

## 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 2



จาก TEAM BUILDER  
ขึ้นเป็น LEADERS

ยินดีต้อนรับสู่  
การสัมมนา  
การพัฒนาผู้อื่น  
ส่วนที่ 2

วิธีที่คุณจะสามารถพัฒนา Consultants ให้ขึ้นเป็น Team Builders ก่อน และ หลังจากนั้นให้ขึ้นเป็น Leaders

ในส่วนที่ 1 ของการสัมมนานี้ คุณได้เรียนรู้เกี่ยวกับ 10 ขั้นตอนของการพัฒนา Consultants ขอคุณให้ขึ้นเป็น Team Builders เรียบร้อยแล้ว ในส่วนที่ 2 นี้ คุณจะได้เรียนรู้ถึงวิธีที่คุณจะช่วยพวกเขาให้ก้าวขึ้นเป็น Leaders

กระบวนการโดยรวมของการพัฒนาผู้นำ จะมีทั้งหมด 10 ขั้นตอน และ ถูกแบ่งเป็น 2 ตอนหลัก ๆ: ตอนแรกคือ การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น Leaders และ ตอนสองคือ อะไรที่จะเกิดขึ้นหลังจากการเปลี่ยนผ่านนั้น

“ทำธุรกิจของคุณด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือหลักคุณธรรม และมีระดับจริยธรรมที่สูงสุดเสมอ!”

## สารบัญ

### การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำ

- 5 รูปแบบขอผู้นำ
- 9 เส้นทางของการเปลี่ยนผ่าน
- 11 ขั้นตอนต่าง ๆ ของการเปลี่ยนผ่าน
- 22 โดยสรุป: การเปลี่ยนผ่าน สู่การเป็นผู้นำ

### จาก TEAM BUILDERS ขึ้นเป็น LEADERS: การพัฒนาทีละขั้น

- 28 กระบวนการ 4 ขั้นตอน
- 52 ทริพยากรที่ดีที่สุดของคุณก็คือ ตัวคุณเอง!
- 53 โดยสรุป: กระบวนการ 4 ขั้นตอนของการพัฒนาผู้นำ

### อะไรที่ต้องทำหลังจากนั้น

- 56 ปรับปรุงทักษะการเป็นผู้นำของคุณให้ดีขึ้นอย่างมั่นคงถาวร
- 58 แผนการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของคุณ
- 59 ภาคผนวก

### การประเมินตนเอง

- 82 คำถาม
- 87 คำตอบ

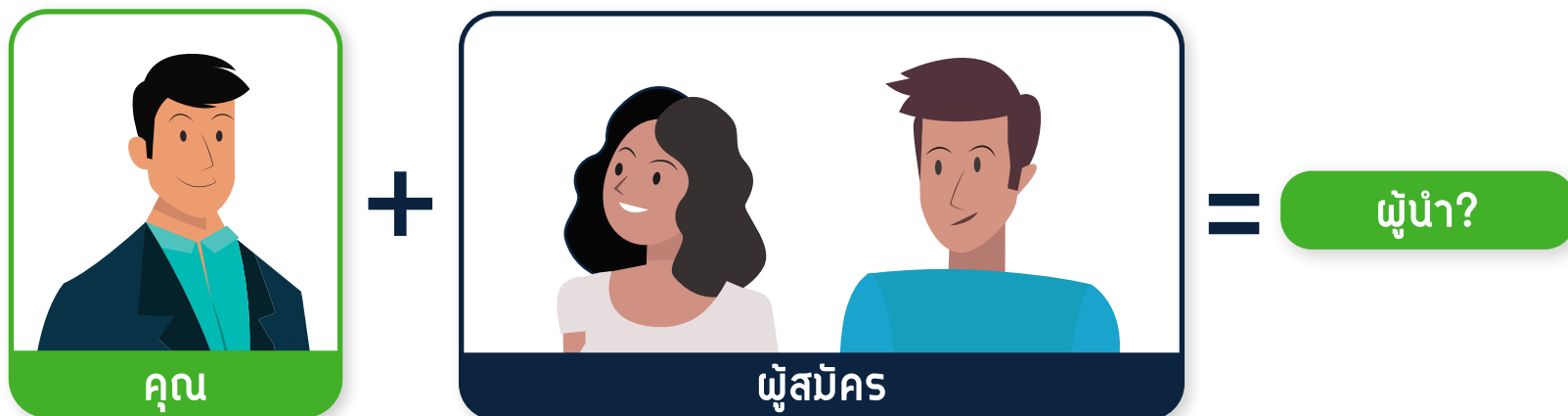
- 5 รูปแบบของผู้นำ
- 9 เส้นทางของการเปลี่ยนผ่าน
- 11 ขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่าน
- 22 โดยสรุป: การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำ

## การเปลี่ยนผ่าน สู่ การเป็นผู้นำ



## รูปแบบขอผู้นำ

การที่คุณมีผู้สมัครใหม่ทำให้คุณได้เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยอัตโนมัติแล้วใช่หรือไม่?



คำตอบคือ “ไม่” ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำไม่ได้เป็นไปโดยอัตโนมัติ หลังการรับสมัครผู้แทนใหม่ พวกมันคือ ผลลัพธ์ของความสนใจ ที่เกิดจากการฝึกอบรมและการฝึกฝน

มีอย่างน้อย 3 รูปแบบของบทบาทความเป็นผู้นำ (เราจะเรียกพวกมันว่า “รูปแบบ”) ที่จะเป็นไปได้ และ พวกมันจะมีประสิทธิภาพไม่เท่ากัน

### ผู้ดูแลแบบ ไม่เต็มใจ



### เพด็จการ



### ผู้นำที่แท้จริง



ในธุรกิจขายตรง Consultant มีอิสระ - พวกเขาไม่ได้ทำงานให้กับบริษัท พวกเขาไม่ใช่พนักงาน และ พวกเขาไม่มี “นาย”

รูปแบบการเป็นผู้นำเหล่านี้ มีการมุ่งเน้น และ การกระทำ ที่แตกต่างกันไป ตามที่ได้แสดงด้านล่างนี้

### การมุ่งเน้น

#### ที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ

- ทำทุกอย่างเพื่อตัวพวกเขาเอง
- เห็นแก่ตัว
- ควบคุมชะตากรรมของคนอื่น
- ทำตามกฎเกณฑ์/ความต้องการส่วนตัว
- เก็บความลับ: เก็บข้อมูลไว้กับตัวเอง
- ไม่รับผิดชอบต่อผู้อื่น

#### เผด็จการ

- พยายามทำให้ผู้สมัครทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ผู้คน คือ ภาระหน้าที่ที่จะต้องบริหารจัดการ
- พยายามควบคุมการกระทำทุกอย่างของผู้สมัครของเขา
- พยายามเรียกร้องให้ทำตามแนวทางที่พวกเขาได้ให้ไว้
- เก็บความลับ: ตัดสินใจอะไรเองว่า ควร หรือ ไม่ควร ที่จะให้ผู้อื่นรู้
- คอยแสวงหาอำนาจ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นทำอะไรที่พวกเขาต้องการ

#### ผู้นำที่แท้จริง

- ทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ
- ผู้คนคือทรัพยากรที่มีค่า
- มุ่งมั่นที่จะช่วยผู้อื่นให้เป็นคนที่ดีที่สุดเท่าที่พวกเขาจะทำได้
- รู้ว่าทำไม และ อะไรบ้างที่จะต้องทำให้สำเร็จ และ คอยมองหาวิธีใหม่ ๆ / วิธีที่ดีกว่าอยู่เสมอ
- แบ่งปันข้อมูล
- แสดงวิสัยทัศน์ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเห็นด้วย และ ทำตาม

## การกระทำ

## ที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ

- ทำงานตามลำพัง
- ทำตามอำนาจหน้าที่ของคนอื่น
- ชอบพูดว่า “ฉัน”
- ทำตามกฎเกณฑ์เพื่อที่จะควบคุมการกระทำของเขาเอง
- ชอบพูดว่า “ฉันจะไปตรงเวลานะ”
- เลี่ยงที่จะต้องรับผิดชอบ
- รู้ว่าต้องทำอะไรให้สำเร็จ
- เห็นอกเห็นใจ/เวทนา
- ทำตามคำสั่ง
- ทำแต่ในสิ่งที่เกี่ยวกับตน
- เรียนเฉพาะสิ่งที่พวกเขาต้องการที่จะรู้ และที่เป็นประโยชน์สำหรับตัวพวกเขาเอง

## พฤติกรรม

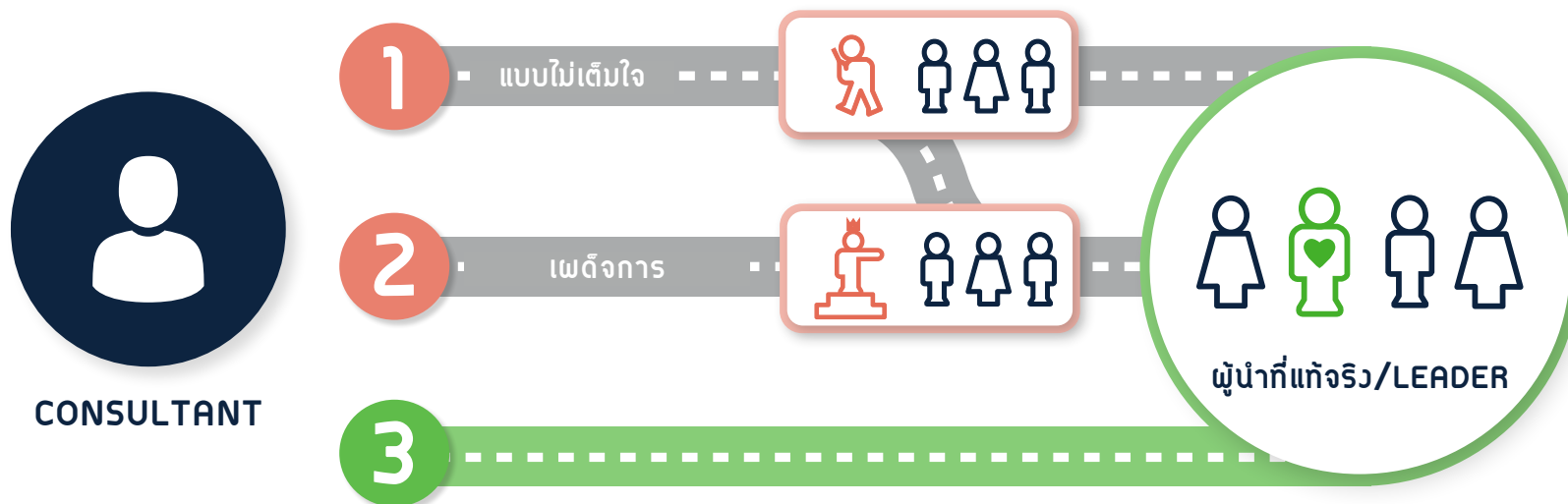
- บัวคับผู้อื่น
- ใช้ตำแหน่ง เพื่อให้คนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ
- ชอบพูดว่า “คุณ”
- สร้างกฎเกณฑ์ ในการควบคุมการกระทำของคนอื่น
- ชอบพูดว่า “คุณต้องมาตรงเวลานะ”
- คอยตำหนิ
- สู้ผู้อื่นว่าต้องทำอะไร
- วิจารณ์/จับผิด
- ออกคำสั่ง
- สู้ให้คนอื่นว่าต้องทำอะไร
- สู้คนอื่น ให้พวกเขาค้นหาวิธีที่จะทำให้ดีขึ้น

## ผู้นำที่แท้จริง

- สอนผู้อื่น
- กระตุ้นให้ผู้อื่นบรรลุความสำเร็จ
- ชอบพูดว่า “พวกเรา”
- สอนให้ผู้อื่นลงมือทำ และ อธิบายว่าทำไมมันดีที่สุดใน
- ไปถึงที่นั่นก่อนเวลาเสมอ
- มองหาวิธีแก้ไข หรือ ทางออก
- ช่วยผู้อื่นเท่าที่จะเป็นไปได้
- เห็นอกเห็นใจ/เข้าใจ
- สร้างวิสัยทัศน์
- เสนอความเป็นไปได้ต่าง ๆ ให้กับผู้อื่น
- ฝึก และ สอน วิธีการฝึกอบรมผู้อื่น

## เส้นทางของการเปลี่ยนผ่าน

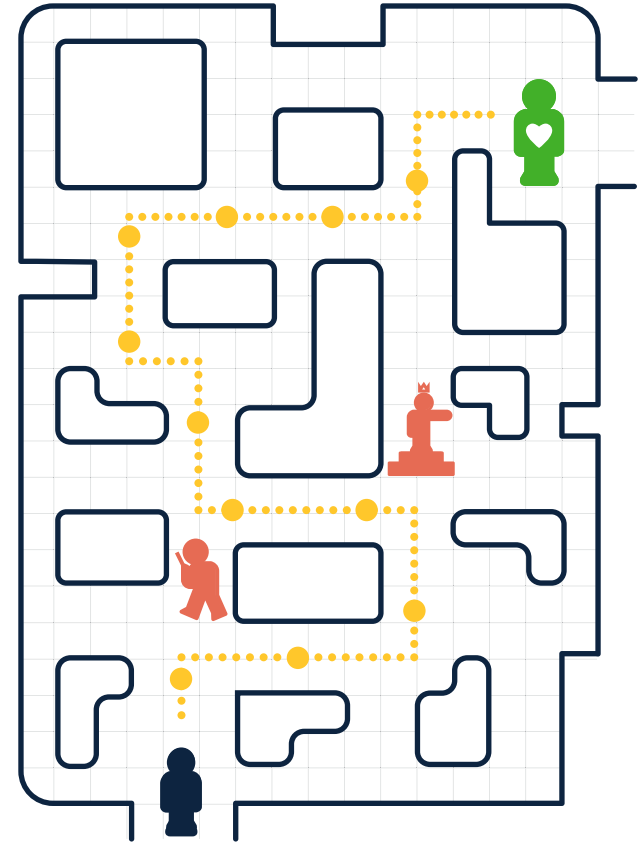
ตามปกติแล้ว Consultants จะเลือก 1 ใน 3 เส้นทาง ในการที่พวกเขาจะก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำ



- 1 Consultant ก้าวขึ้นเป็น Leader ด้วยการเป็นที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ: เป็นเส้นทางที่ไม่ดี!
- 2 Consultant ก้าวขึ้นเป็น Leader ด้วยการเป็นเพด็จการ: เป็นเส้นทางที่ไม่ดี!
- 3 Consultant สู่การเป็น Leader ด้วยการมุ่งมั่น และ กระทำในแบบผู้นำที่แท้จริง: เป็นเส้นทางที่ถูกต้อง!

