14 FEB 2003

LIBRARY AND INFORMATION CENTER
MAHIDOL UNIVERSITY

JUNIOR EXECUTIVES' COACHING PATTERNS IN THE BANK OF THAILAND

ON-UMA TANONG

With compliments
of
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
(ADULT AND CONTINUING EDUCATION)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY
2002

TH
059j
2002
C.2

ISBN 974-04-2446-5

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY
Copyright by Mahidol University

4237076 SHAC/M : MAJOR: ADULT AND CONTINUING EDUCATION; M.Ed.(ADULT AND CONTINUING EDUCATION).
KEY WORDS : COACHING/COACHING PATTERN/JUNIOR EXECUTIVE/BANK

ON-UMA TANONG : JUNIOR EXECUTIVES' COACHING PATTERNS IN THE BANK OF THAILAND. THESIS ADVISORS: BOONTHAM KIJPREEDARBORISUTHI, M.Ed., SOMKID ISARAWATANA, Ph.D., VORATHEP VITHAYAVIROJ, M.S. 114 P. ISBN 974-04-2446-5

The aims of this study were to examine coaching patterns of junior executives in the Bank of Thailand, and to compare of coaching patterns between groups and fields. This study was survey research which sample 80 of 363 junior executives who worked at Bangkhunprom and Surawongse in the Bank of Thailand The instrument was a questionnaire with percent for frequency of information. The results of the research revealed that coaching patterns of executives in the groups and executives in the fields were different. There were various coaching patterns as follows: executives in Core Group, coached subordinates by providing necessary knowledge to enable problem solving by allowing subordinates' opportunity to give opinions, and make decisions. They created a good environment by listening to problems. Most coaching occurred at subordinates' desks. During coaching, they observed every step of subordinates' activities. Executives in Support Group, coached subordinates by providing necessary knowledge relating to work, as well as coaching by listening to problems and suggesting solutions. Most coaching occurred at their desks. They assessed by observing and talking to subordinates.

Executives in Technical Field aimed to provide subordinates with the necessary knowledge to solve problems. Their coaching methods included listening to problems relating to work from subordinates and suggesting solutions at their desks or the subordinates' desks. During coaching, they observed every step of subordinates activities. They created a good environment by listening to problems and recognizing good ideas. Executives in Semi-Technical/Semi Operation Field wanted subordinates to have necessary knowledge relating to work. They coached by allowing subordinates opportunities to give opinions, make decisions. During the coaching, they were willing to listen to problems. Most coaching occurred at the work place. They observed every step of subordinates activities. Executives in Operational Field aimed to provide subordinates with increased knowledge and skills. They coached by appointing experts to act for them at the work place. They checked the work but allowed subordinates to work independently. They created good relationships by greeting and talking with subordinates about their families.

The findings suggest that junior executives at the Bank of Thailand should improve their coaching skill, develop material for coaching, and be able create a good environment.

Copyright by Mahidol University

4237076 SHAC/M : สาขาวิชา: การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง : ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

อรอุมา ทนงค์ : การศึกษารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารระดับต้นในธนาคารแห่งประเทศไทย (JUNIOR EXECUTIVES' COACHING PATTERN ON THE BANK OF THAILAND) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, วท.บ.(เกียรตินิยม),ค.ม., สมคิด อิสระวัฒน์, ค.บ. (เกียรตินิยม), ค.ม., Ph.D., วรเทพ ไวทยาวิโรจน์, ร.บ. (เกียรตินิยมดี),M.S.
114 หน้า. ISBN 974-04-2446-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสอนงานตามลักษณะของวัตถุประสงค์ วิธีการ สถานที่ การประเมินผล และการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารระดับต้นในธนาคารแห่งประเทศไทย และเปรียบเทียบรูปแบบการสอนงานที่ได้ระหว่างสายงานและกลุ่มงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับที่ปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย บางขุนพรหม และสำนักงานสุรวงศ์ จำนวน 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สถิติร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจับพบว่า รูปแบบการสอนงานของผู้บริหารตามสายงานและกลุ่มงานแตกต่างกันตามภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรูปแบบดังนี้ **ผู้บริหารสายงานหลัก**สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงให้อิสระแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังปัญหา สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประเมินผลด้วยการสังเกต **ผู้บริหารสายงานสนับสนุน**สอนงานเพื่อให้มีความรู้ในงาน จึงรับฟังปัญหาและให้ข้อแนะนำ สร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังทุกปัญหา สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประเมินผลด้วยการสังเกตและพูดคุย **ผู้บริหารกลุ่มงานวิชาการ**สอนงานเพื่อให้มีความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงรับฟังปัญหาและให้ข้อแนะนำ สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศด้วยการรับฟังทุกปัญหา ประเมินผลด้วยการสังเกต **ผู้บริหารกลุ่มงานกึ่งวิชาการ (ปฏิบัติการ)** สอนงานเพื่อให้มีความรู้ในงาน จึงให้อิสระแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในงานในที่ปฏิบัติงานจริง สร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังปัญหา ประเมินผลโดยสังเกต **ผู้บริหารกลุ่มงานปฏิบัติการ**สอนงานเพื่อให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น จึงมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมเป็นผู้สอนในที่ปฏิบัติงานจริง ประเมินผลโดยการทดลองให้ปฏิบัติ สร้างบรรยากาศด้วยการแสดงความห่วงใย

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทยควรได้รับการพัฒนาทักษะการสอนงานและการสร้างบรรยากาศเพิ่มขึ้น รวมทั้งการพัฒนาสื่อช่วยสอนรูปแบบต่างๆ สำหรับการสอนงาน

114 P.

Copyright by Mahidol University