

# ชมรม “โค้ช” เปิดตัวในวงการธุรกิจ



ในช่วงหลายเดือนที่ผ่านมา ทีมงานนิตยสาร Go Training มีโอกาสติดตามกิจกรรมของชมรมโค้ชแห่งประเทศไทย หรือ Thailand Coaching Society (TCS) ซึ่งได้ก่อตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2553 โดยกลุ่มโค้ชมืออาชีพ 4 ท่าน ได้แก่ นายเกรียงศักดิ์ นิรัติพัฒนะศัย Mr. Jean-Francois Cousin นางพจนารถ ชีบังเกิด และนายอภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา



Thailand Coaching Society เป็นชมรมที่สร้างขึ้นเพื่อหวังให้เป็นเวทีเผยแพร่แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในกลุ่มผู้ที่ทำงานด้านการโค้ชสำหรับผู้บริหาร (Executive Coach) และผู้ที่ใช้บริการด้านการโค้ช รวมถึงผู้สนใจทั่วไป ด้วยเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งที่อยากให้ TCS เป็นชมรมจิตอาสาไม่แสวงผลกำไร มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมอาชีพโค้ชให้มีมาตรฐานและช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้กับผู้บริหารในประเทศไทยด้วยโค้ชมืออาชีพที่มีจริยธรรมและความสามารถในระดับสากลเท่านั้น

ผลงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมที่ทีมผู้ก่อตั้งร่วมมือกันจัดทำขึ้นมาเป็นอย่างแรกก็คือการทำหนังสือเกี่ยวกับ Executive Coaching เพื่อเผยแพร่ในสิ่งที่แต่ละท่านได้เรียนรู้และได้ประสบมาในชีวิตจากการเป็นโค้ช โดยใช้หนังสือว่า “The Untold Stories of Executive Coaching” ซึ่งคาดว่าจะเสร็จสมบูรณ์เป็นรูปเล่มให้ผู้สนใจได้อ่านภายในต้นปีหน้า

นอกจากหนังสือ The Untold Stories of Executive Coaching แล้ว TCS ยังได้

ทำงานวิจัยชิ้นหนึ่ง ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงให้ข้อมูลมากถึง 140 คน โดยหัวข้อของการสำรวจครั้งนี้คือ “ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการโค้ชผู้บริหารในประเทศไทย” ซึ่งทาง TCS ได้จัดแถลงข่าวถึงผลการสำรวจไปเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2553 ณ โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล กรุงเทพฯ

งานวิจัยนี้มุ่งเน้น 4 ประเด็นหลัก คือ 1) เครื่องมือใดมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาผลงานของผู้บริหาร 2) เครื่องมือใดมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร 3) วัตถุประสงค์ใดที่องค์กรในประเทศไทยเลือกใช้ Executive Coaching เพื่อพัฒนาผู้บริหาร และ 4) แนวโน้มในการใช้ Executive Coaching ในประเทศไทยเป็นอย่างไร วิธีการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งส่งไปให้กลุ่มตัวอย่าง 140 คน แบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารอาวุโสร้อยละ 48 ผู้บริหารในสายงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร้อยละ 34 ผู้บริหารระดับกลางร้อยละ 13 และในตำแหน่งอื่นๆ อีกร้อยละ 5 โดยร้อยละ 78

ของกลุ่มตัวอย่างเคยได้รับการโค้ชมาแล้ว ผลวิจัยชี้ว่าหากจะพัฒนาผลการทำงานหรือปรับปรุงผลงาน ควรเลือกวิธีการมอบหมายให้ทำงานจริง ส่วนการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริหารใช้วิธีการโค้ชตัวต่อตัว โดยโค้ชที่มีคุณภาพจะดีที่สุด สำหรับการเรียนออนไลน์ การอ่าน และการอบรมสัมมนาในห้อง จากผลวิจัยพบว่า ทำให้เกิดการพัฒนาผลงานหรือเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้น้อยที่สุด (สำหรับผลวิจัยโดยละเอียด ผู้อ่านสามารถติดตามต่อได้ในหน้า 45-49) 

