



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

## แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)  
สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ของ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจและปัญหาในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และโอกาสนี้ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างมาก ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

### รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ทุกหน้า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในวงเล็บหน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก

#### 1. เพศ

1. ( ) ชาย                      2. ( ) หญิง

#### 2. อายุ

1. ( ) ต่ำกว่า 30 ปี                      2. ( ) 30-35 ปี  
3. ( ) 36-40 ปี                      4. ( ) 41-45 ปี                      5. ( ) มากกว่า 45 ปี

3. วุฒิกการศึกษา
1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี      2. ( ) ปริญญาตรี      3. ( ) ปริญญาโท
3. ( ) สูงกว่าปริญญาโท
4. อายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย
1. ( ) น้อยกว่า 5 ปี      2. ( ) 5-10 ปี
3. ( ) 11 - 15 ปี      4. ( ) มากกว่า 15 ปี
5. ตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย
1. ( ) พนักงานบริการลูกค้า      2. ( ) พนักงานธุรกิจและการตลาด
3. ( ) ผู้ช่วยผู้จัดการ      4. ( ) รองผู้จัดการ
5. ( ) หัวหน้าส่วน      6. ( ) ผู้จัดการสาขา
7. ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
1. ( ) การให้บริการด้านเคาน์เตอร์      2. ( ) ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด
3. ( ) ด้านการเปิดบัญชี      4. ( ) ด้านการบริหารเงินสด
5. ( ) ด้านการขายผลิตภัณฑ์      5. ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....
7. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน
1. ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท      2. ( ) 10,000 – 20,000 บาท
3. ( ) 20,001 – 30,000 บาท      4. ( ) 30,001- 40,000 บาท
5. ( ) มากกว่า 40,000 บาท
8. ตามที่ธนาคารได้นำระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการมาใช้ในธนาคาร ท่านเห็นด้วยหรือไม่
1. ( ) เห็นด้วย      2. ( ) ไม่เห็นด้วย
3. ( ) เห็นด้วยอย่างยิ่ง      4. ( ) เฉยๆ
9. ท่านคิดว่าระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการที่นำมาใช้ในธนาคาร มีปัญหาหรือไม่
- ( ) ไม่มีปัญหา
- ( ) มีปัญหา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. ( ) พนักงานปรับตัวไม่ทัน      2. ( ) มีการอบรมในระบบงานนี้น้อย
3. ( ) พนักงานไม่เพียงพอ      4. ( ) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
5. ( ) เปลี่ยนหน้าที่บ่อย      6. ( ) ไม่เข้าใจขั้นตอนระบบงานใหม่

7. ( ) ความไม่พร้อมของระบบ      8. ( ) ไม่มีการอบรมและชี้แจงพนักงานในแต่ละแผนกงานคอมพิวเตอร์      ให้ชัดเจน
9. ( ) พนักงานไม่สามารถแก้ไข      10. ( ) บั๊จจัญใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานยังไม่ปัญหาที่เกิดขึ้นได้      เหมาะสม
11. ( ) งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย      12. ( ) จำนวนรายการของลูกค้าแต่ละรายมีมาก
13. ( ) ความไม่พร้อมของเอกสาร      14. ( ) ลูกค้าไม่เข้าใจขั้นตอนการทำรายการ
15. ( ) อื่นๆ โปรดระบุ
10. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของธนาคารในทางที่ดีขึ้น
1. ( ) เห็นด้วย      2. ( ) ไม่เห็นด้วย
3. ( ) เห็นด้วยอย่างยิ่ง      4. ( ) เฉยๆ

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบั๊จจัญใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ บั๊จจัญใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต**

ในความคิดเห็นของท่าน ท่านให้ความสำคัญกับบั๊จจัญใจในการทำงาน ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บั๊จจัญใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
<b>1. บั๊จจัญด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ					
- มีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา					
- เป็นงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้					
- งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
<b>2. บั๊จจัญด้านความสำเร็จของงาน</b>					
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
- ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ					
- การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ					
- การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง					
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
<b>3. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ					
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน					
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน					
<b>4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ</b>					
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
- มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน					
- มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
- การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ					
- ความมีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา					
<b>5. ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
- มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ					
- ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน					
- มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
<b>6. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</b>					
- การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
- ความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม					

