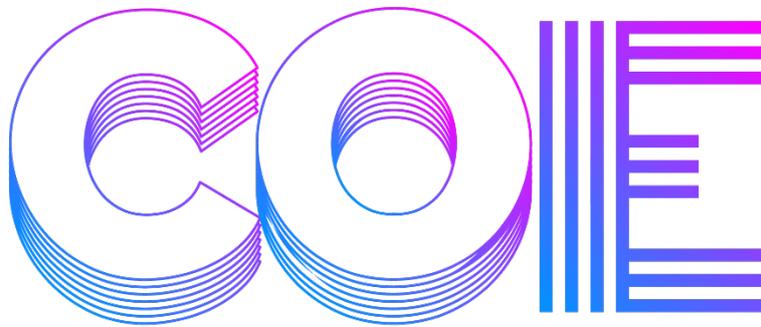




แบบฟอร์มข้อเสนอโครงการฉบับสมบูรณ์ (Full Proposal)
โครงการศูนย์ความเป็นเลิศ (Center of Excellence: COE)



VRU CENTER OF EXCELLENCE

ศูนย์ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในพระบรมราชูปถัมภ์

โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะ ครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในพระบรมราชูปถัมภ์

เสนอต่อ

คณะกรรมการกองทุนศูนย์ความเป็นเลิศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	3
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร.....	5
ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไปของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ	7
1. ชื่อโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ	7
2. ชื่อหัวหน้าโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ	7
3. รายชื่อทีมงานโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ/คณะกรรมการโครงการศูนย์ ความเป็นเลิศ	7
4. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ.....	9
5. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ	11
6. เป้าหมายของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ	11
7. พันธกิจของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ	12
8. ความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และประเทศ	13
9. สถานที่ตั้งโครงการศูนย์ความเป็นเลิศและทรัพยากรเบื้องต้นที่มีอยู่.....	15
ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงาน (Business Plan).....	16
1. บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary).....	16
2. รายละเอียดผลิตภัณฑ์/บริการ.....	17
3. การวิเคราะห์โอกาสทางธุรกิจ	19
4. แผนการตลาด (Marketing Plan).....	23
5. แผนกลยุทธ์.....	33
6. แผนการดำเนินงาน.....	36
6. แผนการบริหารจัดการโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ.....	38
7. แผนการเงิน	38
ส่วนที่ 4 แผนความยั่งยืนของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ.....	44
ภาคผนวก	46

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ เกิดขึ้นเพื่อตอบโจทย์ความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทยที่กำลังเผชิญปัญหาคุณภาพการสอนและความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ ตลอดจนภาระงานและสภาวะของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยตรง ศูนย์ฯ จึงถูกออกแบบให้เป็นกลไกถาวรในการพัฒนาครูทั้งด้านสมรรถนะดิจิทัล การจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการดูแลสุขภาพครู เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพ ความเสมอภาค และความยั่งยืนทางการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักของศูนย์ฯ ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทั้งก่อนและระหว่างประจำการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาชีพ การสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice) ศูนย์ฯ มีเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรไม่น้อยกว่า 1,000 คนภายใน 3 ปี การสร้างโรงเรียนต้นแบบ 5 แห่ง และการจัดทำหลักสูตรอบรมใหม่ไม่น้อยกว่า 15 หลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาคลังสื่อและฐานข้อมูลดิจิทัลที่ครอบคลุม Lesson Plans นวัตกรรม และกรณีศึกษาเพื่อนำไปใช้จริงในห้องเรียน

ในด้านการดำเนินงาน ศูนย์ฯ ได้วางแผนการตลาด การบริหารจัดการ และการเงินไว้อย่างรอบด้าน ทั้งการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาเชิงลึกและพี่เลี้ยง การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบ และการให้บริการผ่านแพลตฟอร์ม VRU-CE Digital Hub โดยรายได้จะมาจากค่าลงทะเบียนอบรม ค่าที่ปรึกษา การสมัครสมาชิกดิจิทัล และโครงการวิจัยร่วม รายงานทางการเงินแสดงให้เห็นว่า ศูนย์ฯ สามารถสร้างรายได้รวมกว่า 3.5 ล้านบาทในปีแรก และมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องถึง 4.9 ล้านบาทในปีที่สาม โดยมีกำไรสุทธิสะสมเพิ่มขึ้นทุกปี สะท้อนถึงความเป็นไปได้และศักยภาพด้านการจัดการทางการเงิน

นอกจากนี้ ศูนย์ฯ ยังได้วางแผนความยั่งยืนระยะยาวไว้อย่างชัดเจน ผ่านการพัฒนาแหล่งรายได้ต่อเนื่อง การใช้โมเดลธุรกิจที่ผสมผสานระหว่างบริการเชิงพาณิชย์และกิจกรรมเพื่อสังคม การบูรณาการเข้ากับระบบยุทธศาสตร์และงบประมาณของมหาวิทยาลัย การสร้างทุนมนุษย์รุ่นใหม่เพื่อสืบทอดองค์ความรู้ และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ แผนดังกล่าวทำให้มั่นใจได้ว่าศูนย์ฯ จะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อสังคมการศึกษาไทย

กล่าวโดยสรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และครูไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นเวทีที่รวมพลังเครือข่ายการศึกษาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืนและแข่งขันได้ในระดับสากล

โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไปของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

1. ชื่อโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....

2. ชื่อหัวหน้าโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

1. ชื่อ นามสกุล

ผศ.ดร.ฐานา จ้อยเจริญ

2. ตำแหน่ง

คณบดี

3. หน่วยงาน/สังกัด

สาขาวิทยาศาสตร์..... คณะครุศาสตร์.....

4. ความเชี่ยวชาญ หรือประวัติโดยย่อ

ผศ.ดร.ฐานา จ้อยเจริญมีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการสอนและการพัฒนาครูโดยออกแบบรูปแบบการนิเทศที่บูรณาการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เข้ากับ Lesson Study เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จุดเด่นคือวางจรรยาบรรณ-สังเกตชั้นเรียน-สะท้อนคิดแบบมีหลักฐาน (evidence-based reflection) พร้อมเกณฑ์ประเมินสมรรถนะผู้สอนและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลย้อนปรับแผนเรียนรู้ต่อเนื่องในระดับรายวิชา/หน่วย/ทั้งโรงเรียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการภายในและการสร้างวัฒนธรรม PLC ในสถานศึกษา ครอบคลุมการออกแบบโครงสร้าง บทบาทผู้นำทางการเรียนรู้ การโค้ช/เมนทอร์ การจัดทำเครื่องมือสังเกตชั้นเรียนและแบบประเมินผลที่สอดคล้อง Active Learning ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในบริบทครูศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏและโรงเรียนสาธิต.....

3. รายชื่อทีมงานโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ/คณะกรรมการโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. อาจารย์จิรวุฒิ พงษ์โสภณ..... | ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาชีพครู |
| บทบาท ผู้จัดการโครงการ | |
| 2. ผศ.วิษณุ สุทธิวรรณ..... | ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหาร |
| บทบาท ที่ปรึกษาโครงการด้านการบริหาร | |
| 3. อ.ดร.สุชาติ สมสำราญ..... | ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ |
| บทบาท ที่ปรึกษาโครงการด้านวิชาการ | |
| 4. นางเพชรรัตน์ รักธรรม..... | ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน |
| บทบาท ฝ่ายธุรการ | |
| 5. นายจักรกฤษณ์ ทิพรส..... | ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน |
| บทบาท ฝ่ายประสานงาน | |
| 6. นางสาวจิตรวดี เทียนทอง..... | ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน |
| บทบาท ฝ่ายสื่อสารและประชาสัมพันธ์ | |

โครงสร้างทีมงานและจำนวนผู้เชี่ยวชาญแยกตามผลิตภัณฑ์/บริการ

กลุ่มผลิตภัณฑ์/บริการ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	รายละเอียดความเชี่ยวชาญ
1) โปรแกรมโรงเรียนต้นแบบเชิงนวัตกรรม	10 คน	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ - การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) - การบริหารจัดการสถานศึกษา (School-Based Management) - การนำกระบวนการ PLC / Lesson Study ใช้ในระดับโรงเรียน - การพัฒนานวัตกรรมสำหรับบริบทของโรงเรียน - การติดตามประเมินผลคุณภาพโรงเรียน
2) หลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครู	10 คน	<p>แยกรายหัวข้อ เช่น ด้าน AI เพื่อการศึกษา ความรอบรู้ทางดิจิทัล การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ เป็นต้น</p>
3) ระบบพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาครู (Mentoring System for Teacher Development)	5 คน	<ul style="list-style-type: none"> - เกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ วปา / ว9 / ว11 / ว17 - การตรวจทานชิ้นงาน/หลักฐาน เช่น แผนการสอน ผลงานผู้เรียน บันทึกการสอน - การผลิตหลักฐานเชิงประจักษ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ - การออกแบบการสอนเชิงสมรรถนะ (CBE) เพื่อใช้เป็นชิ้นงานประกอบ PA - การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน
4) ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาครู	2 คน	<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีการศึกษา (EdTech) และการออกแบบสื่อนวัตกรรม - การออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูลติดตามพัฒนาการครู - ระบบแฟ้มสะสมผลงานดิจิทัลของครู - การออกแบบเครื่องมือประเมินออนไลน์ (แบบประเมิน/แบบสำรวจ/Rubrics) - การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเรียนรู้ (Educational Data Analytics)

การวิเคราะห์ภาระงานคณาจารย์และความเหมาะสมของเวลาปฏิบัติงาน

คณะครุศาสตร์ดำเนินการประเมินภาระงานของอาจารย์ทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ โดยแบ่งเป็น

ภาระสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 12-16 ชั่วโมง

ภาระงานบริการวิชาการ/วิจัยเดิม 20-30% ของงานทั้งหมด

เวลาที่สามารถจัดสรรให้โครงการ COE 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทางศูนย์จะจัดสรรปริมาณงานที่สอดคล้องกับภาระงานหลักของอาจารย์เพื่อให้เพียงพอต่อภารกิจตาม Manday ที่กำหนดในแต่ละกิจกรรมโดยไม่กระทบต่อภารกิจหลักและตารางสอนของคณาจารย์ทุกท่าน

ตารางสรุป Manday และค่าตอบแทนทีมงานศูนย์ความเป็นเลิศ (รายปี)

ตำแหน่ง / บทบาททีมงาน	จำนวนบุคลากร	Manday ต่อคน (วัน/ปี)	Manday รวม	อัตราตอบแทน (บาท/วัน)	ค่าตอบแทนรวม (บาท/ปี)	หมายเหตุ
1. หัวหน้าโครงการศูนย์ (Director)	1	30	30	3,000	90,000	รับค่าตอบแทนจากโครงการโรงเรียนต้นแบบ
2. ผู้จัดการศูนย์ (Project Manager)	1	60	60	2,500	150,000	รับค่าตอบแทนจากโครงการโรงเรียนต้นแบบ
3. ทีมระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System Team)	5	12	60	2,500	150,000	รับค่าตอบแทนจากโครงการพี่เลี้ยง
4. ทีมโรงเรียนต้นแบบ (Model School Program Team)	10	10	100	2,500	250,000	รับค่าตอบแทนจากโครงการโรงเรียนต้นแบบ
5. ทีมหลักสูตรอบรมพัฒนาครู (Workshops Team)	10	8	80	2,000	160,000	รับค่าตอบแทนวิทยากรจากการอบรม
6. ทีมฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ (Data System Team)	2	12	24	2,000	48,000	รับค่าตอบแทนจากโครงการโรงเรียนต้นแบบ
7. เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (Admin / Coordinator)	2	50	100	1,500	150,000	รับค่าตอบแทนจากโครงการโรงเรียนต้นแบบ
รวมทั้งหมดต่อปี	—	—	454 Manday	—	998,000 บาท	

4. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ได้ริเริ่มขึ้นจากความจำเป็นในการสร้างกลไกถาวรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูไทยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาคุณภาพการศึกษาและความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ที่สะท้อนผ่านผลการประเมินระดับนานาชาติ เช่น PISA ซึ่งคะแนนของนักเรียนไทยยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ในทุกวิชา (คณิตศาสตร์ 394 เทียบกับ OECD 472; การอ่าน 379 เทียบกับ OECD 476; วิทยาศาสตร์ 409 เทียบกับ OECD 485) และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2012 เป็นต้นมา สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการลงทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

นอกจากปัญหาด้านคุณภาพการสอนแล้ว ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ นักเรียนจากครัวเรือนรายได้ต่ำสุด 25% มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่านักเรียนในกลุ่มรายได้สูงสุดถึง 61 คะแนนในวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งสะท้อนความไม่เสมอภาคทางโอกาสในการเรียนรู้ของเด็กไทย ปัญหานี้โยงกลับมาที่ “ครู” ในฐานะด่านหน้าของระบบการศึกษา ซึ่งต้องรับมือกับห้องเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายแต่ยังขาดเครื่องมือและกระบวนการที่เพียงพอเพื่อดูแลผู้เรียนทุกกลุ่มได้อย่างเท่าเทียม

ในระดับโลก แนวโน้มของการศึกษาได้เปลี่ยนผ่านไปสู่การบูรณาการดิจิทัลและ AI โดยองค์การยูเนสโกได้เสนอกรอบ “Generative AI in Education” เพื่อช่วยให้ครูและโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ขณะเดียวกัน OECD และ World Bank เน้นการสร้างครูที่มีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Literacy), การจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ (Competency-Based Education), และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อตอบโจทย์สังคมและตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งทั้งหมดนี้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครูและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้ ปัญหาที่ถูกกลະเลยมาอย่างยาวนานคือ สุขภาวะของครู ทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม ปัจจุบันครูไทยต้องเผชิญภาระงานนอกภารกิจสอนที่สูง เช่น งานธุรการ การประเมิน และเอกสารจำนวนมาก ซึ่งทำให้เวลาที่ทุ่มเทให้การสอนและพัฒนาตนเองลดลง อีกทั้งยังเกิดภาวะเครียด เหนื่อยหน่าย และหมดไฟ (burnout) ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องก็อยู่ในสถานการณ์เดียวกันที่ต้องรับมือกับแรงกดดันด้านนโยบายและความคาดหวังจากสังคม หากขาดระบบสนับสนุนด้านสุขภาวะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกำลังหลักของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงไม่เพียงเป็นการลงทุนเพื่อสร้าง คุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง กลไกสนับสนุนสุขภาวะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน รวมถึงการเตรียมครูให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล สมรรถนะ และการเรียนรู้ที่เท่าเทียม ครอบคลุมทั้งคุณภาพ ความเสมอภาค และความยั่งยืนทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับสังคมไทยในระยะยาว

5. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูทั้งระดับก่อนประจำการและระดับประจำการ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะการให้บริการวิชาการ และการให้บริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้
2. เพื่อส่งเสริมการวิจัยด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน

6. เป้าหมายของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาไม่น้อยกว่า 300 คน ในปีแรก และสะสมเป็น 1,000 คน ภายใน 3 ปี
2. จัดทำหลักสูตรอบรม/เวิร์กช็อปใหม่ไม่น้อยกว่า 5 หลักสูตร ในปีแรก และสะสมอย่างน้อย 15 หลักสูตร ภายใน 3 ปี
3. พัฒนาโรงเรียนต้นแบบไม่น้อยกว่า 2 แห่งในปีแรก โดยเน้นความลึกของกระบวนการ และขยายเป็นอย่างน้อย 3 แห่งภายใน 3 ปี เพื่อใช้เป็นพื้นที่ปฎิบัติและขยายผลการพัฒนาครู
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมระบบ Mentoring เพื่อเลื่อนวิทยฐานะไม่น้อยกว่า 20 คน ในปีแรก

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. ครูที่ผ่านการพัฒนาเกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมโดยสามารถวางแผน ออกแบบ และจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และกรอบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education) พร้อมทั้งมีหลักฐานการนำไปใช้จริงในชั้นเรียน เช่น แผนการสอน วิดีโอการสอน ผลงานผู้เรียน และการสะท้อนคิดของครู
2. ครูมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือ AI เพื่อเพิ่มคุณภาพการสอนโดยสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบบทเรียน วิเคราะห์ผู้เรียน ติดตามพัฒนาการ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและรายวิชา
3. ครูที่เข้าร่วมระบบ Mentoring มีความพร้อมต่อการเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์ PA และสามารถผลิตหลักฐานเชิงประจักษ์ได้อย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์การสอน การสะท้อนคิด การสร้างแฟ้มสะสมงาน และชิ้นงานทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากคณะครุศาสตร์ทำหน้าที่ชี้แนะอย่างเป็นระบบ
4. โรงเรียนต้นแบบมีระบบภายในสำหรับการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน สามารถดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูได้ด้วยตนเอง เช่น PLC, Lesson Study, การนิเทศภายใน และการใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในการพัฒนาคุณภาพการสอน รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนเครือข่ายอื่นในพื้นที่

5. เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างมหาวิทยาลัย โรงเรียน เขตพื้นที่ และชุมชน ท้องถิ่นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาร่วม และการขยายผลนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้สู่พื้นที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยศูนย์ความเป็นเลิศทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลาง ความรู้และมาตรฐานการพัฒนาครู”
6. คณะครุศาสตร์มีระบบและโมเดลการพัฒนาครูที่เป็นมาตรฐาน สามารถนำไปขยายผลหรือ ปรับใช้กับโรงเรียนอื่นได้โดยประกอบด้วยคู่มือ กระบวนการ ชุดเครื่องมือประเมิน และ ผลลัพธ์ที่สามารถตรวจสอบได้ ทำให้ศูนย์ความเป็นเลิศมีบทบาทเป็นแหล่งอ้างอิงเชิงวิชาการ ที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค
7. ผู้เรียนในโรงเรียนต้นแบบได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้นจากผลของการพัฒนาครู เช่น ความร่วมมือในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพดีขึ้น และมีทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตามช่วงวัย ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาครูของศูนย์อย่างชัดเจน

7. พันธกิจของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีพันธกิจสำคัญในการเป็นกลไกกลางของมหาวิทยาลัยและเครือข่ายโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยพันธกิจหลักประกอบด้วย

1. เป็นแหล่งพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาหลักสูตรอบรมและโครงการพัฒนาวิชาชีพครูในหลากหลายมิติ เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการสอน และการออกแบบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้จริงในห้องเรียน

3. เป็นศูนย์กลางการสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรม และสื่อการสอน ทำหน้าที่รวบรวมและผลิตสื่อการเรียนรู้ แผนการสอน และนวัตกรรมการศึกษา ผ่าน Digital Hub เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้ง่าย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของครู
4. เป็นพื้นที่บ่มเพาะเครือข่ายครู โรงเรียน และภาคีความร่วมมือ สร้างเครือข่ายโรงเรียน ต้นแบบและกลไกความร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดลองนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพครูทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
5. เป็นที่ปรึกษาและกลไกสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาครู ทำหน้าที่สนับสนุนหน่วยงานรัฐ สถานศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน ในการวิเคราะห์ ออกแบบ และติดตามมาตรการพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG4)
6. เป็นศูนย์สนับสนุนสุขภาวะครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดระบบการดูแลสุขภาพทั้งด้าน กาย จิตใจ และสังคม ผ่านกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด เสริมแรงจูงใจ และสร้างสมดุลชีวิต การทำงานของครู

8. ความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และประเทศ

นโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2569-2571

- ข้อที่ 1 มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างพลเมืองโลกและการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ข้อที่ 2 มหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยเพื่อสังคม
- ข้อที่ 3 มหาวิทยาลัยแห่งภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ข้อที่ 4 มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ข้อที่ 5 มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาครูของครู



**แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง ตุลาคม 2568)**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บูรณาการภาคีเครือข่ายทางการศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย สร้างมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบัณฑิตด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม งานวิชาการรับใช้สังคมและงานสร้างสรรค์ ที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการสร้างพลังและหนุนเสริมขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาล และความเป็นดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้มาตรฐานในระดับสากลและตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน

ความสอดคล้องนโยบาย ยุทธศาสตร์ ในระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ

การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องโดยตรงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในฐานะกำลังคนต้นน้ำของระบบการศึกษา ครูที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียน และเป็นรากฐานในการสร้างสังคมไทยที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยศูนย์ฯ จะเป็นกลไกในการสนับสนุนครูในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนชนบทและพื้นที่เปราะบางให้เข้าถึงองค์ความรู้และการพัฒนาที่เท่าเทียมกับครูในเมืองใหญ่

ในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์ฯ ตอบสนองต่อ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570 ที่เน้น 3 ประเด็นสำคัญ คือ (1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะผู้เรียน (2) สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และ (3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ฯ จึงถูกออกแบบให้พัฒนาครูทั้งด้าน Digital Literacy การใช้ AI เพื่อการสอน การออกแบบการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ (Competency-Based Education) และยังเน้นการสร้างสุขภาวะที่ดีให้ครู เพื่อเสริมแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตครู อันจะส่งผลเชื่อมโยงกับคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

นอกจากนี้ ศูนย์ฯ ยังสอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG4) ที่มุ่งให้ทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ครูเข้าใจบริบทความยั่งยืน สามารถบูรณาการเรื่องสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมเข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังสนับสนุนแนวนโยบาย

ดิจิทัลเพื่อการศึกษา (Digital Education Policy) และทิศทางการปรับตัวของระบบการศึกษาต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามข้อเสนอของ UNESCO และ OECD ซึ่งเน้นการใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในระดับประเทศและระดับโลก

9. สถานที่ตั้งโครงการศูนย์ความเป็นเลิศและทรัพยากรเบื้องต้นที่มีอยู่

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มี 1 ศูนย์ ตั้งอยู่ที่อาคาร 6 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีทรัพยากรเบื้องต้นได้แก่ วัสดุสำนักงาน คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง และชุดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จำนวน 13 ลัง

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงาน (Business Plan)

1. บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทยที่กำลังเผชิญปัญหาคุณภาพการสอนและความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ ตลอดจนภาระงานและสภาวะของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยตรง ศูนย์ฯ จึงถูกออกแบบให้เป็นกลไกถาวรในการพัฒนาครูทั้งด้านสมรรถนะดิจิทัล การจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการดูแลสภาวะครู เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพ ความเสมอภาค และความยั่งยืนทางการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักของศูนย์ฯ ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทั้งก่อนและระหว่างประจำการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาชีพ การสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice) ศูนย์ฯ มีเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรไม่น้อยกว่า 1,000 คนภายใน 3 ปี การสร้างโรงเรียนต้นแบบ 5 แห่ง และการจัดทำหลักสูตรอบรมใหม่ไม่น้อยกว่า 15 หลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาคลังสื่อและฐานข้อมูลดิจิทัลที่ครอบคลุม Lesson Plans นวัตกรรม และกรณีศึกษาเพื่อนำไปใช้จริงในห้องเรียน

ในด้านการดำเนินงาน ศูนย์ฯ ได้วางแผนการตลาด การบริหารจัดการ และการเงินไว้อย่างรอบด้าน ทั้งการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาเชิงลึกและพี่เลี้ยง การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบ และการให้บริการผ่านแพลตฟอร์ม VRU-CE Digital Hub โดยรายได้จะมาจากค่าลงทะเบียนอบรม ค่าที่ปรึกษา การสมัครสมาชิกดิจิทัล และโครงการวิจัยร่วม รายงานทางการเงินแสดงให้เห็นว่า ศูนย์ฯ สามารถสร้างรายได้รวมกว่า 3.5 ล้านบาทในปีแรก และมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องถึง 4.9 ล้านบาทในปีที่สาม โดยมีกำไรสุทธิสะสมเพิ่มขึ้นทุกปี สะท้อนถึงความเป็นไปได้และศักยภาพด้านการจัดการทางการเงิน

นอกจากนี้ ศูนย์ฯ ยังได้วางแผนความยั่งยืนระยะยาวไว้อย่างชัดเจน ผ่านการพัฒนาแหล่งรายได้ต่อเนื่อง การใช้โมเดลธุรกิจที่ผสมผสานระหว่างบริการเชิงพาณิชย์และกิจกรรมเพื่อสังคม การบูรณาการเข้ากับระบบยุทธศาสตร์และงบประมาณของมหาวิทยาลัย การสร้างทุนมนุษย์รุ่นใหม่เพื่อสืบต่อองค์ความรู้ และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ แผนดังกล่าวทำให้มั่นใจได้ว่าศูนย์ฯ จะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อสังคมการศึกษาไทย

กล่าวโดยสรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และครูไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นเวทีที่รวมพลังเครือข่ายการศึกษาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืนและแข่งขันได้ในระดับสากล

2. รายละเอียดผลิตภัณฑ์/บริการ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ถูกออกแบบให้มีผลิตภัณฑ์และบริการที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในพื้นที่จริง โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่วัดได้และสามารถสร้างรายได้ให้ศูนย์อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ศูนย์กำหนดให้มี “ผลิตภัณฑ์หลัก (Core Products)” และ “ผลิตภัณฑ์และบริการสนับสนุน (Supporting Products)” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลิตภัณฑ์หลัก (Core Products)

1. โปรแกรมโรงเรียนต้นแบบเชิงนวัตกรรม (Model School Program)

ลักษณะบริการ

โปรแกรมโรงเรียนต้นแบบเป็นบริการแบบ Whole-School Development ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ โดยดำเนินการผ่าน

- การวิเคราะห์บริบทและความต้องการของโรงเรียน
- การพัฒนาครูรายบุคคลและรายทีม
- การจัดทำโครงสร้าง PLC / Lesson Study
- การออกแบบนวัตกรรมหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน
- การติดตามผลและรายงานพัฒนาการของโรงเรียนในระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี

จุดเด่นของผลิตภัณฑ์

- เป็นบริการที่สร้างรายได้ในระดับโรงเรียนทั้งระบบ (B2S / B2G)
- โรงเรียนสามารถใช้เป็น “พื้นที่สาธิต” และเป็นศูนย์เครือข่าย
- มี Impact สูง สามารถแสดงผลลัพธ์ระดับโรงเรียนได้
- ใช้โรงเรียนเครือข่ายเดิมของคณะเป็นฐานขยายได้ทันที
- เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่กรรมการให้ความสำคัญ (ผลลัพธ์ต่อพื้นที่จริง)

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- โรงเรียนมีระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพที่ดำเนินต่อได้ด้วยตนเอง
- ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความร่วมมือในโรงเรียนเพิ่มขึ้น
- โรงเรียนมีผลงาน/นวัตกรรมที่เผยแพร่ได้ในระดับเขต-ภูมิภาค
- ต่อยอดเป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียนอื่นได้

กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

- โรงเรียนประถม/มัธยมศึกษาในเครือข่าย
- โรงเรียนในสังกัด อปท. ที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

- เขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องการยกระดับคุณภาพโรงเรียน

2. หลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครู (Professional Development Workshops)

ลักษณะบริการ

หลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูเป็นบริการที่ศูนย์จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเชิงวิชาชีพของครูในประเด็นสำคัญที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ โดยอบรมทั้งรูปแบบ On-site, Online และ Hybrid บริการนี้ครอบคลุมหัวข้อที่สอดคล้องกับความต้องการจริงของโรงเรียนและพื้นที่ เช่น

- การจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ (Competency-Based Education)
- การออกแบบ Active Learning และ 21st Century Skills
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการสอน
- การดูแลสุขภาพครู (Teacher Well-being)
- การจัดทำหลักฐานและผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะวPA

การอบรมแต่ละหลักสูตรถูกออกแบบให้มี Workshop เชิงปฏิบัติ (Hands-on Practice) ให้ครูได้สร้างชิ้นงานจริงที่สามารถนำไปใช้ในชั้นเรียนได้โดยทันที

จุดเด่นของผลิตภัณฑ์

- ตอบโจทย์ตรงความต้องการของโรงเรียนและครูในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่อง CBE, Active Learning, AI, Digital Skills และวPA ซึ่งเป็นหัวข้อที่มี Demand สูงมาก
- ใช้ต้นทุนการจัดต่ำแต่ให้ผลลัพธ์สูง เพราะใช้ผู้เชี่ยวชาญคณะภายในเป็นหลัก ไม่ต้องลงทุนระบบเพิ่มเติม
- สร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง เป็นบริการที่มีความยืดหยุ่น ทำซ้ำได้ และสามารถจัดหลายรุ่นต่อปีได้
- เชื่อมโยงและสนับสนุนผลิตภัณฑ์หลักอื่นอย่างเป็นระบบ เช่น ครูที่เข้าอบรมสามารถต่อยอดเข้าสู่ระบบ Mentoring หรือโรงเรียนต้นแบบได้ทันที
- เพิ่มการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อศูนย์ เป็นประตูแรกให้โรงเรียนรู้จักศูนย์ มาก่อนเข้าสู่บริการที่ลึกกว่า เช่น Mentoring หรือ Model School

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- ครูได้รับทักษะใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในชั้นเรียนได้จริง เช่น ออกแบบแผนการสอน CBE การใช้ AI ในการเตรียมการสอน การพัฒนา Activity Design ตาม Active Learning
- คุณภาพการสอนพัฒนาขึ้นในระยะสั้นและเห็นผลได้เร็ว เช่น ผลงานผู้เรียนดีขึ้น การมีส่วนร่วมของผู้เรียนเพิ่มขึ้น
- สร้างฐานครูกลุ่มใหม่ที่ต่อยอดสู่ระบบ Mentoring ได้ในอนาคต

กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

- ครูทุกระดับชั้น ที่ต้องการเพิ่มทักษะการสอนหรือเตรียมตัวเลื่อนวิทยฐานะ
- โรงเรียนในเครือข่าย ที่ต้องการพัฒนาครูแบบรายกลุ่มหรือทั้งโรงเรียน
- เขตพื้นที่การศึกษา / อปท. ที่ต้องการจัดโครงการพัฒนาครูประจำปี
- ครูใหม่-ครูผู้ช่วย ที่ต้องการเสริมทักษะพื้นฐานด้านการจัดการเรียนรู้
- บุคลากรทางการศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ ครู กศน. ครูปฐมวัย ฯลฯ
- ผู้บริหารสถานศึกษา

3. ระบบพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาครู (Mentoring System for Teacher Development)

ลักษณะบริการ

ระบบ Mentoring เป็นบริการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ออกแบบเฉพาะเพื่อสนับสนุนการจัดทำ “ผลงานทางวิชาชีพเพื่อการขอเลื่อนวิทยฐานะ” ตามมาตรฐานของ ก.ค.ศ. โดยมุ่งเน้นการวางแผน การพัฒนา และการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Professional Practice) อย่างเป็นระบบ

บริการนี้ครอบคลุมกระบวนการครบวงจร ได้แก่

- การวิเคราะห์ศักยภาพและช่องว่างของผู้รับบริการและวางโปรแกรมพัฒนารายบุคคล
- การให้คำปรึกษาเชิงลึกต่อเนื่องและสนับสนุนการสร้างผลงานด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน และ/หรืองานพัฒนาวิชาชีพ และจัดทำหลักฐานตามเกณฑ์ PA
- การตรวจประเมินผลงาน ชิ้นงานตัวอย่าง แผนการสอน หลักฐานผลลัพธ์ และรายงานสะท้อนคิด และตรวจสอบความครบถ้วนก่อนยื่นประเมิน

จุดเด่นของผลิตภัณฑ์

- เจาะจงต่อการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งเป็นความต้องการอันดับต้น ๆ ของครูในทุกสังกัด
- เป็นบริการที่วัดผลได้ชัดเจน เช่น ผ่าน-ไม่ผ่าน ผลงานสมบูรณ์หรือพร้อมยื่นหรือไม่
- ให้บริการในรูปแบบรายบุคคล ทำให้ได้ผลลัพธ์สูงและตอบโจทย์เฉพาะกลุ่ม
- ใช้ความเชี่ยวชาญจริงของคณะครุศาสตร์ ซึ่งมีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้าน Lesson Design, Classroom Management, วิจัยในชั้นเรียน และเกณฑ์ PA
- ต้นทุนต่ำ → รายได้สูง ศูนย์ไม่ต้องลงทุนระบบใหญ่ ใช้บุคลากรเป็นหลัก
- เชื่อมโยงโดยตรงกับ Model School และหลักสูตรอบรม เพราะครูที่เข้าร่วม Mentoring สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาเชิงระบบของโรงเรียนได้
- เป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียงได้เร็วที่สุด เพราะผลลัพธ์ชัดและมี impact ต่อครูรายบุคคล

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเต็มที่ต่อการยื่นขอเลื่อนวิทยฐานะได้รับการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานอย่างเป็นระบบ
- ครูมีผลงานทางวิชาชีพที่เป็นไปตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. เช่น ชิ้นงานสะท้อนคิด แผนการสอนเชิงสมรรถนะ ผลการพัฒนาผู้เรียน หลักฐานการบริหารจัดการชั้นเรียน
- ครูสามารถวางแผนพัฒนาตนเองในระยะยาวผ่าน IDP ที่ชัดเจน
- มีแฟ้มสะสมงานและไฟล์หลักฐานที่จัดเป็นระบบผ่านการตรวจทานจากผู้เชี่ยวชาญของศูนย์
- ทำให้สัดส่วนการผ่านเกณฑ์วิทยฐานะของครูในพื้นที่เพิ่มสูงขึ้น เกิดฐานข้อมูลความก้าวหน้าของครูแต่ละรายเพื่อนำไปใช้พัฒนางานวิจัย/รายงานผลการพัฒนาครูของศูนย์

กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

- ครูทุกระดับชั้นและผู้บริหารสถานศึกษาที่เตรียมขอเลื่อนวิทยฐานะ
- โรงเรียนที่ต้องการจัด Mentoring เป็นชุดบริการรายกลุ่ม
- เขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการยกระดับคุณภาพครูรายโรงเรียน

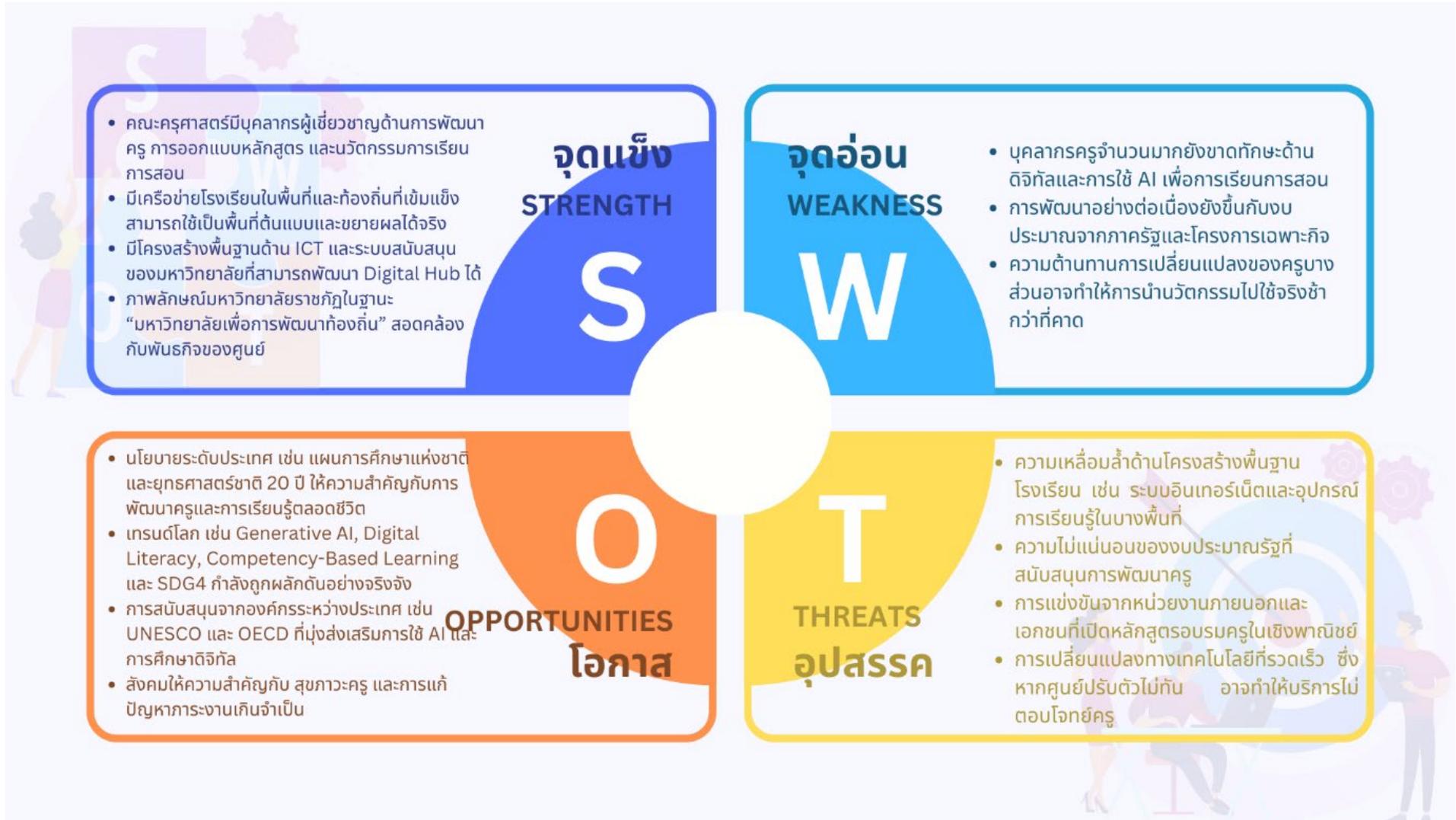
ผลิตภัณฑ์และบริการสนับสนุน (Supporting Products)

1. ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาครู (Lean Data System)

- ระบบเก็บข้อมูลและติดตามพัฒนาการของผู้เข้าร่วม เช่น e-port folio โดยมีการรับรอง credit bank จากคุรุสภา สพฐ. หรืออปท.
- ฐานข้อมูลผลงาน/หลักฐานของโรงเรียนต้นแบบ

3. การวิเคราะห์โอกาสทางธุรกิจ

3.1 ผลการวิเคราะห์ SWOT



Strengths (จุดแข็ง)

- มีผู้เชี่ยวชาญตามรายผลิตภัณฑ์ครบทั้ง 3 ด้าน — Mentoring เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ, โรงเรียนต้นแบบ, หลักสูตรอบรม → ครอบคลุมศักยภาพหลักของคณะครุศาสตร์
- มีเครือข่ายโรงเรียนจำนวนมาก ในจังหวัดปทุมธานีและพื้นที่ใกล้เคียง พร้อมเป็นพื้นที่ปฏิบัติการจริงของโครงการ
- ตอบสนองความต้องการจริงในระบบการศึกษา เช่น CBE, Active Learning, AI เพื่อการสอน, การขอเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์ PA
- ราคาต้นทุนผลิตภัณฑ์ต่ำ ไม่ต้องลงทุนระบบใหญ่ โดยเฉพาะปีแรก (เลื่อนการทำ Digital Hub ออกไปก่อนเพื่อประหยัดงบและเพิ่ม feasibility)
- มีศักยภาพภายในคณะเพียงพอ ทั้งอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ, ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ, ทีมพัฒนาหลักสูตร, ทีมฐานข้อมูล
- มีโมเดลการพัฒนาครูที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น Mentoring → Workshop → Model School → เครือข่าย
- สอดคล้องกับนโยบายชาติและมหาวิทยาลัย ทั้ง CBE, พัฒนาครู, ยกระดับโรงเรียน, ชุมชนท้องถิ่น

Weaknesses (จุดอ่อน)

- บุคลากรมีภาระงานประจำสูง จำเป็นต้องบริหาร Manday อย่างรัดกุม
- ความรู้เรื่องระบบฐานข้อมูล (Data System) ยังต้องพัฒนา ให้รองรับการเก็บหลักฐานและ Dashboard การพัฒนา
- งบประมาณปีแรกจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบได้
- ศูนย์ยังไม่มี Branding ชัดเจนในตลาด ต้องสร้างภาพลักษณ์ใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับวงกว้าง
- งานบริหารจัดการหลายส่วนต้องใช้เวลาประสานงานสูง โดยเฉพาะ Model School และ Mentoring

Opportunities (โอกาส)

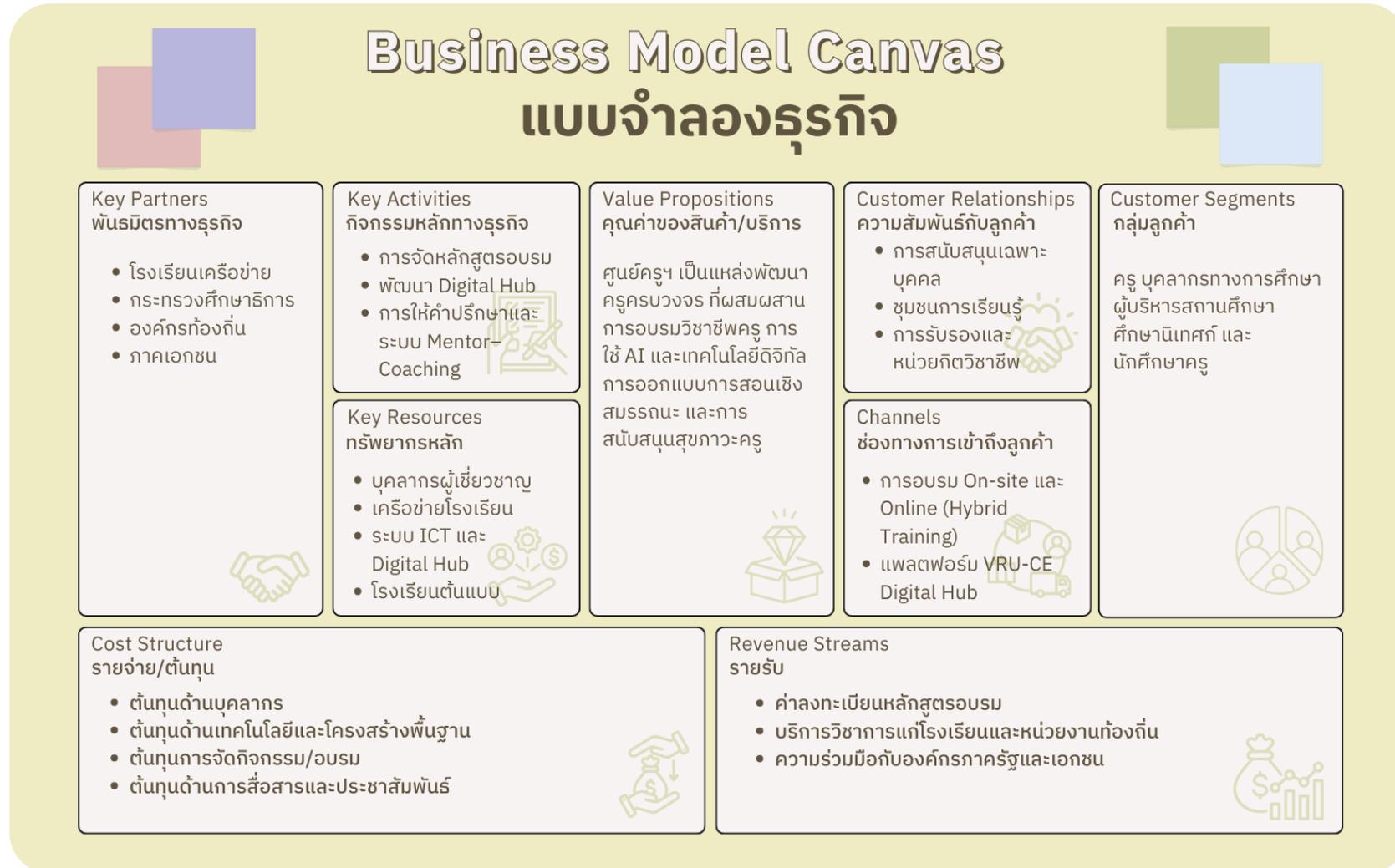
- ความต้องการเลื่อนวิทยฐานะตามระบบ PA สูงมาก ครูทุกสังกัดต้องพัฒนาและจัดทำหลักฐานวิชาชีพ
- นโยบาย CBE และ Active Learning กำลังเป็นกระแสหลักของประเทศ ทำให้หลักสูตรอบรมของศูนย์ตรงโจทย์
- เขตพื้นที่การศึกษาและ อปท. ต้องการพันธมิตรเพื่อพัฒนาครูและโรงเรียน ซึ่งศูนย์สามารถเข้าไปเป็นผู้ให้บริการหลักได้
- โอกาสขยายสู่บริการแบบ B2G/B2S เช่น อบรมทั้งเขตพื้นที่ การทำ MOU พัฒนาโรงเรียน

- โรงเรียนต้นแบบสามารถต่อยอดเป็นศูนย์การเรียนรู้ (Learning Hub) ของจังหวัด/เขตได้ในอนาคต
- แนวคิด Credit Bank หากได้รับการรับรองชั่วโมงจากคุรุสภาจะสามารถช่วยเพิ่มคุณค่าของหลักสูตรและทำให้ศูนย์โดดเด่นกว่าสถาบันอื่น

Threats (ความเสี่ยง/อุปสรรค)

- มีหน่วยงานแข่งขันจำนวนมาก เช่น มหาวิทยาลัยอื่น สถาบันอบรมเอกชน และหน่วยงานในพื้นที่
- การเปลี่ยนแปลงนโยบาย PA / CBE อาจทำให้หลักสูตรต้องปรับตัวเร็ว
- กำลังซื้อของโรงเรียนบางแห่งต่ำ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท
- ภาระงานของครูสูง อาจทำให้การเข้าร่วม Mentoring ไม่ต่อเนื่อง
- ความเสี่ยงด้านข้อมูล หากระบบฐานข้อมูลไม่เสถียรหรือจัดการไม่ดีอาจกระทบชื่อเสียงศูนย์

3.2 Business Model Canvas



3.3 การวิเคราะห์การแข่งขันทางธุรกิจ (Porter's Five Forces Model)

การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในอุตสาหกรรมบริการทางการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งมีการแข่งขันสูงและต้องสร้างความแตกต่างเชิงคุณค่า ศูนย์จึงวิเคราะห์สภาวะการแข่งขันด้วย Five Forces Model ดังนี้

3.3.1 การแข่งขันระหว่างคู่แข่งในอุตสาหกรรม (Competitive Rivalry) – ระดับสูง

ปัจจุบันมีผู้ให้บริการพัฒนาครูจำนวนมาก เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ หน่วยงานรัฐ เอกชนด้านพัฒนาครู (เช่น Starfish Classroom, TrainKru) ทำให้ตลาดมีการแข่งขันเข้มข้นด้านหลักสูตร ราคา และความน่าเชื่อถือ

ดังนั้นศูนย์จึงมุ่งสร้างความแตกต่างด้วย หลักสูตรฐานงานวิจัย (Research-Based Training) การพัฒนาครูจากชั้นเรียนจริง และโรงเรียนต้นแบบ (Model Schools) รวมทั้งใช้ Digital Hub เป็นฐานขยายผลต่อเนื่อง

3.3.2. ภัยคุกคามจากผู้ประกอบการรายใหม่ (Threat of New Entrants) – ระดับกลางถึงสูง

มหาวิทยาลัยและบริษัทเอกชนสามารถเข้าสู่ตลาดการอบรมครูได้ง่าย หากมีทีมวิทยากรและระบบคอร์สออนไลน์

ด้วยเหตุนี้ศูนย์จึงใช้กลยุทธ์สร้างความร่วมมือแทนการแข่งขัน ผ่าน MOU กับเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และหน่วยงานพัฒนาครู สร้าง ความได้เปรียบเชิงพื้นที่ (Local Advantage) และ ความต่อเนื่องของบริการ

3.3.3 ภัยคุกคามจากสินค้าหรือบริการทดแทน (Substitute Products) – ระดับสูง

ครูสามารถเข้าถึงคอร์สออนไลน์ฟรีจาก Thai MOOC, YouTube, Coursera จึงอาจไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมอบรมแบบชำระเงิน

ฉะนั้น ศูนย์จึงจะดำเนินการพัฒนาบริการแบบ Mentor-Coaching, CoP ชุมชนวิชาชีพ, และโครงการการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน (School-Based Practice) ควบคู่ไปด้วยซึ่งเป็นบริการที่ระบบอบรมออนไลน์ทั่วไปทดแทนไม่ได้

3.3.4. อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ (Power of Buyers) – ระดับสูง

ลูกค้าหลัก เช่น โรงเรียน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานรัฐ มีอำนาจต่อรองสูง เพราะสามารถเปรียบเทียบผู้ให้บริการหลายรายก่อนตัดสินใจ

ฉะนั้นศูนย์จึงต้องออกแบบกลยุทธ์ต่างๆ เช่น แพ็กเกจราคาแบบยืดหยุ่น (ต่อบุคคล/เหมาราย โรงเรียน/โครงการระยะยาว) และเสนอ Impact Report วัดผลจริงจากชั้นเรียน เพิ่มความมั่นใจและมูลค่า

3.3.5. อำนาจต่อรองของผู้จัดหา (Power of Suppliers) – ระดับกลาง

ผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทรัพยากรสำคัญที่ศูนย์ต้องพึ่งพา ทำให้ต้นทุนการดำเนินงานอาจเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ดี ศูนย์จะเน้นการพัฒนาทีมวิทยากรภายในคณะและเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Pool) เพื่อลดการพึ่งพารายบุคคล พร้อมใช้ Open Source และระบบดิจิทัลที่ลงทุนครั้งเดียวใช้ได้ระยะยาว

4. แผนการตลาด (Marketing Plan)

4.1 สินค้า หรือบริการ (Product)

บริการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training & Workshops)

รูปแบบ On-site / Online / Hybrid ระยะเวลา: 6–18 ชม. ต่อหลักสูตร

การให้คำปรึกษาเชิงลึกและพี่เลี้ยง (Advisory & Mentor-Coaching)

รูปแบบ On-site/Online แบบรายบุคคลโรงเรียน รอบการโค้ช: 3–6 รอบ/ภาคเรียน

บริการวิชาการและการวิจัยเพื่อส่งเสริมโรงเรียนต้นแบบ

On-site Coaching & Workshop ทีมอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญลงพื้นที่ทำงานร่วมกับครูและผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ

Participatory Action Research (PAR) ทำวิจัยร่วมกับครูและนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา นวัตกรรมเฉพาะของโรงเรียน

Academic Service Projects เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน Digital Literacy โครงการลดภาระงานครู โครงการเสริมสร้าง Well-being ในโรงเรียน

ระบบสนับสนุนดิจิทัล (VRU-CE Digital Hub)

คลัง Lesson Plans / Media / Rubrics / Performance Tasks / แบบบันทึกผล จัดเป็นหมวดตาม ช่วงชั้น/สาระ/สมรรถนะ

