก็จะต้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ถ่ายทอดด้วย รวมทั้งสื่อการฝึกอบรมก็มีส่วนสำคัญ ในการถ่ายทอดความรู้ ทำให้เนื้อหาวิชามีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น วิทยากรนั้นจะเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อ การถ่ายทอดข้อมูล ดังนั้น วิทยากรจึงต้องมีความสามารถในการนำเสนอหรือถ่ายทอดข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆ เข้ามาช่วยเพื่อให้ การนำเสนอหรือการถ่ายทอดความรู้ที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

เมื่อกล่าวถึงสื่อการฝึกอบรม หลายคนมักจะนึกถึงโปรแกรมนำเสนอ MS Power point ซึ่งเป็นสื่อที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ถ้าจะพูดถึงสื่อโดยทั่วไปแล้ว สามารถจำแนกประเภทของสื่อได้ดังนี้

๑. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware) ได้แก่ สื่อประเภทที่ใช้กลไกทางอิเล็กทรอนิกส์ และไฟฟ้า เช่น เครื่องฉาย เครื่องเสียง คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. วัสดุ (Software) ได้แก่ สื่อประเภทที่มีลักษณะที่ใช้ควบคู่กับเครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น फिल्मแผ่นโปร่งใส สไลด์ เทป ซีดี ดีวีดี เป็นต้น และส่วนที่ใช้ตามลำพังของตนเอง เช่น กระดาษ รูปภาพ แผ่นที่ลูกโลก หนังสือ ฯลฯ

๓. วิธีการ (Techniques or Methods) ได้แก่ กระบวนการหรือกรรมวิธี ซึ่งในบางครั้งอาจ ต้องใช้วัสดุและเครื่องมือประกอบกันเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้แก่ การแสดงละคร การเชิดหุ่น การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การใช้สื่อโสตทัศน์ในหลายรูปแบบ คอมพิวเตอร์เกมและกิจกรรมต่างๆ



การฝึกอบรมโดยทั่วไปจะใช้สื่อประเภทเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์เป็นส่วนใหญ่ ส่วนเทคนิควิธีการในด้านการใช้กิจกรรมนั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยให้ความสำคัญ อาจจะเป็นเพราะว่าทำให้เสียเวลาในการนำเสนอเนื้อหา เนื้อหาหลัก หรือแม้แต่คิดว่าเป็นการเล่นแบบเด็กๆ แต่ในระยะหลังเริ่มมีการนำกิจกรรมมาใช้ควบคู่กับการบรรยายเพราะในแต่ละกิจกรรมสามารถสอดแทรกเนื้อหาลงไปได้ด้วย ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนุกสนานไม่น่าเบื่อ หรือแม้แต่การทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความกังวล การแทรกบรรยายที่ดีในการอบรมการเตรียมความพร้อมเพื่อการฝึกอบรม โดยเฉพาะกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ปัจจุบันมีไม่กี่หน่วยงานที่นำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งหลายหน่วยงานอาจจะคิดว่าเป็นการเสียเวลาและยังไม่เห็นคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรืออาจจะคิดว่าไม่คุ้มค่า ถือเป็นความเสี่ยงในการเพิ่ม วิทยากร แต่ศูนย์ฯ ได้นำเอาเกมและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมจนมีหลายหน่วยงานเริ่มมีการนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในการอบรมมากขึ้น เพราะกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์นั้นเป็นกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความสุข สนุกสนาน สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม สามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความกล้าแสดงออก มีส่วนร่วมในการอบรมมากขึ้นและเป็นผลดีต่อบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ที่มาอบรมร่วมกันจะได้สร้างเครือข่ายสายสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย นอกจากนี้วิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ยังทำหน้าที่ในการดูแลความเรียบร้อยของการจัดการอบรมให้เกิดบรรยากาศที่ดีตั้งแต่กระบวนการก่อนการบรรยาย ระหว่างบรรยายและหลังการบรรยายของวิทยากรหลัก ทำให้กระบวนการจัดการอบรมประสบความสำเร็จ สร้างความประทับใจให้กับผู้เข้ารับการอบรมอันเป็นการเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี



การดำเนินงานการประมวผลและกลั่นกรองความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน

คำนิยามศัพท์

เกม หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน โดยมีการแข่งขันกันอย่างมีจุดหมาย และกฎกติกา ส่วนประกอบที่สำคัญของเกมคือ ผู้เล่น จุดมุ่งหมาย และกฎกติกา

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมที่สร้างความคุ้นเคย ทำให้มีความรู้สึก และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

วิทยากรบรรยาย หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บรรยาย ให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

วิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้เล่น หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ

ทำไมต้องใช้เกมในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมในยุคปัจจุบันได้รับการพัฒนาแตกต่างไปจากยุคอดีต คือในอดีตเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่วิทยากร ผู้ที่มีหน้าที่เป็นวิทยากรจะต้องพูดเก่ง มีเทคนิคการสร้างอารมณ์ขันให้ผู้ฟังหัวเราะได้ตลอดระยะเวลาการอบรม วิธีการนี้แม้ว่าในปัจจุบันยังนิยมใช้กันอยู่ในบางโอกาส แต่มีข้อจำกัดคือเป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้ฟังอาจได้รับความสนุกสนาน แต่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมน้อยมาก

ซึ่งในปัจจุบันการฝึกอบรมจะเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมากขึ้น เพราะจากการศึกษาพบว่าวิธีการนี้เป็นกระบวนการที่มีผลต่อการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ดีกว่าช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และการฝึกอบรมประเภทนี้ส่วนใหญ่จะใช้เกม และกิจกรรมเป็นสื่อประกอบการอบรม ดังนั้น การคิดค้นและพัฒนาเกมและกิจกรรมในการฝึกอบรมจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในยุคปัจจุบัน

การใช้เกมในการฝึกอบรม หมายถึง การอบรมที่ใช้เกมเป็นสื่อในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นโดยใช้วิธีวิเคราะห์การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น โดยใช้วิธีวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้

ผู้เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มีการพัฒนาแนวคิด และวิธีการที่ทันสมัย ดำเนินเป็นขั้นตอนเป็นระบบและมีวิธีการคิดค้นพัฒนาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การถ่ายทอดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีการนำเกมและกิจกรรมมาใช้ประกอบการฝึกอบรม

รูปแบบของเกม ๕ ประเภท

๑. กิจกรรมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเน้นสาระรวบยอด เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ความเข้าใจ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

๒. กิจกรรมละลายพฤติกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้รับการฝึกอบรมเกมจะช่วยอุ่นเครื่องและสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้เรียนรู้จักและเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรม

๓. กิจกรรมสนทนาหรือสนทนากาเป็นการเสริมบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน ร่าเริง เพื่อให้คลายจากความตึงเครียด ทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้รับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมจัดขึ้นในการรวมกลุ่ม หรืองานพบปะสังสรรค์



๔. กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพเป็นการเล่นผาดโผนเป็นกิจกรรมส่งเสริมความสามารถด้านร่างกายให้มีความแข็งแรงส่งเสริมการเจริญเติบโตของกล้ามเนื้อหลักในการเคลื่อนไหวและความยืดหยุ่นของข้อต่างๆในร่างกายนอกจากนี้กิจกรรมนี้ยังเป็นการวัดสมรรถภาพของร่างกายไปในตัว

๕. กิจกรรมเข้าจังหวะเป็นกิจกรรมที่ร่างกายตอบสนองต่อดนตรีและจังหวะที่ใช้ประกอบ ได้แก่ เสียงเพลง ตีกลองการเคาะไม้ ฉิ่งฉาบ

วัตถุประสงค์ของการใช้เกมในการฝึกอบรม

๑. ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการทำงาน และทำกิจกรรม ร่วมกับคนอื่นๆ ปฏิบัติอยู่ในกติกา และรู้จักใช้ความคิด

๒. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เข้ารับการอบรม

๓. ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ร่วมกิจกรรมทางกายเพื่อส่งเสริมทักษะขั้นพื้นฐาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้วิชาการด้านอื่น ๆ โดนการใช้เกมเป็นสื่อ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เบื่อ

๕. ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความสนุกสนานร่าเริง ผ่อนคลายความเครียด

คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากร

ในการใช้เกมประกอบการฝึกอบรม เพื่อเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ นั้น ถึงแม้จะเน้นจุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ นั้น ถึงแม้จะเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติในกระบวนการเรียนรู้ก็ตาม แต่ก็ต้องยอมรับว่าผู้ที่มีส่วนช่วยควบคุมในการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุจุดประสงค์ในการเรียนรู้ได้ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร

วิทยากร คือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่เป็นตัวกลาง ในการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ถูกต้อง ทักษะความชำนาญ เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรจึงมีความสำคัญ และต้องมีคุณสมบัติพิเศษบางอย่างในการจูงใจคนได้ดังนี้

๑. มีพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพที่ดี

๑.๑ บุคลิกน่าเชื่อถือ

คนที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรเมื่อปรากฏตัวต่อหน้าผู้อื่นแล้ว คนที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือเป็นหน้าตาบ้านแรกที่ให้ผู้ฟังศรัทธา และถ้าพูดจาดีมีสาระด้วยก็จะทำให้ผู้ฟังชื่นชอบตัวอย่างเช่น ถ้าเราได้มีโอกาสเรียนหนังสือกับครูที่มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ เราจะมีความรู้สึกชื่นชอบ เชื่อมั่น และศรัทธาในตัวผู้สอน

๑.๒ มองแล้วประทับใจ

เราเคยเห็นคนที่พูดเก่งมีวาทศิลป์ดี แต่รู้สึกไม่ชอบ นั่นหมายความว่า คนผู้นั้นมีอะไรบกพร่องอาจจะชอบพูดจา อวดเก่งยกตนข่มท่านทำให้ผู้ฟังไม่ชอบ ต่างกับบางคนที่ย่อมถ่อมตน มองแล้วประทับใจทำให้เรามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้นั้น ไม่ว่าจะเขาจะสอนอะไรเรามักจะจดจำได้ แลเก็บภาพประทับใจในความทรงจำ

๑.๓ กระตือรือร้นในการแสดงออก

วิทยากรที่ดีเมื่ออยู่หน้าเวที ไม่ว่าจะเหน็ดเหนื่อยหรือไม่สบาย อย่างไรก็ตาม ไม่มีสิทธิ์แสดงความอ่อนแอให้ปรากฏออกมาจะแสดงพลังแห่งความกระตือรือร้นออกมา ผู้เข้าอบรมจะกระตือรือร้นตามเราไปด้วย



๑.๔ ร่ำรวยภาษา

วิทยากรที่เก่งและมีความสามารถจะต้องรู้จักใช้สำนวนภาษาที่สร้างความสนใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เข้ารับการอบรมพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพทั้ง ๔ ประการนี้ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ถ้าวิทยากรคนใดมีคุณสมบัติพื้นฐานเหล่านี้แล้ว เมื่อถ่ายทอดความรู้ผู้เข้ารับการอบรมจะชื่นชอบ เชื่อถือ และทำตามในที่สุด

๒. เป็นผู้รู้และรอบคอบ

ในฐานะที่ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น คนที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรจำเป็นต้องเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้รู้ และรอบรู้

เป็นผู้รู้ หมายถึง ต้องศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ให้รู้จริงในเรื่องที่จะถ่ายทอด โดยการศึกษาจากตำรา สอบถามจากผู้รู้ และบางอย่างอาจมีการทดลองปฏิบัติจริง ทำให้กระจ่างในเรื่องนั้นให้มากที่สุด ก่อให้เกิดความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

เป็นผู้รอบรู้ หมายถึง เป็นนักอ่าน นักศึกษาในสิ่งต่างๆ ที่ควรรู้ เช่น ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ

๓. เป็นนักคิด

มนุษย์มีพลังนักคิดที่ยิ่งใหญ่ มีสิ่งใหม่ๆ ในโลกมากมายที่เกิดจากพลังความคิดของมนุษย์ คนที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร จะต้องพยายามคิดสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความคิดของมนุษย์มี ๓ แบบ คือ

๓.๑ คิดเพื่อแก้ปัญหา ในสถานการณ์ฉุกเฉินแก้ปัญหาไม่ได้ คนเก่งจะใช้พลังความคิดแก้ปัญหาได้อย่างไม่น่าเชื่อถือ บ่อยครั้งผู้ที่ทำหน้าที่พิธีกรได้รับคำถามจากผู้เข้ารับการอบรม จะต้องใช้ประสบการณ์ และพลังความคิดตอบคำถาม หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้ หรือบางครั้งก็ต้องฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักคิดเพื่อแก้ปัญหาให้กับตัวเองด้วย

๓.๒ คิดเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ คนที่เป็นนักคิดที่ดีจะต้องไม่ติดอยู่กับประสบการณ์เดิม จะคิดหาแนวทางใหม่ๆ ร่วมกับผู้เข้ารับการอบรมไว้หลายๆ ทาง แล้ววิเคราะห์และเลือกทางที่ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓.๓ คิดเพื่อสร้างแนวทางและเอกลักษณ์ของตัวเอง วิทยากรที่ความโดดเด่น จะรู้จักคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ก่อนคนอื่น เป็นต้นแบบที่โดดเด่น มีเอกลักษณ์ของตัวเอง เป็นแบบอย่างให้คนทั่วไปได้เรียนรู้

๔. เป็นนักปฏิบัติ

วิทยากรมีอาชีพ นอกเป็นผู้รอบรู้คิดเป็นแล้ว ต้องทำเป็นด้วย เพราะโดยหลักของความเป็นจริงแล้ว คนเราจะพูดจูงใจ ให้ผู้อื่นเชื่อและทำตามได้นั้น จะต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีด้วย

๕. เป็นนักพัฒนา

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร จะต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณ ในการคิดพัฒนาคนอยู่ตลอดเวลา โดยเริ่มจากตัวเองก่อน และต้องเป็นคนที่กำลังเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น



กลยุทธ์ในการเป็นวิทยากรนำเกมที่ประสบความสำเร็จ

๑. มีเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี

วิทยากรที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสนใจในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้เข้ารับการอบรมโดยเฉพาะในช่วงแรกของการอบรม ถ้าหากสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้ได้แล้ว ผู้เข้ารับการอบรมจะให้ความร่วมมือ ยอมรับ ทำให้การเรียนรู้ครั้งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

๒. รู้จักวิเคราะห์ผู้ฟัง

หลักสูตรและหัวข้ออบรม เพื่อให้สามารถใช้เทคนิคการถ่ายทอดและเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น

๓. มีเทคนิคการสร้างอารมณ์ขัน

เพราะอารมณ์ขันทำให้การเรียนรู้ เป็นไปอย่างสนุกสนาน ทำให้เรื่องยากเป็นเรื่องง่าย ช่วยผ่อนคลายบรรยากาศ แต่ต้องใช้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา และไม่มากเกินไป

๔. มีจิตวิทยาในการจูงใจ

วิทยากรที่ประสบความสำเร็จจะรู้จักใช้เทคนิคแปลกๆ จูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้อยู่ในการควบคุมของวิทยากรด้วยความเต็มใจ และมีความสุขไปกับกระบวนการอบรม เช่น การเข้าสู่กิจกรรม วิทยากรจะต้องหาวิธีการปลุกความสนใจผู้เข้ารับการอบรมให้หันมาสนใจในเกม หรือกิจกรรมที่เตรียมไว้ อาจใช้วิธีการปรบมือหรือให้ทำอะไรพร้อมๆ กันเพื่อดึงดูดความสนใจมาอยู่ที่วิทยากร

๕. คิด - ค้นคว้า

ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็นนักอ่านหนังสือ หรือพูดคุยกับผู้รู้ และรู้จักประยุกต์แนวความคิดที่ได้ มาใช้ประโยชน์ในการอบรม

๖. มีไหวพริบปฏิภาณและความกล้า

ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในภาคสนามจริงของการฝึกอบรม ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรจะต้องพบกับผู้เข้ารับการอบรมหลายประเภทและหลากหลายอาชีพ บางครั้งวิทยากรอาจถูกผู้เข้ารับการอบรมถามในสิ่งที่ไม่คาดคิดมาก่อน หรืออาจจะเจอปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการอบรม วิทยากรจะต้องมีไหวพริบปฏิภาณในการโต้ตอบ และมีความกล้าที่จะเป็นผู้นำ เผชิญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

๗. หน้าด้าน - และใจดี

การเป็นวิทยากรนั้น หลายครั้งที่การแสดงออกไม่ได้รับการยอมรับจากผู้เข้ารับการอบรม ถ้าไม่มาก ถ้าไม่มีความอดทนพอจะคิดหนีไปทำอย่างอื่น เพราะฉะนั้นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จก็เคยล้มเหลวมาบ้าง จึงต้องมีความอดทน มองโลกในแง่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการอบรม

๘. สร้างความสามารถพิเศษ เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง

วิทยากรที่ประสบความสำเร็จจะต้องค้นหาศักยภาพของตัวเอง นำมาพัฒนาเป็นเอกลักษณ์แห่งตน และเป็น และเป็นจุดเด่นทำให้ผู้เข้ารับการอบรมศรัทธา และชื่นชอบในความสามารถ

๙. ประพฤติตนเป็นคนที่มีความประพฤติดี

วิทยากรในฐานะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ และปลูกวิญญาณมนุษย์ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจา ใจ จึงจะได้รับการยอมรับจากผู้เข้ารับการอบรม



๑๐. รู้จักตัวเองและมีความกระจำงในตัวเอง

นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรจะต้องรู้จักตัวเอง และทำความเข้าใจกับตัวเองก่อนที่จะไปสอนผู้อื่น

ขั้นตอนการนำเข้าสู่กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และเกม

กิจกรรมและเกมสำหรับการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้ออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. **กิจกรรมที่อยู่ในห้อง (In door)** เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องการละลายพฤติกรรม การสร้างความคุ้นเคยของสมาชิกทุกคน สร้างความคุ้นเคยระหว่างกันและลดช่องว่างระหว่างกันทำให้สามารถเข้าถึงการพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการระดมสมองในการทำงานเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างเป็นระบบและการระดมสมองในการทำงานเป็นทีม กิจกรรมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาต่างๆ กิจกรรมพัฒนาการสื่อสารระหว่างทีมงาน เป็นต้น

๒. **กิจกรรมที่อยู่นอกห้อง (Out door)** กิจกรรมนอกห้องนี้จะต้องดูสภาพแวดล้อม ความเหมาะสมของพื้นที่เป็นหลัก เช่นพื้นที่ที่มีความกว้างขวาง สนามหญ้าหรือพื้นที่ปูน อากาศร้อนหรือไม่ หรือมีอุปสรรคอื่นๆหรือไม่ วิทยากรต้องสำรวจพื้นที่ก่อนการอบรมเพื่อดูความเหมาะสมทั้งต่อผู้เข้ารับการอบรมและเหมาะสมต่อกิจกรรมที่ทำด้วย กิจกรรมนอกห้องนั้นสามารถทำได้หลากหลายวัตถุประสงค์ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรม Walk Rally กิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีม กิจกรรมพัฒนาความสามัคคี กิจกรรมสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ กิจกรรมการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยง กิจกรรมกีฬา ฯลฯ

การนำเข้าสู่กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วงแรกของการฝึกอบรมนั้น สิ่งที่วิทยากรกลุ่มพึงระวังคือการปรากฏตัวหน้าเวทีหรือหน้าห้อง เพราะทุกสายตาคงจับจ้องมองมาที่วิทยากร การที่จะทำให้ทุกสายตาเกิดความประทับใจในครั้งแรกที่เห็น (First impression) เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะถ้าผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกประทับใจหรือยอมรับในตัววิทยากรแล้วการดำเนินการต่างๆ ก็จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ถ้าการปรากฏตัวทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกไม่ประทับใจ หรือไม่ยอมรับในตัววิทยากรแล้ว การดำเนินการต่างๆ ก็จะไม่ราบรื่น ไม่ได้รับความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเศร้าเป็นอย่างยิ่ง ของการทำหน้าที่วิทยากรกลุ่มสัมพันธ์

เมื่อออกไปยืนหน้าห้อง การยิ้มอย่างเปิดเผยพร้อมกับกล่าวทักทาย “สวัสดีครับ สวัสดีค่ะ” เป็นเรื่องที่สำคัญและสำคัญยิ่ง การพูดคุยเริ่มแรกต่อจากการทักทายนั้นสามารถที่จะหยิบประเด็นใกล้ตัว หรือการพูดเชื่อมต่อกับเรื่องที่มีคนอื่นพูดก่อนหน้านั้น เช่นการกล่าวเปิดงาน หรือประเด็นการกล่าวของผู้บริหาร หรือเป็นเรื่องทั่วไป เช่น การเดินทางมาอบรมสะดวกสบายหรือไม่ ดินฟ้าอากาศเป็นอย่างไร ผู้เข้ารับการอบรมมาจากที่ไหนบ้าง ข้อสำคัญคือจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พูดคุยโต้ตอบ เช่นทักทายว่า “ท่านใดมาจากภาคเหนือ” แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมยกมือเพื่อเป็นการตอบคำถาม ซึ่งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างง่ายในการเริ่มต้นการอบรม

การทักทายอีกเรื่องหนึ่งที่สามารถสร้างบรรยากาศได้ดีในการอบรมที่จัดให้กับบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน (Inhouse) คือการสอบถามว่า “เมื่อรู้ว่ามีกิจกรรมหลักสูตรนี้ ใครอยากมามากที่สุด” “ใครมาก็ได้ไม่มาก็ได้” และ “ใครไม่อยากจะมาเลย...” โดยให้ผู้เข้าอบรมยกมือเพื่อตอบคำถาม ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการอบรมจะเริ่มผ่อนคลายและเริ่มมีเสียงหัวเราะในคำตอบต่างๆ เมื่อทักทายพอสมควรจึงเริ่มต้นขอความร่วมมือต่อผู้เข้ารับการอบรม โดยปกติจะมีกฎ กติกาที่จะขอ ข้อที่เป็นอุปสรรคต่อการอบรม คือ

๑. **ขออายุ** เพราะอายุที่มีความแตกต่างกันมากจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่มีอายุน้อย ความมีเหตุผลก็จะน้อยด้วย ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากๆ การเรียนรู้ก็จะช้าเพราะสภาร่างกายร่วงโรยดังนั้นจึงต้องปรับอายุให้เหมาะกับการเรียนรู้ให้เหมือนกัน



๒. ขอดำแหน่ง การที่ผู้เข้ารับการอบรมมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมาก เช่น มีทั้งหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง ฯลฯ จะทำให้การฝึกอบรมไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อาจจะมีความเกรงใจไม่กล้าแสดงออกได้ ดังนั้นการขอดำแหน่งจะเป็นการแก้ปัญหาในด้านนี้ได้ดี

๓. ขอความร่วมมือ เมื่อขอทั้ง ๒ ข้อแล้วควรจะขอความร่วมมือเพื่อทดสอบความร่วมมือของผู้เข้ารับการอบรมว่าให้ความร่วมมือมากน้อยเพียงใด วิธีการทดสอบที่ง่ายที่สุดคือการปรบมือนั่นเอง

การเกริ่นนำที่จะขอความร่วมมือนั้นอาจจะกล่าวนำก่อนว่า “การเรียนรู้หรือการอบรมสัมมนานี้มีบางสิ่งบางอย่างที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายด้านด้วยกัน ลองทายดูว่ามีอะไรบ้าง” ผู้เป็นวิทยากรกลุ่มจะต้องพยายามให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม และที่สำคัญคือจะต้องพยายามหาผู้ช่วยในการตอบคำถามต่างๆ โดยการสังเกตจากผู้ที่ชอบแสดงออก มีบทบาทที่โดดเด่น หรือเป็นผู้ที่เพื่อนๆ แช่วบ่อยๆ ให้พยายามเลือกบุคคลเหล่านั้นเป็นตัวช่วยในการให้ตอบคำถามหรือทำกิจกรรมต่างๆ เมื่อได้คำตอบที่หลากหลายแล้วก็เฉลยว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้คือ อายุของผู้อบรมนั้น เพราะถ้าอายุมากถึงแม้จะเรียนรู้ได้แต่ก็ทำให้เรียนรู้ได้ช้า ส่วนอายุน้อยเกินไปจะทำให้ขาดเหตุผล ไม่รู้จักคิดเพราะฉะนั้นจึงต้องขอปรับอายุผู้เข้าอบรมทุกคนให้เป็นอายุเดียวกัน โดยให้ผู้เข้าอบรมเสนอตัวเลขอายุที่เหมาะสมกับการอบรมซัก ๓-๕ ตัวเลขแล้วโหวตหาข้อสรุปของห้องว่าจะมีอายุเฉลี่ยเท่าไร เมื่อได้ตัวเลขของอายุแล้วลองทดสอบความพร้อมดูว่าสามารถปรับอายุได้หรือไม่ โดยการปรบมือ การปรบมือเพื่อตรวจสอบความพร้อมสามารถทำได้หลายวิธีเช่น ปรบมือตามจำนวนที่บอกเช่น ปรบมือ ๒ ครั้ง ๕ ครั้ง ๓ ครั้ง ปรบมือเป็นจังหวะ ปรบมือเป็นสลับ ฯลฯ

