

PITCHING FOR LIFE

Performance Driven Trainer Program

Developer Handoff Document v1.0

Target: HRD · L&D · CEO · COO · Knowledge Management Leaders

วันที่คนเก่งที่สุดขององค์กรลาออก ความรู้ทั้งหมดจะหายไปกับเขาด้วยไหม

คุณลงทุนเวลา เงิน และทรัพยากรมหาศาลในการพัฒนาคนเก่งเหล่านั้นมาหลายปี

แต่ถ้าวันนี้เขาเกษียณ ย้ายงาน หรือเดินออกไปหาองค์กรคู่แข่ง — ความรู้ที่สำคัญที่สุดขององค์กรคุณจะเหลืออยู่ในระบบหรือเปล่า?

ความรู้ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร คือความรู้ที่ส่งต่อได้

องค์กรของคุณมีคนเก่ง แต่ไม่มีระบบส่งต่อความรู้ — นั่นคือระเบิดเวลา

ทุกองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญที่ใช้เวลาสะสมความรู้มา 10–20 ปี แต่ความรู้นั้นอยู่ใน 'หัว' ของคนไม่กี่คน ไม่ได้อยู่ใน 'ระบบ' ขององค์กร
ทุกวันที่ปล่อยให้เป็นแบบนี้ คือทุกวันที่องค์กรเสี่ยงจะสูญเสียสิ่งที่มีค่าที่สุดโดยไม่รู้ตัว

ทำไม 'มีคนเก่ง' ถึงไม่เท่ากับ 'องค์กรแข็งแกร่ง'

เพราะคนเก่งเปลี่ยนได้ ย้ายได้ เกษียณได้ แต่ระบบความรู้ขององค์กรต้องอยู่ตลอดไป

ถ้าความรู้ยังฝังอยู่ในคนไม่กี่คนโดยไม่มีระบบถ่ายทอด — ทุกครั้งที่คนเหล่านั้นจากไป องค์กรต้องเริ่มนับหนึ่งใหม่

4 สัญญาณที่บอกว่าองค์กรคุณกำลังเจ็บตรงนี้

 ความรู้ในหัวคน — ไม่ได้อยู่ในระบบ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละแผนกมีความรู้เฉพาะทางที่สะสมมาหลายปี แต่ไม่เคยถูกจัดเป็นระบบ ถูกเขียนเป็น curriculum หรือถูกถ่ายทอดอย่างเป็นโครงสร้าง Insight: ความรู้ที่ไม่ถูกจัดเป็นระบบ คือความรู้ที่หายไปทันทีเมื่อคนลาออก	 คนเก่งลาออก — ความรู้หลายปีหายในวันเดียว ทุกครั้งที่คุณเก่งเกษียณหรือย้ายงาน ทีมใหม่ต้องใช้เวลาหลายเดือนหรือหลายปีในการเรียนรู้สิ่งที่คนก่อนหน้ารู้อยู่แล้ว บางครั้งเขาเอาความรู้ไปสร้างมูลค่าให้คู่แข่ง Insight: สิ่งที่เจ็บที่สุดคือ คุณเป็นคนลงทุนสร้างความรู้นั้นขึ้นมา แต่กลับไม่มีระบบเก็บมันไว้ในองค์กร
 Expert สอนเก่ง — แต่ไม่ใช่ Trainer คนเก่งหลายคนรู้ลึกมาก แต่สอนแบบ 'ตอบเป็น case by case' ไม่มีโครงสร้าง ไม่มี methodology ที่ทำให้คนอื่นเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ Insight: การเป็น Expert กับการเป็น Trainer คนละทักษะ — ถ้าไม่พัฒนาระบบถ่ายทอด ความรู้ก็จะส่งต่อไม่ได้จริง	 ลงทุน Training ช้าแล้วช้าเล่า ทุกครั้งที่คุณเชี่ยวชาญลาออก องค์กรต้องจ้าง trainer ภายนอกมาสอนใหม่ ลงทุนช้าๆรอบๆ ไม่มีระบบที่สอนต่อได้เองภายในองค์กร Insight: ถ้าองค์กรต้องพึ่งพา trainer ภายนอกตลอด นั่นหมายความว่าองค์กรยังไม่ได้เป็นเจ้าของระบบความรู้ของตัวเอง