ฟังก์ชัน CoP & Discussion, ห้อง “โซวเคส” นวัตกรรมครู, และ Template Library (เช่น แม่แบบ แผนการสอน, prompt AI เพื่อการสอน)

ระบบ E-Portfolio & Micro-credentials/CPD เก็บชั่วโมงพัฒนา ออก Digital Badge รายโมดูล

4.2 ราคา (Price)

บริการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training & Workshops)

หลักสูตรทั่วไป/พื้นฐาน ฟรีหรือมีค่าใช้จ่ายเพียง 400–1,000 บาท/คน

หลักสูตรเชิงลึก/เฉพาะทาง 1,500–3,000 บาท/คน/หลักสูตร (6–18 ชั่วโมง)

กรณีเป็นกลุ่มโรงเรียน/อบรมแบบเหมา 30,000–50,000 บาท/รุ่น (25–30 คน)

การให้คำปรึกษาเชิงลึกและพี่เลี้ยง (Advisory & Mentor-Coaching)

แบบรายบุคคล 8,000–16,000 บาท/ภาคเรียน/คน (3–6 รอบการโค้ช)

แบบรายโรงเรียน (10–20 คน): 50,000–100,000 บาท/ภาคเรียน (รวมโค้ช, เวิร์กช็อป, รายงานผล)

บริการวิชาการและการวิจัยเพื่อส่งเสริมโรงเรียนต้นแบบ

On-site Coaching & PAR: 100,000–300,000 บาท/โรงเรียน/ปี (ขึ้นกับจำนวนกิจกรรมและทีมผู้เชี่ยวชาญ)

ระบบสนับสนุนดิจิทัล (VRU-CE Digital Hub)

การเข้าถึงเบื้องต้น (Basic Access) ฟรี สำหรับครูเครือข่าย VRU (Lesson Plans, Media, Template Library)

Premium Access (มี CPD/E-Portfolio, Digital Badge, Coaching Online) 1,200–1,800 บาท/คน/ปี

แพ็คเกจโรงเรียน (School Package): 10,000–30,000 บาท/โรงเรียน/ปี (จำนวนครู 20–50 คน)

รายได้เสริมจาก บริการ On-demand เช่น การสร้าง Template/สื่อการสอนเฉพาะโรงเรียน (5,000–10,000 บาท/งาน)

4.3 ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)

On-site (หน้างาน/พื้นที่จริง)

- ศูนย์ความเป็นเลิศฯ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ: ใช้เป็นสถานที่หลักสำหรับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ, การประชุมเชิงวิชาการ, และกิจกรรม Mentor-Coaching
- โรงเรียนต้นแบบ (Model Schools / Living Labs): เป็นพื้นที่ทดลองใช้หลักสูตร นวัตกรรม และงานวิจัย เพื่อขยายผลต่อไปยังโรงเรียนอื่น ๆ

Online (ระบบออนไลน์/ดิจิทัล)

- เว็บไซต์ VRU-CE Digital Hub ช่องทางหลักในการเข้าถึง Lesson Plans, Media, Rubrics, Template, CoP & Discussion, E-Portfolio และ Micro-credentials
- Line Official Account
- Facebook Page

4.4 การส่งเสริมการตลาด (Promotion)

1. เว็บไซต์มหาวิทยาลัยและเพจ VRU-CE : เป็นช่องทางหลักในการเผยแพร่ข้อมูลหลักสูตร กำหนดการอบรม และองค์ความรู้ใหม่
2. Social Media (Facebook, Line Official Account, YouTube, TikTok) : ใช้ผลิตสื่อ อินโฟกราฟิก คลิปสั้น และ Live สดกิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้ที่กว้างและทันสมัย
3. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิงเรื่องราว (Digital Storytelling) เช่น วิดีโอเล่าเรื่องความสำเร็จของครูและโรงเรียนที่ผ่านการพัฒนา
4. เผยแพร่กรณีศึกษา (Case Study) และ Best Practices จากโรงเรียนต้นแบบ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและแรงบันดาลใจ
5. ร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษา สมาคมวิชาชีพครู สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรและบริการของศูนย์
6. นำเสนอผลงานและบริการใน เวทีวิชาการ/สัมมนาระดับชาติและนานาชาติ เช่น การประชุมวิชาการครุศาสตร์ การประชุม APEC Education Network ฯลฯ
7. สร้าง Community of Practice (CoP) ที่เชื่อมโยงครูผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อให้เกิดการบอกต่อ และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
8. ประกวดนวัตกรรมการสอนของครู (Teacher Innovation Contest) เพื่อสร้างแรงจูงใจและเผยแพร่บริการของศูนย์

4.5 โมเดลรายได้ (Payor Model)

การดำเนินงานของศูนย์แบ่งผู้รับบริการ (Users) และผู้สนับสนุนค่าบริการ (Payors) ออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาท	รายละเอียด
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้ใช้บริการ (User)	สมัครอบรมรายบุคคลหรือเข้าร่วม CoP
โรงเรียน/สถานศึกษา	ผู้ใช้บริการ + ผู้จ่ายเงิน	ซื้อแพ็คเกจอบรม/โค้ชแบบรายโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ผู้จ่ายเงิน	สนับสนุนงบเพื่อพัฒนาครูในสังกัด
หน่วยงานภาครัฐ/ท้องถิ่น (อบต., อบจ., กศน.)	ผู้จ่ายเงิน	ทำโครงการพัฒนาครুর่วม
มหาวิทยาลัย/สถาบันฝึกอบรม	ผู้ให้บริการ/พันธมิตร	ทำ MOU จัดหลักสูตรร่วม
ภาคเอกชน/มูลนิธิเพื่อสังคม	ผู้จ่ายเงิน/ผู้สนับสนุน	CSR สนับสนุนการพัฒนาครูพื้นที่

โดยศูนย์ดำเนินงานด้วยรูปแบบรายได้ 4 ช่องทาง ดังนี้

- B2C (Business to Customer) ครูสมัครเข้าอบรมรายบุคคล
- B2S (Business to School) โรงเรียนจ่ายเป็นแพ็คเกจพัฒนาทั้งโรงเรียน
- B2G (Business to Government) เขตพื้นที่/หน่วยงานรัฐจัดซื้อบริการพัฒนาครู
- B2F (Funded Projects) โครงการจากกองทุน/หน่วยงานสนับสนุน (เช่น กสศ., สสส.)

กลุ่มเป้าหมายของศูนย์ความเป็นเลิศ (Target Groups)

1) กลุ่มเป้าหมายหลัก (Primary Target Groups)

1.1 ครูที่ต้องการเลื่อนวิทยฐานะตามระบบ PA

- ครูรายบุคคลที่ต้องจัดทำผลงานตามเกณฑ์ PA / ว9 / ว11 / ว17
 - ครูที่ต้องการการพัฒนารายบุคคล (IDP) และต้องการที่เลี้ยงกำกับชิ้นงาน
 - ครูผู้ช่วยและครูที่อยู่ระหว่างเตรียมแฟ้มสะสมงาน
- ตรงกับผลิตภัณฑ์: ระบบที่เลี้ยง (Mentoring)**

1.2 โรงเรียนที่ต้องการพัฒนาเป็นโรงเรียนต้นแบบเชิงนวัตกรรม

- โรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีและพื้นที่ใกล้เคียงที่ต้องการปรับปรุงระบบการสอน
 - โรงเรียนที่ต้องการพัฒนาระบบ PLC, Lesson Study และ CBE
 - โรงเรียนขนาดกลาง-ใหญ่ที่มีความพร้อมต่อการทำงานเชิงระบบ
- ตรงกับผลิตภัณฑ์: Model School Program**

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการทักษะใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้

- ครูระดับประถม-มัธยม ทุกกลุ่มสาระ
 - ครูที่ต้องการเพิ่มสมรรถนะด้าน CBE, Active Learning, Digital Skills, AI for Education
 - ครูใหม่/ครูผู้ช่วยที่ต้องการฐานความรู้ที่ทันสมัย
- ตรงกับผลิตภัณฑ์: Professional Development Workshops**

2) กลุ่มเป้าหมายรอง (Secondary Target Groups)

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- โรงเรียนที่ต้องการยกระดับผลลัพธ์ของครู
 - ผู้บริหารที่ต้องทำผลงานเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์ ว17
- ได้ประโยชน์จาก Mentoring และ Model School**

2.2 ศึกษาพิเศษและบุคลากรสนับสนุนการศึกษา

- ผู้ติดตามผลคุณภาพโรงเรียน
 - ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูในเขตพื้นที่
- ได้ประโยชน์จากระบบข้อมูลและหลักสูตรเฉพาะทาง**

2.3 นักศึกษาครูและครูฝึกสอนของคณะครุศาสตร์

- ใช้พื้นที่โรงเรียนต้นแบบเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์
- เป็นฐานข้อมูลการศึกษาวิจัยและพัฒนาทักษะการสอนของนักศึกษา

3) กลุ่มเป้าหมายตามหน่วยงาน (Institutional Targets)

3.1 เขตพื้นที่การศึกษา

- ต้องการโครงการพัฒนาครูเป็นรายปี
- ต้องการโรงเรียนต้นแบบเพื่อขยายผลสู่โรงเรียนอื่น

3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

- เทศบาล / อบต. / อบจ. ที่ต้องการอบรมครูสังกัดท้องถิ่น
- สามารถซื้อบริการพัฒนาครูเป็นโครงการได้

3.3 หน่วยงานที่ต้องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเชิงนโยบาย เช่น

- cursu (กรณีรับรองชั่วโมง/หน่วยกิต)
- สพฐ. (กรณีหลักสูตร CBE/Active Learning)
- เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศักยภาพและผลงานที่ผ่านมา

จากผลการดำเนินงานด้านบริการวิชาการและการพัฒนาครูที่ผ่านมา คณะครุศาสตร์มีประสบการณ์ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องร่วมกับสถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาค โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

1. ปริมาณผู้เข้ารับการพัฒนา

ตลอดช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการต่าง ๆ ของคณะไม่น้อยกว่า 3,000 คน (เฉลี่ย 800-1,200 คนต่อปี) ครอบคลุมทั้งการอบรมเชิงหลักสูตร การอบรมเชิงพื้นที่ และการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ

2. เครือข่ายความร่วมมือ

คณะครุศาสตร์มีความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมกับ

- สถานศึกษาเครือข่ายมากกว่า 50 โรงเรียน ในพื้นที่ จ.ปทุมธานี สระแก้ว และจังหวัดใกล้เคียง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพป./สพม.) อย่างน้อย 4 เขตพื้นที่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท./เทศบาล) ซึ่งสนับสนุนโครงการพัฒนาครูเชิงพื้นที่

3. แหล่งงบประมาณที่ได้รับในอดีต

คณะมีประสบการณ์ในการบริหารงบประมาณจากหลายแหล่ง ทั้งจากงบประมาณภาครัฐ รายได้จากบริการวิชาการหรืออบรมครู และงบสนับสนุนเชิงพัฒนาจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยมีตัวอย่างจากปีงบประมาณ 2569 ดังนี้

- โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น กิจกรรมผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะเข้าสู่วิชาชีพ 1,598,600 บาท
- โครงการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ทั่วไป(G.I.C) และวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ขั้นความรู้เบื้องต้น (B.I.C) 128,750 บาท
- โครงการจ้างที่ปรึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 900,000 บาท

- โครงการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการ 100,000 บาท
- โครงการความร่วมมือฝึกกำลังสร้างเด็กไทยเก่งคณิตศาสตร์ด้วย STEM 5,200 บาท
 - โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นพี่เลี้ยง ประจำปีงบประมาณ 2568 112,000 บาท

ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าคณะมีทั้ง ศักยภาพด้านประสบการณ์ จำนวนผู้รับบริการ เครือข่ายทางวิชาชีพ และความสามารถในการบริหารจัดการโครงการ ซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.6 บุคลากร (People)

1. คณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ

- อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และคณะอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การออกแบบการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ จิตวิทยาและสุขภาวะครู การวิจัยทางการศึกษา ยกตัวอย่างเช่น

รศ.ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพครูและการออกแบบระบบการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีผลงานวิชาการและงานวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง ได้รับเชิญเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการและวิทยากรระดับสถาบันหลายแห่งในประเทศ มีบทบาทสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยทางการศึกษาและสถิติประยุกต์ ผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนางานวิจัยเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลงานวิชาการได้รับการอ้างอิงในวงวิชาชีพและถูกใช้พัฒนานโยบายเชิงระบบด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นวิทยากรระดับมืออาชีพด้านการออกแบบงานวิจัยเชิงหลักฐาน (Evidence-based Research) และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพครูและหลักสูตรในระดับมหาวิทยาลัยและสถานศึกษา

รศ.ดร.เมษา นวลศรี ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์และการสอนภาษาไทย เชี่ยวชาญการพัฒนาทักษะภาษา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงภาษา และงานวิชาการด้านอัตลักษณ์ทางภาษาและวรรณกรรมการสอน มีผลงานวิชาการตีพิมพ์ระดับชาติและเป็นวิทยากรด้านภาษาไทยในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผศ.ดร.นิติกร อ่อนโยน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษา มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษานวัตกรรมกรรมการบริหารเชิงระบบ และการสร้างความสามารถเชิงผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูระดับพื้นที่ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาด้านนโยบายการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ

อาจารย์ณัฐพงศ์ เชื้อเพชร ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา การสร้างสรรค์สื่อการสอน เทคโนโลยีการศึกษา และนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นผู้นำการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับครูและนักศึกษา ผ่านหลักสูตรออกแบบสื่อ (Digital Media) และ Active Learning เป็นวิทยากรด้านเทคโนโลยีการสอนและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมหลายโครงการ

อาจารย์รัฐญา จิตต์อาจหาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวการเรียนรู้ มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านทักษะชีวิต ทักษะการปรับตัว และการส่งเสริมคุณลักษณะเชิงบวก เชี่ยวชาญการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและจิตวิทยาเชิงบวกในสถานศึกษา เป็นวิทยากรพัฒนาครูและที่ปรึกษาในการสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับสถานศึกษา

อาจารย์เกียรติศักดิ์ รักษาพล ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการสอนและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มีความชำนาญในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ Active Learning, Problem-Based Learning และการสร้างการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เป็นวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

- วิทยากรรับเชิญจากเครือข่ายมหาวิทยาลัยอื่น และองค์กรภาคเอกชน/ระหว่างประเทศ (เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI for Education, Digital Transformation) ยกตัวอย่างเช่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีวัฒน์ สุวดีพิงศ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้ระดับประเทศ มีผลงานโดดเด่นด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์และการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูไทย เป็นวิทยากรอบรมในหัวข้อ AI เพื่อการศึกษา (AI in Education), Digital Classroom และการออกแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมให้กับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานด้านการศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศ ผลงานสร้างชื่ออยู่ในกลุ่มการพัฒนา “ครูยุคดิจิทัล” ที่เน้นการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้จากห้องเรียนแบบเดิมสู่ Learning Ecosystem สมัยใหม่

อาจารย์กิตติ กลินธารา อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญที่มากประสบการณ์ในระบบการศึกษาของไทย มากด้วยบทบาทเชิงวิชาการในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนและยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC และระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา (Internal QA) ได้รับเชิญเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาทางการศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของครูและผู้บริหาร ถือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในแวดวงการนิเทศการศึกษา

นางธรรมาภรณ์ พรหมคช อดีตผู้บริหารสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงด้านการนำนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติจริง ได้รับรางวัลระดับประเทศจากโครงการโรงเรียนคุณธรรม และได้รับการยกย่องในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (Educational Change Leader) มีผลงานด้านการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนฐานนวัตกรรมและคุณธรรม เป็น

วิทยาการรับเชิญในหัวข้อการบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม การพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียน และการนำกระบวนการวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่

อาจารย์เรืองศักดิ์ ปิ่นประทีป (อ.ต๊อบปอง) นักเล่านิทานและนักพัฒนาเด็กปฐมวัยระดับแถวหน้าของประเทศ เจ้าของผลงานหนังสือเด็กและนิทานสร้างสรรค์มากกว่า 50 เรื่อง เป็นบุคคลสำคัญที่ยกระดับวัฒนธรรมการอ่านของไทยและได้รับเชิญเป็นวิทยากรด้านพัฒนาการเด็กในเวทีระดับชาติและนานาชาติ เชี่ยวชาญการใช้ “การเล่านิทานเพื่อพัฒนาสมองและภาษา” (Story-based Learning) และเป็นแรงบันดาลใจสำคัญของครูและผู้ปกครองจำนวนมากในการสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายแก่เด็กผ่านการอ่านและการสื่อสารเชิงบวก

ผศ.ดร.ประยูร บุญใช้ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสาขาหลักสูตรและการสอน โดยใช้จุดเด่นเชิง “การบูรณาการทรัพยากรท้องถิ่นในชุมชน” เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ งานวิจัยของท่านมุ่งเน้นการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered / Integrated Learning) และทดลองใช้ในสถานศึกษาจริง ผลงานเช่น การพัฒนาการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น) และการขยายผลรูปแบบการเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

2. ครูต้นแบบและพี่เลี้ยง
 - ครูผู้มีประสบการณ์จริงในห้องเรียนและมีผลงานนวัตกรรมการสอนที่ประสบความสำเร็จ ทำหน้าที่เป็น Mentor-Coaching ให้กับครูรุ่นใหม่ และช่วยถ่ายทอด Best Practices ไปยังโรงเรียนเครือข่าย มีบทบาทสำคัญในการสร้าง Community of Practice (CoP) ที่ยั่งยืน
3. ทีมงานวิชาการและสนับสนุน
 - จัดการอบรม ประสานงานกับโรงเรียน และดูแลระบบ Digital Hub เจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านเทคนิค (IT Support) สำหรับการใช้งานออนไลน์/Hybrid ทีมงานด้านการประเมินผลและติดตาม (Monitoring & Evaluation Team) เพื่อเก็บข้อมูลผลลัพธ์การพัฒนา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ (School Leaders & Supervisors)
 - มีบทบาทร่วมในการออกแบบและสนับสนุนการพัฒนาครูในระดับโรงเรียนช่วยขับเคลื่อนการนำผลการอบรมและงานวิจัยไปปรับใช้กับนโยบายระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่
5. ผู้เข้าร่วมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)
 - ครู บุคลากรทางการศึกษา นักศึกษาครู และผู้บริหารโรงเรียน ที่เข้ารับการบริการจากศูนย์ฯ
 - ชุมชนและภาคเอกชนที่ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนกิจกรรมและขยายผล

4.7 กระบวนการให้บริการ (Process)

ช่องทางเริ่มต้น (ใช้ร่วมกันทุกบริการ)

1. ลงทะเบียน/แจ้งความต้องการ
 - o ช่องทาง: เว็บไซต์ศูนย์ (ฟอร์มออนไลน์) / Line OA / โทรศัพท์
 - o กรอก: ข้อมูลหน่วยงาน-ผู้ติดต่อ-ความต้องการ-งบประมาณ-ช่วงเวลาที่จะสะดวก
 - o ตอบรับอัตโนมัติทันที + เจ้าหน้าที่ติดต่อกลับภายใน 48 ชม. ทำการ
2. คัดกรองความต้องการ
 - o ประชุมออนไลน์ 30-45 นาทีเพื่อเก็บบริบทและตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs)
 - o เอกสาร: Terms of Reference (ToR) เบื้องต้น + ใบเสนอราคา (Quotation)
3. ยืนยันบริการ/ชำระเงิน
 - o วิธีชำระ: e-Payment/โอน/ใบแจ้งหนี้ภาครัฐ (e-Invoice)
 - o ออกเอกสารยืนยันการลงทะเบียน/ใบเสร็จ
 - o เงื่อนไขยกเลิก/เลื่อน: แจ้ง ≥ 7 วันทำการ สามารถคืนเงินหรือเลื่อนรอบได้
4. Onboarding และเตรียมความพร้อม
 - o ส่งอีเมลยืนยัน + ลิงก์เอกสารเตรียมตัว/Pre-test + ปฏิทินกิจกรรม
 - o แจ้งลิงก์เข้าร่วมอบรม/ห้องเรียนออนไลน์ ล่วงหน้า 1 วัน

บริการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ทำแบบประเมินก่อนเรียน
2. อบรมเชิงปฏิบัติการ
3. ทำแบบประเมินหลังเรียน
4. ออกเกียรติบัตร หรือบันทึกหน่วยกิต ภายใน 3 วันทำการ

หมายเหตุ: ส่งมอบเอกสารประกอบการอบรม ก่อนหรือหลังการอบรม ขึ้นอยู่กับวิทยากร

การให้คำปรึกษาเชิงลึกและพี่เลี้ยง

1. วิเคราะห์บริบทและข้อมูลพื้นฐาน
2. ออกแบบแผนพัฒนา
3. ดำเนินการโค้ชชิ่ง
4. ประเมินระหว่างทางเพื่อทบทวนความก้าวหน้า
5. ประเมินครั้งสุดท้ายและส่งมอบงาน

บริการวิชาการและการวิจัยเพื่อส่งเสริมโรงเรียนต้นแบบ

1. คัดเลือกโรงเรียนต้นแบบ + ลงนามบันทึกข้อตกลง (MOU/Agreement)
2. เก็บข้อมูลตั้งต้น (ผลสัมฤทธิ์/งานสอน/สุขภาวะครู/ทรัพยากร)
3. ออกแบบหัวข้อบริการ/วิจัย
4. วงจร PAR 3 เฟส (Plan-Act-Observe-Reflect) พร้อม workshop หน่วยงาน
5. ประเมินระหว่างทาง จัดการความยินยอม/ข้อมูลส่วนบุคคล
6. สรุปผลและขยายผล: นวัตกรรม/หลักสูตรต้นแบบ + รายงานวิจัย/บทความ + คู่มือโรงเรียน
7. เวทีเผยแพร่ (Showcase/Conference) + เครือข่ายปฏิบัติการ (CoP) ต่อเนื่อง

บริการวิชาการและการวิจัยเพื่อส่งเสริมโรงเรียนต้นแบบ

1. สมัครใช้งานเลือก Basic หรือ Premium (สมาชิก/โรงเรียน)

2. เข้าถึงคลังความรู้ + ดาวนโหลดเทมเพลต/สื่อ พร้อมคำแนะนำการใช้
3. เข้าร่วม CoP/กระทุ้แลกเปลี่ยน + ส่งผลงานเข้าห้อง Showcase
4. ทำกิจกรรม Micro-credentials (โมดูลออนไลน์สั้น) รับ Digital Badge สะสมหน่วยกิตออนไลน์อัตโนมัติ
5. Helpdesk & Office Hours รายสัปดาห์ + Ticket Support (ตอบกลับภายใน 24-48 ชม. ทำการ)

4.8 บรรยายภาพและสิ่งแวดลอม (Physical Evidence)

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสิ่งแวดลอมที่สะท้อนความเป็นมืออาชีพและมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและยืนยันคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการทุกประเภท

ในเชิงกายภาพ ศูนย์ฯ มี อาคารและพื้นที่ปฏิบัติงานที่สะอาด ทันสมัย และออกแบบให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยห้องอบรม ห้องประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Studio) และห้องปฏิบัติการสื่อดิจิทัล (Digital Media Lab) ที่ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์, ระบบ Smart Classroom, กล้องบันทึกการสอน และระบบเสียงคุณภาพสูง เพื่อรองรับการจัดอบรมทั้งแบบ On-site และ Hybrid ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์ฯ ใช้ อัตลักษณ์ทางภาพ (Visual Identity) ที่ชัดเจน เช่น โลโก้ VRU-CE ที่ได้รับการออกแบบให้สะท้อนบทบาทของคณะครุศาสตร์ในฐานะผู้นำการพัฒนาครู โดยมีการประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบทั้งในเอกสารรับรอง, วุฒิบัตร, Digital Badge, และแพลตฟอร์ม VRU-CE Digital Hub รวมถึงบรรจุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ที่ออกแบบร่วมกับนักศึกษาสาขาธุรกิจดิจิทัล คณะวิทยาการจัดการ เพื่อสร้างเอกภาพและความน่าเชื่อถือ

5. แผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG4) และนโยบายการศึกษาระดับชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)

1. ยกระดับคุณภาพและสมรรถนะครู ให้ทันต่อกระแสโลก เช่น AI for Education, Digital Literacy และ Competency-Based Learning
2. สร้างคุณค่าทางวิชาการและสังคม ผ่านงานวิจัย การบริการวิชาการ และโรงเรียนต้นแบบที่ขยายผลได้จริง
3. พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และสุขภาวะครู ให้มีความสมดุลในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
4. สร้างเครือข่ายพันธมิตรและความร่วมมือ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อขยายขอบเขตการดำเนินงาน
5. เสริมสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของศูนย์ ผ่านการสร้างรายได้ การบริหารทรัพยากร และการต่อยอดเชิงพาณิชย์

2. กลยุทธ์หลัก (Core Strategies)

- **Strategy 1: Train** – พัฒนาและจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัลและสุขภาวะครู
- **Strategy 2: Transform** – สร้างโรงเรียนต้นแบบและ Living Lab ที่บูรณาการวิจัยและนวัตกรรมการสอน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ
- **Strategy 3: Transfer** – สร้างแพลตฟอร์ม VRU-CE Digital Hub เพื่อเผยแพร่ Lesson Plans, Media, และ Best Practices ให้เข้าถึงได้กว้าง
- **Strategy 4: Collaborate** – ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อยกระดับมาตรฐานการพัฒนาครู
- **Strategy 5: Sustain** – พัฒนากลไกทางการเงินและโมเดลธุรกิจ (Business Model: Freemium + CPD + Matching Fund) ให้ศูนย์ดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

3. แผนปฏิบัติการ (Action Plans)

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 5 หลักสูตร/ปี
2. ดำเนินโครงการโรงเรียนต้นแบบ อย่างน้อย 1 โรงเรียน/ปี พร้อมทำวิจัยเชิงพื้นที่ (PAR) และเผยแพร่ผลลัพธ์สู่สาธารณะ
3. พัฒนาและอัปเดต VRU-CE Digital Hub (Lesson Plans, Media, Template, Research Output)
4. สร้างเครือข่ายพันธมิตร โดยลงนามความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างน้อย 1 หน่วยงาน/ปี
5. พัฒนาระบบติดตามสุขภาวะครู และโครงการดูแล Well-being สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. พัฒนาระบบรายได้ ผ่านระบบสะสมหน่วยกิต บริการให้คำปรึกษา และโครงการ Matching Fund ร่วมกับโรงเรียน/องค์กร

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs)

- ครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ≥ 300 คน/ปี และไม่น้อยกว่า 1,000 คน ภายใน 3 ปี
- โรงเรียนต้นแบบ ≥ 2 โรงเรียน/ปี และขยายเครือข่าย ≥ 6 โรงเรียน ภายใน 3 ปี
- งานวิจัย/บทความวิชาการที่ตีพิมพ์ ≥ 2 ชิ้น/ปี
- คลังสื่อ/แผนการสอน/นวัตกรรมดิจิทัล ≥ 50 รายการ/ปี
- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมบริการ $\geq 85\%$
- รายได้จากบริการและโครงการร่วม $\geq 30\%$ ของงบดำเนินงานภายใน 3 ปี
- ครูที่รายงานการนำความรู้/นวัตกรรมไปใช้จริง $\geq 60\%$ ของผู้เข้าร่วมทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางจัดการความเสี่ยง

การดำเนินงานศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีลักษณะเป็นโครงการพัฒนาระยะ 3 ปี ภายใต้คณะครุศาสตร์ โดยมีเป้าหมายพัฒนาเป็นหน่วยงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ที่มีความยั่งยืน ทั้งเชิงคุณภาพและรายได้ อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนศูนย์อาจเผชิญปัจจัยความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และวางมาตรการเชิงระบบเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยง เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการดำเนินการใน 5 มิติหลัก ได้แก่

- (1) ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ (Management Risk)
- (2) ความเสี่ยงด้านบุคลากร (Human Resource Risk)
- (3) ความเสี่ยงด้านงบประมาณและทรัพยากร (Financial & Resource Risk)
- (4) ความเสี่ยงด้านความร่วมมือและฐานเครือข่าย (Collaboration Risk)
- (5) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานและคุณภาพผลงาน (Operational & Quality Risk)

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางแก้ไข

ด้านความเสี่ยง	รายละเอียดความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	แนวทางจัดการความเสี่ยง
การบริหารจัดการ	การดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่หลายกิจกรรม อาจขาดระบบติดตามที่เป็นระบบ	ปานกลาง	จัดตั้ง PMO (Project Management Office) ภายในศูนย์ พร้อมระบบติดตามรายไตรมาส
บุคลากร	จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ และขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	สูง	จัดตั้งเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Pool) ใช้รูปแบบทีมที่ปรึกษา และมีการอบรมพัฒนาทีมภายใน
งบประมาณ	งบประมาณสนับสนุนจากสถาบันอาจไม่เพียงพอต่อการขยายผล	ปานกลางถึงสูง	จัดทำแผนหารายได้ B2S/B2G + Matching Fund + จัดแพ็คเกจบริการวิชาการ
เครือข่ายความร่วมมือ	โรงเรียนเครือข่ายเข้าร่วมไม่สม่ำเสมอ	สูง	ทำ MOU ระยะ 3 ปี ตั้งโรงเรียนแกนนำ (Model Schools) พร้อมระบบติดตามผลเชิงพื้นที่
คุณภาพผลงาน	โครงการดีแต่ไม่ต่อเนื่อง ขาดผลลัพธ์ที่วัดได้	ปานกลาง	ใช้ KPI ชัดเจน (ผลลัพธ์ครู/โรงเรียน/ผู้เรียน) และรายงานผลลัพธ์เชิงประจักษ์ (Impact Report)

เทคโนโลยี	ชาดระบบฐานข้อมูลและแพลตฟอร์มกลางของศูนย์	ปานกลาง	พัฒนาระบบ Digital Hub สำหรับเก็บสถิติ บริการอบรม และฐานข้อมูลเครือข่าย
-----------	--	---------	--

6. แผนการดำเนินงาน

เดือน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์
มกราคม – กุมภาพันธ์	- รับสมัครเครือข่ายโรงเรียนและครู - จัดประชุมชี้แจงโครงการ	ทีมงานศูนย์ครู	รวบรวมองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในและนอกประเทศจำนวนอย่างน้อย 10 ราย พร้อมจัดเก็บในรูปแบบฐานข้อมูล
มีนาคม	- อบรมชุดที่ 1 - เปิดใช้งาน VRU-CE Digital Hub (รุ่น Beta) - เริ่ม Coaching รุ่นที่ 1	- ทีมงานศูนย์ครู - ทีมวิทยากร - ทีมดูแลระบบออนไลน์ - ผู้ทรงคุณวุฒิ	- ครู ≥ 100 คนได้รับการอบรม - คลังเนื้อหาออนไลน์ - ครูหรือโรงเรียนเข้ารับการโค้ช ≥ 10 ราย
เมษายน	- พัฒนา Template Library เพิ่มเติมใน Digital Hub	- ทีมงานศูนย์ครู - ทีมดูแลระบบออนไลน์	- Template ใหม่ ≥ 20 ชิ้น
พฤษภาคม – มิถุนายน	- อบรมชุดที่ 2 - Update Digital Hub (E-Portfolio & Badge)	- ทีมงานศูนย์ครู - ทีมวิทยากร - ทีมดูแลระบบออนไลน์	- ครู ≥ 100 คนได้รับการอบรม - คลังเนื้อหาออนไลน์
กรกฎาคม- สิงหาคม	- อบรมชุดที่ 3 - รวบรวมผลงาน/นวัตกรรมโรงเรียนเพื่อตีพิมพ์/เผยแพร่	- ทีมงานศูนย์ครู - ทีมวิทยากร - ทีมดูแลระบบออนไลน์	- ครู ≥ 100 คนได้รับการอบรม - บทความวิชาการหรือบทความวิจัย ≥ 2 ชิ้น
กันยายน-ตุลาคม	- จัดประชุมวิชาการ Innovation Showcase	- ทีมงานศูนย์ครู - ผู้ทรงคุณวุฒิ	- ครู/บุคลากรเข้าร่วม Showcase ≥ 200 คน
พฤศจิกายน- ธันวาคม	- สรุปรายงานประจำปี (Impact Report) - วางแผนต่อปีถัดไป	- ผู้ทรงคุณวุฒิ	- รายงานสรุปผล 1 ฉบับ - แผนการดำเนินงานปีที่ 2

7. แผนการบริหารจัดการโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

การบริหารจัดการโครงการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการภายใต้ระบบการบริหารงานที่โปร่งใส มีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรและกลไกกำกับดูแล

1.1 คณะกรรมการกำกับทิศทาง

- ประกอบด้วย คณบดีคณะครุศาสตร์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/วิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ/เขตพื้นที่การศึกษา
- ทำหน้าที่ กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ตรวจสอบความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและมหาวิทยาลัย และติดตามประเมินผลโครงการ

1.2 คณะกรรมการบริหารศูนย์

- ประธาน: ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศ
- กรรมการ: ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร ผู้แทนโรงเรียนต้นแบบ ผู้แทนนักวิจัย
- ทำหน้าที่ กำหนดแผนกลยุทธ์, บริหารจัดการทรัพยากร, และดูแลการดำเนินงานรายปี

1.3 คณะทำงานฝ่ายปฏิบัติการ

- ทีมจัดการอบรมและเวิร์กชอป
- ทีม Mentor-Coaching และโรงเรียนต้นแบบ
- ทีมวิจัยและบริการวิชาการ
- ทีมพัฒนา Digital Hub และสนับสนุนด้าน ICT
- ทีมประชาสัมพันธ์และติดตามประเมินผล

2. บทบาทหน้าที่สำคัญ

- ผู้อำนวยการศูนย์ กำกับภาพรวม วางกลยุทธ์ และรายงานต่อคณะกรรมการกำกับทิศทาง
- รองผู้อำนวยการศูนย์ ดูแลฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายวิจัย เชื่อมโยงงานระหว่างคณะ/โรงเรียน
- ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) วางแผนงานประจำปี จัดทำงบประมาณ กำกับการใช้ทรัพยากร
- หัวหน้าทีมวิชาการ/หลักสูตร พัฒนาหลักสูตรอบรมและชุดองค์ความรู้ใหม่
- หัวหน้าทีมวิจัย ประสานงานวิจัยกับโรงเรียนต้นแบบ และจัดทำรายงานวิจัยเผยแพร่
- หัวหน้าทีม Digital Hub ดูแลระบบ ICT คลังเนื้อหา ระบบสะสมหน่วยกิต (CPD)/E-Portfolio และบริการออนไลน์
- หัวหน้าทีมประชาสัมพันธ์ ดูแลการสื่อสาร Branding PR และการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน
- หัวหน้าทีมติดตามประเมินผล ออกแบบเกณฑ์วัดผล เก็บข้อมูล KPI จัดทำรายงาน Impact Report

3. ระบบควบคุมคุณภาพภายใน

- การวางมาตรฐานหลักสูตรอบรม ทุกหลักสูตรจะต้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยคณะกรรมการวิชาการก่อนเปิดสอน
- ระบบติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) ใช้เกณฑ์ KPI และแบบประเมินความพึงพอใจทุกครั้งหลังการอบรม/ให้คำปรึกษา
- ระบบประกันคุณภาพภายใน (IQA) รายงานผลโครงการต่อคณะครุศาสตร์ และบูรณาการเข้ากับระบบ EdPEx ของมหาวิทยาลัย
- การตรวจสอบจากภายนอก ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/หน่วยงานรัฐร่วมประเมินผลปีละครั้ง
- การจัดการข้อมูลและความปลอดภัย ดำเนินการตามมาตรฐาน Data Security, PDPA และมาตรฐานสากล

8. แผนการเงิน

8.1 สินทรัพย์ที่ใช้ในการประกอบธุรกิจ

ลำดับ	รายการสินทรัพย์	รายละเอียด	มูลค่าโดยประมาณ	ส่วนของคณะ	กองทุน CoE
1	ห้อง Smart Classroom	Smart board, คอมพิวเตอร์, ฉาก Green Screen, กล้องสำหรับไลฟ์สด	1,000,000	900,000	100,000
2	อุปกรณ์บันทึกภาพและเสียงคุณภาพสูง	กล้อง DSLR / Mirrorless + ไมโครโฟนและเครื่องบันทึกเสียง	300,000	60,000	240,000
3	VRU-CE Digital Hub	แพลตฟอร์มออนไลน์ที่เป็นศูนย์รวม Lesson Plans, Media, Rubrics, Template Library, CoP & Discussion, E-Portfolio และระบบ Micro-credentials	500,000	100,000	400,000

8.2 สมมติฐานทางการเงิน

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	หมายเหตุ
รายได้รวม	3,260,000 บาท	3,400,000 บาท	3,520,000 บาท	มาจาก B2C + B2G + Online
ต้นทุนการดำเนินงาน	2,100,000 บาท	2,160,000 บาท	2,220,000 บาท	ทีมงาน วิทยากร บริหารจัดการ
อัตรากำไรสุทธิ	19%	18%	17%	ควบคุมต้นทุนระยะยาว
สัดส่วนการสนับสนุนจากกองทุน CoE	60% ของงบลงทุนตั้งต้น	สนับสนุนเฉพาะรายการลงทุนเสริม	ลดลงหรือไม่มีในปีต่อไป	สนับสนุนช่วงเริ่มต้นเท่านั้น
เหตุการณ์พิเศษ	-	-	-	ไม่รวมผลกระทบจากวิกฤตหรือภัยพิบัติใดๆ

8.3 ประมาณการต้นทุนวัตถุดิบและสินค้าเพื่อการผลิต/บริการ

รายการต้นทุน	ปีที่ 1 (บาท/หน่วย)	ปีที่ 2 (เพิ่มขึ้น 5%)	ปีที่ 3 (เพิ่มขึ้น 5%)	หมายเหตุ
ต้นทุนโครงการ B2G (70%)	2,100,000	2,100,000	2,100,000	ค่าใช้จ่ายจากโครงการภาครัฐ
ค่าตอบแทนวิทยากร	60,000	80,000	100,000	อบรมพัฒนาครู B2C & Online
ค่าสื่อการสอน/เอกสาร/กระบวนการจัดอบรม	50,000	60,000	70,000	ค่าวัสดุ สื่อ และเอกสารหลักสูตร
ค่าเทคโนโลยีและระบบศูนย์ (Platform + LMS)	30,000	40,000	50,000	ระบบจัดการอบรม/ฐานข้อมูลครู
ค่าบริหารจัดการศูนย์	60,000	80,000	100,000	การประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ
รวมต้นทุนต่อปี	2,100,000	2,160,000	2,220,000	

8.4 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารและการขาย

รายการค่าใช้จ่าย	ปีที่ 1 (บาท)	ปีที่ 2 (บาท)	ปีที่ 3 (บาท)	หมายเหตุ
ค่าประชาสัมพันธ์โครงการ (PR/สื่อประชาสัมพันธ์)	20,000	28,000	35,000	สร้างการรับรู้/โปรโมตโครงการ
ค่าเดินทางและประสานงานเครือข่าย	25,000	35,000	45,000	ลงพื้นที่ ร่วมประชุมภาคี
ค่าเอกสารและการสื่อสาร	15,000	17,000	20,000	เอกสารระบบ
รวมค่าใช้จ่ายบริหารและการขาย (บาท)	60,000	80,000	100,000	

8.5 ประมาณการงบกำไรขาดทุน

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	หมายเหตุ
รายได้รวมจาก B2G B2C และ CBD	3,260,000	3,400,000	3,520,000	
หัก - ต้นทุนบริการ (วัสดุ / ระบบเทคโนโลยี / แรงงาน)	2,300,000	2,360,000	2,420,000	
กำไรขั้นต้น	960,000	1,040,000	1,100,000	
หัก - ค่าใช้จ่ายในการบริหารและการขาย	60,000	80,000	100,000	
กำไรจากการดำเนินงาน	900,000	960,000	1,000,000	
หัก - เงินลงทุนพัฒนาศูนย์	270,000	340,000	410,000	
กำไรสุทธิ (Net Profit)	630,000	620,000	590,000	

8.6 การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน

เช่น อัตรากำไรขั้นต้น (Gross Profit Margin), อัตราผลตอบแทนต่อการลงทุน (ROI)

อัตราส่วนทางการเงิน	สูตรการคำนวณ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	วิเคราะห์
1. อัตรากำไรขั้นต้น (Gross Profit Margin)	$(\text{กำไรขั้นต้น} \div \text{รายได้รวม}) \times 100$	29%	31%	31%	แนวโน้มดีขึ้น แสดงถึงการควบคุมต้นทุนได้ดีขึ้น
2. อัตรากำไรสุทธิ (Net Profit Margin)	$(\text{กำไรสุทธิ} \div \text{รายได้รวม}) \times 100$	19%	18%	17%	ศูนย์มีกำไรต่อเนื่อง
3. อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)	$(\text{กำไรสุทธิ} \div \text{สินทรัพย์รวมเฉลี่ย}) \times 100$	158%	144%	122%	ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
4. อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE)	$(\text{กำไรสุทธิ} \div \text{ส่วนของผู้ถือหุ้น}) \times 100$	210%	181%	144%	ให้ผลตอบแทนสูง
5. อัตราส่วนสภาพคล่อง (Current Ratio)	$\text{สินทรัพย์หมุนเวียน} \div \text{หนี้สินหมุนเวียน}$	3:1	3.1:1	3.2:1	สภาพคล่องดีมาก
6. อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน (D/E Ratio)	$\text{หนี้สินรวม} \div \text{ส่วนของผู้ถือหุ้น}$	0.1:1	0.08:1	0.06:1	ไม่มีความเสี่ยงด้านหนี้สิน

8.7 อัตราส่วนแสดงสภาพคล่อง (Liquidity Ratios)

อัตราส่วนสภาพคล่อง	สูตรการคำนวณ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	วิเคราะห์
1. อัตราส่วนสภาพคล่องทั่วไป (Current Ratio)	$\text{สินทรัพย์หมุนเวียน} \div \text{หนี้สินหมุนเวียน}$	3:1	3:1	3.2:1	สภาพคล่องดีมาก
2. อัตราส่วนเร็ว (Quick Ratio)	$(\text{สินทรัพย์หมุนเวียน} - \text{สินค้าคงเหลือ}) \div \text{หนี้สินหมุนเวียน}$	2.6:1	2.8:1	3:1	พร้อมจ่ายภาระทันที
3. อัตราหมุนเวียนลูกหนี้ (Receivable Turnover)	$\text{รายได้รวม} \div \text{ลูกหนี้การค้าเฉลี่ย}$	4.5	4.6	4.8	เก็บรายได้โครงการได้ต่อเนื่อง
4. ระยะเวลาเก็บหนี้ (Average Collection Period)	$365 \div \text{อัตราหมุนเวียนลูกหนี้}$	81 วัน	79 วัน	76 วัน	อยู่ในระดับเหมาะสม

8.8 การประมาณการงบดุล

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3
สินทรัพย์			
สินทรัพย์หมุนเวียน			
เงินสด	550,000	880,000	1,200,000
รวมสินทรัพย์หมุนเวียน	550,000	880,000	1,200,000
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน			
ระบบอบรมออนไลน์ (LMS/Platform)	120,000	180,000	220,000
อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน	50,000	70,000	90,000
รวมสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน	170,000	250,000	310,000
รวมสินทรัพย์	720,000	1,130,000	1,510,000
หนี้สิน			
หนี้สินหมุนเวียน			
หนี้สินไม่หมุนเวียน			
เงินกู้ระยะยาว			
รวมภาระหนี้สิน			
ส่วนของผู้ถือหุ้น (ทุน)			
ทุนของโครงการ			
รวมหนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น			

8.9 การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Break-even Point)

รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
ต้นทุนคงที่ต่อปี (Fixed Costs)	260,000 บาท	ค่าใช้จ่ายบริหารศูนย์ + ระบบ + ทีมสนับสนุน (B2C + CPD)
ต้นทุนผันแปรต่อหน่วย (Variable Costs / Unit)	160 บาท	เอกสาร + ระบบ + ค่าดำเนินการต่อคน
ราคาขายต่อหน่วย (Selling Price / Unit)	400 บาท	คิดเป็น “ต่อคน/หลักสูตร” ตามช่วงราคาหลักสูตรเชิงลึก
กำไรต่อหน่วย (Contribution Margin)	240 บาท	ราคาขาย - ต้นทุนผันแปร
จำนวนผู้เข้าอบรมที่ต้องถึงจุดคุ้มทุน (BEP)	834 คน	สำหรับ B2C และ CPD

8.10 การคำนวณระยะเวลาการคืนทุน (Payback Period)

ปี	กระแสเงินสดสุทธิ (บาท)	กระแสสะสม (บาท)
เงินลงทุนเริ่มต้น	-300,000	-300,000
1	630,000	330,000
2	620,000	950,000
3	590,000	1,540,000

ส่วนที่ 4 แผนความยั่งยืนของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ

1. แหล่งรายได้ต่อเนื่อง

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะพัฒนาระบบรายได้ที่มั่นคงจากการดำเนินงานเชิงวิชาการและบริการ โดยมีแหล่งรายได้สำคัญ ได้แก่

- **การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเชิงพาณิชย์** ที่เก็บค่าลงทะเบียนในอัตราที่เข้าถึงได้ โดยแบ่งเป็นหลักสูตรทั่วไป (Basic) และหลักสูตรเฉพาะทาง (Advance) เพื่อตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- **บริการให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยง (Mentor-Coaching System)** สำหรับโรงเรียนหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ต้องการการสนับสนุนเชิงลึก โดยคิดค่าบริการตามรอบการโค้ชหรือโครงการ
- **VRU-CE Digital Hub** ในรูปแบบการสมัครสมาชิก (Subscription) ทั้งรายบุคคลและรายสถานศึกษา โดยมีบริการพื้นฐาน (Free Access) และบริการพรีเมียม (Premium Access) ที่เก็บค่าธรรมเนียมรายปี
- **งานวิชาการและโครงการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม** ซึ่งสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก ภาคเอกชน และกองทุนวิจัย เพื่อสร้างรายได้เสริม

2. โมเดลธุรกิจระยะยาว

เพื่อให้ศูนย์สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว จะดำเนินการพัฒนาโมเดลธุรกิจ (Business Model) ที่หลากหลาย ได้แก่

- **Freemium Model** เปิดบริการเนื้อหาพื้นฐานฟรีเพื่อสร้างฐานผู้ใช้จำนวนมาก และเสนอแพ็คเกจเสริมที่มีค่าใช้จ่าย เช่น E-Portfolio, Micro-credentials และบริการโค้ชซึ่งออนไลน์
- **Matching Fund Model** จัดทำโครงการความร่วมมือกับโรงเรียน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน โดยแบ่งสัดส่วนค่าใช้จ่ายร่วมกันระหว่างหน่วยงานคู่สัญญาและศูนย์
- **Social Enterprise Model** พัฒนาโครงการที่มีลักษณะกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) โดยสร้างผลกระทบเชิงสังคมควบคู่ไปกับรายได้ เช่น การจัดค่ายอบรมครูในพื้นที่ห่างไกลพร้อมสร้างรายได้สมทบทุนให้ศูนย์

3. การบูรณาการสู่ระบบของมหาวิทยาลัย

ศูนย์ความเป็นเลิศจะถูกเชื่อมโยงให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน โดย

- บรรจุศูนย์ฯ ใน **แผนยุทธศาสตร์และงบประมาณประจำปีของคณะครุศาสตร์** เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาให้ศูนย์ฯ เป็น **หน่วยบริการวิชาการถาวร** ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถทำสัญญา/บันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภายนอกได้โดยตรง
- เชื่อมโยงกับ **ระบบประกันคุณภาพ (IQA, EdPEX)** และภารกิจด้านการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้ศูนย์ฯ กลายเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

4. การพัฒนาทุนมนุษย์

โดย

ศูนย์ความเป็นเลิศจะเน้นการสร้างทีมบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดองค์ความรู้และการดำเนินงาน

- สร้าง **ทีมวิจัยและวิชาการ** ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู การเรียนรู้ดิจิทัล และจิตวิทยาครู เพื่อนำไปสู่การผลิตงานวิชาการที่ต่อเนื่อง
- จัด **โครงการอบรม/ค่ายการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู** ให้ได้ฝึกปฏิบัติจริงและพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- สร้าง **ระบบพี่เลี้ยง (Mentorship)** ภายในศูนย์ โดยอาจารย์และครูต้นแบบจะทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรรุ่นใหม่
- สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม **เวทีวิชาการระดับชาติและนานาชาติ** เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานและสร้างเครือข่ายมืออาชีพ

5. การสร้างเครือข่ายพันธมิตร

ส่วน ได้แก่

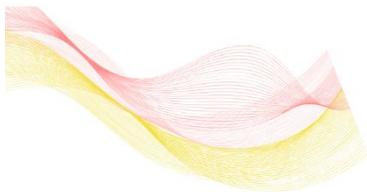
การสร้างเครือข่ายเป็นหัวใจของความยั่งยืน ศูนย์ฯ จะดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกับหลากหลายภาค

- **โรงเรียนต้นแบบและเครือข่ายการศึกษา** ทำหน้าที่เป็นพื้นที่ทดลองนวัตกรรมและขยายผลสู่โรงเรียนอื่น ๆ
- **หน่วยงานภาครัฐและกระทรวงศึกษาธิการ** เพื่อเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติและได้รับการสนับสนุนในเชิงโครงสร้าง
- **ภาคเอกชนและอุตสาหกรรมการศึกษา** โดยเฉพาะบริษัทเทคโนโลยีด้าน EdTech ที่จะช่วยสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และงบประมาณร่วม
- **องค์กรระหว่างประเทศ** เช่น UNESCO, OECD และเครือข่ายมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างมาตรฐานระดับสากล

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง/มติที่ประชุม กบ. หน่วยงาน/หนังสือรับรองการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ
- สำเนาคำสั่ง/มติที่ประชุม กบ. หน่วยงาน/หนังสือรับรองแต่งตั้งหัวหน้า ทีมงาน หรือคณะกรรมการโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ
- หนังสือรับรองความร่วมมือ (ถ้ามี)
- รายละเอียดทรัพย์สินที่มีอยู่หรือจะจัดหา (เช่น ครุภัณฑ์ อุปกรณ์)
- แผนที่หรือผังโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

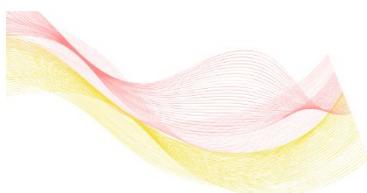
- Logo หรือ Artwork ของโครงการศูนย์ความเป็นเลิศ



**EMPOWERING
FUTURE
EDUCATORS**
เสริมสร้างพลังครูแห่งอนาคต



ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



#ศูนย์ครูวไลฯ #VRUCE

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คือ หน่วยงานที่สนับสนุนความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ใน



