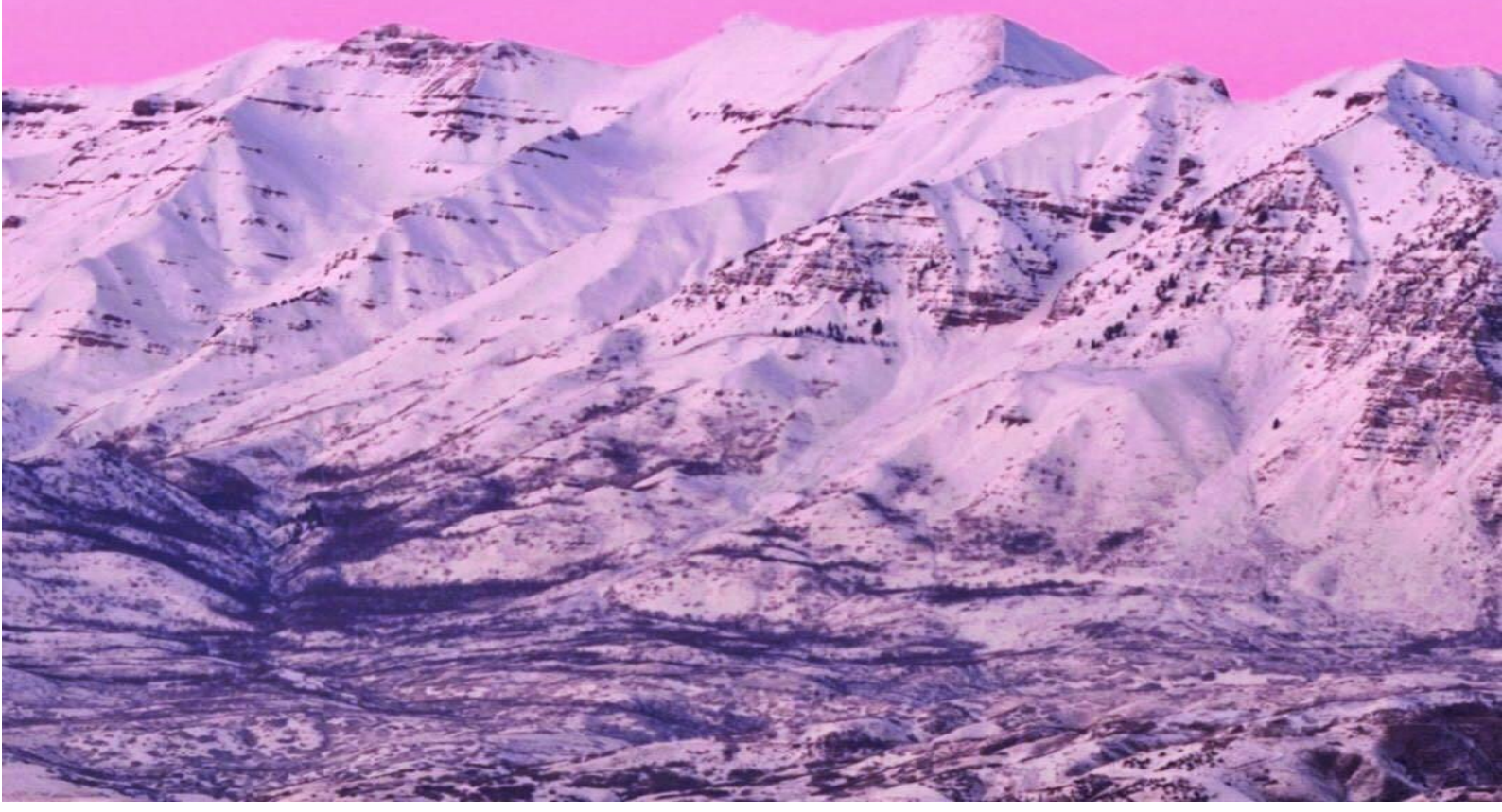


หลักเกณฑ์
การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

- หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
- หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

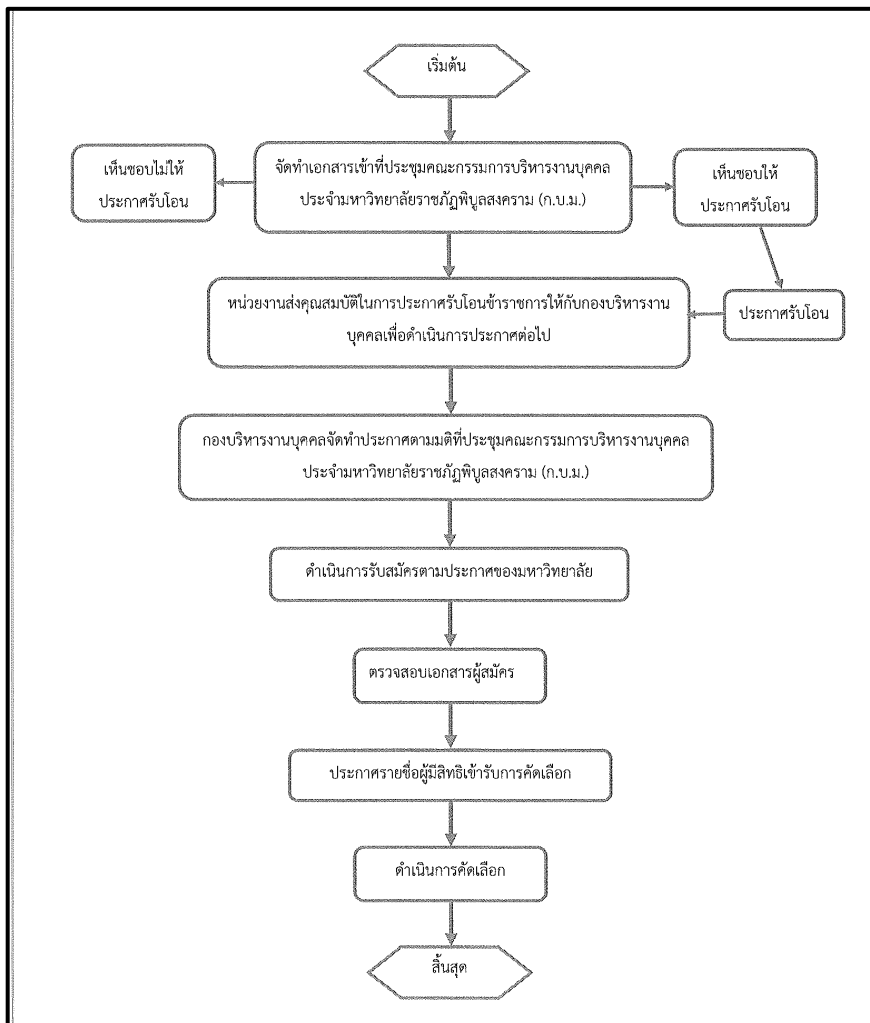
● หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง หรือคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ หรือดำเนินการทดสอบด้วยวิธีอื่นอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกัน โดยดำเนินการตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยการรับ โอนข้าราชการ เพื่อทดแทนอัตราของข้าราชการที่ว่างระหว่างปีและยังไม่ถึงระยะเวลาในการยุบอัตรา โดย ดำเนินการประกาศรับสมัครโอนย้ายข้าราชการ ในตำแหน่ง คุณสมบัติที่มหาวิทยาลัยต้องการแนวทางการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(4)/ ว 1607 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2551 เรื่อง แนวทางการดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

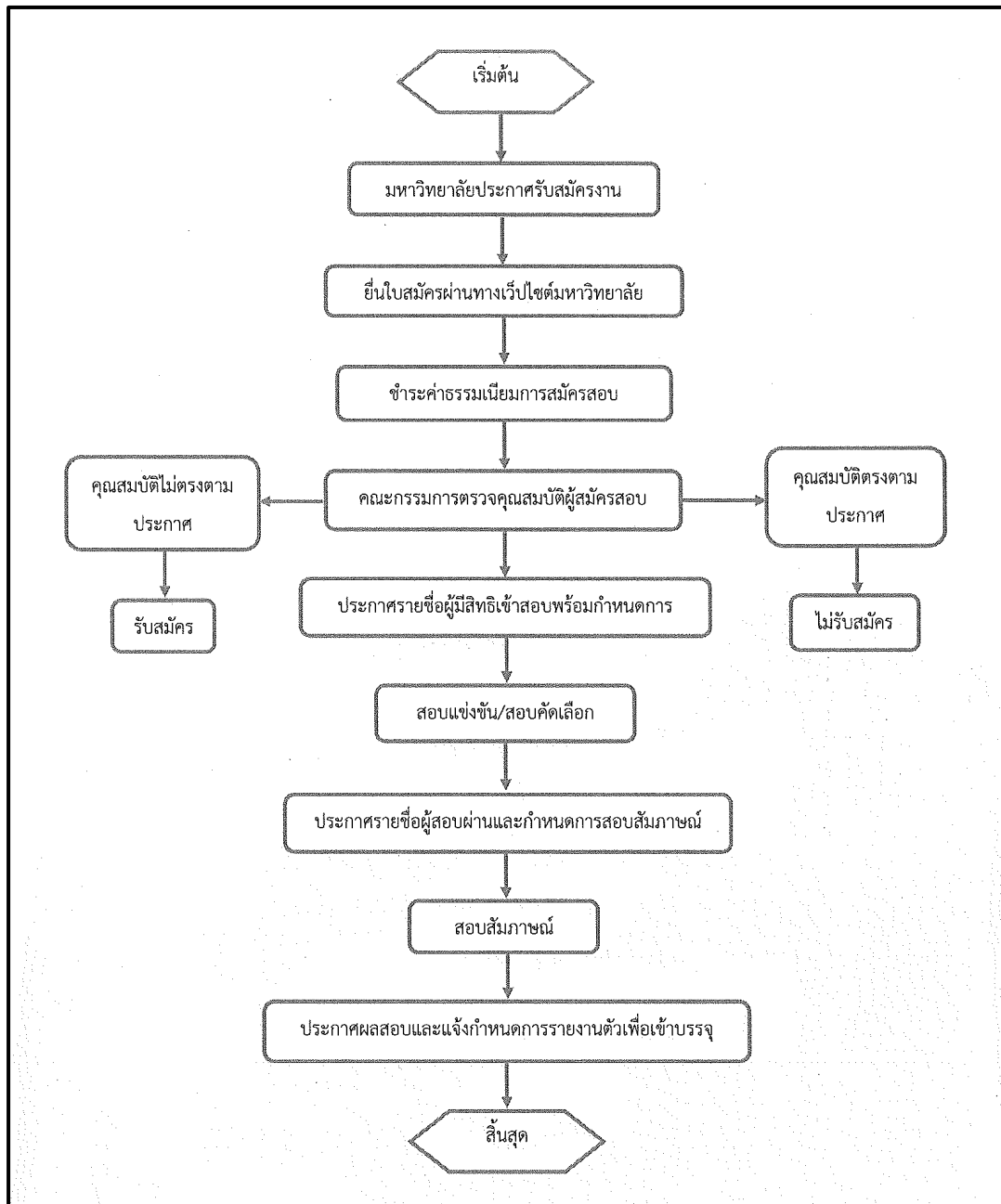
http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_71.pdf



