



Course outline

หลักสูตรการพัฒนาผู้จัดการฝ่ายขายมืออาชีพ

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

"เน้นให้พัฒนา 3 เก่ง คือ เก่งงาน, เก่งคนและเก่งจัดการ"

หลักการและ/แนวความคิด

- ปัจจุบัน ธุรกิจภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะการแข่งขันแบบไร้พรมแดนระดับโลก และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ด้วยเหตุผลนี้ธุรกิจจึงต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ธุรกิจจะต้องปรับปรุงการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีเหนือกว่าคู่แข่ง
- ผู้จัดการฝ่ายขายที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษารจัดการเชิงกลยุทธ์เพราะสภาพแวดล้อมของธุรกิจมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งธุรกิจจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ถ้าผู้จัดการฝ่ายขายขาดความชำนาญในการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ก็จะทำให้ธุรกิจต่อสู้กับคู่แข่งไม่ได้
- กฎเหล็กสำคัญอันหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะขององค์กรและทีมงานที่เปี่ยมด้วยสมรรถนะก็คือ พวกเขาต่างมีภาพที่ชัดเจนต่อสิ่งที่พวกเขาพยายามสร้างขึ้นมาร่วมกัน พวกเขาให้ความสนใจและกระตือรือร้นในด้านเป้าหมายหลักและการแบ่งปันค่านิยมร่วมกัน ทั้งค่านิยม(Values) พันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ก่อให้เกิดลักษณะเฉพาะที่เชื่อมบุคลากร ทีมงาน และองค์กร ให้สามารถตอบสนองและจัดการกับสถานการณ์ใหม่ๆ ใดๆ ได้เป็นอย่างดี

- ผู้จัดการฝ่ายขายจึงต้องมีแนวความคิดที่จะสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่น ที่จะผลักดันยอดขายให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมงานได้มีโอกาสเติบโตและขึ้นมาบริหารงานให้กับบริษัทในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต
- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้แก่ผู้จัดการฝ่ายขายนับว่าเป็นความจำเป็นอย่างมาก เพราะยอดขายของบริษัทได้ผูกกับผู้จัดการฝ่ายขาย ที่ต้องผลักดันผลงานผ่านทีมงานขายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายขายจึงต้องเป็นผู้นำที่ทรงคุณค่าและสามารถคิดเชิงกลยุทธ์ได้อย่างดีเยี่ยม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- เพื่อสร้างแนวความคิดเชิงกลยุทธ์ ให้กับผู้จัดการฝ่ายขาย ด้วยเรื่องสำคัญ 9 เรื่อง ที่ผู้จัดการฝ่ายขายต้องดำเนินการ
- เพื่อให้ผู้จัดการสามารถพัฒนาภาวะผู้นำภายในตัวเองได้ ด้วยตัวเอง และนำไปพัฒนาทีมงานเป็นที่ยอมรับจากทีมงาน
- เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดการฝ่ายขายนำวิสัยทัศน์ ของตัวเองไปสร้างทีมงาน ให้มีประสิทธิภาพเป็น “ ทีมเวิร์ค “ ที่สร้างสรรค์ ทำงานอย่างเป็นระบบ

ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงต่อผู้จัดการฝ่ายขาย

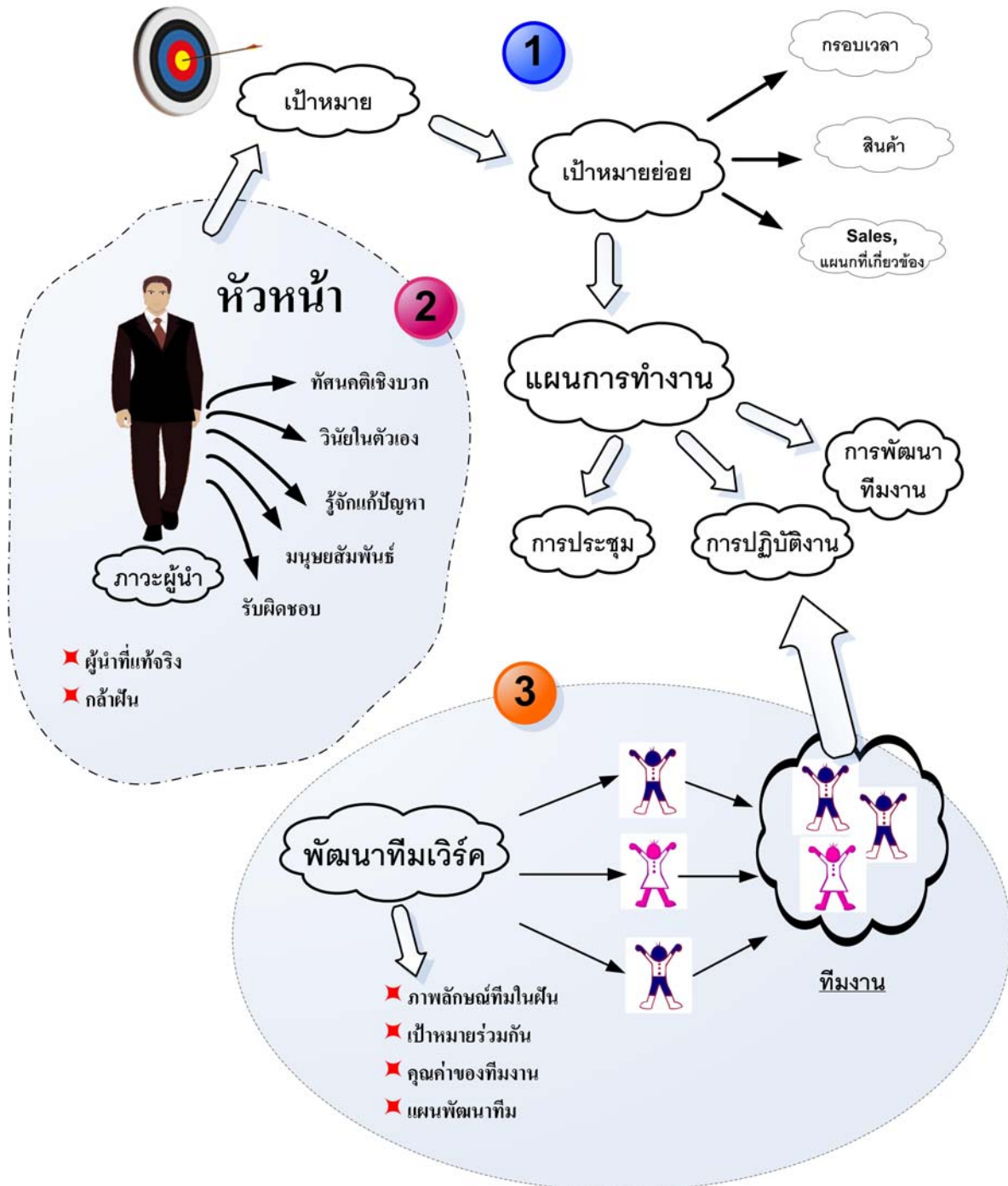
- ▶ การคิดเชิงกลยุทธ์ : ความสามารถในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ท่ามกลางสถานการณ์ที่อาจมีอุปสรรคและความไม่แน่นอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายยอดขายที่ตั้งไว้
- ▶ การจัดการเชิงกลยุทธ์ : กระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ
 1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์
 2. การกำหนดกลยุทธ์
 3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุม
- ▶ ความรับผิดชอบในฐานะผู้จัดการฝ่ายขาย : ผู้ประสบความสำเร็จ รับผิดชอบ 7 ประการนี้
 1. กำหนดเป้าหมายยอดขายและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ
 2. สร้างนวัตกรรมและหาตลาดรองรับ
 3. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
 4. กำหนดลำดับความสำคัญของงานและทำงานที่สำคัญ
 5. จัดจ้อกับกิจกรรมที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงสูงสุด
 6. สร้างผลงานและเก็บเกี่ยวผลลัพธ์
 7. เป็นผู้จัดการที่ดีให้เป็นแบบอย่างแก่ทีมงาน

- ▶ ความเป็นผู้นำรอบทิศทาง(360 องศา) : ผู้จัดการฝ่ายขายพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นผู้นำ
 1. รับฟังและเข้าใจผู้อื่น
 2. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
 3. การมุ่งมั่นทุ่มเทกับเป้าหมาย
 4. การสร้างและพัฒนาทีมงานขาย
 5. การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

หัวข้อหลักในการพัฒนาผู้จัดการฝ่ายขายมืออาชีพ

- ▶ **ตรวจสอบคุณภาพผู้จัดการฝ่ายขาย**
 - เรียนรู้ด้วยตัวเอง
 - ปรับปรุงแก้ไขด้วยตัวเอง
- ▶ **9 เรื่องสำคัญในการพิชิตเป้าหมายยอดขาย**
 - การวิเคราะห์สถานะตลาดในธุรกิจ
 - การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มลูกค้า
 - กำหนดกลยุทธ์ 7 Ps
 - การพยากรณ์ยอดขาย
 - ฐานข้อมูลลูกค้าเพื่อการบริหารงาน/การตัดสินใจ
 - การบริหารการประชุมทีมงานขาย
 - กลยุทธ์การตลาด
 - กลยุทธ์การขาย
 - กลยุทธ์การบริการ
- ▶ **หลุมพรางด้านการบริหารทีมงานขาย**
- ▶ **บทบาทที่สำคัญของผู้จัดการฝ่ายขาย**
 - การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
 - ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)
 - การบริหารทีมงานขาย (Sales Management)
- ▶ **กรณีศึกษาต่างๆ**

กรอบการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นผู้จัดการทีมงานขาย
(Professional Sales Manager)



แนวทางในการดำเนินการของที่ปรึกษา

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม จะเป็นผู้ที่เรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ตาม Style ที่เหมาะสมกับตนเอง
- การฝึกอบรมแบบ Training เพื่อให้ความรู้ในเชิง การวิเคราะห์ยอดขาย (Hard Skill) เพื่อให้ผู้เรียนได้จดจำเทคนิคที่มีประโยชน์ต่องานขายและตนเอง พิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับตัวเอง ไปปรับใช้กับแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นมีประสิทธิผลมากขึ้น
- การอบรมแบบ Coaching เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล (Soft Skill) ด้วยตัวเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นเพียงแค่กระจกเงา ทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเอง และอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้นด้วยตัวเอง
- การทำกิจกรรมย่อย Work Shop ที่สอดแทรกในแต่ละช่วงของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนได้คิด, วิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ทำให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปฝึกฝนต่อได้ในอนาคต
- การฝึกสถานการณ์จำลอง (Role Playing) เพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้สัมผัสกับวิธีการใหม่ๆ ในสถานการณ์จำลอง ทำให้จินตนาการถึงเหตุการณ์จริงที่จะเกิดขึ้นได้ทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้น อีกทั้งวิทยากรจะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติมได้
- การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝน เพื่อทำซ้ำๆ อย่างสม่ำเสมอจนการเป็นธรรมชาติของผู้จัดการฝ่ายขายในอุปนิสัยใหม่ทำให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาตัวเอง
- การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสนุกสนาน มีความสุขกับการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย และเกิดความอยากเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมกิจกรรมต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ด้วยตัวเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ ผู้จัดการทีมงานขาย
- ✓ ผู้บริหารงานขาย
- ✓ ผู้อำนวยการฝ่ายการขาย
- ✓ เจ้าของธุรกิจขนาดย่อม

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา

★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “สร้างฝันที่เป็นจริง” : ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ให้กับทีมงาน

◇ วิธีปฏิบัติ

- ▶ เขียนเป้าหมาย (ความฝัน) ที่ตั้งใจทำให้สำเร็จสัก 1 เรื่อง
 - เป้าหมายของนั้น คือ
- ▶ สํารวจเป้าหมาย (ความฝัน) ของตัวเอง ดังนี้
 - เป้าหมายนี้ดึงดูดความสนใจของคุณมากแค่ไหน ?
 - เป้าหมายนี้ฉันอยากได้เองหรือคนอื่นสั่งให้ฉันทำ
 - ฉันมีแผนงานเกี่ยวกับเป้าหมาย ดังนี้
 1.
 2.
 3.
 - หากเป้าหมายนี้สำเร็จฉันมีความรู้สึกอย่างไร ?
 - ฉันควรบอกใครให้รู้เกี่ยวกับเป้าหมายนี้บ้าง ?
- ▶ ตอบคำถามให้ครบถ้วนแล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในกลุ่ม

◇ ผลที่จะได้รับ

▶ เมื่อเราตอบคำถามเหล่านี้ได้ครบ ความรู้สึกของเราเกี่ยวกับเป้าหมาย (ความฝัน) นี้จะชัดเจนยิ่งขึ้น ทุกอย่างจะสะท้อนให้เราเห็นว่า เรามีโอกาสหรือแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมาย(ความฝัน) นี้มากน้อยแค่ไหน ยิ่งชัดยิ่งมีโอกาสมาก

◇ การนำไปฝึกต่อไป

▶ คนส่วนใหญ่มีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ทำให้เส้นทางเดินไปถึงเป้าหมายนั้นไม่ชัดเจนไป ด้วยการทุ่มเทการทำงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายก็จะน้อยลง หากผู้ทำไม่ชัดเจนในเป้าหมายแล้ว ทีมงานย่อมพร่ำมัวในเป้าหมาย เช่นเดียวกัน ทุกครั้งที่กำหนดเป้าหมายควรทำให้เกิดความชัดเจนด้วยการตั้งคำถามกับตัวเองก่อน หากยังตอบคำถามต่างๆ เหล่านี้ได้ไม่ครบ ให้พยายามคิดแล้วตอบให้ครบถ้วนก่อนการลงมือทำเพราะไม่เช่นนั้น เราอาจหยุดเป้าหมายกลางคันเมื่อเจออุปสรรคได้

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

❖ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (Ice Breaking)

- แนะนำตัวเอง
 - ชื่อ-นามสกุล (ชื่อเล่น)
 - ตลาด/ธุรกิจ ที่รับผิดชอบอยู่
 - ความฝัน
 - จุดเด่นของทีมงาน

Note: การแนะนำตัวทั่วไป แล้วเพิ่ม ความฝัน เพื่อให้ผู้จัดการมองเห็นว่า วันนี้เราออกเล่าทิศทางของทีม ให้น้องๆฟังหรือไม่ น้องๆยอมรับ และอยากไปด้วยหรือไม่ จุดเด่นของทีม เพื่อให้เห็นว่า ผู้จัดการคิดอย่างไรกับทีมงาน ถ้าคิดบวก พลังในการพัฒนาจะมีสูงกว่า คิดลบ

• คำสำคัญ (keywords)

- ศักยภาพ : น้องๆใช้ไปเต็มที่แค่ไหน? เราจะเพิ่มอย่างไร ?
- เป้าหมาย : Sales ส่วนใหญ่ รู้สึกว่า เป้าหมาย เป็นสิ่งที่ผู้จัดการให้มา ทำให้ความกระตือรือร้น มีน้อยกว่าเป้าหมายที่เป็นของตัวเอง
- จับถูก : Sales รู้สึกอย่างไรกับ Manager
Manager รู้สึกอย่างไรกับ Sales } จับถูก ได้หรือไม่ ?
- การพัฒนา : เรามีแผนพัฒนาทีมงานอย่างไร ?
 เมื่อที่จะพัฒนาหรือไม่ ?
 ถ้าเขาพัฒนา เราจะสบายขึ้นหรือไม่ ?

Note: การแลกเปลี่ยนความหมายของแต่ละคำ เพื่อเชื่อมโยงให้ผู้เรียนได้คิด และมองเห็นตัวเอง จะกระตุ้นให้อยากจะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ ผู้จัดการต้องเป็นผู้พัฒนาทีมงาน ดังนั้นต้องอยากพัฒนา ก่อน การลงมือจึงจะเกิดขึ้น (คำสำคัญอาจเป็นคำอื่นๆ ที่วิทยากรเห็นว่าเหมาะสมกับการเชื่อมโยง)

• บทบาทของผู้จัดการขาย

- ความฝัน
 - ผู้นำ
 - โค้ช
- } จงใจผู้อื่น ไม่ใช่ สั่ง ผู้อื่น

• แลกเปลี่ยนเป้าหมาย (ความคาดหวัง) ของวิทยากร

- แนวคิดการบริหารทีมงานรูปแบบใหม่

- ใช้ Style ของตัวเอง ในการบริหารงาน
- สนุกกับการผลักดันยอดขายผ่านทีมงาน
- ทำทายตัวเอง เพื่อพิชิตเป้าหมาย

Note: ให้ผู้เรียน มีเป้าหมาย (ความคาดหวัง) เช่นเดียวกัน เพื่อให้จดจ่อกับเนื้อหาที่เรียนรู้ เพราะอยากให้ตัวเองสมความตั้งใจที่ตั้งเป้าหมายไว้

❖ กระบวนการผ่านเดินในการบรรยายเนื้อหาตาม Slide

- ทำให้ผู้เรียนรู้สำรวจตัวเอง เมื่อเปรียบเทียบกับเนื้อหาตาม Slide
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละหัวข้อ ว่า หลงลืมหรือเลขเลข ไม่ได้ทำเรื่องอะไรไปบ้าง และจะดำเนินการอย่างไรต่อไป
- เนื้อหาเดียวกัน สามารถใช้กับตัวเอง และนำไปใช้ พัฒนาน้องๆได้ เพราะเป็นลักษณะงานขายเหมือนกัน ย่อมทำไม่ครบเหมือนกัน
- การใช้คำถามกับผู้เข้าอบรม ทำให้ได้ใช้ความคิดร่วมกัน
- เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้จับบันทึก สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อไป
- ยกตัวอย่าง กรณีศึกษา ให้ใกล้เคียงกับเนื้อหา จะทำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น
- เนื้อหาแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก คิดถึงงานตัวเอง
ช่วงหลัง คิดถึงหลุมพรางของน้องๆ
- การวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ ต้องลงมือขีดเขียน และนำเสนอให้เพื่อนๆฟัง จะได้ Confirm สิ่งที่เกิดไปในตัวด้วย
- พยายามทำให้ผู้เข้าอบรมโยงเรื่องราวเกี่ยวกับงานของตัวเอง อุปสรรคที่เจออยู่ และกำหนดแนวทางแก้ไขไปเลย จะได้ไม่ต้องกลับไปคิดอีกครั้ง

❖ ช่วงการทำ Workshop

- กระตุ้นให้ตอบคำถามตาม Workshop ที่กำหนดให้
- ให้แลกเปลี่ยนเรื่องที่ตอบกับเพื่อนให้ไต่ก่อน
- ขออาสาสมัครตัวแทนเพื่อบอกเล่าให้เพื่อนใน Class ฟัง
- Clinic เพิ่มเติมในการนำเสนอเนื้อหา
 - ยกเป็น กรณีศึกษา / ประสบการณ์ที่เคยเจอ
- บอกจุดประสงค์ของแต่ละ Workshop
- เชิญชวนให้นำกลับไปใช้บ่อยๆ เพื่อให้มีความแม่นยำขึ้น

❖ ข้อสังเกตระหว่างการฝึกอบรม

- การคิด ⇔ เขียน ⇔ พูด ➡ ถ้ามีมาก จะเปลี่ยนแปลงมาก
- การถามคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนกรณีศึกษา ➡ คนส่วนใหญ่อยากได้ Solution

- ความสนุกสนานเมื่อได้ยินเรื่องใกล้ตัว ➔ เรื่องที่เกิดขึ้นจริงน่าสนใจกว่า
- การยกมือเห็นด้วย ➔ การโน้มน้ำหนักความคิดร่วมกัน

❖ ช่วงปิดท้ายก่อนจบการฝึกอบรม

- สรุปเนื้อหาที่ได้รับเพื่อกระตุ้นการนำไปใช้
- ทบทวนบทบาทของผู้จัดการ ที่ต้องพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- ตรวจสอบความคาดหวังก่อนการอบรมของวิทยากรและผู้เรียนที่ตั้งใจไว้ ว่าได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังหรือไม่

Note: ส่วนใหญ่จะได้รับ เพราะมีใจจดจ่อ และมุ่งมั่นการนำไปใช้ด้วยตัวเอง เนื่องจากเป็นเป้าหมายของตัวเอง

- ผู้เข้าอบรม สรุปสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในวันนี้
 - เรื่องที่ได้รับ
 - เรื่องที่ชอบ
 - เรื่องที่จะนำไปใช้เป็นเรื่องแรก
- ขออาสาสมัครสรุปสิ่งที่ตัวเอง ได้รับ ตามหัวข้อ ประมาณ 2-3 คน

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนาน ก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่น ได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com

4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปกรณั๊วะมาทักทาย
5. สมัคร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)
8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กร โดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปกรณั๊วะ (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนา กลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตัวเอง ต่อไปได้ด้วยตัวเอง

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดย

1. ตัวผู้เข้าอบรม พัฒนาตนเอง โดยใช้

- การบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- เอกสารเพิ่มเติมสำหรับนำไปฝึกฝน
- แหล่งความรู้เดือนความทรงจำในเว็บไซด์ Pakornblog.com
- Mailing List ความรู้ส่งตรงถึงที่ จาก ทีม วิทยากรผู้ช่วย ถึงผู้เข้าอบรม
- จดหมาย Reminder (ทักทาย) จากอาจารย์ ปกรณั๊วะ 3 ฉบับ (3 เดือน)
- การสร้างโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยผู้เข้าอบรมเอง หรือ ร่วมกับ HRD (ถ้ามี)

2. ติดตามผลการอบรมโดย HRD ของ บริษัทลูกค้า

- HRD ตามการบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- การสร้างโครงการพัฒนา / อำนวยความสะดวก ให้ผู้เข้าอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ติดตามผลการอบรม โดย วิทยากรผู้ช่วย ของ อาจารย์ปกรณั๊วะ

- ดำเนินการแทน HRD โดยมีรายงานสรุปผล ความเปลี่ยนแปลงให้

4. Clinic โดย อ.ปกรณั๊วะ

- ดำเนินฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้าอบรมทำการบ้าน (งานที่ผู้เข้าอบรมบอกว่าต้องการไปพัฒนา) และ อาจารย์ มาให้คำแนะนำ

กรณีการติดตามผลแบบมีค่าใช้จ่าย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม

