

บทที่ 3

ทฤษฎี แนวความคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษานี้ ได้นำทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เข้ามาประกอบเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ ผลกระทบต่อมนุษย์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความขัดแย้งและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ

Stephen P. Robbins (1993 : 117) ได้อธิบายไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งสะท้อนออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยทัศนคติจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนประกอบของทัศนคติซึ่งแสดงถึงการรู้จักและความรู้ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนของทัศนคติที่สะท้อนถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. ส่วนของพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นส่วนของทัศนคติที่สะท้อนถึงความตั้งใจในการกระทำ และความคาดหวังของพฤติกรรม ตลอดจนการสะท้อนแนวโน้มของการปฏิบัติ

โดยทั้ง 3 องค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์กันและกัน กล่าวคือ การมีทัศนคติในทางใดทางหนึ่งจะเป็นผลมาจากทั้ง 3 องค์ประกอบที่บุคคลมีอยู่ต่อเรื่องนั้น

ผลกระทบต่อมนุษย์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 80-81) ได้กล่าวว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ซึ่งผลกระทบนี้มีผลทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ทางด้านจิตวิทยา และทางสังคม ดังนี้

1. ผลกระทบทางด้านพฤติกรรมของบุคคล เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทัศนคติ ความรู้สึก ประสบการณ์ ความเคยชินของแต่ละบุคคล เลยทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นบางคนเกิดความไม่พอใจ พฤติกรรมของบุคคลก็จะแสดงออกมาตามความรู้สึกนั้น ๆ ถ้าสิ่งที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติต้องฝืนความรู้สึก บางครั้งอาจมีการต่อต้านการ

เปลี่ยนแปลงในทำนองตรงข้าม จะมีการต่อต้านมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับของการเปลี่ยนแปลงว่าแตกต่างจากเดิมมากน้อยแค่ไหน

2. ผลกระทบทางด้านจิตวิทยา การเปลี่ยนแปลงเรื่องใดก็ตาม จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตของบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกต่องานที่กำลังทำอยู่ เช่น ความรู้สึกมั่นคงหรือไม่ในงาน ความรับผิดชอบจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง และขัดกับนิสัยหรือความเคยชินหรือไม่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทุกคนมักจะคิดว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความหมายต่อเขาเพียงใด มีผลดีผลเสียต่อเขาอย่างไร จะปฏิบัติได้หรือไม่เพียงใด

2. ผลกระทบทางด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะมีผลกระทบทางด้านสังคมด้วย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลกับผู้บริหาร กับเพื่อนร่วมงานและกับองค์กรอื่น การเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความสงสัยว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันจะดีเหมือนเดิมหรือไม่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องจะเหมือนเดิมหรือไม่ และตนจะเข้ากับวัฒนธรรม ประเพณีปฏิบัติได้หรือไม่

กระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ซูซีพ พุทธประเสริฐ (2538 :64) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของ Lewin ได้กำหนดไว้ 3 ขั้นตอน กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารองค์กรใด ๆ ควรจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนโดยสรุปคือ

ขั้นที่ 1 การละลาย (Unfreezing) จุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจให้บุคคลและกลุ่มบุคคลมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบสำคัญของการละลายนี้จะประกอบด้วย

1.1 การโยกย้ายตัวบุคคลที่กำลังถูกเปลี่ยนแปลงออกจากงานปกติ แหล่งข่าวสารข้อมูลและความสัมพันธ์ทางสังคม

1.2 การบ่อนทำลายและกวาดล้างการสนับสนุนทางสังคม

1.3 การลดเกียรติและการสบประมาท ประสิทธิภาพ เพื่อช่วยบุคคลที่กำลังถูกเปลี่ยนแปลงให้เห็นว่าเจตคติและพฤติกรรมเก่า ๆ ของคน ไม่มีค่า ควรเปลี่ยนแปลง

1.4 การเชื่อมโยงระหว่างรางวัล ผลประโยชน์เกี่ยวกับความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและการลงโทษกับความไม่เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 2 การเปลี่ยนแปลง (Moving) เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะรับรูปแบบใหม่ของพฤติกรรม อาจเกิดขึ้นจากการขอมปฏิบัติงานตาม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลบรรจุเข้าทำงานในสถานการณ์ที่เขาต้องแสดงพฤติกรรมใหม่ บุคคลจะเรียนรู้พฤติกรรมใหม่นี้เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ หรือเกิดจากการเอาอย่าง เมื่อบุคคลเห็นว่ารูปแบบหนึ่งดีกว่ารูปแบบหนึ่ง โดยจะพยายามเลียนแบบ

สิ่งที่ดีกว่า นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากการบังคับก็ได้ แต่วิธีการนี้ไม่ใช่วิธีที่เหมาะสม เพราะมีการจัดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การให้รางวัล การลงโทษจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การแข็งตัวใหม่ (Refreezing) เมื่อกระบวนการที่เกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมใหม่เข้าสู่บุคลิกภาพ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมใดได้รับการยอมรับ มีการปฏิบัติตาม บุคคลที่ปฏิบัติเห็นว่า การปฏิบัติดังกล่าวเหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ก็จะคงสภาพนั้นอยู่ได้นานเท่าที่รูปแบบที่มีอิทธิพลดั้งเดิมยังคงอยู่ จนกว่าจะมีรูปแบบใหม่มาแทนที่การแข็งตัวใหม่นี้ เป็นพฤติกรรมใหม่ไม่คงทนอยู่ได้นาน จึงต้องมีการเสริมแรงอย่างต่อเนื่องเป็นครั้งคราวเพื่อให้พฤติกรรมคงอยู่ได้นาน ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย

ความขัดแย้งและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 61-62) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการต่อสู้ระหว่างสองฝ่าย เนื่องจากมีข้อมูล ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็นและความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง

ริชาร์ด วอลตัน (Richard Walton) ได้แบ่งประเภทของความขัดแย้งพิจารณาตามสภาวะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งในเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการตกลงกันไม่ได้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบาย การปฏิบัติ การแข่งขันกันในด้านทรัพยากรชนิดเดียวกัน มีแนวคิดต่างกันเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และบทบาทที่สัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์หรืออาจเป็นความขัดแย้งในทางเสื่อม

2. ความขัดแย้งทางอารมณ์ เกี่ยวกับความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันระหว่างคู่แข่ง ซึ่งออกมาในรูปของความโกรธเคือง ไม่ไว้วางใจกันและปฏิเสธซึ่งกันและกัน อาจมีจรรยาบรรณจากการที่ไม่สามารถแก้ไขความแตกต่างในเรื่องเกี่ยวกับความเป็นธรรม การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เป็นต้น

เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้ ถ้าการแก้ไขความขัดแย้งดำเนินไปในแนวทางที่เหมาะสมก็จะเกิดผลดี แต่ถ้าการแก้ปัญหาความขัดแย้งดำเนินไปในแนวทางที่ไม่เหมาะสมก็อาจเกิดผลเสียขึ้นได้

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร จะมีแรงหรือพลังขึ้น 2 ประการ คือ แรงดึงกับแรงดัน แรงดึง (Restraining Forces) ซึ่งหมายถึง “ต่อต้าน” หรือ “ไม่ให้เกิด” องค์กรใดมีพลังที่เป็นตัวต่อต้านมากเท่าใด ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงย่อมจะเป็นไปได้โดยยากมากขึ้นเท่านั้น ส่วนแรงดัน (Driving Forces) หมายถึง “เพื่อ” หรือ “ก่อให้เกิด” แรงดันนี้เองจะช่วยให้

