

เอกสารโครงการนวัตกรรมเครือข่ายพัฒนา ประจำปี 2568 (ปีที่ 21) (ฉบับเต็ม)

ชื่อนวัตกรรม **Executive Coaching : สร้างผู้นำ...โดยผู้นำ**

ประเภทนวัตกรรม

- ☐ Product ☐ Production ☒ System & Process ☐ Sales & Marketing
☐ Services & Personality ☐ ESG : Environment, Social & Governance
☐ Petty Award

บริษัทเจ้าของนวัตกรรม คือ บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด(มหาชน)

ผู้สร้างนวัตกรรม

- | | | | |
|---------------|------------|---------|------------------------------|
| 1) คุณทองจรัส | ปัญญาแว | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล |
| 2) คุณเมธิณี | วรพฤษดีกุล | ตำแหน่ง | ผู้จัดการแผนก HRBP |
| 3) คุณอรอนงค์ | สันโธษ | ตำแหน่ง | เจ้าหน้าที่อาวุโส |

สถานที่ติดต่อ 132 ซอยเจริญราษฎร์ 7 แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ 0-2289-3100 ต่อ 201 มือถือ (ต้องระบุ) 09-8914-6142

E-mail : maytinee.wor@wacoal.co.th

(**ต้องมีลายเซ็นทุกครั้ง**)

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ

(นายบุญดี อำนวยสกุล)

ประธานกรรมการบริหารและกรรมการผู้จัดการ

1. ต้องผ่านการตรวจสอบและอนุมัติจากผู้อำนวยการฝ่าย ผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย จึงจะถือว่าเอกสารชุดนั้นสมบูรณ์ สามารถเข้าประกวด “โครงการประกวดนวัตกรรมไอ.ซี.ซี.” ได้
2. เอกสารนวัตกรรม ควรพิมพ์ด้วย ตัวอักษร Cordia New ขนาด 16 points
3. ตั้งกั้นหน้ากระดาษ (ซ้าย) 3 ซม. และ (ขวา) 2 ซม. กั้นบน 3 ซม. และกั้นล่าง 2 ซม.
4. เนื้อหา + รูปภาพ ไม่เกิน 20 หน้า (ตั้งแต่หน้าแรกจนจบ) กระดาษ A4

กรุณาตรวจสอบสถานะโครงการนวัตกรรมของท่าน ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. นวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวดเคยได้รับ.....

- | | |
|--|---|
| ☐ สิทธิบัตร เลขที่..... | ☐ อนุสิทธิบัตร เลขที่..... |
| ☐ รออนุมัติสิทธิบัตร / อนุสิทธิบัตร | ☒ ยังไม่ได้จดสิทธิบัตร / อนุสิทธิบัตร |
| ☐ รางวัลอื่นๆ (ระบุ)..... | |

สิ่งที่ต้องระบุ.....

กรณีที่ได้รับสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร :

ต้องระบุเลขที่และหมายเลข วัน/เดือน/ปีที่ได้รับให้ครบถ้วน พร้อมแนบหลักฐาน

สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร

กรณีที่รอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร :

ต้องระบุเลขที่และหมายเลข วัน/เดือน/ปีที่ยื่นเอกสารขอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร

พร้อมแนบหลักฐานการยื่นขอ

2. นวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวดเคยริเริ่มในบริษัทมาก่อนหรือไม่

- | | |
|---|--|
| ☐ มีการริเริ่มมาก่อน | ☐ ไม่เคยริเริ่มมาก่อน |
|---|--|

☒ นำมาพัฒนาต่อยอดมาจาก (กรุณาเลือกตอบ)

☐ นวัตกรรมเดิมของบริษัทที่เคยคิดค้นด้วยตนเอง (โปรดระบุ)

☒ นวัตกรรมที่มีการคิดค้นจากภายนอก (โปรดระบุ)

COACH A Co., Ltd.

3. สถานะของนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวด

- | | |
|---|---|
| ☐ กำลังทดลองใช้ | ☐ ยังไม่วางตลาด |
| ☒ นำมาใช้จริง ตั้งแต่ ปี 2565 | ☐ วางตลาด ตั้งแต่..... |

สิ่งที่ต้องระบุ.....

- หากยังไม่วางตลาดหรือกำลังทดลองใช้ ควรมีการกำหนดว่าจะเริ่มใช้จริงหรือวางตลาดในอนาคตหรือ/และหากมีเป้าหมายจะใช้จริงหรือวางตลาดควรระบุผลลัพธ์ ราคาขายและผลกำไรที่คาดว่าจะได้รับ
- หากนำมาใช้หรือวางตลาดควรระบุวัน /เดือน /ปี ที่เริ่มใช้

บทคัดย่อ

ที่มา/ความสำคัญ/วัตถุประสงค์

บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด(มหาชน) เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมชุดชั้นในสตรี มากกว่า 50 ปี ด้วยวิสัยทัศน์ มุ่งสู่ "การเป็นผู้เชี่ยวชาญการค้าชุดชั้นในสตรีระดับชั้นนำของโลก" การพัฒนาผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในปี 2565 ไทยวาโก้ จึงได้เริ่มดำเนินโครงการ Executive Coaching โดยมีหลักคิด 3 ประการ คือ

1. **สร้างผู้นำ...โดยผู้นำ** : บริษัทฯ ตระหนักว่าทักษะการ Coaching ของผู้บริหารและหัวหน้างาน ถือเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ บริษัทฯ จึงได้ร่วมมือกับ บริษัท COACH A(Thailand) ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาผู้นำองค์กรที่มีชื่อเสียงจากประเทศญี่ปุ่น มาถ่ายทอดทักษะและกระบวนการ Coach ผ่าน 25 บทเรียนที่สำคัญ และทำการฝึกปฏิบัติให้แก่กรรมการบริหารและผู้บริหารระดับฝ่าย ได้มีทักษะในการตั้งคำถามที่ทรงพลัง จุดประกายความคิด สร้างมุมมองใหม่ในการทำงานให้สำเร็จ โดยปราศจากการสั่งการ เปิดกว้างทางความคิดระหว่างผู้บริหารและผู้นำรุ่นใหม่มากขึ้น โดยนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการ Coach ผู้นำรุ่นถัดไป

2. **ผู้นำรุ่นใหม่...สามารถคิด...ตั้งเป้าหมาย...ขับเคลื่อนความสำเร็จด้วยตนเอง** : ในการดำเนินโครงการรุ่นละ 7 เดือนนั้น กรรมการบริหารและผู้บริหารระดับฝ่าย จะทำหน้าที่เป็น Internal Coach และผู้นำรุ่นใหม่หรือ Successor ที่จะได้รับการ Coach จะเรียกว่า Stakeholder มี 3 คน ต่อ Internal Coach 1 คน โดยกำหนดแผนการโค้ชตัวต่อตัว สัปดาห์เว้นสัปดาห์ ครั้งละ 30 นาที ในระหว่างการโค้ช ผู้บริหารจะใช้ทักษะการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดร่วมกัน(Think Together) และ "การสร้างความร่วมมือภายในองค์กร" เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ หรือ Successor สามารถคิด กำหนดเป้าหมายและลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

3. **องค์กรเติบโตยั่งยืนด้วยทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน** : โครงการ Executive Coaching ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 3 รุ่น(ปี 2565-2567) พัฒนาผู้นำภายในองค์กรกว่า 111 คน (35.13% จากจำนวนผู้บริหารระดับฝ่ายและแผนกทั้งหมด) ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ผู้นำรุ่นใหม่ตระหนักถึงเป้าหมาย เชื่อมโยงภารกิจกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น ผู้บริหารและพนักงานมีการสื่อสารที่เปิดกว้าง ร่วมมือกัน แก้ไขปัญหา มองเห็นเป้าหมายร่วมกันมากขึ้น

คำสำคัญ

1. Systematic Coaching : การสานเสวนา เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดร่วมกัน และการสร้างความร่วมมือภายใน โดยให้ผู้นำสามารถคิด กำหนดเป้าหมาย และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

2. Super Coach : ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาเป็น Internal Coach แล้ว และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาทางการโค้ช แก่ Internal Coach รุ่นถัดไป

3. Internal Coach : ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะการ Coach การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. Stakeholder : ผู้นำรุ่นใหม่ หรือ Successor ที่จะทำหน้าที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร