



ประกาศจังหวัดจันทบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดจันทบุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง กรม นั้นๆ ในภูมิภาค มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่ ณ จังหวัดจันทบุรี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมถึงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน สำหรับ รองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ปลัดจังหวัดจันทบุรี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจันทบุรี

(๒) ปลัดจังหวัดจันทบุรี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจันทบุรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และปลัดอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายตามข้อ ๕ ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอน หรือย้ายหรือเลื่อน ระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดผสมผสานระหว่างตัวชี้วัดที่กรม/กระทรวงต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ของจังหวัดจันทบุรี และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการมุ่งพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยข้าราชการสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงให้ข้าราชการทุกระดับได้มีการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยพิจารณากำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของข้าราชการที่เข้าเรียนรู้การพัฒนาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวนอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อรอบการประเมินผลปฏิบัติราชการ

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่ จังหวัดจันทบุรี หรือกระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	(คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐)
ระดับดีมาก	(คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙)
ระดับดี	(คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙)
ระดับพอใช้	(คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙)
ระดับต้องปรับปรุง	(คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. และจังหวัดจันทบุรีกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี และ/หรืออำเภอ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

โดยให้จัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหน่วยงานราชการ ส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรีจะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลสูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดจันทบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการรับทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่กระทรวง/กรม ต้นสังกัด หน่วยงาน จังหวัดจันทบุรี และ/หรือ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เสนอร่องผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการลงนามให้ความเห็นชอบในแบบสรุปผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดจันทบุรีพิจารณา ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไป ทั้งนี้ ขอให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
จังหวัดจันทบุรี กำหนดให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงานตามความเหมาะสม โดยให้ยึดหลักความโปร่งใส สุจริต เป็นธรรม
และตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพนต์สิทธิ์ ไพศาลธนวัฒน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖
สังกัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี**

ที่	กิจกรรม/ ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา
๑	การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ๑.๑ สำนักงานจังหวัดจันทบุรี (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ๑.๒ จังหวัดจันทบุรีแจ้งเวียนประกาศฯ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรีทราบและถือปฏิบัติ	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๖
๒	การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี ถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงทั้งผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินแล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓	การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) แต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการ	เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖
๔	การประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้คะแนน ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ ๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน (ตามข้อ ๒) ๔.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๖
๕	การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประเมินฯ ของหน่วยงาน รวบรวมผลการประเมินของข้าราชการในสังกัด เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงาน ๕.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของหน่วยงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ๕.๓ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๖
๖	การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานสูงกว่าระดับดีขึ้นไป หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรีลงนามในประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ของข้าราชการในสังกัด	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม/ ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา
๗	การส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ ๗.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี เสนอผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการฯ และการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตาม แบบรายงานที่จังหวัดกำหนด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีที่รับผิดชอบกำกับ ดูแลการปฏิบัติราชการพิจารณา และให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น (โดยเสนอผ่านกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดจันทบุรี ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการฯ) ๗.๒ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการ ที่ผ่านความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๖
๘	การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ๘.๑ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดจันทบุรี เสนอผลการประเมินฯ และ ผลการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๗ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ๘.๒ จังหวัดจันทบุรีแจ้งผลการพิจารณาตามข้อ ๘.๑ ให้ส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำ จังหวัดจันทบุรี ทราบ และมีประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็น เกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้ง ให้เสนอคำสั่ง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ๘.๓ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการทราบเป็นรายบุคคล	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของ เดือนเมษายน ๒๕๖๖

หมายเหตุ: ทั้งนี้ ขอให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดังกล่าวโดยเคร่งครัด หากมิได้ดำเนินการตามกรอบ
ระยะเวลาที่กำหนด จะมีผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