



แนวทางปฏิบัติการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

แนวทางปฏิบัติการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๑. หลักการ

คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้ออกประกาศ เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๖ กำหนดให้มีการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่ดี โดยคำนึงถึง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน และกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้มีประกาศว่าด้วย การสนองนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๓ ด้านองค์กร กำหนดให้มีการส่งเสริมให้เกิดระบบคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารประพฤติตนเป็นต้นแบบสร้างกลไกเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีระบบการกำกับดูแลป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน ควบคู่กับการประเมินคุณธรรมและจริยธรรม

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้ตระหนักถึงพฤติกรรมอันเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) อันเป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา จึงได้กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และได้กำหนดแนวทางปฏิบัติการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้

๒. คำนิยาม

ลำดับ	คำศัพท์	ความหมาย
๑.	ความขัดแย้ง (Conflict)	สถานการณ์ที่ขัดกัน ไม่ลงรอยเป็นเหตุการณั้ันเกิดขึ้น เมื่อบุคคลไม่สามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันในเรื่องความคิด แนวปฏิบัติหรือผลประโยชน์
๒.	ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private Interest)	เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ โดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้คนเรามีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลาย
๓.	ผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)	สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่กลุ่มบุคคลทั้งหลายในสังคม ผลประโยชน์สาธารณะยังหมายถึงหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม
๔.	ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interests)	ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม
๕.	บุคลากร	ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างกองทุนฯ

๓. ประเภทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ของกองทุนฯ ซึ่งอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม โดยมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การรับทรัพย์สิน ของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่

๓.๒ การหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๓.๓ การใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งที่ส่งผลเป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๓.๔ การใช้ข้อมูลลับของกองทุนฯ เพื่อการอื่น อันมิใช่การปฏิบัติหน้าที่ของกองทุนฯ หรือการให้ผู้อื่นแสวงหาผลประโยชน์กับข้อมูลของกองทุนฯ

๓.๕ การใช้ทรัพย์สินของกองทุนฯ เพื่อประโยชน์ส่วนตนและทำให้กองทุนฯ เสียหายหรือเสียประโยชน์

๓.๖ การทำงานพิเศษหรือการเป็นที่ปรึกษาและจ้างงานให้แก่ตนเอง

๓.๗ การอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

๔. ตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๔.๑ การรับทรัพย์สิน ของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่

บุคลากรจะต้องไม่รับสินบน ของขวัญ การอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่นใด ที่เกินความเหมาะสมและอาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม เช่น

- การรับของขวัญจากบริษัทเอกชน เพื่อช่วยให้บริษัทดังกล่าวชนะเลิศประมูลและได้รับงานโครงการขนาดใหญ่ของกองทุนฯ

- การดูงานต่างประเทศกับบริษัทเอกชนที่ได้รับชนะการประมูลรับงานโครงการต่าง ๆ

- การเอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษา และได้รับการตอบแทนในลักษณะความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ

- การเลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือย

- การรับซื้อสินค้าในราคาพิเศษ

- การเรียกรับผลประโยชน์จากผู้รับบริการ โดยอ้างว่าจะได้รับความสะดวกรวดเร็วขึ้น

๔.๒ การหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

บุคลากรจะต้องไม่แสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง บุคคลในครอบครัว หรือพวกพ้อง โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตน เช่น

- การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บริษัทของตนเองหรือของบุคคลในครอบครัว หรือผู้อื่นได้รับงานโครงการจากกองทุนฯ

- การรับเครื่องญาติเข้าทำงานโดยไม่ได้พิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

- การใช้สถานที่จัดฝึกอบรมเดิมน้อยครั้ง

- การเข้าไปมีส่วนร่วมในคู่สัญญาของกองทุนฯ

๔.๓ การใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งที่ส่งผลเป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

บุคลากรจะต้องไม่ใช้อิทธิพล เรียกผลตอบแทน ใช้อิทธิพลในตำแหน่งที่ส่งผลเป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม เช่น

- การซื้อขายตำแหน่ง
- การจ่ายผลประโยชน์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน

๔.๔ การใช้ข้อมูลลับของกองทุนฯ เพื่อการอื่น อันมิใช่การปฏิบัติหน้าที่ของกองทุนฯ หรือการให้ผู้อื่นแสวงหาผลประโยชน์กับข้อมูลของกองทุนฯ

บุคลากรจะต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของกองทุนฯ ไปเปิดเผยเพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ในรูปเงินหรือประโยชน์อื่นใด และจะต้องไม่นำข้อมูลไปเปิดเผยให้แก่ญาติหรือพวกพ้องเพื่อใช้แสวงหาประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้น เช่น

- การที่เจ้าหน้าที่ที่จัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) ของกองทุนฯ ทราบมาตรฐาน (spec) วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการประมูลแล้วให้ข้อมูลกับบริษัทเอกชนให้ได้เปรียบในการประมูล เพื่อเรียกรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ในรูปเงินหรือประโยชน์อื่นใด
- การนำข้อมูลของกองทุนฯ ไปขายให้บริษัทที่จะเข้ารับงานประมูล

๔.๕ การใช้ทรัพย์สินของกองทุนฯ เพื่อประโยชน์ส่วนตนและทำให้กองทุนฯ เสียหายหรือเสียประโยชน์ บุคลากรจะต้องไม่ใช้ทรัพย์สินของกองทุนฯ เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น จนเป็นเหตุให้กองทุนฯ เสียหายหรือเสียประโยชน์ เช่น

- การใช้วัสดุหรือเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ในเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งานของกองทุนฯ หรือนำกลับไปใช้เป็นการส่วนตัว เช่น ของ กระดาษ สก๊อตเทป ที่เย็บกระดาษ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ
- การใช้รถกองทุนฯ ในธุระส่วนตัว
- การที่ผู้มีหน้าที่ซื้บรถยนต์ของกองทุนฯ นำน้ำมันในรถไปขาย และนำเงินมาไว้ใช้จ่ายส่วนตน ทำให้กองทุนฯ ต้องเสียงบประมาณเพื่อซื้อน้ำมันรถมากกว่าที่ควรจะเป็น

๔.๖ การทำงานพิเศษหรือการเป็นที่ปรึกษาและจ้างงานให้แก่ตนเอง

บุคลากรจะต้องไม่ทำงานพิเศษใด ๆ ที่อาจมีผลประโยชน์ร่วมกับงานในตำแหน่งหน้าที่ และต้องไม่ใช้เวลาดำเนินการปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่ในงานในอำนาจหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายจากกองทุนฯ เช่น

- การรับงานนอก โดยอาศัยโอกาสที่ตนมีในตำแหน่งหน้าที่
- การทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เต็มที่ แต่ใช้เวลาดำเนินการในงานพิเศษอื่น ๆ

๔.๗ การอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

บุคลากรจะต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

๕. การดำเนินการกรณีประสบหรือพบเห็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๕.๑ เมื่อเกิดขึ้นกับตัวเอง ควรพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าส่วนรวมเสียผลประโยชน์หรือไม่ หากส่วนรวมเสียผลประโยชน์ บุคลากรควรหลีกเลี่ยง เช่น หากท่านเป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างหรือพิจารณาความดีความชอบของบุคคลใกล้ชิด ท่านควรถอนตัวออกจากการเป็นคณะกรรมการ หรืองดออกเสียง เนื่องจาก การตัดสินใจของท่านอาจส่งผลให้การพิจารณาเกิดความเบี่ยงเบน แต่หากเป็นคนที่รู้จักกันธรรมดา ท่านควรประกาศให้ทราบว่าท่านรู้จักบุคคลนั้นต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจของท่านและเพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่

หากพบเห็นคนใกล้ชิด/บุคลากรในฝ่าย ควรให้คำแนะนำด้วยการอธิบายให้เข้าใจถึงกรณีต่าง ๆ และผลหรือโทษของความขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งแนะนำวิธีการป้องกัน เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๕.๒ เมื่อบุคลากรความสงสัยว่าบุคลากรคนใดกระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใด ในฐานะส่วนตัวจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ให้รายงานผู้บังคับบัญชา ตามสายงานเพื่อยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาสรุปรายงานความขัดแย้ง เพื่อเสนอให้ผู้จัดการกองทุนฯ พิจารณาและมีคำสั่ง เมื่อผ่านกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้ปฏิบัติตามนั้น

๕.๓ เมื่อบุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสงสัยว่าบุคลากรกระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใด ในฐานะส่วนตัวจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ให้ดำเนินการร้องเรียน ต่อผู้จัดการกองทุนฯ

๖. การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๖.๑ ให้บุคลากรทุกคนรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามกรณี ดังต่อไปนี้

- ๑) ประจำเดือนธันวาคม พ.ศ.
- ๒) เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับแต่งตั้งโยกย้าย
- ๓) เมื่อได้รับบรรจุหรือจ้างเข้าทำงาน

๖.๒ ให้บุคลากรสำรวจตนเองว่ามีการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เข้าข่ายว่าอาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ และจัดทำแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบหมายเลข ๑

กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- ๑) ให้เปิดเผยว่าตนไม่มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ๒) เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อรับทราบ

กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๑) ให้เปิดเผยรายละเอียดข้อเท็จจริงของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน ให้ครบถ้วน เพียงพอ และต้องระบุรายละเอียดการดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๒) เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อรับทราบและให้ความเห็นในการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หมายเหตุ ให้รองผู้จัดการกองทุนฯ จัดทำแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนเอง และนำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ และให้ผู้จัดการกองทุนฯ จัดทำแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อนำเสนอต่อประธานกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

๖.๓ ให้ผู้อำนวยการฝ่าย สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนเองและบุคลากรในฝ่าย
เสนอรองผู้จัดการกองทุนฯ ตามสายงาน และนำเรียนผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อรับทราบหรือมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่ง
ตามแบบหมายเลข ๒

๖.๔ ให้ฝ่ายสำนักผู้จัดการสรุปรายงานภาพรวมความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปีงบประมาณ
ของกองทุนฯ นำเรียนผู้จัดการกองทุนฯ และจัดเก็บแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นความลับ