

# การพัฒนาผู้อื่น

การสัมมนา - การฝึกฝน - การประเมินตนเอง

วิธีที่คุณจะสามารถพัฒนา Consultants ให้ขึ้นเป็น  
Team Builders ก่อน และ หลังจากนั้น ให้ขึ้นเป็น Leaders

TH  
08/2022

## 4 สอนผู้อื่น | หลักสูตรการเป็นผู้นำ



การสัมมนานี้ จัดทำในแนวนอน ดังนั้นกรุณา  
ปรับเครื่องมือของท่านให้เป็นไปตามนั้นด้วย

## ส่วนที่ 1



จาก CONSULTANT -  
ขึ้นเป็น TEAM BUILDER

# ยินดีต้อนรับสู่ การสัมมนา การพัฒนาผู้อื่น ส่วนที่ 1

วิธีที่คุณจะสามารถพัฒนา Consultants ให้เป็น Team Builder ก่อนในตอนแรก และหลังจากนั้น ให้ก้าวขึ้นเป็น Leader

การสัมมนานี้ได้ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้คุณได้พัฒนาทีมงานของคุณ เพื่อที่ว่าพวกเขาจะสามารถเติบโตเป็น Leaders และ คุณเองก็จะสามารถสร้างองค์กรของคุณขึ้นมาได้

การสัมมนานี้ ต่อเนื่องจาก “การพัฒนาตนเองของฉัน (RW402)” จำ 3 ขั้นตอนของการปล่อยจรวด ได้หรือไม่? คุณได้ทะยานขึ้นแล้ว ด้วยการมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาตัวของคุณเอง และ ในตอนนี้ ขั้นตอนที่ 2 และ 3 ของการสัมมนานี้ จะช่วยขับเคลื่อนคุณไปสู่ท้องฟ้า และ อวกาศ ด้วยการพัฒนาทีมของคุณ คุณจะถีบตัวเองให้ทะยานขึ้นสู่ในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ และ เส้นขอบฟ้าก็จะเปิดให้คุณอยู่ตลอดเวลา



## โครงสร้างของการสัมมนา

การสัมมนานี้ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน:



### ส่วนที่ 1

จาก **CONSULTANT** ขึ้นเป็น **TEAM BUILDER**

ที่มี กระบวนการ 10 ขั้นตอน ที่จะช่วยสมาชิกแต่ละคนในทีมของคุณให้ก้าวขึ้นเป็น Team Builders



### ส่วนที่ 2

จาก **TEAM BUILDERS** ขึ้นเป็น **LEADERS**

ที่มี ขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ที่จะเปลี่ยนผ่านขั้นสู่ตำแหน่งผู้นำ และ เจริญเติบโตในฐานะ Leaders

ในแต่ละส่วน จะประกอบไปด้วย:

### กระบวนการ 10 ขั้นตอน



ง่ายต่อการเรียน  
รู้ และ จดจำ

### การฝึกฝน ให้ทำควบคู่กันไป



แต่ละขั้นตอนมีแบบ  
ฝึกหัดที่จับคู่กัน

### การประเมินผล ให้ทำควบคู่กันไป



เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่า  
คุณได้เรียนรู้อะไรไป  
บ้างและอะไรบ้างที่คุณ  
ต้องทบทวนอีกครั้ง

## วิธีการใช้การสัมมนานี้เพื่อการเรียนรู้ และ การสอน

การสัมมนานี้ ได้ถูกออกแบบมาเพื่อสำหรับ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ การเรียนแบบกลุ่ม

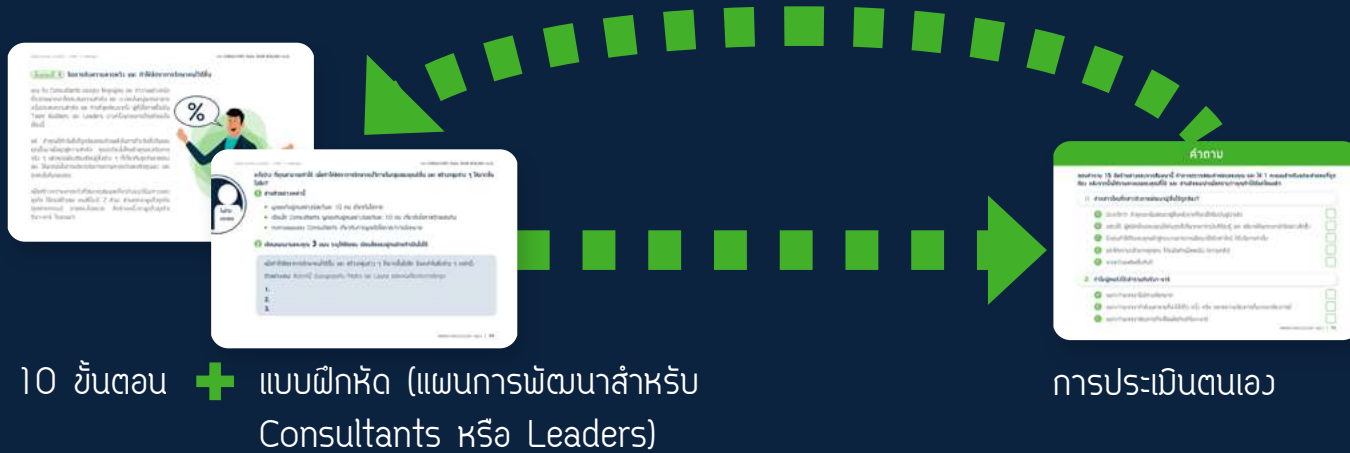
### สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

- อ่านเนื้อหา และ ทำแบบฝึกหัดไปพร้อม ๆ กัน
- ทำการประเมินตนเอง เพื่อที่จะได้ทราบว่าเราได้เรียนรู้ไปมากเท่าไรแล้ว สำหรับการเรียนรู้แบบกลุ่ม

### สำหรับการเรียนรู้แบบกลุ่ม

- อ่านเนื้อหาต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กับกลุ่มผู้เข้าร่วม
- ให้กลุ่มผู้เข้าร่วมทำแบบฝึกหัดให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไปพร้อม ๆ กับคุณ ในกรณีที่ไปไม่ได้ ให้เลือกบางแบบฝึกหัดให้ทำพร้อม ๆ กัน แต่ให้แจ่มกับทุกคนด้วยว่า ให้ทำแบบฝึกหัดที่เหลือทั้งหมดด้วยตัวของเขาเอง หลังการสัมมนาให้เสร็จสิ้นโดยเร็วที่สุด
- กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมทุกคน ทำรายการตรวจสอบของผู้ช่วยให้เสร็จ พร้อมทำการประเมินตนเองด้วย นี่สามารถที่จะทำในตอนท้ายการฝึกอบรม หรือ ในเวลาว่างขอพวกเขาเองก็ได้ ขึ้นอยู่กับการเตรียมการของคุณ

## แนะนำให้ใช้สำหรับทั้ง ส่วนที่ 1 และ ส่วนที่ 2



## เครื่องหมาย และ ตัวแสดงต่าง ๆ



**การฝึกฝน** หากคุณกำลังใช้ Digital Version ในการสัมมนานี้ ให้ใช้ปากกาหรือดินสอ และ กระดาษ ในการเขียนคำตอบของคุณ



**ผู้แทนขายตรงอิสระรีนา-แวน**  
พวกเขาอาจจะอยู่ในชุดแต่งกายที่แตกต่างออกไป!

“ ทำธุรกิจของคุณด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือหลักคุณธรรม และ มีระดับจริยธรรมที่สูงที่สุดเสมอ! ”

## สารบัญ

### คำนำ

9 การพัฒนาผู้อื่นหมายถึงอะไร?

10 ทำไมถึงต้องพัฒนาผู้อื่น?

14 พัฒนาการจะขึ้นตอน

### จาก CONSULTANT ขึ้นเป็น TEAM BUILDER: การพัฒนาที่ละขั้น

19 กระบวนการ 10 ขั้นตอน

63 โดยสรุป: 10 ขั้นตอนของการพัฒนา  
Consultants ให้ก้าวขึ้นเป็น Team Builders

67

### ภาคผนวก

### การประเมินตนเอง

71

คำถาม

79

คำตอบ

- 9 การพัฒนาผู้อื่นหมายถึงอะไร?
- 10 ทำไมต้องพัฒนาผู้อื่น?
- 14 พัฒนาก็จะขึ้นตอน

คำนำ



## การพัฒนาผู้อื่นหมายถึงอะไร?

ถึงตอนนี้ ที่คุณได้มีการพัฒนาตัวคุณเองเรียบร้อยแล้ว มันถึงเวลาที่ คุณจะต้องเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ขอบคุนเพื่อการพัฒนาผู้อื่น

การพัฒนาผู้อื่น หมายถึง การช่วยพวกเขาให้ได้รับความรู้ และ ทักษะต่าง ๆ ที่พวกเขาจำเป็นต้องมี เพื่อที่จะมีความก้าวหน้าทั้งด้าน ความเป็นมืออาชีพ และ ในการใช้ชีวิต

มันยังหมายรวมถึง การสร้างปัจจัยแวดล้อม และ โอกาสสำหรับผู้อื่น ในการที่จะได้ใช้ทักษะ และ ความรู้เหล่านั้นอีกด้วย



## ทำไมต้องพัฒนาผู้อื่น?

หากคุณได้รับสมัครใครสักคน และ คุณได้ปล่อยให้เขาหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง มันค่อนข้างเป็นไปได้ว่า พวกเขาจะรู้สึกหมดกำลังใจ และอาจจากไปในที่สุด ผู้แทนใหม่อาจจะทำงานตามล่ำพัวได้ แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะต้องทำงานตามล่ำพัว พวกเขาต้องการการสนับสนุน และ คำแนะนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรก

ในฐานะผู้นำที่มีความสามารถ คุณต้องทำการประเมินถึงข้อแนะนำต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับแต่ละคน โดยทั่วไปแล้ว คุณต้องตั้งเป้าหมายในการที่จะให้คำแนะนำ และ พัฒนาผู้อื่น ให้ไปให้ไกลที่สุดเท่าที่พวกเขาจะสามารถไปได้



เมื่อคุณได้ทำส่วนนั้น ๆ แล้ว คุณก็จะได้รับ:



**การมีอัตราการรักษาคอนไว้ที่ดีขึ้น:** ผู้คนจำนวนมากจะยังคงอยู่ถ้าพวกเขาได้รู้ และ ได้เห็นว่าพวกเขาสามารถที่จะเจริญเติบโตต่อไปได้



**การเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับที่สูงขึ้น:** การที่ทีมของคุณเติบโต คุณก็จะเติบโตขึ้นด้วยเช่นกัน



**การเจริญเติบโตขององค์กร:** ย่อมมีผู้คนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และ เพิ่มจำนวนกลุ่มมากขึ้นเท่าใด องค์กรของคุณก็จะเติบโตมากขึ้นเท่านั้น



**การมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น:** ทั้งคุณ และ ทีมของคุณ สามารถที่จะได้รับเงินโบนัสต่าง ๆ จากการเจริญเติบโต และ ยอดขายขององค์กรของคุณ



**รางวัล และ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ:** การเจริญเติบโตขององค์กรของคุณ ช่วยให้คุณได้มีคุณสมบัติครบที่จะได้รับสิ่งต่าง ๆ เช่น การเดินทางท่องเที่ยว เข็มเชิดชูเกียรติ หรือ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ จาก REN Awards program

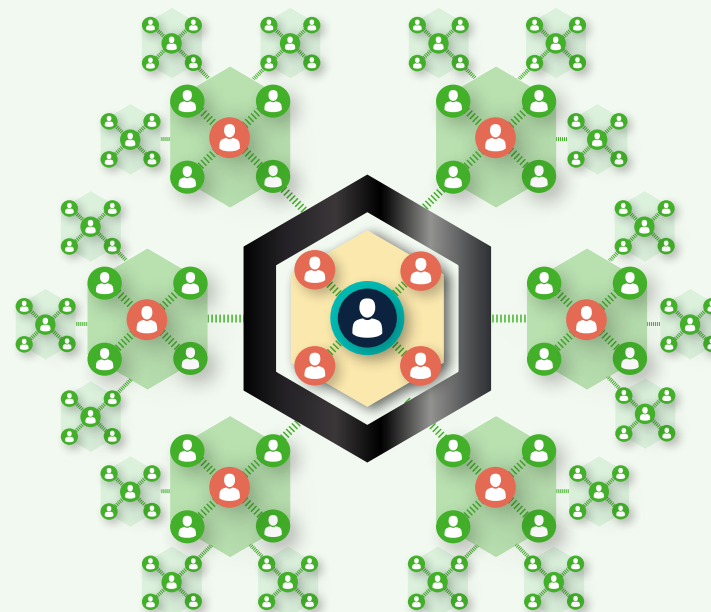
ทำไม  
ถึงต้องหยุดอยู่  
แค่นี้?



ในเมื่อคุณสามารถ  
ที่จะมีสิ่งนี้...



...หรือแม้กระทั่งสิ่งนี้



“ความเข้มแข็งของทีม ขึ้นอยู่กับสมาชิกแต่ละคน ความเข้มแข็งของสมาชิกแต่ละคนขึ้นอยู่กับทีม”

Phil Jackson (อดีตผู้เล่น NBA ขวออเมริกา)



การพัฒนาผู้อื่น คือ อนาคตของธุรกิจของคุณ เพราะว่ายิ่งพวกเขาประสบความสำเร็จมากเท่าใด คุณก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น!

## พัฒนาทีละขั้นตอน

---



**อย่ารอให้เป็นผู้นำ ก่อนที่จะเริ่มต้นนำ** คุณไม่จำเป็นต้องรอที่จะได้รับตำแหน่งก่อน คุณสามารถที่จะพัฒนาได้เลยตั้งแต่การริเริ่มครั้งแรกของคุณ ในความเป็นจริงแล้ว นั่นคือ โอกาสอันดีสำหรับคุณที่จะเริ่มต้นฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำของคุณ ทั้งหมดที่คุณต้องการ คือ อยู่ข้างหน้าหนึ่งขั้น (ตำแหน่ง) จากลูกทีมของคุณ เพื่อที่คุณจะได้ช่วยพวกเขาให้ก้าวขึ้นในขั้น (ตำแหน่ง) นั้น

ABC✓

**เริ่มต้นจากสิ่งพื้นฐาน** ชี้นำให้ริเริ่มใหม่ของคุณได้รู้ถึงสิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้ และ ทักษะพื้นฐานที่พวกเขาจำเป็นต้องมี เพื่อเริ่มต้นธุรกิจของพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพ



**ทำตามกระบวนการ:** กระบวนการของการพัฒนาผู้อื่น ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ เพื่อที่จะบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น อย่ารีบเร่งทำสิ่งต่าง ๆ มากเกินไป ช่วยลูกทีมของคุณสร้างรากฐานที่มั่นคง และ ความมั่นใจในตนเอง



**ฝึกฝนเพิ่มพูนความกล้า** ถ้าคุณใหม่กับการที่จะพัฒนาผู้อื่น คุณอาจจะมีความรู้สึกกลัวเล็กน้อย คุณอาจจะกลัวว่าจะทำผิดพลาด หรือ ทำให้คุณ และ ผู้อื่นผิดหวัง ความกลัวเป็นเรื่องปกติ ยอมรับมัน และ อย่าทำให้มันมาหยุดคุณ ทำในสิ่งที่จะช่วยลดมัน (ความกลัว) ตัวอย่างเช่น ถ้าคุณกลัวที่จะทำผิดพลาด ให้เตรียมตัวให้พร้อม: ศึกษาสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ใน RenaResources หรือ สอบถามผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่าเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น เป็นต้น เพิ่มพูนทัศนคติในเรื่องนี้ให้กับตัวคุณเอง และ ผู้อื่นด้วย



**ตั้งเป้าหมายให้ไกล และ อดทน** เมื่อคุณเริ่มต้นที่จะพัฒนาผู้อื่น คุณอาจจะไม่ได้ผลตอบแทนในทันที อย่างไรก็ตาม การทำงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทนในทันทีนั้น ไม่ใช่การเสียเปล่า แต่มันคือ การเก็บสะสมรักษาไว้ นึกถึงเมื่อคุณนำน้ำขึ้นตัวบนเตา คุณจะยังไม่สามารถเห็นความร้อนที่เพิ่มขึ้นในทันที จนกว่ามันจะถึงจุดเดือด หรือ เมื่อคุณนำเมล็ดผลไม้ไปปลูก คุณก็จะยังไม่ได้รับผลไม้ในทันที ต่อดูรจนกว่าต้นขอมันจะโตพอ ให้คิดถึงเมล็ดจำนวนมากที่คุณได้ทำการเพาะในทุก ๆ วัน: ให้มัวมันทำ อดทน ไม่ใช่คิดถึงเพียงแค่ผลตอบแทนที่จะได้



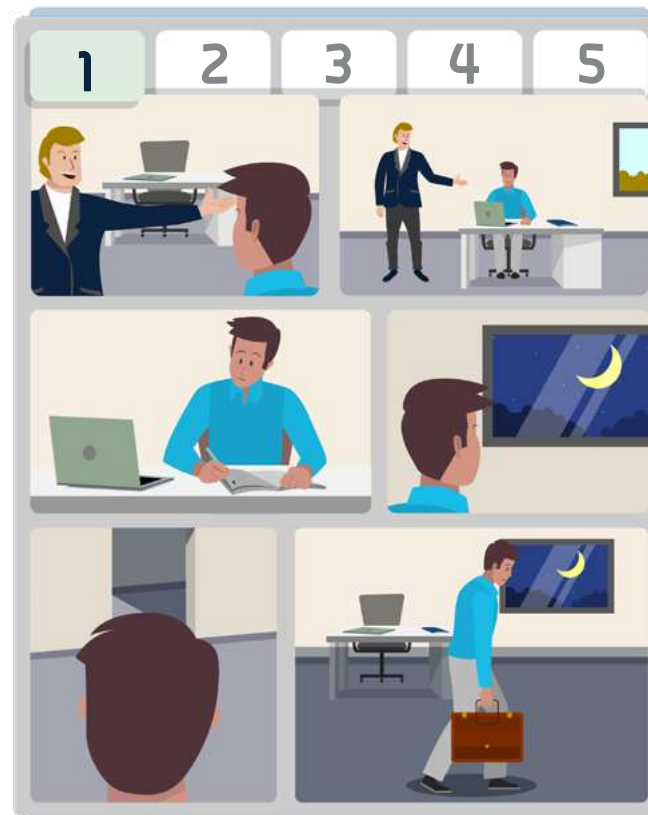
## อ่านเรื่องราว และ ให้คิดว่าเป็นตัวคุณ ที่จะตอบคำถามต่าง ๆ เหล่านี้

ให้นึกว่า คุณเพิ่งได้เริ่มงานใหม่กับบริษัทแห่งหนึ่งในเมืองที่คุณอาศัยอยู่ ในวันแรกของการทำงานคุณไปตึกที่ทำงานตามเวลาที่นัดหมายไว้ และ รู้สึกตื่นเต้นมากที่จะได้เริ่มต้นทำงาน ผู้ชายคนที่เป็นคนสัมภาษณ์ และ รับคุณเข้าทำงาน ได้นำเอกสารการฝึกอบรมมากมายมาให้คุณ และ บอกให้คุณนั่งลงเพื่อศึกษาพวกมัน แล้วเขาจะจากไป

คุณจึงนั่งลง และ เริ่มอ่านทุก ๆ อย่าง คุณได้รอให้ผู้ชายคนนั้นกลับมาเพื่อที่จะบอกให้คุณรู้ว่าต้องทำอะไรต่อไป แต่จนกระทั่งสิ้นสุดวัน คุณก็ไม่ได้พบกับเขาอีกเลย ดังนั้นคุณจึงกลับบ้าน

คุณจะรู้สึกอย่างไร? คุณคิดว่ามันค่อนข้างเป็นอะไรที่น่าอึดอัด และ เครียดใช่ไหม?

แล้วคุณจะกลับมาใหม่ไหมในวันรุ่งขึ้น?



ในชีวิต  
ของคุณ



แม้การเริ่มต้นจะเป็นแบบนี้ แต่คุณก็กลับมาในวันรุ่งขึ้น และ อ่าน ทุก ๆ อย่างอีกครั้ง และ รอให้ใครสักคนมาบอกคุณว่าจะให้ทำอย่างไรต่อไป แต่ก็เช่นเดิมไม่มีใครมาพบคุณ

หลังจากนั้นอีกหลายวัน คนที่รับคุณเข้าทำงานเดินผ่าน และ พูดยกกับคุณว่า “คุณมาทำอะไรตรงนี้? ทำไมคุณไม่ออกไปทำงานตามตำแหน่งงานที่คุณถูกจ้างมา?”

ถึงตรงนี้ คุณจะรู้สึกอย่างไร?

คุณคิดยังไงเกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จของคุณกับงานนี้?

นี่ไม่ใช่สิ่งที่เราอยากให้เกิดขึ้นกับพวกเรา แต่นี่คือสิ่งที่มันจะเกิดขึ้นแน่ ๆ หากเราได้ปล่อยให้ผู้แทนของเราค้นหาวิธีการทำงานของเขาเองตามลำพัง เพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งนี้ พวกเรากำลังเรียนรู้ที่จะพัฒนาผู้แทนของเรา

19 กระบวนการ 10 ขั้นตอน

63 โดยสรุป:  
10 ขั้นตอนของการพัฒนา CONSULTANTS  
ให้ก้าวขึ้นเป็น TEAM BUILDERS

# จาก CONSULTANT ขึ้นเป็น TEAM BUILDER:

การพัฒนาก้าวขึ้น



## กระบวนการ 10 ขั้นตอน

การพัฒนา Consultants ขึ้นเป็น Team Builders คือ สิ่งแรกของกระบวนการ ที่เป็นเช่นนั้น เพราะมันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างที่สุด: มันคือ การสร้างรากฐานขององค์กรของคุณ และ ทำให้บทบาทการเริ่มต้นเป็นผู้นำของคุณแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

เพื่อที่จะช่วยให้คุณได้เดินในเส้นทางนี้ได้ เราได้มีการสร้าง กระบวนการ 10 ขั้นตอนขึ้นมา ตามด้านล่างนี้:

1. ระบุความต้องการ และ เข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ
2. สร้างวิสัยทัศน์
3. ทำให้มันเป็นสิ่งที่ทำได้
4. จัดการกับความคาดหวัง และ ทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น
5. มุ่งเน้นกับการนำเสนอโอกาสก่อน แล้วค่อยขยายหลังจากนั้น
6. สนับสนุนการฝึกอบรมพื้นฐาน
7. มีตารางการฝึกอบรมที่แน่นอนสม่ำเสมอ
8. ติดตามผล และ ใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา
9. สร้างจิตวิญญาณแห่งทีม (Team spirit)
10. เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น และ ทำให้มันทำตามได้

จากนี้ เราจะไปที่กระบวนการ ที่ละขั้นตอน ถ้าคุณใช้เวลาในการทำแบบฝึกหัดที่จะมีในแต่ละขั้นตอน ในตอนท้าย คุณจะได้สร้างแผนงานที่จะพัฒนา Consultants ของคุณขึ้นมาได้ด้วย

## ขั้นตอนที่ 1 ระบุความจำเป็น และ เข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ

มีเหตุผลมากมายที่ว่า ทำไมผู้คนถึงเข้าร่วมธุรกิจกับรีนา-แวร์ ว่าย ๆ เลยก็คือ พวกเขาพยายามที่จะไปให้ถึง นั่น หรือ มากกว่า ของความต้องการ 7 อย่าง

### ความต้องการ 7 อย่าง

#### 1 การมีส่วนร่วม

เป็นส่วนหนึ่งของบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวตนของเขา

#### 2 การยกย่องชื่นชม

ได้รับการยกย่องชื่นชมสำหรับอะไรที่พวกเขาได้ทำลงไป

#### 3 ความตื่นเต้น

ตื่นเต้น กับการค้นพบอะไรใหม่ ๆ และ การเปลี่ยนแปลง

#### 4 การมีเป้าหมาย และ การได้ช่วยเหลือผู้อื่น

ได้รู้ว่าพวกเขากำลังทำอะไรที่มีความสำคัญ มีความหมายกับชีวิตของพวกเขา

## 5 ความเป็นตัวของตัวเอง (ความอิสระ และ โอกาสในการเลือก)

ต้องการที่จะควบคุมการตัดสินใจของพวกเขาเองได้

## 6 การเจริญเติบโต และ มีความหวัง

ได้รู้ว่าพวกเขามีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ และ เติบโตได้เท่าที่มนุษย์จะทำได้

## 7 เสถียรภาพ/ความมั่นคง (รายได้พิเศษ)

มีเสถียรภาพ และ ความมั่นคงในชีวิต นี่เป็นส่วนที่ซับซ้อนละเอียดอ่อน และ การมีรายได้พิเศษก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยให้ตัวเป้าหมายขอความต้องการที่อยู่ลึก ๆ เพื่อการมีเสถียรภาพ และ ความมั่นคง แทนที่จะเป็นเป้าหมายในตัวของพวกเขาเอง

ความต้องการคืออะไรที่มีความสำคัญมากกับพวกเรา เป็นอะไรที่เราต้องการมันจริง ๆ พวกมันสามารถที่จะเติมเต็มความปรารถนา และ ความฝันของพวกเขาได้ พวกมันแตกต่างจากข้อผูกมัดต่าง และ อะไรที่พวกเราจำเป็นต้องทำ



การสัมมนาการนำเสนอจุดมุ่งหมาย การนำเสนอความแตกต่าง (RW204)

โบรชัวร์ ความแตกต่างของรีนา-แวร์ (RW516) ที่ใช้สำหรับการเสนอโอกาส วิดีโอ และ ใบปลิวสำหรับการเสนอโอกาส (RW92) ได้ถูกออกแบบมาให้เข้าถึงทั้งหมดของความต้องการเหล่านั้น (ความต้องการ 7 อย่าง)

ค้นหาว่าทำไมสมาชิกใหม่ในทีมของคุณถึงเข้าร่วมธุรกิจกับรีนา-แวร์ ตัวอย่างเช่น: ถามพวกเขาว่าทำไมเขาถึงได้สมัครเข้าร่วมกับรีนา-แวร์: ถ้าพวกเขาตอบว่า มันเป็นเพราะว่าพวกเขาต้องการรายได้พิเศษ ให้ถามพวกเขาด้วยว่าแล้วจะเอาเงินไปทำอะไร ถ้าพวกเขาตอบว่า พวกเขาต้องการเอาไปซื้ออะไรบางอย่าง ให้ถามว่าทำไม - อะไรที่จะช่วยให้เขาทำเช่นนั้นได้? เป็นต้น





ตอนที่คุณฟังคำตอบของพวกเขา ให้ตั้งใจฟังในสิ่งที่พวกเขาพูด: นั่นจะทำให้คุณได้รับข้อมูลมากขึ้น เกี่ยวกับอะไรคือความจริงเกี่ยวกับพวกเขา จำไว้ว่า: ความต้องการต่าง ๆ ที่พวกเขากำลังอยากได้นั้น เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับแรงบันดาลใจของพวกเขา

ความต้องการบางอย่าง อาจจะเป็นเรื่องเร่งด่วน และ จำเป็นจริง ๆ สำหรับพวกเขา ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม สมาชิกในทีมอาจเข้าร่วมเพราะว่าพวกเขาได้เห็นบางอย่างที่เป็นไปได้ในอนาคตของเขา การมองเห็นบางสิ่งที่จะช่วยเติมเต็มอะไรที่พวกเขาต้องการที่ในตอนนี้มันขาดไป พวกเขามีความปรารถนา และ ฝันถึงมันว่า บางทีผลประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือ หลาย ๆ อย่าง ที่จะได้รับจากความแตกต่างของรีนา-แวร์ อาจจะช่วยเติมเต็มได้ การฝึกอบรม และ การพัฒนาทักษะของพวกเขา คือ สิ่งที่จะทำให้พวกเขาสามารถได้รับผลประโยชน์เหล่านั้น และ สามารถเติมเต็มความปรารถนาของพวกเขาได้

## แรงบันดาลใจคืออะไร?

แรงบันดาลใจ คือ แรงขับเคลื่อนภายในที่อยู่บนหลักการพื้นฐาน 5 ข้อ

### 1 มันเป็นเรื่องของความสมัครใจส่วนตัว

คุณสามารถกระตุ้นผู้คน และ ทำให้พวกเขาได้สามารถเข้าถึงเครื่องมือ หรือ ข้อมูลต่าง ๆ ที่พวกเขาต้องการ แต่มันก็ขึ้นอยู่กับพวกเขาเองว่าจะลงมือทำมันหรือไม่ คุณสามารถที่จะมอบไม่ขีดไฟกับพวกเขา แต่มันก็ขึ้นอยู่กับพวกเขาด้วยว่าจะใช้มันจุดไฟขึ้นมา หรือ ปล่องมันไว้เฉย ๆ



### 2 มันจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ถ้ามันจะมาจากความเชื่อความศรัทธาไม่ใช่จากความกลัว

ผู้คนสามารถถูกสร้างแรงบันดาลใจขึ้นได้จากการถูกคุกคาม และ ทำให้กลัว แต่มันก็จะอยู่เพียงชั่วขณะหนึ่งเท่านั้น แรงบันดาลใจที่มาจากความกลัวนั้นมันไม่ช่วยทำให้เกิดความสุข มันทำให้แต่ละคนอ่อนแอ และ อาจทำให้พวกเขาต่อต้านแทนที่จะเป็นการตอบสนอง นอกจากนั้นมันยังอาจทำลายความสัมพันธ์ระหว่างกันได้อีกด้วย ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจแบบนี้มันจะไม่ยั่งยืนถาวร ในทางตรงข้าม การสร้างแรงบันดาลใจที่มีพื้นฐานจากความเชื่อ ความเชื่อที่ว่าคุณสามารถทำบางสิ่งสำเร็จได้นั้น คือ การเพิ่มพูนพลัง มันจะช่วยให้แต่ละคนได้เห็นถึงทางเลือกต่าง ๆ และ ทำการตัดสินใจได้ และ มันยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นด้วย ดังนั้นมันจึงเป็นอะไรที่มันคว และ ยั่งยืน และ ทำให้เกิดความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้

### 3 มั่นถูกโน้มน้าวด้วยความคาดหวัง

ผู้คนมากมายใช้ชีวิตอยู่ด้วยความคาดหวังในระดับหนึ่ง เมื่อเหล่าคนที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราเกิดมีความคาดหวังที่สูงขึ้นจากเรา แนวโน้มตามธรรมชาติของเราก็คือ จะพยายามที่จะใช้ชีวิตในระดับที่สูงขึ้นตามความคาดหวังนั้น ๆ เมื่อคุณได้เพิ่มระดับความคาดหวังของคุณ จาก Consultants และ Leaders ของคุณ พวกเขา ก็จะสร้างความคาดหวังที่ใหญ่ยิ่งขึ้นจากตัวของพวกเขาเองด้วย

### 4 มั่นถูกผลักดันจากความต้องการต่าง ๆ

ความต้องการที่แรงกล้าสำหรับผู้คนจำนวนมากคือ การที่ได้รู้ถึงเป้าหมายของพวกเขา: การมีแผนการที่ชัดเจนว่า การทุ่มเทลงทุนอะไร ที่พวกเขาต้องการที่จะทำในชีวิตของพวกเขา นั้นจะช่วยพวกเขาให้มีสมาธิแน่วแน่ แม้ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบากก็ตาม

### 5 มั่นเป็นประโยชน์

แรงบันดาลใจที่แท้จริง (ที่ถูกผลักดันจากความต้องการต่าง ๆ) นำมาซึ่งการลงมือทำที่มีประสิทธิภาพ คำถามก็คือ: การลงมือทำของคุณมีประสิทธิภาพพอที่จะบรรลุความต้องการของคุณได้หรือไม่? ตัวอย่างเช่น คุณอาจจะกำลังป่วย หรือ หมด เรี่ยวแรง และ อยู่ในช่วงต้องการพักผ่อน ดังนั้นจึงนอนอยู่บนเตียงนอน และ หลับ หรือ อ่านหนังสือ ซึ่งถือเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ จนกว่าคุณจะหายดีแข็งแรงขึ้นอีกครั้ง... แต่ หากความต้องการของคุณคือ การยกย่องชื่นชมที่จะได้รับจากทีมของคุณจากการที่คุณสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานของพวกเขา ดังนั้น การนอนอยู่บนเตียงจึงไม่ใช่การกระทำที่เป็นประโยชน์ ในขณะที่การช่วยทีมของคุณสามารถระบุความต้องการของพวกเขาจึงเป็นอะไรควรกระทำมากกว่า



อะไรที่คุณควรจะทำ ในการระบุความต้องการของ Consultants ของคุณ และ เข้าใจถึงแรงบันดาลใจของพวกเขา?

## 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- พบ และ ถาม Consultants ว่าอะไรที่พวกเขาต้องการจากธุรกิจรีนา-แวร์ของพวกเขา
- ให้พวกเขา (Consultants) ทำบันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456)
- ให้พวกเขา (Consultants) กลับมาทักสอข่าวลว และ ให้นึก และ พูดยถึงตัวเองในอีก 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ข้างหน้า
- ตามคำถามเพื่อทดสอบ เช่น: ถ้าคุณสามารถเลือกของขวัญหนึ่งชิ้นสำหรับวันเกิดของคุณที่จะถึงนี้ มันคืออะไร?

## 2 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของผู้คนด้วยถ้าเป็นไปได้

ในการระบุความต้องการของ Consultants ของฉัน และ เข้าใจถึงแรงบันดาลใจของพวกเขา ฉันจะทำในสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้:

เช่น: ไปพบกับ Pedro และ Laura และ ถามพวกเขาว่า พวกเขาต้องการได้อะไรจากธุรกิจรีนา-แวร์ของพวกเขา

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 2 สร้างวิสัยทัศน์

คุณได้ทำการตัดสินใจเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ที่จะริ่ครุท และ สร้างทีมขอคุณให้เติบโตขึ้น ในตอนนี้คุณต้องเริ่มพัฒนาผู้คนที่คุณ ริ่ครุทเข้ามา โดยผ่านทางวิสัยทัศน์อะไรก็ตามที่พวกเขาสามารถทำได้ ถ้าพวกเขาเลือกที่จะริ่ครุท และ สร้างทีมขอพวกเขาเอง ด้วยเช่นเดียวกัน เป้าหมายขอคุณก็คือ พัฒนา Consultants ขอคุณให้ขึ้นเป็น Team Builders ดังนั้นจึงต้องสร้างวิสัย ทัศน์ขอการขึ้นเป็น “Team Builder” ขึ้นมา

- แสดงเป้าหมายให้ดู
- นำเสนอผลประโยชน์ขอ Team Builder ที่เป็น Qualified Group โดยการใช้ “คู่มือการทำธุรกิจ (RW950) หรือ โบรชัวร์ความแตกต่างขอรีนา-แวร์ (RW516)”
- เชื่อมโยงเป้าหมาย และ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับ เข้ากับ ความต้องการต่าง ๆ ที่ระบุได้ใน ขั้นตอนที่ 1



และจำไว้ว่า: ผู้คน “เชื่อ” ในตัวคุณ ก่อนที่จะพวกเขาจะเชื่อในวิสัยทัศน์ขอคุณ ดังนั้นให้แน่ใจว่า คุณได้ปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่าง และ กระทำในสิ่งที่คุณได้บอกให้พวกเขาทำ



## อะไรที่คุณควรจะทำเพื่อช่วย Consultants ของคุณ สร้างวิสัยทัศน์สำหรับตัวพวกเขาเอง?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- ระบุอะไรที่แต่ละ Consultant ต้องการ และ หลังจากนั้นให้เขา หรือ เธอจินตนาการถึงรายละเอียดของอะไรที่มันจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อเขา หรือ เธอได้มันมา
- อธิบายรายละเอียด มันเป็นยวไวสำหรับคุณ หรือ ใครบางคนที่คุณรู้จัก
- ช่วย Consultants เชื่อมโยงการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็น Team Builder กับ ความต้องการ ๆ ของพวกเขา ตัวอย่างเช่น การพูดกระตุ้นเหล่านี้:

อะไรคือ สิ่งที่คุณต้องการ/จำเป็นต้องมี?

ฉันต้องการ.../ฉันจำเป็นต้องมี...

อะไรคือ สิ่งที่คุณจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายนั้น?

ในการที่จะไปถึงจุดหมายนั้น ฉันจำเป็นต้อง...

อะไรที่คุณจะสามารถทำได้ เมื่อคุณเป็น Team Builder?

หากฉันเป็น Team Builder ฉันสามารถที่จะทำ...



## 2 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของผู้อื่นด้วยถ้าเป็นไปได้

เพื่อช่วยว่าที่ **Team Builders** ในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ของเขาขึ้นมา ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้:

ตัวอย่างเช่น: พบกับ Laura, เพื่อที่จะให้รู้ว่าเธอต้องการอะไร และ ช่วยเชื่อมโยงมันเข้ากับการเลื่อนขั้นเป็น Team Builder

- 1.
- 2.
- 3.

### ขั้นตอนที่ 3 ทำให้มันเป็นสิ่งที่ทำได้

เมื่อคุณได้ช่วยให้ Consultants ของคุณได้มองเห็นผลประโยชน์ของการขึ้นเป็น Team Builder ให้ช่วยพวกเขาแบ่งเป้าหมายใหญ่ให้เป็นเป้าหมายที่เล็กลง เป้าหมายที่สามารถทำได้ง่ายขึ้น

ให้แน่ใจว่า เป้าหมายทั้งหมดเป็น การตั้งเป้าหมายแบบ **SMART**:

|                                              |                                                                                                                               |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Specific:</b><br>เฉพาะเจาะจง              | แต่ละเป้าหมาย จะต้องมีความชัดเจนในเรื่องของความต้องการ                                                                        |
| <b>Measurable:</b><br>สามารถวัดได้           | แต่ละเป้าหมาย จะต้องบอกจำนวน/ปริมาณได้ คุณต้องสามารถวัดความก้าวหน้า และ ความสำเร็จ ในท้ายที่สุดได้                            |
| <b>Attainable:</b><br>บรรลุผลได้             | แต่ละเป้าหมาย จะต้องสมเหตุสมผล ปฏิบัติได้จริง และ ไม่ทะเยอทะยานมากจนเกินไป (หรือ คุณจะพยายามก็ได้)                            |
| <b>Relevant:</b><br>สัมพันธ์กัน              | แต่ละเป้าหมาย จะต้องเป็นแนวทางเดียวกับเป้าหมายระยะยาวของคุณ และ เป็นประโยชน์กับคุณ                                            |
| <b>Time-bound:</b><br>กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน | แต่ละเป้าหมาย จะต้องมียุทธศาสตร์ (เวลาสุดท้ายที่ต้องทำให้สำเร็จ) ที่จะช่วยให้คุณได้อยู่บนเส้นทางที่ถูกต้องแล้วในแต่ละช่วงเวลา |



คุณสามารถแบ่งเป้าหมายใหญ่ของคุณให้เป็นขั้นตอนที่สามารถทำได้ง่ายขึ้น และ ช่วย Consultants ของคุณทำตามได้อย่างไร?

## 1 ตั้งเป้าหมาย

จัดทำแผนงานและคอยอัปเดต (ทำให้มันเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ) มันตามที่คุณได้กำหนดไว้ ให้รวมเป้าหมายส่วนตัว และ เป้าหมายทางธุรกิจ โดยทั่ว ๆ ไป พร้อมกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการขึ้นเป็น Team Builder ด้วย เหล่านี้จะต่อรวมถึงเป้าหมายในเรื่องการรีครูท การขาย และการฝึกอบรม  
คุณสามารถใช้ บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456) ที่อยู่ในภาคผนวกได้

**RENA WARE** บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456)

ชื่อ: \_\_\_\_\_

ชื่อ: \_\_\_\_\_ เป้าหมายระหว่าง: \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เป้าหมายส่วนตัว เป้าหมายของวัน 3 อย่าง ใน \_\_\_\_\_ เดือนข้างหน้า คือ: \_\_\_\_\_

1. \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_ ☐

2. \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_ ☐

3. \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_ ☐

เป้าหมายทางธุรกิจ

1. รายได้ (ดอลลาร์) \_\_\_\_\_ ☐

2. รายได้ (ดอลลาร์) \_\_\_\_\_ ☐

3. รายได้ (ดอลลาร์) \_\_\_\_\_ ☐

เมื่อใดจะครบถ้วน? \_\_\_\_\_

## 2 วัดความก้าวหน้าของคุณ

ใช้ Dashboard บนออฟฟิศออนไลน์ (RenaWeb) ของคุณคอยวัดความก้าวหน้าของคุณในเรื่องของการรีครูท และ ยอดขายของคุณ ความก้าวหน้าของทีมของคุณ การรีครูท และ ยอดขายของพวกเขา รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งด้วย การเลื่อนตำแหน่ง คือ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมผู้อื่น

**RENARESOURCES**

EVERYTHING THAT YOU NEED at your fingertips

[CLICK HERE](#)

| Category    | Item        | Value | Unit | Target | Actual | Percentage (%) | Percentage (%) | Value | Unit |
|-------------|-------------|-------|------|--------|--------|----------------|----------------|-------|------|
| Recruitment | Recruitment | 10    | 10   | 10     | 10     | 100%           | 100%           | 10    | 10   |
| Recruitment | Recruitment | 10    | 10   | 10     | 10     | 100%           | 100%           | 10    | 10   |
| Recruitment | Recruitment | 10    | 10   | 10     | 10     | 100%           | 100%           | 10    | 10   |
| Recruitment | Recruitment | 10    | 10   | 10     | 10     | 100%           | 100%           | 10    | 10   |
| Recruitment | Recruitment | 10    | 10   | 10     | 10     | 100%           | 100%           | 10    | 10   |
| Recruitment | Recruitment | 10    | 10   | 10     | 10     | 100%           | 100%           | 10    | 10   |

## ขั้นตอนที่ 4 จัดการกับความคาดหวัง และ ทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น

คุณ กับ Consultants ของคุณ ฝึกครูผู้คน และ ทำงานอย่างหนัก ที่จะช่วยพวกเขาให้ประสบความสำเร็จ และ บวกคนในหมู่พวกเขาอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ และ ท้ายที่สุดต้องจากไป ผู้ที่มีโอกาสขึ้นเป็น Team Builders และ Leaders บวกครึ่งพวกเขาจะโทษตัวเองในเรื่องนี้

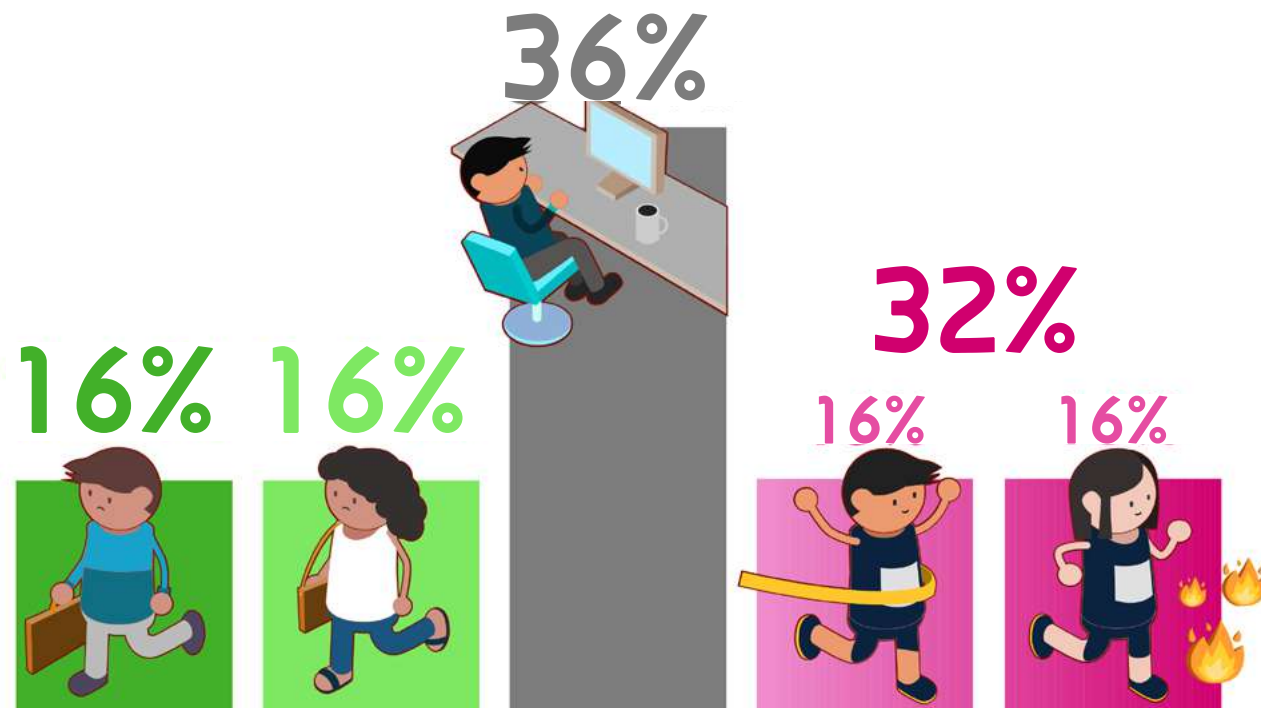
แต่ ถ้าคุณได้ทำในสิ่งที่ถูกต้องครบถ้วนแล้วในการที่จะจัดตั้งทีมของคุณขึ้นมาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คุณจะต้องไม่โทษตัวคุณเองเด็ดขาดจริงๆ แล้วคุณเพียงต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจขายตรง และ ใช้พวกมันในการบริหารจัดการความคาดหวังของตัวเอง และ ทุกคนในทีมของคุณ

เพื่อสร้างความคาดหวังที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับแนวโน้มทางของธุรกิจ ใช้เกมสัตัวเลข เกมสันี้จะมี 2 ส่วน: ส่วนแรกจะพูดถึงธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ขายตรงโดยรวม อีกส่วนหนึ่งจะพูดถึงธุรกิจรีนา-แวร์ โดยเฉพาะ



## เกมส์ตัวเลขในธุรกิจขายตรง

ถ้าคุณมองไปที่บริษัทขายตรงทั้งหมด และ จำนวนผู้แทนขายของพวกเขา คุณจะได้พบกับแนวโน้มทางธุรกิจดังต่อไปนี้<sup>1</sup>



1. ตัวเลขเหล่านี้ เป็นค่าเฉลี่ยของบริษัทขายตรงจำนวนมากหลายร้อยบริษัท และ มันอาจมีความคลาดเคลื่อนได้บ้างในแต่ละตลาด (ประเทศ) มันเป็นเพียงแค่ว่าให้คุณได้แนวคิดโดยทั่ว ๆ ไปเท่านั้น

จากผู้คนที่ทั้งหมดที่ได้เข้าร่วมกับบริษัทขายตรง:

### 16% คือ คนที่จะออกจากธุรกิจได้ตลอดเวลา

พวกเขาได้ตัดสินใจแล้วว่าธุรกิจนี้ไม่เหมาะกับเขา พวกเขาทำล้งที่จะกลับไปทำอะไรแบบเดิม กับไปทำงานประจำเหมือนเดิม หรือ พวกเขาแค่ไม่ต้องการทำต่อไป

### 16% คือ คนที่อยู่ใกล้ ๆ กับคนที่จะออกจากธุรกิจได้ตลอดเวลา

เกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในชีวิตของพวกเขา; พวกเขาทำล้งมีปัญหาส่วนตัว; พวกเขาทำล้งเริ่มไม่สนใจ และ ทำล้งสนใจมองหาสิ่งอื่นแทน เป็นต้น

### 36% คือ คนที่มีความสุขพึงพอใจกับสิ่งที่ทำอยู่

พวกเขา ได้ในสิ่งที่พวกเขาต้องการ เมื่อพวกเขาเข้ามาในธุรกิจ: กล่าวคือ พวกเขามีธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือ ได้รับเงินรายได้พิเศษที่น่าพอใจ เพราะเหตุนั้น มันจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยากในการที่จะทำให้พวกเขาก้าวสู่ในระดับที่สูงขึ้นไปอีก มีทางเดียวที่จะทำให้คนกลุ่มนี้มีสมรรถภาพที่สูงขึ้น ก็คือ การค้นหาความต้องการใหม่ ๆ มันสามารถทำได้ แต่มันค่อนข้างยาก เนื่องจากความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกัน

## 16% คือ คนที่ยังสามารถสร้างแรงจูงใจได้

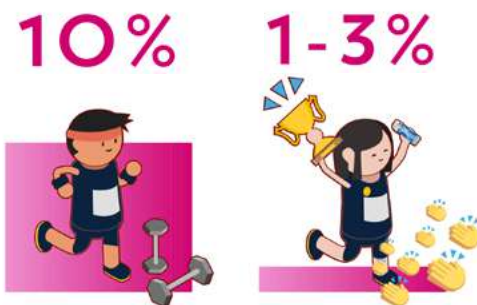
คุณไม่สามารถจูงใจคนอื่นได้ก็จริง แต่คุณก็สามารถที่จะกระตุ้นให้พวกเขาสร้างแรงจูงใจให้กับตัวของพวกเขาเองได้ ด้วยการค้นหาความต้องการที่ซ่อนอยู่ได้ คนกลุ่มนี้โดยปกติจะถูกทำให้ตื่นเต้นได้ด้วยการยกย่องชื่นชม และ รางวัลต่าง ๆ

## 16% คือ คนที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองได้

พวกเขารู้ว่าพวกเขาต้องการอะไร และ พวกเขาจะทำอะไรก็ได้ที่จะได้มันมา ไม่ว่าจะทำกับคุณ หรือ ทำโดยไม่มีคุณก็ตาม

โดยสรุป นี่หมายความว่าประมาณ 32% ของผู้สมัครใหม่จะไม่มี ความก้าวหน้า: 1 ในผู้สมัครใหม่ 3 คนจะไม่ทำอะไรเลย เพราะว่าพวกเขา ถ้าไม่อยู่ในกลุ่มของคนที่จะออกจากธุรกิจได้ตลอดเวลา ก็อยู่ในกลุ่มคนที่อยู่ใกล้ ๆ กับคนที่ออกจากธุรกิจได้ตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม ใน 32% ของคนที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองได้ หรือ คนที่ยังสามารถสร้างแรงจูงใจได้ก็ตาม 10% จะแข็งแกร่งขึ้น มีผลงานที่สม่ำเสมอ และ 1-3% จะเป็น Superstars มุ่งหน้าสู่การเป็นผู้นำของกลุ่ม และ การเติบโตของกลุ่มนี้ จะช่วยชดเชยกับกลุ่มของคนที่ยากไป



## เกมส์ตัวเลขในรีนา-แวร์

โดยเฉลี่ย:<sup>2</sup>

คุณต้องคุยกับ 10 คน  
เพื่อที่จะได้ **new**  
**Consultant** ① คน

① ใน ทุก ๆ 2 ผู้สมัคร  
จะสามารถเป็น **Qualified**  
**recruit**

⑩ **Qualified recruits**  
โดยปกติแล้ว จาก Consultant  
สามารถขึ้นเป็น **Team Builder**

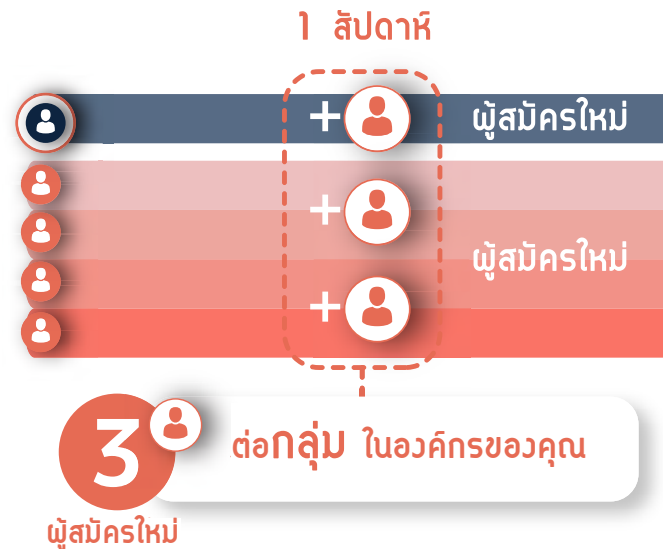


2. ตัวเลขเหล่านี้แสดงแนวโน้มโดยทั่วไป มันเป็นความคิดที่ดี หาก你会ทำตามตัวเลขขอทีมของคุณอยู่ตลอดเวลาและวัดค่าเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงของกลุ่มของคุณ

ดังนั้น เพื่อการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ คุณควรจะ:

- รีครูทคนใหม่ 1 คนต่อสัปดาห์
- ให้ทีมของคุณรีครูทคนใหม่อีก 2 คนต่อสัปดาห์

และเมื่อรวมกันแล้ว จะได้คนใหม่ 3 คนต่อสัปดาห์



และ ทีมของคุณควรจะทำงานในเรื่องของการพยายามลดจำนวนคนออก และ เพิ่มอัตราการรักษาคนไว้ นั่นเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ และ ยี่สิบคุณมีคนมากเท่าไรในทีมของคุณ มันก็ยิ่งจะง่ายเท่านั้นในการที่คุณจะบรรลุเป้าหมายนั้น



การสัมมนาการนำเสนอจุดมุ่งหมาย การนำเสนอความแตกต่าง (RW204)

## ทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น

ตามที่ตัวเลขของอุตสาหกรรมแสดงให้เห็น มีคนเดินออกจากธุรกิจไปจำนวนหนึ่งเสมอ บางคนจะออกด้วยเหตุผลที่คุณไม่สามารถควบคุมได้ อย่างไรก็ตาม คุณสามารถที่จะทำให้อัตราการเดินออกไปน้อยลง และ ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้ ถ้าคุณจำ 2 สิ่งนี้ได้:



ผู้คนที่รู้สึกได้ถึงความสำเร็จ ดูเหมือนว่าจะเดินจากไปน้อยกว่า ผู้คนที่ไม่รู้สึกได้ถึงความสำเร็จ



การฝึกอบรม จะนำมาซึ่งความสำเร็จได้ ตามที่จะได้พูดถึงในขั้นตอนที่ 7



อะไรบ้าง ที่คุณสามารถทำได้ เพื่อทำให้อัตราการรักษาคนไว้ภายในกลุ่มของคุณดีขึ้น และ สร้างกลุ่มต่าง ๆ ให้มากขึ้นไปอีก?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- พูดคุยกับผู้คนอย่างน้อยวันละ 10 คน เกี่ยวกับโอกาส
- เตือนให้ Consultants พูดคุยกับผู้คนอย่างน้อยวันละ 10 คน เกี่ยวกับโอกาสด้วยเช่นกัน
- ทบทวนแผนขอ Consultants เกี่ยวกับการพูดเปิดโอกาส/การนัดหมาย

