

ประเด็น	ข้อเสนอที่ 1 คงแบบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	ข้อเสนอที่ 2 ปรับเป็นแบบแบ่งตาม ก.พ. และ กทม.	ข้อเสนอที่ 3 ปรับเป็นแบบแบ่งแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 4 ปรับเป็นแบบแบ่งแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแห่งเฉพาะท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 5 ท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดเองโดยอิสระภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด
ความถูกต้องต่อหลักการประเมินค่างาน	ไม่สะท้อนหลักวิชาการ	แบ่งงานตามค่างานจริง	แบ่งงานตามค่างานจริง	แบ่งงานตามค่างานจริง	แบ่งงานตามค่างานจริง
สะท้อนลักษณะงานของ อปท.	ระบบเดิม	ไม่สะท้อนเนื่องจากอิงของภาคราชการพลเรือน	สะท้อนอย่างมาก	สะท้อนอย่างมาก	สะท้อนอย่างมากที่สุดและสะท้อนความแตกต่างในเชิงพื้นที่และหลักการกระจายอำนาจ
ความสามารถในการโอนย้ายระหว่างข้าราชการในภาครัฐ	ในระยะสั้นอาจไม่มีปัญหาแต่ในระยะยาวจะมีปัญหาเนื่องจากเป็นคนละระบบกับภาคราชการพลเรือน	ง่ายที่สุดเนื่องจากเป็นระบบเดียวกัน	ทำได้ง่ายเนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่งคล้ายกับระบบของภาคราชการพลเรือน	ทำได้ง่ายเนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่งคล้ายกับระบบของภาคราชการพลเรือน	อาจมีความสับสนในการโอนย้าย



ประเด็น	ข้อเสนอที่ 1 คงแบบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	ข้อเสนอที่ 2 ปรับเป็นแบบแบ่งตาม ก.พ. และ กทม.	ข้อเสนอที่ 3 ปรับเป็นแบบแบ่งแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 4 ปรับเป็นแบบแบ่งแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแห่งเฉพาะท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 5 ท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดเองโดยอิสระภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด
ขวัญกำลังใจและค่าตอบแทน	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	เงินเดือนจะไม่ต้นสำหรับข้าราชการบางระดับชั้นงาน	เงินเดือนจะไม่ต้นสำหรับข้าราชการบางระดับชั้นงานโดยเฉพาะในระดับบริหาร	เงินเดือนจะไม่ต้นสำหรับข้าราชการบางระดับชั้นงาน	เงินเดือนตามความแตกต่างของพื้นที่
การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีแผนทางเดินก้าวหน้าในระบบควบเติม	น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบเนื่องจากมีระดับชั้นงานจำนวนไม่มาก (แต่สะท้อนความยากและซับซ้อนของงานจริง)	น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบในระดับทั่วไปและระดับวิชาการ แต่มีทางก้าวหน้ามากกว่าในระดับอำนาจการและระดับบริหารจัดการ	น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบเนื่องจากมีระดับชั้นงานจำนวนไม่มาก (แต่สะท้อนความยากและซับซ้อนของงานจริง)	แตกต่างกันตามพื้นที่



ประเด็น	ข้อเสนอที่ 1	ข้อเสนอที่ 2	ข้อเสนอที่ 3	ข้อเสนอที่ 4	ข้อเสนอที่ 5
	คงแบบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	ปรับเป็นแบบแบ่งตาม ก.พ. และ กทม.	ปรับเป็นแบบแบ่งแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะท้องถิ่น	ปรับเป็นแบบแบ่งแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแห่งเฉพาะท้องถิ่น	ท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดเองโดยอิสระภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด
ความสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานบุคคลในอนาคต	การปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นได้ยากในระดับชั้นงานปัจจุบันซึ่งไม่ยืดหยุ่นและแตกต่างกันตามลักษณะงาน	อิงกับทิศทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน	การเปลี่ยนแปลงกลไกการบริหารงานบุคคลในอนาคตทำได้ง่ายกว่าบนชั้นงานใหม่	การเปลี่ยนแปลงกลไกการบริหารงานบุคคลในอนาคตทำได้ง่ายกว่าบนชั้นงานใหม่	เป็นระบบในอุดมคติแต่อาจยากในทางปฏิบัติเนื่องจากบริบทของประเทศไทยมีการโอนย้ายระหว่างพื้นที่ได้
ปัญหาการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบใหม่และความพร้อมในการดำเนินงาน	ไม่มีเพราะเป็นระบบในปัจจุบัน	ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจแต่อาจมีปัญหในระดับบริหาร เช่น ในนักบริหาร อบต. อบจ. หรือเทศบาล	ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจแต่อาจมีปัญหในระดับอำนาจการ เช่น ผู้อำนวยการกอง / สำนัก	ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจ	ยากและต้องมีการสื่อสารตลอดเวลา รวมถึงต้องมีนักทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจสูงมาก

