

สรุปผลสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ ๒  
เรื่อง

“วิกฤติครู : การสอบบรรจุครูไร้คุณภาพจริงหรือ”

วันอังคารที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เวลา ๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร อาคาร ๕๖ ปี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ ๒ เรื่อง “วิกฤติครู : การสอบบรรจุครูไร้คุณภาพจริงหรือ” โดยเลขาธิการสภาการศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์สำคัญของการจัดเสวนาว่า ต้องการให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นเวทีรวมพลังความคิดทางวิชาการอย่างแท้จริง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงทัศนะทางการศึกษาที่มีประโยชน์ในเชิงบวกเกี่ยวกับประเด็นเรื่อง การผลิต และสอบบรรจุครูที่มีคุณภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนและกำหนดนโยบายการศึกษาของชาติ รวมทั้งการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา การจัดเสวนาในครั้งนี้ มีวิทยากรผู้นำเสนอ คือ ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ อาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนายสมหมาย ปารีฉัตร รองประธานกรรมการบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นผู้อภิปรายนำ

### ข้อเสนอของวิทยากร

ศาสตราจารย์ ดร. สมพงษ์ จิตระดับ

นำเสนอเรื่อง “วิกฤติครู : การสอบบรรจุครูไร้คุณภาพจริงหรือ” โดยแบ่งประเด็นการนำเสนอเป็น ๑๐ ประเด็น ดังนี้



#### ๑) วิกฤติครู : สอบบรรจุครูไร้คุณภาพ

ในการสอบบรรจุครู พบปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น คุณภาพข้อสอบที่ยังขาดมาตรฐาน จึงควรมีการสอบแบบอัดนัยร่วมด้วย มีการทุจริตการสอบ การผลิตครูไม่สอดคล้องกับจำนวนครูที่สามารถบรรจุได้ จึงทำให้เกิดการทุจริตถือเป็นความผิดร่อนทางคุณธรรมจริยธรรม มีจำนวนผู้สอบผ่านน้อย สถาบันผลิตครู

ในปัจจุบันเน้นการผลิตครูจำนวนมาก แต่ขาดความพิถีพิถัน ละเมียดละไม รวมถึงขาดการนิเทศและติดตามอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังพบว่ามีการผลิตครูจำนวนมากแต่ขาดคุณภาพ ผลิตครูโดยเน้นปริมาณและความถนัดของสถาบันผู้ผลิต แต่ไม่ได้เน้นการผลิตเพื่อเตรียมครูสู่ออนาคต การเติมครูเข้าสู่ระบบจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากครูหนึ่งคนเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องอยู่ในระบบไปอีก ๓๐ ปี จึงควรมีวิธีการทำให้ได้ครูดีเข้าสู่ระบบเพื่อนำไปสู่การผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่ออนาคตของประเทศได้ อันจะส่งผลให้ประเทศสามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

**๒) การปฏิรูปการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับสัดส่วนของการปฏิรูปครู : ปฏิรูปโครงสร้าง** ในสัดส่วน ๗๐ : ๓๐ ซึ่งหลายประเทศให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครูเป็นสำคัญ แต่ประเทศไทยกลับให้ความสำคัญกับการปฏิรูปโครงสร้างมากกว่า ซึ่งทำให้เกิดความล้มเหลว นอกจากนี้ควรปฏิรูปทุกเรื่องพร้อมกันในลักษณะ matrix ไม่ควรเลือกปฏิรูปเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

**๓) วิกฤตครู : วิกฤตชาติ : วิกฤตเด็ก** ปัญหาครูเป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับทุกเรื่อง เป็นปัญหาร่วมก่อ ซ้ำซ้อน ยกกำลังสองทั้งการสอบบรรจุ การจัดการเรียนการสอน ภาระงานครู ฯลฯ หากแก้ปัญหานี้ไม่ถูกต้อง ปฏิรูปผิดทางจะก่อให้เกิดปัญหาใหม่ที่ซับซ้อน เช่น การแก้ไขปัญหานี้สิ้นครูด้วยการเพิ่มเงินเดือนครู การอ้างรักษาคูด้วยทำให้มีระบบวิทยฐานะที่เน้นการทำวิจัย/ทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ นโยบายการเมืองที่แทรกแซงในระบบการศึกษา ระบบการฝึกหัดครูและระบบการคัดเลือกครู เป็นต้น

**๔) ผลิตครูได้มากแต่บรรจุได้น้อย** กล่าวคือสถาบันผลิตครู ๑๑๓ แห่ง ผลิตครูได้เฉลี่ยปีละ ๕๐,๐๐๐-๖๐,๐๐๐ คน แต่สามารถบรรจุได้เพียง ๒๐,๐๐๐ คน ที่เหลือตกค้าง ล้นตลาด โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลิตได้ร้อยละ ๖๓.๒๙ และมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลิตได้ร้อยละ ๓๖.๗๑

จากตัวเลขดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจำนวนรับเข้านักศึกษาครูไม่สอดคล้องกับอัตราบรรจุที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดปัญหานักศึกษาครูที่จบการศึกษาแล้วไม่สามารถบรรจุเข้าเป็นครูได้ นอกจากนี้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศนักศึกษาครูก็ยังประสบปัญหาเช่นกัน

### ๕) สถิติ ตัวเลข นำมาห้ศจรรย์

- อัตราส่วนนักเรียนต่อครู ๑๖.๗ : ๑ ในหลักการ ๒๕ : ๑ (เกณฑ์ของ ก.ค.ศ.) แสดงให้เห็นว่าจำนวนครูไม่ได้ขาดแคลน แต่การเกลี้ยอัตราครูมีปัญหา
  - จำนวนครูเกษียณ ๑๕ ปี (๒๕๕๖-๒๕๗๐) จำนวน ๒๘๘,๒๓๓ คน โดยมีครูเกษียณมากที่สุดในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๘,๒๔๖ คน
  - มีความขาดแคลนครูในระดับอาชีวศึกษา และการศึกษาจากระบบ
- ในภาพรวมการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการครู นอกจากนั้นยังพบปัญหาคุณภาพครูที่ผลิตเข้าสู่ระบบด้วย ซึ่งเป็นผลกระทบจากภาวะวิกฤตของระบบอุดมศึกษาของไทย

### ๖) สอบบรรจุครู วิชาเอก คนดี คุณธรรม สมรรถนะ

กรณีตัวอย่างของประเทศฟินแลนด์พบว่า การเข้าสู่วิชาชีพครูเป็นเรื่องยาก เนื่องจากต้องผ่านระบบการคัดเลือกที่เข้มงวด ตั้งแต่การสอบในรอบแรก และคัดเลือกคนที่มีคะแนนสูงขึ้นมาร้อยละ ๑๐ เพื่อมาสัมภาษณ์และพิจารณาสมรรถนะ จากนั้นมีการทดลองสอนและทดลองทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง และประเมินผล ฟินแลนด์ถือว่าระบบการ Mentoring และ Coaching เป็นสิ่งจำเป็น จากนั้นผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นครูยังต้องได้รับการบ่มเพาะอีก ๖ เดือน - ๑ ปี ก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง จึงทำให้ครูของฟินแลนด์มีต้นทุนชีวิตที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นเข้าสู่อาชีพ การบรรจุครูของไทยนอกจากพิจารณาจากวิชาเอกแล้ว ควรพิจารณาเรื่องความเป็นคนดีมีคุณธรรม มีสมรรถนะประกอบด้วย

### ๗) การเติมครุมีมิติเดียว แก้ปัญหา คุณลักษณะ

จากปัญหาต่างๆ ที่พบในปัจจุบัน เช่น ปัญหาเด็กอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เมื่อพิจารณาเชิงลึกจะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงตั้งแต่การบรรจุครู เนื่องจากรากฐานสำคัญของเด็กในการอ่านและเขียนเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ซึ่งต้องมีครูเอกประถมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะลงไปทำการสอน แต่ในสภาพความเป็นจริงครูระดับประถมศึกษากลับได้รับการบรรจุแต่งตั้งน้อยมาก จึงขาดแคลนครูเอกประถมศึกษา



มาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่การบรรจุครูส่วนใหญ่จะได้ครูเอกมัธยมศึกษาไปบรรจุแทน ซึ่งไม่ตรงตามความต้องการครูในระดับประถมศึกษาที่แท้จริง

นอกจากนี้ ครูต้องพัฒนาเด็กให้มีทักษะ ๗ ด้านในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อรองรับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) เพื่อยกระดับการผลิตแรงงานของประเทศจากแรงงานระดับต่ำไปเป็นแรงงานระดับกลาง รวมทั้งต้องผลิตครูให้รองรับการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา และครูต้องมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเป็นครูผู้สอนไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน ซึ่งประเทศไทยยังไม่ได้เตรียมการเรื่องนี้เท่าที่ควร หลักสูตรการผลิตครูยังเน้นที่การสอนวิชาเอก แต่เรื่องสมรรถนะความเป็นครูยังไม่เน้นมากนัก

**๘) การประเมินผลครูผู้ช่วย** พบว่าผลการประเมินการทำงานของครูผู้ช่วยภายหลัง ๒ ปีที่ได้รับการบรรจุ ผ่านการประเมินร้อยละ ๑๐๐ การโยกย้ายลื่นไหล อาจก่อให้เกิดการทุจริตได้ ทั้งนี้ระบบการประเมินครูของไทยยังไม่มี ความเข้มแข็งเท่าที่ควร ทั้งยังมีกลไกที่เป็นช่องโหว่ให้เกิดการทุจริตในระบบการประเมินวิทยฐานะได้

**๙) วัจน คิดติดกรอบ ทิ้งชั้นเรียน** เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือการทำเอกสารเพื่อประเมินวิทยฐานะ กรณีครูเป็นหนี้สิน มีภาระงานมากที่ไม่เกี่ยวกับการสอน และการต้องไปเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมตามคำสั่งของต้นสังกัด จึงทำให้เกิดปัญหาครูทิ้งชั้นเรียน เป็นต้น

**๑๐) ทางออก ทางรอด** เห็นสมควรให้มีการฟื้นฟูโครงการครูทายาท และควรดำเนินการแบบต่อเนื่อง เห็นด้วยกับการผลิตครูในระบบปิดเพื่อควบคุมปริมาณ และคุณภาพให้เกิดความสมดุล มีหน่วยงานกำหนดนโยบายและทิศทางการผลิตครู รวมทั้งวางระบบการให้คำปรึกษา (Mentoring) การฝึก (Coaching) ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ เห็นด้วยว่าควรฟื้นฟูโครงการครูทายาทเพื่อคัดเลือกครูดีเข้าสู่วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรผลิตครูในระบบปิดเพื่อไม่ให้บัณฑิตครูล้นตลาดและผลิตให้ตรงตามความต้องการครูที่แท้จริงของประเทศ

## การอภิปรายนำ

นายสมหมาย ปาริจฉัตต์ รองประธาน กรรมการบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้แสดงความคิดเห็น สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้



การปฏิรูปการศึกษาควรให้ความสำคัญกับเรื่องครูก่อนเป็นลำดับแรกและควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องจริงจังด้วยการเสริมพลังบวก ลดพลังลบให้ครู โดยให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของนักศึกษาครูที่เข้าสู่ระบบแล้ว ครูปัจจุบัน และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วิชาชีพครูในอนาคต รวมถึงหาผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าปัญหาครูมีเรื่องใดบ้าง เรื่องใดเป็นปัญหาหลัก และเรื่องใดเป็นปัญหารอง จัดกลุ่มปัญหาเหล่านั้นและจัดลำดับความสำคัญ แก่ปัญหาทีละเรื่อง ไม่ควรทำทุกเรื่องพร้อมกัน อย่านำการแก้ปัญหาครูที่โครงสร้างหน่วยงานมากเกินไป ให้อึดตัวครูเป็นหลัก เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ทั้งนี้ เห็นควรสนับสนุนการผลิตครูในระบบปิด เช่น โครงการครูทายาท โดยหน่วยผลิตครู หน่วยใช้ครูต้องพิจารณาร่วมกันถึงจำนวนครูที่ต้องการในแต่ละสาขาหรือแต่ละปี เพื่อให้ปริมาณการผลิตและความต้องการใช้ครูสอดคล้องสัมพันธ์กัน ลดปัญหาครูขาดแคลน/ครูเกิน รวมถึงให้มีการประกันการมีงานทำ นอกจากนี้ ในการสอบบรรจุครูควรมีข้อสอบแบบอัตนัยร่วมด้วย เพื่อให้ผู้เข้าสอบได้มีโอกาสสะท้อนความคิด วิธีการสื่อสาร รวมถึงจิตวิญญาณความเป็นครูผ่านการเขียนมากกว่าการทดสอบความรู้ความจำ

## การอภิปรายทั่วไป

ผู้เข้าร่วมเสวนาได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ สรุปสาระสำคัญจำแนกเป็นประเด็นได้ดังนี้

๑) ในการปฏิรูปการศึกษา ควรมีการจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาเรื่องการปฏิรูปครูขึ้นมาดำเนินการเป็นลำดับแรก ไม่ควรคำนึงถึงเรื่องโครงสร้างองค์กรมากเกินไป ควรเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเชิงพื้นที่ให้มากขึ้น โดยสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏควรเป็นหลักในการผลิตงานวิจัย การออกข้อสอบในพื้นที่ที่ขาดครู ถ้ามีงานวิจัย





หรือพัฒนางานวิจัยที่ดีๆ ได้โจทย์ที่ชัดเจน และตรงกับการขับเคลื่อนของระดับพื้นที่ จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และ โปร่งใสเป็นธรรม

๒) ควรสนับสนุนแนวทางการผลิตครู ในระบบปิด ซึ่งจะทำให้การผลิต และการใช้

ครูสัมพันธ์กันมากขึ้น โดยมีกลไกการดำเนินงานในรูปของศูนย์ข้อมูลเพื่อให้เกิด ความเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตครูและผู้ใช้ครู และต้องมีการทำงานในระบบเครือข่าย หน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ภาคประชาสังคม และสภาการศึกษาจังหวัด อาจเป็นการ รองรับภารกิจตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในอนาคต

๓) ควรมีการปรับแนวคิด (Concept) กระบวนทัศน์ (Paradigm) เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาให้ตรงกัน โดยกำหนด

๓.๑ คุณลักษณะหรือสมรรถนะเด็กเป็นตัวตั้ง ว่าต้องการเด็กที่มี คุณลักษณะอย่างไรแต่ละชั้นปี ตั้งแต่อนุบาลจนจบสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งปัจจุบัน เน้นเฉพาะเรื่องความรู้ ทักษะ แต่ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติที่เด็กควรจะมี

๓.๒ กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ หรือเรียกว่า “หลักสูตร” ซึ่งมีความสำคัญ หลักสูตรควรต้องมาก่อนครู

๓.๓ ครู ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน เมื่อ กำหนดสมรรถนะผู้เรียนแล้ว มีหลักสูตรแล้ว จึงนำมาออกแบบการผลิตครูโดยกำหนด หลักสูตร วิธีการ กระบวนการ เพื่อให้ได้ครูที่สามารถสอนเด็กไปให้ถึงสมรรถนะ ที่กำหนด ดังนั้นจึงควรกำหนดคุณสมบัติของครูที่มีความรู้ ทักษะที่สามารถจะนำ หลักสูตรไปปฏิบัติได้

๓.๔ ระบบการคัดเลือกครู/สอบบรรจุไม่ควรมีลักษณะแบบเหมารวม (mass) หรือใช้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีความต้องการ จำเป็นแตกต่างกัน บางจังหวัดไม่เพียงแต่ครูเท่านั้น ผู้อำนวยการยังสละสิทธิ์ เมื่อสอบได้ ข้อสอบทุกครั้งจึงไม่ควรยึดติดว่าต้องเหมือนกัน ครูที่โรงเรียน เตรียมอุดมศึกษากับครูที่อำเภอสบเมย อาจไม่จำเป็นต้องใช้ข้อสอบเหมือนกัน

ก็ได้ ควรมีการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาสามารถคัดเลือกครูในพื้นที่ได้เอง นอกจากนี้ ควรมีการสอบแบบอัตโนมัติด้วย เพื่อจะได้คัดเลือกคนที่ต้องการเป็นครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู เช่น ให้เขียนอุดมการณ์ความเป็นครู เป็นต้น

๓.๕ สถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูขาดข้อมูลความต้องการใช้ครูที่แท้จริงของประเทศ ที่ผ่านมามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักใช้ข้อมูลอัตราการเกษียณอายุของครูมากำหนดอัตราการผลิตครู