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
<b>1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน</b>					
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร					
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง					
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
- ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ					
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้จริง					
- การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ					
- การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย					
- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
<b>2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</b>					
- การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
- ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจและเป็นกันเอง					
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและ สอนงาน					
- การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน					
<b>3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
- ความสนิทสนม ความตั้งใจ และความเป็นกันเอง					
- การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
- การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน					
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน					

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
<b>4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน</b>					
- ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงาน					
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
- ธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง					
<b>5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
- เงินเดือนที่ได้รับ					
- ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา					
- สวัสดิการด้าน โบนัส					
- การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน					
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล					
- สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน					
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
<b>6. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน</b>					
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
- ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน					
- แสงสว่าง และ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน					
- ความสะอาดของสถานที่ทำงาน					
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม					
<b>7. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
- การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความ เป็นอยู่ ในครอบครัวดีขึ้น					
- มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน					
- มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินชีวิต					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต

ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า ระดับของปัญหาในการทำงาน ต่อไปนี้ มีมากน้อยเพียงใด  
 โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
<b>1. ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ					
- ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา					
- เป็นงานที่ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้					
- งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
- งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด					
<b>2. ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน</b>					
- ความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
- ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ					
- ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ					
- ไม่ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง					
- ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
<b>3. ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
- ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
- ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
- ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ					
- ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
- ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน					
<b>4. ปัญหาด้านความรับผิดชอบ</b>					
- ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน					
- ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน					
- ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
- ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ					
- ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา					



ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
<b>5. ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
- ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ					
- ธนาคารไม่ให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน					
- ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้ทางด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
- ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
<b>6. ปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</b>					
- ไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
- ไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
- ไม่มีความเสมอภาค หรือไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรม และไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม					

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
<b>1. ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน</b>					
- ไม่มีเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร					
- ไม่มีกรณีเงินนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง					
- ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
- ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ					
- ไม่มีกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริง					
- ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ					
- ไม่มีควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย					
- ไม่มีประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย					

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาคุณลักษณะจิต	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
<b>2. ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</b>					
- การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย					
- ผู้บังคับบัญชาขาดความจริงใจและเป็นกันเอง					
- ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการทำงานและ สอนงาน					
- ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
- ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
- ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน					
<b>3. ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
- ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง					
- ไม่มีการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
- ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน					
- ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน					
<b>4. ปัญหาด้านความมั่นคงในงาน</b>					
- ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานน้อย					
- ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
- ธนาคาร ไม่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงน้อย					
<b>5. ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
- เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม					
- ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาไม่เหมาะสม					
- สวัสดิการด้านโบนัสไม่เหมาะสม					
- การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนไม่เหมาะสม					
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีน้อย					
- สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงานมีน้อย					
- ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน					

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
<b>6. ปัญหาด้านสภาพการทำงาน</b>					
- จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
- ขาดความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน					
- แสงสว่าง และ บรรยากาศของสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ					
- สถานที่ทำงานไม่สะอาด					
- ชั่วโมงการทำงานไม่มีความเหมาะสม					
<b>7. ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
- การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารไม่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น					
- ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน					
- ไม่มีความผูกพันกับธนาคารว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต					

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบงานและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าระบบงานด้านการรับประกันคุณภาพการให้บริการ ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้าง

.....

.....

2. ท่านคิดว่างานด้านการขายผลิตภัณฑ์ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวพรทิพย์ สุติยะ
วัน เดือน ปีเกิด	4 กันยายน 2511
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2534
ประสบการณ์ในการทำงาน	ปี 2534-2541 พนักงานสินเชื่อ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่ ปี 2542-2548 เจ้าหน้าที่อาวุโส ปฏิบัติหน้าที่สินเชื่อ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสันป่าตอง ปี 2549-ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่อาวุโสธุรกิจและการตลาด ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสันป่าตอง