



มาตรการป้องกันการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย โดยเป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่ถูกต้อง โดยเมื่อใดก็ตามเมื่อข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน มหาวิทยาลัย ได้เข้าร่วมดำเนินการหรือตัดสินใจเพื่อให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์จาก 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 และอยู่ใน ตำแหน่งที่จะมีอิทธิพลต่อการทำสัญญาทางธุรกิจระหว่างบริษัทและมหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องแจ้งเกี่ยวกับความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือบุคคลอื่นที่เหมาะสมก่อนที่จะกระทำการในนาม ของมหาวิทยาลัยมหิดลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

๒. ประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

หากข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยรู้จักมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างใกล้ชิด หรือร่วมงานกันอย่างใกล้ชิด ในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว จะต้องรับทราบ ว่า พฤติการณ์ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ ถ้าข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีการกระทำดังนี้

(๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) มีความสัมพันธ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย คนอื่นๆ และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างบุคลากร

ในกรณีข้างต้น การตัดสินใจอาจรวมถึงการเปิดโอกาสและการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการทำวิจัยการประชุม และการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการเป็นผู้ตัดสินใจรายงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. ประเด็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย กับนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้

(๑) ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการประเมินผลนักศึกษา อย่างเป็นธรรม ถูกต้องและสม่าเสมอ แต่หน้าที่ดังกล่าวอาจมีผลเสียจากการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับนักศึกษา อันเป็นกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยตรง เช่น กำกับดูแล ประเมินผลการศึกษา คัดเลือกเข้าศึกษา มอบเหรียญรางวัลหรือทุนการศึกษา และจัดหาผู้ตัดสินใจรายงาน ในกรณีเช่นนี้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องแจ้งเรื่องความสัมพันธ์ดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือบุคคลอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อพิจารณา และดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันที

(๒) ในกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้ว เช่นนี้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือ

พนักงานมหาวิทยาลัยคนดังกล่าวจะต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้วเพื่อพิจารณาแทน

๔. การวิจัย

(๑) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการวิจัยอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับผลประโยชน์ส่วนตัว ทั้งการตั้งประเด็นคำถามในการวิจัยอย่างเป็นทางการ และหรือการได้รับส่วนแบ่งที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะสามารถแก้ไขได้โดยไม่เป็นการขัดขวางกิจกรรมการวิจัย

(๒) ตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการทำวิจัย อาทิ:

(๒.๑) นักวิจัยที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการทดลองวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท ซึ่งนักวิจัยมีผลประโยชน์ทางการเงินหรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัท

(๒.๒) ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีส่วนได้ส่วนเสียหรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทเปิดใหม่ (Start-up company) ที่ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยมติดล ในการดำเนินการวิจัย

(๒.๓) ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดสรรเงินทุนวิจัยในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัยพิจารณาให้การสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาของตนเอง

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดที่ไม่แน่ใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ ให้ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เหมาะสม

๕. การรับของขวัญ บริการพิเศษ หรือผลประโยชน์อื่นๆ

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

๖. การจ้างงานหรือจัดกิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัยมติดล

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย อาจทำการจ้างงาน หรือจัดกิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัยมติดล เว้นแต่การจ้างงานนั้นทำให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นได้ รวมถึงมีลักษณะที่จะบ่อนทำลายความเป็นธรรมหรือความเป็นกลางของมหาวิทยาลัยมติดล

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องรายงานเรื่องการจ้างงาน หรือกิจกรรมดังกล่าวไปยังกองทรัพยากรบุคคล เมื่อพบว่าการทำงานหรือจัดกิจกรรมมีลักษณะที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือเกิดกรณีที่สงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งระเบียบที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลอาจกำหนดให้การทำงานหรือ จัดกิจกรรม มีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกได้ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ชัดเจน

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับผลประโยชน์หรือรายได้ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมจากสัญญาที่ทำกับหน่วยงานอื่นจะต้องแจ้งให้กองทรัพยากรบุคคลทราบเกี่ยวกับภาระผูกพันตามสัญญาหรือหน้าที่ตามสัญญาอื่นๆ ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลจะต้องตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดการผลประโยชน์ หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น หรืออาจจำเป็นต้องให้มีการแก้ไขหรือยกเลิกสัญญาต่อไป

๗. การหลีกเลี่ยงการได้มาซึ่งสิทธิพิเศษ

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็งานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การมอบรางวัลที่เป็นเงิน หรือการลงโทษบุคคลภายนอก การโอนจ่ายเงิน การบริหารโครงการ หรือหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมอบสิทธิพิเศษหรือผลประโยชน์ให้แก่ครอบครัว เพื่อน และบุคคลอื่น หรือนิติบุคคลอื่นใด ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องไม่ให้ความช่วยเหลือพิเศษหรือให้การสนับสนุนบุคคลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อติดต่อกิจการกับมหาวิทยาลัยมหิดลให้แก่บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ นอกจากนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย จะไม่ทำให้บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ ที่ติดต่อกิจการกับมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายเนื่องจากการเป็นปรปักษ์กัน หรืออคติส่วนตัว อนึ่งการให้ข้อมูลที่เป็นสาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ไม่ถือเป็นการมอบสิทธิพิเศษ

๘. ข้อปฏิบัติก่อนลาออกจากการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

ก่อนการลาออกจากการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องเปิดเผยในเรื่องความมุ่งหมายเกี่ยวกับการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในอนาคต หรือกิจกรรมที่อาจเป็นต้นเหตุของความเสียหาย ความขัดแย้ง หรือความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นจากหน้าที่รับผิดชอบของตนในปัจจุบัน และรายงานถึงความเป็นไปได้ในการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา หรือกองทรัพยากรบุคคล

๙. กรณีของการไม่ปฏิบัติตาม

การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้นโยบายนี้ อาจตีความได้ว่าเป็นการประพฤติดี เมื่อมีกรณีที่บุคคลใดอ้างว่าไม่รู้ว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น ให้การพิจารณาพิสูจน์เรื่องนี้เป็นของบุคคลนั้น โดยจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าตนไม่ทราบถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในระยะเวลาดังกล่าว