

COACHING

ACCOMM
LEARNING ECOSYSTEM GROUP

แนวโน้มการโค้ช

บทความโดย **ดร. อัจฉรา จุ้ยเจริญ - ACCOMM GROUP**
เขียนลงในคอลัมน์การบริหารคนบนความต่าง - โพสต์ทูเดย์

21 กรกฎาคม 2559

ปัจจุบันองค์กรมากมายเริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบดั้งเดิม มาผสมผสานใช้การโค้ช โดยเฉพาะเมื่อมีผลจากการศึกษาที่สนับสนุนให้เห็นว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมการโค้ชที่ดี มีผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และผลลัพธ์ด้านรายได้ที่สูงกว่า

สหพันธ์โค้ชนานาชาติ (International Coach Federation) มีการศึกษาแนวโน้มต่างๆ ของการโค้ชอย่างต่อเนื่อง ปีที่แล้ว (ค.ศ. 2015) ได้พบว่า 67% ขององค์กรที่มีวัฒนธรรมการโค้ชที่ดีแล้ว มีการใช้การโค้ชทั้งสามรูปแบบ คือ หนึ่ง ใช้โค้ชมืออาชีพจากภายนอก สอง สร้างโค้ชที่เชี่ยวชาญสำหรับภายในองค์กร และสาม พัฒนากิจกรรมการโค้ชให้ผู้บริหารและผู้จัดการในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับปี ค.ศ. 2014 กับ ค.ศ. 2015ยังได้พบด้วยว่า มีการเจริญเติบโตต่อเนื่องในการใช้การโค้ชทั้งสามรูปแบบในองค์กร

แนวโน้มการโค้ช

จากการสำรวจล่าสุดในปีนี้ (ค.ศ. 2016) ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจ สำหรับรูปแบบที่สาม คือผู้บริหารและผู้จัดการที่ใช้การโค้ชกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ผลชี้ว่า 76% ของผู้ที่เข้าร่วมการสำรวจ รายงานว่า ใช้ความรู้ ทักษะและวิธีการโค้ชกับทีมและกลุ่มงาน 64% นำการโค้ชไปใช้กับกลุ่มบุคคลากรที่มีศักยภาพสูง สำหรับการพัฒนาให้ผู้บริหารและผู้จัดการมีทักษะและวิธีการโค้ช 73% ระบุว่าได้รับการอบรมจากหลักสูตรการโค้ชที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน

ดร. แดเนียล โกลด์แมน นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง และผู้เขียนหนังสือโด่งดังคือ Emotional Intelligence ได้กล่าวถึง สไตล์ผู้นำที่สำคัญหกสไตล์ และผู้นำสไตล์โค้ชส่งผลเชิงบวกต่อผลงานและบรรยากาศการทำงาน แต่กลับเป็นสไตล์ที่ได้รับการนำมาใช้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับสไตล์อื่นๆ

ถึงแม้องค์กรส่วนใหญ่จะตระหนักในความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้จัดการใช้การโค้ชในทีมงานก็ตาม แต่สำหรับผู้บริหารเอง มีไม่น้อยเลยที่เผชิญกับอุปสรรคของการนำทักษะมาใช้ในการทำงานจริง การพัฒนาให้ผู้บริหารและผู้จัดการเป็นโค้ชที่ดีนั้น หลังจากพัฒนาทักษะไปแล้ว ผู้สอนจึงควรติดตามให้การสนับสนุนต่อเนื่อง และอาจต้องใช้กระบวนการปรับเปลี่ยนอุปนิสัยเข้ามาช่วยด้วย