การเตรียมความพร้อม

เมื่อทดสอบการปรบมือแล้ววิทยากรกลุ่มฯ อาจจะบอกว่าการปรบมือตามจำนวนที่บอกนั้นง่ายไปต้องทดสอบแบบใหม่โดยการนับเลข(กิจกรรมนับเลข หน้า ๓๗) และสามารถทำกิจกรรมต่อไปเรื่อยๆ และสุดท้ายอย่าลืมสรุปแต่ละกิจกรรมว่ามีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง การทำกิจกรรมกลุ่มนั้นต้องให้ผู้อบรมได้มีส่วนร่วมมากที่สุด และควรเริ่มจากการขยับจากส่วนที่ง่ายที่สุดคือปาก(การพูดตอบคำถาม) ให้ขยับมือ(ปรบมือ) ขยับร่างกาย(การเดินหรือวิ่ง) ทั้งนี้ต้องดูสภาพห้องรวมทั้งสภาพผู้เข้าอบรมด้วย

กิจกรรมระหว่างการอบรมอีกรูปแบบหนึ่งคือกิจกรรมที่แทรกในช่วงการบรรยาย ทั้งนี้วิทยากรกลุ่มสัมพันธ์จะต้องดูบรรยากาศการอบรมว่าเป็นอย่างไร เช่นผู้เข้าอบรม ง่วง ไม่สนใจเนื้อหา หรือวิทยากรบรรยายเนื้ออย่างเดียวโดยไม่มีกิจกรรมอื่นๆแทรก บรรยากาศน่าเบื่อหน่าย หากเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ขึ้น วิทยากรกลุ่มสัมพันธ์จะต้องรีบแก้ไขให้บรรยากาศดีขึ้น แต่จะต้องประสานกับวิทยากรบรรยายให้ทราบด้วย ทำที่ที่ต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง อย่าให้มีความรู้สึกที่เป็นอคติต่อบรรยากาศการอบรมได้การเข้าไปแทรกเพื่อทำกิจกรรมสร้างบรรยากาศอาจจะต้องรอจังหวะในช่วงก่อนหรือหลังการพักรับประทานอาหารว่างหรือก่อนการบรรยายในภาคบ่ายจะเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้วิทยากรกลุ่มอาจจะหาจังหวะเข้าทำกิจกรรมในช่วงบรรยายได้แต่ก็ต้องดูช่วงจังหวะเวลาที่เหมาะสมด้วย กิจกรรมที่สามารถเล่นในช่วงนี้ได้แก่

๑. ปรบมือ (รายละเอียดหน้า ๒๔)

๒. เกม ผนตก-ฟ้าย่อง-ฟ้าผ่า (รายละเอียดหน้า ๒๔)



การเตรียมแผนการสอน

๑. การเตรียมการเพื่อวางแผน

การเรียนรู้หรือการรับรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่มีขั้นตอนอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง อาจสรุปได้ว่า ขั้นตอนการเตรียมเพื่อวางแผนฝึกอบรมหรือการสอนก็คือ ความพยายามที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงที่มีความหมายแก่เขาที่ได้รับได้ด้วย พอจะแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน

๑.๑ ศึกษาจุดประสงค์รายวิชาที่สอนหรือให้การอบรมอย่างละเอียด และวิเคราะห์จุดประสงค์โดยตั้งพฤติกรรมที่เป็นจุดเน้นออกเป็นจุดย่อยให้ได้มากที่สุด

๑.๒ จัดหาทฤษฎีเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดประสงค์ย่อยและเหมาะสมกับเวลา

๑.๓ กำหนดจุดประสงค์ย่อยที่จะสอนในแต่ละคาบเวลา

๑.๔ จัดหาประสบการณ์ วัสดุ หรือกิจกรรมที่สามารถนำสรุปความคิดรวบยอดของจุดประสงค์ที่สอน

๒. รายละเอียดการเขียนแผน

การวางแผนที่ดีย่อมสำเร็จไปแล้วเกินครึ่ง และลักษณะที่ดีของแผนที่มีประสิทธิภาพ ก็คือสามารถมอบหมายให้คนอื่นควบคุมแผนได้ และผู้ถือปฏิบัติมีความชัดเจนในขั้นตอน เพราะฉะนั้นควรจะบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

รายละเอียดการเขียนแผนการสอนหรือการฝึกอบรมที่จะนำเสนอต่อไปนี้จะตัดประเด็นที่ผู้สอนหรือวิทยากรจะต้องวินิจฉัยเอง โดยยึดหยุ่นตามความเหมาะสม เช่น เวลา ขนาดของกลุ่ม และสถานที่ รายละเอียดของแผนการสอนจึงประกอบด้วย

๒.๑ จุดประสงค์ หมายถึง เป้าหมาย หรือหัวใจในการสอน หรือฝึกอบรม ซึ่งวิทยากรหรือผู้สอนจะต้องพยายามดำเนินการให้สมาชิกบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒.๒ วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสาร และวัสดุต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๓ กระบวนการ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน

๒.๓.๑ ขั้นประสบการณ์รูปธรรม เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ และให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแม้แต่ผู้ที่มีความรู้สีกมันใจน้อยที่สุดก็ยิ่งอยากที่จะร่วมกิจกรรม ทั้งที่จะเป็นกิจกรรมที่ตื่นเต้น แปลกใหม่ สนุกสนาน และมีคุณค่า

๒.๓.๒ ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นขั้นที่วิทยากรหรือผู้สอนจะให้สมาชิกแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อคิดเห็นที่ตนเองได้รับ เช่น ความรู้สึก ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมที่ได้กระทำรวมทั้งสังเกตต่างๆ ที่ตนสังเกตได้

๒.๓.๓ ขั้นเสริมทฤษฎีหรือให้หลักการมาสนับสนุนให้เห็นจริง เพื่อการพัฒนาทฤษฎีที่ได้ข้อมูลจากขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์

๒.๓.๔ ขั้นการถ่ายทอดและนำไปใช้ ที่เป็นวิทยากรหรือผู้สอนกับสมาชิกร่วมกันอภิปราย ซึ่งเป็นการอภิปรายขั้นสุดท้าย เพื่อนำไปใช้ต่อไปข้อมูลสนับสนุน เป็นทฤษฎีหรือเป็นหลักการที่สอดคล้องสนับสนุนจุดประสงค์ในเรื่องนั้นๆ



ประโยชน์ของเกมและการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการทำความรู้จักกับผู้อื่นที่เข้าร่วมการอบรมด้วยกันเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและทำให้ทุกคนมีความสนิทสนมกันเร็วขึ้นกว่าการที่ทำความรู้จักกันเองในการนำเกมมาใช้ในการฝึกอบรมยังทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่และทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมสนุกสนาน ไม่รู้สึกเหมือนการสอนทั่วไปและทำให้ผู้ฝึกอบรมเรียนรู้ได้ในเวลากระชั้นชิดประหยัดค่าใช้จ่ายและทำให้มีความกล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่ม

ลักษณะของเกมที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ดี

๑. สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและให้เกียรติผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๒. เน้นศูนย์กลางการเรียนรู้เป็นกลุ่มสำหรับผู้รับการฝึกอบรม
๓. มีการแสดงออกอย่างทั่วถึงทุกคนมีส่วนร่วมในเกม
๔. มีความหลากหลายในรูปแบบของเกม
๕. ได้สาระความรู้และความสนุกเพลิดเพลิน
๖. มีสถานการณ์แข่งขันเชิงสร้างสรรค์
๗. เป็นเกมที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมอยากเข้าร่วมเล่น

การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหา

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในประสบการณ์การทำงานและปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการอบรม ถ้าหากได้เรียนรู้และได้ศึกษาถึงปัญหาต่างๆแล้วก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆไปได้อย่างง่ายดาย และจากประสบการณ์การเป็นวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ได้พบกับปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมีดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา
- ผู้เข้าอบรมไม่พร้อมทำกิจกรรม	- อาจเกิดจากการรีบทำกิจกรรมเร็วเกินไป ทำให้ยังไม่กล้าแสดงออก ควรจะมีกิจกรรมเพิ่มเติมหรือหาตัวช่วยคือผู้เข้าอบรมที่มีความพร้อมในการเล่นกิจกรรมนำมาช่วยทำให้บรรยากาศผ่อนคลายมากขึ้น
- ปัญหาสุขภาพของผู้เข้าอบรม	- ก่อนทำกิจกรรมควรตรวจสอบหรือสอบถามผู้เข้าอบรมก่อนเพราะบางครั้งอาจจะไม่สามารถสังเกตเห็นได้เช่น มีผู้เล่นกำลังตั้งครรภ์อ่อนๆ หรือเป็นโรคหัวใจเป็นต้น ปัญหานี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับกิจกรรม Outdoor ซึ่งจะมีลักษณะโลดโผน ทำหยาบมากกว่ากิจกรรม Indoor
- ปัญหาเรื่องวัสดุอุปกรณ์	- การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ควรเตรียมเผื่อไว้ทุกครั้ง และการวางแผนกิจกรรมจะต้องมีการเตรียมแผนสำรองทุกครั้ง เช่นการเตรียมกิจกรรม Indoor ก็ต้องมีแผนสำรองเผื่อไว้ว่าถ้าเกิดไฟฟ้าดับ หรือแอร์เสียจะมีกิจกรรมอะไรมาทดแทน และถ้ากิจกรรม Outdoor หากเกิดฝนตก หรือมีเหตุอื่นที่ไม่สามารถทำกิจกรรมด้านนอกได้จะแก้ปัญหาอย่างไร เตรียมกิจกรรมสำรองอะไร หรือแม้แต่อุปกรณ์การเล่น หากเกิดชำรุดระหว่างเล่นจะแก้ปัญหาอย่างไรเพราะฉะนั้นการเตรียมแผนสำรองและการคิดถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นมาก่อนล่วงหน้าจะทำให้เราแก้ปัญหาได้อย่างง่ายดาย



ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา
- ปัญหาจากสภาพแวดล้อม/สถานที่	- วิทยากรจะต้องตรวจสอบสถานที่ฝึกอบรมล่วงหน้า ยิ่ง เป็นกิจกรรมภายนอก วิทยากรจะต้องสำรวจพื้นที่ก่อนถึงวันอบรมว่าสามารถทำกิจกรรมอะไรได้บ้าง มีพื้นที่ใดที่ทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ และต้องเตรียมแผนสำรองไว้เสมอ ส่วนกิจกรรมในห้องต้องสำรวจสภาพห้อง เครื่องมือและอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาครบหรือไม่ ไมโครโฟนควรเป็นชนิดไร้สาย การจัดโต๊ะเก้าอี้เป็นแบบใด ตารางการฝึกอบรมต้องดูว่าใครบรรยาย ช่วงใด จะมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่
- ปัญหาจากสภาพแวดล้อม/สถานที่	- วิทยากรจะต้องตรวจสอบสถานที่ฝึกอบรมล่วงหน้า ยิ่ง เป็นกิจกรรมภายนอก วิทยากรจะต้องสำรวจพื้นที่ก่อนถึงวันอบรมว่าสามารถทำกิจกรรมอะไรได้บ้าง มีพื้นที่ใดที่ทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ และต้องเตรียมแผนสำรองไว้เสมอ ส่วนกิจกรรมในห้องต้องสำรวจสภาพห้อง เครื่องมือและอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาครบหรือไม่ ไมโครโฟนควรเป็นชนิดไร้สาย การจัดโต๊ะเก้าอี้เป็นแบบใด ตารางการฝึกอบรมต้องดูว่าใครบรรยาย ช่วงใด จะมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่
- ปัญหาจากตัววิทยากรกลุ่มสัมพันธ์	- การแต่งกายให้เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับวิทยากร การเตรียมความพร้อมเป็นเรื่องสำคัญ การหาข้อมูลของผู้เข้าอบรมยิ่งมีข้อมูลมากยิ่งทำให้วิทยากรมีความมั่นใจในการพูดคุยกับผู้เข้าอบรม ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลหน่วยงาน ประวัติการอบรม เคยผ่านการอบรมแบบใดบ้าง วิทยากรจะต้องหาข้อมูลเพื่อจะได้ไม่ทำกิจกรรมซ้ำกับผู้อื่น ปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้นคือการไปทำกิจกรรมไม่ทันเวลา วิทยากรที่ดีนั้นควรเดินทางไปให้ถึงสถานที่ก่อนเวลาทำกิจกรรมเพื่อจะได้ตรวจสอบข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้พร้อม
- ปัญหาจากการปรับเปลี่ยนกะทันหัน (ปรับเปลี่ยนสถานที่ /เปลี่ยนตัวผู้เข้าอบรม/ เปลี่ยนตารางการอบรม/ฯลฯ)	- สิ่งที่จะแก้ปัญหาได้ก็คือการเตรียมความพร้อมก่อนวันอบรมที่จะต้องเตรียมแผนสำรอง และตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นการเตรียมความพร้อมที่ดีจะช่วยลดปัญหาไปได้เยอะ