การเปลี่ยนแปลงเป็นไปโดยรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความกลัวเกี่ยวกับการว่างงาน การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน การลดตำแหน่ง ลดเงินเดือน และการโยกย้าย เป็นต้น
 2. องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ความกังวลเกี่ยวกับเรื่องผลงานในปัจจุบันไม่พอ ความสามารถจะลดลง จะต้องทำงานหนักกว่าเดิม และไม่สะดวกในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น
 3. องค์ประกอบทางสังคม ได้แก่ความไม่ชอบในเรื่องต่าง ๆ เช่น ต้องปรับปรุงตัวใหม่ทางสังคม ต้องจากคนที่รู้จักกันคืออยู่แล้ว การควบคุมในระบบใหม่ และความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เป็นต้น
- เมื่อมีการต่อต้านเกิดขึ้นในองค์การ องค์การนั้นจะต้องพยายามหาทางลดการต่อต้านนั้น ๆ ฝ่ายบริหารจะต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาให้เหมาะสม ซึ่ง อนันตชัย คงจันทร์ (2530 :7-10) ได้กล่าวถึงวิธีการลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. สร้างแรงสนับสนุนของกลุ่ม ในการที่จะนำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในองค์การนอกจากความพยายามที่จะให้ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกขององค์การแล้ว ผู้บริหารยังจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การด้วย ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นมีใช้เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลนั้น หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นผลมาจากกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ด้วย ดังนั้น การที่จะได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ากลุ่มมีความแน่นแฟ้นมาก การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มจะเป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่ทำให้สมาชิกแต่ละคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2. เน้นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของส่วนรวม ผู้บริหารต้องสามารถทำให้สมาชิกขององค์การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงหรือประโยชน์ที่ได้รับเป็นของส่วนรวม ถ้าสมาชิกรู้สึกว่าใครคนใดคนหนึ่งนำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเพราะประโยชน์ที่เขาผู้นั้นจะได้รับ สมาชิกย่อมจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ถ้าผู้บริหารนำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาโดยหลีกเลี่ยงการเน้นตัวบุคคล แต่ให้สมาชิกเห็นประโยชน์ส่วนรวมย่อมจะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมากกว่าการต่อต้าน

3. ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง พื้นฐานสำคัญในการสร้างแรงสนับสนุนจากสมาชิกก็คือ การกระตุ้นให้สมาชิกได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนะความคิดเห็นของเขาต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การขอความคิดเห็นเปิดโอกาสให้สมาชิกองค์การมีส่วนร่วมพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่เพียงแต่จะทำให้เขาสนใจในการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังทำให้เขาผูกพันตัวเอง จูงใจให้เขาใช้ความพยายามที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดผลตามที่หวังมากกว่าจะเพียงแต่ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น

4. การแบ่งปันผลประโยชน์ วิธีการอย่างหนึ่งที่จะได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกขององค์การคือ การให้สมาชิกมีส่วนได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง เป็นการแสดงให้เห็นสมาชิกขององค์การรู้สึกว่าการ

เขาได้รับการเอาใจใส่ ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนทั้งในรูปของวัตถุ เงิน หรือในรูปของการให้รางวัล แก่จิตใจเป็นสิ่งจำเป็นทั้งสิ้น สมาชิกขององค์การไม่เพียงแต่จะชื่นชมในรายได้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง แต่การได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องของความรู้สึก การได้รับการฝึกฝนอบรมเพื่อเตรียมตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่เขา ล้วนแล้วแต่จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ได้รับการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น

5. การให้ความมั่นคงทางจิตใจแก่สมาชิก นอกเหนือจากการให้ผลประโยชน์ที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง สมาชิกขององค์การยังต้องการความมั่นคง ต้องการความแน่ใจว่าสถานภาพของเขาจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารอาจจะให้หลักประกันต่าง ๆ แก่สมาชิก เช่น การคุ้มครองการว่าจ้างในช่วงของการติดตั้งและเรียนรู้การทำงานกับเครื่องจักรใหม่ การให้โอกาสพนักงานในเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวรับกับเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงการให้สิทธิแก่สมาชิกอาวุโส ให้โอกาสความก้าวหน้า ให้โอกาสสมาชิกแสดงความคิดเห็น ฯลฯ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นวิธีที่จะช่วยให้สมาชิกเกิดความมั่นคงทางจิตใจเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

6. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สมาชิกทุกคนที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าใจวัตถุประสงค์เงื่อนไข ประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง ในบางครั้งแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบกระเทือนโดยตรงต่อสมาชิกเพียงหนึ่งหรือสองคนในกลุ่มสปีคน แต่ทุกคนก็ต้องการทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเขาจะได้รู้สถานภาพของเขาและเพื่อการร่วมมือในการทำงานของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปผู้บริหารจะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้ได้ผลและมีการต่อต้านน้อยที่สุดเมื่อทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ทราบความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพิจารณาขั้นตอน วิธีการนำมาเปลี่ยนแปลงมาใช้ตลอดจนประโยชน์ที่เขาจะได้รับ

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วิฑูร ทาบโลหะ (2531:ค) ได้ศึกษาเรื่อง "ทัศนนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นบริษัทมหาชน" พบว่า การแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานตามรูปแบบที่เป็นอิสระ พร้อมทั้งทำให้การบริหารทางการเงิน ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการเป็นไปด้วยความเหมาะสมและคล่องตัว พนักงานเห็นด้วยกับการแปรรูป โดยจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม

นำพล โพธิวงศ์ (2543:ค-จ) ได้ศึกษาเรื่อง "การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ปี พ.ศ. 2541" พบว่า เมื่อผู้บริหารได้นำเอานโยบายการแปรรูป กฟผ. มาปฏิบัติ ได้เกิดมีกระแสต่อต้านจากกลุ่มผู้นำแรงงานของ กฟผ. คือ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ.

ซึ่งแม้ว่าทางสมาคมจะไม่ได้เสนอแนะแนวทางในการแปรรูป กฟผ. แต่ได้ประกาศจุดยืนคือไม่คัดค้านการแปรรูป แต่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการขายหุ้นกิจการ การที่พนักงานมิได้มีโอกาสในการร่วมดำเนินการแปรรูปตลอดจนความไม่ไว้วางใจในหน่วยงานกำกับดูแลอิสระ โดยผู้ศึกษาได้เสนอแนะแนวทางในการแปรรูป กฟผ. เพื่อลดกระแสการต่อต้านดังกล่าวไว้ว่า ในการแปรรูป กฟผ. นั้นจะต้องมีการปรับแนวทางหรือวิธีการในส่วนของการระดมทุนให้สอดคล้องกัน โดยรัฐบาลต้องปรับวิธีการในการให้ข้อมูลการแปรรูป กฟผ. ในทุกแง่มุมต่อ สาธารณชนให้ชัดเจน มีการรายงานความคืบหน้าทุกระยะ และต้องมีการทำประชาคมติงความคิดเห็นชอบจากประชาชนก่อนดำเนินการ ทั้งนี้ในส่วนของ กฟผ. นั้น จะต้องมีการประสานงานกับผู้กำกับดูแลการแปรรูปในการกำหนดรายละเอียดแต่ละเรื่องให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรมีการเตรียมความพร้อมภายในหน่วยงานเพื่อรองรับการแปรรูป โดยทั้งรัฐบาลและ กฟผ. จะต้องร่วมกันสร้างความมั่นใจในความโปร่งใสในการดำเนินการให้ได้

จรรย์ชัย ศรีสมบัติ (2539:ค) ได้ศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง" พบว่า พนักงาน กฟผ. อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจต่อมูลเหตุของการแปรรูป กฟผ. และวิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟผ. และมีความรู้สึกเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟผ. รวมทั้งมีความพร้อมที่จะปฏิบัติในการดำเนินการต่าง ๆ ของการแปรรูป กฟผ. ด้วย