



มาตรฐานการปฏิบัติงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นโยบายความซัดแย้งทางผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล จะช่วยให้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้และสามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของความซัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ทางการเงินของแต่ละคน กับผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงนำเอานโยบายความซัดแย้งทางผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และคำจำกัดความ

๑. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัด จะถือว่ามีความซัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น โดยมีกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย หรือบุคคลใดๆ ที่มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับภาระหน้าที่ การงาน หรือรู้จักกันเป็นการส่วนตัวซึ่งอาจคาดหมายได้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ ดังนี้

๑.๑ ผลประโยชน์ทางการเงินโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือได้รับอนุมัติหรือคาดหมายว่าจะได้รับอนุมัติ ที่ทำให้เกิดความเสียหายทางการเงินทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อมหาวิทยาลัยมหิดล

๑.๒ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ที่มีใช้ทางการเงิน หรือได้รับอนุมัติหรือคาดหมายว่าจะได้รับอนุมัติ ที่ทำให้เกิดความเสียหายส่วนบุคคลหรือความเสียหายที่ไม่ใช่ทางการเงินต่อมหาวิทยาลัยมหิดล

๒. ในการพิจารณากรณีการซัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าบุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับบุคลากรหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัย

๒.๒ คู่สมรส บุตร สามีหรือภรรยาทางพฤตินัยของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย หรือบุคคลผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๓ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๔ พันธมิตรทางธุรกิจของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๕ ผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางวิชาชีพทั้งในขณะปัจจุบันและที่ต่อเนื่องไปในอนาคต ซึ่งได้รับค่าตอบแทนทางวิชาชีพหรือบริการอื่นๆ

๒.๖ บริษัทหรือหน่วยงานที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้บริหาร

๒.๘ บริษัทเอกชนที่ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ถือหุ้น และ

๒.๙ ผู้รับผลประโยชน์ที่ได้รับความไว้วางใจจากข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยในการดูแลทรัพย์สิน

การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินการหรือตัดสินใจใดๆ ในนามของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. เปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์ทางการเงินใดๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และไม่เข้าร่วมการประชุม หรือการปรึกษาหารือในเรื่องที่เห็นว่าตนเองอาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๒. เปิดเผยเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัวในกรณีต่างๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (เช่น การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น) รวมทั้งไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการหารือหรือตัดสินใจในเรื่องดังกล่าว

๓. ในกรณีที่ไม่วางใจว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ หรือการตัดสินใจใดที่กำลังจะดำเนินการในบริบทของการปฏิบัติหน้าที่แก่มหาวิทยาลัยมหิดล ให้เสนอเรื่องเพื่อขอความชัดเจนต่อหัวหน้า คณบดีหรือผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกองกฎหมาย เลขานุการคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัย หรือเลขานุการสภามหาวิทยาลัย ตามความเหมาะสม

๔. เปิดเผยข้อมูลของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งหมดเป็นลายลักษณ์อักษร และเสนอต่อกองกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล ในกรณีที่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย จะต้องบันทึกไว้ในรายงานการประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวด้วย

คำแถลงนโยบาย

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย โดยเป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่ถูกต้อง โดยเมื่อใดก็ตามเมื่อข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน มหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมดำเนินการหรือตัดสินใจเพื่อให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์จาก มหาวิทยาลัย จากข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยคนอื่นๆ หรือจากนักศึกษา ในกรณีเช่นนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องแจ้งเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันที

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกี่ยวกับการเงินและด้านอื่นๆ ซึ่งมาจากการประนีประนอมทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือเกิดการประนีประนอมขึ้น ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะต้องขอ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทันที

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะปรากฏอยู่ในความสัมพันธ์ในการดำเนินงานหรือการตัดสินใจ ต่างๆ ได้แก่ (ก) การเงิน (ข) ความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัวระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน มหาวิทยาลัยด้วยกันเอง (ค) ความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัวระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน มหาวิทยาลัย กับนักศึกษา และ (ง) การวิจัย

๑. ประเด็นทางการเงิน

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลประโยชน์ทางการเงินในบริษัท และอยู่ในตำแหน่งที่จะมีอิทธิพลต่อการทำสัญญาทางธุรกิจระหว่างบริษัทและมหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องแจ้ง เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือบุคคลอื่นที่เหมาะสมก่อนที่จะ กระทำการในนามของมหาวิทยาลัยมหิดลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

๒. ประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

หากข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคล ที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยรู้จักมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างใกล้ชิด หรือร่วมงานกัน อย่างใกล้ชิดในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว จะต้อง รับทราบว่าพฤติกรรมดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ ถ้าข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน มหาวิทยาลัย มีการกระทำดังนี้

(๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงาน หรือ การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) มีความสัมพันธ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน มหาวิทยาลัยคนอื่นๆ และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างบุคลากร

ในกรณีข้างต้น การตัดสินใจอาจรวมถึงการเปิดโอกาสและการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการทำวิจัยการประชุม และการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการเป็นผู้ตัดสินใจรายงานหรือการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี

๓. ประเด็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย กับนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้

(๑) ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการประเมินผล นักศึกษาอย่างเป็นธรรม ถูกต้องและสม่ำเสมอ แต่หน้าที่ดังกล่าวอาจมีผลเสียจากการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับนักศึกษา อันเป็นกรณีที่ ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนหรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องกับผู้ศึกษาโดยตรง เช่น กำกับดูแล ประเมินผลการศึกษา คัดเลือกเข้าศึกษา มอบเหรียญรางวัลหรือทุนการศึกษา และจัดหาผู้ตัดสินใจรายงาน ในกรณีเช่นนี้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องแจ้ง เรื่องความสัมพันธ์ดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือบุคคลอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อพิจารณา และดำเนินการเพื่อ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันที

(๒) ในกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งที่ ทำหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้ว เช่นนี้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยคนดังกล่าวจะต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมเกี่ยวกับความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้วเพื่อพิจารณาแทน

๔. การวิจัย

(๑) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการวิจัยอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ในหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับผลประโยชน์ส่วนตัว ทั้งการตั้ง ประเด็นคำถามในการวิจัยอย่างเป็นทางการ และหรือการได้รับส่วนแบ่งที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่ความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์จะสามารถแก้ไขได้โดยไม่เป็นการขัดขวางกิจกรรมการวิจัย

(๒) ตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการทำวิจัย อาทิ:

(๒.๑) นักวิจัยที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการทดลองวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท ซึ่งนักวิจัยมีผลประโยชน์ทางการเงินหรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัท

(๒.๒) ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทเปิดใหม่ (Start-up company) ที่ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยมหิดล ในการดำเนินการวิจัย

(๒.๓) ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ดำรงตำแหน่ง ประธานกรรมการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดสรรเงินทุนวิจัยในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัยพิจารณาให้การสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาของตนเอง

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดที่ไม่แน่ใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ ให้ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เหมาะสม

๕. การรับของขวัญ บริการพิเศษ หรือผลประโยชน์อื่นๆ

ในบางครั้งข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย อาจได้รับการเสนอของขวัญจากผู้บริจาคภายนอก เช่น เครื่องมือ วัสดุสิ้นเปลือง สิ่งบันเทิง และบริการต่างๆ เช่นนี้มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะผู้มีอำนาจจึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในการวิจัย รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพ ซึ่งข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ก็มีหน้าที่ดังกล่าวเช่นเดียวกัน

๖. การจ้างงานหรือจัดกิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย อาจทำการจ้างงาน หรือจัดกิจกรรม ภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล เว้นแต่การจ้างงานนั้นทำให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นได้ รวมถึงมีลักษณะที่จะบ่อนทำลายความเป็นธรรมหรือความเป็นกลางของมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องรายงานเรื่องการจ้างงาน หรือกิจกรรมดังกล่าวไปยังกองทรัพยากรบุคคล เมื่อพบว่าการจ้างงานหรือจัดกิจกรรมมีลักษณะที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือเกิดกรณีที่สงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งระเบียบที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลอาจกำหนดให้การจ้างงานหรือจัดกิจกรรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกได้ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่ามี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ชัดเจน

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับผลประโยชน์หรือรายได้ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมจากสัญญาที่ทำกับหน่วยงานอื่นจะต้องแจ้งให้กองทรัพยากรบุคคลทราบเกี่ยวกับภาระผูกพันตามสัญญาหรือหน้าที่ตามสัญญาอื่นๆ ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลจะต้องตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดการผลประโยชน์หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น หรืออาจจำเป็นต้องให้มีการแก้ไขหรือยกเลิกสัญญาต่อไป

๗. การหลีกเลี่ยงการได้มาซึ่งสิทธิพิเศษ

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็งานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การมอบรางวัลที่เป็นเงิน หรือการลงโทษ บุคคลภายนอก การโอนจ่ายเงิน การบริหารโครงการ หรือหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมอบสิทธิพิเศษ หรือผลประโยชน์ให้แก่ครอบครัว เพื่อน และบุคคลอื่น หรือนิติบุคคลอื่นใด ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องไม่ให้ความช่วยเหลือพิเศษหรือให้การสนับสนุนบุคคลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อติดต่อกิจการกับมหาวิทยาลัยมติดลให้แก่บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ นอกจากนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะไม่ทำให้บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ ที่ติดต่อกิจการกับมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายเนื่องจากการเป็นปรปักษ์กัน หรืออคติส่วนตัว อนึ่งการให้ข้อมูลที่เป็นสาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ไม่ถือเป็นการมอบสิทธิพิเศษ

๘. ข้อปฏิบัติก่อนลาออกจากการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

ก่อนการลาออกจากการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องเปิดเผยในเรื่องความมุ่งหมายเกี่ยวกับการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในอนาคต หรือกิจกรรมที่อาจเป็นต้นเหตุของความเสี่ยง ความขัดแย้ง หรือความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นจากหน้าที่รับผิดชอบของตนในปัจจุบัน และรายงานถึงความเป็นไปได้ในการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา หรือกองทรัพยากรบุคคล

๙. กรณีของการไม่ปฏิบัติตาม

การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้นโยบายนี้ อาจตีความได้ว่าเป็นการประพฤติดี เมื่อมีกรณีที่บุคคลใดอ้างว่าไม่รู้ว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น ให้ภาระการพิสูจน์เรื่องนี้เป็นของบุคคลนั้น โดยจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าตนไม่ทราบถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในระยะเวลาดังกล่าว