

รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.

☒ กฎหมายใหม่

☐ แก้ไข/ปรับปรุง

☐ ยกเลิก

หน่วยงานของรัฐผู้เสนอร่างกฎหมาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

☒ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในเรื่อง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นที่ ๔.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบ การเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัว ให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑

ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ การพัฒนาระบบ การเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

๔.๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท

การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ประเด็นที่ ๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม

๔.๓.๕ สนับสนุนการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

ส่งเสริมบทบาทของสถาบันการศึกษาในการช่วยยกระดับคุณค่าที่หลากหลายทางสังคม และวัฒนธรรมให้เป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากได้

☒ สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่อง

๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๖ : การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา

ประเด็นย่อยที่ ๑ สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา

ประเด็นย่อยที่ ๒ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ส่วนที่ ๑

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา

๑.๑ ปัญหาคืออะไร สาเหตุของปัญหาคืออะไร และผลกระทบของปัญหาคืออะไร

การบริหารมหาวิทยาลัยที่ผ่านมาได้ยึดโยงกับระบบราชการมาตลอด ทั้งระบบการบริหารงานบุคคล งบประมาณ การเงินและพัสดุ โดยมีระบบการควบคุมและกำกับดูแลที่เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัด หลายกรณีเป็นปัญหาและขัดกับลักษณะการบริหารมหาวิทยาลัยที่ต้องการความยืดหยุ่น คล่องตัว และรวดเร็วในการดำเนินการ

สังคมมีความคาดหวังที่จะเห็นมหาวิทยาลัยเป็นขุมกำลังทางปัญญาที่สามารถชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของสังคมได้ ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้พยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว แต่ด้วยข้อจำกัดในเชิงการบริหารจัดการภายใต้ระบบราชการ มหาวิทยาลัยจึงไม่สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายแห่งความเป็นเลิศทางวิชาการได้

สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการต่อสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันจึงไม่สามารถสนับสนุนบทบาทของมหาวิทยาลัยที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงได้

ความจำกัดของทรัพยากรบุคคล ในขณะที่รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาประเทศที่จะทำให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง นอกจากนี้ บุคลากรทางการศึกษาถูกดึงออกจากมหาวิทยาลัยเพราะการให้เงินเดือนและเงื่อนไขการจ้างที่ดีกว่า และผู้ที่เรียนดีมีความสามารถที่จะมุ่งเข้ามาเป็นอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาก็น้อย การหาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามาเพิ่มและทดแทนจึงทำได้ลำบากในระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นส่วนราชการ

ความจำกัดในการบริหารการเงินและงบประมาณ งบประมาณที่มีแนวโน้มลดลงอาจไม่เป็นปัญหาของมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ด้วยความคล่องตัว ความพยายามที่จะใช้จ่ายงบประมาณให้หมดไปตามรายการงบประมาณโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของการใช้จ่ายงบประมาณตามภารกิจ จะก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา

การเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ มีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ มีฐานะเทียบเท่ากรม ในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินงานภายใต้ระบบราชการที่ใช้แนวทางการปฏิบัติงานเดียวกันกับทุกกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาจะแตกต่างกับภารกิจของส่วนราชการอื่นที่มุ่งเน้นงานประจำ แต่สถาบันอุดมศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการซึ่งต้องอาศัยความคล่องตัว ความมีอิสระเป็นเครื่องมือในการแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพของมหาวิทยาลัยแต่ละสอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลเพื่อสร้างสรรค์ปัญญาแก่สังคม การอยู่ภายใต้ระบบราชการที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายระเบียบของราชการที่ใช้ครอบคลุมทุกหน่วยงานราชการ ทำให้มี

ข้อจำกัดในการดำเนินการตามภารกิจบนพื้นฐานหลักการอุดมศึกษาที่ต้องจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ เหตุใดรัฐจึงควรแทรกแซงในเรื่องนี้

การเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีซึ่งเป็นส่วนราชการมาเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐเป็นการสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปประเทศ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความทันสมัย การบริหารจำเป็นต้องมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และเน้นธรรมาภิบาล มองประโยชน์ส่วนรวมโดยเฉพาะเป้าหมายของประเทศเป็นสำคัญ

ในอดีตที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่รองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาโดยตลอดและพยายามปรับตัวเพื่อสนองนโยบายของรัฐทุกยุคทุกสมัย แต่ด้วยความเป็นส่วนราชการของมหาวิทยาลัยที่อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการเดียวกันกับส่วนราชการอื่นที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างจากความเป็นมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย การออกกฎหมายเพื่อเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่บัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลและอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ พัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ควบคู่กับความรับผิดชอบที่จะดำเนินการกิจอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐสามารถกำกับ ดูแล และตรวจสอบได้โดยกลไกของรัฐ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซงคืออะไร

เพื่อเปลี่ยนฐานะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีซึ่งเป็นส่วนราชการมาเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ได้แก่

๑. ระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งกฎหมายจะกำหนดให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยมีองค์การบริหารงานบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit system) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส มีกลไกให้ความเป็นธรรมต่าง ๆ ที่ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของตนเอง กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานของตนได้

๒. การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant) ให้แก่ มหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เงินอุดหนุนดังกล่าวถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย ในกรณีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น ซึ่งรายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสภามหาวิทยาลัย

๓. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถปรับโครงสร้างองค์กรภายในของตนให้เหมาะสมกับความต้องการในการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย

เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ตามพันธกิจพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

๓. การแก้ปัญหาในปัจจุบัน

๓.๑ วิธีการแก้ปัญหาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคืออะไร

- ไม่มี -

๓.๒ ต่างประเทศแก้ปัญหาได้อย่างไร (ถ้ามี) และการดำเนินการดังกล่าวเหมาะสมกับสังคมไทยหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี -

๔. การรับฟังความคิดเห็น

☒ ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องแล้ว

ระยะที่ ๑

มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมในมหาวิทยาลัยและประชาชนทั่วไปโดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “www.rmutt.ac.th” ทางสื่อสังคมออนไลน์ “facebook ราชชมงคลธัญบุรี” และมีการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.

ระยะที่ ๒

หลังจากที่ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปโดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา “www.krisdika.go.th”

ระยะที่ ๓

มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมในมหาวิทยาลัยและประชาชนทั่วไปโดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “www.rmutt.ac.th” เพื่อโปรดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

☒ ได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการวิเคราะห์ผลกระทบแล้ว

๕. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

ร่างพระราชบัญญัตินี้มีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ความสัมพันธ์ด้านองค์กร

มีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็น “สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” ตามความหมายในพระราชบัญญัติดังกล่าว อันมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่ทั้ง ๓ พระราชบัญญัติกำหนด

มีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็น “สถานศึกษา” ตามความหมายในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว อันมีหน้าที่ต้องจัด

การศึกษา และต้องมีการประเมินผล ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนด

มีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามร่างพระราชบัญญัตินี้มีได้มีฐานะเป็นส่วนราชการตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อีกต่อไป

๒. ความสัมพันธ์ด้านบุคลากร

มีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็น “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสิทธิในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็น “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” ด้วย

๖. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๖.๑ กฎหมายนี้จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ หรือก่อให้เกิดหน้าที่หรือภาระอะไรแก่ใครบ้าง

กฎหมายนี้มีการจำกัดสิทธิในลักษณะที่เป็นการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเป็นการทั่วไปของบุคคลในการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เท่านั้น และไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือขัดต่อหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ

นอกจากนี้ กฎหมายนี้ยังก่อให้เกิดภาระหน้าที่บางประการแก่มหาวิทยาลัย กล่าวคือ มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการแบ่งส่วนงานภายในให้สอดคล้องกับกฎหมายนี้ และต้องจัดทำกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัตินี้ให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

๖.๒ มีมาตรการป้องกัน แก้ไข คุ้มครอง หรือเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบตาม ๖.๑ อย่างไร

- ไม่มี -

๖.๓ กฎหมายนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศ สังคม หรือประชาชนอย่างไร

๑. ทำให้การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ

๒. ทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารจัดการองค์กรมากขึ้น มีสิทธิตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์กรตนเองได้ ทำให้เกิดเสรีภาพทางวิชาการ ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการมีสภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากร ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ของตนในฐานะมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่

๓. เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวและปรับการบริหารจัดการให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ ควบคุม และดูแล การดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยสามารถกำหนดระเบียบและข้อบังคับในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้เองภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง การบริหารจัดการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรีซึ่งจะต้องเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ความเห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

๔. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ๓ ประการดังต่อไปนี้

๔.๑. การบริหารงานบุคคล กฎหมายจะกำหนดให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยมีองค์กรบริหารงานบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit system) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส เป็นระบบให้คุณสำหรับผู้ทำดีมีคุณประโยชน์ที่ชัดเจน ขณะเดียวกันต้องจัดให้มีกลไกให้ความเป็นธรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของตนเอง กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานของตนได้

๔.๒ การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน รัฐบาลจะจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant) ให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เงินอุดหนุนดังกล่าวถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่รายได้ไม่พอกับรายจ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังสามารถทำการกู้ยืมเงินและลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ ได้เพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๔.๓ การปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถปรับโครงสร้างองค์กรภายในของตนให้เหมาะสมกับความต้องการในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามพันธกิจพื้นฐานของมหาวิทยาลัย ซึ่งในส่วนราชการทั่วไป การปรับโครงสร้างจำเป็นต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นผู้กำกับดูแล และต้องออกเป็นกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการ นอกจากการกำหนดโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรได้เองแล้ว ก็ยังสามารถมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของตนเองให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของตน

๗. ความพร้อมและต้นทุนของรัฐในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย

๗.๑ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๗.๒ มีแนวทางและระยะเวลาเตรียมการในการปฏิบัติตามหรือบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร

มหาวิทยาลัยมีการจัดบรรยาย สัมมนา และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และในมาตรา ๒ แห่งร่างพระราชบัญญัตินี้ยังกำหนดวันใช้บังคับโดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการเปลี่ยนจากการเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังได้จัดทำแผนการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกรอบระยะเวลาซึ่งจะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ร่างพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ

และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกหรือลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหรือไม่

- ไม่มี -

๗.๓ มีแนวทางและระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร

มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. และมีการนำประเด็นที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติแล้ว ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. โดยแบ่งวิธีการรับฟังความคิดเห็น ออกเป็น ๒ วิธี ดังนี้

๑. ทางการจัดประชุมจัดรับฟังความคิดเห็นภายในมหาวิทยาลัย ๗ ครั้ง (ตั้งแต่วันที่ ๘ ถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

๒. ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย www.rmutt.ac.th และสื่อสังคมออนไลน์ facebook (ตั้งแต่วันที่ ๗ ถึง วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้นำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปโดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา “www.krisdika.go.th” (ถึงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕)

ระยะที่ ๓ มหาวิทยาลัยได้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. (ร่างฯ ที่ สคก. ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๑๑๔๙/๒๕๖๕) และร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ร่างฯ ที่ สคก.ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๑๑๔๙/๒๕๖๕) (ตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

๗.๔ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้ในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายในระยะ ๓ ปีแรก

โดยรวมไม่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงแม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายจากการเปลี่ยนสถานภาพบุคลากรจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

สำหรับอัตรากำลังที่ต้องใช้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมี ๒,๓๗๖ อัตรา แต่มีอัตรากำลังที่จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ปัจจุบันมีจำนวน ๑,๘๗๐ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย จำนวน ๕๐๖ อัตรา เนื่องจากการเปลี่ยนประเภทของบุคลากรจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย**จึงไม่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของอัตรากำลัง**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งเป็นไปตามการจัดสรรงบประมาณประจำปีปกติ มีเพียงการประมาณการค่าใช้จ่ายบุคลากรที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดประมาณการงบประมาณล่วงหน้า ดังนี้

๗.๔.๑ แผนอัตรา และเงินงบประมาณค่าใช้จ่าย (ของข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ)

ประเภทบุคลากร	อัตราปี 2566 (คน)			อัตราปี 2567 (คน)			อัตราปี 2568 (คน)			อัตราปี 2569 (คน)			อัตราปี 2570 (คน)		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
ข้าราชการ+พนักงาน เปลี่ยนสถานภาพ	348	71	419	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ+พนักงาน เปลี่ยนสถานภาพ		24	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	858	455	1,313	1,206	550	1,756	1,206	550	1,756	1,206	550	1,756	1,206	550	1,756
- เงินแผ่นดิน	635	455	1,090	983	550	1,533	983	550	1,533	983	550	1,533	983	550	1,533
- อัตราว่าง (รอบรรจุ+ นักเรียนทุน)	223	-	223	223	-	223	223	-	223	223	-	223	223	-	223
ลูกจ้างชั่วคราว งบประมาณแผ่นดิน	3	-	3	3	-	3	3	-	3	3	-	3	3	-	3
พนักงานราชการ		111	111		111	111		111	111		111	111		111	111
พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	34	12	46	34	12	46	34	12	46	34	12	46	34	12	46
พนักงานพิเศษเงิน รายได้	8	452	460	8	452	460	8	452	460	8	452	460	8	452	460
รวม	1,251	1,125	2,376	1,251	1,675	2,376	1,251	1,675	2,376	1,251	1,675	2,376	1,251	1,675	2,376

ข้าราชการและลูกจ้างปรับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ค่าจ้างเพิ่ม 1.4

ประเภทบุคลากร	งบประมาณปี 2566 (บาท)			งบประมาณปี 2567 (บาท)			งบประมาณปี 2568 (บาท)			งบประมาณปี 2569 (บาท)			งบประมาณปี 2570 (บาท)		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
ข้าราชการ+พนักงาน เปลี่ยนสถานภาพ	262,290,280	39,871,800	302,162,080	299,795,840	58,405,040	358,200,880	300,160,230	55,243,610	355,403,840	287,599,200	49,025,430	336,624,630	278,528,550	49,666,350	328,194,900
ลูกจ้างประจำ+พนักงาน เปลี่ยนสถานภาพ	-	8,583,350	8,583,350	-	8,801,020	8,801,020	-	7,644,510	7,644,510	-	7,704,650	7,704,650	-	6,955,200	6,955,200
พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน	350,276,500	179,679,200	529,955,700	364,287,640	186,866,370	551,154,010	378,859,150	194,341,030	573,200,180	394,013,520	202,114,680	596,128,200	409,774,070	210,199,270	619,973,340
ลูกจ้างชั่วคราว งบประมาณแผ่นดิน	187,000	-	187,000	187,000	-	187,000	187,000	-	187,000	187,000	-	187,000	187,000	-	187,000
พนักงานราชการ	-	26,340,630	26,340,630	-	27,394,260	27,394,260	-	28,490,040	28,490,040	-	29,629,650	29,629,650	-	30,814,840	30,814,840
พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	25,373,280	3,633,960	29,007,240	25,073,520	3,780,120	28,853,640	25,658,400	3,932,040	29,590,440	26,266,560	4,090,080	30,356,640	26,898,960	4,254,480	31,153,440
พนักงานพิเศษเงิน รายได้	1,555,440	67,524,240	69,079,680	1,608,000	70,191,000	71,799,000	1,662,600	72,965,640	74,628,240	1,719,480	75,849,120	77,568,600	1,778,880	78,856,200	80,635,080
รวม		965,315,680			1,046,389,810			1,069,144,250			1,078,199,370			1,097,913,800	

ประเภทบุคลากร	อัตรา (คน)					งบประมาณ (บาท)					หมายเหตุ
	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	
ข้าราชการ+พนักงาน เปลี่ยนสถานภาพ	419	-	-	-	-	302,162,080	358,200,880	355,403,840	336,624,630	328,194,900	
ลูกจ้างประจำ+พนักงาน เปลี่ยนสถานภาพ	24	-	-	-	-	8,583,350	8,801,020	7,644,510	7,704,650	6,955,200	
พนักงานมหาวิทยาลัย	1,313	1,756	1,756	1,756	1,756	529,955,700	551,154,010	573,200,180	596,128,200	619,973,340	
- เงินแผ่นดิน	1,090	1,533	1,533	1,533	1,533						
- อัตราว่าง (รอบบรรจุ+นักเรียนทุน)	223	223	223	223	223						
ลูกจ้างชั่วคราวงบประมาณแผ่นดิน	3	3	3	3	3	187,000	187,000	187,000	187,000	187,000	
พนักงานราชการ	111	111	111	111	111	26,340,630	27,394,260	28,490,040	29,629,650	30,814,840	
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	46	46	46	46	46	29,007,240	28,853,640	29,590,440	30,356,640	31,153,440	
พนักงานพิเศษเงินรายได้	460	460	460	460	460	69,079,680	71,799,000	74,628,240	77,568,600	80,635,080	
รวม	2,376	2,376	2,376	2,376	2,376	965,315,680	1,046,389,810	1,069,144,250	1,078,199,370	1,097,913,800	

๗.๔.๒ วงเงินงบประมาณแผ่นดิน และวงเงินงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

รายการ	ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570	
	งบประมาณ	ร้อยละ	งบประมาณ	ร้อยละ	งบประมาณ	ร้อยละ	งบประมาณ	ร้อยละ	งบประมาณ	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	965,315,500	43.41	1,046,389,900	44.06	1,069,144,400	42.61	1,078,199,600	41.49	1,097,914,000	41.12
- ค่าราชการ+พนักงานเปลี่ยน สถานภาพ	302,162,000	13.59	358,200,900	15.08	355,403,900	14.17	336,624,700	12.95	328,194,900	12.29
- ลูกจ้างประจำ+พนักงานเปลี่ยน สถานภาพ	8,583,300	0.39	8,801,000	0.37	7,644,500	0.30	7,704,700	0.30	6,955,200	0.26
- พนักงานมหาวิทยาลัย	529,955,700	23.83	551,154,000	23.21	573,200,200	22.85	596,128,200	22.94	619,973,400	23.22
- ลูกจ้างชั่วคราว	187,000	0.01	187,000	0.01	187,000	0.01	187,000	0.01	187,000	0.01
- พนักงานราชการ	26,340,600	1.18	27,394,300	1.15	28,490,000	1.14	29,629,700	1.14	30,814,900	1.15
- พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	29,007,200	1.30	28,853,700	1.22	29,590,500	1.18	30,356,700	1.17	31,153,500	1.17
- พนักงานพิเศษเงินรายได้	69,079,700	3.11	71,799,000	3.02	74,628,300	2.97	77,568,600	2.98	80,635,100	3.02
งบดำเนินงาน	502,886,800	22.62	515,932,100	21.73	540,675,100	21.55	557,291,000	21.44	569,655,300	21.34
งบลงทุน	462,932,400	20.82	503,643,200	21.21	571,790,700	22.79	623,531,600	23.99	652,307,700	24.43
งบอุดหนุน รายจ่ายอื่น	292,336,300	13.15	308,800,100	13.00	327,305,600	13.05	339,834,600	13.08	350,074,400	13.11
รวม	2,223,471,000	100	2,374,765,300	100	2,508,915,800	100	2,598,856,800	100	2,669,951,400	100

หมายเหตุ : ประมาณการนี้อยู่ในวงเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรประจำปี โดยค่าใช้จ่ายบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนสถานภาพในส่วนของลูกจ้างชั่วคราว
ใช้จากเงินรายได้ของหน่วยงาน ไม่กระทบกับงบประมาณแผ่นดิน

๘. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๘.๑ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

๑) มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับตัว ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ การจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเน้นการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ตอบโจทย์ในการพัฒนาประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๒) มหาวิทยาลัยสามารถจ้างบุคลากรได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมภายใต้กรอบงบประมาณของตน ส่งผลให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น

๓) บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และได้รับสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๔) มหาวิทยาลัยอาจมีการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการที่มหาวิทยาลัยมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น จึงต้องมีการหารายได้จากช่องทางต่าง ๆ เช่น งบประมาณแผ่นดิน การทำงานวิจัยและบริการวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และแหล่งทุนภายนอกอื่น ๆ

๕) ในระยะแรกอาจกระทบต่อสถานภาพของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างประจำ รวมทั้งนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารบางตำแหน่งซึ่งต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น ทำให้ต้องมีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ มากขึ้น

๖) เมื่อมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการเปลี่ยนฐานะมาเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐแล้ว รัฐจะไม่จัดสรรงบประมาณในการจ้างพนักงานราชการให้ ซึ่งพนักงานราชการเหล่านี้สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้เท่าที่อายุสัญญาเหลืออยู่ และเมื่อครบสัญญาแล้ว อัตราตำแหน่งของพนักงานราชการจะถูกยุบไปโดยอัตโนมัติ หากจะมีการจ้างบุคคลเหล่านี้ทำงานต่อไป มหาวิทยาลัยต้องใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยเอง กรณีที่มหาวิทยาลัยไม่มีงบประมาณที่เพียงพอหรือไม่ประสงค์จะจ้างต่อ อาจส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นพ้นจากงานได้

๗) กรณีที่มหาวิทยาลัยมีจำนวนนักศึกษาลดลงหรือได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารมหาวิทยาลัย อาจส่งผลให้มีการเลิกจ้างบุคลากรได้ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเมื่อเห็นช่องทางที่สามารถไปประกอบอาชีพที่อื่นได้ก็จะลาออก ทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนดีและคนเก่งไว้ในองค์กรได้

๘) เมื่อมหาวิทยาลัยต้องหารายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้มีการขึ้นค่าธรรมเนียมและค่าบริการต่าง ๆ ของผู้สนใจเข้าศึกษา นักศึกษา และบุคลากร ทำให้บุคคลที่มีฐานะยากจนหรือขาดแคลนทุนทรัพย์ประสบปัญหาทางการเงินหรือไม่สามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้เท่าที่ควร

๘.๒ ผลกระทบต่อสังคม

๑) มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับตัวด้านต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องมีผลผลิตที่สูงขึ้น ทั้งจำนวนนักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษา ผลงานวิจัยและบริการวิชาการ การรับนักศึกษาและจัดการเรียนการสอนมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้สนใจเข้าศึกษามีโอกาสศึกษาได้หลากหลายมากขึ้น สังคมและชุมชนจะได้รับประโยชน์จากงานวิจัยและบริการวิชาการหลากหลายยิ่งขึ้น

๒) มหาวิทยาลัยสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้คล่องตัวและยืดหยุ่น บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีกฎหมายเฉพาะที่รับรองสถานภาพและความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน

ขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างประจำมีสิทธิเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้

๓) ทำให้มหาวิทยาลัยพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การบริการวิชาการและวิจัย และผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ส่งผลให้ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานสากล เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา การวิจัย และนวัตกรรมให้กับประเทศ

๔) มีการกำหนดระยะเวลาในการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างประจำเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๕) มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้นทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ การฝึกอบรมต่าง ๆ ฯลฯ ส่งผลให้เกิดข้อเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยขนาดเล็กและมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงน้อยกว่ามีนักศึกษา น้อยลง งานวิจัย งานบริการวิชาการ และผลงานของมหาวิทยาลัยดังกล่าวอาจได้รับความเชื่อถือ น้อยกว่ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง

๖) ในปัจจุบันมีนักศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาน้อยลง คนยุคใหม่ให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรน้อยลงและให้ความสนใจกับการศึกษานอกระบบที่เป็นสหวิชามากขึ้น หากมหาวิทยาลัยไม่ปรับหลักสูตรการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนรุ่นใหม่ จะทำให้มีผู้เรียนในมหาวิทยาลัยน้อยลงเรื่อย ๆ

๘.๓ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาวะ

- ไม่มี -

๘.๔ ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

- ไม่มี -

ส่วนที่ ๒

เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ การกำหนดโทษทางอาญา และการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจ

๙. เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต

- ไม่มี -

๑๐. เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบคณะกรรมการ

เนื่องจากการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องการความเป็นอิสระ คล่องตัว และมีเสรีภาพทางวิชาการ รัฐบาลเพียงแต่กำกับดูแลด้านนโยบายและมาตรฐานและให้การอุดหนุนงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป มีลักษณะเป็น “องค์การมหาชนอิสระ” จึงต้องกำหนดให้มีองค์กรในรูปแบบของคณะกรรมการ อันเป็นกลุ่มบุคคลที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ดำเนินการด้านการบริหารหรือกระทำการบางอย่างโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเป็นอิสระในการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกรรมการด้วยกัน ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ในรูปของ “สภามหาวิทยาลัย” ทำหน้าที่เป็นองค์กรทางการบริหารสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยองค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยต้องสอดคล้องกับหลักการกลางของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่กำหนดให้องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยจะต้องมาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายในและกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอก ๑ คน จะต้องสรรหาจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ

นอกจากนี้ ในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีองค์กรในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เฉพาะด้าน เช่น สภาวิชาการ ทำหน้าที่ดูแลงานในส่วนของวิชาการ หลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษา สภาคณาจารย์และพนักงาน อันเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อสะท้อนปัญหาและข้อคิดเห็นต่าง ๆ แก่มหาวิทยาลัย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการประจำส่วนงานต่าง ๆ ทำหน้าที่เสนอนโยบายการดำเนินงานของส่วนงาน กำกับและติดตามการดำเนินงาน และพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ภายในส่วนงาน

๑๑. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดโทษทางอาญา

เนื่องจากการกระทำความผิดตามร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นการกระทำความผิดร้ายแรงที่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนและมีผลกระทบต่อส่วนรวม ทั้งยังเป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ หรือการลงโทษอย่างอื่นที่ไม่ใช่โทษทางอาญาไม่ให้ผู้กระทำความผิดเกรงกลัวเพราะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจคุ้มค่ากว่าโทษที่ได้รับ

๑๒. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครอง

- ไม่มี -

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ปรากฏในรายงานนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและวิเคราะห์
อย่างถี่ถ้วนแล้ว

ลงชื่อ 

(รองศาสตราจารย์สมหมาย ผิวสอาด)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้บริหารที่รับผิดชอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิชญ์ ต่วนภูษา รองอธิการบดี

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ นายเอกนรินทร์ พุทธบรรจง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

โทร ๐ ๒๕๔๔ ๔๔๑๗ , ๐ ๒๕๔๔ ๓๐๑๗