

9. “ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขณะปฏิบัติงานของคณงาน
สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร”

โดย...นักศึกษาฝึกงานสำนักการระบายน้ำ



คำนำ

ปัญหาน้ำท่วมในกรุงเทพมหานคร เป็นปัญหาที่อยู่คู่เมืองหลวงมานานแสนนาน เนื่องด้วยสภาพพื้นที่ของเมืองที่มีความต่ำกว่าระดับน้ำทะเล และเป็นเมืองปลายน้ำ จึงทำให้น้ำจากทุกทิศทุกทางต่างไหลลงมารวมกันที่นี้ กรุงเทพมหานครจึงต้องจัดหาวิธีการและการรับมือต่างๆขึ้นมา เพื่อบรรเทาปัญหาให้ได้มากที่สุด

สำนักการระบายน้ำ คือหน่วยงานหลักของกรุงเทพมหานคร ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการน้ำ และเฝ้าระวังสถานการณ์น้ำท่วมในพื้นที่ และเป็นหน่วยงานที่ใหญ่มากอีกแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร มีอุปกรณ์และจำนวนบุคลากรมากมาย แต่ถ้ามองว่ามีจำนวนสัดส่วนต่างๆมากมายขนาดนี้แล้ว ทำไมจึงยังเกิดปัญหาน้ำท่วมขังในกรุงเทพมหานคร หน่วยงานมีปัญหอะไรในการบริหารจัดการหรือไม่ถึงได้เกิดสถานการณ์ที่ซ้ำๆซากๆเช่นนี้

สำหรับรายงานชิ้นนี้จะมุ่งนำเสนอความจริงและนำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานของสำนักการระบายน้ำ โดยเน้นหลักไปที่ปัญหาทางด้านสวัสดิการของบุคลากรเป็นหลัก เพราะบุคลากรคือทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์

นาย วัชรพล จิขุนทด

ผู้จัดทำรายงาน



➤ ที่มาและความสำคัญ

“ทรัพยากรบุคคล” คือ ทรัพยากรหลักของทุกหน่วยงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของหน่วยงานที่วางเอาไว้ หากแม้มีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมแต่ไม่มีทรัพยากรบุคคลที่พร้อม การทำงานก็ไม่สามารถทำให้บรรลุได้ เนื่องด้วยไม่มีคนที่จะมาใช้เครื่องมือเหล่านั้นในการทำงาน คนเมื่อมาทำงานให้หน่วยงาน หน่วยงานก็ต้องหาวิธีการที่จะตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่เขารับผิดชอบปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่เหมาะสม อุปกรณ์การทำงานที่ดีพร้อม เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ ให้นักงานเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและอุทิศเวลาการทำงานเพื่อหน่วยงานให้ได้มากที่สุด

แต่หากว่าสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้นไม่มีความพร้อม ไม่มีความเหมาะสม คนที่ปฏิบัติงานย่อมต้องท้อถอยหรือหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป งานของหน่วยงานอาจจะไม่สามารถเดินหน้าต่อไปได้ ก่อให้เกิดปัญหาสะสมต่อมาเรื่อยๆของหน่วยงาน

สำหรับสำนักการระบายน้ำ มักจะถูกภายนอกถามอยู่ตลอดว่า เพราะอะไร น้ำถึงท่วม ทำไมถึงไม่มีวิธีการหรือไม่บริหารจัดการป้องกันสถานการณ์ให้ทันทั่วทั้งที่?? จึงก่อให้เกิดรายงานชิ้นนี้ขึ้นมาเพื่อตอบคำถามเหล่านั้น และรายงานชิ้นนี้ก็จะมีมุ่งนำเสนอปัญหาและสวัสดิการของลูกจ้างที่มีปัญหา จนก่อให้เกิดปัญหาสะสมขององค์กรตามมา

➤ วัตถุประสงค์ของรายงาน

๑. เพื่อนำเสนอปัญหาอุปสรรคต่างๆภายในหน่วยงาน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน
๒. เพื่อนำเสนอข้อเรียกร้องของลูกจ้างของสำนักการระบายน้ำ ต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ลองตระหนักและนำไปปฏิบัติปรับปรุงแก้ไขต่อไปได้ ตามความรู้ทางรัฐศาสตร์ที่ได้เรียนมา
๔. เพื่อตอบข้อสงสัยของสาธารณะชนว่า “ทำไมน้ำถึงท่วมขังกรุงเทพฯบ่อยๆ”
๕. เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของลูกจ้างสำนักการระบายน้ำได้ต่อไปในอนาคต

➤ ทำความรู้จักสำนักงานการระบายน้ำ

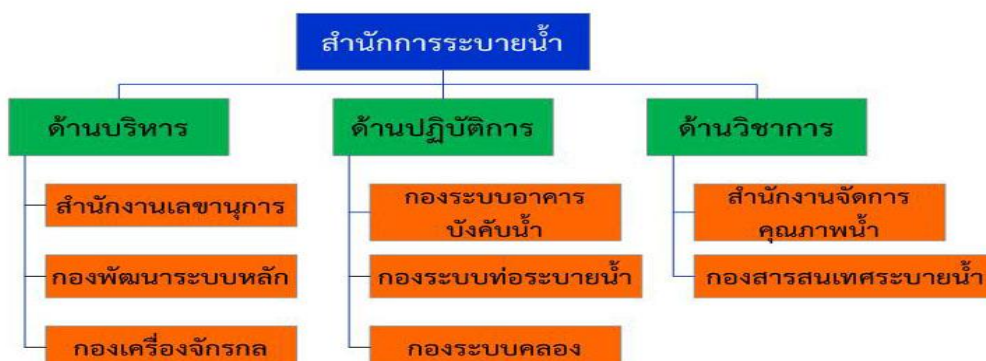


สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๑๒๓ ศาลาว่าการ กรุงเทพมหานคร ๒ ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ โดยเป็นหน่วยงานในสังกัดของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ น้ำในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร โดยมีพันธกิจดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาสาธาณูปโภคพื้นฐานด้านการป้องกันน้ำท่วมและการระบายน้ำ รองรับการเจริญเติบโตของเมือง เป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างปลอดภัย
๒. พัฒนาลี้ภัยแวดล้อมด้านการจัดการคุณภาพน้ำ บนพื้นฐานของความน่าอยู่อย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสำนักการระบายน้ำ

มีการแบ่งงานและการปกครองในองค์กรดังแผนผังต่อไปนี้

แผนผังองค์กร



ประวัติความเป็นมา

ในอดีต เมื่อครั้งยังเป็นเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครหลวงนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่บำรุงรักษาคู คลอง และล้างท่อระบายน้ำ คือ สำนักงานคณะกรรมการดำเนินงานขุดลอกคูคลอง และกองรักษาความสะอาด เมื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองเป็น กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ แล้ว จึงได้มีการจัดตั้ง ฝ่ายรักษาความสะอาด สำนักโยธา ทำหน้าที่รักษาทางระบายน้ำ บูรณะคูคลอง และกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ตั้งฝ่ายรักษาความสะอาด สำนักโยธา เป็น สำนักรักษาความสะอาด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการระบายน้ำ และการเก็บขนทำลายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในเขตกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๒๐ สำนักการระบายน้ำ ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร ฉบับลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๐ โดยแยกหน่วยงานที่เกี่ยวกับการระบายน้ำ ออกจากสำนักรักษาความสะอาด และให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการระบายน้ำ ฝน การป้องกันน้ำท่วม และการกำจัดน้ำเสีย

ปัจจุบัน สำนักการระบายน้ำ มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนอัตรากำลัง ๕ ปี

โดยแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานเลขานุการ
๒. สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ
๓. กองพัฒนาระบบหลัก

๔. กองสารสนเทศระบายน้ำ

๕. กองระบบอาคารบังคับน้ำ

๖. กองระบบท่อระบายน้ำ

๗. กองระบบคลอง

๘. กองเครื่องจักรกล

➤ เพราะเหตุใดจึงต้องใส่ใจคนงานลูกจ้าง

เพราะคนงานคือทรัพยากรหลักขององค์กร ที่จะช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถสำเร็จผลตามแผนงานได้อย่างสมบูรณ์ หากทรัพยากร(คนงาน)มีคุณภาพที่ดี ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีและบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กรตามมา

ส่วนหนึ่งของปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพมหานครและแก้ปัญหาได้ล่าช้า ส่วนหนึ่งมาจากการขาดทรัพยากรบุคคลที่สมบูรณ์และพร้อมปฏิบัติงาน

เพราะคนงานก็คือคนแบบพวกเรา ที่เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาให้กับพวกเรา ดังนั้นพวกเขาก็ควรได้รับสวัสดิการ การตอบแทน และการดูแลที่เหมาะสมและดีที่สุด

➤ สวัสดิการของคนงานลูกจ้างที่ได้รับ

สวัสดิการเกี่ยวกับชีวิตและความเป็นอยู่

- การลา การรักษาพยาบาล การเลื่อนขั้น
- ค่าจ้าง บำเหน็จ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงิน
- สวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาบุตร การขอรับพระราชทาน
- เครื่องราช การขอพระชานทานเพลิงศพ
- สิทธิผู้ประกันตน
- สิทธิเงินกู้ยืมสงเคราะห์และเงินสนับสนุนต่างๆ
- เงินทำขวัญ

➤ ปัญหาจริงของพนักงานที่ได้พบเจอขณะฝึกงาน

● ปัญหาด้านสวัสดิการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

เงินตกเบิกหรือเงินต่างๆออกช้า เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทำเอกสารผิดพลาดบ่อย

ลูกจ้างชั่วคราวไม่ค่อยได้รับสวัสดิการที่ดีเท่าที่ควร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ฐานเงินเดือนต่ำ

อุบัติเหตุบาดเจ็บในงาน ประกันสังคมไม่รักษาฟรี

ลูกจ้างท้อไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งบถูกตัดบ่อย หรือเงินช่วยเหลือไม่แน่นอน

● ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน

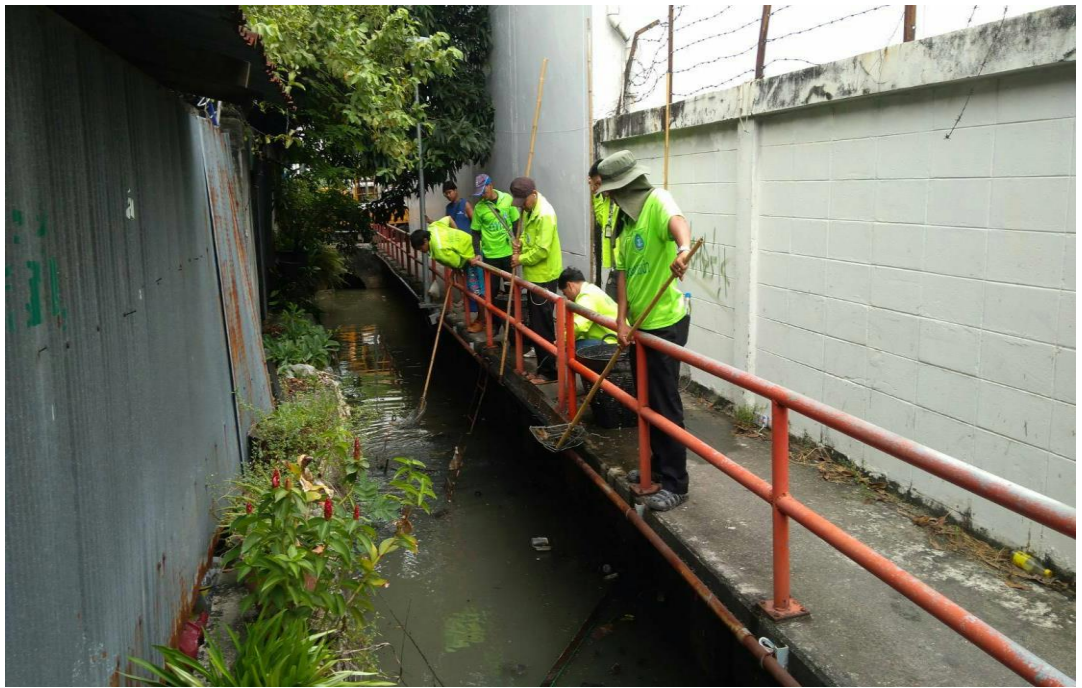
อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร บางปีมีให้เบิกครบ บางปีมีไม่ครบ

อุปกรณ์มีความเก่า ชำรุด ไม่มีความพร้อมหากต้องนำออกมาใช้งาน ชำรุดง่าย

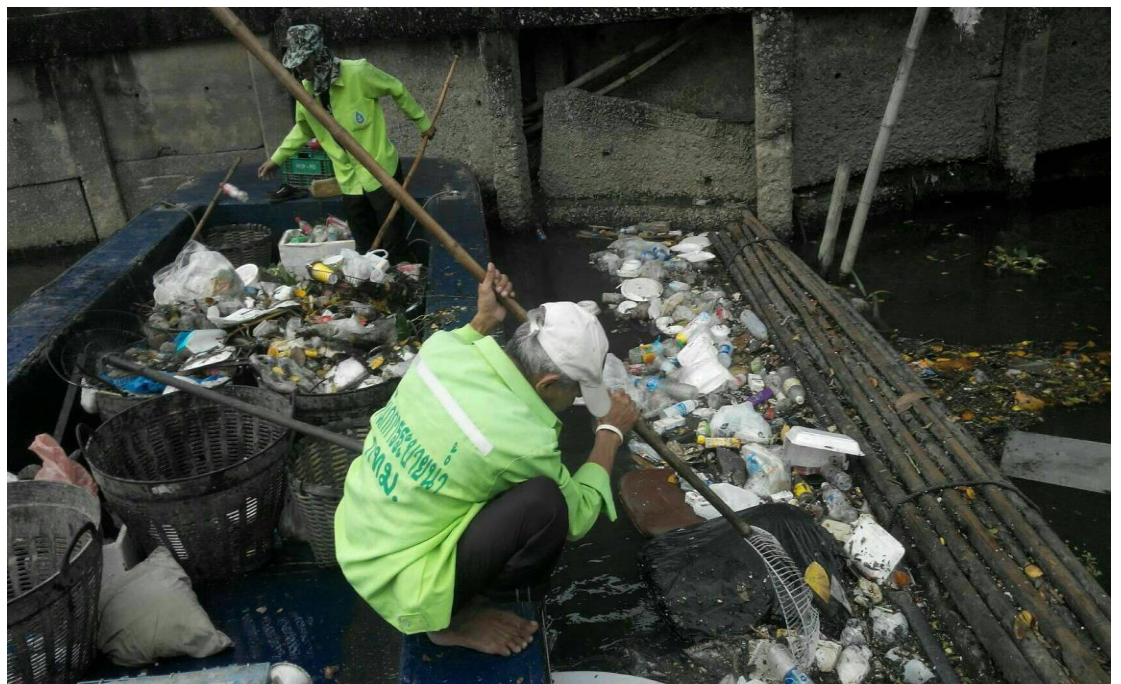
อุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยไม่มีเพียงพอ

ไม่มีค่าใช้จ่ายให้หากต้องออกงานด่วน

➤ ภาพตัวอย่างของการปฏิบัติงานที่ได้พบเจอ









จากภาพจะเห็นได้ถึงการปฏิบัติงานของลูกจ้างคนงานสำนักงาน ระบายน้ำ ที่ปฏิบัติงานในขณะที่อุปกรณ์บางอย่างก็ไม่มีความพร้อม มีไม่ครบถ้วนไม่เพียงพอ อุปกรณ์เก่าชำรุด จะเห็นว่ามีการทำงานเกี่ยวข้อง กับน้ำแต่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันชีวิตเป็นต้นว่าเสื้อชูชีพให้ จากการพูดคุย กับคนงาน พวกเขาให้ข้อมูลว่าบางครั้งในขณะปฏิบัติงาน มีการพลัดตก น้ำเสียชีวิตของคนงานอยู่บ่อยครั้ง เนื่องด้วยไม่มีเสื้อชูชีพ หรือการได้รับความบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน เช่น การบาดเจ็บจากการถูกของมีคม บาด เหตุผลจากการไม่มีถุงมือ หรือ ไม่มีรองเท้าที่เหมาะสมในการออก ทำงาน จึงเกิดเหตุอยู่บ่อยครั้งจนเป็นเรื่องที่เคยชิน!! เมื่อบาดเจ็บแล้วการรักษาพยาบาลก็ต้องหาค่าใช้จ่ายมาเองทั้งๆที่เงินเดือนก็แทบไม่พอใช้ แต่จากคำบอกเล่าบอกว่าหากบาดเจ็บในงานประกันสังคมจะไม่จ่าย เพราะคิดว่ารัฐจะจ่ายให้ หรืออาจจะเหตุผลใดก็แล้วแต่ ตรงนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งใน ปัญหาตรงนี้เช่นกัน เพราะพวกเขาไม่ใช่ข้าราชการจึงไม่มีสิทธิแบบนั้น และส่วนของฐานเงินเดือนที่น้อยก็เป็นหนึ่งในสาเหตุของการยื่นทอน จิตใจในการทำงานของคนงานเป็นอย่างมาก เพราะเงินไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ยิ่งทำงานยิ่งปีนหนີไปเรื่อยจากการกั๊กมมาใช้จ่ายในส่วน ที่ขาด เพราะฐานเงินเดือนที่น้อยจึงไม่สามารถผ่อนบ้านหรือทำอะไรได้ เลย

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ สามารถเดินหน้าต่อไปให้บรรลุพันธกิจที่วางไว้ได้ การดูแลทรัพยากร บุคคลก็เป็นหนึ่งในการที่เราจะช่วยองค์กรของเราให้สามารถอยู่รอดและ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุปัญหาหลักๆของสำนักงาน ระบายน้ำที่ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทั้งๆที่

ก็เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่มากของกรุงเทพมหานคร แต่ก็ด้วยความไม่พร้อมและข้อจำกัดทางงบประมาณหลายอย่างจึงไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ใหม่ๆที่ทันสมัยมาดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

➤ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่างๆ

- ในด้านการปฏิบัติงาน

จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงอุปกรณ์ใหม่ที่ทันสมัย

ออกข้อบังคับในการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ

- ในด้านสวัสดิการคุณภาพชีวิต

ฐานเงินเดือนควรเพิ่มให้ถึงขั้นต่ำ

สวัสดิการที่อยู่อาศัย

เงินช่วยเหลือ เช่น ค่าปลงศพ

การรักษาพยาบาล ประกันสังคม

เพิ่มสันทนการให้ลูกจ้าง

➤ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องหันมาตระหนักถึงความสำคัญในการจัดหางบประมาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของลูกจ้างมากขึ้น
- ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญได้รับการพัฒนาด้านสวัสดิการอย่างเหมาะสม
- องค์กรสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความพร้อมในทุกๆด้าน
- ท้ายที่สุดหวังว่าลูกจ้างจะมีความสุขและกำลังใจต่อการทำงานในองค์กรของตนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

