

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

มูลนิธิเพื่อการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ (มูลนิธิ HITAP) มุ่งดำเนินงานด้วยความซื่อตรง อิสระ และเป็นกลาง โดยถือผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ การตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นไปโดยปราศจากผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นอกจากนี้ มูลนิธิ HITAP ยังมีนโยบายไม่รับการสนับสนุนทางการเงินโดยตรงจากภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรืออาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของมูลนิธิในภายหน้า คณะกรรมการและพนักงานทุกคนของมูลนิธิ HITAP จะต้องยึดมั่นในหลักการนี้และเปิดเผยถึงความเกี่ยวข้องที่มีกับภาคเอกชน

เพื่อรับรองถึงความเป็นอิสระและเป็นกลาง มูลนิธิ HITAP ได้จัดทำนโยบายและกระบวนการการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest: COI) โดยอ้างอิงจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเผยแพร่โดยองค์กรทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติในสาขาที่คล้ายคลึงกัน (ดูสรุปนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในภาคผนวก 1) นโยบายนี้จะได้รับการทบทวนทุก ๆ สามปี โดยหัวหน้าฝ่ายบริหารจัดการทั่วไปและฝ่ายทรัพยากรบุคคล และมีผู้ช่วยเลขาธิการและเลขาธิการของมูลนิธิ HITAP เป็นผู้อนุมัติ

สมาชิกคณะกรรมการและพนักงานทุกคนของมูลนิธิ HITAP จะต้องกรอกแบบฟอร์มเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้น หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการแต่งตั้ง/การจ้างงาน และเป็นประจำทุกปี รวมถึงทุกครั้งที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป หากพบว่าผลประโยชน์ที่แจ่มแจ้งข้อใดอาจมีนัยสำคัญ หรือมีนัยสำคัญอย่างชัดแจ้ง มูลนิธิอาจใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อจัดการตามสมควร ได้แก่

- อนุญาตให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมูลนิธิ HITAP โดยให้มีการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนต่อสาธารณะ
- จำกัดการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรมหรือกระบวนการตัดสินใจของมูลนิธิ HITAP
- จดเว้นไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมูลนิธิ HITAP โดยสิ้นเชิง หากความขัดแย้งนั้นมีนัยสำคัญเกินกว่าที่จะจัดการได้

วัตถุประสงค์ของการแจ่มแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อนมิใช่เป็นไปเพื่อกีดกันการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น หรือยุติบทบาทการทำงาน แต่เพื่อให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและโปร่งใส หากท่านไม่แน่ใจว่าควรเปิดเผยผลประโยชน์ข้อใดบ้าง ขอแนะนำให้ปรึกษาหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิ

1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์คืออะไร

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางการเงิน หรือผลประโยชน์ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับมูลนิธิ HITAP เข้ามาเป็นอุปสรรค หรืออาจมองได้ว่าเป็นอุปสรรคต่อความสามารถของบุคคลในการดำเนินงานอย่างเป็นกลางและเพื่อประโยชน์สูงสุดของมูลนิธิ HITAP โดยผลประโยชน์ที่อาจต้องเปิดเผย ได้แก่

1. ผลประโยชน์ทางการเงิน

ผลประโยชน์ทางการเงินครอบคลุมผลประโยชน์ที่ทางตรงที่คณะกรรมการมูลนิธิหรือพนักงานได้รับ รวมถึงสิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินทุกรูปแบบ เช่น

- เงินเดือนและค่าตอบแทนการบริการ
- ผลประโยชน์จากการถือหุ้น รวมถึงหุ้น อนุพันธ์ของหุ้น หรือผลประโยชน์จากกรรมสิทธิ์อื่น ๆ

- สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา เช่น สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ และค่าลิขสิทธิ์

ตัวอย่างของผลประโยชน์ทางการเงินทางตรง ได้แก่

- การจ้างงานที่มีค่าตอบแทนในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง หรืออาจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งของบุคลากรนั้นที่มูลนิธิ HITAP ซึ่งรวมถึงในภาคเอกชน
- การทำงานในภาคเอกชน เช่น ตำแหน่งกรรมการหรือที่ปรึกษา ซึ่งมีการจ่ายเงินหรือสวัสดิการเป็นประจำ หรือเป็นครั้งคราว
- การได้รับค่าตอบแทนจากภาคเอกชนในการเข้าร่วมการประชุม สัมมนา หรือกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าเข้าร่วมตามสมควร
- การถือหุ้นหรือการลงทุนอื่น ๆ ในภาคเอกชน (ไม่รวมการลงทุนในกองทุนที่บริหารจัดการโดยที่ท่านไม่ได้มีอำนาจควบคุมผู้จัดการกองทุน)
- การได้รับเงินจากภาคเอกชนเป็นการส่วนตัวเพื่อดำเนินการวิจัย

2. ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ผลประโยชน์ในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ หรือส่วนบุคคล ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน แต่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นกลาง ความซื่อตรง และความเป็นอิสระของบุคคลได้ ตัวอย่างเช่น

- การสนับสนุนกลุ่มบางกลุ่ม หรือการเข้าร่วมกับกลุ่มล็อบบี้ หรือกลุ่มกดดันเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ
- การดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือที่อาจเกี่ยวข้องกับงานของมูลนิธิ HITAP ในอนาคต เช่น มหาวิทยาลัย องค์กรการกุศล หรือกลุ่มสนับสนุน
- การมีส่วนร่วมในโครงการทดลองหรือวิจัยที่กำลังดำเนินการ หรือมีแผนดำเนินการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของเรื่องที่กำลังอยู่ภายใต้การพิจารณา
- การแสดงความเห็นที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังพิจารณา

3. ผลประโยชน์ทางอ้อม

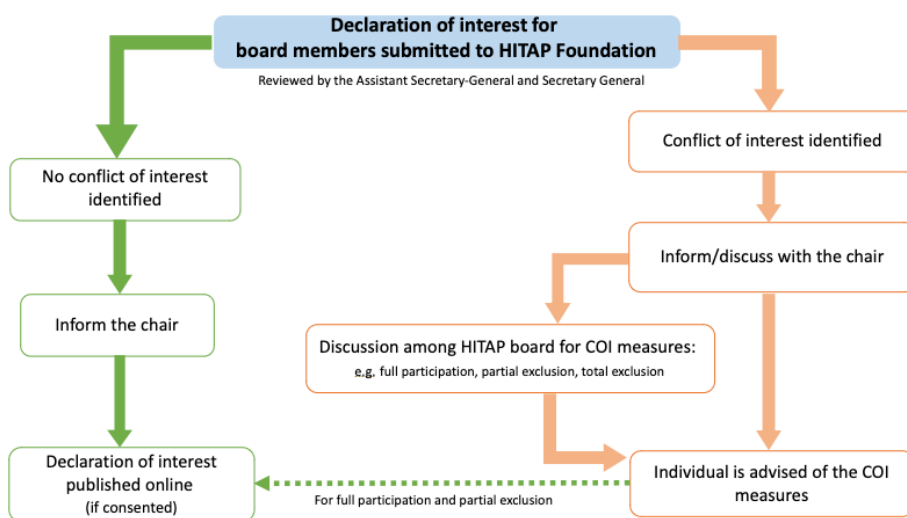
ผลประโยชน์นี้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่มีโอกาส หรือมองได้ว่ามีโอกาสนักวิชาการนอกที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคณะกรรมการมูลนิธิหรือพนักงาน อาจได้รับผลประโยชน์ ทั้งนี้ ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจมาจากบุคคลหรือองค์กรอื่นที่มีแรงจูงใจทั้งทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินและอาจได้ประโยชน์จากการชักจูงการตัดสินใจ เช่น

- ญาติสนิท เพื่อนสนิท ผู้ร่วมงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ
- นายจ้าง รวมถึงผู้ที่ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยหรือเงินทุนอื่น ๆ
- การที่บุคคลหนึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการเพื่อเป็นตัวแทนขององค์กร
- การที่บุคคลหนึ่งเข้าร่วมการประชุมเพื่อเป็นวิทยากรในนามขององค์กร

2. กระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

มูลนิธิ HITAP กำหนดให้คณะกรรมการมูลนิธิและพนักงานทุกคนกรอกแบบฟอร์มเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือการจ้างงาน และต้องทำการกรอกแบบฟอร์มนี้เป็นประจำทุกปี รวมถึงทุกครั้งที่สถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลง ข้อกำหนดนี้มีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานความซื่อตรงสูงสุด และเพื่อคงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการทำงานของมูลนิธิ HITAP

คณะกรรมการจะต้องส่งแบบฟอร์มเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนไปยังผู้ช่วยเลขาธิการและเลขาธิการของมูลนิธิ HITAP เพื่อพิจารณา หากผลประโยชน์ที่เปิดเผยมีนัยสำคัญ จะมีการประเมินโดยหารือร่วมกับประธานคณะกรรมการ และในกรณีที่จำเป็น อาจมีการประชุมเพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเป็นธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ



ขั้นตอนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนของคณะกรรมการ

พนักงานจะต้องส่งแบบฟอร์มเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนไปยังเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมูลนิธิ HITAP เพื่อพิจารณา หากพบว่าผลประโยชน์ที่เปิดเผยมีนัยสำคัญ จะมีการประเมินโดยหารือกับผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิ เพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสม

เมื่อส่งแบบฟอร์มเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนแล้ว มูลนิธิ HITAP จะจัดเก็บแบบฟอร์มดังกล่าวไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี (หลังจากสิ้นสุดรอบการประเมิน โดยจะต้องสรุปได้ว่าไม่มีความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์นั้นถือว่าไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีนัยสำคัญ) และจะดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว

3. การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แม้ว่าการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะเป็นทางเลือกที่ดี แต่ในบางสถานการณ์ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการที่โปร่งใสแม้จากสายตาบุคคลภายนอก การดำเนินการเพื่อบรรเทาหรือขจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน หรือคณะกรรมการของมูลนิธิ HITAP การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอาจทำได้หลากหลาย เช่น

- อนุญาตให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมูลนิธิ HITAP แต่ให้มีการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนต่อสาธารณะ
- จำกัดการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรมหรือกระบวนการตัดสินใจของมูลนิธิ HITAP

- งัดเว้นไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมูลนิธิ HITAP โดยสิ้นเชิง หากความขัดแย้งนั้นมีความสำคัญเกินกว่าที่จะจัดการได้

4. การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ท่านควรหลีกเลี่ยงการทำงานกับผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อ หรือมองได้ว่าส่งผลกระทบต่อ ความเป็นกลางในการให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ การรับของขวัญ สิ่งบันเทิง การเลี้ยงต้อนรับ หรือการยกย่องที่ได้รับจากการทำงานภายใต้มูลนิธิ HITAP ควรเป็นไปอย่างระมัดระวัง เนื่องจากอาจก่อให้เกิดการผูกมัดกับผู้ให้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของมูลนิธิในด้านความเป็นอิสระ ความซื่อตรง และความเป็นกลาง การเรียกรับของขวัญ หรือการสนับสนุนเพิ่มเติมจากการทำหน้าที่ภายใต้มูลนิธิ HITAP เป็นสิ่งที่ไม่สมควรอย่างยิ่ง ไม่ควรรับของขวัญหากการกระทำดังกล่าวไม่เหมาะสม ทำให้เกิดอคติ หรืออาจทำให้ผู้คนตั้งคำถามต่อความเป็นอิสระและชื่อเสียงของมูลนิธิ HITAP อย่างไรก็ตาม สำหรับของขวัญที่มีมูลค่ารวมน้อยกว่า 30 ดอลลาร์สหรัฐ คณะกรรมการหรือพนักงานอาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณา โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมูลนิธิเป็นสำคัญ

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1: สรุปนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI)

คณะทำงานด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI Working Team) ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและกระบวนการ COI ที่เผยแพร่โดยองค์กรทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติในสาขาที่ใกล้เคียงกัน การทบทวนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการและนโยบาย COI ที่พัฒนาขึ้นสำหรับมูลนิธิ HITAP สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดี ผลสรุปจากการทบทวนได้นำเสนอในการประชุมคณะกรรมการมูลนิธิเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นข้อมูลในการหารือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติด้าน COI ของมูลนิธิ HITAP

Summary of COI policies and HITAP recommendation



List	International			National					
	NICE UK	CDA Canada	PBS Australia	HSRI	THF	SCB	IHPP	HITAP (current)	HITAP (Proposed)
Conflict of Interest Policy									
1. Do they have Conflict of Interest (COI) policy for staff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. Do they have the COI policy for board members?	✓	✓ Separate form	✓	✓	✓	✓ Separate form	✗	✗	✓
3. Are the COI policy publicly accessible?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗
COI Declaration Policy									
4. Do they have the COI declaration policy and process?	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓
5. Are the COI policy and COI declaration process publicly accessible?	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓
6. Do they update the COI policy and COI declaration policy? How often?	✓ Every 3 years	✓ Every 3 years	✓ Every 3 years	✗	✗	✗	✗	✗	✓ Every 3 years
COI Process									
7. Do they have a working group for the COI policy?	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗
8. Do the members declare the COI? How often?	✓ Annual	✓ Annual	✓ Annual	✗	✗	✓ Annual	✓ At entry	✓ Annual	✓ Annual
9. Do they publish the board members' COI declaration online?	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Risk assessment for COI									
10. Do they have COI risk assessment policy?	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗

Remarks: Based on publicly accessible documents online