



ที่ ศธ ๐๔๐๕๐/ ๖๕๐๙๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต ๔
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๒๐

๖๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงในสังกัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๖๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดให้จัดทำ
ข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกปีงบประมาณ ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้อง
กับเป้าหมาย และบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ
และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

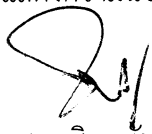
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ ขอเรียนว่า ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อตกลง
ในการพัฒนางาน (PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแบบ (PA๑/บส.) ตามองค์ประกอบ
ข้อตกลงในการพัฒนางาน คือ ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง จะต้อง
มีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ
ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะของตนเอง หรืออาจจะ
แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่า ส่วนที่ ๒ ประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ให้เสนออย่างน้อย จำนวน ๒ เรื่อง โดยเรื่องที่ ๑ คือ “การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู” และประเด็นท้าทายที่ต้องเสนอ
อีกอย่างน้อย ๑ เรื่อง ให้คัดเลือกจากนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบท
สถานศึกษา ทั้งนี้ให้ส่งข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ ชุด
ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ ภายในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

จึงเรียนมา...

“เรียนดี มีคุณธรรม”

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายชาญชิต ทพหมี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔

กลุ่มบริหารงานบุคคล

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โทร. ๐ ๕๓๓๑ ๑๓๕๑ ต่อ ๒๓ หรือ ๒๔

โทรสาร ๐ ๕๓๓๑ ๑๒๗๘

**แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4**

**ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก
และ 15 องค์ประกอบย่อย**

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเสนอการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งให้ครบองค์ประกอบย่อยทั้ง 15 องค์ประกอบ (ข้อ) ตามหัวข้อที่กำหนด ไม่ควรเสนอเกิน 15 ข้อ
- 2) การเสนอเกี่ยวกับงาน (Tasks) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ต้องเสนอให้มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน และงาน (Tasks) ต้องแสดงถึงวิธีปฏิบัติ (How To) ให้เห็นเป็นรูปธรรม
- 3) องค์ประกอบย่อยทั้ง 15 ข้อ ต้องแยกในแต่ละข้อให้เห็นอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการนำเสนอแบบตาราง ตามแบบ PA1
- 4) ตัวชี้วัด (Indicators) สามารถรายงานเป็นเชิงปริมาณหรือ เชิงคุณภาพในแต่ละองค์ประกอบย่อย 15 ข้อ แต่ละข้ออาจรายงานเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจะรายงานทั้งสองรายงานได้ แต่ต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติได้จริง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
1.ด้านการบริหารวิชาการและ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 1.1 การวางแผนพัฒนามาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียน 1.2 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ ปฏิบัติการสอน 1.4 การส่งเสริม สนับสนุนการ พัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ 1.5 การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของ ครูในสถานศึกษา 1.6 การศึกษา วิเคราะห์เพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	ลักษณะงาน ข้อ 1.1 – 1.6 ให้แสดงวิธีปฏิบัติตามระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตาม ตำแหน่งและวิทยฐานะ - ตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ “ปรับประยุกต์” - วิทยฐานะชำนาญการ “แก้ไขปัญหา” - วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ “ริเริ่มพัฒนา” - วิทยฐานะเชี่ยวชาญ “คิดค้นและปรับเปลี่ยน” - วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ “สร้างการเปลี่ยนแปลง” ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	ให้เสนอผลลัพธ์ของงาน แต่ละองค์ประกอบย่อย ที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน ครู และ สถานศึกษา โดยเลือก เสนอผลลัพธ์กับกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งหรือหลาย กลุ่มก็ได้	การกำหนดตัวชี้วัดที่จะ เกิดขึ้นในแต่ละ องค์ประกอบย่อยให้ สอดคล้องกับผลลัพธ์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
2. ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา 2.1 การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2.2 การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน 2.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	ลักษณะงานตามข้อ 2.1 – 2.3 ให้แสดงวิธีปฏิบัติตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	ให้เสนอผลลัพธ์ของงานแต่ละองค์ประกอบย่อยที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเลือกเสนอผลลัพธ์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้	การกำหนดตัวชี้วัดที่จะเกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้สอดคล้องกับผลลัพธ์
3.ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 3.1 การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร 3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	ลักษณะงานตามข้อ 3.1 – 3.2 ให้แสดงวิธีปฏิบัติตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	ให้เสนอผลลัพธ์ของงานแต่ละองค์ประกอบย่อยที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเลือกเสนอผลลัพธ์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้	การกำหนดตัวชี้วัดที่จะเกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้สอดคล้องกับผลลัพธ์
4.ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 4.1 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 4.2 การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา	ลักษณะงานตามข้อ 4.1 – 4.2 ให้แสดงวิธีปฏิบัติตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	ให้เสนอผลลัพธ์ของงานแต่ละองค์ประกอบย่อยที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเลือกเสนอผลลัพธ์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้	การกำหนดตัวชี้วัดที่จะเกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้สอดคล้องกับผลลัพธ์
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5.1 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5.2 การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	ลักษณะงานตามข้อ 5.1 – 5.2 ให้แสดงวิธีปฏิบัติตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	ให้เสนอผลลัพธ์ของงานแต่ละองค์ประกอบย่อยที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเลือกเสนอผลลัพธ์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้	การกำหนดตัวชี้วัดที่จะเกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้สอดคล้องกับผลลัพธ์

อนึ่ง การเสนอผลลัพธ์ (Outcomes) ตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 15 ข้อ ควรเสนอให้ครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษาไม่ควรเลือกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียวทั้ง 15 องค์ประกอบย่อย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะของตนเองหรืออาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคนต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย อย่างน้อย 2 เรื่อง
2. ประเด็นท้าทายที่ต้องเสนอ 1 เรื่อง คือ “การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู”
3. ประเด็นท้าทายที่ต้องเสนอ (อีกอย่างน้อย 1 เรื่อง) ต้องตรงกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง
4. การเขียนสภาพปัญหาในแต่ละประเด็นท้าทาย ควรกล่าวถึงภูมิหลังของเรื่องที่เสนอ แสดงให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ แสดงถึงความตระหนักในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอ้างสถิติหรือตัวเลขที่เกิดขึ้นจริง มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษาลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างโอกาสความเสมอภาคให้แก่ผู้เรียน กรณีการเสนอประเด็นท้าทายเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา อาจใช้รายการอ้างอิงจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือใช้รายงานการวิจัยต่าง ๆ จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการนำเสนอ จะส่งผลให้เห็นสภาพปัญหาอย่างแท้จริง
5. วิธีดำเนินการให้บรรลุผล สามารถเสนอได้หลายวิธี เช่น
 - เสนอเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์งานที่เป็นประเด็นท้าทายจนกระทั่งถึงการสรุปผล หรือการเผยแพร่ต่อสาธารณชน
 - เสนอรูปแบบ Time Line หรือ Gantt Chart ที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 - เสนอรูปแบบโมเดล (Model) ควรมีขั้นตอนและแสดงช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ควรเป็นการอธิบายโมเดล (Model)

อนึ่ง การเสนอวิธีการดำเนินงานให้บรรลุผล โดยแสดงถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ อาจใช้ทั้ง 3 รูปแบบ หรือ 2 รูปแบบผสมผสานกันก็ได้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการดำเนินงานให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม

6. เสนอผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง ซึ่งประกอบไปด้วยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเสนอ ดังนี้

- การเสนอเชิงปริมาณ ส่วนมากกำหนดเป็นจำนวนร้อยละ สัดส่วน อัตราส่วน ควรระบุ
ให้ครบและกำหนดค่าเป้าหมายให้ชัดเจนตามที่สามารถทำได้จริง ทั้งนี้ ควรวิเคราะห์ความเป็นไปได้
ความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

- การเสนอเชิงคุณภาพ ควรระบุระดับคุณภาพให้ชัดเจนเป็นตัวเลขหรือตัวหนังสือได้

อนึ่ง การเสนอเชิงคุณภาพ ควรระบุผลลัพธ์ที่มีหลักวิชาการรองรับตามประเด็นท้าทายที่เสนอ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

สอดคล้องกับจุดเน้นที่.....เรื่อง.....

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

2. วิธีการดำเนินการใช้บรรลุผล

.....

.....

.....

.....

3. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

.....

.....

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

.....

.....

.....

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1. ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งทั้ง 5 ด้าน ต้องเขียนให้มีความชัดเจน เป็นในทิศทางเดียวกัน และควรชี้ให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน มากกว่าการดำเนินงานตามลักษณะงานทั่วไป
2. การเขียนผลลัพธ์กับตัวชี้วัดควรเขียนให้สอดคล้องกัน ตัวชี้วัดควรระบุให้ชัดเจน และนำเสนอผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้ครบทุกตัวชี้วัด และการรายงานผลที่เกิดจากการพัฒนางานให้เรียงลำดับตามมาตรฐานตำแหน่งทั้ง 5 ด้าน
3. การนำเสนอผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง ในส่วนของวิธีการควรนำเสนอให้ทราบว่าได้มีการดำเนินการในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างไร ที่แสดงให้เห็นถึงการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
4. ควรมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผลลัพธ์ที่คาดหวังแต่ละตัวชี้วัด โดยแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่ามีค่าตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือสูงกว่า หรือต่ำกว่าที่คาดหวังไว้อย่างไร ซึ่งสามารถรายงานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับข้อมูลเชิงคุณภาพได้
5. การนำเสนอผลลัพธ์บางส่วนไม่ตรงกับที่ระบุในเล่มรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลง หรือการนำเสนอไม่เห็นถึงวิธีการดำเนินการให้เห็นถึงผลลัพธ์อย่างไร เป็นเพียงการบรรยายว่าจะทำอะไรเท่านั้น ควรรายงานผลลัพธ์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้ครบถ้วน และสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ได้เสนอตามข้อตกลงในการพัฒนางาน
6. การรายงานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของแต่ละตัวชี้วัด ควรรายงานให้ครบทั้งผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7. ควรตรวจสอบและพิสูจน์อักษรของเล่มรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ถูกต้อง และมีเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงประกอบในสิ่งที่นำเสนอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจน
8. ในกรณีที่เป็นการทำงานต่อเนื่องมาจากปีงบประมาณอื่น ควรมีข้อมูลเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าดีขึ้นหรือน้อยลงหรือไม่ อย่างไร และแนวโน้มในอนาคตจะเป็นอย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นพัฒนาการในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายฯ

1. การกำหนดผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวังไว้ที่ 100% เมื่อสามารถดำเนินการได้ครบตามเป้าหมายดังกล่าว จะถือเป็นเพียงการปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวังเท่านั้น มิได้สะท้อนถึงการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลหรือสูงกว่าระดับที่คาดหวัง บางประเด็นกำหนดผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวังต่ำเกินไปจึงยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงการคิดค้นปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานตำแหน่ง
2. การสรุปผลการดำเนินการและนำเสนอสภาพปัญหาของประเด็นท้าทายส่วนใหญ่ยังไม่แสดงให้เห็นว่าจากสภาพบริบทของพื้นที่จริงปัญหาคืออะไร ควรแก้ไขปัญหายังไง ประเด็นท้าทายบางประเด็นยังเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งไม่ใช่ประเด็นท้าทายวิกฤตของสถานศึกษา
3. การกำหนดค่าเป้าหมายในบางประเด็นโดยเฉพาะในประเด็นด้านความปลอดภัย ควรกำหนดค่าเป้าหมายให้เหมาะสม
4. รายงานผลควรใส่ข้อมูลให้ครบถ้วนและสอดคล้องกับการเขียนบรรยายในเล่ม มีรายละเอียดของงานที่ดำเนินการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้ครบถ้วน ให้เห็นภาพครอบคลุมทั้งหมด
5. วิธีการดำเนินงาน ควรรายงานให้ชัดเจนว่ามีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร และดำเนินการในช่วงเวลาใดบ้าง ควรเพิ่มเติมระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละกิจกรรม และชี้แจงถึงกระบวนการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมว่าในขั้นตอนนี้ดำเนินการตอนไหน อย่างไร ควรแสดงออกมาเป็น Gantt Chart เพื่อแสดงให้เห็นว่าสามารถดำเนินการได้ตามที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไร
6. การรายงานวิธีดำเนินการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่าน VTR ทำให้เห็นภาพของกิจกรรมที่ทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้ชัดเจนมากกว่าการบรรยายผ่านภาพนิ่ง
7. ประเด็นท้าทายที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบแล้ว ให้คงเดิม ห้ามเปลี่ยนแปลงและให้สรุปผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ครบถ้วนทุกข้อตามที่ได้ทำข้อตกลงไว้
8. ผลลัพธ์เชิงคุณภาพยังไม่แสดงให้เห็นว่าส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษาอย่างไร ในบางประเด็นไม่สอดคล้องกันในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ
9. การนำเสนอประเด็นท้าทายที่มีการนำ Model ต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อการพัฒนาควรนำเสนอกระบวนการที่มีความชัดเจนมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม