

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความเข้าใจและความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังรายการต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ตอนที่ 2 ความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- ตอนที่ 3 ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของ  
ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา
- ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$  = คะแนนเฉลี่ย

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติทดสอบ t

F = ค่าสถิติทดสอบ F

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจและความเป็นไป  
ได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งสถานภาพตาม เพศ  
อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลดังตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวนแบบสอบถาม ที่รับคืน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	19	5.86
อาจารย์ผู้สอน	64	19.75
บุคลากร เจ้าหน้าที่	93	28.71
นักศึกษา	148	45.68
รวม	324	100

จากตารางที่ 1 พบว่า แบบสอบถามที่แจกไปได้รับคืนมารวมจำนวน 324 ฉบับ โดยมีกลุ่มนักศึกษามีมากที่สุดร้อยละ 45.68 รองลงมาคือ กลุ่มบุคลากร เจ้าหน้าที่ร้อยละ 28.71 กลุ่มอาจารย์ผู้สอนร้อยละ 19.75 ส่วนที่น้อยที่สุดคือกลุ่มผู้บริหาร ร้อยละ 5.86

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	164	50.62
ชาย	160	49.38
รวม	324	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.62 และเพศชาย ร้อยละ 49.38 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน(คน) N= 324	ร้อยละ
กำลังศึกษา ป.ตรี	148	45.67
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	101	31.17
ปริญญาโท	67	20.68
ปริญญาเอก	8	2.48
รวม	324	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีร้อยละ 45.67 รองลงมา  
วุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่า ร้อยละ 31.17 วุฒิปริญญาโท ร้อยละ 20.68 และวุฒิที่น้อยสุดคือปริญญา  
เอกมี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48

## ตอนที่ 2 ความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณีมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม สรุปได้ดังตารางที่ 4

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความเข้าใจ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ไม่เข้าใจ		เข้าใจ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ</b>				
1. เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรี	134	53.60	116	46.40
2. เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการอุดมศึกษา	191	76.40	59	23.60
3. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังเป็นส่วนราชการ	35	14.00	215	86.00
4. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ	83	33.20	167	66.80
5. การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย	68	27.20	182	72.80
6. การดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยสิ้นสุดที่สำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	94	37.60	156	62.40
7. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายออกข้อบังคับและระเบียบต่างๆ	33	13.20	217	86.80
<b>รวมเฉลี่ยเฉพาะด้าน</b>	<b>638</b>	<b>36.46</b>	<b>1112</b>	<b>63.54</b>
<b>ด้านการเงินงบประมาณทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย</b>				
1. รัฐจัดสรรงบประมาณแบบเป็นก้อน (Block Grant) ให้มาบริหาร	45	18.00	205	82.00
2. มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้	49	19.60	201	80.40
3. มหาวิทยาลัยสามารถหาผลประโยชน์จากที่พัสดุได้และไม่ต้องนำเงินส่งกระทรวงการคลัง	84	33.60	166	66.40
4. มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี การเงิน ของตนเองไม่ได้ต้องใช้บัญชีกระทรวงการคลัง	93	37.20	157	62.80
5. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้ามาตรวจมหาวิทยาลัยที่ได้เรียกว่า Post-Audit	38	15.20	212	84.80
6. หากมีรายได้ไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยจะขอเงินงบประมาณเพิ่มจากรัฐไม่ได้	118	47.20	132	52.80
<b>รวมเฉลี่ยเฉพาะด้าน</b>	<b>427</b>	<b>28.47</b>	<b>1073</b>	<b>71.53</b>

ความเข้าใจ	ไม่เข้าใจ		เข้าใจ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>				
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยยังเป็นข้าราชการ	146	58.40	104	41.60
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่ใช่ข้าราชการแต่เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	96	38.00	155	62.00
3. ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ยังใช้ระเบียบของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)	179	71.60	71	28.40
4. ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบของสภามหาวิทยาลัย	51	20.40	199	79.60
5. บุคลากรที่เป็นอาจารย์ผู้สอน มีสิทธิในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการได้	44	17.60	206	82.40
6. มีระบบการประเมินที่ดีในการพิจารณาจ้างต่อเมื่อสิ้นสัญญา	41	16.40	209	83.60
<b>รวมเฉลี่ยเฉพาะด้าน</b>	<b>556</b>	<b>37.07</b>	<b>944</b>	<b>62.93</b>
<b>ด้านการบริหาร</b>				
1. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี คณะบดี ได้	37	14.80	213	85.20
2. หลักสูตรที่เปิดสอน สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติหลักสูตรและเปิดสอนเองได้	64	25.60	186	74.40
3. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการจัดตั้งยุบรวมหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้	58	23.20	192	76.80
4. การแต่งตั้งบรรจุหรือให้ออกของบุคลากรเป็นอำนาจของอธิการบดี	165	66.00	85	34.00
5. การแต่งตั้งบรรจุหรือให้ออกของบุคลากรเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย	98	39.20	152	60.80
<b>รวมเฉลี่ยเฉพาะด้าน</b>	<b>422</b>	<b>33.76</b>	<b>828</b>	<b>66.24</b>
<b>ด้านอื่นๆ</b>				
1. ข้าราชการและลูกจ้างที่เป็นอยู่หากเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับก็สามารถเลือกที่เป็นอย่างเดิมหรือจะเปลี่ยนเป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยได้	71	28.40	179	71.60
2. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน หากปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจะกำหนดไว้ให้สูงกว่าเดิม	51	20.40	199	79.60

ความเข้าใจ	ไม่เข้าใจ		เข้าใจ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การให้ผลประโยชน์แก่ผู้ดูแลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับกำหนดให้ ได้ไม่ต่ำกว่าที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ	54	21.60	196	78.40
4. พ.ร.บ.การศึกษาปี 2542 ให้มหาวิทยาลัยสามารถเปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็ได้	64	25.60	186	74.40
รวมเฉลี่ยเฉพาะด้าน	240	24.00	760	76.00
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	2283	31.95	4717	68.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสถานภาพ  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวม ไม่เข้าใจ ร้อยละ 36.46 และมีความเข้าใจ ร้อยละ 63.54  
ข้อที่มีความเข้าใจมากที่สุดคือ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายออกข้อบังคับและ  
ระเบียบต่างๆ ร้อยละ 86.80 ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยที่สุด คือ เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับ  
ดูแลของสำนักงานการอุดมศึกษา มีร้อยละ 23.60

สำหรับด้านการเงินงบประมาณทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พบว่าโดยรวมมี  
ความไม่เข้าใจร้อยละ 28.47 และมีความเข้าใจร้อยละ 71.53 ข้อที่มีความเข้าใจมากที่สุด คือ  
ข้อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้ามาตรวจมหาวิทยาลัยที่ได้เรียกว่า Post-Audit มีร้อยละ  
84.80 ส่วนข้อหากมีรายได้ไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยจะขอเงินงบประมาณเพิ่มจากรัฐไม่ได้ มีเพียง  
ร้อยละ 52.80

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าโดยภาพรวม ไม่เข้าใจมีร้อยละ 37.07 มีความเข้าใจ  
ร้อยละ 62.93 ข้อที่มีความเข้าใจมากที่สุดคือ มีมีระบบการประเมินที่ดีในการพิจารณาจ้างต่อเมื่อ  
สิ้นสัญญา ร้อยละ 83.60 ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยที่สุด คือ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการ  
บริหารงานบุคคล ยังใช้ระเบียบขอข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ร้อยละ 28.40

ด้านการบริหาร พบว่า โดยรวมไม่เข้าใจร้อยละ 33.76 มีความเข้าใจร้อยละ 66.24 ข้อที่มี  
ความเข้าใจมากที่สุด คือ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี คณบดี  
ได้มีร้อยละ 85.20 ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยที่สุด คือ ข้อ การแต่งตั้งบรรณารักษ์หรือให้ออกของ  
บุคลากร เป็นอำนาจของอธิการบดีมีร้อยละ 34.00

ด้านอื่น ๆ ทั่วไป ภาพรวมมีความไม่เข้าใจร้อยละ 24.00 และมีความเข้าใจร้อยละ 76.00  
โดยข้อที่มีความเข้าใจมากที่สุด คือ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน หากปรับเปลี่ยนเป็น  
มหาวิทยาลัยในกำกับจะกำหนดไว้ให้สูงกว่าเดิม ร้อยละ 79.60 ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยที่สุด คือ

ข้าราชการ และลูกจ้างที่เป็นอยู่หากเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับก็สามารถเลือกที่เป็นอย่างเดิมหรือจะเปลี่ยนเป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยได้มีร้อยละ 71.60

สรุป ความเข้าใจในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ในภาพรวมทุกด้าน มีร้อยละ 68.05 มีเพียง ร้อยละ 31.95 ยังมีความไม่เข้าใจ

## 2.2 ผลสรุปความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละความไม่เข้าใจและความเข้าใจมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความเข้าใจ	ไม่เข้าใจ		เข้าใจ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ				
1. ด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	638	36.46	1112	63.54
2. ด้านการเงินงบประมาณและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	427	28.47	1073	71.53
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	556	37.07	944	62.93
4. ด้านการบริหาร	422	33.76	828	66.24
5. ด้านอื่น ๆ	240	24.00	760	76.00
รวมเฉลี่ย	2283	31.95	4717	68.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านอื่น ๆ ทั่วไป มีร้อยละ 76.00 มากที่สุด และมีความเข้าใจ ด้านการบริหารงานบุคคล น้อยสุด คือร้อยละ 62.93 หากดูในภาพรวมทุกด้านก็มีความเข้าใจ ร้อยละ 68.05

## ตอนที่ 3 ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 3.1 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ด้านความมั่นคงดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐ ด้านความมั่นคง

รายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ฐานะตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงเท่ากับข้าราชการหรือดีกว่าข้าราชการ	2.94	1.110	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนดีกว่าการเป็นข้าราชการเพราะมีระบบการประเมินที่ดี	3.46	1.000	ปานกลาง
3. การประเมินผลงานเป็นระยะๆ ทำให้เกิดความมั่นคงและมั่นใจในอาชีพ	3.63	.974	มาก
4. การประเมินผลงานเพื่อให้อยู่ต่อหรือเพื่อให้ออกหรือเพื่อการเลื่อนขั้นเป็นวิธีการที่ดี	3.77	.919	มาก
5. เมื่อพิจารณาในภาพรวมการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัยดีกว่าการเป็นข้าราชการ	3.20	1.008	ปานกลาง
6. ระบบการกำกับดูแลทั้งให้คุณให้โทษของมหาวิทยาลัยในกำกับดีกว่าในระบบราชการ	3.34	.876	ปานกลาง
7. เมื่อพิจารณาในภาพรวมมหาวิทยาลัยในกำกับดูแล สิทธิต่างๆ ของบุคลากรดีกว่าระบบราชการ	3.22	1.176	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยเฉพาะด้าน	3.36	.872	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยรวมด้านความมั่นคงในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับมีความเป็นไปได้มากหากวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ การประเมินผลงานเพื่อให้อยู่ต่อหรือเพื่อให้ออกหรือเพื่อการเลื่อนขั้น เป็นวิธีการที่ดี มีค่าเป็นไปได้มาก ( $\bar{X}=3.77$ ) รองลงมาคือ การประเมินผลงานเป็นระยะๆ ทำให้เกิดความมั่นคงและมั่นใจในอาชีพ ( $\bar{X}=3.63$ ) ส่วนข้อที่มีค่าความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ข้อฐานะตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงเท่ากับข้าราชการหรือดีกว่าข้าราชการ ( $\bar{X}=2.94$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมการมีค่าความเป็นไปได้ด้านความมั่นคง ปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ )



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐ ด้านความก้าวหน้า

รายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับมีความมั่นคงดี	3.24	1.065	ปานกลาง
2. วิธีการประเมินผลงานที่ดีจะช่วยให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการมากขึ้น	3.92	.849	มาก
3. ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นระบบที่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานดีกว่าระบบราชการ	3.55	.881	มาก
4. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จะเบ็ดเสร็จอยู่ภายในมหาวิทยาลัยไม่ยุ่งยากเหมือนระบบราชการ	3.69	.746	มาก
5. การออกนอกระบบจะช่วยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น	3.38	.822	ปานกลาง
6. การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับการส่งเสริมในการบริหารตนเองดีกว่าในระบบราชการ	3.84	.766	มาก
7. มหาวิทยาลัยในกำกับให้โอกาสบุคลากรทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	3.61	.894	มาก
8. การออกนอกระบบราชการทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพ	3.66	.856	มาก
9. การออกนอกระบบราชการทำให้ขอบเขตและภาระงานของบุคลากรกว้างขวางกว่าระบบราชการ	3.57	.963	มาก
รวม	3.60	.874	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมด้านความก้าวหน้ามีค่าความเป็นไปได้มาก ( $\bar{x}=3.60$ ) หากวิเคราะห์ที่เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่สูงสุดในความเป็นไปได้คือ ข้อ วิธีการประเมินผลงานที่ดีจะช่วยให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการมากขึ้น มีค่าความเป็นไปได้มาก ( $\bar{x}=3.92$ ) รองลงมาคือ

ข้อการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับการส่งเสริมในการบริหารตนเองดีกว่าในระบบราชการ มีความเป็นไปได้มาก ( $\bar{x}=3.84$ ) ส่วนข้อที่มีค่าความเป็นไปได้ต่ำสุด คือข้อ การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับมีความมั่นคงดี มีค่าปานกลาง ( $\bar{x}=3.24$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความภูมิใจ

รายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็นข้าราชการ	3.32	.938	ปานกลาง
2. การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยทำให้รู้สึกมีความเท่าเทียมกันเพราะไม่แข่งขันแบ่งระดับชั้น	3.47	1.005	มาก
3. ระดับชั้นยศ ไม่จำเป็นสำหรับการพนักงานของมหาวิทยาลัย	3.44	1.006	ปานกลาง
4. พนักงานมหาวิทยาลัยมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับข้าราชการ	3.31	1.001	ปานกลาง
5. บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	3.11	1.005	ปานกลาง
6. บุคลากรมีความภูมิใจที่ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในอาชีพการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเอง	3.70	.996	มาก
รวม	3.39	1.002	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับด้านความภูมิใจ มีค่าความเป็นไปได้ปานกลาง ( $\bar{x}=3.39$ ) หากวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อบุคลากรมีความภาคภูมิใจในที่ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในอาชีพการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเอง มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.70$ ) รองลงมาคือ ข้อการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ทำให้รู้สึกมีความเท่าเทียมกันเพราะไม่แข่งขัน แบ่งระดับชั้น มีความเป็นไปได้ระดับมากเช่นกัน ( $\bar{x}=3.47$ ) สำหรับข้อที่มีค่าความเป็นไปได้ต่ำสุดคือ ข้อบุคลากรรู้สึกภูมิใจในการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็นข้าราชการ มีค่าความเป็นไปได้ระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.11$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐ ด้านขวัญกำลังใจ

รายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	3.66	.969	มาก
2. การประเมินผลงานจะช่วยกระตุ้น จูงใจการทำงานให้แก่บุคลากร	3.80	.926	มาก
3. ค่าตอบแทนของพนักงานที่สูงกว่าการอยู่ในระบบราชการจะส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.86	.997	มาก
4. บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน	3.63	.996	มาก
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินในระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์	3.84	.986	มาก
รวม	3.75	.977	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาพโดยรวมความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านขวัญกำลังใจ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.75$ ) หากวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ ค่าตอบแทนของพนักงานที่สูงกว่าอยู่ในระบบราชการจะส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.86$ ) รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินในระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ มีค่าความเป็นไปได้ระดับมากเช่นกัน ( $\bar{x}=3.84$ ) สำหรับข้อที่มีความเป็นไปได้ต่ำสุดคือ บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีค่าความเป็นไปได้มาก ( $\bar{x}=3.63$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ความเป็นไปได้ในการเป็น มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ด้านอื่น ๆ ทั่วไป

รายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรจะตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็นข้าราชการ	3.33	1.009	ปานกลาง
2. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี	3.40	1.003	ปานกลาง
3. เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วค่าเล่าเรียนของนักศึกษาจะปรับสูงขึ้นกว่าเดิม	3.49	1.008	ปานกลาง
รวม	3.41	1.009	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอื่นนั้นมีค่าความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.41$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเรียงลำดับความเป็นไปได้แล้วพบว่า สูงสุดคือ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วค่าเล่าเรียนของนักศึกษาจะปรับสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.49$ ) รองลงมาคือ ข้อเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี มีค่าอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.40$ ) และข้อที่มีค่าความเป็นไปได้ต่ำสุด ( $\bar{x}=3.33$ ) คือ ข้อมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรจะตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็นข้าราชการ ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

3.2 สรุปภาพรวมเป็นรายด้านความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.) ความเป็นไปได้ในการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปรวมและเป็นรายด้าน

ความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านความมั่นคง	3.36	.872	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้า	3.60	.874	มาก
3. ด้านความภูมิใจ	3.39	1.002	ปานกลาง
4. ด้านขวัญกำลังใจ	3.75	.977	มาก
5. ด้านอื่นๆ ทั้งหมด	3.41	1.009	ปานกลาง
รวม	3.55	1.007	มาก

ตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวมของทุกด้านมีความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.55$ ) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากมี 2 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านขวัญกำลังใจสูงสุด ( $\bar{x}=3.75$ ) และด้านความก้าวหน้า ( $\bar{x}=3.60$ ) สำหรับด้านที่มีความเป็นไปได้ปานกลาง มี 3 ด้านคือ ด้านความมั่นคง ( $\bar{x}=3.36$ ) ด้านความภูมิใจ ( $\bar{x}=3.39$ ) และด้านอื่นๆ ทั้งหมด ( $\bar{x}=3.41$ )

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา

4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นรายด้านและภาพรวมของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ดัง

ตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา

ความเป็นไปได้ในการเป็น มหาวิทยาลัยของรัฐ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df.	MS.	F	Sig
1. ด้านสถานภาพของ มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ	ระหว่างกลุ่ม	2.285	3	.761	4.226	.099
	ภายในกลุ่ม	44.800	246	.182		
	รวม	47.085	249			
2. ด้านการเงินงบประมาณและ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ	ระหว่างกลุ่ม	1.816	3	.605	3.309	.189
	ภายในกลุ่ม	45.684	246	.185		
	รวม	47.500	249			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ	ระหว่างกลุ่ม	1.306	3	.435	2.332	.202
	ภายในกลุ่ม	45.684	246	.185		
	รวม	47.500	249			
4. ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.994	3	.664	3.328	.171
	ภายในกลุ่ม	45.879	246	.186		
	รวม	47.873	249			
5. ด้านอื่นๆ ทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	1.191	3	.397	2.195	.347
	ภายในกลุ่ม	44.155	246	.179		
	รวม	45.346	249			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.718	3	.572	3.076	.201
	ภายในกลุ่ม	45.229	246	.183		
	รวม	46.947	249			

จากตารางที่ 12 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐใน (1) ด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (2) ด้านการเงินงบประมาณ  
และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหาร และ (5) ด้านอื่นๆ  
ทั่วไป ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีความเข้าใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่  
ระดับ .05 ในทุกๆ ด้าน รวมทั้งในภาพรวมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ  
ของรัฐก็ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อ การเปรียบเทียบความเข้าใจการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา เป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบร้อยละความเข้าใจในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัย

ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัย	ความเข้าใจคิดเป็นร้อยละ				F	Sig
	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากร	นักศึกษา		
1. เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรี	16.00	39.00	48.00	58.00	4.41	.005*
2. เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการอุดมศึกษา	11.00	25.00	19.00	31.00	1.70	.166
3. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังเป็นส่วนราชการ	74.00	81.00	87.00	92.00	1.95	.121
4. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ	58.00	64.00	77.00	58.00	2.76	.043*
5. การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย	89.00	70.00	72.00	72.00	.978	.404
6. การดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยสิ้นสุดที่สำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	100.00	70.00	66.00	42.00	9.85	.000*
7. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายออกข้อบังคับและระเบียบต่างๆ	100.00	92.00	92.00	72.00	4.22	.105
รวม					4.226	.105

\* มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจใน ข้อ6 การดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย สิ้นสุดที่สำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และข้อ 7 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายออกข้อบังคับและระเบียบต่างๆ มากที่สุด ร้อยละ 100 สำหรับอาจารย์ มีความเข้าใจในข้อ 7 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย ออกข้อบังคับและระเบียบต่างๆ มากสุดถึง ร้อยละ 92.00 สำหรับบุคลากร เจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจมากที่สุด ในข้อ 7. เช่นกัน ถึง ร้อยละ 92.00 สำหรับนักศึกษา มีความเข้าใจ ในข้อ 3 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังเป็นส่วนราชการ

ร้อยละ 92.00 ส่วนในภาพรวม และข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 5 และข้อ 7 ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร / เจ้าหน้าที่และนักศึกษา มีความเข้าใจด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ในข้อ 1 ข้อ 4 ข้อ และข้อ 6 ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร / เจ้าหน้าที่และนักศึกษา มีความเข้าใจด้านสถานภาพของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบร้อยละความเข้าใจในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านการเงินงบประมาณและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐด้านการเงินงบประมาณและทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย	ความเข้าใจคิดเป็นร้อยละ				F	Sig
	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากร	นักศึกษา		
1. รัฐจัดสรรงบประมาณแบบเป็นก้อน (Block Grant) ให้มาบริหาร	100.00	95.00	77.00	72.00	6.58	.000*
2. มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้	89.00	81.00	84.00	73.00	1.44	.231
3. มหาวิทยาลัยสามารถหาผลประโยชน์จากที่พัสดุได้ และไม่ต้องนำเงินส่งกระทรวงการคลัง	89.00	84.00	54.00	61.00	1.00	.390
4. มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี การเงิน ของตนเอง ไม่ได้ต้องใช้บัญชีกระทรวงการคลัง	63.00	56.00	61.00	70.00	.938	.423
5. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้ามาตรวจ มหาวิทยาลัยที่ได้เรียกว่า Post-Audit	95.00	83.00	87.00	81.00	2.169	.092
6. หากมีรายได้ไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยจะขอเงิน งบประมาณเพิ่มจากรัฐ ไม่ได้	63.00	52.00	60.00	42.00	3.309	.189
รวม					3.308	.181

\* มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจมากที่สุดในข้อ 1 รัฐจัดสรรงบประมาณแบบเป็นก้อน (Block Grant) ให้มาบริหาร ร้อยละ 100 คณาจารย์มีความเข้าใจมากที่สุดคือข้อ 1 เช่นกัน ร้อยละ 95.00 บุคลากรและนักศึกษา มีความเข้าใจมากที่สุดคือข้อ 5 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้ามาตรวจมหาวิทยาลัยที่ได้เรียกว่า Post-Audit ร้อยละ 87.00 และ 81.00 ตามลำดับ



ในภาพรวม และทุกข้อ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร / เจ้าหน้าที่ และ นักศึกษา มีความเข้าใจด้านการเงินงบประมาณและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 1 รัฐจัดสรรงบประมาณแบบเป็นก้อน (Block Grant) ให้มาบริหาร มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความเข้าใจในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านการบริหารงานบุคคล

ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐด้านการบริหารงานบุคคล	ความเข้าใจคิดเป็นร้อยละ				F	Sig
	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากร	นักศึกษา		
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยยังเป็นข้าราชการ	47.00	56.00	38.00	32.00	3.089	.028*
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่ใช่ข้าราชการแต่เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	74.00	69.00	53.00	65.00	2.023	.111
3. ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ยังใช้ระเบียบของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)	37.00	34.00	19.00	32.00	2.059	.106
4. ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบของสภามหาวิทยาลัย	68.00	87.00	81.00	74.00	1.760	.155
5. บุคลากรที่เป็นอาจารย์ผู้สอน มีสิทธิในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการได้	100.00	89.00	84.00	70.00	4.741	.003*
6. มีระบบการประเมินที่ดีในการพิจารณาจ้างต่อเมื่อสิ้นสัญญา	89.00	83.00	85.00	81.00	.320	.811
รวม					2.332	.202

\* มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจมากสุดในข้อ 5 บุคลากรที่เป็นอาจารย์ผู้สอน มีสิทธิขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการได้ มีถึงร้อยละ 100 ในขณะที่เข้าใจน้อยสุดในข้อ 3 ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบของมหาวิทยาลัยมีเพียงร้อยละ 37

สำหรับอาจารย์ผู้สอนมีความเข้าใจมากสุดในข้อ 5 บุคลากรที่เป็นอาจารย์ผู้สอนมีสิทธิขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่นกัน คือ มีมากถึงร้อยละ 89.00 ส่วนที่สอบเข้าในน้อยสุดในข้อ 3 ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบของสภามหาวิทยาลัยมีเพียงร้อยละ 34.00

ในด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่มีความเข้าใจมากที่สุดร้อยละ 85.00 ในข้อ 6 มีระบบการประเมินที่ดีในการพิจารณาจ้างต่อเมื่อสิ้นสุดสัญญา และมีความเข้าใจน้อยสุดในข้อ 3 ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบของสภามหาวิทยาลัยมีเพียงร้อยละ 19.00

ส่วนนักศึกษาที่มีความเข้าใจมากที่สุดร้อยละ 81.00 ในประเด็นที่ว่า มีระบบการประเมินที่ดีในการพิจารณาจ้างต่อเมื่อสิ้นสุดสัญญา และที่เข้าใจน้อยสุดคือ ข้อ 1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยยังเป็นข้าราชการ และข้อ 3. ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ยังใช้ระเบียบของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) มีเพียงร้อยละ 32.00

ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร / เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยยังเป็นข้าราชการ และข้อ 5 บุคลากรที่เป็นอาจารย์ผู้สอน มีสิทธิ์ในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการได้ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความเข้าใจในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการบริหาร

ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐด้านการบริหาร	ความเข้าใจคิดเป็นร้อยละ				F	Sig
	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากร	นักศึกษา		
1. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี คณะบดี ได้	79.00	86.00	88.00	82.00	.567	.637
2. หลักสูตรที่เปิดสอน สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มี อำนาจในการอนุมัติหลักสูตรและเปิดสอนเองได้	86.00	81.00	80.00	59.00	4.321	.005*
3. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการจัดตั้งยุบรวม หน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้	95.00	80.00	76.00	70.00	1.849	.139
4. การแต่งตั้งบรรจหรือให้ออกของบุคลากรเป็น อำนาจของอธิการบดี	63.00	50.00	24.00	26.00	7.603	.000*
5. การแต่งตั้งบรรจหรือให้ออกของบุคลากรเป็น อำนาจของสภามหาวิทยาลัย	63.00	66.00	51.00	69.00	20.302	.078
รวม					3.328	.171

\* มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจมากที่สุด ร้อยละ 95.00 ในข้อ 3 คือ ข้อสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการจัดตั้งแต่งตั้งยุบรวมหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้ ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยสุดคือ ร้อยละ 63.00 ในข้อ 4 การแต่งตั้งบรรจหรือให้ออกจากตำแหน่งของบุคลากรเป็นอำนาจของอธิการบดี และข้อ 5 การแต่งตั้งบรรจหรือให้ออกของบุคลากรเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย

สำหรับอาจารย์มีความเข้าใจมากที่สุดใน ข้อ 1 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี คณบดี ได้ โดยมีความเข้าใจร้อยละ 86.00 ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยสุดคือ ข้อ 4 การแต่งตั้งบรรจหรือให้ออกจากตำแหน่งของบุคลากรเป็นอำนาจของอธิการบดี โดยมีความเข้าใจร้อยละ 50.00

ในส่วนของบุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีความเข้าใจมากสุด ในข้อ 1 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี คณบดี ได้ ร้อยละ 88.00 และ 82.00 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเข้าใจน้อยสุดในข้อ 4 การแต่งตั้งบรรจหรือให้ออกจากตำแหน่งของบุคลากรเป็นอำนาจของอธิการบดี โดยมีความเข้าใจร้อยละ 24.00 และ 26.00 ตามลำดับ

ในสภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหาร อาจารย์/ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และ นักศึกษา มีความเข้าใจด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 2 และข้อ 4 มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบร้อยละความเข้าใจ ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านอื่นๆ ทั่วไป

ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐด้านอื่นๆ ทั่วไป	ความเข้าใจคิดเป็นร้อยละ				F	Sig
	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากร	นักศึกษา		
1. ชำราชการและลูกจ้างที่เป็นอยู่หากเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับก็สามารถเลือกที่เป็นอย่างเดิมหรือจะ เปลี่ยนเป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยได้	79.00	73.00	65.00	77.00	1.326	.267
2. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน หาก ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจะกำหนดไว้ ให้สูงกว่าเดิม	79.00	87.00	80.00	73.00	1.492	.217
3. การให้ผลประโยชน์แก่ลูกเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับกำหนดให้ได้ไม่ต่ำกว่าที่เป็นมหาวิทยาลัย ของรัฐ	84.00	80.00	77.00	77.00	.190	.903
4. พ.ร.บ.การศึกษาปี 2542 ให้มหาวิทยาลัยสามารถ เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็ได้	100.00	86.00	65.00	70.00	5.773	.001*
รวม					2.195	.347

\* มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อ 4 พ.ร.บ.การศึกษาปี 2542 ให้มหาวิทยาลัยสามารถเปลี่ยนเป็น  
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็ได้ ผู้บริหารมีความเข้าใจมากที่สุด ร้อยละ 100 ส่วนข้อ 2 อาจารย์มีความ  
เข้าใจสูงสุด ร้อยละ 87.00 บุคลากรมีความเข้าใจ ข้อ 2 มากสุด ร้อยละ 80.00 ส่วนนักศึกษาเข้าใจ  
ข้อ 1 และข้อ 4 มากสุดร้อยละ 77.00 ส่วนข้อที่เข้าใจน้อยสุดคือ ข้อ 1 และข้อ 2 ผู้บริหารเข้าใจ  
ร้อยละ 79.00 อาจารย์เข้าใจน้อยสุดในข้อ 1 ร้อยละ 73.00 และบุคลากร เจ้าหน้าที่ เข้าใจในข้อ 1  
และ ข้อ 4 ร้อยละ 65.00 ส่วนนักศึกษามีความเข้าใจน้อยสุดในข้อ 4 เพียงร้อยละ 70.00

ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มี  
ความเข้าใจด้านอื่น ๆ ทั่วไป ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ในข้อ 4 พ.ร.บ.การศึกษาปี  
2542 ให้มหาวิทยาลัยสามารถเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็ได้ มีความแตกต่างกันทาง  
สถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของผู้บริหาร  
อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา

5.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็น  
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัย  
ของรัฐ

ความเป็นไปได้ในการเป็น มหาวิทยาลัยของรัฐ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df.	MS.	F	Sig
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	11.493	3	3.831	4.016	.103
	ภายในกลุ่ม	236.001	246	.912		
	รวม	268.629	249			
2. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	7.339	3	2.436	1.4210	.429
	ภายในกลุ่ม	518.589	246	1.067		
	รวม	269.922	246			
3. ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.943	3	2.647	2.018	.202
	ภายในกลุ่ม	518.589	246	2.108		
	รวม	526.532	249			
4. ด้านขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.409	3	1.136	1.592	.294
	ภายในกลุ่ม	179.072	246	.727		
	รวม	182.481	249			
5. ด้านอื่นๆ ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	8.771	3	2.923	3.223	.034*
	ภายในกลุ่ม	249.283	246	.1.013		
	รวม	258.054	249			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7.791	3	2.594	2.453	.21.2
	ภายในกลุ่ม	286.807	246	1.165		
	รวม	294.596	249			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นเจ้าหน้าที่และนักศึกษาในด้าน (1) ความมั่นคง (2) ความก้าวหน้า (3) ความภูมิใจ (4) ขวัญกำลังใจและในภาพรวมทุกด้าน ไม่มีแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอื่น ๆ ทั่วไป มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นไปได้ เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นรายคู่

ตารางที่ 19 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความเป็นไปได้เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐด้านอื่นๆ ทั่วไป

สถานภาพ					
ด้านอื่นๆ ทั่วไป	ค่าเฉลี่ย	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	บุคลากร	นักศึกษา
ผู้บริหาร	3.19	-	.603	.322	.873
อาจารย์ผู้สอน	3.33	-	-	.258	.037*
บุคลากร	3.51	-	-	-	.397
นักศึกษา	3.61	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า นักศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอื่นๆทั่วไป แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กับอาจารย์ผู้สอน นอกจากนั้นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของผู้บริหาร  
อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา เป็นรายข้อดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านความมั่นคง

ความเป็นไปได้ในด้านความมั่นคง	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Slg
1. ฐานะตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงเท่ากับข้าราชการหรือดีกว่าข้าราชการ	2.74	2.75	2.74	3.55	10.546	.000*
2. คำตอบแทนดีกว่าการเป็นข้าราชการ เพราะมีระบบการประเมินที่ดี	3.47	3.34	3.31	3.73	2.789	.051
3. การประเมินผลงานเป็นระยะๆ ทำให้เกิดความมั่นคงและมั่นใจในอาชีพ	3.47	3.45	3.69	3.91	3.276	.022*
4. การประเมินผลงานเพื่อให้ผู้ต่อหรือเพื่อให้ออกหรือเพื่อการเลื่อนขั้นเป็นวิธีการที่ดี	3.74	3.66	3.85	3.86	.760	.518
5. เมื่อพิจารณาในภาพรวมการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยดีกว่าการเป็นข้าราชการ	3.05	3.22	3.06	3.49	2.787	.051
6. ระบบการกำกับดูแลทั้งให้ดูแลให้โทษของมหาวิทยาลัยในกำกับดีกว่าในระบบราชการ	3.42	3.31	3.15	3.50	2.087	.103
7. เมื่อพิจารณาในภาพรวมมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลสิทธิต่างๆ ของบุคลากรดีกว่าระบบราชการ	3.16	2.96	3.15	3.62	5.873	.001*
รวมเฉลี่ย	3.28	3.24	3.27	3.66	4.016	.103

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเกือบทุกข้อในด้านความมั่นคง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 และในภาพรวม ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านความก้าวหน้า

ความเป็นไปได้ในด้านความก้าว หน้า	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Sig
1. ฐานะตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับมีความมั่นคงดี	2.94	3.09	3.44	3.50	3.876	.010*
2. วิธีการประเมินผลงานที่คิดจะช่วยให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการมากขึ้น	3.94	3.92	3.95	3.87	.314	.094
3. ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นระบบที่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานคิดว่าการเป็นระบบราชการ	3.57	3.56	3.50	3.58	.122	.947
4. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จะเปิดเสรีอยู่ภายในมหาวิทยาลัยไม่ยุ่งยากเหมือนระบบราชการ	3.89	3.67	3.53	3.67	1.265	.286
5. การออกนอกระบบจะช่วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น	3.36	3.25	3.40	3.52	1.258	.289
6. การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับการส่งเสริมในการบริหารตนเองดีกว่าในระบบราชการ	5.00	3.45	3.34	3.60	3.829	.010*
7. มหาวิทยาลัยในกำกับให้โอกาสบุคลากรทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	3.73	3.56	3.44	3.71	1.583	.194



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความเป็นไปได้ในด้านความก้าว หน้า	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Sig
8. การออกนอกระบบราชการทำให้ พนักงานของมหาวิทยาลัยมีโอกาส แสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพ	3.68	3.56	3.64	3.77	.715	.544
9. การออกนอกระบบราชการทำให้ ขอบเขตและภาระงานของบุคลากร กว้างขวางกว่าระบบราชการ	3.57	3.48	3.58	3.66	.557	.644
รวมเฉลี่ย	3.74	3.50	3.53	3.645	1.482	.439

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในภาพรวมด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นในข้อ 1 ฐานะตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับมีความมั่นคงดีและข้อ 6 การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับการส่งเสริมในการบริหารตนเองดีกว่าในระบบราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านความภูมิใจ

ความเป็นไปได้ในด้านความภูมิใจ	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Sig
1. บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการเป็น พนักงานของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็น ข้าราชการ	3.21	3.62	3.04	3.45	.635	.593
2. การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ทำให้รู้สึกมีความเท่าเทียมกันเพราะไม่ แข่งขันแบ่งระดับชั้น	3.42	3.28	3.49	3.72	2.489	.061

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความเป็นไปได้ในด้านความภูมิใจ	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Sig
3. ระดับชั้นยศ ไม่จำเป็นสำหรับการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	3.47	3.34	3.35	3.60	1.064	.365
4. พนักงานมหาวิทยาลัยมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับข้าราชการ	3.21	3.20	3.27	3.58	1.856	.138
5. บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	2.79	3.02	3.23	3.42	3.142	.026*
6. บุคลากรมีความภูมิใจที่ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในอาชีพการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเอง	3.63	3.50	3.92	3.78	2.927	.034*
รวมเฉลี่ย	3.28	3.32	3.38	3.59	2.018	.202

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านความภูมิใจ ภาพรวมและพิจารณาเป็นรายข้อในทุกๆ ข้อและภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น 2 ข้อคือ ข้อ 5 บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย และข้อ 6 บุคลากรมีความภูมิใจที่ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในอาชีพการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเอง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านขวัญกำลังใจ

ความเป็นไปได้ในด้านขวัญกำลังใจ	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Sig
1. การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน ของมหาวิทยาลัยทำให้มีขวัญกำลังใจ ในการทำงานมากขึ้น	3.43	3.63	3.88	3.69	1.735	.160
2. การประเมินผลงานจะช่วยการ กระตุ้นจูงใจการทำงานได้ให้แก่ บุคลากร	3.68	3.75	3.98	3.82	1.334	.264
3. ค่าตอบแทนของพนักงานที่สูงกว่า การอยู่ในระบบราชการจะส่งผลถึง ขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.68	3.78	3.93	4.08	2.131	.097
4. บรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยทำให้พนักงานเกิด ความรู้สึที่ดีต่อการทำงาน	3.47	3.48	3.77	3.80	2.565	.055
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการ ประเมินในระบบคุณธรรมมากกว่า ระบบอุปถัมภ์	3.74	3.84	3.89	3.8+	.199	.019*
รวมเฉลี่ย	3.60	3.69	3.92	3.82	1.592	.294

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทุกๆ ข้อ และ  
ภาพรวมด้านขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 5 บุคลากรมี  
ความพึงพอใจต่อการประเมินในระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ มีความแตกต่างกัน  
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
ด้านอื่นๆ ทั่วไป

ความเป็นไปได้ในด้านอื่น ๆ ทั่วไป	ผู้บริหาร ( $\bar{X}$ )	อาจารย์ ( $\bar{X}$ )	บุคลากร ( $\bar{X}$ )	นักศึกษา ( $\bar{X}$ )	F	Sig
1. มหาวิทยาลัยเปลี่ยน สถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ บุคลากรจะตัดสินใจเลือก เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย มากกว่าเป็นข้าราชการ	3.00	3.16	3.45	3.74	5.938	.001*
2. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมี ความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใน ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี	3.11	3.25	3.58	3.68	3.489	.016*
3. เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐแล้วค่าเล่าเรียนของ นักศึกษาจะปรับสูงขึ้นกว่าเดิม	3.47	3.58	3.51	3.42	.242	.867
รวมเฉลี่ย	3.16	3.33	3.51	3.61	3.223	.034*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในข้อ มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรจะตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็นข้าราชการ และข้อ 2 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี และในภาพรวม มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 3 เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วค่าเล่าเรียนของนักศึกษาจะปรับสูงขึ้นกว่าเดิม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05