

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์
ในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับ
การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

จัดทำโดย นายสุภัทร เพ็งมาก

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดหาที่ดินชำนาญการ
กองจัดกรรมสิทธิ์ สำนักการโยธา

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๑๙
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ชื่อเรื่อง การพัฒนาบุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์ในการดำเนินคดีปกครอง เกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

๒. หลักการและเหตุผล

กองจัดกรรมสิทธิ์ สำนักงานโยธา มีหน้าที่ส่วนหนึ่งในการจัดหาที่ดินเพื่อนำไปใช้ในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภคหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่นของกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการขออนุญาตซื้อ การ ซื้อขายแลกเปลี่ยน ให้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจัดซื้อโดยวิธีปรองดองตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๐ การดำเนินการเวนคืนตามขั้นตอนพระราชบัญญัติว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๓๐ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการเวนคืนตามขั้นตอนพระราชบัญญัติว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นการใช้อำนาจรัฐพรากเอาอสังหาริมทรัพย์ของเอกชนมาเป็นของรัฐเพื่อนำมาใช้ในกิจการสาธารณะภายใต้เงื่อนไขว่าต้องมีการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เอกชนด้วยการชดเชยค่าทดแทน ที่เป็นธรรม การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์เป็นเรื่องที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นเรื่องที่กระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนผู้ถูกเวนคืนทำให้ผู้ถูกเวนคืนได้รับความเดือดร้อนมาก รัฐธรรมนูญจึงได้วางขอบเขตอำนาจรัฐในการเวนคืนไว้ โดยฉบับปัจจุบัน(พ.ศ. ๒๕๕๐)กำหนดไว้ในมาตรา ๔๒ ดังนี้ "การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์จะกระทำมิได้เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะกิจการของรัฐ เพื่อการอันเป็นสาธารณูปโภค การอันจำเป็นในการป้องกันประเทศการได้มาซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ การผังเมือง การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมการพัฒนาการเกษตรหรืออุตสาหกรรม การปฏิรูปที่ดิน การอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งทางประวัติศาสตร์หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น และต้องใช้ค่าทดแทน ที่เป็นธรรมในเวลาอันควรแก่เจ้าของตลอดจนผู้ทรงสิทธิบรรดาที่ได้รับความเสียหายจากการเวนคืนนั้นทั้งนี้ตามที่ กฎหมายบัญญัติ

การกำหนดค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งต้องกำหนดให้อย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงราคาที่ดินซื้อขายกันตามปกติในท้องตลาด การได้มา สภาพที่ตั้งของอสังหาริมทรัพย์ ความเสียหายของผู้ถูกเวนคืนและประโยชน์ที่รัฐและผู้ถูกเวนคืนได้รับจากการใช้สอยอสังหาริมทรัพย์ที่ถูกเวนคืน"

โดยหน่วยงานของรัฐจะต้องพิจารณาค่าทดแทนซึ่งถือว่าเป็นการเยียวยาความเสียหายให้เป็นธรรมแก่ผู้ถูกเวนคืนและสังคม หากผู้ถูกเวนคืนไม่พอใจค่าทดแทนที่รัฐได้จ่ายให้และได้ดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมายแล้วยังสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์จำนวนเงินค่าทดแทนดังกล่าวได้ ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๓๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า "ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนตามมาตรา ๑๘ ผู้ใดไม่พอใจในราคาของอสังหาริมทรัพย์หรือจำนวนเงินค่าทดแทนที่คณะกรรมการกำหนด ก็ชอบที่จะอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาหรือรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติแล้วแต่กรณี ได้ภายใน หกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากเจ้าหน้าที่หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ให้มารับเงินค่าทดแทนดังกล่าว" และหากยังไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์อีก ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลเพื่อพิจารณาวินิจฉัยคดีได้อีกตามมาตรา ๒๖ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า "ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนยังไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี หรือในกรณีที่รัฐมนตรีมิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ของรัฐมนตรีหรือนับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาดังกล่าว

แล้วแต่กรณี" ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อโต้แย้งทั้งหลายที่เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าทดแทนจะเป็นอันยุติโดยคำพิพากษาของศาล คดีพิพาทเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์อยู่ในเขตอำนาจการพิจารณาของศาลปกครอง โดยการดำเนินกระบวนการพิจารณาเป็นระบบไต่สวน ในปัจจุบันคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอยู่ในความรับผิดชอบของกองจัดกรรมสิทธิ์ประมาณ ๓๐๐ คดี มีนักวิชาการจัดหาที่ดินและนิติกร เป็นเจ้าของเรื่อง ทำหน้าที่ประสานคดี พิจารณาข้อเท็จจริงในการต่อสู้คดีซึ่งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวส่วนมากจะไม่มี ความเชี่ยวชาญโดยตรงในการดำเนินคดีปกครอง ทำให้การปฏิบัติงานบางครั้งมีความล่าช้า เกิดข้อผิดพลาด ทำให้ความเสียหายต่อกรุงเทพมหานคร จึงเห็นว่าน่าจะมีการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ให้มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรนั้นสำนักงานโยธาได้บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๗ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร๑๒ ปี ระยะ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘) และแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ เสริมสร้างให้ บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งทางด้านศักยภาพคุณภาพชีวิตและความภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนา กรุงเทพมหานครให้น่าอยู่ยั่งยืน กลยุทธ์หลัก ๑.เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร เป็นการพัฒนาความรู้ของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และผลักดันให้มีการนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในความรับผิดชอบ กิจกรรมหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความรู้ความเข้าใจของบุคลากรคือการฝึกอบรม การฝึกอบรม คือ"การถ่ายทอดความรู้สึกเพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและในอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและ..ไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็เป็นการเพิ่มขีดความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น" (เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง"แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม" การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรมสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.๒๕๓๓)

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดำเนินคดีปกครองไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ของกรุงเทพมหานคร

๔. เป้าหมาย

ให้บุคลากรของกองจัดกรรมสิทธิ์มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีปกครองสามารถต่อสู้คดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์ในการดำเนินคดีปกครอง เกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ วิเคราะห์จากปัจจัยภายในโดยใช้กรอบแนวคิด 7s Mckinsey ดังนี้

| ปัจจัยภายใน | จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|--|
| ๑. โครงสร้างขององค์กร (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร | ๑.มีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ ออกเป็นแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจน ๒.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการเวนคืนเป็นผู้รับผิดชอบ การดำเนินคดีปกครองในโครงการของตนเองทำให้รู้ข้อเท็จจริงครบถ้วนตั้งแต่เริ่มโครงการ | ๑.โครงสร้างขององค์กรไม่มีเจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีปกครองโดยตรง ๒.ผู้บริหารไม่เข้าใจ ไม่ส่งเสริมหลักกฎหมายมหาชนโดยเฉพาะ เรื่องการเวนคืนและการดำเนินคดีปกครอง |
| ๒. ระบบงาน (System) กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบ ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ | การปฏิบัติงานเป็นระบบตามขั้นตอนกฎหมาย | ๑.ขาดการประสานกันระหว่างกลุ่มงาน ๒.ขาดการเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานสำรวจฯ ๓.การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ |
| ๓. กลยุทธ์ (Strategy) การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงาน | มีแผนนโยบายกำหนดโครงการที่จะเวนคืน | ๑.มีการวางแผนงานแต่การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ๒.ไม่มีการวางแผนเชิงรุก ๓.มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย |
| ๔. รูปแบบ (Style) รูปแบบบริการ การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสม เช่นการสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร | ๑.ข้าราชการในองค์กรมีการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ๒.มีการควบคุมดูแลเป็นลำดับขั้น | ๑.แรงจูงใจในความก้าวหน้ามีน้อย ๒.การทำงานแบบเรื่อยๆ ๓.รูปแบบบริหารเหมือนพี่น้องมากกว่าที่จะเป็นลูกน้องกับเจ้านาย ๔.การสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่ได้เด็ดขาด |

| | | |
|--|--|---|
| <p>๕.การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) บุคลากรมีความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> | <p>๑.บุคลากรมีคุณวุฒินิติศาสตร์ ๒.มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง</p> | <p>๑.บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๒.บุคลากรยึดติดอยู่กับกฎหมาย เอกชน ๓.บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๔.บุคลากรมีเป้าหมายในการรับราชการในตำแหน่งอื่นที่สูงกว่า (อัยการ,ศาล)</p> |
| <p>๖.ทักษะ (Skill) ความโดดเด่นความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน การเป็นมืออาชีพ</p> | <p>-ไม่มี-</p> | <p>๑.ไม่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ๒.ทำงานเฉพาะตัวไม่ค่อยจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ๓.ผู้รับผิดชอบคดีปกครองส่วนมากไม่เคยผ่านการอบรมวิธีพิจารณาคดีปกครองหรือการดำเนินคดีปกครอง</p> |
| <p>๗.ค่านิยมร่วม(Shared Value) มีค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</p> | <p>๑.บุคลากรมีความผูกพันพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน ๒.มีอัธยาศัยดี</p> | <p>บุคลากรระดับหัวหน้าแต่ละกลุ่มงานมีการแข่งขันกันทำให้ระดับผู้ปฏิบัติงานเหมือนจะถูกแบ่งแยกกัน</p> |

จากผลการวิเคราะห์สภาพภายในของกองจัดกรรมสิทธิ์พบว่าจุดอ่อนที่ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับเรื่องเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ในข้อสำคัญคือเรื่องของบุคลากรที่ขาดทักษะขาดความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีปกครอง โดยเฉพาะขาดการอบรมเฉพาะทาง บุคลากรแม้จะมีคุณวุฒินิติศาสตร์ซึ่งถือเป็นจุดแข็งในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน แต่กลับยึดติดอยู่กับหลักกฎหมาย เอกชน ไม่เข้าใจในกฎหมายปกครองซึ่งเป็นหลักกฎหมายมหาชน ขาดความชำนาญในวิธีพิจารณาคดีขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ จึงเห็นควรที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเรื่องการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนเพื่อแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าวโดยการจัดอบรมให้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งปัจจัยที่จะส่งผลสำเร็จในการฝึกอบรมมีดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญต่อการอบรม
๒. หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับปัญหา
๓. การเลือกวิทยากรที่มีความถนัดในหลักสูตรที่ต้องการอบรม
๔. การจัดสถานที่อบรมที่เหมาะสม

๕. อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมต้องมีคุณภาพ
๖. ผู้เข้าอบรมต้องมีความพร้อมที่จะเข้ารับอบรม
๗. การจัดการอบรมที่มีประสิทธิภาพ
๘. ต้องมีเป้าหมายการฝึกอบรมที่ชัดเจน

๖. ภารกิจที่ดำเนินการ

การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์มีวิธีการดังนี้

๑. ทดสอบความรู้ของความรู้ความเข้าใจผู้เข้าฝึกอบรมในเรื่องการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ โดยการให้ตอบแบบสอบถามเพื่อประมวลผลในการที่จะจัดเตรียมวิธีการอบรม การจัดเตรียมเอกสาร และจัดเตรียมวิทยากรให้เหมาะสม

๒. อบรมถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกต้องโดยวิธีการดังนี้

- การบรรยาย
- การรวมกลุ่มอภิปราย
- การจัดสัมมนา
- การระดมความคิดแก้ปัญหา
- ฝึกอบรมดูงาน

๓. การพัฒนาโดยเพิ่มทักษะและความสามารถ

๓.๑ จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับคดีเวนคืนอสังหาริมทรัพย์แบ่งเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑. ความรู้ทั่วไป

- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๓๐

ส่วนที่ ๒ ขั้นตอนการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

ส่วนที่ ๓ การเสริมสร้างประสบการณ์โดยการศึกษาดูงาน

- สำนักงานอัยการสูงสุดฝ่ายคดีปกครอง
- สำนักงานศาลปกครอง

วิธีการอบรม

การบรรยาย การอภิปราย การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน

วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายจากสำนักงานศาลปกครอง สำนักงานอัยการสูงสุดฝ่ายคดีปกครอง ตุลาการศาลปกครอง รวมทั้งผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความ

๓.๒ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินคดีปกครองอย่างละเอียดทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่

- ขั้นตอนตรวจคำฟ้องและสรุปประเด็นตามคำฟ้อง

เป็นการตรวจสอบคำฟ้องที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องกรุงเทพมหานคร ว่าฟ้องเรื่องใด ฟ้องใคร เนื้อหาหรือข้อเท็จจริงที่ผู้ฟ้องคดีนำมาเป็นข้อกล่าวอ้างในคำฟ้องเพื่อกำหนดประเด็นที่ฟ้อง

-สรุปข้อเท็จจริงทำคำให้การ

ตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยละเอียดในประเด็นที่มีการกล่าวอ้างตลอดจนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและสรุปหาข้ออ้างเพื่อโต้แย้งประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง

-ยื่นทำคำให้การ

นำข้อเท็จจริงและข้ออ้างที่โต้แย้งคำฟ้องผู้ฟ้องคดีปรับเข้ากับข้อกฎหมายและสรุปรวมทำคำให้การต่อสู้คดี เป็นคำให้การตามประเด็นที่ฟ้อง

- ยื่นตรวจสอบคำคัดค้านคำให้การ

เป็นการตรวจสอบข้อโต้แย้งที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างเพื่อโต้แย้งคำให้การและสรุปประเด็น

-ยื่นทำคำให้การเพิ่มเติมแก้คำคัดค้านคำให้การ

เป็นการทำคำให้การเพิ่มเติมเพื่อแก้คำคัดค้านคำให้การของผู้ฟ้องคดีกรณีที่อัยการผู้รับมอบอำนาจจากกรุงเทพมหานครให้ต่อสู้คดีแทนเห็นว่ายังมีประเด็นที่จะต้องทำคำให้การเพิ่มเติม

-ชั้นการทำคำชี้แจงหรือคำแถลงต่อศาล

เป็นกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้ชี้แจงหรือมีข้อเท็จจริงเพิ่มเติมที่จะแถลงต่อศาลและเป็นประโยชน์แก่กรุงเทพมหานคร

-การนัดไต่สวน

เป็นกรณีที่ตุลาการเจ้าของสำนวนมีข้อสงสัยในประเด็นข้อเท็จจริงหรือข้อต่อสู้ในคดีศาลจะนัดไต่สวนฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายพร้อมกัน

-การสืบสุดแสวงหาข้อเท็จจริง

กรณีที่ศาลเห็นว่าข้อเท็จจริงพอที่จะวินิจฉัยได้จะมีการแจ้งวัดสืบสุดแสวงหา

ข้อเท็จจริงโดยจะมีการสรุปประเด็นให้คู่กรณีตรวจสอบซึ่งหากมีข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายหรือเอกสารหลักฐานใดที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดีก็จะต้องชี้แจงหรือจัดทำศาลก่อนวันดังกล่าว

-การนั่งพิจารณาคดีครั้งแรก

เป็นขั้นตอนที่ตุลาการเจ้าของสำนวนสรุปสำนวนแล้วอ่านให้ผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องฟังซึ่งในขั้นตอนนี้ศาลจะเปิดโอกาสให้มีการแถลงเพิ่มเติมด้วยวาจาหรือเอกสารก็ได้

-ยื่นคำพิพากษาคดี

เป็นการฟังคำพิพากษาของศาลซึ่งศาลจะอ่านให้คู่กรณีฟังโดยหลังจากศาลพิพากษาแล้วคู่กรณีจะต้องขอคัดคำพิพากษาเพื่อตรวจสอบเพื่อพิจารณาว่าเหตุผลที่ศาลนำมาพิจารณานั้นถูกต้องหรือไม่เพียงใด

-การอุทธรณ์คำพิพากษาหรือแก้อุทธรณ์

เป็นกรณีที่กรุงเทพมหานครไม่เห็นพ้องด้วยกับคำพิพากษาหรือกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ก็จะมี การอุทธรณ์คำพิพากษาหรือแก้อุทธรณ์แล้วแต่กรณี ซึ่งกระบวนการในขั้นนี้จะคล้ายคลึงกับการพิจารณาคดีของศาลชั้นต้น

-การดำเนินการตามคำบังคับคดี

หากกรุงเทพมหานครแพ้คดีก็จะต้องดำเนินการตามคำบังคับ ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการจ่ายค่าทดแทนเพิ่ม การคำนวณดอกเบี้ยให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยแยกเป็น

-จ่ายให้ผู้ฟ้องคดีโดยตรง

-นำไปวางศาล

๔.เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ทำให้เจ้าหน้าที่กองจัดกรรมสิทธิ์มีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

| รายละเอียด | ระยะเวลาดำเนินการ ต.ค.๒๕๕๗ ถึง ก.ย.๒๕๕๘ | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|---|
| | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | |
| ขั้นวางแผน | | | | | | | | | | | | | |
| ๑.วางแผนดำเนินการ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| ๒.รวบรวมข้อมูล | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| ขั้นตอนดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๑.เขียนโครงการเสนอ ผู้บังคับบัญชา | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| ๒.แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| ๓.ประชุมชี้แจงโครงการ | | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| ๔.ประสานวิทยากร | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| ๕.จัดฝึกอบรม | | | | | | | | | | | | | |
| ขั้นตอนสรุปประเมิน | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| ๑.ประเมินความพึงพอใจ | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| ๒.ประเมินความเข้าใจ | | | | | | | | | | | | | |

๗. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๑. ผู้บริหารสำนักการโยธา ผู้อำนวยการกองจัดกรรมสิทธิ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการดำเนินการ

๒. เจ้าหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ร่วมถ่ายทอดความรู้อันเกิดจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓. เจ้าหน้าที่กองจัดกรรมสิทธิ์ ตำแหน่งนักวิชาการจัดหาที่ดิน และตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการและชำนาญการเป็นผู้รับการฝึกอบรม

๘. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๕๗- กันยายน ๒๕๕๘

๙. แนวทางการประเมิน

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๙.๑.๑ เจ้าหน้าที่กองจัดกรรมสิทธิ์ ตำแหน่งนักวิชาการจัดหาที่ดิน และตำแหน่งนิติกร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เข้ารับฟังการฝึกอบรม

๙.๑.๒ เจ้าหน้าที่กองจัดกรรมสิทธิ์ที่ผ่านการอบรมจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินคดีปกครอง เกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

๙.๒ วิธีการ

๙.๒.๑ บันทึกจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการดำเนินคดีปกครองและนำไปหาค่าร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม โดย

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม = $(A/B) \times 100$ โดยที่

A = เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม

B = จำนวนเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งนักวิชาการจัดหาที่ดิน และตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ ทั้งหมด

๙.๒.๒ การสำรวจความเข้าใจในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ และนำไปหาค่าร้อยละของเจ้าหน้าที่ ที่มีความเข้าใจในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ โดย

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจ = $(A/B) \times 100$ โดยที่

A = เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในการดำเนินคดีปกครอง

B = จำนวนเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งนักวิชาการจัดหาที่ดิน และตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ทั้งหมด

๙.๓ เครื่องมือ

๙.๓.๑ แบบบันทึกลายมือชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการดำเนินคดีปกครองฯ

๙.๓.๒ แบบบันทึกสอบถามความเข้าใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมการดำเนินคดีปกครองฯ

๑๐. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากร กองจัดกรรมสิทธิ์ที่มีหน้าที่ในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ให้มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญแล้ว จะทำให้ความล่าช้าในการดำเนินการหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการต่อสู้คดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนของกรุงเทพมหานคร จะลดน้อยลง ความมีประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น และหากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญแล้วหน่วยงานสามารถที่จะดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ได้โดยตรงและมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นเจ้าของเรื่องรู้ข้อเท็จจริงดีกว่า ไม่ต้องเพิ่มขึ้นตอนโดยผ่านสำนักงานกฎหมายและคดี เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์แก่กรุงเทพมหานคร

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์
ในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการ
เวนคืนอสังหาริมทรัพย์

จัดทำโดย นายสุภัทร เพ็งมาก

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดหาที่ดินชำนาญการ
กองจัดกรรมสิทธิ์ สำนักงานโยธา

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๑๙
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

การพัฒนาบุคลากรกองจัดกรรมสิทธิ์
ในการดำเนินคดีปกครอง
เกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

ข้อเสนอแนะ

กกจ.ดำเนินคดีเอง

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ

หลักการและเหตุผล

บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ

ดำเนินคดีล่าช้า

เกิดข้อผิดพลาด

วัตถุประสงค์

บุคลากรมีความรู้

ต่อสู้คดีเวนคืนมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ

ต่อสู้คดีเวนคืนมีประสิทธิภาพ

แนวทางประเมิน

จำนวนผู้ขออบรม

สอบถามความเข้าใจ

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ 2558

ขั้นตอนดำเนินการ

วางแผน

ดำเนินการ

ประเมินผล

ปัจจัยความสำเร็จ

ผู้บริหาร

ผู้ขออบรม

วิทยากร

เป้าหมายชัดเจน