เจ็บที่สุดไม่ใช่การลาออก — แต่คือการที่คุณเป็นคนสร้างความรู้นั้นขึ้นมา แต่กลับไม่มีระบบเก็บมันไว้ในองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อ

เปลี่ยน Expert ในองค์กรให้กลายเป็น ระบบความรู้ที่ส่งต่อได้ตลอดไป

Knowledge Architecture Trainer Program ไม่ได้แค่สอนให้คนสอนเก่งขึ้น แต่ออกแบบระบบทั้งหมดตั้งแต่ Curriculum Design ไปจนถึง Mentoring System เพื่อให้ความรู้ขององค์กรไม่หายไปกับคน

ผลลัพธ์ที่ได้รับจากหลักสูตรนี้

- ✓ Character building สร้างเอกลักษณ์ในการขึ้นเวทีของตัวเอง ทั้ง Posture และ Gesture ในการ on stage บนเวที
- ✓ Connect & High interactive การสร้างความมีส่วนร่วมกับผู้เรียนด้วยความเต็มใจ และสนุกไปกับบทเรียน
- ✓ Performance driven ด้วยการ shift up power ให้สะกดสายตาคนฟัง และสร้างผลลัพธ์ให้กับผู้เรียนได้ภายใน 1 วัน
- ✓ Template world class Trainer ที่เรียนรู้มาจากทั่วโลก และพิสูจน์มาแล้วจากประสบการณ์ กว่า 100 เวที ที่ขึ้นสอนด้วยตัวเอง
- ✓ Selling idea เทคนิคการเชื่อมแต่ละ content ให้สมบูรณ์ และทำให้ผู้เรียนตั้งตารอที่จะเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อกับเรา
- ✓ Teaching on the flow ดึงศักยภาพ และ Talent ของ Trainer ให้เป็นธรรมชาติมากที่สุด
- ✓ Coaching การปรับแก้ที่ละจุด เพื่อยกระดับการสอนไปอีกขั้น
- ✓ ความรู้ไม่หายไปกับคนที่ลาออก — ถูกเก็บรักษา เรียบเรียง และส่งต่อได้ทุกรุ่น ตลอดไป

ความรู้ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร คือความรู้ที่ส่งต่อได้ — หลักสูตรนี้สร้างระบบที่ทำให้มันเป็นจริง

Trainer ที่ดีไม่ใช่แค่คนที่รู้เยอะ แต่ต้องมีครบทั้ง 4E

เราไม่ได้แค่สอนให้คนพูดเก่งขึ้น แต่พัฒนาทั้ง 4 มิติที่ทำให้ Internal Trainer สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงจริงในองค์กรได้

E1

Expert — ผู้เชี่ยวชาญในสิ่งที่สอน

มีความรู้และประสบการณ์ตรงในสิ่งที่สอน ไม่ใช่แค่อ่านมา แต่ทำมาจริง เจ็บมาจริง รู้ว่าอะไรใช้ได้จริงในสนามจริง

E2

Experience — ประสบการณ์จริงที่นำมาสอนได้

ไม่ใช่แค่ทฤษฎี แต่มีเรื่องจริง case จริง ที่ทำให้ผู้เรียนเห็นภาพและเชื่อมโยงกับงานของตัวเอง — เปลี่ยนจาก 'รู้' เป็น 'เข้าใจ'

E3

Educate — ออกแบบเนื้อหาเป็นระบบ

ความเป็นครู รักการถ่ายทอด ออกแบบเนื้อหาให้ง่ายต่อการเรียนรู้ ทำสิ่งซับซ้อนให้เข้าใจง่าย มี curriculum ที่ชัดเจนและวัดผลได้

E4

Entertainer — สร้าง engagement ให้ผู้เรียนจำและใช้ได้จริง

เรียนแล้วสนุก สร้าง engagement ผู้เรียนจำและนำไปใช้ได้จริง — ไม่ใช่แค่ส่งต่อข้อมูล แต่สร้างประสบการณ์ที่เปลี่ยนพฤติกรรม

ทำไม Knowledge Architecture Trainer Program ถึงต่างจาก Train-the-Trainer ทั่วไป

หลายองค์กรเคยส่งพนักงานไปเรียน Train-the-Trainer มาแล้ว แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ Internal Trainer ที่ใช้งานได้จริง เพราะ Train-the-Trainer ส่วนใหญ่สอนแค่ 'เทคนิคสอน' ไม่ได้สร้าง 'ระบบความรู้'

Train-the-Trainer ทั่วไป

สอนเทคนิคการสอน presentation และ facilitation ทั่วไป — ดีขึ้นในทักษะ แต่ไม่ได้สร้างระบบที่ทำให้ความรู้ส่งต่อได้จริงในองค์กร

Knowledge Architecture by PFL

ออกแบบ Curriculum เฉพาะจากความรู้จริงขององค์กร + พัฒนา Expert เป็น Trainer + วาง Learning Hub infrastructure ให้ความรู้อยู่กับองค์กรตลอดไป

จ้าง Trainer ภายนอกทุกครั้ง

สร้างระบบที่องค์กรเป็นเจ้าของ

ลงทุนซ้ำๆรอบ ผู้สอนไม่รู้จักรองศ์กรลึกพอ content ไม่ตรงกับปัญหาจริง — เมื่อหมดสัญญา ความรู้ก็หายไปด้วย	ผู้เชี่ยวชาญภายในสอนกันเอง ด้วย curriculum ที่ออกแบบมาเฉพาะ — ไม่ต้องพึ่งพา trainer ภายนอกอีกต่อไป ลดค่าใช้จ่ายระยะยาว
Expert สอนแบบ Case-by-Case คนเก่งสอนตามที่ถูกถาม ไม่มีโครงสร้าง ไม่มี curriculum แต่ละครั้งสอนไม่เหมือนกัน — ผู้เรียนแต่ละรุ่นได้รับความรู้ไม่เท่ากัน	มี Curriculum + Methodology ชัดเจน ทุกคนได้เรียนรู้เนื้อหาเดียวกัน ด้วยมาตรฐานเดียวกัน วัดผลได้ และ improve ต่อเนื่อง — สร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงความรู้ทั่วองค์กร

ไม่ใช่คำโฆษณา — แต่เป็นระบบที่องค์กรจริงใช้งานอยู่

หลักสูตรนี้ถูกนำไปใช้จริงกับองค์กรที่มีผู้เชี่ยวชาญหลายร้อยคน และต้องการสร้างระบบส่งต่อความรู้ที่ยั่งยืน

PTT LNG — พลังงาน

องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญหลายแผนกที่มีความรู้เฉพาะทางสูง แต่ไม่มีระบบถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นโครงสร้าง เมื่อคนลาออกหรือเกษียณ ความรู้หายไปด้วย — พัฒนา Internal Trainer จาก Expert ภายใน สร้าง Curriculum เฉพาะ วาง Roadmap เป็น Learning Hub

✓ **RESULT: Knowledge** ไม่หายไปกับคนที่ลาออก ส่งต่อได้ทุกรุ่น มีระบบ **Mentoring** ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ไปรษณีย์ไทย — รัฐวิสาหกิจ

องค์กรขนาดใหญ่ที่มีผู้เชี่ยวชาญหลายแผนก แต่ไม่มีระบบถ่ายทอดความรู้เมื่อคนลาออกหรือเกษียณ — พัฒนา Internal Trainer สร้าง Curriculum เฉพาะ วาง Roadmap สร้าง Learning Hub ภายในองค์กร

✓ **RESULT: ความรู้** ไม่หายไปกับคนที่ลาออก — สร้างระบบ **Knowledge Transfer** ที่ส่งต่อได้ทุกรุ่นอย่างยั่งยืน

Pinehurst summit group — golf club & Property

พัฒนารองประธานผู้บริหารจากผู้บริหารเบื้องหลังที่ไม่เคยขึ้นเวทีให้สามารถพูด Vision ต่อหน้านักลงทุน ชื่นสอนและได้ความรู้กับพนักงานในองค์กร ได้อย่างมั่นใจ และทรงพลังโดยไม่ต้องเปลี่ยนตัวตน แค่ unlock ศักยภาพที่มีอยู่แล้วให้ออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ ที่มี impact และ personal brand พร้อมระบบ Trainer Development สำหรับทีมงาน

✓ **RESULT: สร้างความเชื่อมั่นจนเปลี่ยนเป็นยอดขายจากนักลงทุน และสร้างทีมจากการถ่ายทอด Vision** ให้กับองค์กร

หลักสูตรนี้ออกแบบมาสำหรับ

- องค์กรที่มี Expert หลายแผนกแต่ยังไม่มีระบบ Internal Trainer ที่ชัดเจน
- HR / L&D ที่ต้องการสร้างระบบ Knowledge Transfer ที่ยั่งยืน
- CEO / COO ที่ต้องการลดความเสี่ยงจากการสูญเสียความรู้เมื่อคนเก่งลาออก
- องค์กรที่เสียค่าใช้จ่ายจ้าง Trainer ภายนอกซ้ำแล้วซ้ำเล่า และต้องการลดต้นทุนระยะยาว
- รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรขนาดใหญ่ที่มีผู้เชี่ยวชาญเกษียณต่อเนื่องทุกปี
- องค์กรที่ต้องการวาง Learning Hub เป็นโครงสร้างพื้นฐานในระยะยาว

ไม่เหมาะกับ:

องค์กรที่ต้องการแค่ workshop สั้นๆ เพื่อ 'กระตุ้นแรงบันดาลใจ' หรือ 'พัฒนาทักษะพูด' — หลักสูตรนี้คือ long-term system transformation ที่ต้องการ commitment จากผู้บริหารระดับสูง

ถ้าองค์กรคุณเชื่อว่า 'ความรู้' คือ **asset** ที่สำคัญที่สุด — หลักสูตรนี้คือวิธีทำให้ **asset** นั้นไม่หายไปกับคน

คำถามที่ HRD มักถามก่อนตัดสินใจ

Q1 หลักสูตรนี้ต่างจาก Train-the-Trainer ทั่วไปอย่างไร

Train-the-Trainer ทั่วไปสอนเทคนิคการสอนทั่วไป เช่น facilitation, presentation skill — แต่ Knowledge Architecture สร้างระบบทั้งหมดตั้งแต่ออกแบบ Curriculum เฉพาะองค์กร พัฒนา Expert เป็น Trainer ด้วย 4E Framework ติดตามผลด้วย Mentoring System และวาง Learning Hub ให้ความรู้อยู่กับองค์กรตลอดไป

Q2 ผู้เชี่ยวชาญในองค์กรเราเก่งมาก แต่สอนไม่เก่ง จะช่วยได้ไหม

นี่คือ use case หลักที่หลักสูตรนี้ออกแบบมาเพื่อแก้ ความเป็น Expert กับความเป็น Trainer คนละทักษะ — เราพัฒนาทั้ง Mindset และ Methodology เพื่อเปลี่ยน Expert ที่สอนแบบ case-by-case ให้กลายเป็น Trainer ที่มี curriculum ชัดเจนและสอนได้อย่างเป็นระบบ

Q3 จะวัดผลลัพธ์จากหลักสูตรนี้อย่างไร

วัดได้หลายระดับ — ระดับ Trainer: สอนได้ด้วยตัวเองไหม มี curriculum ที่พร้อมใช้งานไหม ผู้เรียนประเมินอย่างไร | ระดับองค์กร: ลดค่าใช้จ่าย trainer ภายนอกได้เท่าไร Knowledge retention rate เพิ่มขึ้นไหม ความรู้ถูกส่งต่อได้จริงเมื่อมีคนลาออกหรือเกษียณไหม

Q4 ทำไมถึงเรียกว่า 'Flagship Program'

เพราะหลักสูตรนี้สร้าง systemic change ที่ลึกที่สุดในทุก program ของ Pitching for Life — ไม่ได้แค่พัฒนาทักษะ แต่สร้างโครงสร้างพื้นฐานของระบบความรู้ทั้งองค์กร ผลกระทบที่ได้อยู่กับองค์กรตลอดไป ไม่ใช่แค่ช่วงที่เรียน

Q5 ROI ของ program นี้คือเท่าไร

คำนวณจาก 3 แกน — 1) ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการไม่ต้องจ้าง trainer ภายนอกซ้ำ 2) มูลค่าความรู้ที่ไม่สูญหายเมื่อคนเก่งลาออก 3) เวลาที่ประหยัดได้เมื่อ Junior ไม่ต้องเรียนรู้จากศูนย์ทุกรอบ — หลายองค์กรที่ใช้ program นี้ คืนทุนภายใน 6 เดือนแรก