

สารจากผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



สวัสดีค่ะ

พบกับ HR Newsletter อีกครั้งนะคะ สำหรับฉบับนี้เป็นฉบับที่ 3 หรือ HR Newsletter Volume 3/2021 ฉบับนี้ จะนำเสนอประเด็นที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2564 – 2566) 2) การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการและนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ 3) การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ 4) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) 5) การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ครั้งที่ 2/2564 และการประชุมคณะทำงานศึกษาและกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ครั้งที่ 1/2564 6) แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังแทนสำหรับส่วนราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ 7) การขอรับบำเหน็จบำนาญผ่านทางระบบบำเหน็จบำนาญของกรมบัญชีกลาง (e-Filing) 8) หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าพนักงานของรัฐ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2564 - 2566)” เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2564 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากรสะพานกรุงเทพ โดยมีนายพร อนันตศิลป์ อธิบดีกรมศุลกากร เป็นประธานในการสัมมนา ครั้งนี้

กบท. ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการและนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ และดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งเปิดรับสมัครการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) ตั้งแต่วันที่ 18 - 31 มีนาคม 2564 จำนวน 6 ตำแหน่ง

กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม ดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2564 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ชั้น 2 อาคาร 1 กรมศุลกากร โดยมีศาสตราจารย์พิเศษวิชา มหาคุณ เป็นประธานในการประชุม และการประชุมคณะทำงานศึกษาและกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม กบท. ชั้น 10 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร

กบท. เผยแพร่แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังแทนสำหรับส่วนราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะและการขอรับบำเหน็จบำนาญผ่านทางระบบบำเหน็จบำนาญของกรมบัญชีกลาง (e-Filing) รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าพนักงานของรัฐ

หากท่านใดมีบทความดี ๆ และน่าสนใจที่จะเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ สามารถประสานกับ กบท. เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อชาวศุลกากรต่อไปค่ะ

นางหน้ฐิตา ศิริคุปต์

ผอ.กบท.



แบบประเมินความคิดเห็น
(HR Newsletter)

บรรณาธิการบริหาร
นางหน้ฐิตา ศิริคุปต์

กองบรรณาธิการ
คณะทำงานประชาสัมพันธ์กองบริหารทรัพยากรบุคคล

<http://hr.customs.go.th/>

<https://www.youtube.com/>



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

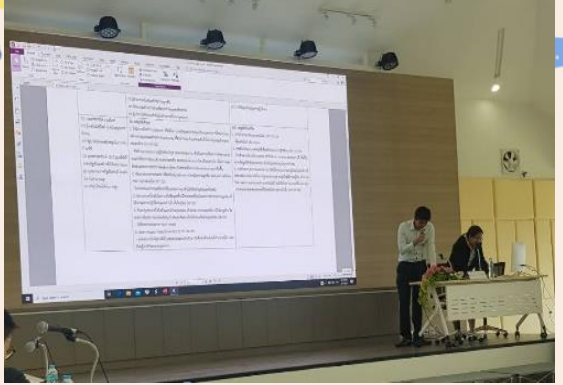
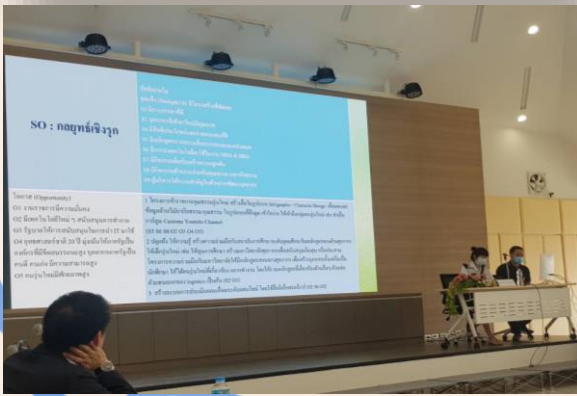
กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2564 - 2566)” เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2564 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เมืองสะพานกรุงเทพ โดยมีนายพร อนันตศิลป์ อธิบดีกรมศุลกากร เป็นประธานในการสัมมนา พร้อมด้วยคณะผู้บริหารกรมศุลกากร หัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับหัวหน้าฝ่าย เข้าร่วมการสัมมนา