ที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ จะรู้สึกเป็นภาระ และ หลบเลี่ยงจากความรับผิดชอบที่จะต้องคอยสนับสนุนผู้สมัครของพวกเขา พวกเขา มักจะไม่เต็มใจที่จะดูแลผู้สมัครใหม่ของเขา...ในบางครั้ง Consultant ที่ได้เป็นที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ...และหลังจากนั้นจะเป็น เพื่อดึงการ...ก่อนเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำสำเร็จ ผู้นำแบบพวก เพื่อดึงการทั้งหลายจะใช้ประสบการณ์ที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน กับใครบางคน และ คิดในแบบของการเป็น “Boss-เจ้านาย”

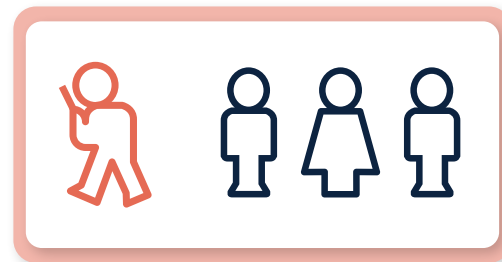
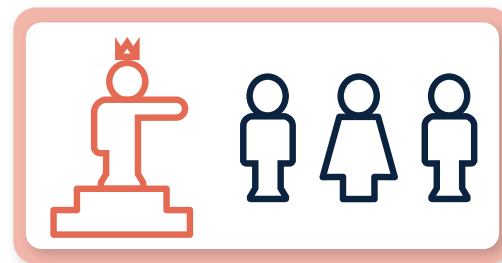
การเลือกเส้นทางที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ: การมุ่งหน้าที่จะเป็นผู้นำ ที่ถูกต้องจากจุดเริ่มต้น จะทำให้ความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพ และ ยั่งยืนกว่าสำหรับทั้งตัวผู้นำ และ ผู้คนที่เป็นผู้ตาม เพื่อที่จะแนะนำผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณผ่านเส้นทางเปลี่ยนผ่านเหล่านี้ คุณต้อง เรียนรู้ด้วยตัวของคุณเองก่อน และ หลังจากนั้นให้แสดงให้เห็นถึง คุณสมบัติต่าง ๆ และ ลักษณะพิเศษของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะว่าผู้คนที่คุณกำลังพัฒนาจะทำตามในสิ่งที่你做



## ขั้นตอนต่าง ๆ ของการเปลี่ยนผ่าน

ในบางครั้ง Consultants ของคุณ จะตัดสินใจที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำ เพราะว่าพวกเขาต้องการผลประโยชน์ในการเป็น Leader พวกเขาอาจคิดว่า พวกเขารู้แล้วว่าความเป็นผู้นำหมายถึงอะไร แต่บ่อยครั้งที่พวกเขาเริ่มต้นด้วยบทบาทของเพด็จการ (พวกเขาแสดงให้เห็นถึงการเป็น Boss มากกว่าการเป็น Leader) สิ่งนี้เกิดขึ้น เพราะว่า พวกเขายังไม่ได้พัฒนาทักษะของการเป็นผู้นำมาก่อน และ คิดผิดว่าการเป็นผู้นำหมายถึง การสั่งคนอื่นว่าต้องทำอะไร

ในบางครั้ง เส้นทางสู่การเป็นผู้นำของ Consultants ของคุณ อาจเกิดขึ้น เพราะว่า การรีครูท และ การสร้างกลุ่ม ที่เป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ในการทำธุรกิจรีนา-แวร์ แต่ Consultants เหล่านี้ “เพียวแค่ทำมันอย่างไม่ตั้งใจ” ปราศจากการทุ่มเทในการที่จะขึ้นเป็น Leaders ดังนั้นพวกเขาก็อาจจะเพียวแค่ ที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ ของผู้สมัครของพวกเขาเท่านั้น



คุณสามารถที่จะช่วย Leader ใหม่เหล่านี้ของคุณได้ ด้วยการสอนขั้นตอนต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านให้พวกเขา และ แนะนำพวกเขาไปด้วย ขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นเรียงตามลำดับแบบนี้; อย่างไรก็ตาม มันเป็นเรื่องสำคัญเพราะว่ามันเคยเกิดขึ้นมาแล้ว

1. เลือกที่จะเป็น Leader และ เปลี่ยนจากการพูดว่า “ฉัน” มาเป็น “พวกเรา”
2. ระลึกไว้เสมอว่า คุณเป็น “แบบอย่างให้กับคนอื่น”
3. รู้เป้าหมาย และ ลำดับความสำคัญของคุณ
4. ระลึกไว้เสมอว่า คุณไม่ได้รับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้อื่น
5. ให้ความสนใจกับเป้าหมายมากกว่าปัญหาต่าง ๆ
6. เรียนรู้ลักษณะพิเศษของการเป็นผู้นำของ รินา-แวน์ และ ปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร



## ขั้นตอนที่ 1 เลือกที่จะเป็น LEADER และ เปลี่ยนจากการพูดว่า “ฉัน” มาเป็น “พวกเรา”

ผู้คนมีแนวโน้มที่จะเดินในเส้นทางความเป็นผู้นำที่ผิด เมื่อพวกเขาไม่ได้ทำการตัดสินใจด้วยจิตสำนึกเกี่ยวกับการก้าวขึ้นเป็น Leaders ไม่มีทักษะที่จำเป็น และ/หรือ มองการเป็นผู้นำเหมือนภาระ หรือ ความยากลำบาก ช่วยผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณในการเลือกการเป็นผู้นำ และ ให้อยอมรับความเชื่อที่ว่ามันคือโอกาส คือประตูสู่อนาคต ไม่ใช่ภาระ หรือ ความยากลำบาก คุณสามารถทำสิ่งเหล่านี้ได้ง่ายๆ ให้เป็นเรื่องของความรับผิดชอบต่อผู้อื่น: ไปพบกับพวกเขาเพื่อค้นหาศักยภาพที่จะพัฒนาได้ และ ความคาดหวังของพวกเขา และ จัดทำแผนการปฏิบัติ เราจะได้เห็นสิ่งเหล่านี้ในรายละเอียดที่มากขึ้น ต่อไปในการสัมมนา



ถ้ารากฐานสำคัญนี้ได้ถูกเลือก มันก็จะเป็นเรื่องราวธรรมชาติที่ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำ จะเปลี่ยนการมุ่งเน้นของเขาจาก “ฉัน” มาเป็น “พวกเรา” และ ลงมือทำตามลำดับ

วิธีที่ดี ที่คิดถึงความแตกต่างระหว่างเป็น 1) ที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ 2) เพด็จการ และ 3) ผู้นำ คือว่า ที่ปรึกษา/ผู้ดูแลแบบไม่เต็มใจ จะดูแลตัวของพวกเขาเอง เพด็จการ จะดูแลควบคุมการกระทำของผู้อื่น ในขณะที่ ผู้นำ จะดูแลผู้อื่น ความเป็นผู้นำคือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นผู้อื่น ไม่ใช่การควบคุม



## ขั้นตอนที่ 2 ระลึกไว้เสมอว่า คุณเป็น “แบบอย่างให้กับคนอื่น”

ในฐานะ Leader คุณเป็นแบบอย่างในทุก ๆ สิ่งที่คุณทำ ไม่เพียงแต่การกระทำใด ๆ ที่คุณต้องการให้ทีมของคุณเลียนแบบเท่านั้น มีนักประพันธ์นิลนามท่านหนึ่งพูดไว้ว่า “ผู้นำ จะทำให้ดูเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าเขาจะตั้งใจ หรือ ไม่ตั้งใจก็ตาม” พยายามนำสิ่งที่คุณได้เรียนรู้จากการสัมมนาขอรีนา-แวร์ ไปใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ใช้ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน มันประกอบไปด้วย



มีความซื่อสัตย์สุจริตในทุก ๆ การทำธุรกิจขอ  
คุณ และ กับคนอื่น



พูดในเชิงบวกเกี่ยวกับรีนา-แวร์ พลิทกัณฑ์  
รีนา-แวร์ และ Consultants และ  
Leaders คนอื่น ๆ ขอรีนา-แวร์



สร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับผู้คน



บริหารจัดการเวลาของคุณอย่างมีประสิทธิภาพ:  
กำหนดตารางเวลาทำงาน ที่จะรวมถึงในเรื่อง  
ขอ 1) การรีครูท 2) การขาย และ  
3) การฝึกอบรมผู้อื่น



สื่อสารให้มีประสิทธิภาพ: แบ่งปันข้อมูลที่เป็น  
ประโยชน์อย่างชัดเจน และ สม่่าเสมอ

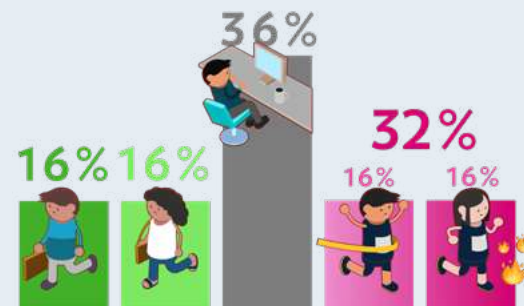
### ขั้นตอนที่ 3 รู้เป้าหมาย และ ลำดับความสำคัญของคุณ

จำ ในเรื่อง ”การพัฒนาตัวเองของฉัน” ของคุณได้ไหม: ที่คุณได้ กำหนดเป้าหมายของคุณ และ หลังจากนั้นคุณก็รู้ถึงว่ากิจกรรมอะไรบ้างที่มีความสำคัญที่ต้องทำให้สำเร็จ ตัวเป้าหมายต่าง ๆ และ กำหนดการกระทำที่จำเป็นต่อทำ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายของคุณ



## ขั้นตอนที่ 4 **ระลึกไว้เสมอว่า คุณไม่ได้รับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้อื่น**

จำ แนวโน้มของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ขยายตรงในส่วนที่ 1 ได้ไหม: ที่จะต้องมีบางคนที่จะเดินจากไป บางคนที่มีพื่อพอใจกับที่ที่เขาอยู่ และจะมีบางคนที่เราสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่พวกเขาได้ หรือเขาเองก็อาจสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเขาเองได้เป็นอย่างดี



ผู้คนบางคน จะตอบรับกับความเป็นผู้นำของคุณ และ ในขณะที่เดียวกันบางคนก็จะไม่ ความรับผิดชอบของคุณก็คือ การแสดงให้เห็นว่าพวกเขาควรจะเดินไปทางไหน และ สอนวิธีที่เขาจะไป ในเส้นทางนั้น ๆ ได้ ถ้าพวกเขาตัดสินใจว่าจะไม่ นั่นเป็นการตัดสินใจของเขาเอง ไม่ใช่ความรับผิดชอบของคุณ

## ขั้นตอนที่ 5 ให้ความสนใจกับเป้าหมายมากกว่าปัญหาต่าง ๆ

สิ่งต่าง ๆ จะเกิดขึ้น เข้าไปอยู่ในเส้นทางสู่ความสำเร็จ อุปสรรคต่าง ๆ จะขัดขวางเส้นทางเดินของคุณ แต่ถ้าคุณให้ความสนใจ มุ่งมั่นกับสิ่งที่คุณต้องการที่จะไป แทนที่จะสนใจว่าเกิดอะไรขึ้น คุณก็จะประหยัดได้ทั้งเวลาและพลังงาน ทักษะนี้จะช่วยคุณใน 2 เรื่องที่สำคัญด้วยเช่นกัน: ร้องขอคำติชม และ ยอมรับข้อผิดพลาด



### ร้องขอคำติชม

คำติชม ในสิ่งที่คุณกำลังทำอยู่ มีความจำเป็นต่อการที่คุณจะเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำ และ ถ้าคุณสามารถที่จะอยู่กับการให้ความสนใจ มุ่งเน้นกับเป้าหมายของคุณแล้วละก็ คุณก็จะนำคำติชมนั้น ๆ มาเป็นโอกาสในการตัดสินใจว่าอะไร ที่ควรจะทำต่อไป อะไรที่ควรจะหยุดทำ และ อะไรที่ควรเริ่มต้นทำ ในความเป็นจริงแล้ว ทักษะหนึ่งของการเป็นผู้นำที่ดี ที่สุด ดูเหมือนจะเป็นเรื่องของการร้องขอความเห็นจากผู้อื่น



### ยอมรับข้อผิดพลาด

ข้อผิดพลาด คือ ส่วนหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้ และ การพัฒนา อยู่กับการให้ความสนใจมุ่งเน้นกับเป้าหมายของคุณ จะช่วยให้คุณได้เห็นมุมมองต่าง ๆ ที่ชัดเจนและกว้างขึ้น และ จะเปิดรับกับข้อผิดพลาดของคุณ และ ขอบคนอื่น ๆ

## ขั้นตอนที่ 6 เรียนรู้ลักษณะพิเศษของการเป็นผู้นำของรีนา-แวน์ และ ปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จของรีนา-แวน์ มาจากในหลาย ๆ ประเทศ และ ทุกเส้นทางเดินของชีวิต พวกเขาอาจมีพื้นเพที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก และ มีส่วคมที่แตกต่างกัน มีอายุที่ต่างกัน แต่มีบวลักษณะพิเศษที่พวกเขามีเหมือน ๆ กัน



นอกเหนือจาก คุณสมบัติพิเศษของความเป็นผู้นำที่คุณได้เรียนใน การสัมมนา การพัฒนาของจัน (RW402) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ของรีนา-แวร์:



**ให้ความสำคัญกับการทำตามกฎหมาย และ การทำงานที่ยึดถือหลักคุณธรรม:** รีนา-แวร์ มีความภูมิใจในตนเองในเรื่องของการยึดถือหลักคุณธรรม และ ผู้นำของรีนา-แวร์ ได้ทำตัวเป็นแบบอย่างไว้ให้ทุกคนทำตาม สิ่งนี้หมายความว่าพวกเขาคือ แบบอย่างของบุคคลที่ดี: พวกเขาพูดในสิ่งที่เขากำ และ ทำในสิ่งที่เขาพูด และ คำพูด และ การกระทำต่าง ๆ ของเขาจะอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายเสมอ



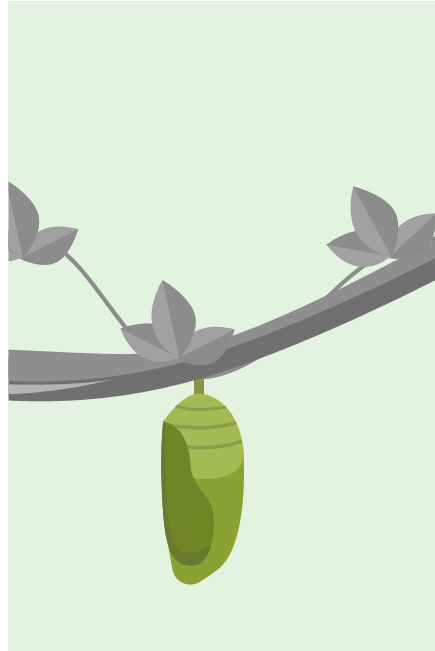
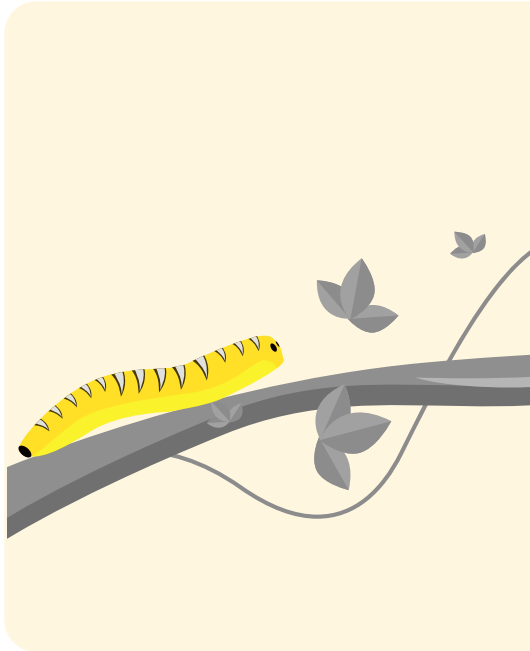
**สนับสนุนในเรื่องการพัฒนาผู้อื่น:** ผู้นำของรีนา-แวร์ ระดับสูงสุด จะมุ่งเน้นในเรื่องของการฝึกอบรม Consultants การพัฒนา Leaders และ สอน Leaders ให้รู้วิธีการพัฒนาผู้นำคนอื่น ๆ พวกเขาเข้าใจว่าทุก ๆ คนมีศักยภาพที่จะเป็นคนที่ดีขึ้นได้ และ การฝึกอบรมของรีนา-แวร์ ก็คือ สะพานที่จะช่วยให้ผู้คนได้ใช้ข้ามจาก การเป็นคนมีศักยภาพสู่การเป็นคนที่มีประสิทธิภาพได้ ด้วยการพัฒนาความสามารถต่าง ๆ ของพวกเขา ให้เขากำหนดตารางการฝึกอบรมที่สม่ำเสมอ และมีโครงสร้างที่ครอบคลุม และ มอบโอกาสให้กับผู้อื่น ในการฝึกฝนทักษะของพวกเขา ด้วยการมอบหมายกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้กับพวกเขาได้ทำ



**ให้อำนาจของพวกเขา มุ่งเน้นในเรื่องการรีครูท และ การฝึกอบรม:** ผู้นำรีนา-แวร์ ที่เข้มแข็ง สนับสนุน และ ทำให้รูปแบบ 1+2 บรรลุผล: ส่วนตัวรีครูทผู้สมัครใหม่ 1 คน ต่อสัปดาห์ และ สนับสนุนให้ทีมของเขา รีครูทให้ได้อีก 2 คน หลังจากนั้น พวกเขาก็สอนเหล่าคนที่พวกเขารีครูทเข้ามาได้ทำเช่นเดียวกัน

รับรู้ลักษณะพิเศษเหล่านี้ และ พัฒนาพวกมันให้มีในตัวคุณ มันจะช่วยให้คุณสามารถพัฒนาพวกมันให้กับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณต่อไป

การเปลี่ยนผ่านนี้ เป็นอะไรที่ไม่ง่ายเสมอ แต่ผลลัพธ์ของมันสามารถเป็นอะไรที่น่าตื่นเต้นประทับใจ!



## โดยสรุป: การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำ

เส้นทางเดินสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึก มุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้คน และ ลงมือปฏิบัติตามนั้น นี่จะเป็นการช่วยให้คุณได้ก้าวเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้นำที่แท้จริง แทนที่จะเป็น ผู้นำแบบไม่เต็มใจ ผู้นำที่เป็นเพด็จการ ซึ่งผู้นำทั้งสองแบบนี้จะไม่มีประสิทธิภาพ



### 1 | เลือกที่จะเป็น **LEADER** และ เปลี่ยนจากการพูดว่า “ฉัน” มาเป็น “พวกเรา”

ช่วยผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณได้เห็น ความเป็นผู้นำ เป็นเสมือนทางเลือกที่ดี และ เป็นโอกาส ไม่ใช่ภาระ หรือ ความยากลำบาก ค้นหาศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ และความคาดหวังของพวกเขาออกมา และ ทำแผนการกระทำ ให้กับพวกเขา



### 2 | ระลึกไว้เสมอว่า คุณเป็น “แบบอย่างให้กับคนอื่น”

มีความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความสัมพันธ์ที่จริงจังกับผู้คน สื่อสารให้มีประสิทธิภาพ พูดถึงผู้อื่นในเชิงบวก บริหารจัดการเวลาให้มีประสิทธิภาพ



### 3 | รู้เป้าหมาย และ ลำดับความสำคัญของคุณ

กำหนด และ จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย และ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้คุณให้บรรลุเป้าหมายของคุณ



### 4 | ระลึกไว้เสมอว่า คุณไม่ได้รับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้อื่น

แสดงให้เห็นว่ามีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณได้เห็นว่าพวกเขาควรจะไปไหน และ สอนวิธีที่เขาจะไปในเส้นทางนั้น ๆ ได้ มันจะขึ้นอยู่กับพวกเขาเองว่าจะทำตามหรือไม่



### 5 | ให้ความสนใจกับเป้าหมายมากกว่าปัญหาต่าง ๆ

นี่จะช่วยให้คุณในเรื่องการร้องขอ และ รับฟังคำติชม และ การยอมรับว่าข้อผิดพลาด เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา



### 6 | เรียนรู้ลักษณะพิเศษของการเป็นผู้นำของ รินา-แวน์ และ ปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร

พวกมันจะประกอบไปด้วย การให้ความสำคัญกับการทำตามกฎหมาย และ การทำงานที่ยึดถือหลักคุณธรรม การสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาผู้อื่น และ การมุ่งมั่นในเรื่องการริ่ครุท และ การฝึกอบรม



## การเปลี่ยนผ่านสู่การมีความเป็นผู้นำของฉันท

คุณอาจจะใหม่กับการมีความเป็นผู้นำ หรือ คุณอาจจะเป็นผู้นำมานานพอควรแล้ว ไม่ว่าจะอย่างไร มันจะมีประโยชน์มากในการที่คุณจะวิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านสู่บทบาทการเป็นผู้นำของคุณ ทั้งนี้เพื่อค้นหาว่ามีงานอะไรบ้างที่คุณต้องทำเพิ่มอีก

**ตอบแต่ละคำถามด้านล่าง** ถ้าคุณมีปัญหาในการตอบข้อใดข้อหนึ่งของคำถามเหล่านี้ คุณอาจต้องการการทำงานที่มากขึ้นในเรื่องนั้น ๆ ของการเปลี่ยนผ่าน (สู่การมีความเป็นผู้นำ) ของคุณ

**1** ฉันทเลือกที่จะเป็นผู้นำ

ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐

**2** 3 วิธี ที่ฉันทจะทำเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของฉันท คือ:

- 1.
- 2.
- 3.



3

เป้าหมายของฉันคือ:

และ สิ่งสำคัญอย่างเร่งด่วนของฉันคือ:

4

ฉันต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้คนในทีมของฉัน

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐

5

ฉันต้องให้ความสนใจกับเป้าหมายมากกว่าปัญหาต่าง ๆ

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐

6

ฉันร้องขอคำติชม

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐

7

ฉันยอมรับกับข้อผิดพลาด

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐

8

ฉันปฏิบัติตามลักษณะพิเศษที่ดีต่อไปนี้ของการเป็นผู้นำของรีนา-แวร์:

- ฉัน ให้ความสำคัญกับการทำตามกฎหมาย และ การทำงานที่ยึดถือหลักคุณธรรม
- ฉัน ให้การสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาผู้อื่น
- ฉัน มุ่งเน้นในเรื่องการริ่ครุ่ และ การฝึกอบรม

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐

ใช่

☐

ไม่ใช่

☐



### คำตอบ:

- 1 คำตอบต้องเป็น “ใช่” ถ้าไม่ใช่ คุณต้องคิดถึงเรื่องการกระทำของคุณใหม่แล้ว
- 2 ถ้าคุณ ไม่สามารถระบุในแต่ละ 3 สิ่ง (วิธี) ได้ คุณต้องทำงานมากขึ้นในเรื่องนี้
- 3 ถ้าคุณ ไม่รู้เป้าหมายของคุณ คุณควรที่จะกลับไปทำการเรียนรู้เกี่ยวกับ การสัมมนาเรื่อง การพัฒนาของฉันทน์ (RW402) ใหม่อีกครั้ง และ ระบุให้ได้ว่ามันคืออะไร
- 4 คำตอบคือ “ไม่ใช่” ถ้าคุณตอบ “ใช่” คุณควรพิจารณาเรื่องนี้ใหม่ และ ทบทวนวิธีการเป็นผู้นำของคุณ
- 5-8 คำตอบคือ “ใช่” ถ้าคุณตอบ “ไม่ใช่” คุณควรพิจารณาเรื่องนี้ใหม่ และ ทบทวนการปฏิบัติของคุณ

นำคำตอบเหล่านี้ ไปใช้ประกอบการทำแผนการพัฒนาของคุณที่อยู่ในภาคผนวก

- 28 กระบวนการ 4 ขั้นตอน
- 52 ทริพยากรที่ดีที่สุดขอคุณก็คือตัวคุณเอง!
- 53 โดยสรุป:  
กระบวนการ 4 ขั้นตอน  
ขอการพัฒนาผู้นำ



จาก TEAM BUILDERS  
ขึ้นเป็น LEADERS

การพัฒนาละขั้น

## กระบวนการ 4 ขั้นตอน

ในส่วนที่ 1 ขอบการสัมมนานี้ คุณได้เรียนรู้ถึงวิธีการพัฒนา Consultants ของคุณ เมื่อคุณได้นำความรู้เหล่านั้นมาใช้ และ เริ่มต้นช่วย Consultants ของคุณให้ก้าวขึ้นเป็น Team Builders ถือว่าคุณได้เริ่มต้นขั้นตอนแรก ๆ ของการที่จะช่วยพวกเขาได้ก้าวขึ้นเป็น Leaders แล้ว

ในตอนนี้ เรากำลังที่จะมุ่งไปที่ขั้นตอนต่อไปในการพัฒนาสู่การเป็น Leaders มันคือ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่คุณควรทำกับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ และ ขั้นตอนที่คุณควรฝึกให้กับพวกเขาเพื่อที่พวกเขาจะได้นำไปใช้กับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของพวกเขาเอง:

1. สร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องของการเป็นผู้นำ

2. สนับสนุนการริ่ครุ่

3. ฝึกวิธีการทำการฝึกอบรม

4. สอน และ คอยติดตามผล

## ขั้นตอนที่ 1 สร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องของการเป็นผู้นำ

ก่อนที่จะตัดสินใจแบบมีจิตสำนึก ในการที่จะก้าวเดินจากจุดหนึ่งของชีวิตของพวกเขา ไปยังอีกจุดหนึ่ง พวกเขาต้องมองเห็นโอกาสต่าง ๆ ของการที่จะก้าวเช่นนั้น เมื่อคุณพูดกับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ คุณต้องสร้างวิสัยทัศน์สำหรับพวกเขา วิสัยทัศน์ที่ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ:

### 1 วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจขององค์กร

วิสัยทัศน์ เกี่ยวกับอนาคตของรีนา-แวร์ ในฐานะการเป็นองค์กรหนึ่งขอรีนา-แวร์



### 2 วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจส่วนบุคคล

วิสัยทัศน์ อะไรที่เป็นไปได้สำหรับพวกเขา ในการเป็นส่วนหนึ่งของอนาคตของรีนา-แวร์



## การสร้างวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจขององค์กร

วิสัยทัศน์ขององค์กร คือ วิสัยทัศน์ของที่องค์กรกำลังมุ่งไป และ อะไรที่พวกเขาจะทำให้สำเร็จ วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจขององค์กรเป็นอะไรที่เต็มไปด้วยพลัง และสามารถทำให้ผู้คนสนใจ ผู้คนที่อาจไม่สามารถที่จะเชื่อมโยงมันเข้ากับวิสัยทัศน์ส่วนตัวได้ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถเป็น คนที่เก่งที่สุดในเรื่องการรีครูท หรือ เก่งที่สุดในเรื่องการขาย แต่ทุกคนสามารถสร้างความภูมิใจในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จได้

วิสัยทัศน์ขององค์กรจะเป็นวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจได้ ถ้า:

- ผู้คน ได้เห็นว่า สิ่งที่พวกเขาลงทุนทำไปนั้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร;
- ผู้คน ได้เห็นว่าพวกเขาจะประสบความสำเร็จมากขึ้น เพราะว่า พวกเขาได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร;
- ความสำเร็จขององค์กร จริง ๆ แล้ว ทำให้เกิดความสำเร็จส่วนบุคคลที่ยอดเยียมกว่า



ช่วยผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ:

## ENVISION

จินตนา ถึงสิ่งที่จะ  
เกิดขึ้นในอนาคต



การพัฒนากับการดำรงอยู่ของรีนา-แวร์:

- ว่า เป็นบริษัทขายตรงที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาทางด้านส่วนบุคคลและความเป็นมืออาชีพ
- ว่า เป็นบริษัทที่ผู้คนจะเจริญเติบโตขึ้นในค่านิยมและความเชื่อ ที่สนับสนุนความรัก ในสิ่งที่พวกเขาทำ
- ว่า เป็นสถานที่ ที่ทุก ๆ คน มุ่งมั่นที่จะช่วยให้ตัวพวกเขาและคนอื่น ๆ ได้เติบโตขึ้น
- ว่า เป็นองค์กรหนึ่ง ที่การฝึกอบรมคือส่วนที่จำเป็นที่สุด เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ แทนที่จะเป็นเพียงแค่ “ตัวเสริม” เมื่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ไม่ดีพอ

## IMAGINE

จินตนาการ



- ถึง ศักยภาพที่แท้จริงของพวกเขา ที่จะสามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด หากได้อยู่ในในองค์กรที่ มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพของทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องด้วย
- ถึง องค์กรหนึ่งที่มีหลักจริยธรรมที่หนักแน่นมั่นคง และ การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับความถูกต้อง และ เป็นที่พึงปรารถนา กำจัดสิ่งเล็กน้อยที่อาจจะทำความเสียหายให้กับธุรกิจของพวกเขาออกไป

## FEEL รู้สึก



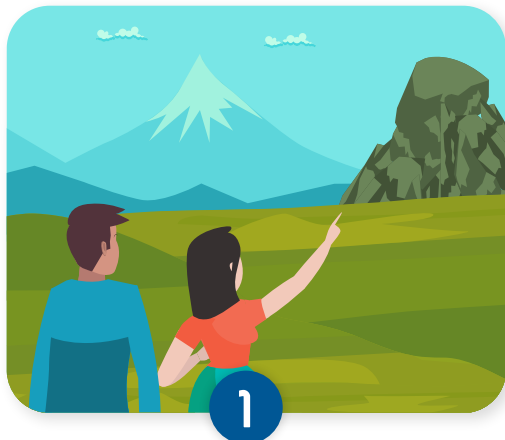
- ทิว ความรู้สึกตื่นเต้นที่ได้รู้ว่าพวกเขาในท้ายที่สุดแล้วได้รับการสนับสนุน และ การฝึกอบรมที่ทำให้ความฝันของพวกเขาเป็นจริงขึ้นมาได้
- ทิว ความภูมิใจ ที่พวกเขาจะมีจากการนำเสนอโอกาสนี้ให้กับคนอื่นเพื่อที่ว่าผู้คนเหล่านั้นจะสามารถแบ่งปันความสำเร็จที่มีกำเนิดมาจากระบบที่ง่าย ๆ ของการฝึกอบรม และ การสามารถทำซ้ำได้ด้วย
- ทิว ความพึงพอใจของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ ด้วยการช่วยผู้อื่นไปให้ถึงศักยภาพทั้งหมดที่มีของพวกเขา และ สอนให้พวกเขาให้ส่วต่อให้กับผู้อื่นได้อีกด้วย

## KNOW รู้



- ว่า พวกเขาได้อยู่ในสถานที่ และ ในเวลาที่ดีที่สุดแล้ว
- ว่า พวกเขามีอนาคตที่ดี พร้อมด้วยศักยภาพที่จะพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัด
- ว่า พวกเขามีของขวัญที่เลอเลิศที่จะนำเสนอ

ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นนำของคุณ จะสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์นี้เพื่อกระตุ้นให้ผู้คนทั่วไปสนใจที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของมัน (วิสัยทัศน์) ได้อย่างไร?



ค้นหาว่าความฝันของผู้คนคืออะไร  
และ เชื่อมต่อพวกมันเข้ากับวิสัยทัศน์  
ขององค์กรรีนา-แวร์



ช่วยให้ผู้คนได้เห็นภาพว่ามันจะเป็น  
อย่างไร หากพวกเขาสามารถบรรลุ  
ความฝันของพวกเขาได้



แสดงให้เห็นพวกเขาได้เห็นว่า พวกเขา  
จะสามารถทำมันได้อย่างไร -  
ขอบคุณสำหรับพันธมิตรสัญญา และ  
ทรัพยากรต่าง ๆ ของรีนา-แวร์  
ที่มีสำหรับการพัฒนาส่วนบุคคล  
และ ความเป็นมืออาชีพ

## การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่ถูกต้อง

ในตอนนี้ Consultants ของคุณได้มองเห็นภาพอนาคตของรีนา-แวร์เรียบร้อยแล้ว ต่อไปคือ การชี้ให้พวกเขาเห็นถึงโอกาสของพวกเขาในการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งของอนาคตนั้นในฐานะผู้นำ ในการสนทนาเหล่านี้ พูดยังเขาเห็นภาพเกี่ยวกับว่าชีวิตของพวกเขาจะเป็นอย่างไรเมื่อเขาก้าวขึ้นเป็น Leader ก่อน และ ก้าวขึ้นเป็น Leader ของ Leaders หลังจากนั้น พูดยังผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พวกเขาจะได้หากพวกเขาสามารถก้าวขึ้นในระดับผู้นำที่สูงขึ้นในแต่ละขั้น แสดงให้พวกเขาเห็นถึงโอกาสต่าง ๆ

ถ้าพวกเขาเห็นวิสัยทัศน์ (ภาพ) เป็นเหมือนโอกาสสำหรับพวกเขาแล้ว ให้นัดเพื่อพูดคุยกับเขาสวนตัว ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยว่าที่ผู้นำของคุณ ประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของพวกเขา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ และ จัดทำแผนในการที่จะบรรลุผลลัพธ์เหล่านั้น ด้วยการที่พวกเขาได้จัดทำแผนต่าง ๆ ของพวกเขาเอง ให้ใช้วิสัยทัศน์ที่คุณได้สร้างขึ้นสำหรับพวกเขา เป็นแรงกระตุ้นพวกเขาอยู่ตลอดเวลา



ในการนำเสนอโอกาส ให้ใช้ “เฉพาะ” เครื่องมือ และ คำพูดที่บริษัทฯ จัดทำไว้ให้เท่านั้น



## จัดทำแผนงานของคุณ 2 รายการเหล่านี้ให้เสร็จสมบูรณ์

**1**

ฉันจะพูดกับผู้คนต่อไปนี้ เกี่ยวกับศักยภาพของพวกเขาในการที่จะก้าวขึ้นเป็น Leaders:

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.
- ☐ 4.
- ☐ 5.
- ☐ 6.
- ☐ 7.
- ☐ 8.
- ☐ 9.
- ☐ 10.



2

หลังจากที่ได้พูดคุยกับผู้คนข้างต้น ผู้คน 3 ถึง 5 คนที่มองเห็นความเป็นไปได้ และต้องการที่จะทำ (หรือ 3 ถึง 5 คน ผู้ที่แสดงความสนใจมากที่สุดกับความเป็นไปได้นั้น) คือ :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

## ขั้นตอนที่ 2 สนับสนุนการริ่ครุ

สอน Consultants, ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำ และ Leaders ของคุณ พยายามชักจูงลูกค้า และ ผู้ที่จะมีโอกาสเป็นผู้สมัครใหม่ของพวกเขา ไม่ใช่เพียงแค่เพราะการสร้างทีมจะช่วยนำรางวัลต่าง ๆ มาให้เท่านั้น แต่ เพื่อที่พวกเขาที่จะได้มีผู้คนมาให้พัฒนามากขึ้นด้วยเช่นกัน

ผู้คนต้องการที่จะพัฒนาตัวเอง และ ทักษะความสามารถของพวกเขา แต่บ่อยครั้งที่พวกเขาไม่ทราบว่าต้องทำอะไร หรือ ไม่มีโอกาส ให้ใช้วิสัยทัศน์ของรีนา-แวร์ เป็นเสมือนการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพที่ดีที่สุด สอน Consultants ของคุณ ในการที่จะนำเสนอโอกาสการพัฒนานี้ ให้เป็นเหตุผลในการเข้าร่วม การเข้าร่วมกับรีนา-แวร์ คือโอกาสหนึ่ง ในการพัฒนาทั้งด้านส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของผลประโยชน์ในการเป็นผู้แทนขาย ทรออิสระของรีนา-แวร์ อีกด้วย



การมุ่งเน้นในเรื่องการรีครูท และ การใช้วิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคตของรีนา-แวร์ เป็นเหตุผลในการเข้าร่วมกับรีนา-แวร์ ในหลาย ๆ วิธี เช่น วัฏจักรชีวิตที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ever-growing cycle of life):



คุณ และ ผู้มีโอกาสนั้นเป็นผู้นำของคุณ ยึดถือวิสัยทัศน์นี้ไว้ มันคือของขวัญที่คุณสามารถส่งต่อให้กับผู้อื่นด้วยวิธีมุ่งมั่นในเรื่องของการริ่ครุท และ การพัฒนา

## คุณจะสนับสนุนการมุ่งมั่นในเรื่องการริครุกได้อย่างไร?

นำข้อปฏิบัติต่อไปนี้ ไปปฏิบัติด้วยตัวคุณเอง และ สอนให้ Leaders และ ว่าที่ Leaders ของคุณนำข้อปฏิบัติเหล่านี้ไปใช้กับผู้สมัคร และ ว่าที่ Leaders ของพวกเขาเองด้วย



**เป็นแบบอย่างที่ดี** ของการมุ่งมั่นในเรื่องการริครุก ให้เรื่องการริครุกเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรก ๆ ของกิจกรรมประจำวันของคุณ



**กระตุ้นให้เริ่มต้นการริครุกตั้งแต่วันแรกที่เข้าร่วม** ในวันแรกที่ Consultant สมัครเข้ามา ให้ใช้ประโยชน์จากการที่พวกเขากำลังตื่นเต้น และ ช่วยพวกเขา ริครุกเพื่อน ๆ



**ส่งเสริมวิสัยทัศน์ และ ความแตกต่างของรีนา-แวร์** “เมื่อคุณช่วยผู้อื่นบรรลุฝันของเขา คุณก็จะบรรลุฝันของคุณด้วยเช่นกัน” พูดเกี่ยวกับวิธีการที่จะช่วยให้ผู้อื่นบรรลุฝันของพวกเขา ด้วยการนำเสนอ “ความแตกต่างของรีนา-แวร์”



ช่วย **Consultants** และ **Leaders** ของคุณกำหนดเป้าหมายของพวกเขา และ แสดงให้พวกเขาได้เห็นว่า การริศรูกจะเป็นส่วนที่ทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ได้อย่างไร



สอน แผนรายได้ (**RW202**) ให้รู้ว่าการริศรูกจะช่วยให้พวกเขาได้รับผลประโยชน์จากแผนรายได้มากที่สุดอย่างไร



ยกย่องชื่นชมผู้คน สำหรับความพยายามในเรื่องการริศรูก กระตุ้นทุก ๆ คนให้ใช้ “รายงานกิจกรรม (RW400)” และ ให้การยกย่องชื่นชม กับจำนวนการนำเสนอโอกาสที่พวกเขาได้ทำไป และ จำนวนของผู้อื่นที่พวกเขา ริศรูกได้ด้วยเช่นกัน



กระตุ้นทุก ๆ คนให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาการนำเสนอจุดมุ่งหมาย การนำเสนอความแตกต่าง (**RW204**) อย่างน้อย 3 ครั้ง (กระตุ้นให้เข้าร่วมทุก ๆ การสัมมนาที่มีทั้งหมด อย่างน้อย 3 ครั้ง)



สอนทุก ๆ คนให้รู้วิธีระบุความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการทำงานประจำ และ โอกาสขอรีนา-แวร์



สอน Consultants และ Leaders ของคุณ ถึงวิธีการใช้เครื่องมือในการรีครูทต่าง ๆ ที่รีนา-แวร์มีไว้ให้ใช้



ให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับการรีครูทเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ การประชุม แม้ว่ามันอาจจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ เรื่องง่าย ๆ เช่น การที่จะมีคน 2 คน มาทำบทบาทสมมติ “Role Play” ถึงวิธีจัดการกับ 1 ข้อโต้แย้ง



จัดให้มีกิจกรรมสนุก ๆ เพื่อกระตุ้น Leaders หรือ ว่าที่ Leaders ของคุณอยู่ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น  
1) การท้าทายแข่งขันของ Consultants และ Leaders ของคุณ ทำการนำเสนอ “ความแตกต่างขอรีนา-แวร์” ให้กับผู้มุ่งหวัง และ ให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับผู้ที่ได้ทำการนำเสนอมากที่สุด 2) จัดตั้ง Recruiting Club สำหรับใครก็ตามที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะการรีครูทของพวกเขาให้ดีขึ้น เป็นต้น



### 3 สิ่ง ที่คุณจะทำกับ ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ เพื่อสนับสนุนการริ่ครุท คืออะไร?

เพื่อสนับสนุนเรื่องการริ่ครุทให้กับ ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ คุณจะทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้:

ตัวอย่างเช่น: กระตุ้นให้ Pedro และ Laura ให้เริ่มต้นริ่ครุทตั้งแต่วันแรกเลย

- 1.
- 2.
- 3.

### ขั้นตอนที่ 3 ฝึกวิธีการฝึกอบรม

การสอนให้ว่าที่ Leaders ในอนาคตของคุณ และ บรรดา Consultants ขวพวกเขาให้รู้ถึงวิธีการนำเสนอโอกาสก่อนแล้วค่อยเสนอขายหลังจากนั้น คือ การทำให้ผู้มีโอกาสเป็นผู้นำของคุณได้เริ่มต้น (การก้าวขึ้นเป็นผู้นำ) แต่ การสอนให้ผู้มีโอกาสเป็นผู้นำเหล่านั้นให้รู้ถึงวิธีการสอน (วิธีการฝึกอบรม) Consultants รุ่นต่อ ๆ ไป ให้รู้ถึงวิธีการสอน (วิธีการฝึกอบรม) ผู้อื่นด้วยตัวพวกเขาที่จะทำให้พวกเขาได้ก้าวขึ้นเป็นผู้นำได้

เมื่อผู้คนของคุณได้เริ่มต้นทำการสอนผู้สมัครของเขา ให้รู้ถึงวิธีการสอนผู้อื่น มันไม่ได้เป็นเพียงแค่การที่คุณกำลังถูกเลียนแบบ (ทำตามคุณ) แต่ทุก ๆ คนที่เป็นลูกทีมติดตัวของคุณก็กำลังถูกเลียนแบบ (ทำตามพวกเขา) ด้วยเช่นกัน



## คุณจะสอน Consultants ให้ทำการฝึกอบรมผู้อื่นได้อย่างไร?

คุณสามารถใช้ระบบการฝึกอบรมของรีนา-แวร์ ระบบการฝึกอบรมที่ได้ถูกออกแบบมา เพื่อช่วยผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำได้เรียนรู้ถึงวิธีการฝึกอบรม Consultants ขวพวกเขา

ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมผู้อื่น ให้รู้ถึงวิธีการทำการฝึกอบรม ประกอบไปด้วย:



รักษา และ สนับสนุนความสม่ำเสมอของ  
ตารางการฝึกอบรม (ดูได้จาก ส่วนที่ 1  
ของการสัมมนานี้ได้เช่นกัน)



ให้ Consultants และ ผู้มีโอกาสขึ้นเป็น  
ผู้นำ ขวคุณได้ทำการสอนส่วนหนึ่งส่วนใด  
ของการสัมมนาที่คุณทำกำลังสอนอยู่ด้วย



จัดให้มีการประชุมจำลอง (ฝึกหัด)  
การฝึกอบรม เพื่อให้ผู้มีโอกาสขึ้นเป็น  
ผู้นำ จะได้มีโอกาสฝึกฝนทำการฝึกอบรม



จัดให้มีการประชุม เพื่อการสังเกตการณ์  
และ การให้ข้อเสนอแนะ (ดูได้จากส่วน  
ที่ 1 ของการสัมมนานี้ได้เช่นกัน)



วิธีการทำการฝึกอบรม (RW401)



### 1 3 สิ่งที่คุณจะทำ เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมของรินา-แวน คืออะไร?

เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมของรินา-แวน ฉันจะทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

ตัวอย่างเช่น: สอนวิธีการทำการฝึกอบรม (RW401) ให้กับ Pedro และ Laura

- 1.
- 2.
- 3.



## 2 คุณจะสามารถฝึก ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ เรื่องวิธีการฝึกอบรมได้อย่างไร?

ฉันจะจัดให้มีตารางการฝึกอบรมสำหรับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของฉัน เพื่อที่พวกเขาจะได้เข้าร่วม และฝึกทำการสอน ดังต่อไปนี้:

| ชื่อผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำ | การฝึกอบรมที่จะเข้าร่วม | วันที่ | การฝึกอบรมที่จะสอน | วันที่ |
|-----------------------------|-------------------------|--------|--------------------|--------|
|                             |                         |        |                    |        |
|                             |                         |        |                    |        |
|                             |                         |        |                    |        |
|                             |                         |        |                    |        |
|                             |                         |        |                    |        |

## ขั้นตอนที่ 4 สอน และ คอยติดตามผล

คล้าย ๆ กับการสอนวิธีทำการฝึกอบรม การสอนจะเกิดขึ้นใน 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

### 1 สร้างรูปแบบการสอน จากการที่คุณสอน Consultants และ ผู้มีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นำ ของคุณ

- จัดให้มี การประชุมประจำวันกับทีมงานของคุณ การประชุมประจำสัปดาห์กับผู้นำของคุณ และ มี Opportunity meetings ประจำสัปดาห์กับผู้นำที่ว่าจะเป็นสมาชิกใหม่ โดยสมาชิกในปัจจุบันสามารถเข้าสังเกตการณ์ได้
- แบ่งบางส่วนของการประชุมเหล่านี้ ให้กับ Leaders หรือ ผู้มีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นำของคุณได้เป็นคนดำเนินการด้วย
- ให้คำแนะนำติชม หลังจากนั้น

### 2 สอนพวกเขาถึงวิธีการสอนผู้อื่น

- จัดให้มีการประชุมเพียงลำพัง (one-on-one) กับ ผู้มีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นำ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของพวกเขา กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ สร้างแผนการปฏิบัติขึ้นมา และ ให้พวกเขาให้คำมั่นที่จะทำมันด้วย
- จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม (ดูด้านล่าง)
- สอน Leaders และ ผู้มีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นำของคุณ ให้ทำเช่นเดียวกัน (สอนให้) กับ ผู้มีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นำของพวกเขาด้วย

## จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามผลงาน

- จัดทุก ๆ สัปดาห์ ทุก ๆ 2 สัปดาห์ หรือ ทุก ๆ เดือน
- ใช้เวลาประมาณ 30 นาทีกับแต่ละคน
- ทบทวนว่าเกิดอะไรขึ้น ตั้งแต่การประชุมครั้งที่แล้ว (จนถึงวันประชุมนี้) ตามคำถามกับ Leaders ขอบคุณ ตัวอย่างเช่น:

คุณบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ขอบคุณหรือยัง?

คุณได้ทำทุกอย่างที่คุณได้พูดไว้หมดหรือยัง? คุณพบกับอุปสรรคอะไรบ้างหรือป่าว และ คุณทำอย่างไรถึงได้ก้าวข้ามอุปสรรคเหล่านั้นได้?

- ช่วยคนที่คุณกำลังฝึกสอนเขาอยู่ ค้นหาโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก แนะนำให้พวกเขาวางแผนใหม่สำหรับช่วงเวลาต่อไป และ ให้เขาให้คำมั่นว่าจะลงมือทำด้วย
- ยกย่องชมเชย และ ฉลองกับความสำเร็จของพวกเขา และ ความคืบหน้าของพวกเขาในการที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ

แม้ว่า เราทำลัวพูดเกี่ยวกับการพัฒนา Leaders และ ทำลัวสอนพวกเขาให้พัฒนา Leaders คนอื่น ๆ ที่นี้ก็ตาม การฝึกสอนเป็นเรื่องที่ต้องใช้ตลอดกระบวนการการฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่ตอนที่ผู้คนที่ได้สมัครเข้าร่วมงานในตำแหน่ง Consultants เมื่อ Consultants ย่างใหม่อยู่ พวกเขาอาจต้องการการสนับสนุนส่วนตัว “One-on-One support” เพื่อช่วยพวกเขาตั้งเป้าหมาย จัดทำแผน และ ทำวามอุปสรรคต่าง ๆ การฝึกสอนระยะเริ่มต้นนี้ จะมุ่งเน้นในเรื่องของทักษะพื้นฐานต่าง ๆ และ เมื่อพวกเขามีประสบการณ์ที่มากขึ้น พวกเขาอาจจะไม่ต้องการการฝึกสอนส่วนตัว “One-on-One coaching” อีกต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพวกเขาเลือกที่จะอยู่ในตำแหน่ง Consultant ต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไรก็ตาม เมื่อพวกเขาได้ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้นำ พวกเขาก็คงได้รับประโยชน์จากการฝึกสอนส่วนตัว “One-on-One coaching” กับคุณอีกครั้งก็ได้

นี่คือ กระบวนการที่คุณควรใช้ในการฝึกสอนผู้อื่น และ นี่ก็คือกระบวนการที่คุณควรสอนพวกเขา ให้พวกเขาใช้สอนผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในทางกลับกัน ผู้อื่นก็ควรที่จะสอนกระบวนการนี้ให้กับผู้อื่นต่อไปเรื่อย ๆ สิ่งสำคัญที่ทำให้กระบวนการนี้ได้ผลดีสำหรับการพัฒนาของ Leaders ก็คือ พลัของการประชุมแบบตัวต่อตัว “One-on-One meeting” และ ระบบการฝึกอบรมที่สม่ำเสมอด้วยวิธีการฝึกอบรมของริโน-แวลร์ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตั้งแต่ต้นจนจบ





## 1 คุณจะสามารถสร้างรูปแบบการฝึกสอน และ สอนวิธีการฝึกสอนนั้นได้อย่างไร?

ฉันจะ...

- ให้ผู้มีโอกาสก้าวขึ้นเป็นผู้นำแต่ละคน เข้าสังเกตการณ์ฉันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับธุรกิจ  ครั้ง
- ให้ผู้มีโอกาสก้าวขึ้นเป็นผู้นำแต่ละคน เข้าสังเกตการณ์การนัดหมายเพื่อรีครูท  ครั้ง และ การเสนอขาย  ครั้ง

| ชื่อผู้มีโอกาส<br>ก้าวขึ้นเป็นผู้นำ | จำนวนครั้งของการ<br>เข้าสังเกตการณ์<br>การนำเสนอ | จำนวนครั้งของการ<br>เข้าสังเกตการณ์<br>การนัดหมายเพื่อรีครูท | ข้อคิดเห็น - ความคืบหน้า<br>ของว่าที่ Leader |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|                                     |                                                  |                                                              |                                              |
|                                     |                                                  |                                                              |                                              |
|                                     |                                                  |                                                              |                                              |
|                                     |                                                  |                                                              |                                              |
|                                     |                                                  |                                                              |                                              |



- 2 ทำตารางปฏิทินให้สมบูรณ์ด้วยการใส่ชื่อของผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำ ในแต่ละช่องที่คุณต้องการนัดหมายกับพวกเขา หรือ ใช้ปฏิทินดิจิทัล เช่น Google Calendar ก็ได้

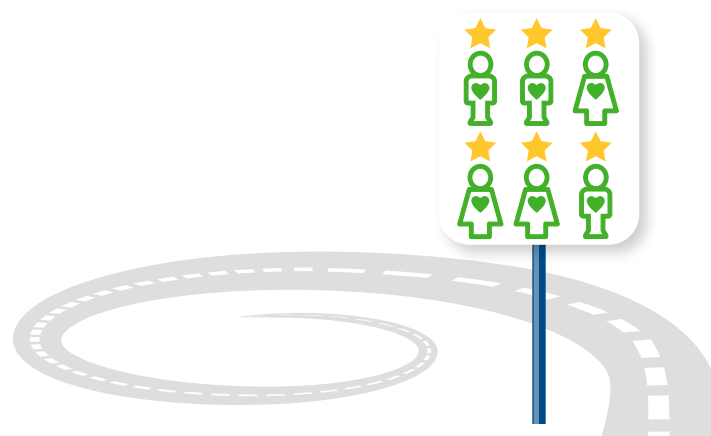
ฉันจะกำหนดการประชุม แบบ 1:1 เพื่อฝึกสอน ดังต่อไปนี้

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

## ทรัพยากรที่ดีที่สุดของคุณก็คือตัวคุณเอง!

ความเชื่อในเรื่องที่เราได้ จิตนาการ ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับรีนา-แวร์ คือที่นี่ และที่ ตอนนี้ คุณคือทรัพยากรที่ดีที่สุดที่คุณมีอยู่ เพื่อทำมันให้เกิดขึ้นได้ และ เพื่อทำให้มันดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต แต่ถ้าทรัพยากรที่ดีที่สุดของคุณก็คือ ตัวคุณเองละ นั้นมันหมายถึง คุณต้องทำทุกสิ่งอย่างด้วยตัวของคุณเอง ซึ่งก็รวมถึงการฝึกอบรมทั้งหมดด้วยหรือ?

ไม่เลย คุณไม่สามารถทำทุกสิ่งอย่างเพื่อผู้อื่นได้ พวกเขาจะต้องเรียนรู้ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตัวของพวกเขาเอง และ การที่จะสอนผู้อื่นถึงวิธีทำสิ่งต่าง ๆ และ วิธีที่จะสอนผู้อื่นด้วยเช่นกัน นั่นคือ สิ่งสำคัญ ของวิธีการฝึกอบรมของรีนา-แวร์ คุณฝึก Consultants ของคุณให้รู้รูก่อน แล้วค่อยเสนอขายหลังจากนั้น แล้ว พวกเขา ก็จะก้าวขึ้นเป็น Team Builders คุณฝึก Team Builders ของคุณให้ฝึกผู้อื่นก่อน แล้ว พวกเขา ก็จะก้าวขึ้นเป็น Leaders คุณสอน Leaders ของคุณให้ฝึก Leaders คนอื่น แล้ว การเติบโตแบบทวีคูณก็จะเริ่มต้นขึ้น



## โดยสรุป: กระบวนการ 4 ขั้นตอน ของการพัฒนาผู้นำ

---

ทำขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ กับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ และ ฝึกพวกเขาให้ทำขั้นตอนต่าง ๆ เหมือนคุณกับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของเขาเช่นกัน



### 1 | สร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องของการเป็นผู้นำ

ช่วยผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ มีวิสัยทัศน์องค์กรที่ถูกต้อง และ มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่ถูกต้อง ในการเป็น Leader คนหนึ่งในรีนา-แวร์



### 2 | สนับสนุนการริ่ครุท

การริ่ครุทผู้คน และ การพัฒนาพวกเขา จะสร้าง “วัฏจักรชีวิต” ที่หล่อเลี้ยงองค์กรของคุณ ลงมือทำ และ สอน เช่น การจัดให้มีส่วนของการฝึกอบรมเรื่องการริ่ครุทในทุก ๆ การประชุม แสดงให้เห็นว่าการริ่ครุทจะช่วยทำให้คุณได้รับผลประโยชน์มากที่สุดจากแผนรายได้ได้อย่างไร และ การจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนุก ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นการริ่ครุท เป็นต้น



### 3 | ฝึกวิธีการทำการฝึกอบรม

ใช้ระบบการฝึกอบรมขอรีนา-แวร์ สอนผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ ให้รู้ถึงวิธีการฝึกอบรมผู้อื่น ประกอบไปด้วย การมีตารางการฝึกอบรมที่สม่ำเสมอ การประชุมจำลองการฝึกอบรม การสังเกตการณ์ และ การประชุมเพื่อพูดคุยเรื่องการแนะนำติชม



### 4 | สอน และ คอยติดตามผล

ฝึกสอนผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณ และ สอนพวกเขาให้รู้วิธีการฝึกสอนผู้อื่น จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามผลเป็นประจำ เพื่อทบทวนความก้าวหน้า และ แผนที่ได้วางไว้

- 56 ปรับปรุงทักษะการเป็นผู้นำของคุณให้ดีขึ้น  
อย่างมั่นคงถาวร
- 58 แผนการพัฒนาความสามารถ  
ในการเป็นผู้นำของคุณ



อะไรที่ต้องทำหลังจากนั้น

## ปรับปรุงทักษะการเป็นผู้นำของคุณให้ดีขึ้นอย่างมั่นคงถาวร

ตอนนี้ คุณได้เรียนรู้ถึงวิธีการพัฒนา Leaders และ คุณได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำ ที่จะได้เป็น Leaders ของ Leaders เป็นที่เรียบร้อยแล้ว อย่างไรก็ตาม การพัฒนาส่วนตัวของคุณเองในเรื่องนี้ยังไม่เสร็จสิ้น การเป็นผู้นำ คือ การเดินทางที่ไม่มีที่สิ้นสุด

คุณต้องหมั่นทำการปรับปรุงทักษะการเป็นผู้นำของคุณให้ดีขึ้นอย่างมั่นคงถาวรอยู่ตลอดเวลา นี่คือ 3 วิธีที่จะทำดังนั้น:

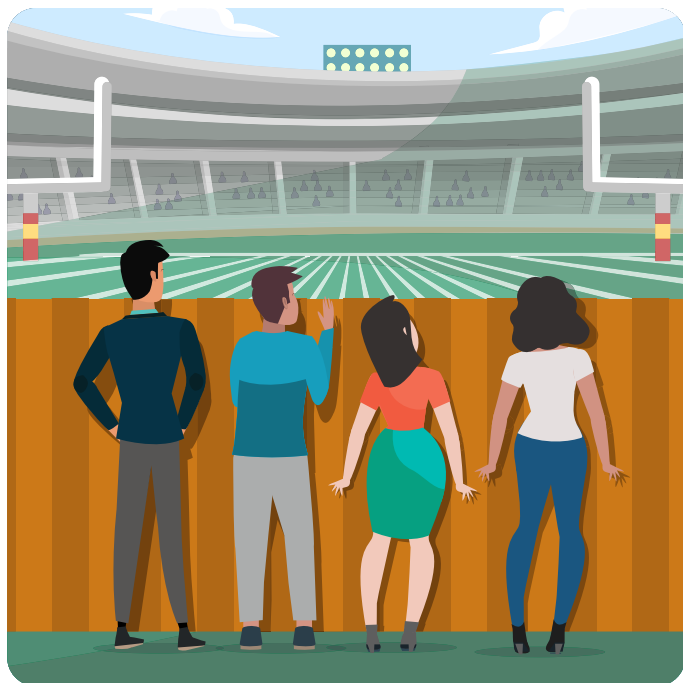
**1 นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาไปปฏิบัติ** คือ หนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้ความรู้อยู่กับคุณอย่างแน่น นำทักษะการเป็นผู้นำของคุณไปปฏิบัติในทุก ๆ วัน ในบริบทที่แตกต่างกันไป

**2 ใช้บทบาทการเป็นผู้นำในทุก ๆ ครั้งที่มีโอกาส** ไม่ใช่เพียงแคในการทำธุรกิจรีนา-แวร์ เท่านั้น แต่ยัรวมถึงในสังคมของคุณ ในสมาคม หรือ ชมรมที่คุณอาจเป็นสมาชิกอยู่

**3 สอนทักษะการเป็นผู้นำให้กับผู้อื่น** การทำการสอน และ อธิบาย จะช่วยให้คุณได้รู้ถึงจุดแข็ง และ จุดอ่อนของคุณที่ต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น และ มันจะช่วยให้คุณเกิดเป็นวัฏจักรการนำไปปฏิบัติต่อ ๆ กันได้: ยิ่งคุณสอน Leaders มากเท่าไร ทักษะการเป็นผู้นำของคุณก็จะถูกทำให้ดีขึ้นมากยิ่งขึ้นเท่านั้น และ จะมี Leaders ให้คุณพัฒนามากขึ้นอีกด้วย

เคล็ดลับในการที่จะประสบความสำเร็จได้ ก็คือ การมีความเป็นผู้นำที่ดี และ การมีความเป็นผู้นำที่ดี ก็คือ ทุกสิ่งอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำให้การใช้ชีวิตของคุณ และ สมาชิกในทีมของคุณดีขึ้นได้

Tony Dungy (อดีตผู้ฝึกสอนขอล NFL ขอลอเมริกา และ นักวิเคราะห์ด้านกีฬา)



## แผนการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของคุณ

ส่วนที่ขาดเสียมิได้สำหรับการปรับปรุงทักษะการเป็นผู้นำของคุณให้ดีขึ้นอย่างมั่นคงถาวร ก็คือ การพัฒนาและการทำตามแผนการพัฒนาการเป็นผู้นำของคุณ

### ถึงตอนนี้



- คุณได้เรียนรู้ขั้นตอนในการพัฒนา Leaders เรียบร้อยแล้ว
- คุณได้ทำแผนในแต่ละขั้นตอนแล้ว: แผนการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยรวมของคุณ คุณสามารถหาสำเนาเพิ่มเติมได้ใน ภาคผนวก

### ต่อไป



- จัดทำแผนการพัฒนาความเป็นผู้นำส่วนตัวขอผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำแต่ละคนของคุณ ใช้แบบฟอร์มที่มีอยู่ในภาคผนวก
- หลังจากได้จัดทำแผนส่วนตัวขอแต่ละคน และ นำไปปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว ใช้บันทึกเป้าหมายส่วนตัว (RW456) เพื่อทำเป้าหมายในช่วงเวลาต่อ ๆ ไป

## ภาคผนวก

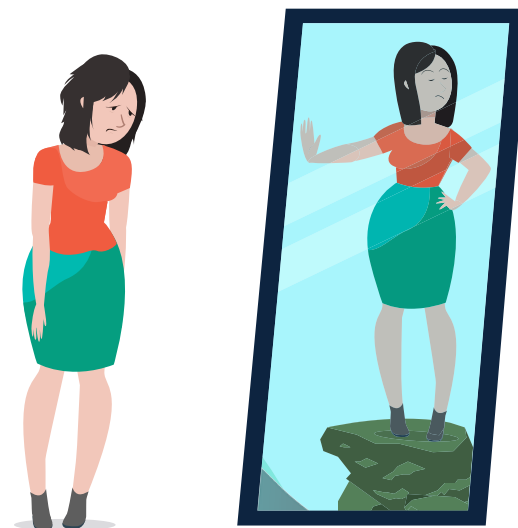
- 1 เรื่องราวของ BETSY
- 2 กรณศึกษาของ ALICIA
- 3 THE GOOSE STORY  
- เรื่องราวของห่าน
- 4 แผนการพัฒนาความเป็นผู้นำ  
โดยรวมของจีน
- 5 แผนการพัฒนาความเป็นผู้นำ  
ของผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของจีน  
DEVELOPMENT PLAN



## 1 | เรื่องราวของ BETSY

Lina และ ผู้สมัครใหม่ของเธอ Betsy ได้พบกันเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่ Betsy ต้องการจากธุรกิจของเธอ Lina คิดว่า Betsy มีศักยภาพที่จะพัฒนาได้มาก เธอมีการแต่งกายที่ดูเป็นมืออาชีพตลอดเวลา และ มีอะไรเกี่ยวกับเธอที่ทำให้ผู้คนพร้อมรับฟังเวลาที่เธอพูด Lina ได้พูดถึงสิ่งนี้กับ Betsy และ กระตุ้น Betsy ให้ตั้งเป้าหมายให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำ แต่ไม่ว่า Lina จะพูดอย่างไร Betsy ก็ยังไม่เห็นว่าตัวเองจะเป็นผู้นำได้อย่างไร

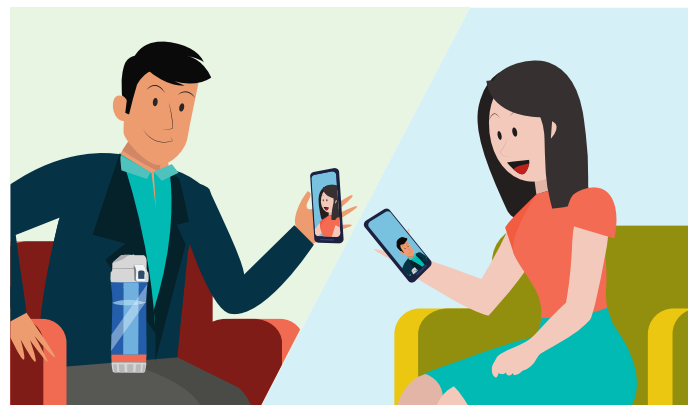
Betsy เกิดมาในครอบครัวที่มีฐานะยากจนมาก และ เพราะว่าแม่ของเธอล้มป่วย เธอจึงจำเป็นต้องออกจากโรงเรียน และ อยู่บ้านเพื่อดูแลน้องสาว และ น้องชายของเธอ เธอรู้สึกกระดากอายกับการที่ไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอเป็นทางการ และ ไม่คิดว่าจะมีใครยอมรับให้เธอเป็นผู้นำของเขา เธอไม่รู้สึกว่าเธอมีอะไรที่จะมอบให้พวกเขา ดังนั้นเธอจึงมอมขำไม่สนใจเรื่องนี้ Betsy ได้บอกกับ Lina ว่า ทั้งหมดที่เธอต้องการจากธุรกิจของเธอก็คือ เงินจำนวนที่มากพอที่จะซื้อรถใหม่





Lina ได้ไปพบกับ Uli ที่เป็น Leader ของเธอเพื่อขอคำปรึกษา Uli รู้จักกับ Betsy มาก่อน เพราะว่า Betsy ได้เคยเข้ารับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานกับเขามาก่อน 2 ครั้งแล้ว และ กำลังจะเข้าในครั้งที่ 3 ในสัปดาห์หน้า นอกจากนั้น Betsy ยังเคยเข้าสังเกตการณ์การนำเสนอการขายของทั้ง Lina และ Uli มาแล้ว และ Betsy ยังประสบความสำเร็จในการเสนอขายด้วยตัวเองคนเดียวมามากครั้งแล้วด้วย Betsy ทำได้ดีมากในเรื่องการทำความคุ้นเคย และ เป็นกันเองกับผู้คน และ ยังทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจไม่อึดอัด

“ฉันมีไอเดีย” Uli บอกกับ Lina เขายกโทรศัพท์ขึ้นมา และ โทรหา Betsy “Betsy” เขาเรียกชื่อ “คุณมีวิธีตามธรรมชาติของคุณ และ คุณมีการนำเสนอตัวคุณเองได้อย่างดีเยี่ยม ผมกำลังสงสัยว่า คุณต้องการที่จะเป็นคนนำเสนอ ขั้นตอนแรกของการนำเสนอ “Pave the Way - การปูทาง” ในที่ประชุมการฝึกอบรม “ขั้นพื้นฐาน” สัปดาห์หน้าหรือไม่? มันเป็นเวลาสั้น ๆ และเราพบกันได้เสาร์ หรือ อาทิตย์นี้เพื่อฝึกซ้อมกันดีไหม ผมคิดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะให้การตอบรับเป็นอย่างดี ที่จะได้ยินอะไรจาก Consultant ใหม่ ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมากในตอนนี้เช่นคุณ”





ในตอนแรก Betsy รู้สึกตะขิดตะขวงอยู่บ้าง แต่ในท้ายที่สุดเธอก็ตกลงใจที่จะทำการนำเสนอด้วยกล่ารร่วมกับ Uli เมื่อเวลาที่ต้องทำการนำเสนอมาถึง เธอได้แสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เธอได้ทำ เพื่อให้ภาพ และการปฏิบัติของเธอดูแล้วเหมือนผู้ที่สมบูรณ์แบบแล้ว เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพ แม้ว่าเธอยังมีเงินไม่มากนักก็ตาม และเธอยังได้บอกกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงสิ่งที่เธอได้พูดกับผู้นุ่หว่วที่จะเป็นลูกค้าเพื่อสร้างความคุ้นเคยก่อนการนำเสนอ

กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจมาก และ พวกเขาได้ปรบมือกันอย่างเกรียวกราวเมื่อเธอพูดจบ หลังจากนั้น Uli ได้พูดกับเธอว่า “Betsy คุณคือ คนที่มีพรสวรรค์ คุณได้รับความนับถือจากผู้คนได้เร็วมาก คุณควรที่จะคิดถึงเรื่องการสร้างทีม และ ก้าวขึ้นสู่การเป็น Leader ได้แล้ว”

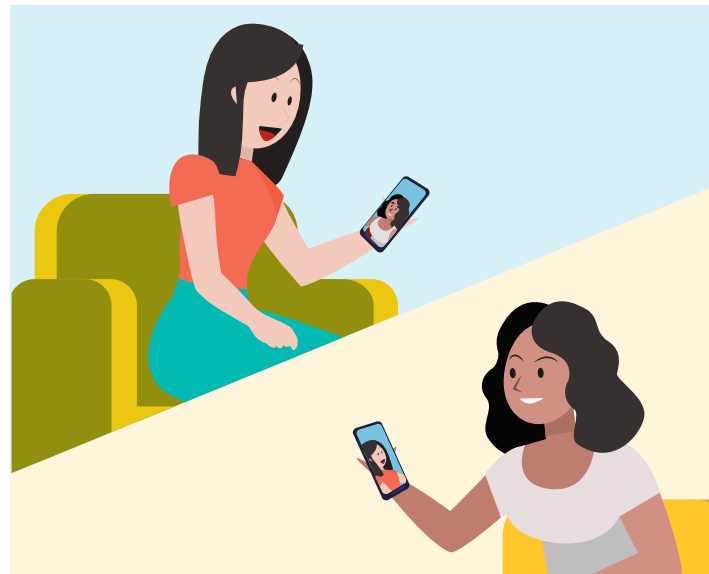
Betsy ครุ่นคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ และ รับรู้ได้จากประสบการณ์การฝึกอบรมว่า เธอมีสิ่งที่สามารถนำเสนอได้อีกมาก ถึงตอนนี้เธอได้เห็นภาพของตัวเองเองที่พร้อมที่จะช่วยผู้อื่นได้แล้ว และ ดังนั้นเธอจึงได้ตัดสินใจว่า เธอต้องการที่จะก้าวสู่การเป็นผู้นำหลังจากนี้ต่อไป



## 2 | กรณีศึกษาของ ALICIA

Alicia เป็นเพื่อนบ้านของ Gina เธอเป็นแม่บ้าน ดูแลลูก ๆ 4 คน ที่ซุกซนมาก ทำให้เธอยุ่งมาก ๆ ...แต่ในตอนนี้ เด็ก ๆ ทั้งหมดเข้าเรียนกันหมดแล้ว และ เธอกำลังคิดว่าจะใช้เวลาระหว่างวันช่วงเด็ก ๆ อยู่ที่โรงเรียน ทำงานเพื่อหารายได้ที่มีนจำเป็นมากในตอนนี้ได้อย่างไร Alicia ฝันถึงการที่จะเป็นผู้หญิง ที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจอยู่ตลอดเวลา แต่เธอไม่เคยได้รับโอกาส เนื่องจากวุฒิการศึกษาของเธอไม่สูงพอ เธอรู้สึก أنهاไม่มีคุณสมบัติดีพอกับตำแหน่งงานทั้งหลายที่เธอเห็นในโฆษณารับสมัครงาน

ในวันหนึ่ง ในขณะที่เธอกำลังคิดถึงเกี่ยวกับเรื่องนี้ โทรศัพท์ของเธอก็ดังขึ้น...



BETSY



สวัสดี นี Betsy จากรินา-แวร์ นะคะ ฉันกำลังสร้างทีมงานที่ปรึกษาเกี่ยวกับธุรกิจในบริเวณนี้ เพื่อเสนอขายผลิตภัณฑ์รินา-แวร์ และ เพื่อนบ้านของคุณ Gina ให้ซื้อ และ เบอร์โทรกับฉัน Gina แนะนำให้ฉันโทรหา และคุยกับคุณเกี่ยวกับโอกาสในการเป็น Consultant ของรินา-แวร์ Gina บอกคุณหรือป่าวคะว่า ฉันจะโทรหา?

ALICIA



ใช่ค่ะ เธอบอกแล้ว และ เธอก็ได้อวดภาชนะเครื่องครัวขาวชิ้นที่เธอได้ซื้อมาให้ฉันดูด้วย พวกมันดูดีมากเลย แต่ฉันไม่คิดว่าฉันจะขายพวกมันได้หรอก ฉันไม่รู้ว่า Gina บอกคุณหรือป่าวเรื่องนี้ หลายปีก่อนฉันจำเป็นต้องออกจากโรงเรียน และ ดูแลพี่น้องในตอนแม่ของฉันล้มป่วยลง ฉันไม่มีการศึกษาที่เป็นทางการ ฉันไม่คิดว่าฉันจะเป็นผู้หญิงที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจได้หรอกค่ะ

BETSY



คุณอยากที่จะเป็นผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจหรือคะ?

ALICIA



ใช่ค่ะ... มันเคยเป็นความฝันของฉันเลย แต่การที่ฉันต้องออกจากโรงเรียน และ สิ้นต่าง ๆ ... ฉันไม่มีหวัง มันไม่มีทางเกิดขึ้นได้แล้ว

BETSY



ดีเลยคะ ถ้าเช่นนั้น ฉันมีข่าวดีมากสำหรับคุณ รินา-แวร์ มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นหนึ่งในบริษัทที่ดีที่สุดในเรื่องของการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพ รินา-แวร์ ได้พัฒนาระบบการฝึกอบรมที่มีการสัมมนาที่เกี่ยวกับความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ การขาย การริ่ครุท และ แม้แต่การพัฒนาส่วนบุคคล และ การมีคามเป็นผู้นำ

คุณอยากที่จะเห็นตัวคุณได้อยู่ในบริษัทฯ ที่:

- ได้รับยกย่องว่าเป็นบริษัทที่ดีที่สุด สำหรับการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพ หรือไม่?
- เป็นบริษัทหนึ่งที่ผู้คนจะเจริญเติบโตขึ้นในค่านิยม และ ความเชื่อที่สนับสนุนความรักในสิ่งที่พวกเขาทำ หรือไม่?
- ทุกคนจะประสบความสำเร็จเพื่อทำให้สถานะการเงินของตัวเองพวกเขาเอง และ ผู้อื่นดีขึ้นได้ หรือไม่?
- การฝึกอบรมคือส่วนหนึ่งที่สำคัญ เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ แทนที่จะเป็นเพียงแค่ “ตัวเสริม” เมื่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ไม่ดีพอ หรือไม่?

...?!



ALICIA

BETSY



ลองจินตนาการว่า:

- ศักยภาพที่จะพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัดที่แท้จริงของคุณจะเป็นอย่างไร หากคุณสามารถอยู่ในที่ที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพของทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องด้วย และ
- มันจะเป็นอย่างไร หากได้อยู่ในคำนิยาม และ ความเชื่อของการมีหลักจริยธรรมที่หนักแน่นมั่นคง และ การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับความถูกต้อง และ เป็นที่พึงปรารถนา กำจัดสิ่งเล็กน้อยที่อาจจะทำความเสียหายให้กับธุรกิจของคุณ

Alicia ไม่เคยคิดว่าสิ่งพวกนี้จะเกิดขึ้นได้เลย จนกระทั่ง Betsy ได้อธิบายต่อถึงวิสัยทัศน์ของอนาคตของรีนา-แวร์ Alicia จึงได้เริ่มที่จะเห็นมัน และ เธอได้เห็นตัวเธอเองได้เข้ารับการสัมมนาต่าง ๆ และ อาจจะ ...แต่อาจจะ เธออาจจะได้ทำมัน

BETSY



ฉันได้เรียนรู้ทุกสิ่งอย่างที่ผมจำเป็นต้องรู้ ในตอนเริ่มต้น ผู้นำทีมของฉันได้ใช้การฝึกอบรมของรีนา-แวร์ สอนฉัน และ ผู้คนที่ฉันได้ริศรุกรมา นั้นทำให้พวกเราทุกคนเป็นคนที่ประสบความสำเร็จได้ หลังจากนั้น ฉันได้รับการสอนถึงวิธีการสอนผู้อื่นด้วย ในตอนนี้ฉันกำลังสอนบรรดา Leaders ของฉันถึงวิธีการสอนผู้คนที่พวกเขาริศรุกรมา และ ฉันก็มี Leader คนหนึ่งที่กำลังสอน Leader ในทีมของเธอถึงวิธีการสอนอีกด้วย

สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ เป็นเพราะ วิสัยทัศน์ของรีนา-แวร์ ในการที่จะเป็นที่ที่ดีที่สุดในเรื่องของการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพ

พวกเขาได้สอนคุณ และ คนที่คุณรักครูมาให้เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ และ หลังจากนั้น ก็ได้สอนให้คุณรู้ถึงวิธีการสอนผู้อื่นด้วยหรือคะ?



BETSY



ใช่ค่ะ และ ถ้าฉันทำได้ คุณก็ทำได้เช่นกัน! คุณกำลังเริ่มรู้สึกตื่นเต้นกับการได้รู้ว่า ในที่สุดคุณก็สามารถได้รับการสนับสนุน และ ฝึกอบรม เพื่อที่จะทำให้ความฝันของคุณเป็นจริงขึ้นมาได้แล้วใช่ไหมคะ?

ใช่ค่ะ ฉันเห็นความเป็นไปได้แล้ว และ ฉันรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จได้เปิดให้กับฉันแล้วตอนนี้



แท้จริงแล้ว ประตูลู่โลกใบใหม่ที่เต็มไปด้วยโอกาสได้ถูกเปิดออกแล้วสำหรับ Alicia!

### 3 | THE GOOSE STORY - เรื่องราวของห่าน<sup>1</sup>



ฤดูใบไม้ร่วงที่จะมาถึง เมื่อคุณเห็นฝูงห่านบินมุ่งหน้าสู่ตอนใต้ เพื่อไปใช้ชีวิตช่วงฤดูหนาว พวกมันจะบินตามกันเป็นรูปตัว V คุณอาจครุ่นคิดว่า มันมีการค้นพบทางวิทยาศาสตร์อะไร และ ทำไมพวกมันถึงได้บินกันแบบนั้น: เนื่องจากเมื่อห่านแต่ละตัวกระพือปีกของมัน มันจะช่วยสร้างการยกตัวขึ้นของห่านที่บินตามต่อจากมันได้ ...ด้วยการบินในรูปตัว V ทั่วฝูง จะช่วยเพิ่มระยะทางการบินได้อย่างน้อย 71% หากพวกมันต้องบินตามลำพังตัวเดียว

1. โดย Dr. Harry Clarke Noyes, สำนักข่าว ARCS News เล่มที่ 7 ขวสุดที่ 1 เดือนมกราคม ค.ศ. 1992

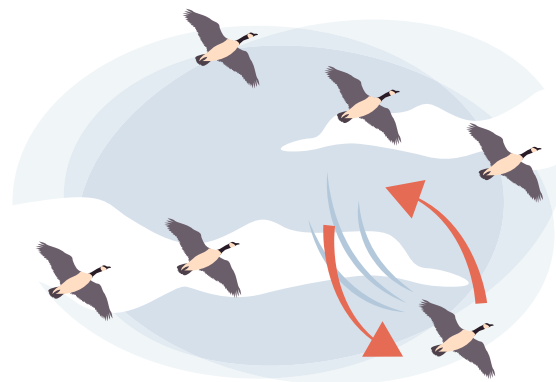
ผู้คนที่ร่วมเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน และ มีจิตสำนึกร่วมชุมชน (กลุ่มคนที่มีความรู้สึกร่วมกัน) จะสามารถรู้ว่าพวกเขาจะไปได้เร็วกว่า และ ง่ายกว่าได้ เพราะว่าพวกเขาทำลัออกเดินทางด้วยแรงผลักดันซึ่งกันและกัน



ผู้คนถูกผลักดัน และ การเคลื่อนที่ไปข้างหน้าของพวกเขา ได้ถูกกระตุ้นด้วยวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน ด้วยการทำตามวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจขององค์กร พวกเขาสามารถที่จะสำเร็จได้มากกว่า การที่พวกเขาจะทำด้วยตัวของพวกเขาเอง

เมื่อมีห่านตัวใดตัวหนึ่ง บินหลุดออกจากกลุ่ม ในทันทีมันจะรู้สึกเบื่อ และ รู้สึกต่อต้านกับความพยายามที่จะบินตามลำพัง และ มันก็จะรีบบินกลับเข้ามาในกลุ่มทันที เพื่อที่จะได้รับประโยชน์จากพลังการยกตัวขึ้นของห่านตัวข้างหน้า

ถ้าพวกเรามีความรู้สึกเช่นเดียวกันกับห่านมากเท่าใด พวกเราก็จะยังคงอยู่ในรูปแบบเดียวกับเหล่าผู้คนที่มุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกันกับที่ พวกเราจะไปมากเท่านั้น

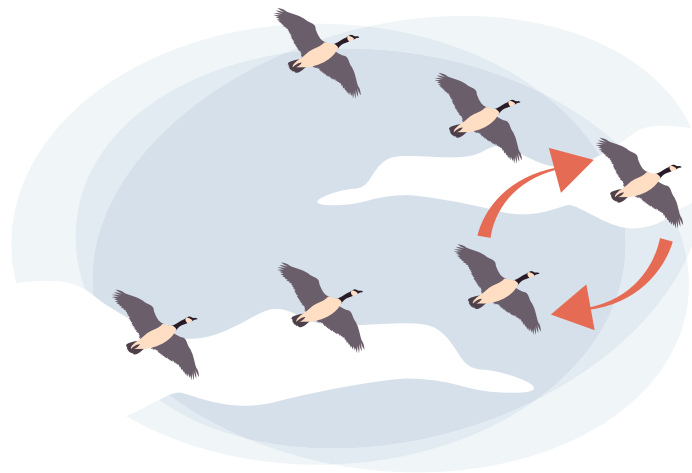


ในฐานะ Leaders เราได้แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ และ การที่เราช่วยพวกเขา ได้ทำให้ความฝันส่วนตัวของพวกเขาเป็นไปในทางเดียวกันกับความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นได้ ดังนั้นพวกเขาจะได้รับประโยชน์ของการสนับสนุนจากผู้คนทั้งหมดในองค์กร เนื่องจากในแต่ละความก้าวหน้า มันจะทำให้เขาได้เข้าใกล้ความฝันของพวกเขาเข้าไปทุกที

เมื่อห่านที่อยู่หน้าสุดรู้สึกเหนื่อย มันก็สลับเปลี่ยนให้อีกตัวที่อยู่ด้านหลังได้  
 ขึ้นมาบินนำบ่าวสลับสับเปลี่ยนกันไป  
 มันคือความฉลาดในการสลับกันทำงานที่ต้องทำร่วมกับคนอื่น ๆ



หรือ จากที่เราได้เรียนรู้มา การพัฒนา Leaders  
 คนอื่น ๆ และ การที่ได้สอนให้พวกเขาได้ทำการ  
 พัฒนา Leaders ที่มากขึ้น พวกเขาทุกคนจะช่วย  
 พวกเราได้ทำให้อวัศกรเติบโตมากยิ่งขึ้น ดังนั้น  
 พวกเราจะไม่มีข้อจำกัดในการที่จะทำพวกมันทั้งหมด  
 ด้วยตัวของพวกเราเอง



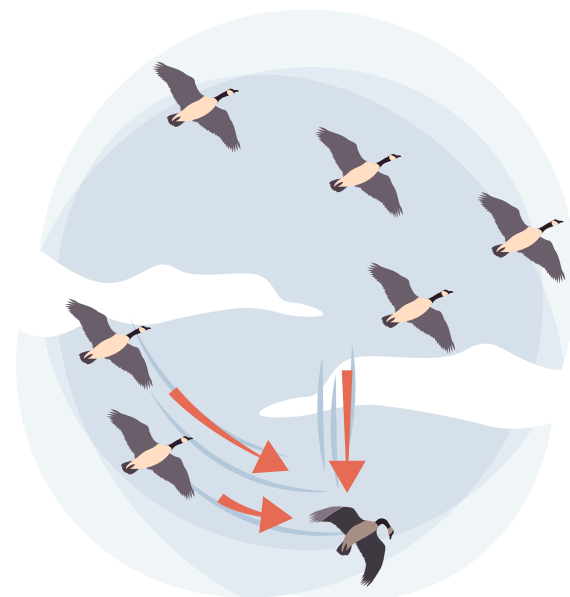
พวกห่านจะส่งเสียงร่ำร้อง จากทางด้านหลัง เพื่อที่จะกระตุ้นตัวที่อยู่ด้านหน้าให้พยายามรักษาความเร็วของพวกมัน พวกเราจะพูดอะไร  
 ได้ละ เมื่อพวกเราส่งเสียงร่ำร้องจากด้านหลัง?



พวกเราจะพูด และ ทำอะไร เพื่อที่จะช่วยผู้คนที่ค้นพบแรงกระตุ้นภายในของพวกเขาได้?  
 พวกเราจะช่วยพวกเขาจุดประกายไฟที่อยู่ภายใน และ ทำให้มันดำเนินไปเรื่อย ๆ ได้อย่างไร?

ในท้ายที่สุด และ นี่เป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อมีห่านตัวใดตัวหนึ่งป่วย หรือ ได้รับบาดเจ็บจากการถูกยิง และ แตะออกจากแถว ห่านตัวอื่นอีก 2 ตัวจะแตกออกจากแถวไปเหมือนห่านตัวนั้น (ที่ป่วย/บาดเจ็บ) และ ตามมันลงไปเพื่อให้ความช่วยเหลือ และ ปกป้องมัน พวกมันจะอยู่กับห่านที่ตกลงไป จนกว่ามันจะสามารถที่จะบินต่อไป หรือ จนกว่ามันจะตายไป หลังจากนั้นพวกมันจะบินจากไปตามลำพังสองตัว หรือ กับฝูงอื่นเพื่อที่จะตามให้ทันฝูงเดิมของมัน

ถ้าพวกเรามีความรู้สึกเหมือนห่าน พวกเราก็จะคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบนั้น!



ทีรีนา-แวน์ เรามุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาส่วนบุคคล และ ความเป็นมืออาชีพของผู้อื่น และ เราสำเร็จด้วยการช่วยผู้อื่นให้สำเร็จ เราจะคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ ผู้คนที่อยู่ในองค์กรของพวกเรา การสอนผู้อื่น และ สอนให้พวกเขาารู้ถึงวิธีการสอนผู้อื่นด้วย

เราสนับสนุนช่วยเหลือ Consultants ของเรา ในวิธีการนี้ จนกระทั่งพวกเขาบรรลุความสำเร็จที่พวกเขาต้องการ (หรือตามเหตุผลของพวกเขาเอง ที่ต้องการที่จะจากไป) การตัดสินใจต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับอะไรที่ถูกต้อง และ ความพึงพอใจ

## 4 | แผนการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยรวมของงาน

### การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำของงาน

แผนการปรับปรุงให้ดีขึ้นของงาน (ถ้ามี) ขึ้นอยู่กับคำตอบของงานที่มีกับการปฏิบัติต่อไปนี้

| สิ่งต่าง ๆ ของงาน ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น | อะไรที่งานจะทำ เพื่อให้มันดีขึ้น |
|--------------------------------------------|----------------------------------|
|                                            |                                  |
|                                            |                                  |
|                                            |                                  |
|                                            |                                  |
|                                            |                                  |

## แผนการพัฒนาผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของจีน

### ขั้นตอนที่ 1

จีนจะพูดคุยกับผู้คนดังต่อไปนี้ เกี่ยวกับโอกาสในการก้าวขึ้นเป็น Leaders ของพวกเขา:

- |                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="radio"/> 1. | <input type="radio"/> 6.  |
| <input type="radio"/> 2. | <input type="radio"/> 7.  |
| <input type="radio"/> 3. | <input type="radio"/> 8.  |
| <input type="radio"/> 4. | <input type="radio"/> 9.  |
| <input type="radio"/> 5. | <input type="radio"/> 10. |

หลังจากที่ได้พูดคุยกับผู้คนด้านบนแล้ว จะมี 3 ถึง 5 คนที่จะเห็นถึงโอกาส และ ต้องการที่จะทำมัน (หรือ 3 ถึง 5 คนที่แสดงความสนใจในโอกาสมากที่สุด) คือ :

- |    |    |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. |    |

**ขั้นตอนที่ 2**

ฉันจะสนับสนุนการริ่ครุทให้กับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำขอฉันด้วยการ:

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.

**ขั้นตอนที่ 3**

ฉันจะสนับสนุนการฝึกอบรมขอรีนา-แวร์ ด้วยการ:

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.

ฉันจะกำหนดตารางการฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของฉันได้เข้ารับการอบรม และ ที่จะทำการสอน  
ดังต่อไปนี้:

| รายชื่อผู้มีโอกาส<br>ก้าวขึ้นเป็นผู้นำ | การฝึกอบรมที่จะเข้าร่วม | วันที่ | การฝึกอบรมที่จะทำการสอน | วันนี้ |
|----------------------------------------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|
|                                        |                         |        |                         |        |
|                                        |                         |        |                         |        |
|                                        |                         |        |                         |        |
|                                        |                         |        |                         |        |
|                                        |                         |        |                         |        |

## ขั้นตอนที่ 4

ฉันจะ ...

- ให้ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำแต่ละคน เข้าสังเกตการณ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางธุรกิจ  ครั้ง
  - เข้าร่วมสังเกตการณ์ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำ แต่ละคน ทำการนัดหมายเพื่อรีครูทจำนวน  ครั้ง
- และ การนำเสนอการขาย  ครั้ง

| รายชื่อผู้มีโอกาส<br>ขึ้นเป็นผู้นำ | จำนวนการเข้า<br>สังเกตการณ์<br>การนำเสนอ/สาริต | จำนวนการเข้าสังเกตการณ์<br>การนัดหมายเพื่อการรีครูท | ข้อคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า<br>ขอ Leaders |
|------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|
|                                    |                                                |                                                     |                                          |
|                                    |                                                |                                                     |                                          |
|                                    |                                                |                                                     |                                          |
|                                    |                                                |                                                     |                                          |
|                                    |                                                |                                                     |                                          |

ฉันจะกำหนดการประชุม แบบ 1:1 เพื่อฝึกสอน ดังต่อไปนี้:

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

## 5 | แผนการพัฒนา ความเป็นผู้นำของผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของงาน

รายชื่อผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของงาน:

วันที่ของการพูดคุยครั้งแรกเกี่ยวกับโอกาสต่าง ๆ :

(ชื่อ) :

ความฝันของเขา :

วันที่ของการประชุม SEP (S-สถานการณ์ E - ผลลัพธ์ที่คาดหวัง P - แผน) :

สถานการณ์ในปัจจุบัน :

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง :

จะเข้าร่วม และ สอนในการฝึกอบรมดังต่อไปนี้:

| การฝึกอบรมที่จะเข้าร่วม | วันที่ | การฝึกอบรมที่จะทำการสอน | วันที่ |
|-------------------------|--------|-------------------------|--------|
|                         |        |                         |        |
|                         |        |                         |        |
|                         |        |                         |        |
|                         |        |                         |        |
|                         |        |                         |        |

## การสังเกตการณ์ของฉัน

นอกเหนือจากรายการฝึกอบรมต่าง ๆ ข้างต้น ฉันจะทำการสังเกตการณ์เพิ่มเติมดังต่อไปนี้:

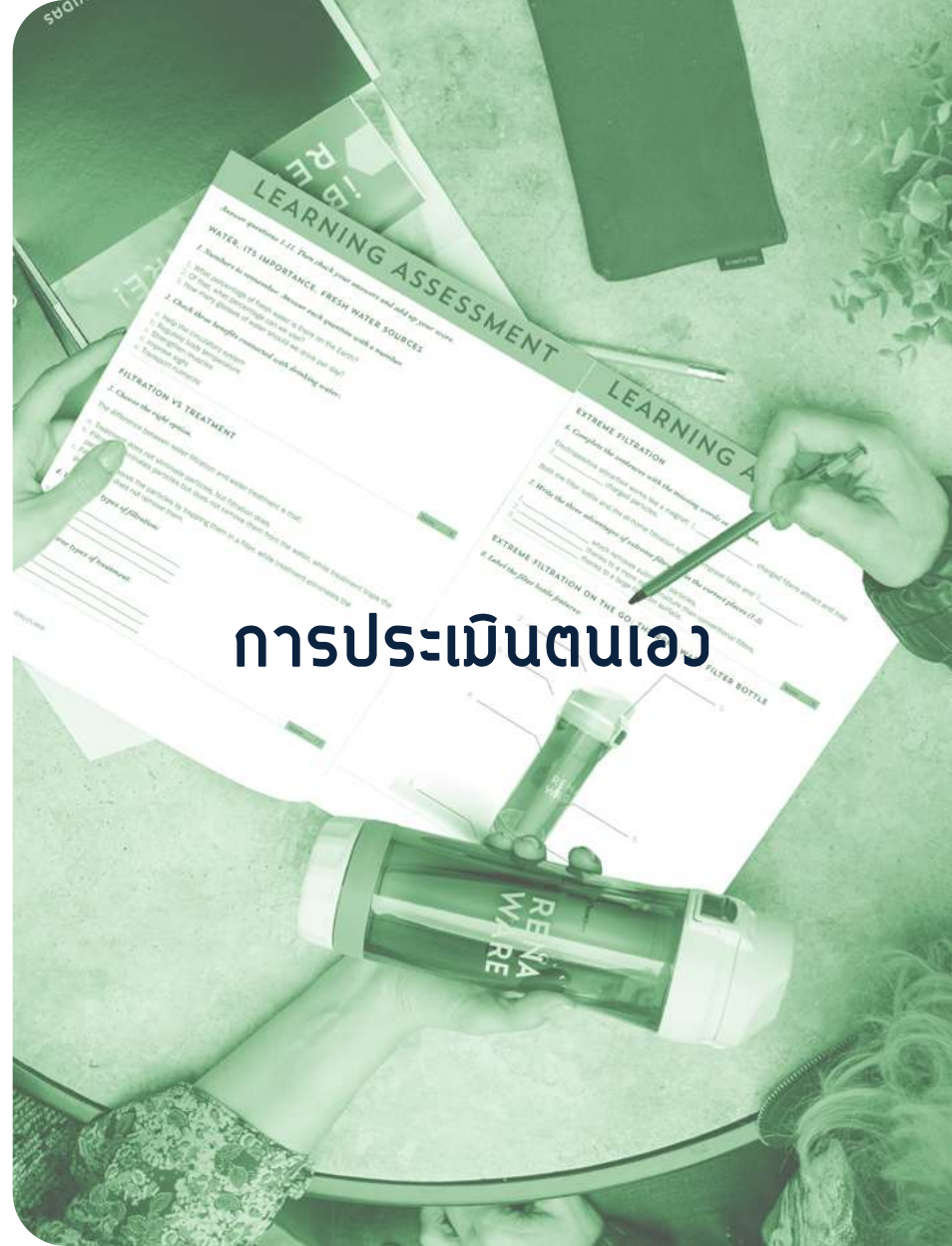
| กิจกรรม                                                 | วันที่ |
|---------------------------------------------------------|--------|
| การนัดหมายเพื่อการรีครูท                                |        |
| การสาธิตการขาย                                          |        |
| การประชุมเพื่อฝึกสอนผู้สมัครใหม่ขอ (ชื่อขอผู้สมัครใหม่) |        |

82 คำถาม

**87 คำตอบ**



ถ้าคุณกำลังใช้ Digital Version ในการ  
สมัครงานนี้ ให้ใช้ปากกา หรือ ดินสอ และ  
กระดาษ ในการเขียนคำตอบของคุณ



# คำถาม

ตอบคำถามด้านล่าง 10 ข้อที่เกี่ยวกับการสัมมนานี้ ตรวจสอบคำตอบของคุณ และ ให้ 1 คะแนน ในแต่ละคำตอบที่ถูกต้อง หลังจากนั้น ให้รวมคะแนนของคุณที่ได้ และ อ่านข้อแนะนำ

## 1| ประโยคไหนที่ ถูกต้อง เกี่ยวกับการสัมมนานี้ ?

- ☐ A Consultants จะขึ้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ในทันที トラบใดที่พวกเขายังควรรีครูก และ สร้างทีมขึ้นมา
- ☐ B Consultants มีโอกาสเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากพวกเขาทำการตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึก
- ☐ C Consultants ที่เลือกที่จะก้าวขึ้นเป็น Leaders จะเป็น Reluctant Overseers

## 2| ประโยคไหนที่สะท้อนการมุ่งมั่น และ การกระทำของ Leaders ที่มีประสิทธิภาพได้ดีที่สุด?

- ☐ A พวกเขาจะบริหารจัดการกิจกรรมของผู้อื่น
- ☐ B พวกเขาจะบริหารจัดการตัวของเขาเอง
- ☐ C พวกเขาจะบริหารจัดการผู้คน

**3|** หนึ่งในขั้นตอนที่สำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำ ก็คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับทุกสิ่งที่คุณได้เรียนรู้จากการสัมมนา และ การฝึกอบรมของรีนา-แวร์ ให้กับทีมงานของคุณ

ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง ☐

**4|** มันเป็นความรับผิดชอบของคุณในฐานะ Leader ใหม่ ที่จะต้องทำให้สมาชิกในทีมของคุณทุกคนก้าวขึ้นเป็น Leaders ด้วยเช่นกัน

ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง ☐

**5|** เลือกลักษณะพิเศษ 3 ข้อของ Leaders ของรีนา-แวร์ ที่อยู่ในข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

**A** รู้ว่าเวลาไหนที่จะใช้จุดแข็ง มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และ ต้องการแก้แค้น ☐

**B** การทำงานที่ยึดถือหลักคุณธรรมอย่างสูง การแข่งขันที่สูงมาก และ มีความอดทนต่ำ ☐

**C** การทำงานที่ยึดถือหลักคุณธรรม การสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาผู้อื่น และ การมุ่งมั่นในเรื่องการริ่ครุ่ และ การฝึกอบรม ☐

**6| อะไรคือ 2 องค์ประกอบ ของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องของการเป็นผู้นำสำหรับ Consultants ของคุณ?**

- A** การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร และ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ☐
- B** การสร้างวิสัยทัศน์ของคุณในฐานะ Leader คนหนึ่ง และ วิสัยทัศน์ขององค์กร ☐
- C** การสร้างวิสัยทัศน์ของทีม และ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ☐

**7| เลือกทุกข้อที่ใช้เป็นประโยชน์ได้ ในการสนับสนุนการมุ่งมั่นเรื่องการริ่ครุทขอ Consultants ของคุณ คุณสามารถที่จะ**

- A** แสดงให้เห็นว่าคุณได้ให้ความสำคัญกับการริ่ครุทในกิจกรรมแต่ละวันของคุณ ☐
- B** ช่วย Consultants ใหม่ของคุณริ่ครุทเพื่อน ๆ ในตอนที่เขาสัมผัสเข้ามาใหม่ ๆ ☐
- C** มุ่งเน้นเรื่องการขาย ☐
- D** ยกย่องชื่นชม กับจำนวนการนำเสนอโอกาสที่พวกเขาได้ทำไป และ จำนวนขอผู้คนที่พวกเขาได้ริ่ครุทได้ด้วยเช่นกัน ☐
- E** มุ่งเน้นในเรื่องของการสาธิตผลิตภัณฑ์ ☐
- F** กระตุ้นให้ Consultants ของคุณให้เข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมเกี่ยวกับการริ่ครุท ☐

**8| ประโยชน์ไหนที่ “ไม่ถูกต้อง” ในตัวของมันเอง ในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการสอนให้ Consultants ขอบคุณสอนผู้อื่น?**

- A** การรักษา และการสนับสนุนความสม่ำเสมอของตารางการฝึกอบรม ☐
- B** การให้ Consultants ขอบคุณอ่านสัมมนา มาก ๆ และ ให้พวกเขาทำการประเมินตนเอง ☐
- C** การจัดให้มีการประชุมจำลอง (ฝึกหัด) การฝึกอบรม เพื่อให้คนมีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำ ได้มีโอกาสฝึกฝน  
ทำการฝึกอบรม ☐
- D** การให้ Consultants และ ผู้มีโอกาสขึ้นเป็นผู้นำของคุณได้ทำการสอนส่วนหนึ่งส่วนใดของการสัมมนา  
ที่คุณทำมาแล้วสอนอยู่ด้วย ☐
- E** การจัดให้มีการประชุม เพื่อการสังเกตการณ์ และ การให้ข้อเสนอแนะ ☐

**9| ประโยชน์ไหนคือ ขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนา Leaders?**

- A** จัดให้มีการประชุมกับ Consultants ขอบคุณเฉพาะเมื่อพวกเขาต้องการให้คุณทำ ☐
- B** จลลความสำเร็จของ Consultants ขอบคุณเฉพาะเมื่อพวกเขาบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ ☐
- C** ฝึกสอน Consultants ขอบคุณ สอนพวกเขาถึงวิธีการฝึกสอน มีการประชุมเพื่อติดตามผลงาน ☐

**10|** เลือกทุกข้อที่ใช้เป็นประโยชน์ได้ อะไรที่คุณสามารถทำเพื่อทำให้การพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำของคุณเป็นไปอย่างต่อเนื่อง?

- ☐ A ให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันของคุณ
- ☐ B ไม่มากนัก เพราะตอนนี้คุณมีทักษะต่าง ๆ ที่ไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อีกแล้ว
- ☐ C ใช้บทบาทการเป็นผู้นำในบริบทต่าง ๆ นอกเหนือจากการเป็น Leader ของรีนา-แวร์ ด้วย
- ☐ D สอนทักษะความเป็นผู้นำให้กับผู้อื่น
- ☐ E หยุดการพัฒนาส่วนบุคคลของคุณเอง

คะแนนรวม:

/10

# คำตอบ

1| B

2| C

3| T

4| F

5| C

6| A

7| A, B, D, F

8| B

9| C

10| A, C, D

ย้อนกลับ



## คุณทำได้ดีแค่ไหนแล้ว?

| คะแนนรวม | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0 - 8    | เนื้อหาที่มีจำนวนมากขนาดนี้ อาจจะยากไปหน่อยสำหรับคุณในตอนนี 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 2 | Home Office U.S.A. (425) 881.6171 | ©2022 R.W.I.



[renaaware.com](https://renaaware.com)