

มูลนิธิเพื่อการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ
(มูลนิธิ HITAP)

มาตรฐานทางจริยธรรมและแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2568

สารบัญ

1. ภาพรวม

2. บทนำ

2.1 วัตถุประสงค์: ความสำคัญของมาตรฐานจริยธรรม

2.2 ขอบเขต: การใช้มาตรฐานจริยธรรม

2.3 ความสำคัญของจริยธรรม

3. หลักจริยธรรม

3.1 ความรับผิดชอบของพนักงาน

3.2 บทบาทของหัวหน้าฝ่ายและคณะผู้บริหาร

3.3 บทบาทของคณะกรรมการมูลนิธิฯ

4. ความยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม

4.1 การให้เกียรติและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

4.2 การไม่เลือกปฏิบัติ

4.3 การใช้อำนาจในทางที่ผิด

4.4 การป้องกันการคุกคาม (รวมถึงการคุกคามทางเพศ)

4.5 ข้อห้ามเกี่ยวกับความรุนแรง ยาเสพติด การสูบบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

4.6 การให้ข้อคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4.8 ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

5. การประพฤติตนและความรับผิดชอบต่อจริยธรรม

5.1 การปฏิบัติตามกฎหมาย

5.2 ผลประโยชน์ทับซ้อน

5.2.1 การแจกแจงผลประโยชน์ทับซ้อน

5.2.2 ขั้นตอนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับพนักงาน

5.2.3 ขั้นตอนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับคณะกรรมการ

5.2.4 การเข้าร่วมประชุม

5.2.5 การรับของขวัญ รางวัล การเลี้ยงรับรอง และการกล่าวถึง

5.2.6 การทำงานและกิจกรรมภายนอก

5.2.7 ความสัมพันธ์ในครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

5.3 การปกป้องและใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ

5.3.1 การบริหารเวลาทำงาน

5.3.2 อุปกรณ์เทคโนโลยีในสำนักงาน

5.3.3 ข้อมูล เอกสาร และการรักษาความลับ

- 5.3.4 แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
- 5.3.5 ทรัพย์สินและยานพาหนะของมูลนิธิ
- 5.3.6 การป้องกันการทุจริต
- 5.3.7 ความเสี่ยงขององค์กร
- 5.4 การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร
 - 5.4.1 ผลงานตีพิมพ์และทรัพย์สินทางปัญญา
 - 5.4.2 ความสัมพันธ์กับสื่อและการให้ข้อมูลในที่สาธารณะ
 - 5.4.3 การใช้อีเมลและโซเชียลมีเดีย
 - 5.4.4 ความซื่อตรงในการทำวิจัย
 - 5.4.5 ข้อจำกัดหลังการพ้นสภาพพนักงาน
- 6. จริยธรรมการวิจัย
 - 6.1 จริยธรรมการวิจัยทั่วไป
 - 6.2 จริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมวิจัย
- 7. การปฏิบัติตามข้อกำหนดและความรับผิดชอบ
 - 7.1 หน้าที่ในการปฏิบัติตามข้อกำหนด
 - 7.2 หน้าที่ในการรายงานการละเมิด
 - 7.3 ผลจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด
- 8. ภาคผนวก

1. ภาพรวม

มูลนิธิเพื่อการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ (มูลนิธิ HITAP หรือ “มูลนิธิ”) มุ่งส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับประชาชนทุกคน พันธกิจนี้ขับเคลื่อนด้วยความทุ่มเทของบุคลากรที่ยึดมั่นและสนับสนุนมาตรฐานสูงสุดด้านจริยธรรมและการทำงาน มาตรฐานจริยธรรมของมูลนิธิ HITAP (“มาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้”) จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางด้านจริยธรรมที่เราคาดหวังให้พนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามอยู่เสมอ

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปและทีมทรัพยากรบุคคลจะทบทวนมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ทุก 3 ปี โดยผู้ช่วยเลขาธิการและเลขาธิการมูลนิธิจะเป็นผู้อนุมัติก่อนประกาศใช้

พนักงานของมูลนิธิ HITAP ทุกนาย (“ท่าน”) มีหน้าที่ต่อตนเองและส่วนรวมในการรักษามาตรฐานเหล่านี้ โดยเฉพาะคณะผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้

จุดมุ่งหมายของมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้คือเพื่อส่งเสริม ผลักดัน และรักษาสภาพแวดล้อมด้านจริยธรรม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งภายในองค์กรและกับพันธมิตรภายนอก การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ถือเป็นการยืนยันถึงความมุ่งมั่นของท่านที่มีต่อค่านิยมของมูลนิธิ HITAP

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ไม่ได้ครอบคลุมทุกสถานการณ์หรือข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ในหลาย ๆ กรณีการใช้วิจารณญาณจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการตีความหรือการนำมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ไปใช้ ท่านสามารถขอคำแนะนำจากหัวหน้าฝ่าย ทีมทรัพยากรบุคคล หรือคณะผู้บริหารได้ ทั้งนี้ เมื่อปฏิบัติงานในนามของมูลนิธิ HITAP ท่านยังมีบทบาทสำคัญในการปกป้องชื่อเสียงด้านความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความมีจริยธรรมของมูลนิธิอีกด้วย



HITAP Foundation's Core Value

2. บทนำ

2.1 วัตถุประสงค์: ความสำคัญของมาตรฐานจริยธรรม

มาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมและถ่ายทอดแนวทางด้านจริยธรรมที่พนักงานทุกคนควรยึดถือ โดยสังเคราะห์และสรุปกฎ ระเบียบ และนโยบายที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ตลอดจนการประสานงานกับพันธมิตร แหล่งทุน และประชาชนทั่วไป เพื่อส่งเสริมหลักจริยธรรมในการทำงาน และรักษาชื่อเสียงของมูลนิธิในฐานะองค์กรที่น่าเชื่อถือ

ยิ่งกว่านั้น หลักมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ยังมีเป้าหมายเพื่อสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม สะท้อนความมุ่งมั่นของมูลนิธิที่จะรักษามาตรฐานความซื่อสัตย์สุจริตไว้ในระดับสูงสุด และเป็นแนวทางในการตัดสินใจของท่านที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านจริยธรรมตามบทบาทของท่าน ในฐานะบุคลากรของมูลนิธิ HITAP

2.2 ขอบเขต: การใช้บังคับของมาตรฐานจริยธรรม

มาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับมูลนิธิ HITAP ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน (ทุกตำแหน่งและระดับงาน) คณะกรรมการ ที่ปรึกษา หรือผู้ฝึกงาน

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน คำว่า “พนักงานของมูลนิธิ HITAP” หรือ “ท่าน” ในเอกสารนี้หมายถึง บุคคลทั้งหมดที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ ส่วนคำว่า “มูลนิธิ” หรือ “องค์กร” หมายถึง มูลนิธิเพื่อการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ มูลนิธิคาดหวังให้บุคคลทุกคนที่สังกัดมูลนิธิ HITAP ปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ด้วยความซื่อสัตย์ สุภาพ เหมาะสม และเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.3 ความสำคัญของจริยธรรม

ความสำเร็จของมูลนิธิ HITAP และพันธกิจของมูลนิธิขึ้นอยู่กับความไว้วางใจที่ได้รับจากประชาชนทั่วไป พันธมิตร แหล่งทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกราย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายนี้ มูลนิธิจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างเป็นอิสระ โปร่งใส ซื่อสัตย์ และซื่อตรง

มูลนิธิมุ่งมั่นปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นรากฐานขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจทุกระดับ การรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมจะช่วยให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม และยังส่งเสริมค่านิยมที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานของมูลนิธิ

3. หลักจริยธรรม

การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบทบาทหน้าที่ของมูลนิธิ HITAP แม้ว่าพนักงานแต่ละรายจะมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการวางตัว ทั้งในแง่ของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนบุคคล แต่การคงไว้ซึ่งค่านิยมและชื่อเสียงขององค์กรยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้าฝ่าย หรือคณะกรรมการมูลนิธิ ความยึดมั่นในจริยธรรมในทุกระดับขององค์กรไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับภารกิจของมูลนิธิเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และสะท้อนถึงค่านิยมของมูลนิธิ

3.1 ความรับผิดชอบของพนักงาน

ในฐานะพนักงานของมูลนิธิ HITAP ท่านมีหน้าที่เรียนรู้และปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ โดยตระหนักว่าทุกการกระทำมีผลตามมา และท่านอาจต้องรับผิดชอบต่อผลเหล่านั้น ท่านสามารถขอคำแนะนำก่อนตัดสินใจใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่แจ่มแจ้งในมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้

ในฐานะพนักงาน ท่านควรยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

- ประพฤติตนตามค่านิยมของมูลนิธิ และรักษามาตรฐานความประพฤติไว้ในระดับสูงสุด
- ปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายของมูลนิธิ
- ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และส่งเสริมค่านิยมเหล่านี้ และหลักจริยธรรมในหมู่เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพต่อกันและไม่เลือกปฏิบัติ
- เปิดเผยประโยชน์ส่วนตัวที่อาจขัดแย้งกับงานที่รับผิดชอบที่มูลนิธิ HITAP เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น การติดต่อกับภาคเอกชน)
- ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ สะท้อนถึงความทุ่มเทในวิชาชีพ พร้อมให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
- ใช้และดูแลทรัพยากร ข้อมูล และทรัพย์สินของมูลนิธิอย่างเหมาะสม แม้ในขณะที่ทำงานนอกสถานที่
- รักษาความเป็นกลางและเป็นอิสระ ไม่ให้บุคคลหรือองค์กรภายนอกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
- ขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในมูลนิธิ เมื่อจำเป็น
- รายงานพฤติกรรมที่อาจเป็นการละเมิดกฎเกณฑ์หรือนโยบาย ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
- ตระหนักเสมอว่าท่านคือตัวแทนของมูลนิธิ HITAP และควรประพฤติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
- ท่านควรภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนในมูลนิธิ และหลีกเลี่ยงการอ้างตำแหน่ง หน้าที่ หรือความรับผิดชอบของท่านในการติดต่อกับบุคคลภายนอก แหล่งทุน หรือบุคคลทั่วไป และไม่ใช้ตำแหน่งในองค์กรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามท่านเป็นพิเศษ

3.2 บทบาทของหัวหน้าฝ่ายและคณะผู้บริหาร

หัวหน้าฝ่ายและคณะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในค่านิยมของมูลนิธิ พร้อมทั้งดูแลให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย และเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ที่พื้นฐานเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปแล้ว หัวหน้าฝ่ายและคณะผู้บริหารยังมีความรับผิดชอบเพิ่มเติม ดังนี้

- ยึดมั่นในค่านิยมของมูลนิธิ และเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ ตามมาตรฐานจริยธรรมนี้
- สื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ ให้เกียรติ และชัดเจน เรื่องที่สื่อสารจะรวมไปถึงเรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน
- สนับสนุนและร่วมมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมของมูลนิธิ
- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียม เปิดกว้าง และปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ การเลือกปฏิบัติ และการใช้อำนาจในทางที่ผิด
- กำหนดเป้าหมายการทำงานและหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน พร้อมจัดเตรียมทรัพยากรและให้การช่วยเหลือที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่ได้
- ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในเวลาที่เหมาะสม พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ
- จัดการกับข้อกังวลหรือปัญหาของพนักงานอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม
- ปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมเมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมนี้ รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ตอบสนองอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม เมื่อมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหลักการทำงานจริยธรรมและค่านิยม ตลอดจนข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการประพฤติผิด โดยดูแลให้กระบวนการนั้นมีความเป็นกลาง
- คุ้มครองพนักงานที่ร้องเรียนโดยสุจริตไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง และถือให้การกล่าวหาด้วยเจตนาทุจริตนั้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- เปิดโอกาสให้พนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดได้ชี้แจงหรือแสดงความเห็นในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พร้อมคุ้มครองสิทธิในการได้รับความเป็นธรรมตามกระบวนการที่กำหนด
- แสดงความชื่นชมและให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงานที่มีส่วนช่วยผลักดันพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมูลนิธิ

3.3 บทบาทของคณะกรรมการมูลนิธิ

ชื่อเสียงของมูลนิธิ HITAP สะท้อนออกมาจากความร่วมมือของคณะกรรมการมูลนิธิในการยึดมั่นหลักจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ในฐานะกรรมการมูลนิธิ ท่านมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และให้คำแนะนำแก่องค์กร พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างและปกป้องชื่อเสียงของมูลนิธิ มูลนิธิคาดหวังให้คณะกรรมการ

- ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้อย่างเคร่งครัดและครบถ้วน
- เป็นแบบอย่างของการมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามหลักจริยธรรมในฐานะผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร
- สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม และเคารพซึ่งกันและกัน
- เปิดเผยประโยชน์ส่วนตัวที่อาจขัดแย้งกับพันธกิจหรือการดำเนินงานของมูลนิธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
- ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่หัวหน้าฝ่ายหรือคณะผู้บริหารเมื่อได้รับการร้องขอในประเด็นเฉพาะ

4. ความมุ่งมั่นต่อมาตรฐานจริยธรรม

มูลนิธิ HITAP มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และสร้างสรรค์ โดยยึดหลัก "คนดูแลคน" เป็นค่านิยมสำคัญ มูลนิธิส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ การให้เกียรติผู้อื่น โดยที่พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นหรือมุมมองทางวิชาชีพได้อย่างเปิดเผยและสุภาพ

4.1 การให้เกียรติและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

บุคลากรของมูลนิธิ HITAP มาจากหลากหลายพื้นเพ ทั้งด้านวัฒนธรรม ศาสนา เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศ อายุ และวิชาชีพ ความหลากหลายเหล่านี้คือจุดแข็งที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน โครงการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของมูลนิธิ การให้เกียรติซึ่งกันและกันจึงเป็นพื้นฐานของบรรยากาศในการทำงานที่ให้คุณค่ากับมุมมองที่หลากหลาย

การกระทำ คำพูด หรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ไร้ซึ่งความเคารพและไม่เหมาะสม เช่น การดูถูกเหยียดหยาม ดูหมิ่น หรือด้อยค่าผู้อื่น ถือเป็นการละเมิดหลักจริยธรรมขององค์กร และอาจนำไปสู่การลงโทษทางวินัย

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ถือเป็นการไม่ให้เกียรติผู้อื่น ได้แก่

- การเผยแพร่ข่าวลือที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของผู้อื่น
- การตะโกน เยาะเย้ย หรือพูดจาเสียดสี
- การลดทอนความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน
- การทำให้ผู้อื่นรู้สึกอับอายในที่สาธารณะ
- การใช้ถ้อยคำดูแคลน หยาบคาย หรือสบประมาท
- การเพิกเฉยหรือไม่รับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น
- การแอบอ้างผลงานของผู้อื่นเป็นของตนเอง
- การครอบงำผู้อื่น หรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน
- การยุยงให้เกิดความขัดแย้งหรือทำลายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

มูลนิธิ HITAP มีจุดยืนชัดเจนว่า “ไม่ยอมรับ” พฤติกรรมที่ไร้ซึ่งความเคารพในทุกรูปแบบ

4.2 การไม่เลือกปฏิบัติ

มูลนิธิตี HITAP ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมของทุกคน และไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ความเชื่อ ภูมิหลังทางสังคมหรือการเมือง สัญชาติ ศาสนา อายุ เพศ ความพิการ ลักษณะทางกายภาพ สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ ชาติกำเนิด ฐานะทางสังคม วรณะ หรือสถานะอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลใด

ไม่ว่าในสถานการณ์ใด ค่านิยมและหลักจริยธรรมของมูลนิธิตีจะต้องมีความสำคัญเหนือกว่าความเชื่อ ความคิดเห็น หรือความชอบส่วนตัวของแต่ละบุคคล

สำหรับกระบวนการสรรหาบุคลากร มูลนิธิตีให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและความหลากหลาย โดยผู้สมัครทุกคนจะได้รับการพิจารณาบนพื้นฐานของคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างแท้จริง เช่น ประสบการณ์ ความสามารถ และความซื่อตรง โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

4.3 การใช้อำนาจในทางที่ผิด

การใช้อำนาจในทางที่ผิด หมายถึง การที่บุคคลใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรืออิทธิพลของตนในการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เหมาะสม โดยสร้างสิ่งแวดล้อมอันเป็นไม่เป็นมิตรในการทำงาน ผ่านการข่มขู่ คุกคาม หรือบังคับ

ทุกคนมีหน้าที่ร่วมกันในการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้สงบสุข และมีประสิทธิภาพ ปราศจากการข่มขู่ การคุกคาม หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทุกประเภท การทำงานควรเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศของความเคารพ เห็นอกเห็นใจ และมีเมตตาต่อกัน

การใช้อำนาจในทางที่ผิดจะถือว่ามีผลร้ายแรงเป็นพิเศษ หากมีผลกระทบต่อนหน้าที่การทำงานหรือเงื่อนไขการจ้างงานของบุคคล (เช่น การแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การต่อสัญญา การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง) ทั้งนี้การตัดสินใจตามความเหมาะสมในขอบเขตอำนาจของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ไม่ถือว่าเป็นการใช้อำนาจในทางที่ผิด แต่การใช้อำนาจเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้

4.4 การป้องกันการคุกคาม (รวมถึงการคุกคามทางเพศ)

การคุกคาม รวมถึงการกลั่นแกล้ง และรุมกลั่นแกล้ง หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือการกระทำ ซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่สบายใจ อับอาย ถูกกีดกัน หรือไม่สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น พฤติกรรมลักษณะนี้นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และไม่เป็นมิตร และเป็นพฤติกรรมต้องห้ามโดยเด็ดขาด

ในกรณีที่เกิดการคุกคาม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความรู้สึกของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ไม่ใช่เจตนาของผู้กระทำ ตัวอย่างพฤติกรรมที่เข้าข่ายการคุกคาม ได้แก่

- กีดกันหรือเหยียดหยามผู้อื่น
- การตะโกน ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม
- การข่มขู่หรือแสดงท่าทีก้าวร้าว

ไม่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นในบริบทใด ล้วนถือเป็นการคุกคาม และอาจนำไปสู่การลงโทษทางวินัยได้

4.5 ข้อห้ามเกี่ยวกับความรุนแรง ยาเสพติด การสูบบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

มูลนิธิ HITAP มีจุดยืนที่ชัดเจนในการไม่ยอมรับความรุนแรงหรือการข่มขู่ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้อาจนำไปสู่มาตรการทางวินัยที่ระบุไว้ในคู่มือพนักงาน (ดูภาคผนวก 1)

พฤติกรรมต่อไปนี้อยู่เป็นพฤติกรรมต้องห้าม

- การนำอาวุธหรือของเลียนแบบอาวุธเข้ามาในพื้นที่ของมูลนิธิ HITAP
- การใช้ยาเสพติด หรือดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ของมูลนิธิ HITAP
- การสูบบุหรี่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รับอนุญาต

การใช้สารเสพติดส่งผลต่อความผาสุกและความปลอดภัยในที่ทำงาน พนักงานทุกคนจึงต้องใช้วิจารณญาณและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจขัดขวางการทำงานหรือเป็นอันตรายต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

4.6 ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หัวหน้าฝ่ายมีหน้าที่ในการกำกับดูแลงานให้สำเร็จ และดูแลพนักงานในฝ่าย สิ่งสำคัญคือการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ให้เกียรติ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

การให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ การแสดงความเห็นต่าง หรือให้ข้อคิดเห็นเชิงวิพากษ์อย่างสุภาพ ถือเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการบริหารงาน และไม่ถือว่าการคุกคาม การใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด

มูลนิธิ HITAP ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความเป็นธรรมและความเป็นกลาง หากเกิดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับงาน เช่น การโยกย้าย การเปลี่ยนหน้าที่ การจัดสรรงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการต่อสัญญาจ้าง พนักงานสามารถแจ้งเรื่องไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ หรือเลขานุการมูลนิธิ เพื่อหาทางออกร่วมกัน

4.7 การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การมีสมดุลที่ดีระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญต่อความผาสุกโดยรวม มูลนิธิ HITAP ตระหนักถึงความสำคัญกับการส่งเสริมสมดุลดังกล่าว โดยสนับสนุนแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อาทิ การจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากระยะไกล หรือตารางเวลาการทำงานที่

ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคล

4.8 ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

มูลนิธิ HITAP มุ่งมั่นดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการตัดสินใจ นโยบาย และการดำเนินงานต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อระบบนิเวศอย่างรอบด้าน เรามีเป้าหมายในการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมขององค์กร ด้วยการดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น “สำนักงานสีเขียว (Green Office)” ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) และการดำเนินการด้านความยั่งยืน

5. การประพัตินอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อ

5.1 การปฏิบัติตามกฎหมาย

แม้ว่าชีวิตส่วนตัวจะถือเป็นเรื่องส่วนบุคคล แต่พฤติกรรมบางอย่างนอกเวลาทำงานก็อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมูลนิธิ HITAP ได้ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในองค์กรโดยตรงก็ตาม ดังนั้น บุคลากรควรตระหนักว่าพฤติกรรมส่วนตัวอาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและผลประโยชน์ของมูลนิธิ

ในฐานะตัวแทนของมูลนิธิ HITAP ท่านมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นอยู่เสมอ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎ จรรยาบรรณและการหลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย ทั้งนี้ หากมูลนิธิได้รับทราบว่ามีกรณีฝ่าฝืนกฎหมายท้องถิ่น โดยบุคลากร มูลนิธิจะดำเนินการส่งเรื่องให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

5.2 ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเงิน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หรือในรูปแบบอื่น ๆ ส่งผลกระทบ หรืออาจถูกมองว่ามีผลกระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นกลางและเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของมูลนิธิ HITAP ดังนั้น การเปิดเผยและจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างทันท่วงทีจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อคงไว้ซึ่งความซื่อตรง ความเป็นอิสระ และความเป็นกลางขององค์กร

ในระหว่างการทำงานที่ HITAP บุคลากรทุกคนต้องยึดถือผลประโยชน์ของมูลนิธิเป็นสำคัญในทุกการกระทำ การตัดสินใจ และพฤติกรรม โดยต้องให้ความสำคัญกับเป้าหมายของมูลนิธิเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว รวมถึงผลประโยชน์ของครอบครัว เพื่อน หน่วยงานภาครัฐ ผู้ขาย หรือภาคีเครือข่าย

มูลนิธิ HITAP มีนโยบายชัดเจนที่จะไม่รับการสนับสนุนทางการเงินหรือผลประโยชน์ใด ๆ จากภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินเทคโนโลยีด้านสุขภาพของมูลนิธิ ทั้งนี้ บุคลากรและคณะกรรมการมูลนิธิทุกคนต้องแจ้งให้ทางมูลนิธิทราบหากมีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ภาคเอกชนอาจได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกับมูลนิธิอื่นหรือองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อความเป็นกลาง

กรณีที่บุคลากรได้รับเชิญให้เข้าร่วมหรือเป็นวิทยากรในงานประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดโดยหรือได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรรายดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขานุการ หรือเลขานุการมูลนิธิ HITAP ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

5.2.1 การแจกแจงผลประโยชน์ทับซ้อน

มูลนิธิ HITAP กำหนดให้คณะกรรมการและพนักงานทุกรายต้องยื่นแบบฟอร์ม “การเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน” (Declaration of Interest) ในกรณีต่อไปนี้

- ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหรือได้รับการแต่งตั้ง
- เป็นประจำทุกปี
- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพส่วนตัวหรือสถานภาพทางวิชาชีพ

กระบวนการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมมาตรฐานความซื่อตรงสูงสุด และคงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของมูลนิธิ

เมื่อยื่นแบบฟอร์มแล้ว มูลนิธิจะจัดเก็บเอกสารไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี (นับจากสิ้นสุดรอบการประเมิน) และจะลบหรือทำลายเมื่อพิจารณาแล้วว่าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ที่เปิดเผยไม่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่มีความสำคัญ

หากพบว่าผลประโยชน์ที่เปิดเผยนั้นมีนัยสำคัญ มูลนิธิอาจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

- อนุญาตให้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของมูลนิธิ HITAP แต่จะมีการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวต่อสาธารณะ
- จำกัดการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรมหรือกระบวนการตัดสินใจของมูลนิธิ HITAP
- งดเว้นไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมูลนิธิ HITAP โดยสิ้นเชิง หากความขัดแย้งนั้นมีนัยสำคัญเกินกว่าที่จะจัดการได้

วัตถุประสงค์ของการแจกแจงผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้เป็นไปเพื่อกีดกันการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น หรือยับยั้งบทบาทการทำงาน แต่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการเปิดเผยและจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเหมาะสม การเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วนจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากข้อมูลไม่สมบูรณ์หรือไม่ครบถ้วนอาจทำให้ต้องมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น หากท่านไม่แน่ใจว่าควรเปิดเผยผลประโยชน์เรื่องใดบ้าง ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขานุการ หรือเลขานุการมูลนิธิ

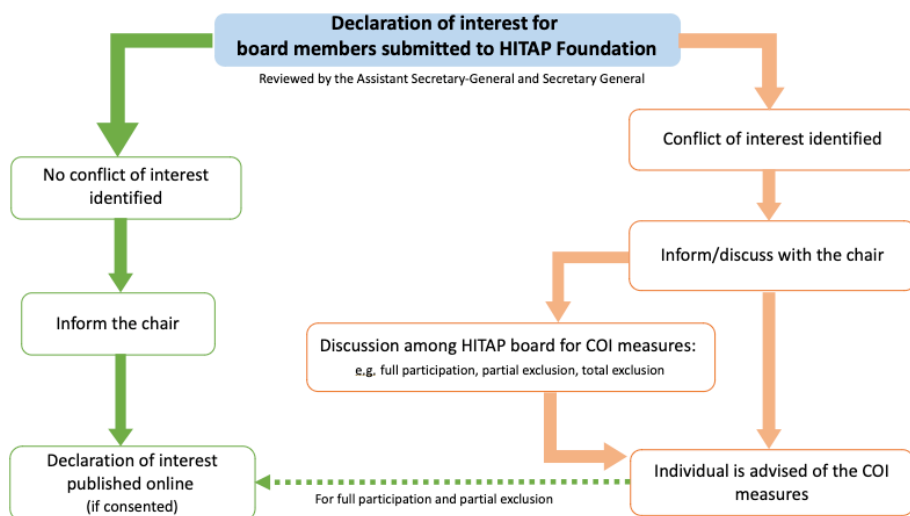
5.2.2 ขั้นตอนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับพนักงาน

พนักงานของมูลนิธิทุกคนมีหน้าที่ต้องยื่นแบบฟอร์ม “การเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับพนักงาน” (ดูภาคผนวก 2) ต่อทีมทรัพยากรบุคคลเพื่อตรวจสอบ หากท่านไม่แน่ใจว่าควรเปิดเผยผลประโยชน์ในกรณีใด หรือควรงดเว้นจากการมีส่วน-

ร่วมในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิด หรือถูกมองว่าเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ ท่านสามารถขอคำแนะนำจากทีมทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิได้ ผู้ช่วยเลขาธิการหรือเลขาธิการมูลนิธิจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับสถานการณ์ที่อาจมีความขัดแย้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและจริยธรรมขององค์กร

5.2.3 ขั้นตอนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับคณะกรรมการ

คณะกรรมการของมูลนิธิทุกท่านต้องยื่นแบบฟอร์ม "การเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับคณะกรรมการ" (ดูภาคผนวก 3) ต่อผู้ช่วยเลขาธิการและเลขาธิการเพื่อตรวจสอบ หากพิจารณาแล้วว่าผลประโยชน์ที่เปิดเผยนั้นมีหรืออาจมีนัยสำคัญ จะมีการทบทวนโดยมีประธานกรรมการมูลนิธิร่วมพิจารณา อีกทั้งอาจมีการเรียกประชุมเพื่อประเมินมาตรการที่เหมาะสม โดยกระบวนการตัดสินใจจะยึดหลักความเป็นธรรมและโปร่งใส



ขั้นตอนการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนของคณะกรรมการ

5.2.4 การเข้าร่วมประชุมและกิจกรรม

หากท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมหรือนำเสนอในงานประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมอื่นใดที่จัดขึ้นหรือได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ท่านจะต้องขออนุมัติล่วงหน้าจากหัวหน้าฝ่ายก่อนเข้าร่วม ทั้งนี้ มูลนิธิอาจเชิญภาคเอกชนให้เข้าร่วมการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ร่วมกับมูลนิธิอื่นและองค์กรไม่แสวงหากำไรอื่น เพื่อรักษาความเป็นกลาง

5.2.5 การให้ของขวัญ รางวัล การเลี้ยงรับรอง และการยกย่อง

การรับของขวัญ รางวัล การเลี้ยงรับรอง หรือการได้รับการยกย่องจากงานที่เกี่ยวข้องกับมูลนิธิ HITAP อาจก่อให้เกิดข้อผูกมัดกับผู้มอบ และอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระ ความซื่อตรง และความเป็นกลางของมูลนิธิ

พนักงานไม่ควรเรียกร้องของขวัญหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ จากการปฏิบัติงาน และควรหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหากการรับนั้นอาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดที่ไม่เหมาะสม อคติ หรือส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมูลนิธิ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ของขวัญมีมูลค่าไม่เกิน 30 ดอลลาร์สหรัฐ ท่านอาจใช้ดุลยพินิจในการรับของสิ่งนั้นได้ โดยต้องคำนึงถึงชื่อเสียงของมูลนิธิเป็นสำคัญ

ในกรณีที่มีการมอบของขวัญ รางวัล หรือการยกย่องจากการทำงานในนามของมูลนิธิ ท่านจะต้องขออนุมัติล่วงหน้าจากหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิก่อน และเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ต้องชี้แจงให้ชัดเจนว่าสิ่งที่ได้รับเป็นผลจากการทำงานของท่านในนามของมูลนิธิ HITAP

5.2.6 การทำงานและกิจกรรมภายนอก

บุคลากรของมูลนิธิ HITAP ควรใช้เวลาและทุ่มเทให้กับบทบาทหน้าที่ของตนในองค์กร การประกอบอาชีพหรือเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกที่อาจรบกวนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นไปด้วยข้อจำกัดด้านเวลา หรือที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นไม่สามารถกระทำได้ อย่างไรก็ตาม มูลนิธิสนับสนุนการพัฒนางานวิชาชีพของบุคลากร トラバใดที่กิจกรรมนั้นสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

บุคลากรควรหลีกเลี่ยงกิจกรรมภายนอกที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และหากกิจกรรมใดมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดความทับซ้อนของผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ ท่านจะต้องขออนุมัติล่วงหน้าจากหัวหน้าหน่วยฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิก่อนดำเนินการ ในกรณีที่กิจกรรมภายนอกนั้นเป็นงานที่ไม่มีค่าตอบแทน เช่น การศึกษาเพิ่มเติมหรือการทำงานจิตอาสาที่ไม่เกี่ยวข้องกับ HITAP และจัดขึ้นนอกเวลาทำการ อาจไม่จำเป็นต้องขออนุมัติล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม หากท่านไม่แน่ใจ ควรปรึกษาหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิเพื่อความเหมาะสม

หากได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมกิจกรรมภายนอกแล้ว ท่านจะต้องดำเนินการในนามของท่าน ไม่ใช่ตัวแทนของมูลนิธิ HITAP และควรสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้จ้างงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าท่านเข้าร่วมในฐานะส่วนตัว ไม่ใช่ในฐานะตัวแทนขององค์กร

5.2.7 ความสัมพันธ์ในครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือความเกี่ยวข้องส่วนบุคคลอาจส่งผล หรือถูกมองว่าส่งผล ต่อความเป็นกลางและการปฏิบัติงาน ท่านควรหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดความเคลือบแคลงในดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การเข้าทำสัญญากับบริษัทของบุคคลในครอบครัว หรือการมีบทบาทในกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับท่าน สำหรับความสัมพันธ์เชิงคู่สวาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือ

บรรยากาศภายในองค์กร ความสัมพันธ์ลักษณะนี้ต้องเกิดขึ้นโดยความยินยอมของทั้งสองฝ่าย ปราศจากการบังคับ และต้องไม่เป็นการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม

5.3 การปกป้องและใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ

ในฐานะพนักงานของมูลนิธิ HITAP ท่านมีหน้าที่ในการดูแลและใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรอย่างรอบคอบ ทั้งทรัพย์สินที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น งบประมาณ ระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน ยานพาหนะ รวมถึงเวลาในการทำงาน ซึ่งควรใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสาธารณะ ท่านต้องป้องกันการใช้งานที่ไม่เหมาะสม การสูญหาย หรือการใช้โดยเปล่าประโยชน์ และเชื่อมั่นว่าจะใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินทุกอย่างโดยสอดคล้องกับพันธกิจของมูลนิธิ

5.3.1 การบริหารเวลาในการทำงาน

เวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่า ท่านจึงควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มประสิทธิภาพและสมรรถนะ เพื่อให้การดำเนินงานของมูลนิธิ HITAP บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมหรืองานส่วนตัวควรทำช่วงนอกเวลางาน และไม่ควรกระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือรบกวนเพื่อนร่วมงาน

5.3.2 อุปกรณ์เทคโนโลยีในสำนักงาน

ในการปฏิบัติงานที่มูลนิธิ HITAP ท่านควรใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สำนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานเท่านั้น การใช้งานส่วนตัว เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต อีเมล หรือโทรศัพท์ ควรจำกัดให้น้อยที่สุด และไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของมูลนิธิ รวมทั้งต้องไม่รบกวนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน หรือสร้างภาระให้กับระบบเครือข่ายภายในองค์กร

การใช้เทคโนโลยีสำนักงานในทางที่ไม่เหมาะสม เช่น การส่งอีเมลที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสมหรือผิดกฎหมาย การรับชมภาพยนตร์ หรือการใช้โทรศัพท์เพื่อการสื่อสารส่วนตัวเกินความจำเป็นโดยมูลนิธิแบกรับค่าใช้จ่าย ถือเป็นสิ่งต้องห้าม ท่านมีหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยของเทคโนโลยี ระบบ บันทึกลง และข้อมูลของมูลนิธิ HITAP ห้ามมิให้มีการเข้าถึงระบบโดยไม่ได้รับอนุญาต ห้ามเปิดเผยรหัสผ่านให้กับผู้อื่น และต้องล็อกหน้าจอคอมพิวเตอร์ทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน รวมถึงหลีกเลี่ยงการเปิดเผยข้อมูลสำหรับเข้าสู่คอมพิวเตอร์ให้กับผู้อื่น นอกจากนี้ ห้ามเข้าถึง ส่ง หรือส่งต่อเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม ผิดกฎหมาย หรือไม่สมควร เช่น สื่อลามก เรื่องตลกล้อเลียนที่ไม่เหมาะสม ฯลฯ โดยเด็ดขาด ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ส่วนตัวในการเชื่อมต่อกับระบบของมูลนิธิ HITAP แต่อุปกรณ์ดังกล่าวต้องมีมาตรฐานด้านเทคโนโลยีและความปลอดภัยตามที่กำหนด

5.3.3 ข้อมูล เอกสาร และการรักษาความลับ

มูลนิธิ HITAP จัดเก็บข้อมูลและบันทึกต่าง ๆ ทั้งด้านธุรกิจและการเงินในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเอกสารกระดาษ ไฟลด์ดิจิทัล หรือรูปแบบอื่น ๆ ท่านมีหน้าที่ในการดูแลให้ข้อมูลเหล่านี้ถูกต้อง และเชื่อถือได้ และระบุไว้อย่างชัดเจน กรณีที่ข้อมูลหรือเอกสารเป็นความลับหรือข้อมูลเฉพาะทางธุรกิจ เพื่อป้องกันการเปิดเผยโดยไม่ตั้งใจหรือโดยเจตนา

ห้ามมิให้บุคลากรทำลาย ลบ แก้ไข ปกปิด หรือสร้างข้อมูลหรือเอกสารปลอมแปลงขึ้น เอกสารทั้งหมดต้องจัดทำตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ท่านมีหน้าที่ลงนามหรือกรอกข้อมูลเฉพาะที่มีความถูกต้องตามสิทธิที่ได้รับ ข้อมูลที่เป็นความลับ เช่น

ข้อมูลการวิจัย ข้อมูลส่วนบุคคล เวชระเบียน หรือทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมูลนิธิต้องได้รับการเก็บรักษาอย่างปลอดภัย ห้ามเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้าฝ่าย หรือตามความจำเป็นต่องานหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของท่าน หากท่านไม่แน่ใจว่าข้อมูลใดเข้าข่ายข้อมูลที่เป็นความลับ ให้ปรึกษาหัวหน้าฝ่ายของท่าน

5.3.4 แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของมูลนิธิ HITAP มุ่งเน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการเปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถแข่งขันได้อย่างเท่าเทียม บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินกระบวนการด้วยความซื่อตรง และปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทั้งหมดอย่างเป็นธรรมและไม่เอื้ออคติ

การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องยึดความซื่อตรงระดับสูงสุด ปราศจากความลำเอียงหรือการเอื้อประโยชน์ และต้องเป็นไปตามแนวทางและนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างของมูลนิธิอย่างเคร่งครัด

5.3.5 ทรัพย์สินและยานพาหนะของมูลนิธิ

ทรัพยากรและทรัพย์สินของมูลนิธิ HITAP อาทิ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และยานพาหนะ มีไว้เพื่อการใช้งานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของมูลนิธิเท่านั้น บุคลากรมีหน้าที่ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ด้วยความระมัดระวัง และเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ห้ามใช้ยานพาหนะของมูลนิธิ HITAP เพื่อกิจกรรมส่วนตัว เว้นแต่จะได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากผู้ช่วยเลขาธิการหรือเลขาธิการมูลนิธิอย่างเป็นทางการ และในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ในงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว ผู้ใช้จะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด และชำระคืนให้กับมูลนิธิอย่างครบถ้วน

ในการใช้งานยานพาหนะของมูลนิธิ ผู้ขับขี่ต้องปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด รวมถึงการจำกัดความเร็ว จอดในพื้นที่ที่อนุญาตให้จอด และสวมหมวกนิรภัย

5.3.6 การป้องกันการทุจริต

มูลนิธิ HITAP ไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (Zero-Tolerance Policy) โดยไม่มีข้อยกเว้นหรือเหตุผลใดที่สามารถนำมาอ้างเพื่อให้การกระทำที่ผิดกฎหมาย การติดสินบน การสมรู้ร่วมคิด การข่มขู่ หรือการทุจริตในรูปแบบอื่นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ การทุจริตและคอร์รัปชันเป็นสิ่งที่บั่นทอนชื่อเสียงและความไว้วางใจจากสาธารณชนที่มีต่อของมูลนิธิ และอาจทำให้สูญเสียแหล่งทุนสนับสนุน รวมถึงกระทบต่อการดำเนินพันธกิจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

คำว่า "การทุจริต" หมายถึง การกระทำหรือการงดเว้นการกระทำใด ๆ ที่ทำให้หรือพยายามทำให้ผู้อื่นเข้าใจผิดเพื่อหาผลประโยชน์โดยไม่ชอบธรรม หรือเพื่อหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ ส่วน "การคอร์รัปชัน" หมายถึง การเสนอให้ ให้ รับ หรือเรียกร้องสิ่งมีค่า เพื่อชักจูงการกระทำของอีกฝ่ายอย่างไม่เหมาะสม

หากท่านสงสัยว่ามีการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตหรือคอร์รัปชันเกิดขึ้น ต้องรีบแจ้งต่อหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการมูลนิธิโดยทันที มูลนิธิจะดำเนินการอย่างรวดเร็วและเด็ดขาดในทุกกรณีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจรวมถึงมาตรการทาง

วินัย การเรียกคืนเงินทุน การยกเลิกสัญญาการทำงาน และการส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบสวนและดำเนินคดีตามกฎหมายตามความเหมาะสม

5.3.7 ความเสี่ยงขององค์กร

มูลนิธิ HITAP เผชิญกับความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจพันธกิจขององค์กร ความเสี่ยงเหล่านี้อาจรวมถึงประเด็นด้านจริยธรรม เช่น การติดสินบน การคอร์รัปชัน การฉ้อโกง การยกยอกทรัพยากร การเรียกรับผลประโยชน์ และการใช้ข้อมูลที่เป็นความลับในทางที่ไม่เหมาะสม บุคลากรทุกคนมีหน้าที่จำกัดความเสี่ยงเหล่านี้ โดยการแจ้งเมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรือไม่เหมาะสมโดยทันที และปฏิบัติตามมาตรการควบคุม และขั้นตอนที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อลดความเสี่ยงเหล่านี้

5.4 การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

ในฐานะพนักงานของมูลนิธิ HITAP ท่านมีบทบาทสำคัญในการรักษาชื่อเสียง และความเชื่อถือขององค์กรในการทำงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา การสื่อสารกับสื่อมวลชน การใช้อีเมลและโซเชียลมีเดียอย่างเหมาะสม การคงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ในงานวิจัย ตลอดจนการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่หลังพ้นจากงาน แนวปฏิบัติต่อไปนี้จะจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

5.4.1 ผลงานตีพิมพ์และทรัพยากรสินทางปัญญา

มูลนิธิ HITAP เป็นผู้ทรงสิทธิทั้งหมดในผลงานหรือนวัตกรรมที่ท่านสร้างหรือพัฒนาขึ้นระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานของมูลนิธิ ซึ่งรวมถึงกรรมสิทธิ์ ลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร โดยครอบคลุมถึงงานวิจัย ข้อเขียน และสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการทำงาน มูลนิธิสงวนสิทธิในการใช้ เผยแพร่ ดัดแปลง หรือดำเนินการใด ๆ กับผลงานดังกล่าวตามดุลยพินิจ โดยไม่จำกัดเฉพาะวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในตอนแรกเริ่ม

ในการจัดทำเนื้อหาสำหรับเผยแพร่ต่อสาธารณะ บุคลากรต้องปฏิบัติตามกระบวนการขออนุมัติภายในที่มูลนิธิกำหนด และต้องเคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร ผลงานที่เผยแพร่ต้องมีคุณภาพทางวิชาการที่เหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพของสำนักพิมพ์ เช่น การผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ไม่ว่าในกรณีใด จะต้องมีการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และกล่าวถึงแหล่งทุนหรือผู้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

สำหรับผลงานเผยแพร่ภายนอก อาทิ บทความวิชาการ เนื้อหาบทต่าง ๆ ในหนังสือ บทความวิจารณ์ หรือบทบรรณาธิการ ควรระบุไว้อย่างชัดเจนถึงสถานะของท่านในฐานะพนักงานของมูลนิธิ HITAP

5.4.2 ความสัมพันธ์กับสื่อและการให้ข้อมูลต่อสาธารณะ

พนักงานของมูลนิธิสามารถสื่อสารกับสื่อมวลชนได้เฉพาะในประเด็นที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบและความเชี่ยวชาญของตนเท่านั้น โดยต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ในการสื่อสารกับสื่อมวลชน ท่านไม่ได้สื่อสารในนามส่วนตัว นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญอิสระ แต่เป็นการสื่อสารในฐานะตัวแทนของมูลนิธิ HITAP

ก่อนสื่อสารกับสื่อมวลชน ท่านต้องขอคำแนะนำจากหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือเลขาธิการของมูลนิธิ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ความเห็นหรือเนื้อหาที่ให้สัมภาษณ์ควรสอดคล้องกับนโยบายและเป้าประสงค์ขององค์กร หากได้รับอนุญาตให้สื่อสารกับสื่อมวลชนแล้ว ท่านต้องแจ้งให้เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า รวมถึงกรณีที่จะต้องมีการพูดคุยกับสื่อด้านวิชาการ หรือวารสารวิชาการ

ขอเน้นย้ำว่า ผู้ร่วมดำเนินงานหรือพันธมิตรภายนอกไม่มีอำนาจในการสื่อสารกับสื่อมวลชนในนามของมูลนิธิ HITAP ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

5.4.3 การใช้อีเมลและโซเชียลมีเดีย

มูลนิธิ HITAP สนับสนุนการใช้บัญชีโซเชียลมีเดียทั้งขององค์กรและส่วนบุคคลในการประชาสัมพันธ์ผลงานของมูลนิธิและเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การใช้อีเมลหรือโซเชียลมีเดียในทางที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในบริบทส่วนตัวหรือวิชาชีพ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น อาจสร้างความเสี่ยงให้กับองค์กร หรืออาจกระทบต่อชื่อเสียง ความเป็นอิสระ และความน่าเชื่อถือของมูลนิธิ

พนักงานทุกคนควรตระหนักถึงภาพลักษณ์ในการใช้อีเมลและโซเชียลมีเดีย โดยควรพิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลกระทบของเนื้อหาที่โพสต์หรือส่งออกไป และหลีกเลี่ยงการสื่อสารใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือสร้างความเสียหายต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน หรือมูลนิธิ การใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อต้องสื่อสารผ่านช่องทางเหล่านี้ หากท่านไม่แน่ใจว่าเนื้อหาที่เผยแพร่มีความเหมาะสมหรือไม่ ขอให้ปรึกษาฝ่ายสื่อสารองค์กร หรือหัวหน้าฝ่ายของท่านก่อนดำเนินการ

5.4.4 ความซื่อตรงในการวิจัย

มูลนิธิ HITAP ให้ความสำคัญกับความซื่อตรงในการวิจัยและยึดมั่นมาตรฐานสูงสุดในการดำเนินการวิจัยที่มีจริยธรรม ผ่านการตรวจสอบอย่างละเอียด และโปร่งใส เราสนับสนุนการวิจัยผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจว่าการวิจัยทุกชิ้นมีพื้นฐานจากกรอบจริยธรรมที่แข็งแกร่ง นอกจากนี้ เรายังมุ่งมั่นในการพัฒนาและส่งเสริมแนวทางที่ยึดหลักจริยธรรมอ้างอิงจากหลักฐาน และเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายและแนวทางด้านสุขภาพ

ในฐานะที่มูลนิธิมุ่งมั่นยึดมั่นหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครที่เป็นมนุษย์จะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยภายนอก (External Research Ethics Committee) เพื่อรับรองว่าได้มีการคุ้มครองศักดิ์ศรี ความปลอดภัย และสิทธิของผู้เข้าร่วมอย่างเหมาะสม

การประพฤติมิชอบในการวิจัยถือเป็นการประพฤติมิชอบในหน้าที่ตามกรอบของมูลนิธิ HITAP และจะถูกดำเนินการทางวินัย

5.4.5 ข้อจำกัดหลังการฟื้นฟูสภาพพนักงาน

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นได้ไม่เฉพาะในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานกับมูลนิธิ HITAP เท่านั้น แต่ยังรวมถึงจาก

การทำงานในอดีต หรือการย้ายงานในอนาคต ตัวอย่างเช่น ขณะพิจารณาโอกาสงานใหม่ ท่านควรหลีกเลี่ยงการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะของมูลนิธิ

มูลนิธิแนะนำให้ท่านปรึกษากับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยง เช่น การไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในประเด็นที่อาจให้ท่าน หรือมองได้ว่าให้ท่านกับนายจ้างรายใหม่ การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และผลกระทบต่อชื่อเสียงของทั้งตัวท่านเองและมูลนิธิ HITAP

เมื่อท่านพ้นสภาพพนักงาน ไม่ว่าจะโดยการลาออก เกษียณอายุ หรือการพ้นตำแหน่งด้วยเหตุอื่น ท่านยังคงมีหน้าที่ในการรักษาความลับของมูลนิธิอย่างต่อเนื่อง โดยต้องปกป้องและรักษาข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์หรือข้อมูลภายในที่ได้รับมาในระหว่างการทำงานกับมูลนิธิ HITAP

6. จริยธรรมการวิจัย

มูลนิธิ HITAP ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการรักษามาตรฐานสูงสุดด้านจริยธรรมการวิจัย โดยยึดตามระเบียบว่าด้วยจริยธรรมการวิจัย พ.ศ. 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัย บุคลากรที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยไม่ว่าจะเป็นนักวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษา หรือผู้ประสานงานโครงการ ล้วนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมดังกล่าว เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ เสริมสร้างชื่อเสียงขององค์กรในฐานะหน่วยงานวิจัย และรักษามาตรฐานจริยธรรมตลอดกระบวนการดำเนินงานวิจัย

หลักจริยธรรมสำคัญที่มูลนิธิ HITAP ยึดถือในการดำเนินงานวิจัย ได้แก่

- ความซื่อสัตย์สุจริต
- ความเข้มงวดทางวิชาการ
- ความโปร่งใสและการสื่อสารอย่างเปิดเผย
- การยึดมั่นในจริยธรรม ความซื่อตรง มนุษยธรรม การเคารพกฎหมาย และการให้เกียรติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความรับผิดชอบต่อผลกระทบของงานวิจัย

6.1 จริยธรรมการวิจัยทั่วไป

บุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยต้องแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และซื่อตรงในทุกด้านของการทำงาน ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น โดยควรยึดหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้

- **ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบทางจริยธรรม:** ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อยู่เสมอ ปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และมีจิตสำนึกต่อสังคม

- **รักษามาตรฐานทางวิชาชีพ:** ดำรงตนอย่างเหมาะสมในบทบาทนักวิจัย และเป็นตัวแทนของมูลนิธิ HITAP อย่างชัดเจน
- **ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการ:** ดำเนินการวิจัยอย่างเปิดกว้าง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลีกเลี่ยงอคติในทุกขั้นตอนของการวิจัย
- **เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์:** ให้ความเคารพต่อสิทธิ และเสรีภาพของผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อร่วมงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
- **มุ่งมั่นจัดทำผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ:** อุทิศตนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด จัดสรรเวลาและแรงงานเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง ตรงตามกำหนดเวลา และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ
- **หลีกเลี่ยงการคัดลอกและละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา:** ไม่อ้างผลงานของผู้อื่นว่าเป็นของตนเอง รวมถึงไม่ใช้ผลงานเก่าของตนเอง หรือผลงานของผู้อื่น โดยไม่มีการอ้างอิงอย่างเหมาะสม
- **หลีกเลี่ยงการบิดเบือนหรือการสร้างข้อมูลเท็จ:** ห้ามสร้าง หรือบิดเบือนข้อมูลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด
- **ดำเนินงานวิจัยอย่างซื่อสัตย์:** ใช้ข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ หลีกเลี่ยงการอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลเดียว และต้องรักษาความเป็นกลาง ไม่บิดเบือนผลวิจัยเพื่อสนับสนุนข้อสรุป
- **ยึดมั่นในความเป็นอิสระของนักวิจัย:** ผู้ให้คำปรึกษาควรให้แนวทาง ไม่ควบคุมหรือแทรกแซงแนวคิดหรือข้อสรุปของนักวิจัย

6.2 จริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัย นักวิจัยควรใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพอย่างรอบคอบ ด้วยระเบียบวิธีที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ ทั้งนี้ ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมต่อไปนี้

- **ยึดระเบียบวิธีวิจัยที่ได้มาตรฐาน:** ใช้ระเบียบวิธีและมาตรฐานงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน
- **หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน:** จดเว้นการกระทำใด ๆ ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือบั่นทอนความเป็นกลางของการวิจัย
- **คำนึงถึงผลกระทบของงานวิจัย:** ใส่ใจต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากงานวิจัย ไม่ว่าจะเป็นต่อบุคคล ชุมชน สัตว์ พืช สิ่งแวดล้อม หรือสังคมโดยรวม

- **เก็บข้อมูลอย่างมีจริยธรรม:** เลือกกลุ่มตัวอย่างและระเบียบวิธีวิจัยตามมาตรฐานจริยธรรมงานวิจัย โดยกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยต้องปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ
- **เคารพผลงานของผู้อื่น:** เคารพความคิดเห็นที่หลากหลาย และเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมปรับปรุงงานวิจัยให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นจากข้อเสนอแนะที่ได้รับ
- **นำเสนอผลวิจัยอย่างเที่ยงตรง:** ไม่กล่าวถึงผลวิจัยเกินจริงหรือใช้ผลวิจัยในทางที่ผิดเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือทางวิชาชีพ
- **เผยแพร่ผลการวิจัย:** เผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างเหมาะสมและในวงกว้าง เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย องค์ความรู้ทางวิชาการ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และการสร้างประโยชน์ต่อสังคม

7. การปฏิบัติตามข้อกำหนดและความรับผิดชอบ

มูลนิธิ HITAP มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานสูงสุดด้านความซื่อตรง ความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรมในการทำงาน พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่มูลนิธิกำหนดไว้ ในส่วนนี้จะอธิบายถึงหน้าที่ของพนักงานในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมูลนิธิ การรายงานเมื่อพบการละเมิด และผลที่อาจเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด

7.1 หน้าที่ในการปฏิบัติตามข้อกำหนด

มูลนิธิ HITAP ได้จัดทำนโยบาย คำสั่งทางปกครอง กฎ ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานไว้อย่างรอบด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากร พนักงานทุกคนต้องศึกษาทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้อย่างเคร่งครัดในทุกสถานการณ์

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับหน้าที่ หรือการใช้กฎหรือนโยบายใด ๆ ขอให้ท่านขอรับคำปรึกษาจากหัวหน้าฝ่ายหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยถือเป็นความรับผิดชอบของท่านที่จะต้องมั่นใจว่าพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนสอดคล้องกับมาตรฐานของมูลนิธิ

หากพบว่าท่านละเลยหน้าที่หรือไม่ปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม อาจมีการดำเนินการมาตรการเชิงบริหารจัดการตามสมควร และหากผลการตรวจสอบพบว่าท่านมีพฤติกรรมหรือการละเลยที่ขัดต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานดังที่กล่าวถึงในมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้ หรือฝ่าฝืนนโยบายของมูลนิธิ อาจมีการดำเนินการทางวินัยตามสัญญาจ้างและสถานะการจ้างงานของท่าน

นอกจากนี้ หัวหน้าฝ่ายและคณะผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการ

- เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้พนักงานในฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้
- ป้องกันและจัดการกับกรณีการละเมิดมาตรฐานจริยธรรม

- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เปิดโอกาสให้มีการละเมิด และดำเนินการแก้ไขตามระเบียบและนโยบายของมูลนิธิอย่างเหมาะสม

บุคลากรทุกคนของมูลนิธิ HITAP มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แม้ว่าท่านจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง แต่ท่านก็มีหน้าที่ในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมของเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุนี้ การวางมาตรฐานและรักษามาตรฐานจริยธรรมในที่ทำงานจึงเป็นภารกิจร่วมกันของพวกเราทุกคน

7.2 หน้าที่ในการรายงานการละเมิด

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิด การประพฤติผิดทางเพศ การข่มขู่ หรือการทุจริต ตามที่ระบุไว้ในนโยบายและแนวปฏิบัติว่าด้วยการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (ดูภาคผนวก 5) มูลนิธิ HITAP ยึดหลัก “หากคุณเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จงกล้าพูดออกมา (If you see something, say something)” และขอให้พนักงานทุกคนร่วมกันแจ้งเหตุที่อาจเป็นการละเมิด หรือข้อกังวลต่าง ๆ โดยเร็วที่สุด เพื่อตรวจสอบและแก้ไขต่อไป

มูลนิธิ HITAP ให้การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่กระทำด้วยความสุจริตใจตามนโยบายและแนวปฏิบัติว่าด้วยการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การตอบโต้หรือกลั่นแกล้งผู้แจ้งเบาะแส ถือเป็นการประพฤติผิด และอาจนำไปสู่การดำเนินการทางวินัยกับผู้เกี่ยวข้อง

7.3 ผลจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบาย และมาตรฐานจรรยาบรรณของมูลนิธิ HITAP ถือเป็นหน้าที่พื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องยึดถือ หากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดของมูลนิธิ กฎหมายท้องถิ่น หรือข้อผูกพันทางกฎหมายส่วนบุคคล บุคคลดังกล่าวอาจถูกดำเนินการทางวินัยตามความเหมาะสม ระดับของบทลงโทษจะพิจารณาจากลักษณะและความรุนแรงของการกระทำ ซึ่งอาจรวมถึง

- การลดตำแหน่ง
- การเพิกถอนสิทธิหรือสวัสดิการบางประการ
- การปลดจากตำแหน่ง/เลิกจ้างโดยทันที
- การยกเลิกสัญญาจ้าง
- การส่งเรื่องให้หน่วยงานที่มีอำนาจดำเนินคดีในกรณีที่มีการกระทำเข้าข่ายความผิดทางอาญา

มูลนิธิ HITAP ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด และจะดำเนินการตามสมควรเพื่อรักษามาตรฐานด้านความซื่อตรง ความเป็นมืออาชีพ และความรับผิดชอบในทุกระดับขององค์กร

“ความซื่อตรง” คือการทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้ในตอนที่ไม่มีใครเฝ้ามอง

8. ภาคผนวก

ภาคผนวก 1: คู่มือพนักงานมูลนิธิ HITAP

ภาคผนวก 2: แบบฟอร์มเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับพนักงาน

ภาคผนวก 3: แบบฟอร์มเปิดเผยประโยชน์ทับซ้อนสำหรับกรรมการ

ภาคผนวก 4: นโยบายว่าด้วยการป้องกัน ตรวจสอบ และตอบสนองต่อการทุจริตและคอร์รัปชัน

ภาคผนวก 5: นโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส