



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม
การค้นคว้าอิสระเรื่อง

“การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาค เขต 9”

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยดัชนีวัดผลความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) และความสำเร็จด้านประเมินด้วยสมรรถนะความสามารถ (Competency) พร้อมทั้งศึกษาในด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยดัชนีวัดผลความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) และความสำเร็จด้านประเมินด้วยสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9 ทั้งนี้ ผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลประกอบให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ (โบนัส) การแต่งตั้งเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการวางแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. อัตราเงินเดือน

- ต่ำกว่า 10,001 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท
 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

7. อายุการทำงาน

- 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 21-25 ปี 26 ปีขึ้นไป

8. สังกัดงาน (การประปาสาขา)

- งานอำนวยการ งานจัดเก็บรายได้
 งานผลิต งานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย

9. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- พนักงานระดับ 1-3 พนักงานระดับ 4-6
 พนักงานระดับ 7-8 หัวหน้างานระดับ 7-8
 ผู้ช่วยผู้จัดการระดับ 8-9 ผู้จัดการประจำระดับ 8-9

ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านเข้าใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	✓				

หมายความว่า ท่านเข้าใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

มากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน						
1	ท่านเข้าใจดีถึงวิสัยทัศน์ของการประปาส่วนภูมิภาคที่ใช้ในปัจจุบัน					
2	ท่านเข้าใจดีถึงภาระหน้าที่ในการให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค					
3	ท่านเข้าใจดีว่าปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาค มีการจัดแบ่งส่วนงานภายในและกำหนดหน้าที่ของส่วนงาน					
4	ท่านทราบดีว่าการเพิ่มผู้ใช้น้ำเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาค					
5	ท่านเข้าใจว่าผลการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของการประปาส่วนภูมิภาค					
ด้านความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย BSC						
6	ท่านมีความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยดัชนีวัดผลความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC)					
7	ท่านมีความเข้าใจว่าการประเมินผลงานด้วยBSC แบ่งเป็น 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และการเรียนรู้และเติบโต					
8	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านการเงิน คือ การวัดจากการเพิ่มรายได้ และการลดรายจ่าย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านการเงินด้านการเพิ่มรายได้ คือ การวัดจากกำไรจากการดำเนินงาน เช่น การวัดจากปริมาณน้ำที่จำหน่าย					
10	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านลูกค้า คือ การวัดจากการเพิ่มจำนวนลูกค้าที่ขอติดตั้งระบบประปาเพิ่มขึ้น					
11	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านลูกค้า คือ การเพิ่มความพึงพอใจให้ลูกค้า โดยวัดจากอัตราการร้องเรียนของลูกค้าและความรวดเร็วในการให้บริการ					
12	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านลูกค้า คือ การวัดจากระบบผลิตน้ำที่มีเสถียรภาพในการให้บริการ เช่น คุณภาพน้ำประปาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ด้านกายภาพ เคมี แบคทีเรีย					
13	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านกระบวนการภายใน คือ การวัดจากการบริหารความเสี่ยง เช่น การจัดส่งแบบรายงาน บส.02 บริหารความเสี่ยง					
14	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านกระบวนการภายใน คือ การวัดการควบคุมภายใน เช่น การจัดส่งรายงาน ปย.1, ปย.2 ตามเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ท่านเข้าใจว่ามุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต คือ การวัดจากจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม					
ด้านความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย Competency						
16	ท่านทราบว่าการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9 ได้นำเครื่องมือการประเมินผลงานด้วยสมรรถนะความสามารถ (Competency) มาใช้					
17	ท่านทราบว่าการประเมินผลงานด้านสมรรถนะความสามารถหลัก (Core competency) ที่หน่วยงานกำหนด คือ การใฝ่รู้ พัฒนาตนเองและมีจริยธรรม มีจิตสำนึกในเรื่องลูกค้าและบริการ และมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน					
18	ท่านทราบว่าการประเมินผลงานด้านสมรรถนะความสามารถของหน่วยงาน (Functional competency) ที่หน่วยงานกำหนด คือ ความรู้ด้านระบบประปา					
19	ท่านทราบว่าการประเมินผลงานด้านสมรรถนะความสามารถเพื่อการบริหาร (Managerial competency) ที่หน่วยงานกำหนด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ท่านทราบว่า การประเมินผลงานด้านสมรรถนะความสามารถเพื่อการบริหาร (Managerial competency) ที่หน่วยงานกำหนด คือการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ และความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ กฎระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติการ					
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร						
21	ท่านเข้าใจว่าผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดและถ่ายทอดวัตถุประสงค์ เกณฑ์มาตรฐานหรือตัวชี้วัด และเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้พนักงานทุกคนรับทราบ					
22	ผู้บริหารสนใจติดตามและกำหนดให้ ผู้ได้บังคับบัญชารายงานความก้าวหน้า และผลสำเร็จของงานที่ทำให้ทราบเสมอ					
23	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาซักถามหรือโต้แย้งผลการประเมินได้					
24	ผู้บริหารชี้แจงเหตุผลและที่มาของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยดัชนีวัดผลความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) ให้ท่านเข้าใจ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการยอมรับ						
25	ในหน่วยงานของท่านผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
26	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้					
27	ท่านทราบว่า หากท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
28	หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการโยกย้ายพนักงาน					
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาก					
30	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้					
31	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
32	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายๆ ด้านประกอบการพิจารณา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการติดตามและประเมินผล						
33	ท่านได้นำผลของการประเมินผล การปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ในด้านการพิจารณาขึ้นเงินเดือน					
34	ท่านได้นำผลของการประเมินผล การปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง					
35	ท่านได้นำผลของการประเมินผล การปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ในด้าน การ โยกย้าย					
36	ท่านได้นำผลของการประเมินผล การปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ในด้านการพัฒนาบุคลากร					
37	ท่านได้นำผลของการประเมินผล การปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ในด้านการวางแผนแนวอาชีพ					

ส่วนที่ 3 ด้านความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยดัชนีวัดผลแบบสมดุล (BSC)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	<input checked="" type="checkbox"/>				

หมายเหตุ ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
2	ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC สามารถช่วยในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
3	ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC จะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในทิศทางและรูปแบบใด					
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC จะแสดงข้อมูลที่น่าสนใจที่ใช้ประโยชน์ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กร					
7	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงจากทุกๆ ด้าน					
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ช่วยให้ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินมีมุมมองที่ตรงกัน					
9	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาจากผลสะท้อนของคนอื่น					
10	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ช่วยลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล					
11	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ช่วยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา					
12	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC ทำให้มองเห็นภาพของพฤติกรรมที่แท้จริงได้ชัดเจนขึ้น					
13	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น					
14	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
16	ผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC จะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง					
17	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC จะให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง					
18	แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC นั้นเข้าใจง่าย					
19	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ BSC มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กรของท่าน					
20	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบประเมินผลด้วย BSC น้อย					
21	ระบบประเมินผลด้วย BSC ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน					
22	ระบบประเมินผลด้วย BSC ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 ปัญหาด้านต่างๆ ตามความคิดเห็นของผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน

1.1 ปัญหาที่เกิดจาก “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน” (ให้เรียงลำดับ จากที่ท่านเห็นว่า

มากที่สุดคือ ลำดับ 1 และน้อยที่สุดคือ ลำดับ 10)

- ระบบการประเมินผลที่ใช้อยู่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง
- ระบบการประเมินผลที่ใช้อยู่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานของ กปภ.ข.9
- วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมากเกินไปและไม่ชัดเจน
- วิธีการประเมิน ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือระดับของงาน
- ข้อความที่ใช้ในแบบประเมินมีลักษณะกำกวม คลุมเครือ ทำให้ตีความหมายแตกต่างกัน
- มาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในการประเมินสูงเกินไป
- มาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในการประเมินต่ำเกินไป
- ช่วงเวลาที่ประเมินผลในแต่ละครั้งกระชั้นชิดมากเกินไป
- งานในบางลักษณะประเมินผลได้ยากและไม่สามารถวัดค่าเป็นตัวเลขได้
- ผู้บริหารระดับสูงไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ปัญหาที่เกิดจาก “ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน” (ให้เรียงลำดับ จากที่ท่านเห็นว่า มากที่สุด

คือ ลำดับ 1 และน้อยที่สุดคือ ลำดับ 10)

- ผู้ประเมินผลไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมิน
- ผู้ประเมินมักจะประเมินผลพนักงานให้อยู่ในระดับกลางๆ
- ผู้ประเมินมักจะประเมินผลพนักงาน โดยอาศัยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ใกล้การประเมินผล
- ผู้ประเมินมักจะประเมินผลพนักงานอย่างง่ายๆ โดยให้คะแนนการประเมินสูง เพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งกับพนักงาน
- ผู้ประเมินมักจะประเมินผลโดยอาศัยความประทับใจที่มีต่อพนักงานในบางเรื่องที่เข้ามามีอิทธิพลเหนือการประเมินในปัจจุบัน
- ผู้ประเมินมักจะประเมิน โดยใช้ความรู้สึกไม่ชอบลักษณะการปฏิบัติบางอย่างของพนักงาน
- ผู้ประเมินมักจะประเมิน โดยใช้ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าการอาศัยข้อมูลเป็นพื้นฐาน
- ผู้ประเมินมักจะประเมิน โดยให้ความสำคัญกับอายุงานของพนักงานมากกว่าผลงาน
- ผู้ประเมินมีอคติต่อระบบการประเมินผลอย่างเป็นทางการ
- ผู้ประเมินมักจะต้องการให้หน่วยงานของตนเองเด่นกว่าหน่วยงานอื่น จึงมักจะประเมินโดยให้คะแนนของพนักงานในหน่วยงานของตนเองสูงกว่าหน่วยงานอื่น

1.3 ปัญหาที่เกิดจาก “ผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน” (ให้เรียงลำดับ จากที่ท่านเห็นว่ามากที่สุดคือ ลำดับ 1 และน้อยที่สุดคือ ลำดับ 4)

- พนักงานไม่ยอมรับผลการประเมินหรือยอมรับเฉพาะผลที่เป็นคุณแต่ไม่ยอมรับผลที่เป็นโทษ
- พนักงานมีทัศนคติไม่ดีต่อการประเมินผล โดยคิดว่าการประเมินผลไม่มีความยุติธรรม
- พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากเกินไป
- พนักงานมักจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปทางที่ดีขึ้นในช่วงเวลาที่ใกล้การประเมินผล
- ปัญหาอื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

--- ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ---

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นายอนุชา ศิริบรรเดซ

วัน เดือน ปี เกิด

9 กุมภาพันธ์ 2511

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538

ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2532

อนุปริญญา อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์

วิทยาลัยเซนต์จอห์น กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2554

ผู้จัดการ การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคสาขาเกาะคา

การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคสาขาเกาะคา อ.เกาะคา จ.ลำปาง

พ.ศ. 2553

ผู้จัดการการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคสาขาจอมทอง

การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคสาขาจอมทอง อ.จอมทอง จ.เชียงใหม่

พ.ศ. 2552

ผู้จัดการการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคสาขาท่าวังผา

การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคสาขาท่าวังผา อ.ท่าวังผา จ.น่าน

พ.ศ. 2548

หัวหน้างาน 8 งานแผนที่แนวท่อ กองวิชาการ

สำนักงานประปาเขต 9 เชียงใหม่

พ.ศ. 2545

หัวหน้างาน 8 งานระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์

กองสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ สำนักงานใหญ่ กปภ. กทม.