๓.๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตตามความเชี่ยวชาญ/ความเป็นเลิศของแต่ละแห่ง แทนที่การผลิตครูตามความสนใจของสถาบัน เพื่อไม่ให้เกิดการผลิตครูเกินความจำเป็นที่ต้องการใช้ครูจริง เช่น จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยครู” ทำหน้าที่พัฒนาครูที่มีคุณภาพจริงๆ อาจจัดตั้ง ๔-๕ แห่ง ทั่วประเทศ ทำหน้าที่หล่อหลอมคนให้เป็นครูด้วยจิตวิญญาณ คล้ายกับโรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเพื่อ “บ่มเพาะความเป็นครู” และให้สถาบันอุดมศึกษามีเครือข่าย ๙ เครือข่าย กระจายทั่วประเทศ และได้จัดทำข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษากับสถานศึกษาในพื้นที่ไว้แล้ว โดยมีโรงเรียนเป็นตัวตั้ง มีข้อมูลครบทุกจังหวัดทุกสังกัด เน้นการไปช่วยโรงเรียนในพื้นที่ที่สถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายรับผิดชอบ มีทั้งเป็นโครงการที่ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เช่น มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เขียนโครงการมาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งก็ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจราชการตามไปดูว่ามีการดำเนินงานจริงหรือไม่

๓.๗ การประเมินครูมีความสำคัญต่อการประเมินคุณภาพผู้เรียนมากกว่าการประเมินสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการประเมินครูเป็นรายบุคคลก่อนการประเมินสถานศึกษา โดยการประเมินสมรรถนะในระดับต่างๆ เช่น ครูประถมศึกษาปีที่ ๑ จะต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ซึ่งประเมินตามสมรรถนะ

๓.๘ หลักสูตรผลิตครู ๕ ปี ควรปรับใช้เป็นหลักสูตร ๔ ปีเหมือนเดิม เพราะปีที่ ๕ เป็นการฝึกประสบการณ์การสอนอย่างเดียว และโรงเรียนที่นักศึกษาค

ไปฝึกประสบการณ์การสอนก็มีบริบทแตกต่างจากโรงเรียนที่นักศึกษาไปบรรจุเพื่อทำงาน ควรมีการแยกกันระหว่างการจบการศึกษาของนักศึกษา กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพ โดยใบประกอบวิชาชีพควรพิจารณาให้ได้รับหลังจากไปปฏิบัติงานจริงแล้ว อาจเป็นการประเมินหรือให้ทดลองปฏิบัติงาน เช่น เอกชน ผู้ประเมินจะมีประธานหรือหัวหน้าแผนกดูแลด้วยตัวเอง แต่ครูในระบบราชการพอได้รับการบรรจุก็ถือว่าจบกระบวนการและจะผ่านการประเมินร้อยละ ๑๐๐

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) รัฐควรสนับสนุนแนวทางการผลิตครูในระบบปิด เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตกับการใช้ครู โดยมีกลไกการดำเนินงานในระบบเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ภาควิชาสังคม และสภาการศึกษาจังหวัด เป็นต้น

๒) ระบบการคัดเลือกและสอบบรรจุครูไม่ควรเป็นลักษณะแบบเหมารวม (mass) หรือใช้มาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีความต้องการและความจำเป็นที่แตกต่างกัน และควรมีการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาสามารถคัดเลือกครูในพื้นที่ได้เอง

๓) ข้อสอบที่ใช้ในการสอบบรรจุครูควรมีข้อสอบแบบอัตนัยด้วย เพื่อให้ครูได้แสดงถึงอุดมการณ์และจิตวิญญาณของความเป็นครู

๔) ควรมีศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตครูรู้สภาพความต้องการในการใช้ครูอย่างแท้จริง ไม่ใช่ใช้ข้อมูลจากอัตราการศึกษาของครูมากำหนดอัตราการผลิตครู

๕) ควรมีการกำหนดนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตตามความเชี่ยวชาญหรือความเป็นเลิศของแต่ละแห่ง แทนการผลิตครูตามความสนใจของสถาบัน เพื่อไม่ให้เกิดการผลิตครูเกินความต้องการ