ภาพที่ 1 แสดงการดำเนินการประกาศรับสมัครโอนย้ายข้าราชการฯ

พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยดำเนินการในการประกาศรับสมัครการแข่งขัน หรือการคัดเลือก ซึ่งเป็นตำแหน่งคุณวุฒิที่มหาวิทยาลัยพิจารณาว่าสามารถนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์หรือมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม แนวทางการดำเนินการ ตามลิงค์นี้ http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_74.pdf



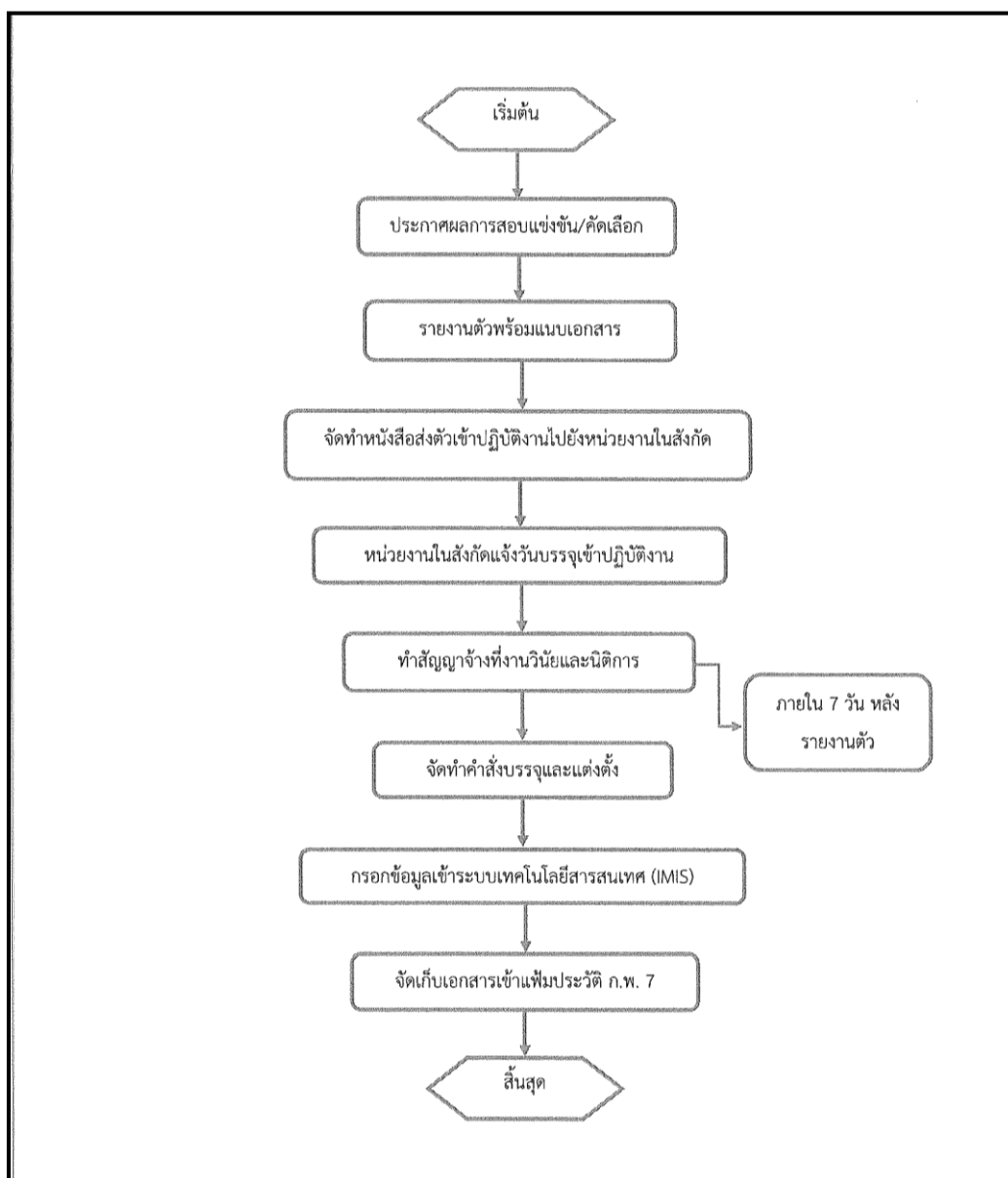
ภาพที่ 2 แสดงการดำเนินการประกาศรับสมัครการแข่งขัน หรือการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

● หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

หลักเกณฑ์การบรรจุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้กำหนดให้บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกให้เข้าเป็นข้าราชการฯ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ถ้าผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แนวทางการดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 หมวด 4

http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_73.pdf



ภาพที่ 3 แสดงการดำเนินการการบรรจุ

หลักเกณฑ์แต่งตั้งบุคลากรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้มีนโยบายสนับสนุนให้ข้าราชการฯ และพนักงานมหาวิทยาลัยได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการ ตามลิงค์ต่อไปนี้

หลักเกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564

1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 <https://bit.ly/3MMWqbn>

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 <https://bit.ly/3MvRaZU>

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 <https://bit.ly/3GvBYrA>

หลักเกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายสนับสนุน

1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 <https://bit.ly/3zN1B3q>

2. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 <https://bit.ly/419dVqk>

3. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 <https://bit.ly/3ZZOnNc>

4. ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565 <https://bit.ly/43iuSk2>

5. ประกาศฯ เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. 2565 <https://bit.ly/3KMmySE>

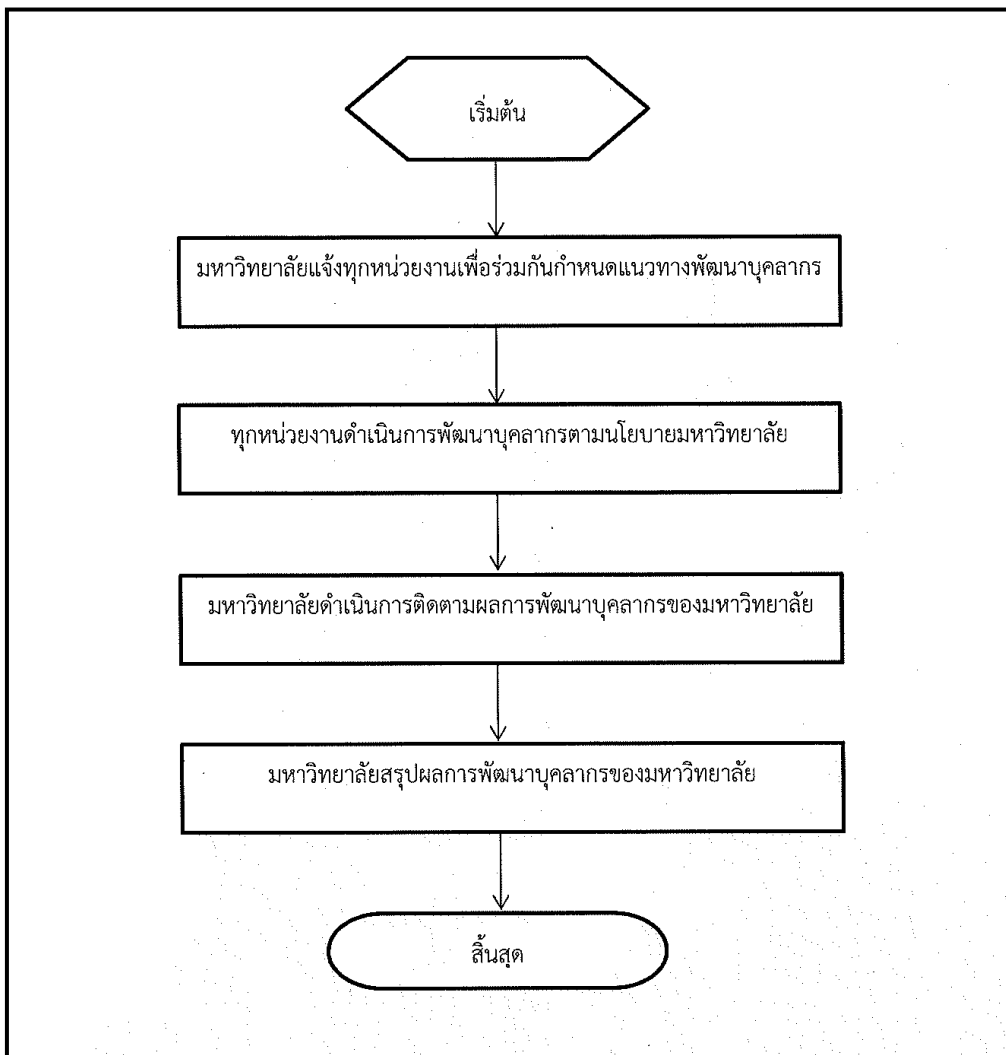
หลักเกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายวิชาการ ตำแหน่งครู

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2563 <https://bit.ly/41cTwRf>

● หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้ให้ความสนใจการปฏิรูปรูปงานด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย เพราะเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

