



## ระเบียบเรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและมาตรฐานงานบรรณาธิการ

สถาบันปรีดี พนมยงค์ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานด้านบรรณาธิการและงานวิชาการ ซึ่งต้องยึดถือความถูกต้อง ความละเอียดรอบคอบ และความรับผิดชอบต่อนักข่าวที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จากการติดตามผลการดำเนินงานพบว่า มีกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดซ้ำซากในกระบวนการบรรณาธิการ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานของสถาบัน รวมถึงสร้างภาระที่ไม่จำเป็นแก่ฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจสะท้อนถึงการละเลยมาตรฐานการทำงานที่ควรมีในวิชาชีพ

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะดังกล่าวซ้ำ และเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานของสถาบัน สถาบันขอกำหนดแนวทางและมาตรการเตือนภายในดังต่อไปนี้

### 1. หลักจริยธรรมในการทำงานของบรรณาธิการ

- 1.1 ความรับผิดชอบ (Accountability) – ผู้ปฏิบัติงานต้องตระหนักถึงผลกระทบของงานที่ตนรับผิดชอบ และไม่ละเลยต่อหน้าที่
- 1.2 ความถูกต้อง (Accuracy & Precision) – เนื้อหาที่เผยแพร่ต้องมีการตรวจสอบอย่างละเอียด รอบคอบ ไม่มีข้อผิดพลาดพื้นฐาน เช่น สะกดผิด อ้างอิงผิด หรือจัดวางเนื้อหาไม่เหมาะสม
- 1.3 การรักษามาตรฐานวิชาชีพ (Professional Integrity) – ต้องยึดถือมาตรฐานทางวิชาการ และปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
- 1.4 การทำงานเป็นทีม (Collaboration & Communication) – ควรประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

### 2. มาตรฐานการทำงานของฝ่ายบรรณาธิการ

#### 2.1 กระบวนการตรวจสอบก่อนเผยแพร่

- เนื้อหาที่ได้รับมอบหมายต้องผ่านการตรวจสอบความถูกต้องทุกด้านก่อนเผยแพร่
- ต้องไม่มีข้อผิดพลาดพื้นฐาน เช่น การสะกดผิด การเรียงลำดับเนื้อหาผิด หรือเว้นวรรคไม่ถูกต้อง
- การอ้างอิงวิชาการต้องครบถ้วนและถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด

#### 2.2 ความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด

- หากพบข้อผิดพลาดหลังเผยแพร่ ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากฝ่ายบริหาร
- กรณีเกิดข้อผิดพลาดซ้ำซากจากความประมาท อาจถูกพิจารณาดำเนินมาตรการทางวินัย



### 3. มาตรการเตือนและการดำเนินการในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตาม

#### 3.1 กรณีพบข้อผิดพลาดที่เกิดจากความประมาทเล็กน้อย

- จะมีการแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- หากพฤติกรรมยังคงดำเนินต่อไป จะมีมาตรการลงโทษตามระเบียบขององค์กร

#### 3.2 กรณีพบข้อผิดพลาดซ้ำซากที่ส่งผลกระทบต่อร้ายแรง

- จะมีการพิจารณาออกหนังสือตักเตือนขั้นสุดท้าย (Final Warning)
- หากยังไม่มีการปรับปรุง อาจมีการพิจารณาดำเนินมาตรการขั้นเด็ดขาด เช่น การเลิกจ้างตามระเบียบขององค์กร
- หากการกระทำของพนักงานส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงองค์กร หรือก่อให้เกิดผลกระทบทางกฎหมาย สถาบันฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเรียกร้องค่าเสียหายตามสมควร

### 4. กรณีการรั่วไหลของข้อมูลและผลกระทบต่อองค์กร

4.1 พนักงานทุกคนต้องรักษาข้อมูลภายในขององค์กรและไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ เช่น ต้นฉบับงาน รูปภาพ วิดีโอ การติดต่อสื่อสาร โดยไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน งานวิชาการ และข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร

4.2 ห้ามนำข้อมูลภายในของสถาบันปรีดี พนมยงค์ ไปใช้โดยมิชอบหรือเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงการส่งต่อข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ อีเมล หรือช่องทางอื่นที่อาจนำไปสู่การรั่วไหลของข้อมูล

4.3 หากพบว่าพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรั่วไหลของข้อมูล ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือประมาทเล็กน้อย สถาบันฯ จะพิจารณาดำเนินมาตรการทางวินัย และอาจพิจารณาดำเนินคดีทางกฎหมายหากการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อองค์กร เช่น

- การเปิดเผยข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงสถาบันฯ
- การนำข้อมูลภายในไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก
- การเผยแพร่เอกสารที่มีข้อมูลสำคัญโดยไม่ได้รับอนุญาต

### 5. กรณีการกระทำที่เป็นภัยต่อองค์กรและการสนับสนุนบุคคลภายนอกโดยมิชอบ

สถาบันปรีดี พนมยงค์ ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริตและความเชื่อถือไว้วางใจได้ ในการทำงานของบุคลากรทุกคน การสนับสนุนหรือให้ข้อมูลแก่บุคคลภายนอกที่มีเจตนาไม่ดีต่อองค์กร ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเข้าข่าย พฤติกรรมบ่อนทำลายองค์กร ดังนี้

5.1 การให้ข้อมูลหรือเอกสารภายในแก่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต เช่น การเปิดเผยข้อมูลภายใน หรือการให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องแก่บุคคลภายนอกเพื่อนำไปใช้ในทางที่ผิด



## 5.2 การร่วมมือหรือสนับสนุนบุคคลที่มีเจตนาใส่ร้ายองค์กร

- การให้ข้อมูลเพื่อให้บุคคลภายนอกนำไปบิดเบือนข้อเท็จจริง
- การให้ข้อมูลที่เป็นเท็จหรือกล่าวหาผู้อื่นโดยไม่มีมูลความจริง
- การกระทำใดๆ ที่ส่งผลให้เกิดข่าวลือหรือการบ่อนทำลายความน่าเชื่อถือขององค์กร

## 5.3 มาตรการดำเนินการในกรณีที่พบพฤติกรรมดังกล่าว

- หากพบว่าพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดังกล่าว สถาบันฯ จะดำเนินการสอบสวนและพิจารณาดำเนินมาตรการทางวินัยขั้นสูงสุด ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้างทันที
- ในกรณีที่พฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือเข้าข่ายความผิดตามกฎหมาย สถาบันฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการดำเนินคดีทางกฎหมาย เพื่อปกป้องผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร

## 6. กรณีการหมิ่นประมาทบุคคลโดยการโฆษณาและการเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นเท็จ

สถาบันปรีดี พนมยงค์ ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาชื่อเสียงองค์กร รวมถึงบุคลากรภายใน และไม่ยอมรับพฤติกรรมใดๆ ที่เป็นการ หมิ่นประมาท ใส่ร้าย หรือเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นเท็จเพื่อทำลายชื่อเสียงขององค์กรหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผ่านช่องทางสาธารณะหรือสื่อออนไลน์ (Social Media) ซึ่งถือเป็นการละเมิดทั้งทางวินัยและทางกฎหมาย พฤติกรรมที่เข้าข่ายหมิ่นประมาทโดยการโฆษณา ได้แก่:

### 6.1 การเผยแพร่ข้อความอันเป็นเท็จผ่านสื่อออนไลน์หรือช่องทางใดๆ ที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น

- การโพสต์หรือแชร์ข้อความ รูปภาพ หรือวิดีโอที่มีเนื้อหาเป็นเท็จ หรือบิดเบือนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคลากร
- การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะโจมตีหรือใส่ร้ายองค์กรโดยไม่มีหลักฐานที่ถูกต้อง

### 6.2 การหมิ่นประมาทบุคคลภายในองค์กร ผ่านช่องทางการสื่อสารสาธารณะ

- การให้ข้อมูลอันเป็นเท็จเกี่ยวกับบุคลากรหรือองค์กรโดยมีเจตนาให้เกิดความเสียหาย
- การกล่าวหาโดยไม่มีหลักฐาน หรือพาดพิงในลักษณะที่เป็นการทำลายชื่อเสียง

### 6.3 การใช้ช่องทางสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเท็จ

- การส่งอีเมล ข้อความ หรือประกาศภายในองค์กรในลักษณะที่เป็นการใส่ร้ายบุคคลอื่น
- การแพร่กระจายข่าวลืออันเป็นเท็จเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคลากรในลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ

### 6.4 มาตรการดำเนินการในกรณีพบพฤติกรรมดังกล่าว

- หากพนักงานมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายหมิ่นประมาท สถาบันฯ จะดำเนินการสอบสวนทางวินัย และอาจพิจารณาเลิกจ้างทันทีหากพบว่าการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างร้ายแรง



- ในกรณีที่พฤติกรรมดังกล่าวเข้าข่ายความผิดทางกฎหมาย สถาบันฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการดำเนินคดีหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 326-328 รวมถึงการเรียกร้องค่าเสียหายทางแพ่งหากมีผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กรหรือบุคลากรภายใน

## 7. ข้อปฏิบัติเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงาน

- 7.1 การอบรมและพัฒนาทักษะ – บุคลากรฝ่ายบรรณาธิการต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาการและจริยธรรมในการทำงานเป็นระยะ
- 7.2 การตรวจสอบแบบคู่ขนาน (Double-checking Process) – ควรมีการตรวจสอบคุณภาพงานในระดับทีมงาน ก่อนส่งต่อให้ผู้บริหารหรือลงเผยแพร่
- 7.3 การรับฟังความคิดเห็น – เปิดช่องทางให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงมาตรฐานงานและเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์

สถาบันปริดี พนมยงค์ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อมาตรฐานวิชาการและคุณธรรมในการทำงาน ขอให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ หากพบการละเลยต่อหน้าที่หรือการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง สถาบันฯ จำเป็นต้องใช้มาตรการทางวินัยอย่างเคร่งครัดเพื่อรักษาคุณภาพงานและชื่อเสียงของสถาบัน

ประกาศ ณ วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2568

  
3be34921f3

(นายปริดีวิษณุ พนมยงค์)

กรรมการผู้จัดการสถาบันปริดี พนมยงค์