การดำเนินงานหรือกิจกรรมทุกอย่างย่อมมีปัญหาอุปสรรคไม่มากก็น้อย เพียงแต่เราจะกล้าเผชิญกับปัญหาและหาหนทางจัดปัญหาอย่างไรให้ปัญหาลดน้อยลงหรือกำจัดปัญหาออกไปให้หมดสิ้นได้ สิ่งสำคัญที่สุดคือสติ หากทุกคนตั้งสติได้ก็จะทำให้กระบวนการคิดและตัดสินใจเป็นไปด้วยความรอบคอบ ทุกอย่างก็จะแก้ไขได้ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์นั้นมีหลากหลายทั้งเกิดจากผู้เข้าอบรม วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม หรืออาจจะเกิดจากตัววิทยากรเองก็เป็นได้ ดังนั้นหนทางที่จะป้องกันปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้น ก็คือการเตรียมความพร้อมในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นความพร้อมทางด้านร่างกายและความพร้อมทางด้านจิตใจ ความพร้อมทางด้านเครื่องมือหรือความพร้อมของเนื้อหากิจกรรม เมื่อทุกอย่างพร้อมเราก็พร้อมที่จะเผชิญกับทุกปัญหา และหากจะเกิดขึ้นก็ไม่ใช่เรื่องที่น่ากลัวอีกต่อไป



การประเมินผล

เป็นการประเมินผลว่า ผู้เข้าอบรมบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด โดยจะประเมินทั้งด้านเนื้อหาวิชาและด้านกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ ประเมินด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม เช่น ผลการทำงาน ความสามัคคี คุณธรรมหรือค่านิยมของกลุ่ม ประเมินความสัมพันธ์ในกลุ่มจากการให้สมาชิกติชมหรือวิจารณ์แก่กันโดยปราศจากอคติ จะทำให้ผู้เรียนสามารถประเมินตนเองได้ และผู้สอนเข้าใจผู้เข้าอบรมได้อันจะทำให้เข้าใจปัญหาซึ่งกันและกันซึ่งเป็นหนทางในการนำไปพิจารณาแก้ปัญหาและจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยกระบวนการกลุ่ม



แบบฟอร์มที่ ๑วิเคราะห์กระบวนการทำงาน
กระบวนการทำงาน งานด้าน การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการทำงาน	องค์ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน
๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการทำกิจกรรม	๑. สหกรณ์ , กลุ่มเกษตรกร , หรือบุคคลทั่วไปต้องการทำกิจกรรม ๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม ๓. มีความต้องการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ แก้ปัญหาในการมีส่วนร่วม	๑. เทคนิคการวิเคราะห์ฐานะภาพ
๒. ประสานงานและเตรียมความพร้อม	๑. เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานกับสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร หรือหน่วยงานที่ต้องการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๒. เจ้าหน้าที่ศูนย์เตรียมอุปกรณ์ ในการจัดทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ๓. ประสานงานเรื่องสถานที่ วันเวลา กลุ่มเป้าหมาย จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๔. เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ประชุมวางแผนในการทำงาน และกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน	๑. เทคนิคการประสานงาน ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การวางแผนการทำงาน
๓. การดำเนินการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	๑. กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของเรื่องที่จะทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๒. การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ - ขั้นนำ คือการกล่าวนำเข้าสู่ประเด็นในการทำกิจกรรม มีความพร้อมในการเรียนรู้ - ขั้นกิจกรรม การให้ความรู้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่เตรียมไว้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ประสบการณ์ตรง - ขั้นอภิปรายและวิเคราะห์ คือให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นหลังจากที่ได้ทำกิจกรรมเสร็จแล้ว ๔. . หลังจากผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายจนเกิดความเข้าใจตามที่ต้องการแล้ว วิทยากรจะต้องช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดต่อ และสรุปเนื้อหาสาระสำคัญ รวมทั้งประยุกต์การเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	๑. การวางแผนการทำงาน ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. หลักจิตวิทยา



กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการทำงาน	องค์ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน
๔. การประเมินผล	๑. เป็นการตรวจสอบเพื่อใช้เป็นข้อมูลว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ตั้งไว้หรือไม่	



แบบฟอร์มที่ ๒ แผน/รายงานผลการจัดการความรู้ (KM Action Plan)						
ชื่อส่วนราชการ : ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๔ จังหวัดนครนายก						หน้าที่ : /
ประเด็นยุทธศาสตร์ :						
องค์ความรู้ที่จำเป็น/หมวดองค์ความรู้ :(ระบุองค์ความรู้จากกระบวนการตามภารกิจ/หรือปรับปรุงองค์ความรู้เดิมนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การพัฒนาเป็นนวัตกรรม(กระบวนการ))						
๑ การจัดทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์						
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด ตัวชี้วัด/เป้าหมาย (ผลสำเร็จ)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้	๑. ทำการตรวจสอบความรู้ในองค์กรเพื่อหา ความรู้ที่มีกับความรู้ที่ต้องใช้ ๒. จัดทำทะเบียนรายการความรู้ที่ต้องใช้ตามกระบวนการทำงาน	พ.ค. ๖๐	จำนวนรายการความรู้ที่มีตามกระบวนการทำงาน	น.ส.อัญญา เสียงเพราะ นายรัตนะ ใจอยู่ นางประภัสสร ศรีจรัส นายกฤษธร หนักแน่น นายเพิ่มพร พวยอ้วน นางฐิติรัตน์ รักทรัพย์ น.ส.วันทนี๋ แยมทัศน	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้	เช่น ถอดบทเรียน / แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.ค.-ส.ค. ๖๐	จำนวนองค์ความรู้หลักของระดับหน่วยงานย่อยอย่างน้อย	KM Team	
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	จัดความรู้เป็นหมวดหมู่และนำเข้าระบบการจัดองค์ความรู้ KM ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (http://km.cpd.go.th)	ก.ย. ๖๐	๑. จำนวนองค์ความรู้หลักระดับหน่วยงานย่อยอย่างน้อย ๑ องค์ความรู้	KM Team	



๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้		ก.ย. ๖๐			
๕	การเข้าถึงความรู้	บุคลากรของหน่วยงานเข้าผ่านระบบ Website การจัดการองค์ความรู้ (http://km.cpd.go.th)	ก.ย. ๖๐	๑. ร้อยละ ๘๐ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่าน KMS ๒. ร้อยละ ๘๐ บุคลากรของหน่วยงานสามารถเข้าใช้ระบบ Website การจัดการองค์ความรู้ KM (http://km.cpd.go.th)	บุคลากรของทุกหน่วยงาน	เพื่อฝึกให้บุคลากรของทุกหน่วยงานสามารถเข้าใช้ระบบ Website การจัดการองค์ความรู้ KM (http://km.cpd.go.th)
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑. จัดทำกิจกรรม Cop After Action Review	ก.ย. ๖๐	มีกิจกรรม Cop เรื่อง การจัดทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๑. จำนวนหัวข้อ Cop เรื่องการจัดทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๒. ร้อยละ ๘๐ บุคลากรของหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านระบบ KMS	KM Team	บุคลากรของทุกหน่วยงานย่อย เข้าเรียนรู้องค์ความรู้โดยผ่านเข้าระบบการจัดการองค์ความรู้ KM ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (http://km.cpd.go.th)
๗	การเรียนรู้	ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาให้เกิด ความรู้ใหม่	ก.ย. ๖๐	จัดประชุมติดตามประเมิน ๑ ครั้ง	คณะทำงาน	
ผู้รายงาน :				ผู้อนุมัติ : ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๔ จังหวัดนครนายก		
หมายเหตุ : ให้นำหน่วยงานย่อยพิจารณากิจกรรมตามความเหมาะสม						



บรรณานุกรม

- www.okmd.or.th/upload/pdf/chapter1_kc.pdf
- www.stou.ac.th/.../Oce/.../คู่มือการปฏิบัติงานการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- คู่มือวิทยากรชุดวิชา เทคนิคเกมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม อ. อรรถพร จินตามณี



ภาคผนวก



ตัวอย่างแผนการสอนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

๑. การสร้างความคุ้นเคย
๒. การทำงานเป็นทีม
๓. การสังเกตพฤติกรรม
๔. การแสดงบทบาท
๕. การเล่นเกม
๖. การฝึก ฟัง-คิด-พูด
๗. การบริหารงานกลุ่ม

เวลาที่ใช้ ๓ ชั่วโมง

เนื้อหา	กิจกรรม	วิธีการ	สื่ออุปกรณ์	เวลา
ทำความรู้จัก	- กล่าวสวัสดิ์ - แนะนำตนเอง - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้าอบรม - ตอบข้อซักถาม	บรรยาย	- ไมโครโฟน - Notebook - LCD	๑๐ นาที
สร้างความคุ้นเคยและเตรียมความพร้อม	๑. เตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรมเกม - วิทยากรบอกให้ผู้เข้าอบรมทุกคนยืนขึ้นแล้วตั้งแถวเป็นรูปวงกลม หมายเหตุ ผู้เข้าอบรมมีทั้งหญิงและชาย ควรให้ผู้หญิงและผู้ชายยืนสลับกันห้ามให้ยืนติดกัน ทดสอบความพร้อมของผู้เข้าอบรม “ปรบมือ” - วิทยากรแจ้งให้ผู้เข้าอบรมว่าต่อไปนี้จะทดสอบสมาธิแต่ละท่านโดยการปรบมือ เช่น ปรบมือ ๑ ครั้ง ปรบมือ ๒ ครั้ง ปรบมือ ๓ ครั้ง เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรม- วิทยากรบอกว่า ถ้าพูดว่า..... (ชื่อที่เราตั้งขึ้น) เช่น “สหกรณ์คือ พลัง” วิทยากรบอกว่า “สหกรณ์คือ พลัง” ขอให้ผู้เข้าอบรมปรบมือเป็นจังหวะ คือ ๓ : ๓ : ๗ แล้วชูมือขวาขึ้นพร้อมกับร้องว่า “เฮ้” ดังๆ - วิทยากรทำให้อูเป็นตัวอย่าง แล้วจึงให้ผู้เข้าอบรมทำตามสัก ๓ ครั้ง หรือ จนกว่าจะพร้อม - วิทยากรกรสรุปว่า เพื่อให้ทุกคนมีสมาธิและมีความพร้อมที่จะอบรม	บรรยายพร้อมเล่นเกม	- ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด	๑๕ นาที
	๒. ละลายพฤติกรรมผู้เข้าอบรม เกมนับสหกรณ์ - โดยวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมโดยให้ผู้เข้าอบรมนับเลขแบบสหกรณ์ (ดังภาคผนวก (หน้า๓๖)			๑๐ นาที



เนื้อหา	กิจกรรม	วิธีการ	สื่ออุปกรณ์	เวลา
	<p>เกม ๑ ซ้าย ๒ ขวา ๓ หน้า ๔ หลัง ๕ ลุย โดยวิทยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล <p>(ตั้งภาคผนวก (หน้า๔๒))</p>	บรรยายพร้อม เล่นเกม	<ul style="list-style-type: none"> - ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด 	๑๕ นาที
	<p>เกม หอยของฉันทัน โดยวิทยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล <p>(ตั้งภาคผนวก (หน้า๒๗))</p>	บรรยายพร้อม เล่นเกม	<ul style="list-style-type: none"> - ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด 	๑๕ นาที
แบ่งกลุ่ม	<p>แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม</p> <p>เกมโอเล่ โดยวิทยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล <p>(ตั้งภาคผนวก (หน้า๒๕))</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งชื่อกลุ่ม คัดเลือกผู้นำกลุ่ม แนะนำสมาชิกในกลุ่มตัวเอง 	บรรยายพร้อม เล่นเกม	<ul style="list-style-type: none"> - ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด 	๑๕ นาที
กิจกรรมกลุ่ม	<p>๓.กิจกรรมกลุ่ม “เกม ผ้าขาวม้า / ระวังนม (ประโยชน์สิ่งของ)” โดยวิทยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล <p>(ตั้งภาคผนวก (หน้า๓๘))</p>	บรรยายพร้อม เล่นเกม	<ul style="list-style-type: none"> - ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด - กระดาษ A ๔ 	๑๕ นาที
	<p>เกม ฉีกหนังสือพิมพ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล <p>(ตั้งภาคผนวก (หน้า๓๗))</p>	บรรยายพร้อม เล่นเกม	<ul style="list-style-type: none"> - ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด - กระดาษ A ๔ 	๑๕ นาที



เนื้อหา	กิจกรรม	วิธีการ	สื่ออุปกรณ์	เวลา
	เกม ต่อความยาว โดยวิทยากร - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล (ตั้งภาคผนวก (หน้า๓๕))	บรรยายพร้อม เล่นเกม	- ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด - อุปกรณ์ที่ติดตัวผู้เข้าอบรม	๑๕ นาที
	เกม คีบป้อง โดยวิทยากร - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล (ตั้งภาคผนวก (หน้า๓๕))	บรรยายพร้อม เล่นเกม	- ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด - ตะเกียบ - ลูกปิงปอง	๑๕ นาที
	เกมนักกีฬาเหรียญทอง โดยวิทยากร - อธิบายวิธีการเล่น - เปิดโอกาสซักถาม - ดำเนินตามขั้นตอน - สรุปผล (ตั้งภาคผนวก (หน้า๓๕)) - ตั้งชื่อกลุ่ม คัดเลือกผู้นำกลุ่ม แนะนำสมาชิกในกลุ่มตัวเอง	บรรยายพร้อม เล่นเกม	- ไมโครโฟน - Notebook - LCD - นกหวีด	๑๕ นาที
สรุป	สรุปประเด็นเนื้อหาและสาระสำคัญของกิจกรรม	- บรรยาย - คำถาม	ไมโครโฟน - Notebook - LCD	๒๕



กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

เกมประกอบสาระการเรียนรู้การสหกรณ์

ชื่อ : เกมปรบมือ

วัตถุประสงค์

๑. เตรียมความพร้อม
๒. ผึกสมาธิ
๓. เพื่อความสนุกสนาน เป็นกันเอง

จำนวนผู้ร่วมกิจกรรม

ไม่จำกัด

อุปกรณ์

ไม่มี

ระยะเวลา

๓-๕ นาที

วิธีดำเนินการ

๑. วิทยากรแจ้งให้ผู้อบรมทราบว่าต่อไปนี้จะทดสอบสมาธิแต่ละท่านโดยการปรบมือ ซึ่งมีหลายลักษณะ เช่น ปรบมือรัว ปรบมือตามจำนวนที่บอก ปรบมือเป็นจังหวะ
๒. วิทยากรปรบมือเป็นตัวอย่าง โดยเริ่มทำทีละแบบ เริ่มจากปรบมือรัว และทำสัญญาณให้หยุด
๓. ทดสอบการปรบมือในรูปแบบต่างๆ โดยให้แข่งขันกันในแต่ละแถว
๔. สุดท้ายให้กลุ่มคิดจังหวะการปรบมือเพื่อเป็นสัญญาณการเตรียมความพร้อมเพื่อใช้ในโอกาสต่างๆ เช่น ก่อนการเลิกระบรยาย หรือในโอกาสอื่นๆ

เทคนิค

การปรบมือนั้นพยายามให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมให้มากที่สุด เช่น เชิญตัวแทนออกมาเป็นผู้นำในการปรบมือ(ทั้งห้อง) หรือให้แต่ละแถวส่งตัวแทนออกมาเป็นผู้นำประจำแถวเพื่อทำการแข่งขันกันในแต่ละแถว

ชื่อ : เกมฝนตก – ฟ้าร้อง - ฟ่าผ่า

กิจกรรมนี้จัดเมื่อผู้เล่นนั่งบนเก้าอี้ที่สามารถลุกขึ้นยืนได้สะดวกจะเป็นการจัดให้นั่งแบบแถวตอนแถวหน้ากระดาน หรือครึ่งวงกลมก็ได้

วิธีการดำเนินการ

๑. ผู้นำชี้แจงว่าถ้าผู้นำพูดว่า “ฝนตก” ให้ผู้เล่นช่วยกันตบมือไปเรื่อย ๆ ผู้นำกระตุ้นให้ตบมือแรงขึ้น โดยพูดว่า “ฝนตกหนัก” “ฝนตกหนักมาก ๆ” แล้วบอก “ฝนหยุดตก”
๒. ชี้แจงต่อว่า ถ้าผู้นำพูดว่า “ฟ้าร้อง” ให้ผู้เล่นกระที่บเท้า ผู้นำบอกว่า “ฟ้าร้องดังขึ้น” “ฟ้าร้องดังมาก” แล้วสังเกตการณ์ปฏิบัติของผู้เล่นว่าปฏิบัติตามข้อตกลงหรือไม่แล้วบอกว่าฟ้าหยุดร้อง
๓. ถ้าผู้นำพูดว่า “ฟ้าผ่า” ให้ผู้เล่นทุกคนยืนขึ้นแล้วชูมือขวาพร้อมกับขึ้นฟ้าแล้วร้องคำว่า “เปรี้ยง” แล้วรีบนั่งลงอย่างรวดเร็ว



๔. ผู้นำนั่งบนเก้าอี้แล้วพาผู้เล่นให้ทำท่าฝนตก ฟ้าร้อง ฟ่าผ่า และอาจพูดสลับกันไปมา เล่น “ฝนตก – ฟ้าร้อง – ฟ่าผ่า” หรือพูดว่า “ฟ้าร้อง” แต่ลุกขึ้นยืนผู้เล่นบางคนก็ลุกขึ้นยืนตามเพราะมีสิ่งทำให้ไขว้เขว ผู้นำอาจบอกว่า “ฟ้าผ่า ๒ ครั้ง” “ฟ้าผ่า ๓ ครั้ง” เพื่อเพิ่มความสนุกสนาน

ชื่อ : เกมโอเล่

จุดประสงค์

๑. ฝึกการรวมกลุ่ม
๒. ละลายพฤติกรรม

อุปกรณ์

ไม่มี

วิธีดำเนินการ

๑. ชี้แจงกติกาในการรวมกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์แทนดังนี้

- โอเล่	รวมกลุ่ม ๒ คน
- โอเลี้ยง	รวมกลุ่ม ๓ คน
- โออี้ะ	รวมกลุ่ม ๔ คน
- โอวัลติน	รวมกลุ่ม ๕ คน
- โอวัลลา	รวมกลุ่ม ๖ คน
 ๒. วิทยากรสั่งโอใดโอหนึ่ง แล้วให้ผู้เข้าอบรมทำตามพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง
 ๓. เมื่อได้กลุ่มที่ต้องการแล้วจึงหยุด
- สรุป การรวมกลุ่มต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

ชื่อเกม : รวมดาวจรัสแสง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มรู้จักการทำงานร่วมกัน

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

แบ่งกลุ่มผู้เล่นเป็น ๔ - ๕ กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มนั่งเป็นแถวแฉกเป็นรูปดาว หัวหน้ากลุ่มนั่งหันหน้าเข้าหากันตรงกลาง ให้ผู้เล่น ๑ คน เดินรอบวงทางด้านนอกรัศมีไปเรื่อยๆ คนผู้ร่วมเล่นอาจร้องเพลงตบมือให้จังหวะไปด้วย ให้ผู้เล่นแต่ละคนที่อยู่ข้างหลังสุดแล้ววิ่งไปข้างหน้า (ตามเข็มนาฬิกา) เพื่อให้รอบวงแล้วรีบมานั่งลงแถวผู้ที่ถูกแตะหลังลุกขึ้นทั้งแถวแล้ววิ่งย้อนกลับ (ทวนเข็มนาฬิกา) แข่งขันกันเพื่อกลับไปนั่งตรงแถวเดิม คนไหนไปถึงคนสุดท้ายต้องเป็นผู้เล่นคนถัดไป

สรุปการเรียนรู้

คนเราต่างดิ้นรนเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดในสังคมปัจจุบัน การอยู่ร่วมกันจึงต้องมีการประสานงานกันร่วมมือกัน



ชื่อเกม : แม่น้ำจระเข้

วัตถุประสงค์

ให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความคิดร่วมกัน

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

เล่าเรื่องหญิงสาวมาทำงานคนละฝั่งแม่น้ำกับบ้าน ได้รับโทรศัพท์จากทางบ้านว่าสามีเมาเหล้าตกน้ำ ต้องพาไปโรงพยาบาลด่วน หญิงสาวจึงรีบเดินทางมาถึงริมฝั่งปรากฏว่าไม่มีเรือรับจ้างข้ามฝั่งเลยจึงวิ่งไปขอความช่วยเหลือคนแถวนั้นพบชายซึ่งเคยเป็นแฟนเก่าจึงขอให้ช่วยพายเรือข้ามฝั่ง อดีตแฟนโกรธที่เคยโดนหักอกจึงขอให้หญิงสาวมีความสัมพันธ์กับตนเองก่อนจึงจะพาไปส่ง ด้วยความเป็นห่วงสามีหญิงสาวจึงยอมเมื่อได้ข้ามฝั่งได้พาสามีไปโรงพยาบาล หมอช่วยรักษาจนหาย สามีซึ่งหายเมาแล้วถามภรรยาว่ามาช่วยได้อย่างไร ภรรยาเล่าให้ฟังสามีโกรธภรรยามากถึงกับบอกเลิกโดยต้องไปหย่ากันที่อำเภอในวันพรุ่งนี้ ถามว่าเรื่องนี้ใครผิดมากที่สุดด้วยเหตุผลใด

สรุปการเรียนรู้ ความคิดคนไม่เหมือนกัน การอยู่ร่วมกันจึงอยู่ท่ามกลางความแตกต่างทางความคิดจึงต้องมีกติกาการอยู่ร่วมกัน

ชื่อเกม : คอนเสิร์ตรวมพลัง

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกัน

อุปกรณ์

เนื้อเพลง ๑ เพลง

กติกา

พิมพ์เนื้อเพลงใส่กระดาษแล้วตัดออกเป็นท่อนๆ เท่ากับกลุ่มที่แบ่งแล้วแจกเนื้อเพลงให้ตามกลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มร้องเพลงทีละกลุ่ม เชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกัน โดยทำท่าทางประกอบการร้องด้วย

สรุปการเรียนรู้

การทำงานร่วมกันต้องสอดคล้องกันในกลุ่มและระหว่างกลุ่มงานจึงจะสำเร็จ

ชื่อเกม : หาคำในเอกสาร

วัตถุประสงค์

การแบ่งงาน ความซื่อสัตย์

อุปกรณ์

หนังสือ



กติกา

แบ่งกลุ่มๆ ละ ๕ - ๖ คน แต่ละกลุ่มมีหนังสือ ๒ เล่ม ผู้นำสั่งให้หาคำในหนังสือจำนวนกี่คำตามแต่กำหนด กลุ่มที่หาได้ให้แสดงสัญลักษณ์ นอกนั้นปิดหนังสือแล้วทำการตรวจสอบ

สรุปการเรียนรู้

การแบ่งกันทำงานทำให้เสร็จเร็ว และการทำงานร่วมกันต้องมีความซื่อสัตย์

ชื่อเกม : โอกาสทอง

วัตถุประสงค์

เรียนรู้ได้หลายทาง และการเรียนรู้ร่วมกัน

อุปกรณ์

เชือกปอ ๑ เส้น ผูกสิ่งของ (อะไรก็ได้ที่มีน้ำหนักเบา จำนวน ๒๐ ชิ้น)

กติกา

ผู้เล่นเกมอธิบายว่าทุกคนมีเท่ากันคือ ๒๔ ชั่วโมง แต่คนใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ไม่เท่ากัน ขณะอธิบายให้นำสิ่งของที่ผูกเชือกเดินโซ่ว ๑ รอบ เมื่ออธิบายเรื่องเวลาจบให้แต่ละคนเขียนว่ามีสิ่งของใดบ้าง เมื่อแต่ละคนเขียนแล้วให้รวมกลุ่มกันแล้วเขียนสิ่งของในนามกลุ่ม

สรุปการเรียนรู้

ใช้การเรียนรู้ทั้งตา หู จะเรียนรู้ได้มากกว่าคนที่ฟังอย่างเดียว และการรวมกลุ่มทำให้เรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น

ชื่อเกม : หอยของฉันทัน

วัตถุประสงค์

เรียนรู้อุปสรรคในการทำงาน

อุปกรณ์

“ไม่มี”

วิธีการ

ให้นับ ๑,๒,๓/๑,๒,๓/๑,๒,๓ ไปจนหมด ให้คนที่นับ ๑ กับ ๓ เป็นฝาหอยหันหน้าเข้าหากันและจับมือกันโดยมีคนที่นับ ๒ เป็นหอยอยู่ตรงกลาง ผู้นำเกมสั่ง ๑ หอย ๑ ฝา เท่ากับลักษณะที่เป็นอยู่ ถ้าสั่ง ๒ หอย ๑ ฝา ในแต่ละฝาต้องมีหอย ๒ ตัว รวมถึงการสั่งอื่น ๆ ใครทำไม่ได้ ก็จะถูกลงโทษ

สรุปการเรียนรู้

ความเห็นแก่ตัวของมนุษย์ ต้องการจะทำให้ตัวเองอยู่รอด

ชื่อเกม : น้ำกันแก้ว

วัตถุประสงค์

ต้องการให้เห็นความสำคัญของการประหยัดทรัพยากร

อุปกรณ์

แก้วน้ำ ๒ ใบ ใส่น้ำเท่ากัน



กติกา

แบ่งกลุ่มผู้เล่นออกเป็น ๒ กลุ่มเท่าๆ กัน ให้ผู้เล่นทั้ง ๒ กลุ่ม นั่งสลับกันเป็นวงกลม แล้วส่งแก้วน้ำ จากหัวแถวของแต่ละกลุ่มไปยังผู้เล่นฝ่ายตน โดยส่งไปคนละทางกัน ระหว่าง ๒ กลุ่ม หยุดเมื่อครบรอบ กลุ่มไหนครบรอบก่อนและน้ำเหลือมากกว่าชนะ

สรุปการเรียนรู้

การทำงานที่ดีต้องได้ผลงานเร็วค่าใช้จ่ายน้อย

ชื่อเกม : ไม้จิ้มฟันประสานใจ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เรียนรู้การส่งงานให้กัน

อุปกรณ์

ไม้จิ้มฟันเท่าจำนวนผู้เล่นและยางวงกลุ่มละ ๓๐ วง

กติกา

แบ่งผู้เล่นออกเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมให้ผู้เล่นเข้าแถวตอน แล้วแจกไม้จิ้มฟันให้คนละอัน แล้วให้ผู้เล่นคาบไม้จิ้มฟันไว้ในปาก ให้ปลายโผล่ออกมา เมื่อเริ่มเล่นให้คนแรกใช้ไม้จิ้มฟันเสียบยางมาส่งคนที่สอง คนที่สองส่งให้คนที่สาม จนถึงคนสุดท้ายนำยางไปใส่ในภาชนะที่จัดไว้ ระหว่างเล่นห้ามใช้มือหากยาง หล่นห้ามเก็บ เมื่อหมดเวลากลุ่มไหนได้อย่างในภาชนะมากที่สุดชนะ

สรุปการเรียนรู้

ความสามัคคีในการส่งมอบงานกัน

ชื่อเกม : นักกีฬาเหรียญทอง

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มและการร่วมมือกัน

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

แบ่งผู้เล่นออกเป็นกลุ่มๆ อย่างน้อย ๓ - ๔ กลุ่ม แล้วจำนวนผู้เล่นแต่ละกลุ่ม อย่างน้อยควรมิ่ต่ำกว่า กลุ่มละ ๕ คนให้ผู้เล่นแต่ละกลุ่มเลือกชนิดกีฬาที่กลุ่มของตนเองชอบเพียงอย่างเดียว เช่น กีฬาฟุตบอล ตะกร้อ เปตองฯ ให้แต่ละกลุ่มทำท่าทางพร้อมเสียงตามชนิดกีฬาของกลุ่มที่ตนเลือกไว้ โดยทำ ๒ ครั้ง อีก ๑ ครั้ง ให้ทำท่ากีฬาของกลุ่มอื่นพร้อมชี้ไปกลุ่มนั้น กลุ่มใดถูกชี้ จะเล่นต่อเกมไปเรื่อยๆ กลุ่มใดไม่พร้อมเพรียงถือว่าแพ้

สรุปการเรียนรู้

เรียนรู้การวางแผนร่วมกัน การตัดสินใจของกลุ่มและความสามัคคีภายในกลุ่ม



ชื่อเกม : ปลาอย่างหนีแมว

วัตถุประสงค์

เพื่อร่วมมือกันปกป้องรักษา

อุปกรณ์

ผ้าปิดตา

กติกา

ให้คล้องมือกันเป็นรูปวงกลม แล้วขออาสาสมัคร ๒ คน ออกมานัดแนะให้เป็นแมวและปลาอย่าง แมวจะเอาผ้าปิดตาอยู่นอกวงกลมให้ปลาอย่างอยู่ในวงกลม เริ่มเกมโดยที่ปลาอย่างต้องร้องว่าปลาอย่าง แมวก็ร้องเหมียวๆ ไปด้วย ไล่จับกันโดยผู้ที่ยืนคล้องแขนกันจะกันไว้ไม่ให้แมวเข้าและไม่ให้ปลาอย่างออกนอก ถ้าหากว่าแมวไล่จับปลาอย่างได้เป็นอันว่า “จับ”

สรุปการเรียนรู้

การร่วมมือกันต้องมีความพร้อมเพรียงและร่วมมือกันปกป้องให้ปลอดภัย

ชื่อเกม : ยอมรับและ ไม่ยอมรับ

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้การได้รับการยอมรับ และไม่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

ให้อาสาสมัคร ๒ คน ออกไปข้างนอกแล้วตกลงกันว่าใครจะพูดเรื่องอะไรให้กลุ่มฟังโดยให้พูดดีที่สุดเท่าที่ทำได้ภายในระยะเวลา ๕ นาที ส่วนคนในห้องให้ตกลงกันว่าเมื่อคนที่ ๑ เข้ามาพูดให้ตั้งใจฟังแสดงความสนใจมาก ซักถามเมื่อมีโอกาสพูดจบให้ปรบมือดัง ๆ แต่พอคนที่สองพูดให้แสดงความไม่สนใจคุยกัน ลูกขึ้นเดินไปมา พอจบก็ไม่ต้องปรบมือ เสร็จแล้วสัมภาษณ์ความรู้สึกของผู้พูดทั้ง ๒ คน

สรุปการเรียนรู้

คนที่ได้รับการยอมรับจะมีความสุขในการอยู่ร่วมกันจะมีพลังทำงานอื่นได้อีกเป็นพลังที่แผ่ขยายเพิ่มขึ้น ในตรงกันข้ามคนที่กลุ่มไม่ยอมรับจะลำบากใจและไม่อยากรวมกลุ่มด้วย

ชื่อเกม : หนีน้ำ

วัตถุประสงค์

สร้างความคุ้นเคย ใกล้ชิดกันมากขึ้น

อุปกรณ์

กระดาษโปสเตอร์แข็ง

กติกา

แบ่งเป็นกลุ่มจำนวนเท่ากัน สมมติให้กระดาษเป็นเกาะและกำลังมีน้ำท่วม รอบที่ ๑ ให้คนในกลุ่มยืนบนกระดาษที่จัดให้ห้ามให้เท้าใครเหยียบพื้น รอบที่ ๒ พับครึ่งกระดาษแล้วให้ทำเหมือนเดิม รอบที่ ๓ พับครึ่งกระดาษจากรอบ ๒ แล้วทำเหมือนเดิม กลุ่มไหนทำได้ชนะ



สรุปการเรียนรู้

ในสถานการณ์คับขันทุกคนต่างต้องช่วยกันเพื่อให้รอดปลอดภัย

ชื่อเกม : คำสั่ง

วัตถุประสงค์

ฝึกให้มีความรอบคอบในการฟังคำสั่ง

อุปกรณ์

แบบทดสอบ

กติกา

แบ่งเป็นกลุ่ม อธิบายว่ามีเวลาเพียง ๓ นาที ในการทำแบบทดสอบกลุ่มไหนทำได้มากที่สุดชนะแล้ว แจกแบบทดสอบโดยให้คว่ำกระดาษ เมื่อสั่งให้ทำจึงเปิดกระดาษได้



**แบบทดสอบความสามารถในการปฏิบัติตามคำสั่ง
(ให้เวลาปฏิบัติไม่เกิน ๓ นาที)**

.....

- คำสั่ง** จงอ่านคำสั่งทุกข้อตามลำดับให้จบก่อนลงมือทำ
๑. การเขียนข้อความใดๆ ในกระดาษนี้ให้ใช้แต่ **ปากกา** เท่านั้น
 ๒. เขียนชื่อของเพื่อนที่มุ่มขวามือด้านบนของกระดาษแผ่นนี้
 ๓. เขียนวงกลมรอบ “ชื่อเพื่อน” ในข้อ ๒.
 ๔. วาดรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสขนาดเล็ก ๕ รูป ที่มุ่มซ้ายด้านบนของกระดาษแผ่นนี้
 ๕. เขียนเครื่องหมายกากบาทลงในรูปสี่เหลี่ยมทุกรูปที่วาดตามข้อ ๔.
 ๖. เขียนวงกลมล้อมรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสแต่ละรูปที่วาดตามข้อ ๔.
 ๗. เขียนชื่อของเพื่อนอีกคนที่มุ่มขวาด้านล่างของกระดาษแผ่นนี้
 ๘. ชีดเส้นกรอบสี่เหลี่ยมผืนผ้ารอบชื่อเพื่อน
 ๙. ชีดเส้นใต้คำสั่งข้อที่ ๗
 ๑๐. เขียนเครื่องหมาย กษาด ที่มุ่มซ้ายด้านล่างของกระดาษแผ่นนี้
 ๑๑. เขียนวงกลมรอบเครื่องหมาย กษาด
 ๑๒. จงแสดงวิธีคูณ ๗๐ กับ ๓๐ บนหน้าหลังของกระดาษแผ่นนี้
 ๑๓. ชีดเส้นใต้คำว่ากระดาษที่มีอยู่ทุกคำในกระดาษแผ่นนี้ (ข้อ ๑,๒,๔,๗,๑๐,๑๒,๑๓)
 ๑๔. โปรดขุมมือขึ้นทุกคนเมื่อทำถึงข้อนี้
 ๑๕. บวก ๑๐๗ กับ ๗๐๑ ในใจ และเขียนคำตอบไว้ตรงนี้ ตอบ.....
 ๑๖. เขียนเครื่องหมาย/หลังข้อ ๑๕ ถ้าท่านตอบว่า ๘๐๘
 ๑๗. เขียนรูปดาว ๓ ดวง หน้าคำสั่งทุกข้อ
 ๑๘. เขียนวงกลมรอบตัวเลขหน้าข้อความทุกข้อที่เป็นเลขคู่
 ๑๙. ทำตามคำสั่งข้อที่ ๒ และ ๓ เท่านั้น โดยไม่ต้องทำข้ออื่นเลย เมื่อท่านอ่านถึงข้อนี้
 ๒๐. โปรดนั่งพักให้สบายหลังจากที่ท่านอ่านคำสั่งครบทุกข้อแล้ว ขอขอบคุณที่ปฏิบัติตาม
สรุปการเรียนรู้ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งจึงจะทำงานถูกต้อง



ชื่อเกม : ไปด้วยกัน

วัตถุประสงค์

รู้จักปรับตัวเข้าหากันในการทำงานร่วมกัน

อุปกรณ์

ลูกบอล หรือลูกวอลเลย์บอล

กติกา

แบ่งผู้เล่นออกเป็นกลุ่ม แจกลูกบอลให้ บอกให้ทุกคนในกลุ่มห้ามใช้มือสัมผัสลูกบอล ให้ใช้หลังสัมผัสได้เท่านั้น จากนั้นให้กลุ่มเดินไปถึงจุดที่กำหนด กลุ่มใดถึงก่อนโดยบอลไม่ตกพื้นชนะ

สรุปการเรียนรู้

ในการทำงานร่วมกัน จะต้องมีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้งานสำเร็จ

ชื่อเกม : ห่วงสามัคคี

วัตถุประสงค์

เรียนรู้อุปสรรคในการอยู่ด้วยกัน

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

แบ่งกลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มยืนคล้องแขนกันเป็นวงกลมแล้วหันหลังเข้าวง เมื่อได้ยินสัญญาณให้แต่ละกลุ่มนั่งกับพื้น เมื่อได้ยินสัญญาณให้แต่ละกลุ่ม ลุกขึ้นยืน โดยแขนยังคงคล้องกัน การแข่งขันกันว่ากลุ่มไหนสามารถทำได้เร็วและพร้อมเพรียงกันที่สุด

สรุปการเรียนรู้

คนหมู่มากย่อมมีอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน

ชื่อเกม : สร้างบ้าน

วัตถุประสงค์

เรียนรู้ขั้นตอนการทำงานกลุ่ม

อุปกรณ์

กระดาษหนังสือพิมพ์ กาว กรรไกร ปากกาเมจิก

กติกา

แบ่งกลุ่ม แจกอุปกรณ์ ให้ผู้เล่นสร้างบ้านตามความนึกคิดโดยให้แข็งแรง เสร็จแล้วให้แต่ละกลุ่มบอกขั้นตอนการทำงานและทำผลงานปล่อยลงพื้น ของกลุ่มใดสวยงามและไม่พังคะแนนเต็ม

สรุปการเรียนรู้

ขั้นตอนการทำงานร่วมกัน คือช่วยกันคิดวางแผน การแบ่งความรับผิดชอบ การช่วยกันทำ การตรวจสอบ



ชื่อเกม : พรายกระซิบ

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้การสื่อความหมายระหว่างกัน

อุปกรณ์

กระดาษเขียนข้อความ

กติกา

แบ่งกลุ่มผู้เล่นเท่า ๆ กัน ให้แต่ละกลุ่มยืนเป็นแถวตอนแล้วให้หัวหน้าแถวไปอ่านข้อความในกระดาษที่เตรียมไว้นอกห้อง จากนั้นให้มาบอกข้อความดังกล่าวกับคนที่สองในกลุ่มและบอกต่อทีละคนจนครบกลุ่มไหนครบก่อนชนะ ต่อจากนั้นให้คนสุดท้ายมาแจ้งว่าข้อความที่บอกต่อ ๆ กันคืออะไรแล้วให้เฉลยข้อความที่ถูกต้อง เทคนิคการกำหนดข้อความ ควรเป็นสุภาษิต หรือเป็นคำคม ที่แปลก ๆ กลุ่มละหนึ่งข้อความ

สรุปการเรียนรู้

การสื่อข้อความด้วยคำพูดเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวัง ต้องชัดเจน จึงจะปฏิบัติได้ถูกต้อง

ชื่อเกม : ปากระดาษ

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้ธรรมชาติของคนในเรื่องความรับผิดชอบ

อุปกรณ์

กระดาษขนาด เอ ๔ จำนวน ๓ - ๕ แผ่น

กติกา

เขียนกิจกรรม(ร้องเพลง ร้องให้ รำวง หัวเราะ ฯ) ลงในกระดาษแล้วขยำเป็นก้อนจากนั้นโยนไปในกลุ่มแล้วนับ ๑ - ๑๐ เมื่อครบ ๑๐ ให้หยุดโยนกระดาษ กระดาษอยู่ที่ใครที่สุดคนนั้นต้องออกมาทำกิจกรรม

สรุปการเรียนรู้ การรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบ การเกี่ยงกัน เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ชื่อเกม : ต่อความยาว

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้ความสามัคคี และความเสียสละ

อุปกรณ์

ทรัพย์สินติดตัวของทุกคน

กติกา

แบ่งกลุ่มเท่า ๆ กัน ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มยืนเป็นแถวตามความยาวของห้องแล้วให้ใช้ร่างกายหรือทรัพย์สิน สิ่งของ ต่อโดยไม่ขาดจากกัน กลุ่มไหนยาวที่สุดชนะ

สรุปการเรียนรู้

การเสียสละ ความสามัคคีกันทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จ



ชื่อเกม : บทบาทหน้าที่

เป้าหมาย

เรียนรู้การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อุปกรณ์

หนังสือ ยางลบ ปากกา

กติกา

แจกอุปกรณ์ให้นักเรียนแล้วให้ใช้งานตรงกันข้าม คือ อ่านหนังสือกลับหัว ใช้ปากกาลบคำผิด ใช้ยางลบเขียนหนังสือ

สรุปการเรียนรู้

สิ่งของ บุคคล อุปกรณ์ ต้องมีไว้เพื่อใช้ประโยชน์ตามบทบาทหน้าที่ หากไม่ใช้ตามบทบาทจะไม่มีประโยชน์ บุคคลตำแหน่งต่าง ๆ ในสหกรณ์เช่นเดียวกันเมื่อมีตำแหน่งต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่เช่นนั้นก็ไม่มีความหมายอะไร

ชื่อเกม : ตัวใครตัวมัน

เป้าหมาย

เรียนรู้ความแตกต่างของบุคคล

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

ให้จับคู่ครั้งละ ๑ คู่ คนแรกให้ทำท่าทาง (ยิ้ม เดิน นั่ง เสร้า สงสัย หัวเราะ ดีใจ ฯลฯ) ให้คนที่สองทำเลียนแบบ จากนั้นให้คู่อื่นปฏิบัติบ้าง เมื่อได้ ๕ คู่แล้วให้ลงคะแนนเสียงว่าคูไหนทำท่าทางเลียนแบบกันเหมือนที่สุด

สรุปการเรียนรู้

แต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว ไม่มีใครเลียนแบบใครได้ทั้งหมด ต้องเป็นตัวของตัวเอง ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำตัวเองให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวเอง

ชื่อเกม : พุดมาก

วัตถุประสงค์

การเจรจาที่ดีต้องพูดและฟัง

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

เลือกคนพูดเก่งๆ มา ๓ - ๕ คน มอบหมายให้พูดเรื่องที่ชอบคนละเรื่อง เช่น เรื่อง อาหาร เพื่อน ภาพยนตร์ สัตว์เลี้ยงฯ แล้วให้พูดถึงเรื่องนั้นพร้อมๆ กัน ใครพูดให้ผู้ฟังรู้และเข้าใจมากที่สุดชนะ โดยให้เพื่อนๆ ตัดสิน



สรุปการเรียนรู้

ผู้พูดที่ต้องฟังกัน ต่างฝ่ายต่างแบ่งการเรียนรู้ระหว่างกัน ให้โอกาสกัน

ชื่อเกม : ล้วงก่อนทาย

เป้าหมาย

นำประสบการณ์มาใช้

อุปกรณ์

ถุงดำ น้ำ ปากกา ยางลบ ถุงมือ ถุงเท้า หวี ลูกอม ฯ

กติกา

ให้ใส่สิ่งของในถุงดำ แล้วให้ล้วงทีละคนใช้เวลา ๑ นาที แล้วมาเขียนว่า ในถุงดำมีอะไรบ้าง ใครเขียนได้ถูกต้องมากกว่าชนะ รายการใดเขียนผิดถูกตัดคะแนน

สรุปการเรียนรู้

การจำและการสัมผัสช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ การดำเนินงานสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จต้องลงมือปฏิบัติ นำประสบการณ์มาใช้

ชื่อเกม : รับลูกปิงปอง

เป้าหมาย

วางแผนการทำงานร่วมกัน

อุปกรณ์

ถ้วยกระดาษ และลูกปิงปอง

กติกา

แบ่งเป็นกลุ่มให้แต่ละกลุ่มรับลูกปิงปองด้วยถ้วย (ห้ามใช้มือ) ที่กลุ่มอื่นโยนลงพื้นแข็ง ให้รับขณะที่ปิงปองยังแดงอยู่ หากกองกับพื้นแล้วห้ามรับ กลุ่มไหนใช้เวลาน้อยที่สุด รับปิงปองได้มากที่สุดชนะ

สรุปการเรียนรู้

การทำงานร่วมกันต้องมีการแบ่งงาน การวางแผน เวลามีจำกัด

ชื่อเกม : สร้างตึก

เป้าหมาย

การทำงานร่วมกันต้องมีเป้าหมาย

อุปกรณ์

หลอดกาแฟ และเชิ้มหมุด



กติกา

แจกหลอดกาแฟและเข็มหมุดให้กลุ่มละเท่า ๆ กัน ให้แต่ละกลุ่มสร้างตึกด้วยหลอดกาแฟให้สูงที่สุด คะแนนให้ ๑ คะแนนต่อความสูง ๑ นิ้ว โดยตึกต้องแข็งแรง ภายใน ๕ นาที เมื่อสร้างเสร็จให้กลุ่มอื่นมา เป่าด้วยปาก หากล้มจะไม่ได้คะแนน หากไม่ล้มให้คะแนนตามความสูง

สรุปการเรียนรู้

ความมั่นคง ความสามัคคี การทำงานร่วมกันต้องมีเป้าหมาย

ชื่อเกม : นักประชาสัมพันธ์

เป้าหมาย

ยึดการเสนอสินค้า

อุปกรณ์

สิ่งของที่มีติดตัว

กติกา

ให้แต่ละคนอธิบายสรรพคุณของสิ่งของที่มีติดตัว ๑ ชิ้น ว่าได้อย่างไร และเสนอขายในราคาเท่าใด เมื่อครบทุกคนแล้วให้ผู้นำหรือให้ทุกคนลงมติว่าจะซื้อของใครด้วยเหตุผลใด

สรุปการเรียนรู้

การมองเห็นประโยชน์ของสิ่งต่าง ๆ จะทำให้มีคุณค่าในสิ่งนั้น ๆ

ชื่อเกม : นับสหกรณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ให้นักเรียนคุ้นเคยกับคำว่า “สหกรณ์” และวัดความรู้เรื่องสหกรณ์ของนักเรียนก่อนสอนเป็นเกม นำเข้าสู่บทเรียน โดยครูบอกนักเรียนในชั้นให้นั่งเป็นวงกลมและชั่วโมงนี้นักเรียนจะเรียนเรื่องสหกรณ์ แต่ก่อนอื่นขอให้นักเรียนนับเรียงตัวกันไป ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ตามแต่ครูจะชี้ให้

กติกา

๑. ขานนับมาถึงนักเรียนคนใด หากเป็นเลข ๕ , ๑๐ , ๑๕ , ๒๐.... ให้นักเรียนขู่มือแล้วพูดคำว่า “สหกรณ์” นักเรียนคนถัดไปจึงนับเลขต่อ ตัวอย่างคือ ๑ , ๒ , ๓ , ๔ สหกรณ์ ๖ , ๗ , ๘ , ๙ สหกรณ์ ๑๑ , ๑๒ , ๑๓ , ๑๔ สหกรณ์.....

๒. การนับต้องรวดเร็ว โดยในครั้งแรกครูอาจให้นักเรียนทดลองนับก่อน

วิธีเล่น

ให้นักเรียนนับเรียงกันไปเรื่อยๆ ใครผิดออกมาหน้าชั้น แล้วเริ่มนับ ๑ ใหม่ตามแต่ครูจะแตะตัวนักเรียนคนใด โดยนับเรียงไปทางขวามือเมื่อได้นักเรียนที่นับผิดประมาณ ๕ คน ให้นักเรียนเขียนคำว่าสหกรณ์บนกระดานดำและอธิบายความหมายให้เพื่อนๆ ฟังทีละคน จบแล้วให้เพื่อนนักเรียนลงมติดกันว่านักเรียนคนใดเขียนสวยที่สุด นักเรียนคนใดอธิบายความหมายคำว่าสหกรณ์ได้ดีที่สุด แล้วปรบมือชมเชย



ชื่อ : เกมฉีกกระดาษ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันแล้วทำให้เกิดพลัง

วิธีการ

ครูขออาสาสมัครหรือนักเรียนที่ออกมาหน้าชั้น ๓ - ๕ คน มาฉีกกระดาษแข่งกันว่าใครจะฉีกได้เร็วที่สุดและดังที่สุดด้วย โดยในรอบแรกให้ฉีกพร้อมกันคนละ ๑ แผ่น รอบที่ ๒ ให้แต่ละคนฉีกทีเดียวก่อน ๑๐ แผ่น (จะมีนักเรียนบางคนเริ่มฉีกไม่ขาดแล้ว) รอบที่ ๓ เพิ่มจำนวนกระดาษให้มากกว่า ๒๐ แผ่น (จะไม่มีนักเรียนคนใดฉีกได้เลย) อาจจะชักชวนนักเรียนในชั้นคนอื่นมั่นใจว่าตัวเองมีแรงฉีกได้ให้ออกมาฉีก เพื่อให้มั่นใจว่าฉีกไม่ขาดจริง ๆ

สรุปเกม

ครูถามนักเรียนว่า มีสาเหตุอะไรจึงฉีกกระดาษไม่ขาด แล้วสรุปเกมการรวมกันทำให้เกิดพลังโดยให้ข้อคิดกับนักเรียนว่า

๑. ถ้ากระดาษน้อยแผ่นฉีกได้ง่าย
๒. ถ้ากระดาษมากแผ่นก็ฉีกไม่ได้ แม้แต่คนแข็งแรง
๓. เพราะกระดาษหลายแผ่นมีพลังมากขึ้น จนใครๆ ก็ฉีกไม่ได้ทั้งที่เป็นสิ่งไม่มีชีวิต
๔. ทั้งหมดนั้น เปรียบเทียบกับการรวมกันแบบสหกรณ์นั่นเอง

ชื่อเกม : อุ้มเจ้าอ้วน

วัตถุประสงค์

ให้นักเรียนรู้อารมณ์การทำงาน ดีกว่าต่างคนต่างทำ และมีงานหลายอย่างที่ทำได้โดยลำพังไม่ได้

กติกา

๑. ครูขอให้นักเรียนที่อ้วนที่สุดออกมานั่งเก้าอี้หน้าชั้น
๒. ครูขออาสาสมัครออกมา ๔ คน ให้แต่ละคนลองอุ้มเจ้าอ้วนพร้อมทั้งเก้าอี้ (จะไม่มีใครอุ้มขึ้นมาได้)
๓. ให้อาสาสมัคร ๒ คน ช่วยกันอุ้มเจ้าอ้วนพร้อมเก้าอี้ อุ้มเคลื่อนที่มาได้บ้างแต่ทุลักทุเล
๔. ให้อาสาสมัครทั้ง ๔ คน ช่วยกันอุ้มเจ้าอ้วนพร้อมเก้าอี้ โดยให้จับมุมขาเก้าอี้คนละมุมจะอุ้มเจ้าอ้วนเคลื่อนไป - มาได้โดยง่าย

สรุปการเรียนรู้

การรวมกันทำงานทำให้เกิดพลังโดยให้ข้อคิดนักเรียนว่า

งานหนัก	ทำให้เป็นงานเบา
งานยาก	ทำให้เป็นงานง่าย
งานช้า	ทำให้เป็นงานเร็ว
งานน่าเบื่อ	ทำให้เป็นสนุก
งานบางงานทำคนเดียวอาจไม่เสร็จ	

แต่ถ้ารวมกันกระทำจะมีแรงมากจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ง่าย

เพราะแต่ละคนเอาแรงเอาพลังงานของตนมารวมกัน

ซึ่งการรวมกันเป็นสหกรณ์จำเป็นต้องรวมแรงกายกัน



งานอะไรบ้างที่นักเรียนจะรวมกันทำได้ในโรงเรียน
เมื่อโตขึ้นจะรวมกันทำอะไรได้บ้าง

ชื่อเกม : ผ้าขามม้า / กระป๋องนม

วัตถุประสงค์

ให้นักเรียนรู้ว่าการรวมกันคิด ดีกว่าต่างคนต่างคิด

อุปกรณ์ กระป๋องนม หรือผ้าขามม้า

กติกา

๑. ครูบอกให้นักเรียนทุกคน แข่งขันกันเขียนประโยชน์ของกระป๋องนม หรือผ้าขามม้าให้ได้มากที่สุด
ในเวลา ๒ นาที นักเรียนคนใดเขียนได้มากที่สุดชนะ

๒. แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ ๖ - ๘ คน ให้เลือกประธาน ๑ คน เลขานุการ ๑ คน
จากนั้นครูบอกให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิด และแข่งขันกันบอกประโยชน์ของผ้าขามม้าหรือกระป๋องนมในเวลา ๒
นาที โดยเลขานุการทำหน้าที่จดกลุ่มใดได้มากที่สุดเป็นกลุ่มผู้ชนะ

สรุปการเรียนรู้

การทำงานที่ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างเขียน จึงบอกประโยชน์ได้น้อยกว่ารวมกลุ่มกันคิด ตามข้อคิด
ดังนี้

คิดโดยลำพังบอกประโยชน์ได้น้อย

แต่ถ้ารวมกันคิดจะทำให้เกิดแรงมูมในการคิดกว้างขวาง

เพราะแต่ละคนเอาสิ่งที่ตนเองเรียนรู้มาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

มีอะไรบ้างที่นักเรียนจะรวมกันคิด

เมื่อโตขึ้นจะรวมกันคิดอะไรได้บ้าง

การรวมเป็นสหกรณ์ จำเป็นต้องรวมกันคิด

ชื่อเกม : ขายเหมาท่อใหญ่

วัตถุประสงค์

ให้นักเรียนเรียนรู้การรวมตัวกันทางกำลังทรัพย์จะมีทุนที่เพียงพอมาทำประโยชน์ร่วมกันได้

อุปกรณ์

๑. ขนม

๒. กระดาษห่อ

กติกา

๑. ครูนำขนมเป็นชิ้นๆ เท่ากับจำนวนนักเรียนมารวมกันเป็นท่อใหญ่แล้วนำมาเสนอขายในชั้น
โดยบอกนักเรียนว่า มีขนมเท่าจำนวนนักเรียน แต่ครูไม่แบ่งขายเป็นรายคน จะขายให้กับผู้ซื้อคนเดียวในราคา
๒๐๐ บาท (ราคาตั้งเอาตามความเหมาะสม โดยคะเนว่านักเรียนแต่ละคนมีเงินไม่พอ)

๒. ครูชี้แนะให้นักเรียนเอาเงินมาเข้าหุ้นกันซื้อ โดยลงเงินคนละเท่าๆ กัน เพื่อที่จะได้ซื้อขนมนี้ไปแบ่ง
คนละเท่าๆ กัน

สรุปการเรียนรู้

การรวมกันทางทรัพย์ทำให้มีเงินมากขึ้น



ชื่อเกม : แจกทาน

วัตถุประสงค์

เรียนรู้ความมีระเบียบวินัย

อุปกรณ์

๑. ผลไม้
๒. ถาดใส่ผลไม้

กติกา

๑. ครูนำผลไม้ใส่ถาดเท่าจำนวนนักเรียน วางไว้บนโต๊ะหน้าชั้น
๒. แล้วบอกนักเรียนในรอบแรกว่า ครูเอามาฝากพวกเธอใครต้องการให้รับมาหยิบ ซ้ำหมด นักเรียนจะรีบวิ่งไปหยิบกัน บางคนเอาไปมากกว่า ๑ ชิ้นทำให้นักเรียนบางคนไม่รู้สึกรังไร
๓. ให้ครูนำของที่ให้นักเรียนเท่าจำนวนนักเรียนอีกชุดหนึ่ง (ไม่ควรคืน ควรจัดอีกชุดหนึ่ง)
๔. ในรอบที่สองครูบอกนักเรียนว่าครูเอามาฝากพวกเธออีกคนละ ๑ ชิ้นให้ลุกขึ้นมาหยิบเข้าแถวหยิบไปตามลำดับ

สรุปการเรียนรู้

การมีวินัยทำให้สังคมมีระเบียบ ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน การไม่มีระเบียบวินัยก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นในสังคม

ชื่อเกม : สร้างช้าง

เป้าหมาย

ผลงานของการทำงานร่วมกัน

อุปกรณ์

๑. ไม้ขนาดตามความต้องการตัวช้าง
๒. หนังสือพิมพ์
๓. กระดาษขาว

กติกา

๑. ให้แต่ละกลุ่มประกอบแต่ละส่วนของตัวช้าง เช่น กลุ่ม ๑ ประกอบขาช้าง กลุ่ม ๒ ประกอบตัวช้าง กลุ่ม ๓ ประกอบหัวช้าง กลุ่ม ๔ ประกอบบงวงช้าง
๒. ให้แต่ละกลุ่มนำผลงานที่ได้มาประกอบเป็นตัวช้าง ๑ ตัว

สรุปการเรียนรู้

แต่ละหน่วยงานมีการแบ่งงานกันทำตามแผนก แต่ผลสุดท้ายแต่ละงานก็มารวมกันเป็นงานเดียวเป็นผลงานขององค์กรเดียวกัน ในแต่ละแผนกควรมีการพูดคุยกันระหว่างทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาสมบูรณ์แบบ



ชื่อเกม : ปั่นหุ่น

เป้าหมาย

เพื่อเรียนรู้แนวทางปฏิบัติตามหลักการสหกรณ์

อุปกรณ์

ไม่มี

กติกา

๑. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่มเป็น ๒ กลุ่ม จำนวนเท่าๆ กัน เพื่อปั่นหุ่นแข่งกัน จากนั้นให้หัวหน้ากลุ่มละ ๑
๒. จากนั้นให้หัวหน้ากลุ่มละ ๑ คน สมมติใจเป็นนายแบบ อีก ๑ คนเป็นคนปั่น แล้วให้กลุ่มช่วยกันบอกท่าทางของหุ่น โดยหุ่นจะบอกด้วยว่าถนัดหรือไม่
๓. เมื่อตกลงกันได้ให้คนปั่นหุ่นจัดทำทางให้หุ่นอยู่ในสภาพ ๒ นาที
๔. สำหรับอีก ๑ กลุ่ม ครูกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มเรียกสมาชิกในกลุ่มมา ๑ คน แล้วปั่นท่าทางให้เป็นหุ่นตามความพอใจของหัวหน้ากลุ่มไม่ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นและห้ามหุ่นคัดค้านต่อต้านใด ๆ เมื่อปั่นหุ่นจนพอใจว่าเท่ที่สุดแล้วให้ค้างไว้ ๒ นาที
๕. ประกวดกันว่าหุ่นกลุ่มใดเท่ที่สุด

สรุปการเรียนรู้

การทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ ฟังความคิดเห็น ห่วงใยกัน จะเป็นการทำงานที่มีความสุขและบรรลุเป้าหมาย

ชื่อเกม : ตลาดนัด

เป้าหมาย

เพื่อให้มีความรู้เรื่องธุรกิจสหกรณ์

อุปกรณ์

๑. เงิน
๒. ของสำหรับขาย

กติกา

๑. คัดเลือกนักเรียนเพื่อเป็นคนซื้อจำนวน ๓ คน
๒. ให้นักเรียนที่เหลือเป็นคนขาย โดยให้เตรียมของที่มีติดตัวอะไรก็ได้ที่คิดว่าขายได้ คนละ ๑ ชิ้น
๓. ให้เวลา ๓ นาทีในการขายของ
๔. เมื่อหมดเวลา ให้คนซื้อสรุปว่าที่ซื้อของแต่ละชิ้นเพราะเหตุผลใด ส่วนคนขายจะมีทั้งคนขายได้และขายไม่ได้ ให้สรุปว่าที่ขายได้เพราะอะไร ขายไม่ได้เพราะอะไร

สรุปการเรียนรู้ เปรียบเทียบกับธุรกิจสหกรณ์ในการทำธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ



ชื่อเกม : ปาเป้า

เป้าหมาย

ลูกดอกเข้าเป้าหมาย

อุปกรณ์เป้า

- ๑ แผ่น
๒. ลูกดอก

กติกา

๑. ผู้เล่นยืน ณ จุดที่กำหนด ปาลูกดอกเข้าเป้าที่ต้องการ
๒. จับเวลาการเล่นของแต่ละคน
๓. ให้คะแนนตามเป้าหมายที่ปา หรือกำหนดตามความเหมาะสม

สรุปการเรียนรู้ การทำงานของแต่ละคนจะต้องมีเป้าหมาย เช่นเดียวกันกับการทำงานร่วมกันในรูปแบบสหกรณ์ก็ต้องมีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงานต่างๆ งานจึงจะสำเร็จ

ชื่อเกม : ๑ ซ้าย ๒ ขวา ๓ หน้า ๔ หลัง ๕ ลุย

อุปกรณ์ กระดาษ A๔

- กติกา
๑. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดยืนเป็นวงกลม โดยจับมือกันไว้
 ๒. เมื่อวิทยากรพูดว่า “ ๑ “ ให้ทุกคนพูดคำว่า “ซ้าย” ทดสอบหนึ่งครั้ง
 ๓. เมื่อวิทยากรพูดว่า “ ๒ “ ให้ทุกคนพูดคำว่า “ขวา” ทดสอบหนึ่งครั้ง
 ๔. เมื่อวิทยากรพูดว่า “ ๓ “ ให้ทุกคนพูดคำว่า “หน้า” ทดสอบหนึ่งครั้ง
 ๕. เมื่อวิทยากรพูดว่า “ ๔ “ ให้ทุกคนพูดคำว่า “หลัง” ทดสอบหนึ่งครั้ง
 ๖. เมื่อวิทยากรพูดว่า “ ๕ “ ให้ทุกคนพูดคำว่า “ลุย” โดยให้ทุกคนปล่อยมือออกจากกัน แล้ววิ่งผ่าน

กระดาษ A๔ ที่วางอยู่ตรงกลางห้อง คนที่วิ่งไม่ผ่านกระดาษจะถูกทำโทษ

สรุป การปฏิบัติงานตามคำสั่งต่างๆ นั้น จะต้องชัดเจนในคำสั่งก่อนลงมือปฏิบัติ

ชื่อ : คีบปิงปอง

อุปกรณ์ ๑. ลูกปิงปอง จำนวนกลุ่มละ ๑๐ ลูก

๒. ตะเกียบ กลุ่มละ ๑ คู่
๓. งานพลาสติก กลุ่มละ ๒ ใบ

- กติกา
๑. เตรียมลูกปิงปอง ๑๐ ลูก ใส่จานพร้อมตะเกียบ ๑ คู่ วางจานเปล่าอีกใบไว้ห่างจากจานใบที่มีลูกปิงปอง ประมาณ ๕-๑๐ เมตร แล้วแต่ความยาวของห้อง
 ๒. ในการเล่นเกมจะใช้ผู้เล่นกี่คนก็ได้ แล้วแต่กลุ่มจะพิจารณา
 ๓. ผู้นำเกมเริ่มให้สัญญาณ ผู้เล่นเริ่มคีบลูกปิงปองไปไว้ในจานเปล่าจนกระทั่งหมด หากมีลูกปิงปองตกก่อนถึงจานให้นำมาเริ่มต้นใหม่
 ๔. กลุ่มที่สามารถคีบลูกปิงปองจนครบ ๑๐ ลูก เสร็จก่อนเป็นกลุ่มที่ชนะ

สรุป การทำงานด้วยความสนุก มีการให้กำลังใจกันจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และเป็นการสร้างมิตรภาพของกลุ่ม หรือทีมงาน



รูปภาพกิจกรรม



