

## 泰國教育部人力配置與教育行政體系改革

駐泰國代表處教育組

泰國政府近期推動公部門人力管理制度改革，主要原因在於政府年度財政支出中，人事經費占有相當大的比重，可能對未來形成沉重的財政負擔。加上泰國正逐步進入高齡化社會，勞動年齡人口持續減少，政府有必要調整公部門人力結構，以保留更多財政空間，用於公共投資、經濟發展、科技發展及未來的社會政策。

目前政府提出的改革措施，包括暫緩新增公務人員職缺、取消實際上沒有支出的編制員額，以及部分支援性職位在今有人員退休後不再補缺。這些措施將促進各政府部門重新檢視既有的人力編制與組織結構。

教育部是此次改革受到影響的政府部門之一，其現約有 40 萬名人員並其組織架構更延伸至各府、教育區域以及各級學校。教育學者頌蓬·吉達拉（Somphong Jitradap）指出，教育部目前面臨的問題並不僅是「人員過多」，真正的關鍵在於人力配置與實際工作任務之間落差。一方面，部門的行政支援人員數量超出實際需求；另一方面，小型學校及學習促進辦公室則面臨教師人力不足的問題。

此外，教育行政體系也存在職能與組織架構重複的情況，尤其是府及教育辦公室與區域教育辦公室的角色。這些組織的工作職責有所重疊，進而造成地方層級在權責與人事管理方面的衝突，也使區域層級的相關機關難以形成一致且有效率的運作體系。不過，這些組織並非沒有正面的作用，府及教育辦公室與區域教育辦公室在工作上協助中央政府督導並追蹤政策落實情況及教育創新區域的政策執行情況。

針對上述問題，教育部長表示，近期將召集相關單位及機構開會，討論教育部人力管理問題，使其符合內閣的決議。教育部部長認為府及教育辦公室與區域教育辦公室各有其特定的職責，尤其是整合中央與地方之間的教育政策。因此，不應將其視為重複的組織架構，而應該從實際職責及整個體系的運作成效來進行評估。

他也強調，若採取「一刀切」的方式削減人員編制，反而可能使

其原有問題更嚴重。例如，取消行政人員職位，可能影響減輕教師行政負擔政策的推動；若暫緩教師職位的任命，也可能對未來的教育管理品質產生影響。因此，真正的關鍵問題並不是單純選擇減員還是增員，而是如何有效管理現有人力，並依據實際工作任務進行合理配置人員。

上述工作是教育制度改革的一部分，需要從整個教育體系進行統籌推進，無論是調整組織架構、減少職能重疊、人力資源配置及為教師減輕負擔。同時，還需要引入科技和新的管理系統，減少不必要的行政負擔。

撰稿人/譯稿人：駐泰國代表處教育組

資料來源：2026 年 8 月 25 日，Matichon 電子報

[https://www.matichon.co.th/weekly/column/article\\_908040](https://www.matichon.co.th/weekly/column/article_908040)