### 2 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อขอผู้คนด้วยถ้าเป็นไปได้

เพื่อทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น และ สร้างกลุ่มต่าง ๆ ให้มากขึ้นไปอีก ฉันจะทำในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้:

ตัวอย่างเช่น: สัปดาห์นี้ ฉันจะพูดคุยกับ Pedro และ Laura แต่ละคนเกี่ยวกับการรีครูท

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 5 มุ่งเน้นกับการนำเสนอโอกาสก่อน แล้วค่อยขยายหลังจากนั้น

ทุก ๆ คนในรีนา-แวน์ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการขาย อย่างไรก็ตาม มันคือ การนำเสนอโอกาสต่างหากที่จะทำให้คุณสร้างกลุ่มของคุณขึ้นมาได้ ดังนั้นการสอนสมาชิกใหม่ให้สามารถรีครูท และ ขายได้ คือ การปลดล็อกการเติบโตทางธุรกิจของคุณอย่างแท้จริง มันจึงเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ที่คุณจะต้องมุ่งเน้นกับการนำเสนอโอกาสก่อนหลังจากนั้นค่อยขยาย และ สอนผู้อื่นให้ทำตาม

การนำเสนอโอกาส และ การขาย คืออะไรที่เหมือนกับไม้พายขอลเรือพาย ลองคิดภาพว่าคุณอยู่ในเรือพาย และ ต้องการข้ามทะเลสาบ อะไรจะเกิดขึ้นถ้าคุณใช้ไม้พายเพียงแค่อันเดียว แม้ว่า你会ใช้แรงจากแขนทั้งสองข้างที่แข็งแรงของคุณกับมันมากเพียงใดก็ตาม? เรือก็จะเริ่มออกไปในทิศทางของไม้พายข้างนั้น และ ในไม่ช้าคุณก็จะหมุนไปรอบ ๆ เป็นวงกลม

นั้นอาจสามารถที่จะรับได้ในขณะนี้ แต่มันจะไม่สามารถทำให้คุณไปถึงจุดหมายได้เลย



ในการที่จะเข้าไปอีกฝั่งหนึ่งของทะเลสาบ คุณต้องใช้ไม้พายทั้งสองข้างตั้งแต่เริ่มต้น เช่นเดียวกับคุณ และ ทีมของคุณที่ต้อง มุ่งเน้นทั้งการนำเสนอโอกาส และ การขายจากวันแรก ๆ เลย ใช้ประโยชน์จากแรงกระตุ้น/แรงผลักดัน: Consultants ใหม่ ๆ โดยปกติจะตื่นเต้นกับธุรกิจใหม่ของพวกเขา และ ความตื่นเต้นนั้นก็สามารถส่งต่อให้คนอื่นได้ด้วย นี่เป็นเวลาที่ยอดเยี่ยมจริง ๆ สำหรับพวกเขาที่จะพูดคุยกับกลุ่มบุคคลรอบข้างของเขา เกี่ยวกับการเข้าร่วมงานกับทีมเขา และ แสดงความตื่นเต้นนั้น ๆ ออกมา



เป้าหมายของคุณไม่ใช่การมี Consultant ใหม่ที่จะทำเพียงแค่การขาย เป้าหมายของคุณคือ การที่จะมี Consultant ใหม่ ผู้ที่จะทำทั้งการนำเสนอโอกาส และ การขาย และ เป็นผู้ที่ จะทำการสอนคนที่เขาชวนเข้าร่วมงานให้ทำการนำเสนอโอกาส และ ขายด้วยเช่นกัน



อะไรที่คุณจะทำ เพื่อช่วย Consultants ขอบคุณให้มุ่งมั่นกับการนำเสนอโอกาสดีก่อนหลังจากนั้นค่อยขาย?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- พูดกับ Consultants ใหม่ตั้งแต่วันแรก เกี่ยวกับความสำคัญของการนำเสนอโอกาส และ การขาย
- เชิญ Consultants ให้เข้าร่วมสัปดาห์การสนทนา การสาธิตการสนทนาเพื่อเสนอโอกาสดึงดูดผู้คนที่สนใจ
- ช่วย Consultants ใหม่ เขียนเป้าหมายในการนำเสนอโอกาสของพวกเขาในบันทึก เป้าหมายส่วนตัว (RW456) ที่อยู่ในภาคผนวก
- แนะนำให้ Consultants ใหม่ ส่ววิถีในการนำเสนอโอกาสให้กับเพื่อน ๆ ของเขา
- แสดงให้ Consultants ได้เห็นว่า การนำเสนอโอกาส และการสร้างทีมจะสามารถช่วยพวกเขาให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ของพวกเขาได้อย่างไร



## 1 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อขอผู้คนที่เกี่ยวข้อง

เพื่อช่วย Consultants ของฉัน ให้มุ่งมั่นกับการนำเสนอโอกาสด้านการนำเสนองานก่อนหลังจากนั้นค่อยๆ ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

ตัวอย่างเช่น: เชิญ Pedro และ Laura ให้มาดูการสาธิตการสนทนาเพื่อเสนอโอกาสส่วนตัว

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 6 สนับสนุนการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน

สอน Consultants ใหม่ของคุณ ให้สนับสนุนผู้สมัครใหม่ของเขาให้เข้ารับ การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน อย่างน้อย 3 ครั้ง การทำเช่นนี้จะได้ประโยชน์มากมาย:



### การให้รางวัลเมื่อเขาทำได้ดี และ ทำให้อัตราการรักษาคณไว้ดีขึ้น

ผู้สมัครใหม่ขอ Consultants ขอคุณจะเริ่มต้นได้ดี และ ได้รับความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ตั้งแต่ต้น ดังนั้น พวกเขาที่จะมุ่งหน้าสู่ความสำเร็จต่าง ๆ ที่ใหญ่ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และ ในทุก ๆ ย่างก้าว จะเป็นเหมือน การให้รางวัล เมื่อเขาทำได้ดี (Positive Reinforcement) ที่ทำให้ข้อผูกมัดของพวกเขากับผู้แนะนำ และ ผู้นำของพวกเขา รวมตัวกับรีนา-แวร์ แนบแน่นยิ่งขึ้นไปอีก



### เริ่มต้นธุรกิจได้ในทันที

การฝึกอบรมขั้นพื้นฐานจะมอบเครื่องมือทั้งหมดที่พวกเขาจำเป็นต้องมี ในการเริ่มต้นทำธุรกิจให้กับผู้สมัครใหม่ และ ยังทำให้พวกเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจะทำให้รู้ถึงวิธีการใช้กลุ่มบุคคลรอบข้างให้เกิดประโยชน์ สามารถทำการนัดหมาย การสาธิต การรีครูท และ การเสนอขาย มันจะอธิบายถึงหลักการทำงานขอแผนรายได้ และ เน้นย้ำว่าการรีครูท คือ กุญแจสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจของเขาเติบโต มันยังบอกถึง เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ ทั้งหมดที่มีอยู่ใน รีนา-แวร์ อีกด้วย



### เพิ่มการรีครูทของทีม

ในเมื่อการอบรมขั้นพื้นฐานมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการรีครูท ดังนั้น Consultants ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อย 3 ครั้ง ก็จะมีความเป็นไปได้สูงว่าพวกเขาจะเข้าพบผู้คนเพื่อทำการนำเสนอความแตกต่างของรีนา-แวร์มากยิ่งขึ้น และ เมื่อมันเกิดขึ้น Consultants จะเริ่มต้นได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นเป็น Team Builder โดยอัตโนมัติ และ สิ่งเดียวกันก็จะเกิดขึ้นกับผู้ที่พวกเขารีครูทเข้ามาด้วยเช่นกัน



### เข้าใจถึงทักษะต่าง ๆ ของผู้คนอย่างลึกซึ้ง

เมื่อ Consultants ขอคุณทำการฝึกอบรม หรือ เข้ารับการฝึกอบรมพร้อม ๆ กับผู้สมัครของพวกเขา พวกเขาจะได้เริ่มต้นที่จะค้นพบจุดเด่นต่าง ๆ และ อะไรบ้างที่ต้องพัฒนาต่อไปของผู้สมัครของพวกเขา และ ขอตัวเขาเอง นี่จะเป็นการช่วยพวกเขาให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการฝึกอบรมได้ด้วย



## อะไรที่คุณจะทำ เพื่อช่วย Consultant ใหม่ของคุณให้กระตุ้นและสนับสนุนเกี่ยวกับ การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน (RW200)?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- ประชุมกับ Consultants ใหม่ และ ตกลงร่วมกันที่จะกระตุ้นส่งเสริมในเรื่องของการลงมือทำบางสิ่ง เช่น การส่งลิขิตตาราง การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ส่งการเตือนให้เข้าร่วมประชุม แจงประโยชน์ต่าง ๆ ของการเข้ารับการฝึกอบรม และ การให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

### 2 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของผู้คนด้วยถ้าเป็นไปได้

เพื่อที่จะช่วยให้ Consultants ของฉันให้กระตุ้น และ ส่งเสริม การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

ตัวอย่างเช่น: พบกับ Pedro และ Laura และ ตัดสินใจกับแต่ละคน เพื่อกำหนดการกระทำนี้อย่าง ในการกระตุ้นเรื่องการฝึกอบรมฯ

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 7 มีตารางการฝึกอบรมที่แน่นอนสม่ำเสมอ

คุณควรที่จะสร้าง และ รักษาความสม่ำเสมอของตารางการฝึกอบรม ความสม่ำเสมอคือ กุญแจสำคัญ เพราะว่ามันจะทำให้ตารางของคุณนั้น:



ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และ เลียนแบบ (ทำซ้ำได้ง่าย)



มีความชัดเจน - ผู้คนจะรู้ว่าจะมีการสัมมนาอะไรบ้าง และ เมื่อไหร่

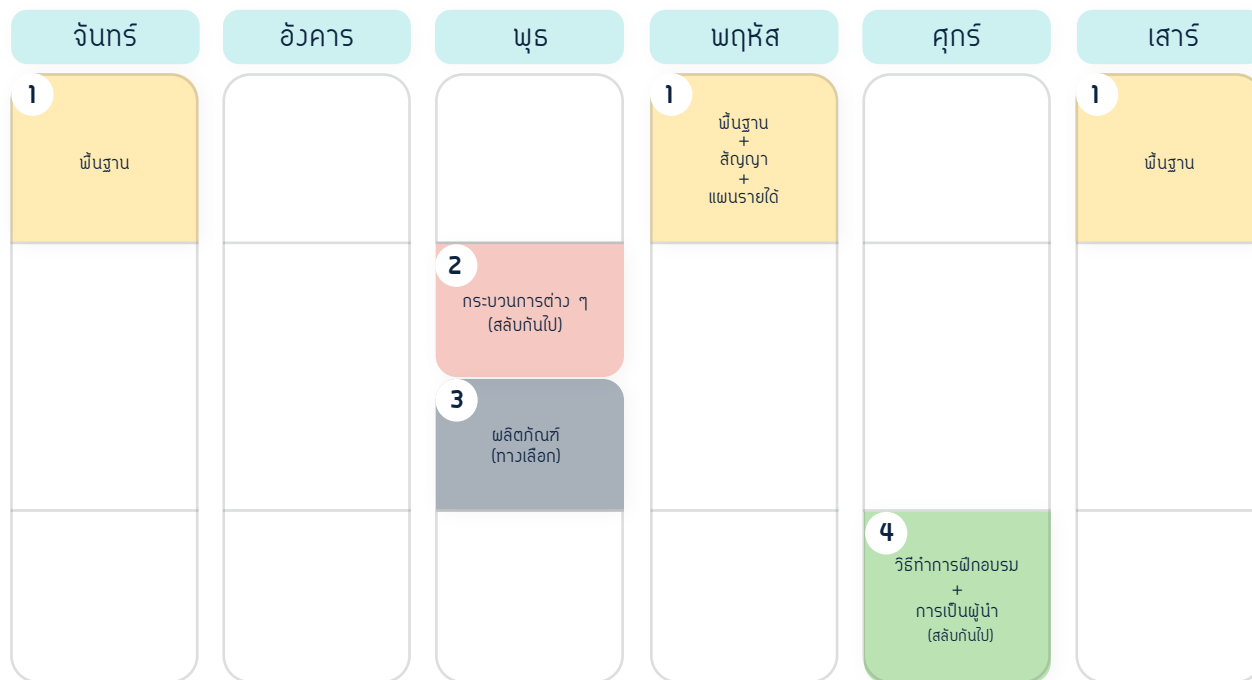


ง่ายต่อการนำไปอ้างอิง



เป็นตัวอย่างของการมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาผู้คน

ตารางการฝึกอบรมประจำสัปดาห์ที่สม่ำเสมอจะต้องรวมทุก ๆ การสัมมนาของหลักสูตรที่ 1 และ อีกหนึ่งการสัมมนาจากแต่ละหลักสูตรอื่น ๆ ด้วย สลับสับเปลี่ยนกันไป ด้านล่างนี้คือตัวอย่าง



1 เรียนรู้ข้อมูลพื้นฐาน | หลักสูตรสำหรับผู้เริ่มต้น

2 เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ | หลักสูตรเพื่อการพัฒนา

3 เรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ | หลักสูตรที่ทำให้มั่นคงแข็งแกร่งขึ้น

4 เรียนรู้การสอนผู้อื่น | หลักสูตรการเป็นผู้นำ

คุณไม่จำเป็นต้องทำตามตารางนี้ทุกอย่าง คุณสามารถที่จะสร้างตารางที่ตรงตามความต้องการของคุณ และ ความต้องการของทีมของคุณ ตัวอย่างเช่น ถ้าคุณทราบว่าทีมของคุณต้องการเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำ ก็ให้เพิ่มตารางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสัมมนาในหลักสูตรที่ 4 มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

เมื่อคุณมีตารางการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว:

- ให้กระตุ้นทีมของคุณให้มีการฝึกอบรมตามตารางอย่างสม่ำเสมอ
- ให้มีการแจ้งกับทีมในทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
- เชิญแต่ละคนอย่างเฉพาะเจาะจงให้เข้าประชุมฝึกอบรมในหัวข้อที่พวกเขาจำเป็นต้องพัฒนา
- แจ้งเตือนแต่ละคนให้เข้าร่วมรับการสัมมนาเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ทั้งนี้เพื่อทำให้การเรียนรู้ของเขาดี และ แข็งแกร่งยิ่งขึ้น
- ในการเชิญเข้ารับการฝึกอบรม ให้บอกถึงประโยชน์ที่จะได้จากการสัมมนาอย่างชัดเจน: อะไรบ้างที่ผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ และ สามารถนำไปปฏิบัติได้หลังการฝึกอบรม



วิธีการฝึกอบรม (RW401)



# 1 สร้างตารางการฝึกอบรมประจำสัปดาห์ของคุณ และ ให้แน่ใจว่ามันได้รวม การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน (RW200) ไว้ด้วย

ตารางการฝึกอบรมประจำสัปดาห์ของคุณ

| จันทร์ | อังคาร | พุธ | พฤหัสบดี | ศุกร์ | เสาร์ |
|--------|--------|-----|----------|-------|-------|
|        |        |     |          |       |       |
|        |        |     |          |       |       |
|        |        |     |          |       |       |



- 2 กระตุ้นส่วนเสริมตารางการประชุม ให้เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของผู้คน และ ชื่อการสัมมนาด้วย ถ้าเป็นไปได้

เพื่อกระตุ้นส่วนเสริมตารางการฝึกอบรมของคุณ คุณจะทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

ตัวอย่างเช่น: เชิญ Pedro และ Laura ให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม “วิธีการทำฝึกอบรม” ในเดือนพฤษภาคม

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 8 ติดตามผล และ ใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา

หลังจากทำการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน (RW200) ให้ติดตามผลกับ Consultants ใหม่ของคุณ หาเวลาไปสังเกตการณ์พวกเขาในบางครั้ง ให้มั่นใจว่าพวกเขากำลังเดินในเส้นทางที่ถูกต้อง และ ให้ข้อเสนอแนะแก่พวกเขา

### การสังเกตการณ์ (เผ่าดู)

- เชิญให้ Consultants ใหม่ของคุณได้เข้าสังเกตการณ์ การทำธุรกิจขั้นพื้นฐานทั่ว ๆ ไป ของคุณ เช่น การรีครูท การขาย เป็นต้น
- ให้สังเกตการณ์ การทำธุรกิจขั้นพื้นฐานเหล่านั้นของ Consultants ใหม่ของคุณด้วย
- มีการพูดคุยเพื่อให้ข้อแนะนำว่าอะไรที่ไปได้ดี และ อะไรบ้างที่สามารถที่จะทำได้ดีขึ้น



## ข้อแนะนำ

การประเมินผลแบบ 360 องศา หมายถึง การที่คุณให้ข้อแนะนำ Consultants ขอบคุณ และ พวกเขา ก็ให้คำแนะนำคุณด้วยเช่นเดียวกัน

คำแนะนำที่จะเกิดประโยชน์...

- ได้ถูกทำอย่างสม่ำเสมอ และ ตรงเวลา
- ที่เกี่ยวกับทั้ง อะไรที่ทำได้ดี และ อะไรที่ยังทำได้ไม่ดี
- ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ ไม่ใช่เกี่ยวกับคน
- อยู่กับข้อสังเกตการณ์ที่เป็นความจริง ไม่ใช่ความเห็น หรือ คำตัดสิน
- จบด้วยการมีแผนการปฏิบัติที่ได้ตกลงร่วมกัน



- วิธีทำการฝึกอบรม (RW401)
- การนำเสนอที่สมบูรณ์แบบ (RW205)



## อะไรที่คุณควรทำในการติดตามผลขอ Consultants ของคุณ และ การใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- จัดให้มีการพูดคุย (โทร/วิดีโอ) เพื่อติดตามผลประจำสัปดาห์กับ Consultant แต่ละคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าแต่ละสัปดาห์พวกเขาเป็นอย่างไร (เป้าหมายที่ทำได้สำเร็จ ขั้นตอนต่อไปที่ต้องทำผลงานต่าง ๆ เป็นต้น)
- โทรหา Consultant หลังจากที่เขาได้ทำการนัดหมายเพื่อการรีครูท หรือ การขายเรียบร้อยแล้ว
- ติดต่อ Consultants หลังจากที่เขาจบการสัมมนา (ถามว่าเขาได้เรียนรู้อะไร และ พวกเขาวางแผนจะใช้พวกมันทำอะไร)
- จัดให้มีการประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะกับ Consultant แต่ละคนหลังจากได้เข้าสัปดาห์การณ และ พิจารณาว่า อะไรที่ทำได้ดี และ อะไรที่สามารถทำให้ดีขึ้นอีกได้



## 2 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของผู้คน และ ชื่อกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยถ้าเป็นไปได้

ในการติดตามผล และ การใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้:

ตัวอย่างเช่น: เชิญ Pedro เข้าสังเกตการณ์การทำการนัดหมาย เพื่อเรียนรู้ของฉันในวันจันทร์ที่จะถึงนี้

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 9 การสร้างจิตวิญญาณแห่งทีม (TEAM SPIRIT)

จิตวิญญาณแห่งทีม สามารถช่วยให้บรรลุความต้องการหลาย ๆ อย่าง ตัวอย่างเช่น การได้มีส่วนร่วม การยกย่องชื่นชม และ แม้แต่การเจริญเติบโต และ การได้ช่วยผู้อื่น ดังนั้นมันจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการสร้างจิตวิญญาณแห่งทีมที่แข็งแกร่ง และนี่คือ 5 วิธีที่จะทำมัน

### 1 แสดงให้เห็น และ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น

หลวไหล และ กระตือรือร้นเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่คุณทำในทุก ๆ วัน ความกระตือรือร้นนั้นสามารถส่งต่อให้คนอื่นได้ด้วย: ถ้าคุณตื่นเต้น และ กระตือรือร้น มันจะทำให้ทีมของคุณก็ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของมันด้วยเช่นกัน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นด้วยการฉลองความสำเร็จต่าง ๆ ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ - ดุข้อ 5

### 2 เป็นแบบอย่างของจิตวิญญาณแห่งทีม

จิตวิญญาณแห่งทีมจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติจากการที่คุณแสดงให้เห็นถึงความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้อื่น และ ลงมือสนับสนุนการเจริญเติบโตของพวกเขา ตัวอย่างเช่น ทำการฝึกอบรม และ ติดตามความคืบหน้าของพวกเขา ยิ่งไปกว่านั้น คุณยังสามารถที่จะเป็นแบบอย่างของจิตวิญญาณแห่งทีมได้ด้วยภาษาที่คุณใช้: ใช้คำพูดเช่น “เรา” และ “ของพวกเขา” แทนที่จะเป็น “ฉัน/คุณ” และ “ขอฉัน/ของคุณ” เป็นต้น



### 3 สร้างบรรยากาศที่ดีในทีม

บรรยากาศที่ดีในทีม คือ สิ่งที่สมาชิกทุกคน รู้สึกถึงการได้รับ การต้อนรับที่ดี การยกย่องชื่นชม และ การสนับสนุนที่ดี เมื่อมีสิ่งที่เป็นรากฐานนี้ในทีม คุณก็จะสามารถเพิ่มเติมสิ่งอื่น ๆ ได้ เช่น การตั้งชื่อทีม หรือ เพลงประจำทีม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความผูกพันกันขอผู้คนในทีมขอคุณโดยเฉพาะ

### 4 ตั้งเป้าหมายของทีม และ ให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม

ตั้งเป้าหมายของทีม และ ให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในกระบวนการนั้นด้วย: ขอให้พวกเขาแต่ละคนรับผิดชอบในแต่ละส่วนของเป้าหมาย หลังจากนั้นให้พวกเขาคอยแจ้งความคืบหน้าตลอดเวลา อย่ารีรอในการบอกพวกเขาให้มุ่งไปข้างหน้าไปสู่เป้าหมายที่คุณจะได้รับรางวัลตอบแทน มันยังควรถือว่าเป็นความสำเร็จของทีมด้วยเช่นกัน! ทั้งทีมชนะ และ ทุก ๆ คนสามารถรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้เริ่มเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ได้รับชัยชนะ

### 5 ยกย่องชื่นชมความสำเร็จต่าง ๆ และ การมีความคิดริเริ่ม

สร้างวิธีที่จะยกย่องชื่นชม และ ฉลองความสำเร็จของทีม (เล็กและใหญ่) ตัวอย่างเช่น ในระหว่างประชุมทีม ในสื่อสังคมออนไลน์ หรือ การประกาศวาระพิเศษต่าง ๆ ยกย่องชื่นชมทั้งสมาชิกที่ทำตามเป้าหมายได้ และ สมาชิกที่ยังไม่ถึงเป้าหมายแต่ได้แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มแล้ว (หลังจากนั้นให้แยกคุยเป็นการส่วนตัว คุณสามารถพูดคุยกับเขาถึงวิธีการทำอะไรที่แตกต่างออกไป เพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้)



## วิธีการสร้างจิตวิญญาณแห่งทีมอะไร ที่มีความหมายกับคุณมากที่สุด?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในทีม: สร้างสภาพแวดล้อมที่ การผิดพลาดจะถูกมองเป็นเรื่องของประสบการณ์การเรียนรู้ และ เป็นส่วนหนึ่งของวงจรการเรียนรู้เติบโต (เตรียมตัวให้พร้อม/เรียนรู้ ลองทำ ตามคำถาม พลาด ลองทำใหม่ เป็นต้น): อย่าตัดสินผู้คน; ให้ข้อแนะนำส่วนตัว; มอบโอกาสในเรื่องการฝึกอบรม และ การพัฒนาที่เท่าเทียมกัน หลังจากนั้นค่อยเสนอการฝึกสอนส่วนตัวตามความจำเป็น
- เพื่อยกย่องชมเชยความทุ่มเท และ ความสำเร็จต่าง ๆ : มีการประกาศความสำเร็จของสมาชิกในทีมที่ได้ผ่านการฝึกอบรม หรือ ทำเรื่องการริ่ครุท และ การขายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในช่วงใดช่วงหนึ่ง หรือ เพื่งทำการริ่ครุทหรือการขายเป็นครั้งแรก เปิด “ช่องทาง” ที่สมาชิกในทีมจะสามารถแชร์เรื่องราวความสำเร็จ และ ได้รับการให้กำลังใจ และ การแสดงความยินดีจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม



## 2 เขียนแผนงานของคุณ 3 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของคุณ และ ชื่อการสัมมนาด้วยถ้าเป็นไปได้

เพื่อสร้างจิตวิญญาณแห่งทีม ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้:

ตัวอย่างเช่น: สร้าง “มุมมองความสำเร็จ” บนสื่อสังคมออนไลน์ของฉัน ที่ที่สมาชิกในทีมจะสามารถแชร์เรื่องราวความสำเร็จของพวกเขาได้

- 1.
- 2.
- 3.

## ขั้นตอนที่ 10 เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น และ ทำให้มันทำตามได้

ถ้าคุณได้ทำงานอย่างหนัก และ ได้รับผลลัพธ์ที่ดี คุณอาจต้องการให้ทีมของคุณทำแบบนั้นด้วยเหมือนกัน เพื่อที่จะทำให้มันเกิดขึ้นได้ ให้ทำตัวเป็นแบบอย่าง และ สร้างรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา แสดงให้ทีมของคุณได้เห็นว่าคุณทำอะไร และ ทำอย่างไร จากกิจกรรมทางธุรกิจที่คุณได้ทำ ไปจนถึงทักษะความเป็นผู้นำที่คุณได้ใช้ ในทุก ๆ วัน รวมถึงทุก ๆ ขั้นตอนในการสัมมนา

สร้างการสังเกตการณ์ต่าง ๆ ให้สมาชิกในทีมของคุณเฝ้าดู (สังเกตการณ์) คุณในขั้นตอนต่าง ๆ ที่หลากหลายของกระบวนการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมด้วย - เริ่มจากการทำการสาธิต หรือ การทำการนัดหมายเพื่อนำเสนอโอกาส และ การสาธิตการขาย

เพื่อที่จะทำให้มันทำตามได้ ให้ใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีพร้อมให้กับคุณในรีนา-แวร์ (การรีครูท การขาย การฝึกอบรม): พวกมันได้ถูกออกแบบมาเพื่อทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ ง่ายต่อการทำตามได้ คุณไม่จำเป็นต้องรู้ทุกสิ่งอย่าง หรือ สามารถทำในทุก ๆ สิ่งได้มาก่อนล่วงหน้า เพียงแค่คุณรู้เป้าหมายของคุณ และ อยู่ข้างหน้าห่างจากทีมของคุณเพียงก้าวหนึ่งเท่านั้น ซึ่งคุณสามารถแสดงให้เห็นว่าเขาเห็นว่าจะสามารถทำตามเพื่อก้าวมาข้างหน้าอีกหนึ่งก้าวได้เท่านั้น

ลองนึกภาพว่าคุณกำลังไต่ภูเขาไปกับทีมของคุณ คุณไม่จำเป็นต้องปีนไปจนถึงยอดภูเขาได้แล้วถึงต้องนำพวกเขาขึ้นมา ทั้งหมดที่คุณต้องทำคือ ไต่ขึ้นไปตามเส้นทางที่คุณมองเห็นได้ใกล้ ๆ และ อยู่ข้างบน (สูงกว่า) พวกเขาหนึ่งขั้น เพื่อที่คุณจะได้ช่วยพวกเขาให้ไต่ขึ้นมาในขั้นที่คุณอยู่ได้ หลังจากนั้นคุณค่อยไต่ขึ้นไปอีกขั้น และ ช่วยพวกเขาให้ไต่ตามแบบที่คุณทำอีกครั้ง แม้กระทั่งเมื่อคุณไต่ขึ้นสู่ยอดเขาแล้ว คุณยังสามารถแสดงให้เห็นคนอื่น ๆ เห็นถึงวิธี “การพัฒนาทีละขั้นตอนได้ เมื่อทุก ๆ สิ่งที่คุณทำนั้นสามารถทำตามได้





## คุณจะทำอะไรเพื่อช่วยให้ Consultants ของคุณ ทำตามสิ่งที่คุณสามารถทำได้?

### 1 อ่านตัวอย่างเหล่านี้

- อธิบายให้พวกเขาเข้าใจว่า ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่คุณทำ พวกเขาจะสามารถอยู่ในจุดที่คุณอยู่นี้ได้อย่างไร (หรือ ที่ที่คุณกำลังมุ่งหน้าไป)
- ให้ Consultant ของคุณ ฝ้าดูการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของคุณ
- ให้ Consultants ของคุณตั้งคำถาม ทั้งนี้เพื่อช่วยพวกเขาให้เข้าใจว่าคุณได้ทำอะไรไป และ คุณทำได้อย่างไร; หรือ ใช้แบบฟอร์มการสังเกตการณ์ที่มีอยู่ในบางการสัมมนาก็ได้

### 2 เขียนแผนงานของคุณ 2 แผน ระบุให้ชัดเจน เขียนชื่อของผู้คนด้วยถ้าเป็นไปได้

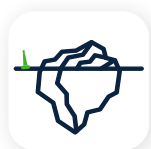
เพื่อที่จะช่วย Consultants ของฉัน ทำตามสิ่งที่ฉันทำได้ ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

ตัวอย่างเช่น: ให้ Pedro และ Laura สังเกตการณ์ การทำการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานของฉันในวันอังคารที่จะถึงนี้ และ หลังจากนั้นจะทำการทบทวนกระบวนการต่าง ๆ กับพวกเขาด้วย

- 1.
- 2.

## โดยสรุป: 10 ขั้นตอนของการพัฒนา CONSULTANTS INTO TEAM BUILDERS

---



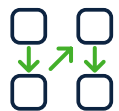
### 1 | ระบุความต้องการ และ เข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ

โดยทั่วไปแล้ว ผู้คนพยายามที่จะไปให้ถึง หนึ่งใน หรือ มากกว่าของความต้องการ 7 อย่าง : 1. การมีส่วนร่วม 2. การยกย่องชื่นชม 3. ความตื่นเต้น 4. การมีเป้าหมาย และ การได้ช่วยเหลือผู้อื่น 5. ความเป็นตัวของตัวเอง (ความอิสระ และ โอกาสในการเลือก) 6. การเจริญเติบโต และ มีความหวัง 7. เสถียรภาพ/ความมั่นคง (รายได้พิเศษ) ค้นให้พบว่า Consultants ของคุณเข้าร่วมกับรีนา-แวร์ เพราะอะไร ความต้องการอะไรที่พวกเขาพยายามที่จะได้หรือไปให้ถึง เข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ: เป็นความสมัครใจส่วนตัว อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ (ไม่ใช่ความกลัว) โนมน้าวด้วยความคาดหวัง ผลักดันจากความต้องการต่าง ๆ และ นำมาซึ่งการลงมือทำที่มีประสิทธิภาพ



### 2 | สร้างวิสัยทัศน์

แสดงให้เห็น Consultants ของคุณได้เห็นถึงเป้าหมายของการเป็น Team Builder และ ประโยชน์ต่าง ๆ ของการมีกลุ่มที่มีคุณสมบัติครบ (Qualified Group) นำพวกเขาให้ได้เห็นถึงวิธีที่จะช่วยให้พวกเขาได้ หรือ ไปถึงความต้องการต่าง ๆ ของพวกเขา



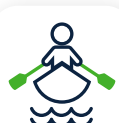
### 3 | ทำให้มันเป็นเรื่องที่ทำได้

ให้ Consultants ของคุณ แบ่งเป้าหมายใหญ่ของการขึ้นเป็น Team Builder ให้เป็นเป้าหมายที่เล็กลง เป็นเป้าหมายที่สามารถทำได้ง่ายขึ้น ตั้งเป้าหมายแบบ SMART: Specific/เฉพาะเจาะจง Measurable/สามารถวัดได้ Attainable/บรรลุผลได้ Relevant/สัมพันธ์กัน Time-bound/กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน



### 4 | จัดการกับความคาดหวัง และ ทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น

แนวโน้มของธุรกิจขยายตัว แสดงให้เห็นว่า ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้สมัครใหม่จะไม่มีความคืบหน้าใด ๆ แต่ 1 ใน 3 เช่นกันจะมี หรือ สามารถกระตุ้นให้เป็นคนที่มีผลงานสม่ำเสมอ หรือ ก้าวขึ้นเป็นผู้ทำได้ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง ให้มีรีครูทส่วนตัว 1 คนเป็นอย่างน้อย บวกกับอีก 2 คนจากกลุ่มส่วนตัว รวมเป็น 3 คนต่อสัปดาห์



### 5 | มุ่งเน้นกับการนำเสนอโอกาสก่อน แล้วค่อยขยายหลังจากนั้น

การรีครูท หรือ การนำเสนอโอกาส จะช่วยให้คุณสร้างกลุ่มขึ้นมาได้ และ การมีกลุ่มก็คือวิธีการทำให้ธุรกิจของคุณเติบโต เป้าหมายของคุณก็คือ การมี Consultants ใหม่ เป็น Consultants ที่จะนำเสนอโอกาสก่อนแล้วค่อยขยายหลังจากนั้น และ คอยสอนผู้อื่นให้ทำเช่นเดียวกัน



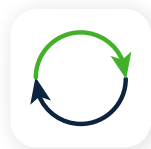
## 6 | สนับสนุนการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน

ผู้สมัครใหม่ทุกคน ควรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานหลาย ๆ ครั้ง : การให้รางวัลเมื่อเขาทำได้ดี และ ทำให้อัตราการรักษาคณไว้ดีขึ้น การทำให้ธุรกิจเริ่มต้นได้เร็วขึ้น การเพิ่มการรีক্রูทของทีม และ เพื่อความเข้าใจ ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับทักษะของผู้คน



## 7 | มีตารางการฝึกอบรมที่แน่นอนสม่ำเสมอ

คุณควรสร้าง และ รักษาความสม่ำเสมอของตารางการฝึกอบรมประจำสัปดาห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสัมมนาใน หลักสูตรที่ 1 นี่จะเป็นการเริ่มที่ง่าย ๆ และ ทำตามได้ มีความชัดเจน และให้ความเชื่อมั่นได้ นอกจากนั้นมันยังเป็น ตัวอย่างของการมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้คน คุณยังควรที่จะส่งเสริมตารางการฝึกอบรมนี้กับทีมของคุณ ตัวอย่าง เช่น ด้วยการประกาศ การเชิญส่วนตัว และ การย้ำเตือนให้เข้าร่วม เป็นต้น



## 8 | ติดตามผล และ ใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา

ติดตามผลงานของ Consultants ของคุณ: สังเกตการณ์การทำธุรกิจของพวกเขา และ ให้พวกเขาได้เข้า สังเกตการณ์คุณด้วย ให้มีการใช้แบบประเมินผลแบบ 360 องศาที่จะเป็นไปในทางบวก และ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ มุ่งเน้นในเรื่องการกระทำ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง และ รวมถึงแผนการปฏิบัติ



## 9 | สร้างจิตวิญญาณแห่งทีม

เพื่อสร้างจิตวิญญาณแห่งทีม: สร้างรูปแบบและก่อให้เกิดความกระตือรือร้น สร้างรูปแบบของจิตวิญญาณแห่งทีม สร้างบรรยากาศที่ดีในทีม ตั้งเป้าหมายของทีม และ ให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ยกย่องชื่นชมในความสำเร็จ รวมถึงความคิดริเริ่มต่าง ๆ ด้วย



## 10 | เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น และ ทำให้มันทำตามได้

ทำตามกระบวนการด้วยตัวของคุณเอง และ เป็นแบบอย่างให้กับ Consultants ของคุณ อย่างจริงจังจนกระทั่งคุณได้บรรลุความสำเร็จแล้ว คุณเพียงแค่อู้งายหน้าหนึ่งขึ้น (ตำแหน่ง) จากลูกทีมของคุณก็พอ และ แสดงให้พวกเขาได้ เห็นว่าจะทำตามในแต่ละขั้นอย่างไร

บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456)

## ภาคผนวก



บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456)

RENA WARE

บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456)

ชื่อ:

รหัส:  เป้าหมายระหว่าง:  วันที่  ถึงวันที่

**เป้าหมายส่วนตัว** เป้าหมายของฉัน 3 อย่าง ใน  เดือนข้างหน้า คือ:



1  วันที่  ☐

2  วันที่  ☐

3  วันที่  ☐

**เป้าหมายทางธุรกิจ**

☐ รายได้ (ต่อเดือน)  ☐

☐ เลื่อนตำแหน่งเป็น (ตำแหน่ง )  ภายใน (วันที่)  ☐

☐ ชะลอการเติบโตไป ...  ภายใน (วันที่)  ☐

เพื่อที่จะชะลอ ฉันจะ ...

☐

| รายละเอียดที่สำคัญอื่น ๆ / การแข่งขัน |                      |                               |                          |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------------------|
| วันที่                                | ถึงวันที่            | สำเร็จ (คุณสมบัติที่กำหนดไว้) | ฉันจะได้รับ              |
| <input type="text"/>                  | <input type="text"/> | <input type="text"/>          | <input type="checkbox"/> |
| <input type="text"/>                  | <input type="text"/> | <input type="text"/>          | <input type="checkbox"/> |
| <input type="text"/>                  | <input type="text"/> | <input type="text"/>          | <input type="checkbox"/> |
| <input type="text"/>                  | <input type="text"/> | <input type="text"/>          | <input type="checkbox"/> |

**หมายเหตุ**



บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456)

การรีครูท - การนำเสนอความแตกต่าง

(ใช้วงกลมกลุ่มบุคคลรอบข้างของคุณให้เป็นประโยชน์)

|    |  | การฝึกอบรม<br>ขั้นพื้นฐาน |                          | การฝึก<br>ภาคสนาม |                          | ขายได้ |                          |
|----|--|---------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|--------|--------------------------|
| 1  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 2  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 3  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 4  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 5  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 6  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 7  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 8  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 9  |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |
| 10 |  | »                         | <input type="checkbox"/> | »                 | <input type="checkbox"/> | »      | <input type="checkbox"/> |

การขาย - การนำเสนอผลิตภัณฑ์

| คาบโน้ตที่<br>วันที่ | PPV<br>ปัจจุบัน | ยอดสะสมรวม -<br>PPV<br>(ยอดรวมเก่า + PPV ปัจจุบัน) | GPV<br>ปัจจุบัน | ยอดสะสมรวม -<br>GPV<br>(ยอดรวมเก่า + GPV ปัจจุบัน) | จำนวนผู้<br>สมัครใหม่ |
|----------------------|-----------------|----------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------|-----------------------|
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |
|                      |                 |                                                    |                 |                                                    |                       |

การเลื่อนตำแหน่งของกลุ่มของงาน - การสอนผู้อื่น

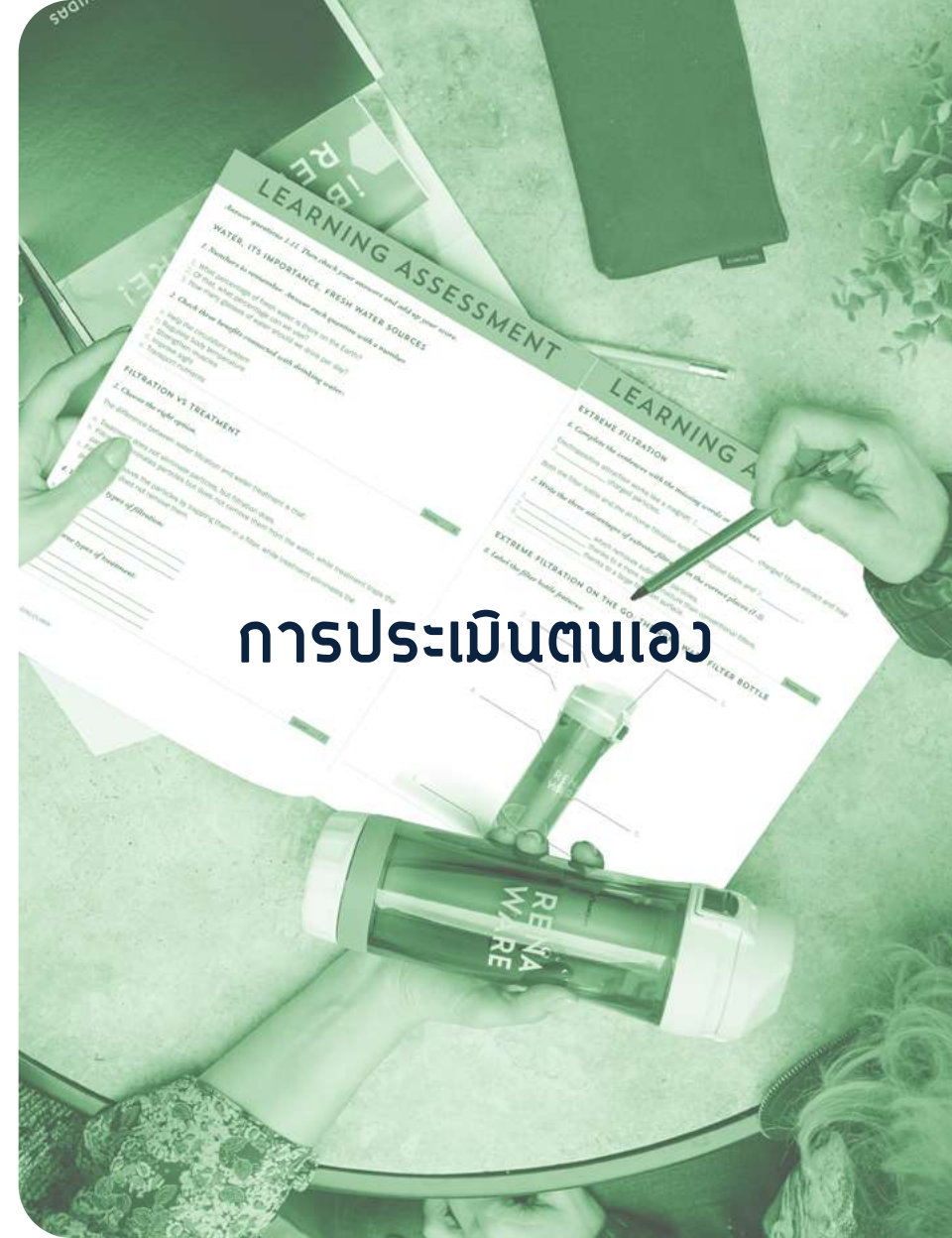
|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 1 |  | 3 |  |
| 2 |  | 4 |  |

71 คำถาม

79 คำตอบ



ถ้าคุณกำลังใช้ Digital Version ในการ  
สัมมนา ให้ใช้ปากกา หรือ ดินสอ และ  
กระดาษ ในการเขียนคำตอบของคุณ



# การประเมินตนเอง

# คำถาม

ตอบคำถาม 15 ข้อด้านล่างขอการสัมมนานี้ ทำการตรวจสอบคำตอบของคุณ และ ให้ 1 คะแนนสำหรับแต่ละคำตอบที่ถูกต้อง หลังจากนั้นให้รวมคะแนนของคุณที่ได้ และ อ่านข้อแนะนำเพื่อทราบว่า คุณทำได้ดีแค่ไหนแล้ว

## 1| คำกล่าวไหนที่กล่าวถึงการพัฒนาผู้อื่นได้ถูกต้อง?

- A มันจะดีกว่า ถ้าคุณจะเริ่มพัฒนาผู้อื่นหลังจากที่คุณได้เริ่มเป็นผู้นำแล้ว ☐
- B แสดงให้ ผู้สมัครใหม่ของคุณได้เห็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เขาจำเป็นต้องรู้ และ อธิบายให้พวกเขาเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ☐
- C ยื่นคุณทำให้ทีมของคุณเข้าสู่กระบวนการการพัฒนาได้เร็วเท่าไรก็ได้ ก็ยิ่งดีมากเท่านั้น ☐
- D อย่าให้ความกลัวมาหยุดคุณ ให้ลงมือทำเพื่อลดมัน (ความกลัว) ☐
- E คาดหวังผลลัพธ์ในทันที ☐

## 2| ทำในผู้คนถึงได้เข้าร่วมกับรีนา-แวร์

- A เพราะว่าพวกเขาไม่มีทางเลือกมาก ☐
- B เพราะว่าพวกเขาทำล้วยพยายามที่จะไปให้ถึง หนึ่งใน หรือ หลายความต้องการที่พวกเขาต้องการมี ☐
- C เพราะว่าพวกเขาต้องการที่จะซื้อผลิตภัณฑ์รีนา-แวร์ ☐

### 3| หลักการพื้นฐานของแรงบันดาลใจไหนที่ ไม่ถูกต้อง?

- ☐ A มันเป็นเรื่องของความสมัครใจส่วนตัว
- ☐ B มันจะมีประสิทธิภาพมากกว่า ถ้ามันจะมาจากความเชื่อ ความศรัทธา ในความสามารถของคุณแทนที่จะเป็นความกลัว
- ☐ C มันเป็นเรื่องที่ดีกว่า หากมีความคาดหวังที่ต่ำจากทีมของคุณ เพื่อที่ว่าจะได้ไม่ต้องทำให้พวกเขาหมดกำลังใจ
- ☐ D สำหรับหลาย ๆ คน มันจะถูกเชื่อมโยงไปกับเป้าหมายที่สูงขึ้นของพวกเขา
- ☐ E มันจะกระตุ้นคุณให้ลงมือทำ

### 4| อะไรคือความหมายของ “การสร้างวิสัยทัศน์ของการขึ้นเป็น Team Builder”?

- ☐ A นำเสนอผลประโยชน์ของ Team Builder ที่เป็น Qualified Group และ เชื่อมต่อพวกมันให้เข้ากับความต้องการต่าง ๆ ของสมาชิกในทีม
- ☐ B ขอให้ Consultant ของคุณไปค้นหาเรื่องราวเกี่ยวกับ Team Builder ที่มีอยู่ใน คู่มือการทำธุรกิจ (RW950)
- ☐ C บอกกับ Consultants ของคุณว่าคุณได้ตัดสินใจแล้วว่า พวกเขาทั้งหมดจะต้องก้าวขึ้นเป็น Team Builders

**5| อะไรคือความหมายของเป้าหมายแบบ “SMART”?**

- A** S-เฉพาะเจาะจง, M-วิธีการ, A-บรรลุผลได้, R-สัมพันธ์กัน, T-กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ☐
- B** S-เฉพาะเจาะจง, M-สามารถวัดได้, A-เหมาะสม, R-สัมพันธ์กัน, T-กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ☐
- C** S-เฉพาะเจาะจง, M-สามารถวัดได้, A-บรรลุผลได้, R-สัมพันธ์กัน, T-กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ☐
- D** S-เฉพาะเจาะจง, M-วิธีการ, A-เหมาะสม, R-สัมพันธ์กัน, T-กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ☐

**6| แนวโน้มทางธุรกิจที่ได้จากธุรกิจขายตรง โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนร้อยละเท่าไรของผู้สมัครใหม่ที่จะ “ไม่มี” ความคืบหน้าอะไรเลย?**

- A** 16% ☐
- B** 36% ☐
- C** 32% ☐

**7| ในการที่จะทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น มี 2 สิ่งที่คุณควรต้องจำ มันคืออะไร? เลือก 1 ทางเลือก**

- A** ผู้คนมีแนวโน้มที่จะไม่ไปไหนเมื่อ 1) พวกเขาารู้สึกได้ถึงความสำเร็จ และ 2) พวกเขาได้รับการฝึกอบรม ☐
- B** ผู้คนมีแนวโน้มที่จะจากไป ถ้า 1) คุณแสดงให้เห็นพวกเขาเห็นถึงวิธีที่จะเดินทางสู่ความสำเร็จ และ 2) คุณได้ทำการฝึกอบรมพวกเขาบ่อย ๆ ☐
- C** ผู้คนมีแนวโน้มที่จะไม่ไปไหนเมื่อ 1) พวกเขาได้เห็นว่าคุณทำงานหนัก และ 2) ถูกโน้มน้าวด้วยความกระตือรือร้นของผู้อื่น ☐

**8| ทำมันจึงเป็นเรื่องที่ขาดเสียมิได้สำหรับคุณ และ Consultants ของคุณ ในการที่จะต้องมุ่งเน้นกับการนำเสนอโอกาสก่อน แล้วค่อยขายหลังจากนั้น?**

- A** เพราะว่า เพียงการขายอย่างเดียว ที่จะทำให้คุณสร้างกลุ่มขึ้นมาได้ ☐
- B** เพราะว่า การเสนอโอกาส (รีครูท) เพียงอย่างเดียวจะช่วยให้คุณได้ยอดขายเพิ่มขึ้น ☐
- C** เพราะว่า การทำทั้งคู่ควบคู่กันไป มันจะช่วยทำให้ธุรกิจของคุณเจริญเติบโตขึ้นได้ ☐

### 9| ประโยชน์อะไรบ้างที่จะได้จากการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมขึ้นพื้นฐาน? เลือก 1 ทางเลือก

- A อารมณ์ดี มีการรีครูทส่วนตัวน้อยลง มีความต้องการการฝึกอบรมอื่น ๆ น้อยลง ได้รับรางวัลมากขึ้น ☐
- B ทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น การทำให้ธุรกิจเริ่มต้นได้เร็วขึ้น การเพิ่มการรีครูทของทีมงาน และ เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับทักษะของผู้คน ☐
- C ทำให้อัตราการรักษาคนไว้ดีขึ้น ความต้องการการฝึกอบรมอื่น ๆ น้อยลง เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับทักษะของผู้คน และ ได้รับรางวัลมากขึ้น ☐

### 10| คำกล่าวที่เกี่ยวกับการมีตารางการฝึกอบรมที่สม่ำเสมอ ข้อไหนที่ “ไม่ถูกต้อง”?

- A มันจะ ง่ายต่อการ นำไปปฏิบัติ และ เลียนแบบ (ทำซ้ำได้ง่าย) ☐
- B มันจะ ช่วยบอก ผู้คนให้รู้ว่าจะมีการสัมมนาอะไรบ้าง และ เมื่อไหร่ ☐
- C มันจะ ง่ายต่อการนำไปอ้างอิง ☐
- D มันจะ เป็นตัวอย่างของการมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาผู้คน ☐
- E มันต้อง ไม่รวมการสัมมนาทั้งหมดของหลักสูตรที่ 1 (สำหรับผู้เริ่มต้น) ☐

**111** คุณจะติดตามผลกับ Consultants ของคุณหลังการฝึกอบรมพวกเขาได้อย่างไร?

- A ด้วยการสังเกตการณ์ร่วมกันของกิจกรรมทางธุรกิจ และ ข้อเสนอแนะของทั้งคู่ ☐
- B ด้วยการแสดงความคิดเห็นบนบัญชีสื่อสังคมออนไลน์ของพวกเขา ☐
- C ด้วยการส่งระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ ให้ทางอีเมล ☐

**121** เลือกหนึ่งวิธีที่จะสร้าง จิตวิญญาณแห่งทีม

- A คุกคามข่มขู่ผู้คน : ถ้าพวกเขาทำไม่ได้ ก็ให้ออกไป ☐
- B แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในผู้คน และ การพูดให้เกียรติพวกเขาเสมอ ☐
- C หลีกเลี่ยงการขอให้ทีมของคุณช่วยทำตามเป้าหมาย เป้าหมายที่จะให้รางวัลกับตัวคุณเท่านั้น ☐

**13| อะไรเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้เลย สำหรับบรรยากาศที่ดีในทีม?**

- A** มีเพลงที่จะร้องร่วมกันในทีม และ มีชื่อทีม ☐
- B** ที่สมาชิกในทีมที่มีผลงานดีจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นผลักดันมากกว่า ☐
- C** ที่สมาชิกทุกคนได้รับการต้อนรับ ชื่นชม และ สนับสนุนเป็นอย่างดี ☐

**14| การทุ่มเทลงทุนอะไรของทีม ที่คุณต้องยกย่องชื่นชม และ ฉลองกับความสำเร็งนั้น ๆ?**

- A** ความสำเร็จต่าง ๆ ไม่ว่าจะเล็ก หรือ ใหญ่ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย แม้ว่าในตอนที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายก็ตาม ☐
- B** ความสำเร็จต่าง ๆ ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ที่บรรลุเป้าหมายได้ ☐
- C** เฉพาะความสำเร็จใหญ่ ๆ สำคัญ ๆ เท่านั้น ☐

**15|** อะไรคือสิ่งสำคัญมากที่สุด ที่ต้องจำเกี่ยวกับการทำตามได้?

- A** เรียนรู้ทุกอย่างก่อน แล้วค่อยแสดงให้ทีมของคุณเห็นถึงวิธีการทำ ☐
- B** รู้เป้าหมายของคุณ ให้อยู่ข้างหน้าหนึ่งขั้น จากลูกทีมของคุณ และ ช่วยพวกเขาให้ก้าวขึ้นในขั้นนั้น ๆ ☐
- C** ทำทุก ๆ อย่างด้วยตัวของคุณเอง และ จะขอให้ทีมของคุณช่วยหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ☐

คะแนนรวม:

/15

# คำตอบ

1| D

2| B

3| C

4| A

5| C

6| C

7| A

8| C

9| B

10| E

11| A

12| B

13| C

14| A

15| B

ย้อนกลับ



## คุณทำได้ดีแค่ไหนแล้ว?

| คะแนนรวม | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0 - 8    | เนื้อหาที่มีจำนวนมากขนาดนี้ อาจจะยากไปหน่อยสำหรับคุณในตอนนี้ ให้ทบทวนเนื้อหาต่าง ๆ และ ลองทำแบบฝึกหัด และ ประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง                                                               |
| 9 - 12   | ทำได้ดีมาก! คุณได้เรียนรู้เนื้อหาของการสัมมนานี้เกือบหมดแล้ว ไปดูคำตอบที่คุณตอบผิด: และดูว่าคุณเข้าใจหรือไม่ว่าทำไมมันถึงผิด? ให้กลับไปดูเนื้อหา และ ทบทวนในส่วนนั้น ๆ อีกครั้ง                |
| 13 - 15  | ยอดเยี่ยมมาก! คุณเข้าใจเนื้อหาทั้งหมด หรือ เกือบทั้งหมดของการสัมมนาแล้ว ตรวจสอบคำตอบที่คุณตอบผิด: และ ดูว่าคุณเข้าใจหรือไม่ว่าทำไมมันถึงผิด? ให้กลับไปดูเนื้อหา และ ทบทวนในส่วนนั้น ๆ อีกครั้ง |

# RENA WARE UNIVERSITY

RENA WARE

RW403 1403.03.0822 – Part 1 | Home Office U.S.A. (425) 881.6171 | ©2022 R.W.I.



renaware.com