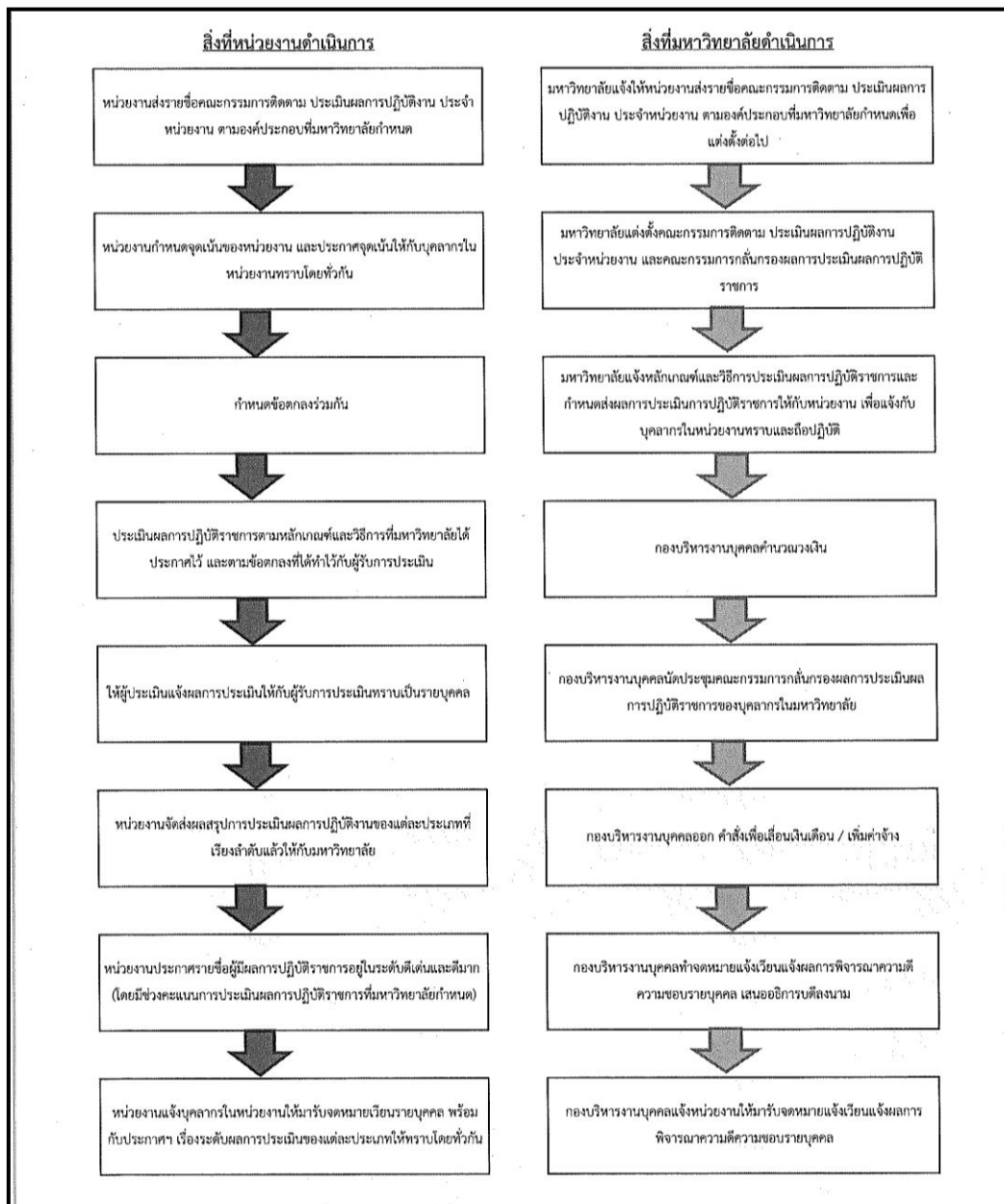
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนา (Development) โดยมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรปี 2563-2566 หน้าที่ 8 หรือตามลิ้งค์ http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/plan_63-66-1.pdf



ภาพที่ 4 แสดงหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

● หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการผ่านกระบวนการประเมินในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามข้อบังคับระเบียบ และกฎต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ตามลี้้งค์นี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-32.pdf>
2. ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-20.pdf>
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-15.pdf>

พนักงานมหาวิทยาลัย แนวทางการปฏิบัติ ตามลี้้งค์นี้

1. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2564 <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-40.pdf>
2. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-44.pdf>
3. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-41.pdf>

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ แนวทางการปฏิบัติ ตามลี้้งค์นี้

1. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2564 <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2-40.pdf>
2. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ฉบับลงวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_55.pdf

พนักงานราชการ แนวทางการปฏิบัติ ตามลี้้งค์นี้

1. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_58.pdf

ลูกจ้างประจำ แนวทางการปฏิบัติ ตามลี้้งค์นี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_70.pdf

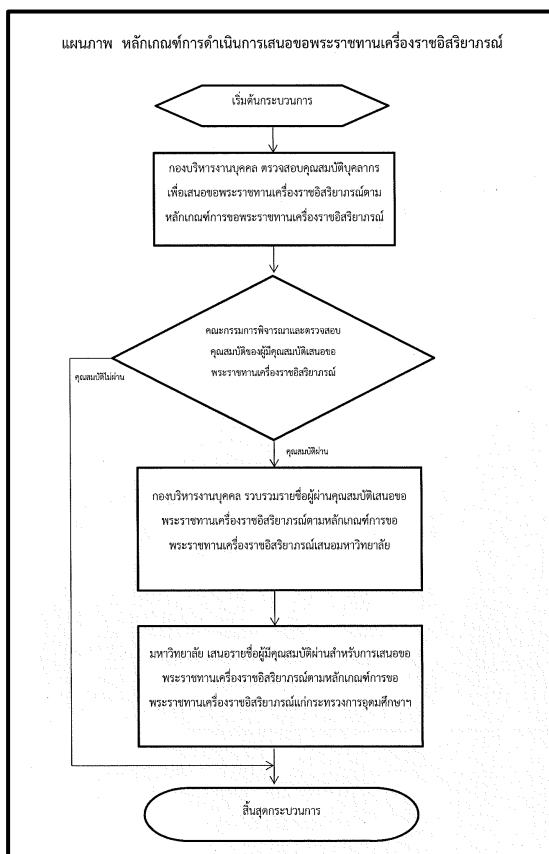
● หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ดำเนินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท ซึ่งในการดำเนินการตามหลักของการให้คุณแก่บุคลากรนั้น มหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานของตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น ส่วนด้านการลงโทษนั้นมหาวิทยาลัยได้นำแนวทางการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการบริหารบุคคล เพื่อมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความเรียบร้อยในการบริหารด้านบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การให้คุณ คือ การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ซึ่งเป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบแก่ราชการหรือสาธารณชน เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน แนวทางการดำเนินการ ดังนี้

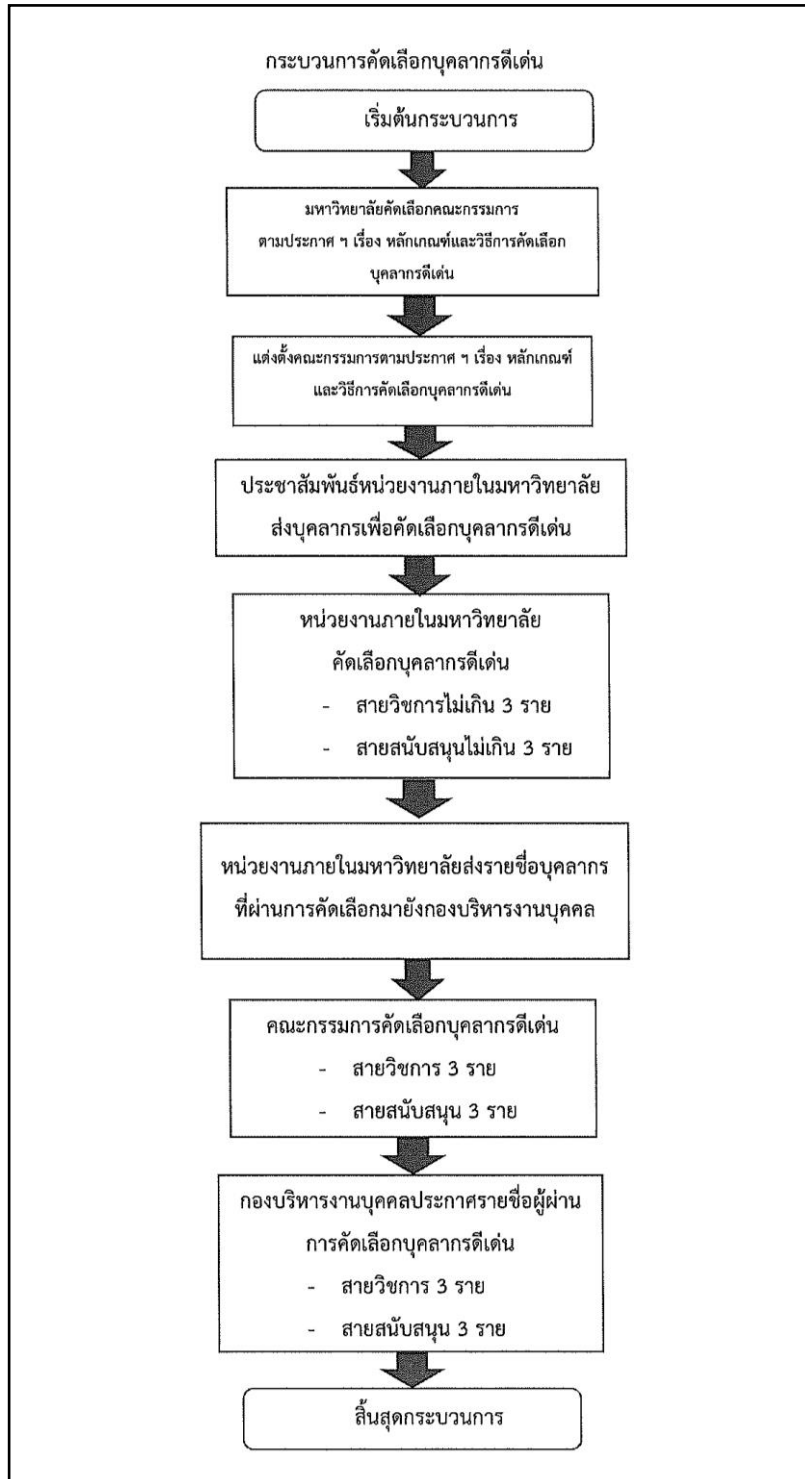
- การเสนอขอพระราชทานเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_2.pdf
- แนวปฏิบัติในการเสนอขอแก้ไขราชกิจจานุเบกษาและประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/work2_2.pdf



ภาพที่ 6 แสดงหลักเกณฑ์การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.2 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการออกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสายปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

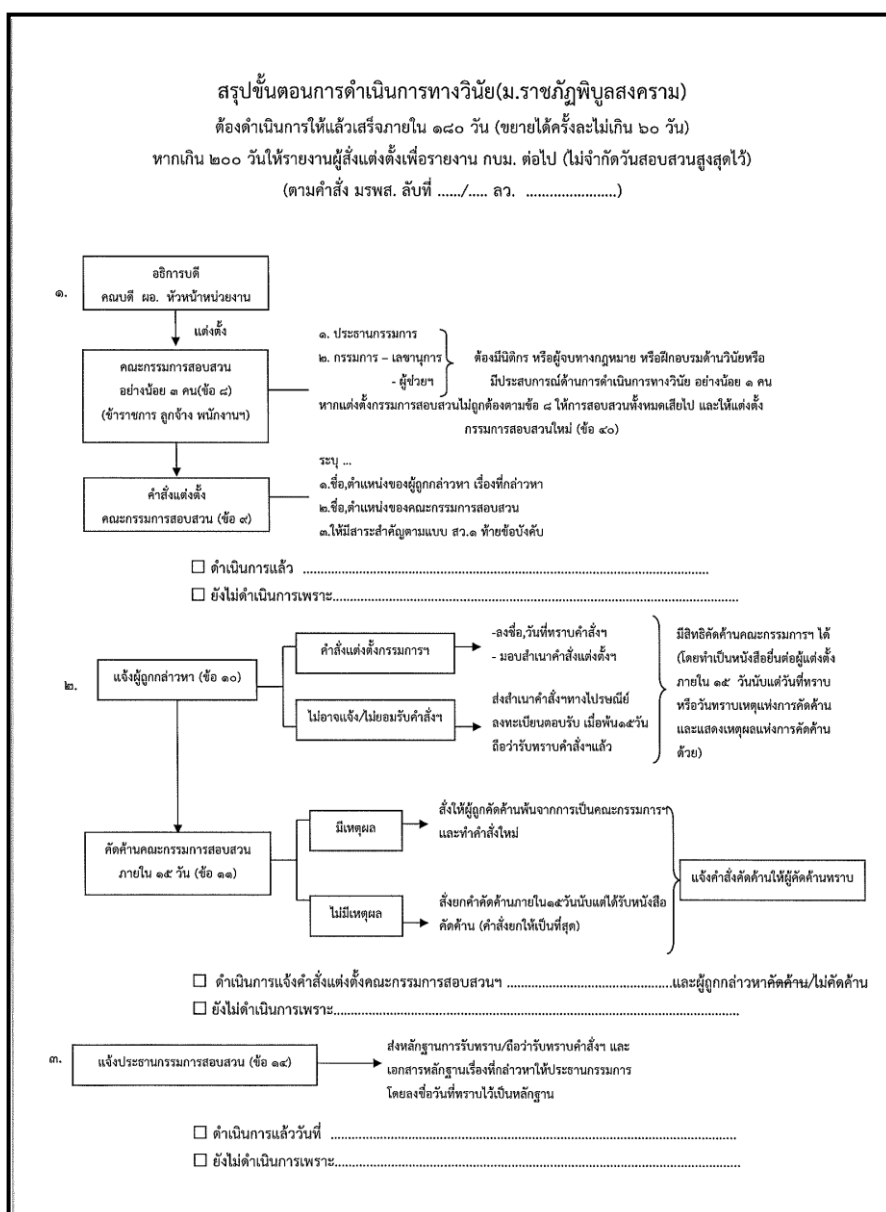
- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น http://1.179.213.178/~hr/index.php/2023/04/10/hr_announce_excellent/



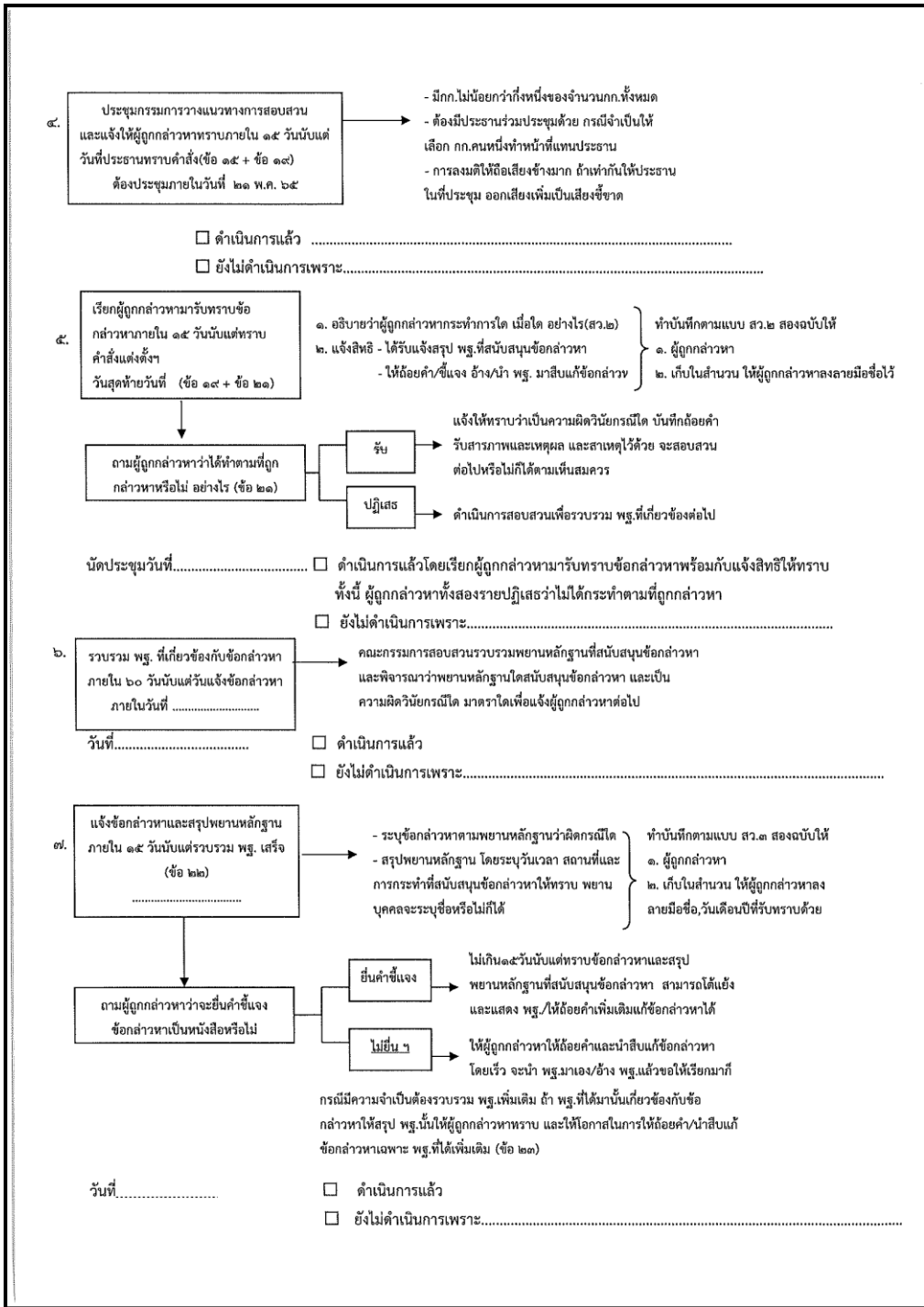
ภาพที่ 7 แสดงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