ทั้งนี้ ได้มีบุคลากรในโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และโครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร (Customs Talent Management) จำนวน 12 ราย เข้าร่วมการสัมมนา ดังกล่าว เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการดำเนินกิจกรรมกลุ่มในการระดมความคิดเห็น การวิเคราะห์ SWOT และ TOW Matrix พร้อมทั้งได้ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร



HiPPS

& Talent



กองบริหารทรัพยากรบุคคล



C
U
S
T
O
M
S



ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนบริหารงานบุคคล
ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก
ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน 5 ราย
และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ จำนวน 9 ราย
เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2564
ณ ห้องประชุม ชั้น 10 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร



HR Chatbot



กองบริหารทรัพยากรบุคคล



C
U
S
T
O
M
S



กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคล
เข้ารับการประเมินผลงานเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 22 ตำแหน่ง
เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564
ณ ห้องโถง อาคาร 1 กรมศุลกากร



HR Chatbot





การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
(เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส)

C
U
S
T
O
M
S



เปิดรับสมัคร
ตั้งแต่วันที่ 18- 31 มีนาคม 2564
จำนวน 6 ตำแหน่ง

ด้านศุลกากรมาบตาพุด

ด้านศุลกากรจันทบุรี

ด้านศุลกากรท่าอากาศยานเชียงใหม่

ด้านศุลกากรแม่สอด

ด้านศุลกากรเชียงแสน

ด้านศุลกากรท่าอากาศยานภูเก็ต



@kvs2020t
นาย Dodee

HR Chatbot





กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ครั้งที่ 2/2564

ศาสตราจารย์พิเศษ วิชา มหาคุณ ประธานคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันพุธ ที่ 17 มีนาคม 2564 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ชั้น 2 อาคาร 1 กรมศุลกากร โดยมีนายพร อนันตศิลป์ อธิบดีกรมศุลกากร นายชัยฤทธิ์ แพทย์สมาน รองอธิบดี นายกริษา เกิดศรีพันธุ์ รองอธิบดี พร้อมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว

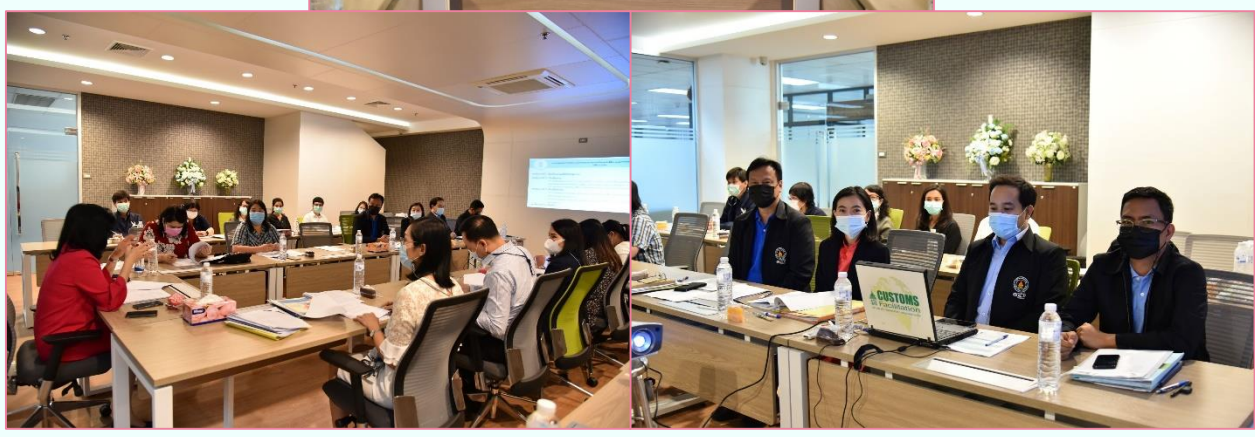




กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การประชุมคณะทำงานศึกษาและกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร ครั้งที่ 1/2564

นายชัยฤทธิ์ แพทย์สมาน รองอธิบดี ในฐานะที่ปรึกษาคณะทำงานศึกษาและกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร ได้มอบหมายให้ นางนันท์ฐิตา ศิริคุปต์ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหัวหน้าคณะทำงาน ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานศึกษาและกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 09.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น 10 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร เพื่อร่วมกันพิจารณาระยะเวลาดำเนินการและกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร



กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม



@845qgfh
น้อง Sandee



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังคน สำหรับส่วนราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ



(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 6 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2563)

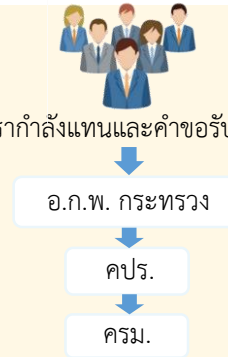
ส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ ส่วนราชการที่มีลักษณะโครงสร้างแบบผสมผสานจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะตามที่หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะนั้น ๆ ร้องขอ เช่น กอ.รมน. ศรชล. เป็นต้น

1. การกำหนดอัตรากำลังคน

ส่วนราชการร่วมกันกำหนด

- ภารกิจที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ
- ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง
- ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์
- ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่
- สิทธิประโยชน์

- จัดทำแผนบริหารอัตรากำลังคนและคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังคน



2. รูปแบบโครงสร้างและตำแหน่ง

เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ

- การกำหนดโครงสร้างเป็น “**กลุ่มงานปฏิบัติราชการประจำส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ**” สังกัดส่วนกลาง
- การกำหนดตำแหน่งในกลุ่มงานเป็น “**กรอบอัตรากำลังคนประจำกรม**”
- การขอกำหนดกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ

เงื่อนไข

- ไม่ให้นำตำแหน่งไปใช้ในภารกิจอื่น
- ไม่ให้นำไปใช้ลักษณะเดียวกับกรอบปกติ อาทิ การบรรจุ การโอน การย้าย
- เมื่อหมดความจำเป็นตามภารกิจให้ยุบเลิก

3. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) การสรรหา

- กำหนดแนวทาง/พิจารณาสรรหาบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่

(2) การกำกับดูแล/บังคับบัญชา/ติดตามประเมินผล

- หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบ
- หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบ

(3) ค่าตอบแทน/สิทธิประโยชน์

- คงประเภท/ชื่อ/ระดับตำแหน่ง ตามเดิม
- มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม
- มีสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับตามเดิม

(4) การแต่งตั้งข้าราชการหลังจากกลับไปปฏิบัติหน้าที่

- ให้กันตำแหน่งว่างไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน



4. การบริหารงบประมาณ

- ประสานขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณ เพื่อจัดทำคำของบประมาณ

5. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการร่วมกัน

- กำหนดตัวชี้วัดระหว่างหน่วยงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน (Joint KPIs)
- รายงานผลการใช้อัตรากำลังคน และผลการปฏิบัติราชการให้ ก.พ. และ คปร. ทราบ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของทุกปี



HAPPY

RETIREMENT 2564



1 ขอรับบำเหน็จบำนาญผ่านทางระบบบำเหน็จบำนาญของกรมบัญชีกลาง (e-Filing)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
จะมีหนังสือเวียนชักชวนการยื่นขอรับ
บำเหน็จบำนาญประมาณช่วงเดือน
เมษายน - พฤษภาคม 2564



2 หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินบำเหน็จตกทอด

เขียนได้ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือ ฝ่ายทะเบียนประวัติและฐานข้อมูล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

4 เขียนหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินบำนาญสงเคราะห์และหนังสือยินยอมให้หักเงินบำนาญสงเคราะห์

เขียนได้ที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติและฐานข้อมูล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล



6 ปรับปรุงข้อมูลทายาทให้เป็นปัจจุบัน

กรณีที่มีบิดามารดาเสียชีวิตแล้ว ควรนำสำเนาใบมรณบัตรมาเก็บรักษาไว้ในแฟ้มทะเบียนประวัติของตนเองได้ที่ฝ่ายทะเบียนประวัติและฐานข้อมูล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

7 คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตรวจสอบประวัติการรับ - คืนเหรียญ
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ที่ ฝ่ายประเมินผลและ
สิทธิประโยชน์ ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



กรณีเป็นสมาชิก กบข. จะต้องเลือกวิธีการรับเงินกองทุนฯ ดังนี้

- 1.รับทั้งจำนวน (รับทั้งหมด)
- 2.บริหารต่อทั้งจำนวน (ไม่รับเลยให้ กบข. บริหารต่อทั้งหมด)
- 3.รับบางส่วน ที่เหลือให้ กบข. บริหารต่อทั้งหมด
- 4.ทยอยรับ รายเดือน/ราย 3 เดือน/ราย 6 เดือน/ราย 1 ปี โดยรับไม่ต่ำกว่างวดละ 3,000 บาท
- 5.รับบางส่วน โดยที่เหลือสามารถทยอยรับได้ทั้งแบบ รายเดือน/ราย 3 เดือน/ราย 6 เดือน/ราย 1 ปี โดยรับไม่ต่ำกว่างวดละ 3,000 บาท



3 เขียนหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ

กรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย (ค่าทำศพ)
เขียนได้ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือ ฝ่ายทะเบียนประวัติ
และฐานข้อมูล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

5 กำกับตรข้าราชการบำนาญ



1.เขียนและยื่นแบบฟอร์มได้ที่หน่วยงานต้นสังกัด



2.เตรียมรูปถ่าย 1 นิ้ว 2 รูปแต่งกายชุดสุภาพ
ห้าม เป็นชุดเครื่องแบบบุคลากร (ชุดปกติขาวได้)



3.ระบุกรุ๊ปเลือดให้ชัดเจน



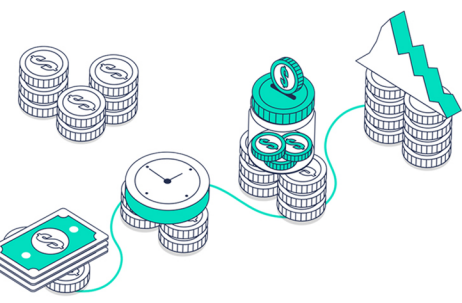
4.เลือกรับบัตรด้วยตนเองหรือจัดส่งไปยังที่อยู่ที่แจ้งไว้

8 เข้าร่วมกลุ่ม Line ข้าราชการเกษียณ 2564

เข้าร่วมกลุ่ม Line@ DADA



บัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน



ไขข้อข้องใจ.. ยื่นเมื่อไหร่?

และ ใครบ้าง ที่ต้องยื่น? ตามมาตรา 103



พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าพนักงานของรัฐต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. พ.ศ. ๒๕๖๑



พ.ร.ป. ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 105 วรรคสาม (2) ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 ก.ค. 61 กำหนดกรณีที่ต้องยื่นบัญชีทรัพย์สินฯ ไว้ ดังนี้

1. เมื่อเข้ารับตำแหน่ง ตามข้อ 11 (1) ให้ยื่นภายใน 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันเข้ารับตำแหน่ง
2. เมื่อพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตาม ข้อ 11 (2) ประกอบข้อ 6 (2) ให้ยื่นภายใน 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. ทุก 3 ปี ตลอดเวลาที่ยังดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามข้อ 11 (3) ประกอบข้อ 18 ให้ยื่นภายใน 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันดำรงตำแหน่งครบทุก 3 ปี



ผู้มีหน้าที่ยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน

เจ้าพนักงานของรัฐตำแหน่งที่ ป.ป.ช. กำหนด ตามมาตรา 103 ได้แก่

1. รองอธิบดี
2. ผู้อำนวยการสำนักงานสุกลาง
3. ผู้อำนวยการสำนักงานสุกลางภาค
4. นายด่านสุกลาง

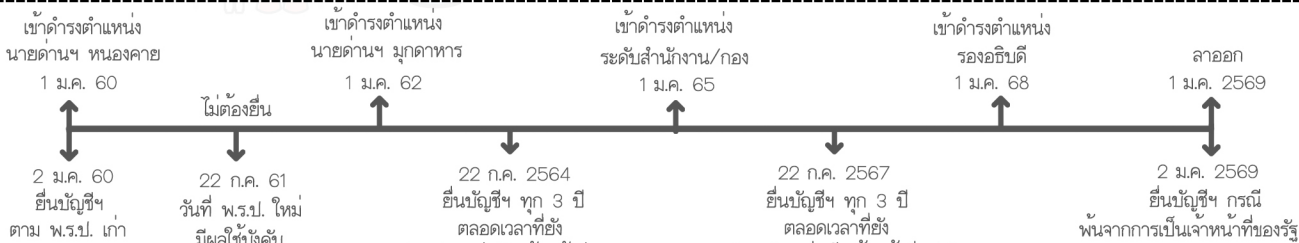
ตัวอย่าง

โดย ส่วนวินัยและความรับผิดชอบบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล



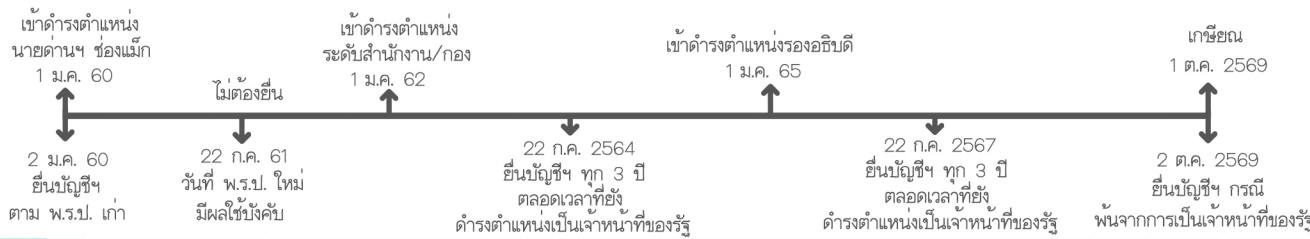
นาย ก.

ยื่นก่อน พ.ร.ป. ใช้บังคับ



นาง ข.

ยื่นก่อน พ.ร.ป. ใช้บังคับ

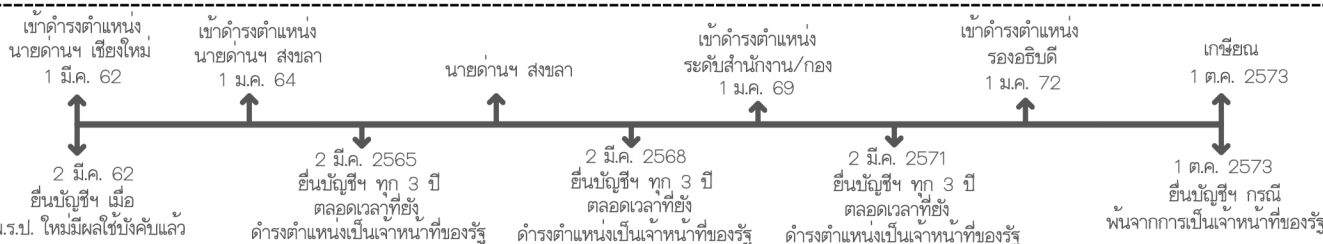


จากตัวอย่างนาย ก. และนาง ข. สรุปได้ว่า ผู้ที่ยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินก่อน พ.ร.ป. ใช้บังคับ ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทุก 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 22 ก.ค. 61 และต้องยื่นทุก 3 ปี ไม่ว่าจะเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ผอ. กอง รองอธิบดีหรือที่ปรึกษาฯ และยื่นครั้งสุดท้ายเมื่อพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเกษียณ หรือลาออก



นาง ค.

ยื่นหลัง พ.ร.ป. ใช้บังคับ



นาย ง.

ยื่นหลัง พ.ร.ป. ใช้บังคับ



จากตัวอย่างนาง ค. และนาย ง. สรุปได้ว่า ผู้ที่ยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินภายหลัง พ.ร.ป. ใช้บังคับ จะต้องยื่นบัญชีฯ กรณีเข้ารับตำแหน่ง และต้องยื่นทุก 3 ปี ไม่ว่าจะเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ผอ. กอง รองอธิบดีหรือที่ปรึกษาฯ (ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทุก 3 ปี ตั้งแต่วันที่เข้ารับตำแหน่ง) และยื่นครั้งสุดท้ายเมื่อพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเกษียณ หรือลาออก