2. หลักเกณฑ์การให้โทษ คือ การลงโทษบุคลากรที่มีความประพฤติหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ดำเนินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้โทษบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท ซึ่งในการดำเนินการให้โทษหรือลงโทษแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความประพฤติที่เรียบร้อยเหมาะสม และถูกต้องตามรูปแบบหน้าที่การปฏิบัติงาน กระบวนการในการพิจารณาเพื่อให้โทษนั้นจะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมยุติธรรมและโปร่งใสกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย แนวทางการดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. 2552 ตามลิงค์นี้ <http://council.psu.ac.th/regulation/rules/2552/2552-7.pdf>



ภาพที่ 8 แสดงขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย



ภาพที่ 9 แสดงขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย (ต่อ)

๘. รวบรวม พฐ. ของผู้ถูกกล่าวหาภายใน ๖๐ วันนับแต่วันแจ้งสรุปพยานหลักฐาน สนับสนุนข้อกล่าวหา(ข้อ ๑๙) ภายในวันที่.....

คณะกรรมการรวบรวมพยานหลักฐานตามข้อได้แจ้งของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อใช้ประกอบการวินิจฉัยต่อไป หากเห็นว่า พฐ. โดยจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมีพยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ จะงดสอบสวนพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุผลไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวน (ข้อ ๓๐)

วัน..... ดำเนินการแล้ว ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองรายแสดงเจตนาไม่ประสงค์ที่จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ

ยังไม่ดำเนินการเพราะ.....

๙. ประชุมพิจารณาลงมติ และ ทำรายงานเสนอผู้สั่งตั้งถึงภายใน ๓๐ วันนับแต่วันรวบรวม พฐ.ของผู้ถูกกล่าวหาเสร็จภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (ข้อ ๑๙ + ข้อ ๓๖ + ข้อ ๓๗)

พิจารณาลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ กรณีใด มาตราใด และควรรับโทษสถานใด แล้วทำรายงานการสอบสวนตามแบบ สว.๖ เสนอผู้สั่งตั้งถึงคณะกรรมการ กรรมการผู้ใดมีความเห็นแย้งให้ทำแนบไว้กับรายงาน

วันที่..... ดำเนินการแล้ว

ยังไม่ดำเนินการเพราะ.....

๑๐. การขยายระยะเวลาสอบสวน (ถ้ามี) (ข้อ ๑๙ วรรค ๒ และ ๓)

- ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน หากเกิน ๒๐๐ วัน ต้องรายงานเหตุผลให้อธิการบดีเพื่อรายงานให้ กบม. ทราบ

- ขยายครั้งที่ ๑ เสนออธิการบดี วันที่.....ถึงวันที่.....

- ขยายครั้งที่ ๒ เสนออธิการบดี วันที่.....ถึงวันที่.....

- ขยายครั้งที่ ๓ เสนออธิการบดี วันที่.....ถึงวันที่.....

วัน.....-ไม่มี-..... ดำเนินการแล้ว

ยังไม่ดำเนินการเพราะ.....

๑๑. รวมใช้เวลาสอบสวนทั้งสิ้น.....วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง

ข้อควรระวัง

๑. การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ต้องมีคณะกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด(ข้อ ๒๕)
๒. ให้แจ้งว่ากรรมการมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (ข้อ ๒๖)
๓. ห้ามกรรมการกระทำการล่วงล้ำ ขู่ข่มขู่ ให้สัญญาหรือกระทำการใดเพื่อจูงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาและพยานให้ถ้อยคำใด ๆ (ข้อ ๒๗)

ภาพที่ 10 แสดงขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย (ต่อ)