

考試院

「公務人員陞遷制度認知調查-

以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象」

分析報告

考試院統計室 編製

中華民國 106 年 11 月

目

錄

壹、調查緣起及目的.....	1
貳、調查過程及方法.....	2
一、調查對象及特性.....	2
二、調查項目及調查表式.....	3
三、調查方式.....	3
四、辦理機關.....	3
五、調查實施進程.....	4
參、調查問卷回收情形.....	4
肆、調查結果資料分析.....	5
一、基本資料特性分析.....	5
二、調查問項描述性分析.....	12
三、相關因素交叉分析.....	24
伍、近 5 年來薦任晉升簡任官等陞遷機率趨勢.....	32
陸、結論及建議.....	34
柒、未來努力方向.....	37
受訪者開放性填答	
一、請問您對目前公務體系之陞遷制度有何改進意見？.....	39
二、年金改革後，退休所得大幅降低，致使公務人員退休意願也降低，短期內可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，對此您的看法？.....	52
參考文獻.....	70
附錄	
附錄一 調查問卷表.....	71
附錄二 調查問項次數分配表.....	77
附錄三 調查問項各項統計數值表.....	79
附錄四 調查問項與基本資料相關檢定表.....	81
附錄五 調查問項與基本資料相關統計表.....	91

考試院

「公務人員陞遷制度認知調查-

以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象」

分析報告

壹、調查緣起及目的

文官體制中陞遷制度一直是作為激勵內部員工的獎賞機制，也是任何選擇進入公職場之公務人員所期待努力工作之目標。政府機關運用公務人力資源透過訓練培養及陞遷制度，期能達到適才適所，以發揮人才運用最大效益。而公務人員之陞遷，依 2000 年制定公布公務人員陞遷法第 2 條之規定，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。而所謂陞遷之定義，依同法第 4 條規定，包括陞任較高之職務、非主管職務陞任或遷調主管職務，及遷調相當之職務。

截至 105 年底全國公務人員約 34.7 萬人，簡薦委任(派)人數 18.6 萬人，占 54%，其中薦任 11.9 萬人占簡薦委任(派)人數之 64%，可見薦任人員在公務體系內占了相當比重。公務體系公務人員薦任晉升簡任官等之任用資格，需依公務人員任用法第 17 條及薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法第 5、6 條規定，經銓敘部審定合格實授現任薦任第九職等，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級者，且由各機關每年依保訓會分配受訓名額經遴選後始得參加，訓練合格者才可取得晉升簡任第十職等任用資格。至 105 年底，行政機關第九職等有 1.7 萬人，占薦任職等 9.7 萬人之 18.2%，每年國家文官學院辦理薦任公務人員晉升簡任官等訓練之學員約 1,100 人至 1,400 人不等，約占薦任第九職等人數 8% 左右，可知參加受訓之人員是極優秀，係機關晉陞簡任人員之重點培育對象，不論在年資或職務經驗均具一定程度的歷練與穩定性，正處於中高階文官間的關鍵地位。

爰此，本院乃依 106 年之受訓學員為對象，借重其豐富的公務職務經驗，協助本院瞭解公務人員對陞遷制度的看法、各機關辦理職務陞遷實施情形及陞遷趨勢，乃辦理公務人員陞遷制度認知調查，以供日後決策參考。

由於新年金制度即將實施，相關退休資遣撫恤辦法有所變革，是否將對當前制度已具資格退休欲提早離開公職場者，在各方因素考量下延緩退休，進而影響公務人力新陳代謝及阻礙陞遷機會等看法，也是首次透由問卷調查做開放性填答廣泛蒐集資料，呈現公務人員在新年金制度意見最新相關資訊，提供首長參考。另外，配合本調查對象皆屬中高階公務人員晉升簡任官等之重點培育者，提供當前行政機關該職等陞遷趨勢資訊，故蒐集銓敘統計年報資料，彙編近 5 年來行政機關薦任第九職等升任簡任職缺陞遷機率指標，除強化調查分析報告內涵，也提供有意義數據作參考。

本調查緣起理念架構及設計，均參考本院歷年來委託專家學者研究有關公務人力資源管理（包括考績，獎勵及陞遷等）文獻報告，尤以職涯發展期待的資料蒐集更有助公務人力規劃，本篇將透由問項調查量化及質化（開放性填答）的數據分析，呈現當前中高階層在陞遷制度的看法，頗有參考價值。

貳、調查過程及方法

一、調查對象及特性

以 106 年度國家文官學院舉辦「薦任公務人員晉升簡任官等訓練」之參訓學員為調查對象共計 1,285 人，參訓人員來自行政機關包括中央及地方各機關，分布情形為五院及總統府 26 人、中央各部會 862 人、直轄市政府 325 人、縣市及鄉鎮市 72 人，調查對象所填答問項對長年在公務體系中陞遷制度的認知及意見，極具代表性可提供決策參考價值。

二、調查項目及調查表式：(詳如附錄一)

分為二大部分，主要調查問項及基本資料，共計 31 項。

(一) 主要調查問項計 20 項，包括：

- 1.陞遷制度的評價
- 2.陞遷自主性
- 3.陞遷公平性及合理性
- 4.陞遷滿意度
- 5.對職涯發展的期待（包括新年金制度對陞遷之影響）。

(二) 基本資料計 11 項（包括開放性問答 2 項）

所有問卷設計及分析五大面向分類，乃參考 102 年陳敦源老師主持本院委外研究「公部門陞遷制度之實證研究：以正義觀點為核心的檢視」內容。

三、調查方式：採用實體紙本問卷調查方式進行資料蒐集。

- (一)第一梯次（106 年 5 月 31 日至 106 年 6 月 23 日）已受訓完畢學員，請原服務機關代為轉發、催收及寄回。
- (二)第二梯次（106 年 7 月 24 日至 106 年 8 月 18 日）及第三梯次（106 年 9 月 18 日至 106 年 10 月 13 日）於受訓期間，請國家文官學院代為交付受訓學員填答問卷並收回。

四、辦理機關

- (一)本院統計室主辦，負責調查之規劃、推動、統計結果分析等事宜。
- (二)公務人員保障暨培訓委員會及國家文官學院，協助提供受查者名冊資料、發放及回收問卷事宜。

五、調查實施進程

(一)擬訂調查實施計畫（包括調查表）：106年7月底完成。

(二)名冊編製工作（包括問卷製印）：106年8月初完成。

(三)實施調查：106年7月至106年9月。

(四)資料處理製表：106年10月中旬。

(五)統計結果分析：106年11月至12月。

時間 工作項目	106 年					
	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
擬訂調查實施計畫 (包括調查表)	■					
名冊編製工作 (包括問卷製印)	■	■				
實施調查		■	■	■		
資料處理及分析報告				■	■	■

參、調查問卷回收情形

106 年度國家文官學院舉辦「薦任公務人員晉升簡任官等訓練」之參訓學員，共計 1,285 人，採全面普查方式，回收問卷逐筆人工登載，再經檢誤查核結果，對於答案填寫不完整及胡亂作答等無效問卷予以刪除後，有效樣本數為 1,071 人，回收率為 88%。

肆、調查結果資料分析

透由問卷調查回收資料，經採 SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 統計套裝電腦軟體工具，利用統計技術作資料處理及製表，除呈現對各問項所產生次數分配之占百分比外，也作相關問項間交叉分析，期使完整呈現資料內容所能表達意旨，以瞭解受訪者對問項之認知及意見。

一、基本資料特性分析

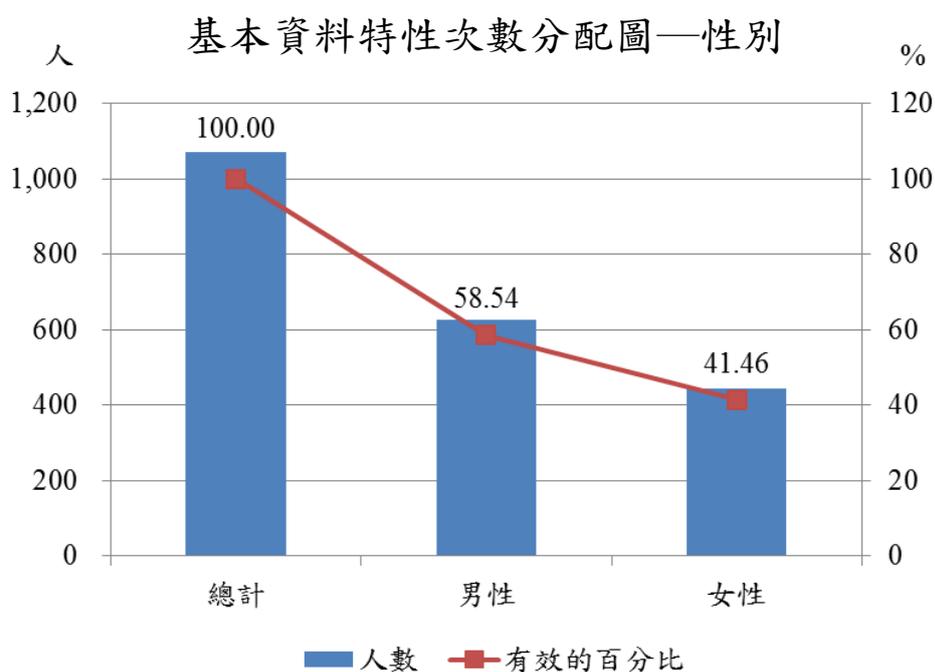
受訪者基本資料設計共分為二部分，一為選填符合自己之認知條件，二為開放式填答，依受訪者對問項意見回答（包括建議事項），共計 11 項。以下均以次數分配表及圖佐以占百分比方式呈現，作為瞭解受訪回覆者之基本資料特性內涵。

（一）選填部分

1、性別

受訪者填答計 1,071 人中，男性有 627 人，占 58.54%；而女性有 444 人，占 41.46%。

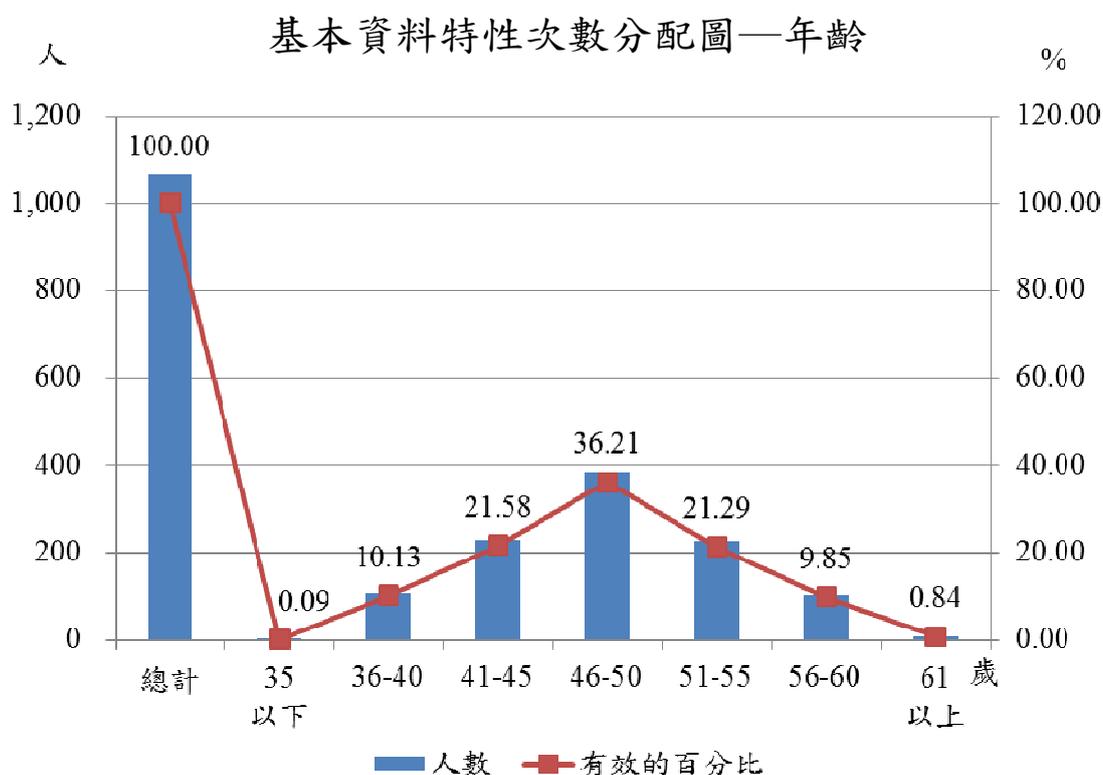
	總計	男性	女性
人數	1071	627	444
有效的百分比 (%)	100.00	58.54	41.46



2、年齡

受訪者填答計 1,066 人。其中在 35 歲以下有 1 人；大多集中在 41 歲至 55 歲間，共計 843 人，占 79.10%，其中以 46 歲至 50 歲占最多；56 至 60 歲有 105 人，占 9.85%；61 歲以上有 9 人，占 0.84%。

	總計	35 歲以下	36-40 歲	41-45 歲	46-50 歲	51-55 歲	56-60 歲	61 歲以上
人數	1066	1	108	230	386	227	105	9
有效的百分比 (%)	100.00	0.09	10.13	21.58	36.21	21.29	9.85	0.84

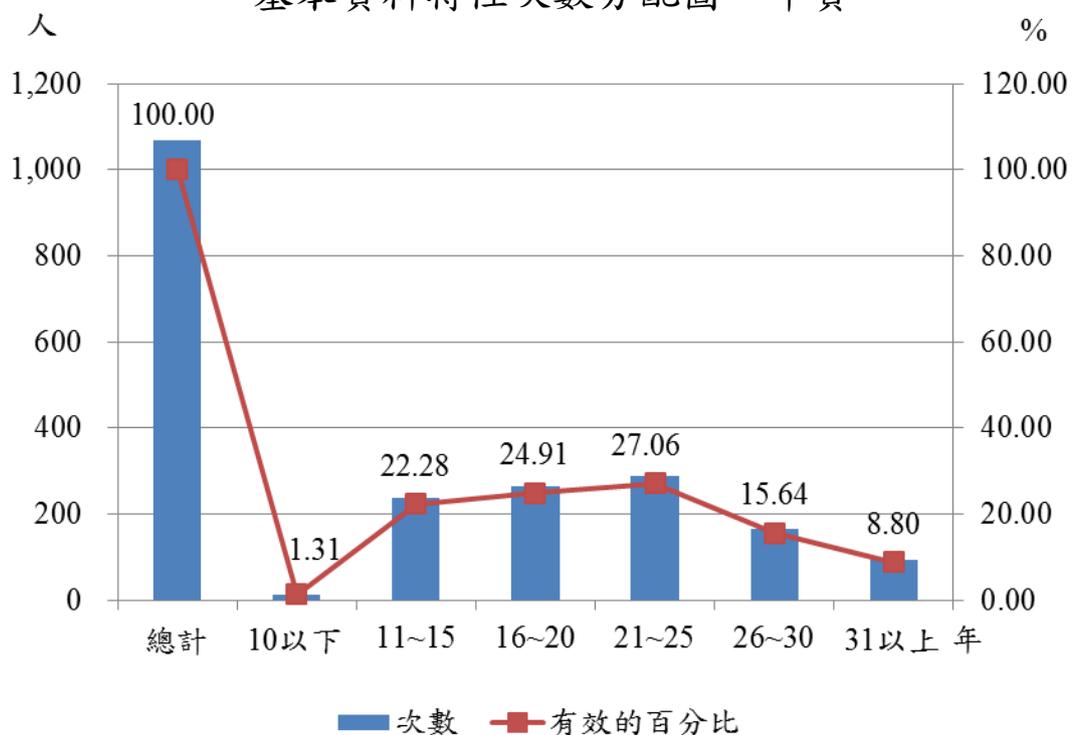


3、服公職年資

受訪者填答計 1,068 人，年資均集中在 11 年至 25 年間，約占 74.25%，其中又以服務年資 21 至 25 年，占 27.06% 為最多，而服務在 26 年以上者，也占 24.44%。

	總計	10 年以 下	11~15 年	16~20 年	21~25 年	26~30 年	31 年以 上
次數	1068	14	238	266	289	167	94
有效的 百分比 (%)	100.00	1.31	22.28	24.91	27.06	15.64	8.80

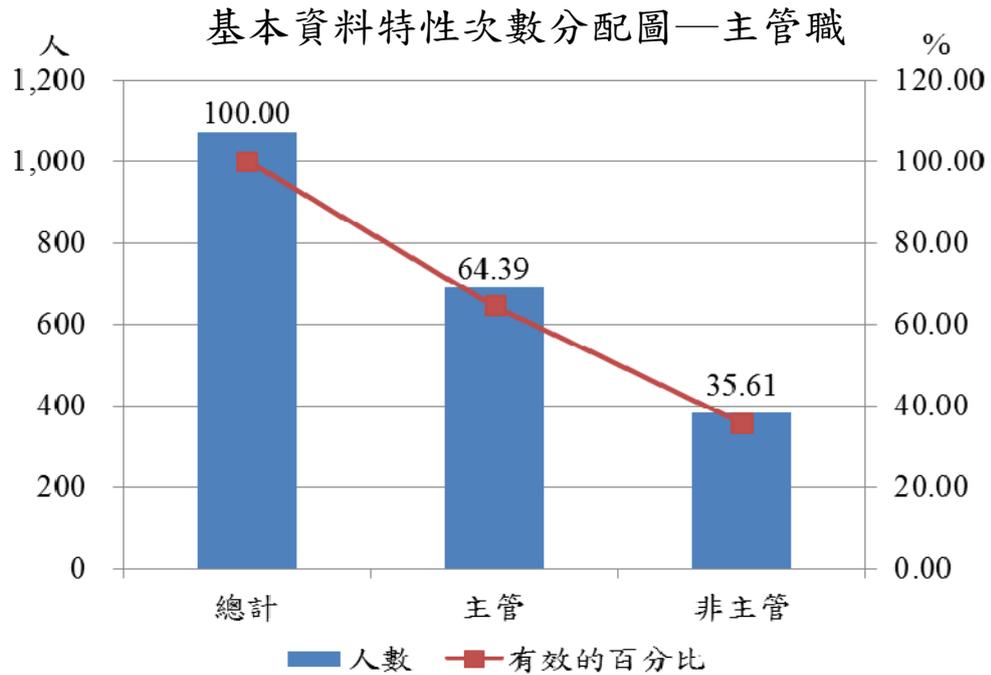
基本資料特性次數分配圖—年資



4、主管職

受訪者填答計 1,070 人，是主管者 689 人，占 64.39%；非主管者 381 人，占 35.61%。

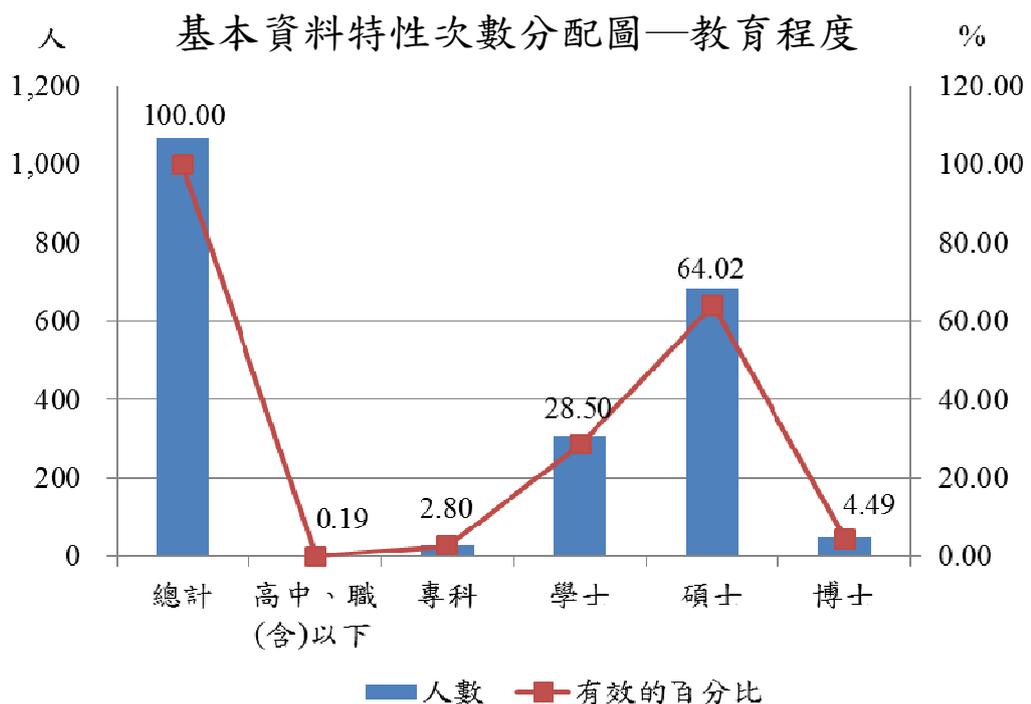
	總計	是	否
人數	1070	689	381
有效的百分(%)比	100.00	64.39	35.61



5、最高學歷

受訪者填答計 1,070 人，其中最高學歷（教育程度）碩士 685 人，占 64.02% 最多，其次學士 305 人，占 28.50%。

	總計	高中、 職(含) 以下。	專科	學士	碩士	博士
人數	1070	2	30	305	685	48
有效的百分比(%)	100.00	0.19	2.80	28.50	64.02	4.49

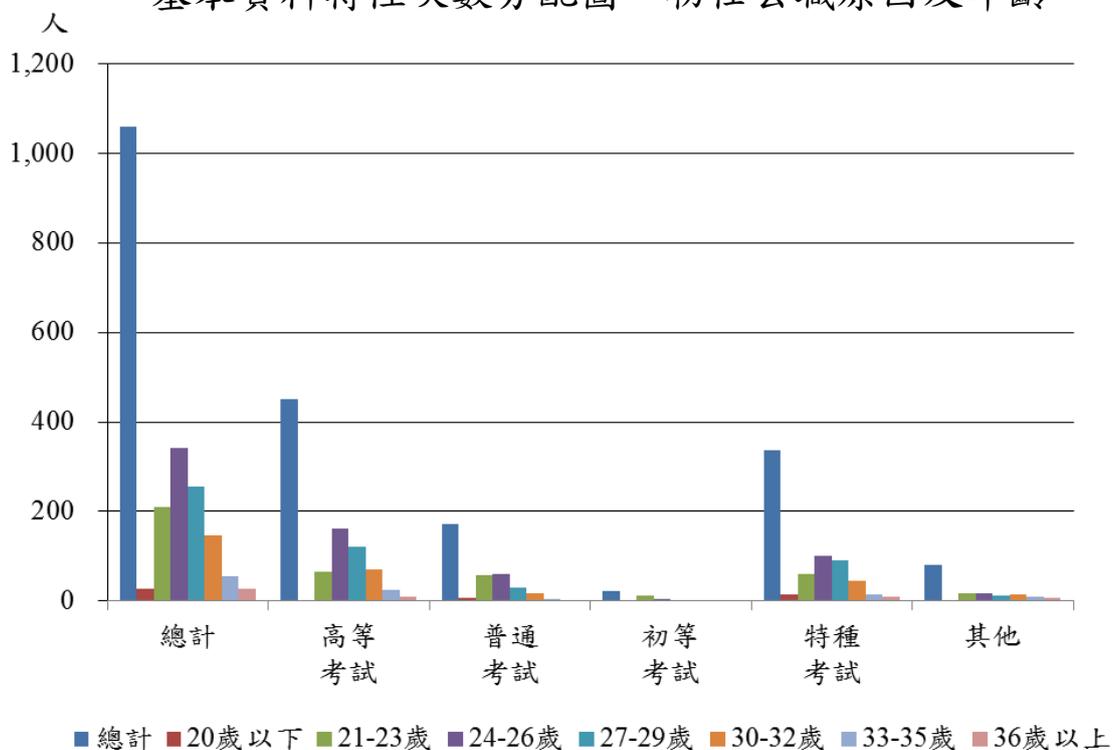


6、初任公職原因及年齡

受訪者填答計 1,061 人，初任公職多經國家高等考試居多，有 450 人，占 42.41%，其次為特種考試（包括三、四及五等）336 人，占 31.67%。而通過國家考試初任公職年齡均分布在 21 歲至 29 歲間，約占 76.06%，其中以 24 歲至 26 歲占 32.13% 為最多。

	總計	高等考試	普通考試	初等考試	特種考試	其他
總計	1061	450	172	22	336	81
20 歲以下	27	2	7	1	15	2
21-23 歲	211	64	57	12	60	18
24-26 歲	341	161	59	4	100	17
27-29 歲	255	120	29	2	91	13
30-32 歲	147	69	17	2	45	14
33-35 歲	54	25	3	1	15	10
36 歲以上	26	9	0	0	10	7

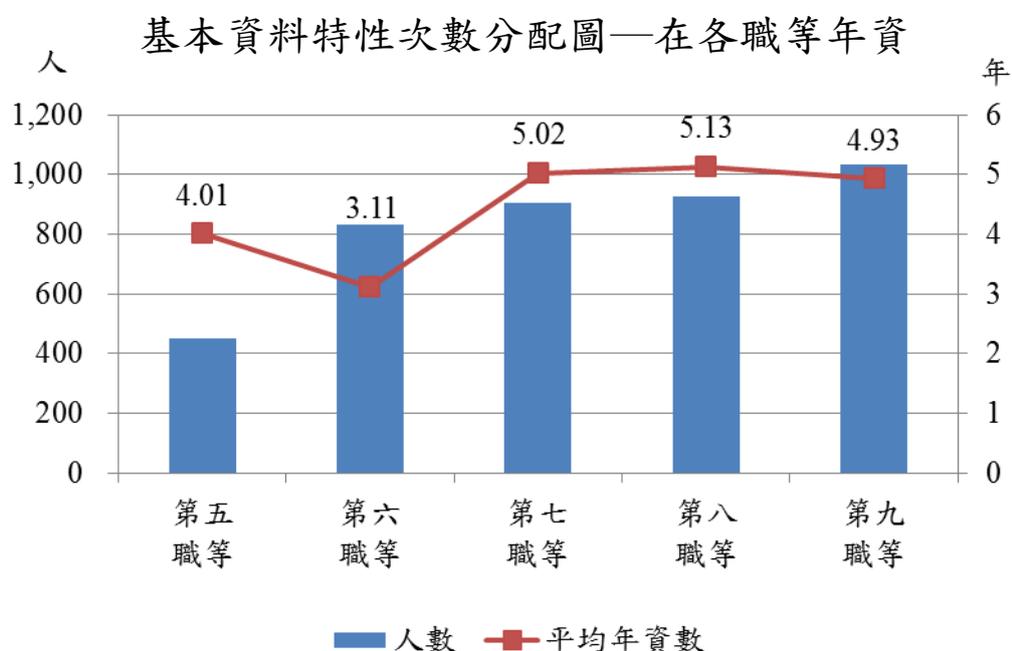
基本資料特性次數分配圖—初任公職原因及年齡



7、在各職等之年資

受訪者填答計 1,035 人，依其在各職等所填年資數加總後平均總人數，得到在各該職等的平均年資。以在第八職等停留 5.13 年最長，而在第六職等 3.11 年最短。（受訪者填答時，顯得有些凌亂及不確定故僅作參考）

	第五職等	第六職等	第七職等	第八職等	第九職等
人數	449	831	906	927	1035
平均年資數	4.01	3.11	5.02	5.13	4.93

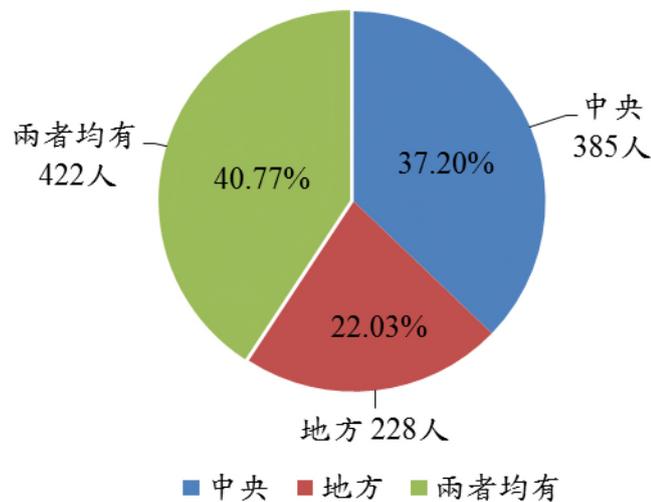


8、下列機關擔任過職務及其年資(中央係指總統府、五院及其所屬各部會；地方係指各縣市政府及其所屬機關)

受訪者填答計 1,035 人，中央及地方均有任職經驗者 422 人，占 40.77% 最多，其次只有中央機關經驗有 385 人，占 37.20%。且由資料顯示，有在兩者服務經驗者，其年資在 15 年以下人數較多，表示這段期間較易選擇異動，而只在單一機關（中央或地方）服務者，異動機會較少，故年資愈久者人愈多，表示愈趨穩定狀態，符合常理。

	總計	10年以 下	11~15年	16~20年	21~25年	26~30年	31年以 上
總計	1035	213	264	221	175	106	56
中央	385	15	100	99	81	60	30
地方	228	2	46	56	61	39	24
兩者均有	422						
中央		196	118	66	33	7	2
地方		257	87	41	25	9	3

基本資料特性次數分配圖—中央/地方任職



9、您曾在下列機關調陞次數為何？（本項填答資料有誤刪除不列）

（二）開放回答部分（詳細內容放置本內文後）

10、請問您對目前公務體系之陞遷制度有何改進意見？

綜合意見計 66 件，建議事項計 90 件。

11、年金改革後，退休所得大幅降低，致使公務人員退休意願也降低，短期內可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，對此您的看法？

綜合意見計 138 件，建議事項計 84 件。

二、調查問項描述性分析

本調查問項分為兩大面向，主問項針對當前陞遷制度認知計 19 項，及次問項針對未來職涯發展心理期待一大項（包括 6 小項），均採 5 點尺度方式設計，回答選項為 1.為非常不同意 2.為不同意 3.為普通 4.為同意 5.為非常同意，文中乃將 1 非常不同意及 2 不同意合併為不認同，而 4 同意及 5 非常同意合併為認同來分析並對各項分別以 1 至 5 數值代表作平均數、標準差及變異數之比較。經資料分析結果，各問項標準差及變異數值均小於 1，表示資料群組性對問項的回答離散程度很小，亦即看法具一致性。

就受訪者回答主問項平均數落在 3.9056 及 3.1142 間，而對次問項平均數落在 4.0225 至 2.7262 間，整體而言對於主問項 16 「我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助」的平均數最高（3.9056），對於主問項 2 「我目前服務的機關辦理陞遷以年資長短為重要考量」的平均數最低（3.1142）；而對於次問項中 204 「我工作所肩負的責任具有使命感」平均數達 4.0225，而對問項 202 「覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可」平均數僅 2.7262。

為能綜整聚焦問項之實質內涵所能代表詮釋之價值，將問項分為五大主項，並依回答結果以次數分配占百分比作描述性分析，分述如下：

（一）陞遷制度的評價

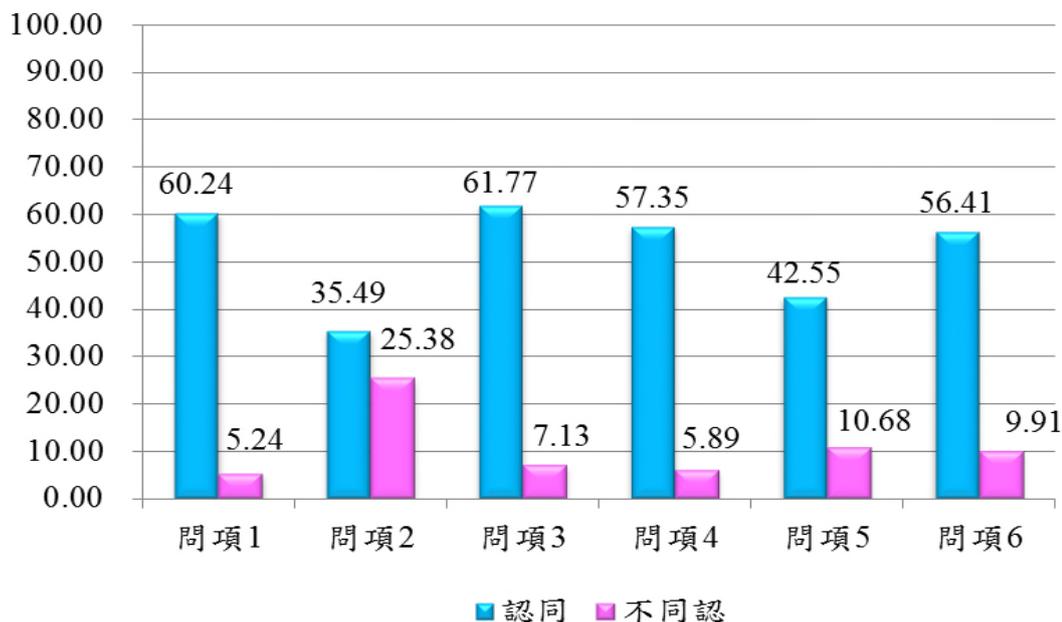
現行文官體系公務人員在陞遷法令規定及機關辦理陞遷所考量層面如年資、工作績效、符合性別平等、創新能力及實質領導能力等方面的認知。

1.次數分配表

	問 項	人數	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	1,069	9	0.84	47	4.40	369	34.52	530	49.58	114	10.66
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	1,068	32	3.00	239	22.38	418	39.14	333	31.18	46	4.31
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	1,067	10	0.94	66	6.19	332	31.12	590	55.30	69	6.47
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	1,069	9	0.84	54	5.05	393	36.76	524	49.02	89	8.33
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	1,067	12	1.12	102	9.56	499	46.77	412	38.61	42	3.94
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	1,069	12	1.12	94	8.79	360	33.68	531	49.67	72	6.74

由上表問項 1、3、4 及 6 持普通者在 31% 至 36% 間，但持認同（包括同意及非常同意）比率均達 56.41% 至 61.77% 間，而問項 2、5 及 6 持不認同（包括不同意及非常不同意）比率各達 25.38%、10.68% 及 9.91%。

2. 百分比圖



3. 整體面來看

	問 項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	1,069	3.6483	0.0233	0.7618	0.5803
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	1,068	3.1142	0.0276	0.9030	0.8154
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	1,067	3.6017	0.0227	0.7413	0.5495
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	1,069	3.5893	0.0229	0.7487	0.5606
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	1,067	3.3468	0.0230	0.7513	0.5644
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	1,069	3.5210	0.0242	0.7925	0.6281

所有問項平均數均在標準 (3) 以上，但仍有高低不同看法，對於問項 1 平均數為 3.6483 為最高，其次為問項 3 為 3.6017；對於問項 2 平均數為 3.1147 為最低，問項 5 為 3.3468 次低。

小結：上述資料顯示，受訪者對於現行陞遷制度法規及機關辦理陞遷所考量的標準例如工作績效、符合性別平等及實質領導

能力等方面均持過半以上比率的認同（56.41%至 61.77%），但對於陞遷考量以年資長短、創新能力及實質領導能力方面持較高不認同比率（25.38%、10.68%及 9.91%），說明目前各機關辦理陞遷時，對於年資愈久者較優先考量，且該項在陞任評分表占分比重也高，易無形中成為預期效益，故是有商榷之處。至於對有創新能力及實質領導能力兩項在陞遷考量上顯有不足及不能符合認同，機關對有創新能力者能否給予正面鼓勵，且陞遷評分表中並非單列一項給分，僅是列入發展潛力的參考要項，與實質領導能力均由主管給分，個人主觀因素過強且占分比也高，故持較高不認同比率。

（二）陞遷自主性

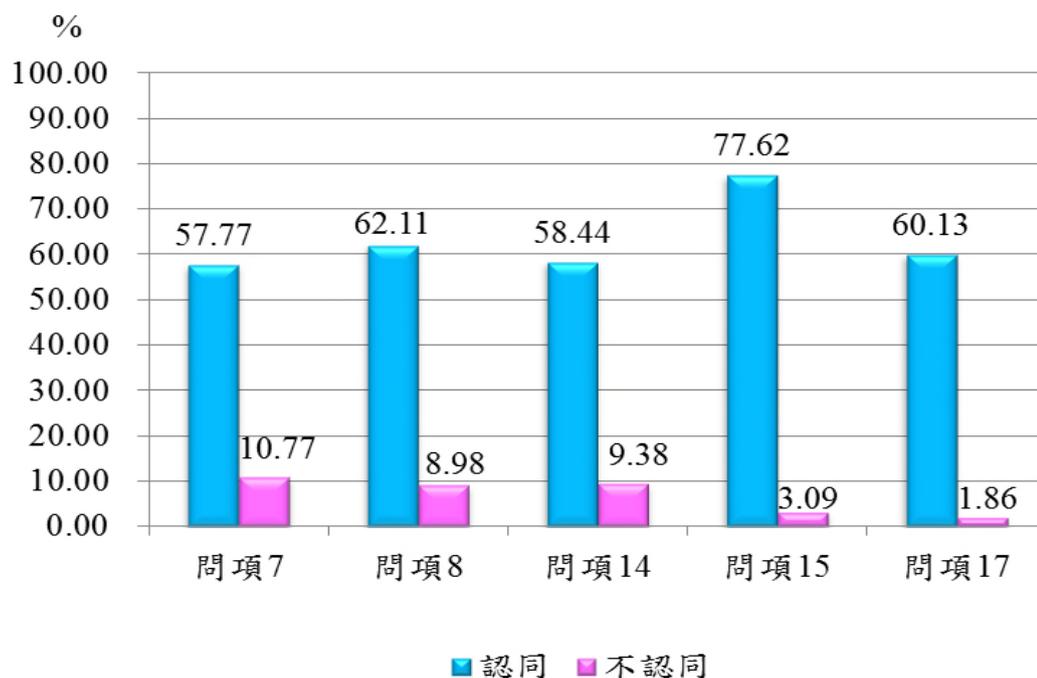
所謂陞遷自主性係指公務人員對機關辦理陞遷實務上個人權利意見的參與及瞭解所能掌握程度而言

1. 次數分配表

	問 項	人數	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	1,068	16	1.50	99	9.27	336	31.46	547	51.22	70	6.55
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	1,069	17	1.59	79	7.39	309	28.91	588	55.00	76	7.11
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	1,066	13	1.22	87	8.16	343	32.18	522	48.97	101	9.47
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	1,068	7	0.66	26	2.43	206	19.29	659	61.70	170	15.92
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	1,071	1	0.09	19	1.77	407	38.00	577	53.87	67	6.26

受訪者在陞遷自主性方面均受到高度認同，各問項持認同比率達 57.77%至 77.62%間，而持普通者除問項 15 僅 19.29%外，餘各項均在 28.91%至 38%間。但問項 7、8 及 14 持不認同比率各達 10.77%、8.98%及 9.38%均較其他問項來得高。

2.百分比圖



3.整體面來看

	問 項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	1,068	3.5206	0.0248	0.8103	0.6566
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	1,069	3.5865	0.0242	0.7928	0.6285
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	1,066	3.5732	0.0251	0.8192	0.6712
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	1,068	3.8979	0.0216	0.7060	0.4985
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	1,071	3.6443	0.0192	0.6291	0.3958

所有問項平均數均在 3.5 以上，對於問項 15 平均數為 3.8979 為最高，其次是問項 17 為 3.6443。

小結：陞遷對於公務人員是職涯追求目標，若個人可適時表達對陞遷的權利及意見，自當對現行機關辦理陞遷時能反應出較公開公正作為。本調查受訪者對陞遷自主性的各問項均受到高度認同，唯對於問項 7 及 8 持不認同比率各為 10.77% 及 8.98%，目前機關辦理陞遷時除可朝向加強面試評分考核，給當事人有充分表達機會外，對於工作上賦予的權力及責任是否相稱，也是應給當事人有表達意見空間，而不會只認為陞遷完全受首長主管的權力影響。

另外，問項 15 中認為自己建立良好個人口碑善於交際及面面俱到是較容易獲得陞遷機會，應持正面的肯定，在個人能力素養兼備前提下，透過不同人群間的認識及支持肯定，是可獲得較好的陞遷機會。固然，陞遷是每位服公職者夢想，但問項 14 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會者所持認同比率達 58%，顯見受訪者多數公務人員不會為陞遷調離住家太遠而無法兼顧到家庭，會希望公務及家庭均能兼顧。

（三）陞遷公平性及合理性

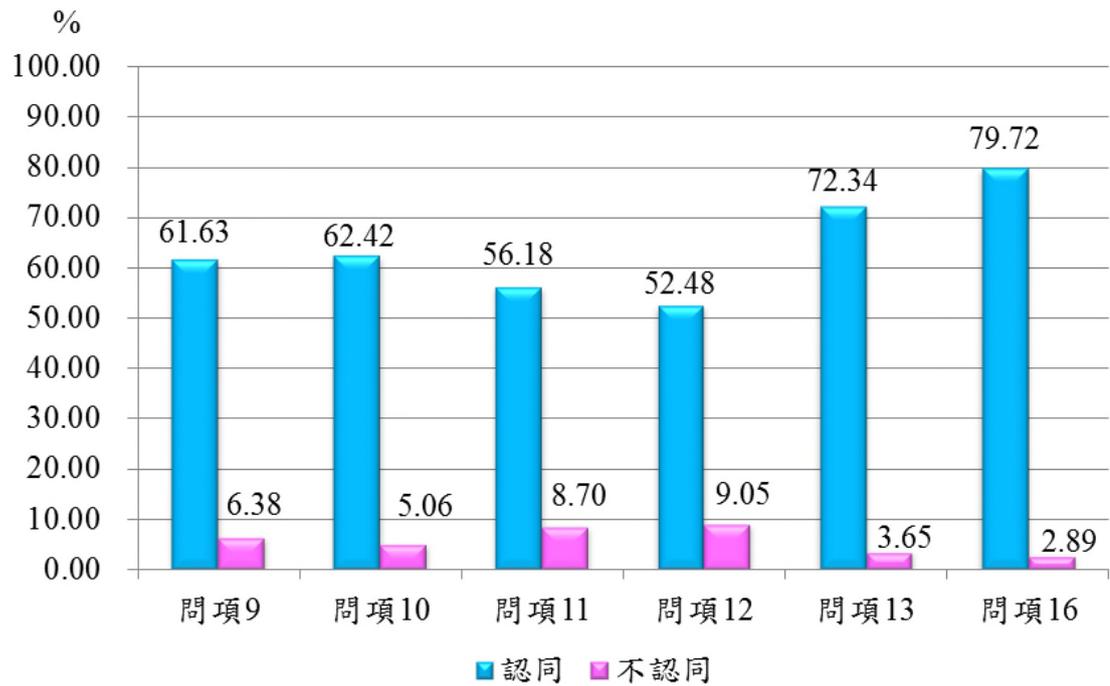
現行行政機關辦理陞遷考核依據標準及實際運作過程規定能否有公平及合理。

1. 次數分配表

	問 項	人數	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	1,066	10	0.94	58	5.44	341	31.99	592	55.53	65	6.10
10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	1,067	9	0.84	45	4.22	347	32.52	612	57.36	54	5.06
11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	1,068	15	1.40	78	7.30	375	35.11	531	49.72	69	6.46
12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	1,071	16	1.49	81	7.56	412	38.47	512	47.81	50	4.67
13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	1,070	5	0.47	34	3.18	257	24.02	671	62.71	103	9.63
16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	1,070	4	0.37	27	2.52	186	17.38	702	65.61	151	14.11

上述資料對各問項均持過半比率的認同，在問項 13 及 16 持約 72.34% 及 79.72% 的高度認同比率，在問項 9 及 10 乃持約 62% 左右的認同比率。而問項 11 及 12 項雖認同比率亦各達 56.18% 及 52.48%，但持不認同比率分別為 8.7% 及 9.05%，比其他問項不認同比率來得高。

2.百分比圖



3.整體面來看

問項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
9 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	1,066	3.6041	0.0222	0.7257	0.5267
10 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	1,067	3.6157	0.0211	0.6879	0.4732
11 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	1,068	3.5253	0.0239	0.7807	0.6095
12 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	1,071	3.4659	0.0233	0.7640	0.5837
13 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	1,070	3.7785	0.0207	0.6760	0.4570
16 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	1,070	3.9056	0.0203	0.6641	0.4410

所有問項平均數均在 3.5 以上，但仍有高低不同看法，問項 16 平均數為 3.9056 為最高，其次為問項 13 平均數為 3.7785；但對於問項 12 平均數為 3.4659 為最低，問項 11 平均數 3.5253 次低。

小結：受訪者對於目前機關辦理陞遷所依標準如陞遷序列表及陞任評分表所列項目占分比、或認為個人有特殊貢獻者是可優先列入陞遷及辦理職務調動有助於陞遷等均持近 72.34% 及 79.72% 相當高認同比率，尤其是在對職務調動歷練，充分顯示對不同工作環境及業務性質的學習經驗，有助於拓展處事的視野，培養更高職務（包括主管）所要具備的能力條件。而對於問項 11 及 12 各機關辦理陞遷甄審委員會組織運作及對主管職的陞遷決定雖持近 52% 至 56% 的認同，但不認同比率均較其他問項為高，受訪者對目前機關陞遷甄審會組織運作認為有改善空間。至於對於主管職陞遷的決定，在實質領導能力方面應有統一標準，以提高主管素質，故該兩項實務運作尚有商榷之處。

（四） 陞遷滿意度

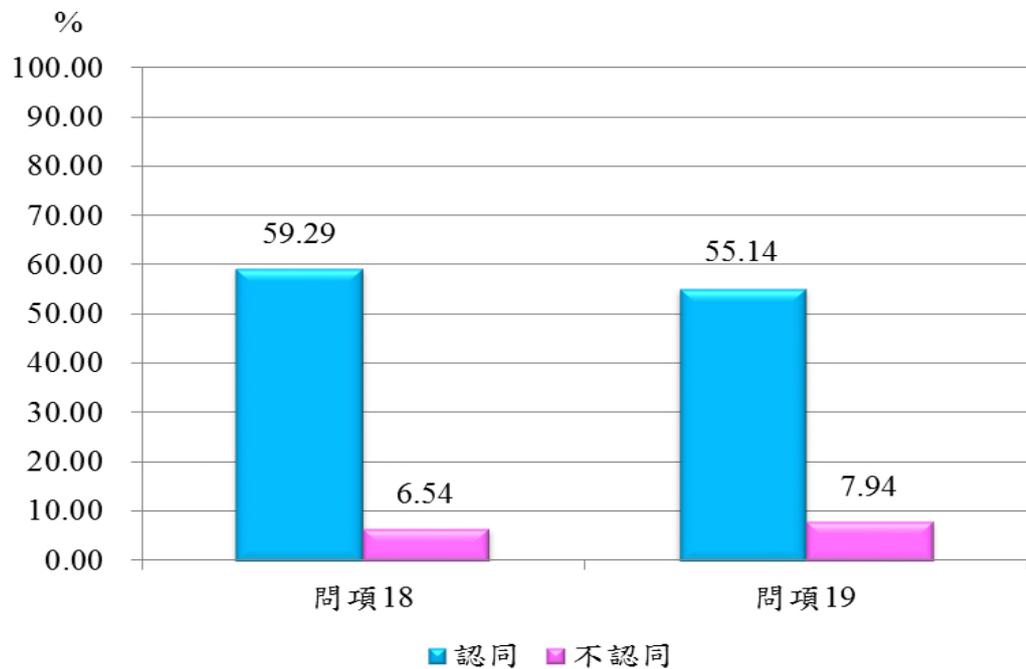
受訪者服務公職以來陞遷結果對本身所感到滿意程度

1. 次數分配表

問項	人數	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
18 與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	1,071	6	0.56	64	5.98	366	34.17	577	53.87	58	5.42
19 我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	1,070	9	0.84	76	7.10	395	36.92	540	50.47	50	4.67

受訪者對於滿意度均持 55% 以上的認同，普通者亦達 35%；但持不認同比率各達 6.54% 及 7.94%。

2. 百分比圖



3. 整體面來看

	問 項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	1,071	3.5761	0.0217	0.7114	0.5061
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	1,070	3.5103	0.0224	0.7324	0.5364

所有問項平均數均在標準（3.5）左右，對於問項 18 及 19 平均數為各為 3.5761 及 3.5103。

小結：受訪者對於與資歷相當的同事相較下均持滿意，同時對服務公職至今的陞遷職等持過半的滿意認同。但就個人服務公職至今有 7.94% 的不滿意者，究其原因，多半分布在年齡大、年資長及教育程度高者，可能因為久任第九職等無有再陞遷機會，在工作上略現倦怠，自然對工作的滿意度相對低。

(五) 對職涯發展的期待

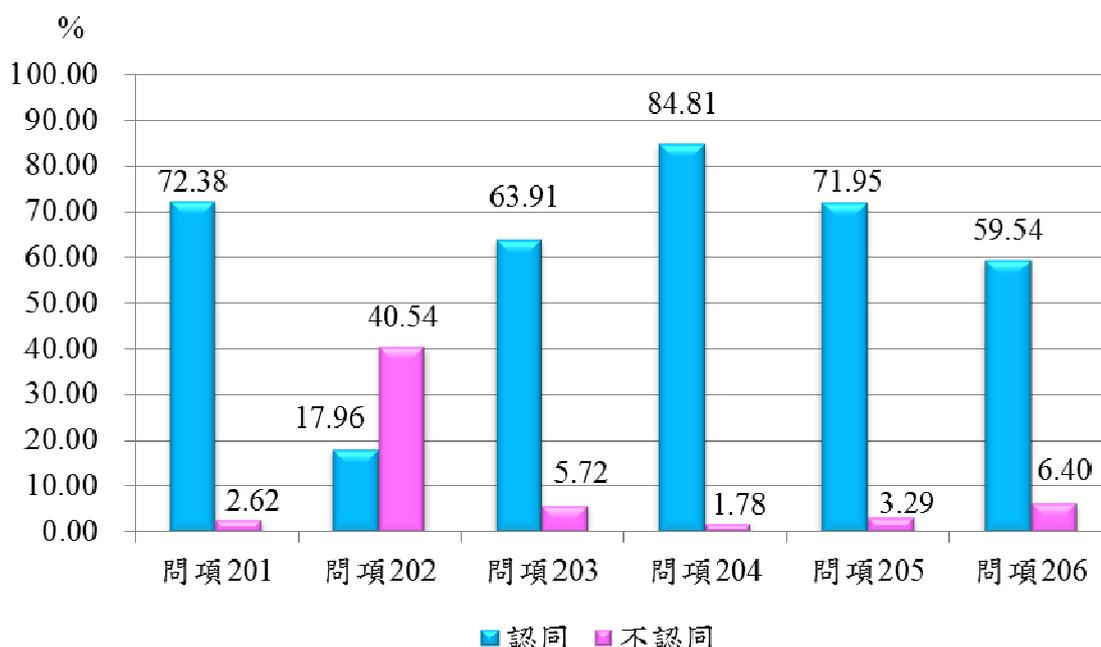
包括受訪者對於個人未來在職務發展的期待及對當前工作的認同責任的使命，並同時加上對於新年金制度是否會影響陞遷機會的看法。

1. 次數分配表

	問 項	人數	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	1,068	8	0.75	20	1.87	267	25.00	635	59.46	138	12.92
202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	1,063	69	6.49	362	34.05	441	41.49	173	16.27	18	1.69
203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	1,067	10	0.94	51	4.78	324	30.37	611	57.26	71	6.65
204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	1,067	3	0.28	16	1.50	143	13.40	697	65.32	208	19.49
205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	1,066	4	0.38	31	2.91	264	24.77	645	60.51	122	11.44
206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	1,063	9	0.85	59	5.55	362	34.05	394	37.06	239	22.48

對於問項 201、204 及 205 均持 71.95% 至 84.81% 高度認同，而對問項 202 持認同比率為 17.96%，而不認同比率高達 40.54%，問項 203 及 206 持認同比率各達 63.91% 及 59.54%。

2.百分比圖



3.整體面來看

	問 項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	1,068	3.8193	0.0214	0.6995	0.4893
202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	1,063	2.7262	0.0267	0.8697	0.7564
203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	1,067	3.6392	0.0220	0.7183	0.5160
204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	1,067	4.0225	0.0197	0.6435	0.4141
205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	1,066	3.7974	0.0210	0.6867	0.4716
206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	1,063	3.7479	0.0274	0.8949	0.8008

對於問項 204 平均數為 4.0225 為最高，其次問項 201 為 3.8193。而問項 202 平均數僅為 2.7262 為最低。

小結：在問項 204 受訪者自己對當前工作所肩負責任使命感及所獲成就感的滿意有 84.81% 高度認同比率，當然不會覺得未來

不會再有升遷機會而願意保持現狀，所以會對未來有任何升遷機會，仍要努力爭取，這是非常好的工作態度及精神。

且在，問項 202 覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可持相當高不認同比率，說明受訪者對於未來的工作上有陞遷機會，仍抱持相當希望，誰也不願意滿足現狀，在在說明服公職追求陞遷是每個人的夢想，也是推動工作的原動力，誠屬可貴且可喜。而對於問項 206 有關新年金制度的看法，持近 60% 認同會對未來陞遷造成阻礙，此因新年金制度實施在即，請領月退俸需至 65 歲規定，造成很多有資格退或想退者不得不再繼續工作，致影響新陳代謝或陞遷機會，這是大家所不樂見的局面。

三、相關因素交叉分析

分別將受訪者對主要調查問項（依變數）及各基本資料之性別、年齡、服務年資、是否為主管及教育程度（自變數）等作交叉性相關分析，探討彼此間存在其差異性及關聯性。本資料就五大主項與基本資料採卡方檢定及 95% 信賴區間（P-value 值）來觀察彼此間是否存在差異（有否受影響），p 值 < 0.05 表示有顯著差異（亦即表示受訪者對該問項的認知有受基本資料影響），反之則無。

經資料分析可看出在不同自變數與依變數間產生部分差異，在呈現差異中同時就認同（包括同意及非常同意）程度說明差異原因，本章節所有問項結果均以表格化呈現，將不再針對個別問項做文字敘述，所有相關細項內容資料詳見以下統計表（一）到表（五）及附錄四及五。

另外，為能進一步瞭解各主問項間相關聯性，也呈現一張相關程度統計表（六），做為本分析結論綜合評述之依據。

(一) 陞遷制度評價

	問 項	卡方檢 定及差 異說明	性別	年齡	年資	是否主管	教育程度
1	我對目前公務 人員陞遷法之 規定是清楚 的。	P-value	0.025*	0.275	0.013*	0.000*	0.113
		是否顯著	是	否	是	是	否
		說 明	男認同 大於女	沒差異	年資愈長認 同愈高	主管認同大 於非主管	沒差異
2	我目前服務的 機關辦理人員 陞遷會以年資 長短為重要考 量。	P-value	0.158	0.001*	0.004*	0.690	0.994
		是否顯著	否	是	是	否	否
		說 明	沒差異	年齡愈大認 同愈低	年資愈長認 同愈低	沒差異	沒差異
3	我目前服務的 機關辦理人員 陞遷是以工作 績效為主要考 量。	P-value	0.005*	0.311	0.178	0.046*	0.036*
		是否顯著	是	否	否	是	是
		說 明	男認同 大於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	教育程度愈 高認同愈高
4	我目前服務的 機關辦理人員 陞遷符合性別 平等原則。	P-value	0.000*	0.113	0.008*	0.034*	0.121
		是否顯著	是	否	是	是	否
		說 明	男認同 大於女	沒差異	年資愈長認 同愈低	主管認同大 於非主管	沒差異
5	我目前服務的 機關辦理人員 陞遷會以創新 能力為重要考 量。	P-value	0.001*	0.236	0.289	0.001*	0.024*
		是否顯著	是*	否	否	是	是
		說 明	男認同 大於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	教育程度愈 高認同愈低
6	我目前服務的 機關辦理人員 陞遷會以具有 實質領導能力 為重要考量。	P-value	0.002*	0.050	0.087	0.000*	0.142
		是否顯著	是	否	否	是	否
		說 明	男認同 大於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	沒差異

(二) 陞遷自主性

	問 項	卡方檢 定及原 因說明	性別	年齡	年資	主管否	教育程度
7	我目前服務的 機關辦理人員 陞遷會考量我 個人意見。	P-value	0.362	0.002*	0.023*	0.071	0.000*
		是否顯著	否	是	是	否	是
		說 明	沒差異	年齡愈大 認同愈低	年資愈長認 同愈低	沒差異	教育程度愈 高認同愈高
8	我目前服務的 機關在工作上 賦予我的權力 及責任是相稱 的，有利未來 陞遷機會。	P-value	0.028*	0.318	0.063	0.000*	0.302
		是否顯著	是	否	否	是	否
		說 明	男認同大 於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	沒差異
14	我願意為了兼 顧家庭而放棄 陞遷的機會。	P-value	0.000*	0.208	0.273	0.063	0.598
		是否顯著	是	否	否	否	否
		說 明	男認同大 於女	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異
15	我認為建立良 好的個人口 碑、善於交際 及面面俱到， 較容易獲得陞 遷機會。	P-value	0.642	0.435	0.051	0.556	0.030*
		是否顯著	否	否	否	否	是
		說 明	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異	教育程度愈 高認同愈低
17	我認為自己的 表現優於我目 前服務機關內 同事的平均水 準，應有更好的 陞遷機會。	P-value	0.777	0.351	0.250	0.470	0.065
		是否顯著	否	否	否	否	否
		說 明	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異

(三) 陞遷公平性及合理性

	問 項	卡方檢 定及原 因說明	性別	年齡	年資	主管否	教育程度
9	我目前機關依 職務高低及業 務需要所訂陞 遷序列表規定 是合理。	P-value	0.004*	0.538	0.424	0.005*	0.062
		是否顯著	是	否	否	是	否
		說 明	男認同 大於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	沒差異
10	我對於目前機 關所訂陞任評 分表所列項目 占分比重認為 合理。	P-value	0.000*	0.495	0.303	0.053	0.042*
		是否顯著	是	否	否	有	是
		說 明	男認同 大於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	教育程度愈 高認同愈高
11	我認為目前機 關內，陞遷甄 審委員會的組 織及運作是公 平的。	P-value	0.000*	0.694	0.605	0.000*	0.000*
		是否顯著	是	否	否	是	是
		說 明	男認同 大於女	沒差異	沒差異	主管認同大 於非主管	教育程度愈 高認同愈高
12	我認為目前機 關，對於主管 職的陞遷決定 是公平的。	P-value	0.000*	0.044*	0.331	0.000*	0.081
		是否顯著	是	是	否	是	否
		說 明	男認同 大於女	年齡愈大認 同愈高	沒差異	主管認同大 於非主管	教育程度愈 高認同低
13	我認為目前機 關，對於個人 有特殊貢獻及 功績者是可優 先陞遷之規定 是合理。	P-value	0.095	0.730	0.120	0.062	0.419
		是否顯著	否	否	否	否	否
		說 明	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異
16	我認為機關辦 理職務調動之 歷練，對陞遷 是有幫助的。	P-value	0.909	0.082	0.004*	0.001*	0.740
		是否顯著	否	否	是	是	否
		說 明	沒差異	沒差異	年資愈長認 同愈高	主管認同大 於非主管	沒差異

(四) 陞遷滿意度

	問 項	卡方檢 定及原 因說明	性 別	年 齡	年 資	主 管 否	教 育 程 度
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	P-value	0.018*	0.092	0.029*	0.000*	0.032*
		是否顯著	是	否	是	是	是
		說 明	男認同大於女	沒差異	年資愈長認同愈低	主管認同大於非主管	教育程度愈高認同愈低
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	P-value	0.037*	0.015*	0.198	0.000*	0.015*
		是否顯著	是	是	否	是	是
		說 明	男認同大於女	年齡愈大認同愈低	沒差異	主管認同大於非主管	教育程度愈高認同愈低

(五) 職涯發展的期待

	問 項	卡方檢 定及原 因說明	性別	年齡	年資	主管否	教育程度
201	有陞遷機 會，仍要努力 爭取。	P-value	0.354	0.591	0.037*	0.596	0.847
		是否顯著	否	否	是	否	否
		說 明	沒差異	沒差異	年資愈長 認同愈低	沒差異	沒差異
202	覺得不會再 有任何陞遷 機會，保持現 況即可。	P-value	0.304	0.003*	0.802	0.347	0.685
		是否顯著	否	是	否	否	否
		說 明	沒差異	年齡愈大 認同愈高	沒差異	沒差異	沒差異
203	對目前工作 所受到認同 程度，感到滿 意。	P-value	0.010*	0.120	0.216	0.000*	0.253
		是否顯著	是	否	否	是	否
		說 明	男認同大 於女	沒差異	沒差異	主管認同 大於非主 管	沒差異
204	我對工作所 肩負的責任 具有使命 感。	P-value	0.236	0.007*	0.022*	0.054	0.429
		是否顯著	否	是	是	否	否
		說 明	沒差異	年齡愈大 認同愈高	年資愈長 認同愈高	沒差異	沒差異
205	我對工作所 獲的成就 感，感到滿 意。	P-value	0.034*	0.061	0.036	0.075	0.431
		是否顯著	是	否	是	否	否
		說 明	男認同大 於女	沒差異	年資愈長 認同愈高	沒差異	沒差異
206	我對新年金 制度，感到未 來陞遷機會 更大阻礙。	P-value	0.388	0.679	0.913	0.052	0.186
		是否顯著	否	否	否	否	否
		說 明	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異	沒差異

(六) 調查問項間相關程度表

	一、陞遷制度評價	問項別 (相關係數)
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	4 (0.471) 、5 (0.596) 、6 (0.609) 、8 (0.506) 、9 (0.469) 、11 (0.484) 、12 (0.560) 、13 (0.455)
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	3 (0.471) 、5 (0.455)
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	3 (0.596) 、4 (0.455) 、6 (0.669) 、8 (0.473) 、9 (0.444) 、11 (0.455) 、12 (0.502)
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	3 (0.609) 、4 (0.448) 、5 (0.669) 、7 (0.467) 、8 (0.546) 、9 (0.491) 、10 (0.448) 、11 (0.503) 、12 (0.575) 、13 (0.456) 1
	二、陞遷自主性	
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	6 (0.467) 、8 (0.527) 、9 (0.476) 、12 (0.467)
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	3 (0.506) 、5 (0.473) 、6 (0.546) 、7 (0.527) 、9 (0.613) 、10 (0.48) 、11 (0.528) 、12 (0.558) 、18 (0.461) 、19 (0.467) 、203 (0.495)
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	
	三、陞遷公平及合理性	
9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	3 (0.469) 、6 (0.491) 、7 (0.476) 、8 (0.613) 、10 (0.585) 、11 (0.563) 、12 (0.549)
10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	6 (0.448) 、8 (0.48) 、9 (0.585) 、11 (0.617) 、12 (0.555)

11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	3 (0.484) 、5 (0.455) 、6 (0.503) 、7 (0.418) 、8 (0.528) 、9 (0.563) 、10 (0.617) 、12 (0.695) 、13 (0.452) 、19 (0.465)
12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	3 (0.560) 、4 (0.446) 、5 (0.502) 、6 (0.575) 、7 (0.467) 、8 (0.558) 、9 (0.549) 、10 (0.555) 、11 (0.695) 、13 (0.530) 、18 (0.482) 、19 (0.514) 、203 (0.442)
13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	3 (0.455) 、6 (0.456) 、8 (0.447) 、11 (0.452) 、12 (0.530)
16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	
	四、陞遷滿意度	
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	8 (0.461) 、12 (0.482) 、19 (0.771)
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	8 (0.467) 、11 (0.465) 、12 (0.514) 、18 (0.771)
	五、對職涯發展的期待	
201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	
202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	
203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	8 (0.495) 、205 (0.646)
204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	205 (0.661)
205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	203 (0.646) 、204 (0.661)
206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	

註：問項間均有某種程度相關但僅列出相關係數達 0.45 以上者

伍、近 5 年來薦任晉升簡任官等陞遷機率趨勢

陞遷機率受到需求供給職位比例（簡稱求供比例）與流動比例影響，由於公務人員職位出缺，除初任職位外，均係經由公務體系內部逐級陞遷遞補。所以人力供需關係就長期而言，所有低一職等人力是高一職等人力的潛在供給，而高一職等人力是低一職等人力的潛在需求。所以高一職等人數（需求）除以低一職等人數（供給），可是為求供比例。求供比例愈低，職位競爭激烈，陞遷也比較困難；反之，求供比例愈高，職位競爭愈緩和，陞遷也較容易。

至於流通比例則指各職位退休人數與在職人數的比，在職時間愈長則流通速度愈慢，職位出缺愈慢則人力需求相對減少。反之，流通速度愈快，職務出缺也愈快，人力需求相對增加。因此，可以計算其陞遷機率的公式為陞遷機率=流動比例*求供比例。

依銓敘部所編統計年報最近五年數據觀察，行政機關自 101 年起簡任（包括第十至第十四職等）職缺對第九職等所可提供缺額比例，視為求供比例，此數由 0.511 逐年下降，至 105 年為 0.498，而簡任職缺的流動比例，由 101 年之 0.073，逐年下降，至 105 年為 0.0675，顯見近五年來，不僅簡任職等退休或出缺人數減少外，且在第九職等人數不斷增加之下，所造成陞遷機會是相對增加競爭壓力。我們可由下列表得知，近五年簡任官（10~14）職位平均約有 8315 個，每年則約有 553 人退休，占簡任官等之 6.7%（可視為簡任官等之流動比例），平均每位簡任官等任職時間長達 15.04 年。每年空出 553 個簡任職缺，由約 16703 個九職等人員競爭，平均每年有 3.31% 的陞遷機

會。若就長期來看，第九職等在 5 年內的陞遷機率約有 16.5%；10 年內的陞遷機率達 33%。（詳見下表）

近五年來行政機關薦任第九職等平均陞遷機率表

	年平均	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年
① 簡任官等 (10-14) 人數	8,315	8,131	8,190	8,234	8,473	8,496
② 簡任官等 (10-14) 退休 人數	553	598	492	544	572	558
③ 現職簡任者平 均年資	26.09	25.62	25.94	26.14	26.31	26.48
④=② / ①流動比 例	0.067	0.073	0.060	0.066	0.068	0.066
⑤ 第九職等人數	16,703	15,910	16,230	16,687	17,000	17,690
⑥=① / ⑤第九職 等對簡任官等求供 比例	0.498	0.511	0.505	0.493	0.498	0.480
⑦=④ × ⑥第九 職等每年陞遷機率	3.31%	3.73%	3.03%	3.26%	3.36%	3.17%

小結：由上表資料得知，近五年來在行政機關薦任第九職等每年可晉升簡任官等缺的機會是 3.17%至 3.73%，表示每年在第九職等 100 人中有 3~4 人有機會晉升到簡任官等，由於文官體系官等員額設計呈現金字塔架構，造成僧多粥少局面，故第九職等要陞任簡任官等需較長等待時間。

陸、結論及建議

本調查資料分析結果呈現受訪者屬中高階公務之中堅成員，長期在公務生涯所累積對陞遷制度經驗及認知的看法相當一致性，不僅在陞遷制度評價或公平合理性均持高度認同，代表對目前公務文官體系各機關在辦理陞遷各項職務具肯定及支持態度。唯在認同中仍有對某些問項持較高不認同看法，這些現象與近年來本院委外研究案專家學者對陞遷制度建議意見大致吻合。因此，本結論除針對這些問題就相關問項間關聯做綜合性評述外，並提出建議方向以供未來各機關辦理陞遷職務時參考。另同時附上受訪者所提對陞遷制度及對新年金制度實施影響層面的意見，逐依歸類列表，明示如後。

一、陞遷制度評價及公平合理性方面

- (一) 受訪者對於現行陞遷制度考量年資長短持很高不認同比率，該問項從交叉分析角度來看，年齡及年資兩項均有影響其差異，年齡愈高者愈不認同，年資愈長愈不認同，此說明這些年齡高及年資長者是屬既得利益者也持不認同，是此，可以說年資長短作為陞遷考量因素是有爭議性。因此，建議在陞任評分表共同選項中降低年資給分比重。
- (二) 創新能力及實質領導能力兩項是陞任高階人力(包括主管職)必須具備條件，在問項5「我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。」及問項6「我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。」均持高度認同應列入陞遷考量，但似乎在實務運作顯有不足之處，故也持較高不認同比率。深究其原因，由於創新能力在現行陞任評分表中並沒單列一項，但仍可歸屬發展潛能中重要指標參數，唯該兩項發展潛能及實質領導能力多由主管決定給分，並沒統一標準且

占分比重又達 20% 之高，個人主觀因素過高，足以決定陞遷與否。

另外，在各機關陞遷甄審委員會組織的運作上也持較高不認同，主要是該會委員多尊重單位主管給分，並沒有發揮多大功能。因此決定陞遷與否關鍵，多是在主管，是否真正達到公平或合理有待商榷。此乃，一方面反應現實面除創新能力是否真能在公務機關組織或個人受到重視外，另一方面實質領導能力與問項 12「我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。」持不認同比率一致，是否陞遷制度在這兩項有重新思考及定位需要，因此，建議將創新能力及實質領導能力能結合訓練課程並評鑑考核，以加強對此重視，但在未有統一標準衡量前，可考量降低在陞任評分表個別選項中給分比重，以減少個人主觀分數，而多強化甄審委員會組織運作功能，拔擢優秀主管人才。

- (三) 公平性問項 13「我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。」及問項 16「我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。」持高度認同，表示對於特殊貢獻及功績者除可以在考績上得到實質鼓勵外，應也可以優先列入陞遷考量，如此將考績與陞遷連結而建立績效陞遷制度，有利拔擢優秀人才。此外，職務調動係指公務人員在不同機關同職務及在同機關內不同單位間的調動，經此調動歷練不僅可增加個人處事磨練經驗，也拓展不同業務思維能力，在考績及職務調動對於培育優秀人才備受肯定下，建議將考績及職務歷練在陞任評分表增加給分比重，以增進真正選才目的。

二、陞遷自主性方面

公職場陞遷是一種最實際看得到的獎勵，看似屬被動式受主管或首長肯定給予，但事實上需在個人專業能力及工作績效主動式的展現，是此，才能成就陞遷自主性的參與。問項 7「我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。」持較高不認同比率，是否反應當前陞遷制度並無個人意見表達空間，因此會期待機關陞遷甄審委員會發揮真正功能。當然在個人工作績效及能力受肯定前提下，加上建立良好人際關係的口碑認可，獲得更多人脈的支持，是較易獲得陞遷機會，故問項 15「我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。」受到高度認同，是此，建議在陞任評分個別選項中略增加同事給分。

三、陞遷滿意度方面

現階段受訪者不管是與資歷相當的同事相較或是個人服公職至今對陞遷在目前職等均持過半認同比率，其間男性認同大於女性及主管者認同大於非主管者，而年齡愈高及年資愈長者認同反愈低。固然，陞遷滿意程度因個人在職涯發展中感受會有不同，但整體滿意程度與陞遷自主性中問項 8「我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會」及問項 17「我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會」持很高認同比率相互呼應呈一致性看法，同時與問項 203「對目前工作所受到認同程度，感到滿意」期待相同，表示該受訪者中高階公務人員對工作奉獻的使命感，有助於繼續成長並對未來職涯期待充滿信心，誠屬可喜可賀。

四、職涯發展的期待方面

每位進入公務職場都有不同生涯規劃目標，但陞遷發展是最直接可達到激勵效果的誘因，也是主要工作的原始推動力。本次受訪者無論是年齡（41歲至55歲）或年資（16年至25年）算是職涯發展中最成熟且穩定階段，對自己工作所負責任的使命感及成就感高度認同，表示肯定自己個人經歷、創造力及自主力均足以繼續想要成長，且認同機關目前工作上賦予的權力及責任相稱，有利未來陞遷機會，以至期待未來有陞遷機會，仍會努力爭取。

然現行公務人力陞遷制度由於考績2年甲或1年甲2年乙即可取得高一職等任用資格，因此薦任官等從第六職等可快速到達第九職等年功俸而無級可晉，致在第九職等人員愈來愈多，但實際簡任官等職缺缺少，加上申請退休延後及在職年資加長下，流動比率降低，故陞任簡任官等是需等待較長時間。因此，建議可考慮建立有制度化的快速升遷管道，拔擢優秀人才，不僅對通過訓練合格的中高階公務人員能提振士氣，並能朝向陞遷願景更加努力。

柒、未來努力方向

一、建立行政機關陞遷機率統計指標，協助公務人力供需規劃

透由本研究報告中對受訪者所作開放性問題，針對有關新年金制度實施，一致認為會對未來影響新陳代謝造成阻礙陞遷。為此，本室欲建立一套在行政機關長期性依各職等、各職務陞遷統計指標，資料包括各職等在各年底在職人數及退休人數，並以各職等求供比例及流動比率來編算陞遷機率。因此，將在近期內函請銓敘部於公務人力資料庫提供自101年起歷史

資料，嗣後於每年（3月底前）定期提供本室，作為長期資料蒐集依據，再研撰年度相關議題分析報告，提供本院相關單位參考。

二、建立定期調查作業，以利資料長期蒐集比較

統計調查資料要能有長期性蒐集比較才能真正了解箇中差異及變化價值，固然在不同時期對不同對象做調查，會有資料代表性的問題，但若受訪者來自一群屬性相當對象且作相同問項內容的調查，仍可作資料分析比較。因此，本室擬將本年此調查議題放入 107 年的實施計畫再作一次，所不同是直接透過國家文官學院線上問卷系統作調查，如此將更有效率整理資料及分析問題。

附註：受訪者意見參考表：分別呈現對現行陞遷制度及新年金制度兩項建議事項及綜合意見，所有意見均與填答調查問項相吻合，故極具可供參考價值。（如後第 39 頁至第 69 頁）

一、請問您對目前公務體系之陞遷制度有何改進意見？
(建議事項)

分類	細項	內 容
一、陞遷制度	(一)中央、地方職等及交流	<p>增加中央與地方公務人員交流機會，並建議建立逐級陞遷之人才培育制度</p> <p>地方政府職等應予提升建議增加九職等十職等職缺以暢通陞遷管道</p> <p>地方與中央應同額才不至於有些人會一直往中央機關跳高一等</p> <p>中央與地方公務體系要增加交流機會，中央機關制定政策時能有地方政府執行經驗將更為務實，因此建議應增加地方高階職務以利中央地方交流及吸收優秀人才於地方服務</p> <p>建議解決中央地方職務列等失衡及增加偏遠地區任職誘因</p> <p>中央及地方職等不平衡建議要重新檢討</p> <p>外補職缺與新秀條款固有業務上考量，惟已影響機關組織人員士氣，公平性堪虞。建議可要求或行政指導公務機關陞遷時，宜以比例(例如各 50%)方式妥適辦理。</p> <p>1 透明度不足，評比內容，比例均不明，以縣級單位而言，受首長的青睞陞遷較有機會。2 人力及資源不足，造成優秀人力流失，留住人才機會相對低，改善現有人力專業及行政力提昇，對陞遷較有正面幫助。</p>
	(二)政務舉薦人員比例	<p>目前文官體系陞遷制度大致完善，但政務官仍有時會影響文官體系內部的運作與認識的動力，建議在比例上有縮減</p> <p>國家安定有賴於健全的文官體制穩定運作不受太多政治運作干擾，政府部門有過多中高階政治任命人員含機要及約聘僱人員卻相對減少常任文官名額是影響升遷發展不利長期組織傳承，應思考衡平的方式。因此建議建立中高階人才資料庫等機制提供需要人才機關參酌以加強媒合機會衡平內升外補為國家留住人才</p> <p>1. 國家之安定，有賴於健全的文官體制穩定運作，不受太多政治運作干擾，政府部門有過多中高階政治任命人員（含其機要及約聘僱人員），卻相對減少常任文官名額，多少影響中高階文官之陞遷及穩定發展，不利於組織之傳承及長遠發展，應思考更能衡平之方式。</p> <p>2. 目前中高階人員陞遷靠機運，建議考量建立中高階人才資料庫等機制，提供需才機關參酌，以加強彼此媒合機會，衡平內陞外補，為國留住優秀人才。</p>

一、陞遷制度	(二)政務舉薦人員比例	公務體系陞遷之制度行之有年，有一定的規則與公信力，且常任文官與政務官的體系不同，常任文官是政府持續推動各項服務的穩定力量，對於原組織法規定為常任文官的職務改為政務官職，相當程度影響常任文官的陞遷與士氣，建議考試院應該依據憲法獨立行使考試、銓敘、任免等職權，積極維護文官制度。
	(三)訓練	為提升公務體系成員素質，建議落實循序升補制度。另也建議於每個職等陞職前或後均應受訓 2 至 3 週以利任務之達成
		建議培訓考慮類似學分制尤其是薦升簡完成訓練，但因考試成績導致不合格是否考慮於完訓 3 年內可直接再補考可節省國家資源之運用
		逐級晉升制度有助於人員士氣激勵增進服務熱忱及專業能力的養成，然而陞遷制度能否設計一套客觀公正的用人評量方式免除循私途徑似較難達成，故如能加強對各級升遷人員的訓練建立正確之專業用人以補制度不足之處
		薦升簡訓練之科目對技術類科人員十分陌生且吃力又通過此訓練甚而獲取高分可代表有能力承擔簡任官之任務深深存疑，故建議此訓練制度有重新考量之必要或作適度調整以符合國家取才目的
		現行制度過度側重考試有修正必要，建議委升薦考試比照薦升簡考試逐步廢止全面回歸訓練
		應該增進有卓越能力與服務者升遷管道，並強化高階常任文官的訓練與養成，降低政務人員借調比例
		建議陞遷前應先有儲備幹部制度，針對有意願接任主管人員，平常就加以培養，以利出缺立刻可以上手。
	(四)專技人員轉任	建議專技人員轉任公職的職系限制應該予以放鬆,讓公職的用人機制更彈性,讓專業人士更容易進來公部門服務
		對於專業技術單位的主管建議需考量專業背景與個人領導能力
(五)職務異動及輪調	公務人員近年異動頻繁，造成中階主管人力斷層及後繼無人，造成現今公務體系陞遷非常頻繁，但中階主管的素質並不健全，陞遷上的人也非最「恰當」的人選，間接影響基層公務人員的培育與養成。建議考試院應統計公務人力陞遷的頻率，檢視頻繁的陞遷與調動對公務體系發展的影響。	
	提升公務體系陞遷之彈性適度調降積分數比例，讓有能力者得以加速陞遷。另外目前機關間調動需原機關之同意是否符合個人工作權之保障建議納入考量	

一、陞遷制度	(五)職務異動及輪調	如能職務上適度輪調可避免組織內形成派系導致本位主義的產生更可達成團隊績效
		建議增加輪調志願調查機制，以改善停滯不善表達的同仁有更多的機會。
		公務體系組織龐大，陞遷流動慢，建議建立輪流調動制度，每個職位工作時間在超過5年後，必須調動，以學習其他業務，培養多項專長，並作為陞遷依據。
		陞遷的部分還好，應可再評估對陞遷後不適任之職位，如何適當調離，降到其合理職位，建議可思考。
		輪調制度次數應列入考量。
		一級機關與府內單位，要增加輪調頻率，以利跨域溝通，也利政務人員看見府外機關人員的能力，以利陞遷。
	(六)考績	對留職停薪同仁之陞遷及考績應改善使同仁不因留職停薪期間受影響。
		建議提高公務人員考核與升遷制度的連繫並採計公務人員完成任務目標 貢獻度
		目前仍有少數長官(為甄審委員之一)仍以加班情形評估是否為陞遷考量點，應建立以"工作效率"為評量基礎，而非無效率之加班。
		落實績效管理。
		應針對不同單位及不同體系採不同的考評方式，因業務目的不同，不能單以行政單位為考量，還有立法、司法單位之功能性不同，加以擬定評量方式。
		設計如何將工作實蹟能列入考評重要參考。
		陞遷制度的積分及衡量項目，應將實務績效的配分比例提高，以符合績效管理及人才培育。
	(七)其他	1 績效考核納入陞遷加分項目。2 業務實績參與，納入陞遷項目。3 溝通，危理實務經驗，納入陞遷項目。
		建議應比照教師制度直升至 650 不設限以防公務員因升遷惡性競爭
		建議由銓敘部委託研究徹底瞭解公務體系陞遷問題
建議參照先進國家如新加坡對於公務人員提供較優渥待遇及福利以吸引更多優秀人才提升國家競爭力		
	建議考試院對於陞遷制度採訂定原則性或由各單位自行決定	

一、陞遷制度	(七)其他	建議對不同類型或工作性質的機關訂定更靈活彈性升遷機制以達適才適所，獎優汰劣以符合升遷實質用意
		應制定快速升遷法
		減少關說影響制度之公平性。
		建議與課責機制(如監察院糾正案)之連結。
		建議研議公務員薪資彈性化規劃，以工作績效或獎金制度來調整薪資，比照私人機構以本薪外加以績效考量之獎金制度，以激勵認真工作的公務員。
		1 個人服務於警察機關，其中主計、政風均是獨立陞遷，非常公平。但是人事體系有部分由警職人員兼任，陞遷速度較一般警職來的快，等到升至高階時，即跳回警職體系，重要職務。2 警察體系組織龐大，位階不高，卻又工作辛勞，多需累積相當實務經驗，才能升至重要職務，人事警職人員利用人事體系快速調回重要警職，對一般警職顯然不公平。建議警察機關人事人員，由一般高普人事，或特考人事及格人員擔任，以示公平。
		降低退休年齡，為公務員陞遷引入活水。
		臺灣係多元民主之社會，人民構成逐漸多元性，國人娶嫁外國籍配偶有增多趨勢，因此倘若公務員來自有外國籍父母或有外國籍配偶之家庭，應對其多元文化背景予以尊重，渠等多元文化背景對政府在處理涉外事務或新住民議題等將有一定程度之貢獻，陞遷制度不應質疑上述公務員對國家之忠誠度，而影響其陞遷機會。例如美國為民族熔爐的國家並歡迎合法移民，其政府官員的選用決不會因官員種族或父母或配偶國籍受影響，因此謹在此提出幾點建議如下：1. 公務員來自有外國籍父母之家庭或有外國籍配偶者，其陞遷機會應依「公務人員陞遷法」保障，不得因此質疑其國家忠誠度而影響其陞遷機會。2. 公務員來自有外國籍父母之家庭或有外國籍配偶者，其陞遷機會不因家人（包括父母或配偶）國籍之緣故受影響，如家人有先進國家國籍者其陞遷不受影響，反之則受影響。
		建議各部會二級機關與三級機之間的陞遷制度為同體係，可視為內陞，而非外補，例如財政部與國產署間可視為內陞，因該等三級機關多半具有代辦部稿之專業權責，但是當部內有高缺時，署內真正辦理該業務人員卻無法直陞。

二、陞遷評分表	(一)共同選項	1.學歷	建議辦理陞遷時可公開各候選人學經歷背景相關資料，嗣後也可公開甄審委員會的開會評議情形公開透明
		3.年資	應更重視績效表現減少任職年資的占分避免只要做得久即可陞遷的情形
			目前公務體系陞遷制度年資分數比最大，對於特殊貢獻或具創意思維在現行制度下並不被鼓勵分數比也不重，應鼓勵年輕公務員願意發想負責創新專案而非非常規完成例行工作，建議可以加重陞遷制度中機關長官在評專案或特殊貢獻的分數比重
			建議年資與經驗並計考量且列一定標準，因外補不如屬相同性質的經驗如未考量則合理公平性難吸收優秀人才加入
4.考績	建議年資績分比率降低，導入工作績效之考量比率略為提高，如此可鼓勵同仁積極進取，並透過工作量之分析及質化分析，做為陞遷之參考。		
	建議優秀之公務人員能不受限於年齡之倫理，而受到提拔。		
	雖然不反對拔擢較年輕的同仁，但建議衡平考量資深同仁之歷練，適時亦給予機會，相信對於政府士氣及組織倫理有所助益。		
		傳統公務體系之陞遷制度重視年資，但因隨著時代演變，全球競爭潮流日趨劇烈，公部門績效不如私部門，因此近年來績效被公部門們權重在陞遷的考評中，目前公部門陞遷制度大多有改進，由於考評標準訂定要公平不容易，尤其對於職務分為服務與研究的分別，何者輕何者重，儘管以佔百分比加以權重，有時仍然不易取得公平，建議考試院廣蒐各單位意見，再考慮是否訂定原則性考評制度，或由各單位自行訂定。	
		因為公務績效仍較無法與個人陞遷完全配合亦即在單位中上有比例分配或輪流乙等之實際情況發生，建議持續提升陞遷制度之彈性增加對有特殊績效表現者獎勵。	

二、陞遷評分表	(一)共同選項	4.考績	建議建構高績效團隊而存在同酬不同工情形往往會造成同仁工作態度及士氣低落而影響工作進度。我個人建議仿私人企業嚴格工作績效考評現行考績以輪流方式無法區分良莠，如果能簡化淘汰流程例如實施一定比例配額，考評丙丁考績人數主管只要如實登載事實反過來單位主管欲提升甲乙人數需提出具體工作事蹟來爭取
			建議導入 KPI 的績效管理機制落實獎懲考績及陞遷制度，相關評核制度應調增績效項目的配分以免考績獎懲流於形式不利政府拔擢優秀人才
			目前本機關之陞遷評分表已納入研究發展及英檢檢定成績，另訓練亦已統合納進每年度公務人員學習時數一併評量，是以就研發創新及學習方面於考核中，可更合理受重視和考量，建議後續之陞遷評比仍續維持現職工作表現，與研發創新及學習情形並重之方式。
			績效與陞遷相結合。
		5.獎懲	公務體系之陞遷制度雖設有多項評分指標與配分比重，但年資配分頗高，獎懲常因主管喜好而異考績也是，且陞遷大都是機關內評審後即決定，常受機關首長所左右。建議高職等職缺陞遷評審時納入其他機關評審人員或社會公正人士或許可使陞遷制度更加公平客觀
	(二)個別選項	1.職務歷練	建議應給予公務人員公平陞遷機會如承辦業務工作使其歷練完整陞遷機會較為公平
			建議公務體系的陞遷制度最好有中央及地方機關歷練經驗
			1 加強個人職務歷練及領導能力權重。2 落實檢討因球賽等運動項目敘獎制度的合理性。
			1 應增加職務歷練，加強高階公務人員的廣博性及多元經驗。2 對於勇於任事之公務人員亦應給予較為高度實際保障，特別是對於介於適法與否，在合法灰色地帶之政務官壓力，或不當的調任。
			1 培訓公務人力，提升公務能力。2 強化職務歷練，豐富職務內容。3 提升領導能力，有效推行國家政策。4 營建優質的人際關係，促進團隊和諧。以上在陞遷制度的比重，應納入較重要的參考成分。
針對陞任評分表所列之職務歷練，目前僅採計 3 分，個人認為分數太低，應提高此項之分數，避免因職務歷練不足就晉升主管職，造成領導有障礙，影響團隊士氣及致機關整體績效不佳。			

二、陞遷評分表	(二)個別選項	3.發展潛力(創新能力)	建議公務體系陞遷制度應採計創新服務等績優表現較能發揮公務效能
			為機關舉才，應以有發展性，有創新作為的中生代公務員作為陞遷主要考量因素。勿以年資或年紀太高比例，機關需要有才能。為國舉才，讓公部門推行各種公共政策更有發展，更具績效。
			1 注入活水，保有創新能力之人員陞遷管道，時代變遷快速，傳統思維已無法因應，網路世代想法回應民眾意見。2 尊重年資資深員工，成立智庫，撰寫經驗文獻，保留文化資產，使後人能站在巨人肩上，接續努力。
	(三)綜合考核	5.領導能力	建議升遷績分應提高領導能力及發展潛力比重
		建議參考司法機關法官檢察官人事陞遷制度開放將有資格人選，公開機關內部人員評分或投票遴選一倍或數倍合格名單給辦理陞遷主管機關，供首長或少數領導階層利用個人喜惡關係等因素黑箱作業能夠降低	
	建議降低資績評分表之主觀評分如綜合考評分數以避免陞遷人為操縱		
	1 目前的陞遷制度較不透明陞遷人選及標準操縱在少數長官中易受個人好惡及主觀印象所影響，建議可引進外部學者專家進入評選委員會增加客觀性選出更具發展潛力的人才。2 全面檢視陞遷管道長期受阻之工作種類以不同政策促其新陳代謝垂直流動以提振士氣		
	建議陞任評分表主管權重應稍加調降		
	目前公務體系之陞遷仍以機關首長之印象為重大考量，應針對工作績效、專業素養及品德操守等實務面多加考量及改進。		
	長官主觀印象影響太大		
陞遷雖有量化指標但仍有主觀因素上級長官，建議應加同儕互評請納入機制			
目前公務機關的人事甄審制度流於形式，建議給予人事甄審成員有實質的人事決定權而非單一由主管決定			
建議降低人為因素的分數如綜合考核部分			
建議改為委員評分升遷因首長主觀意識影響評分制度			

二、 陞遷 評分 表	(三)綜合考核	仍應以具體工作貢獻為主要考量，而非以首長個人主觀評判(綜合考評比重過高)。
		主觀因素仍佔相當比重，評分表綜合考評分數比重應降低。
		首長所佔權限分數，建議可部分分層由單位(組、室)主管考評。
	(四)其他	建議在現行制度下可再增加由同仁舉薦的制度並占評分的部分比例
		建議加重個別部分之評比占分比重。

一、請問您對目前公務體系之陞遷制度有何改進意見？

(綜合意見)

分類	細項	內 容
一、陞遷制度	(一)中央、地方職等及交流	中高階主管之陞遷,須具備中央、地方或主管所屬機關或不同主管機關間歷練之一定年資,以期減少政策制定(法規研訂)與實務執行間之落差
		不同機關的職等差異很大,一樣高考及格,初任公職時到部會及到地方服務的公務員升遷機會天壤之別。
		公務人員應有中央地方之歷練經驗,因為各不同機關的業務及環境均不同要能有不同經驗才能作出正確判斷與決定
		地方與中央職等不相當地方九職等缺比中央少,地方陞遷無法確實依年資經歷能力等條件來做多少會受地方人情包袱
		中央機關高職缺較地方為多,希望中央有高職等出缺時能行文詢問地方讓有意願北上發展者一個機會
		地方機關事務繁重但職等比中央差是不合理中央機關南部少故僅能選擇地方政府,技術官僚與一般行政專業加給相同造成人員流動性大永遠補不完
		地方職等偏低不易留住人才且升遷管道有斷層,中央與地方人才交流往往是中央帶人下來,而地方轉任中央皆是透過應徵請調,造成地方公務人員升遷更趨困難
		個人是覺得陞遷不是最重要,但直轄市的晉升官等與一般縣市政府有太明顯落差,導致受訓人數的太大不公平。
	(二)性平權利	地方政府陞遷制度很慢,礙於總員額管制陞遷不易即使投入很多對於女性仍然較不公平,面對此制度更要從容認真的面對工作
		應該注重兩性平權
	(三)訓練	研究單位與專責機構的工作交接不易升遷需有較長的訓練期
	(四)主管能力考核	對於不適任主管應即時調離不應等發生重大過失才進行調職
		公務體系講究整體績效故能整合團隊資源創造組織價值及領導高績效團隊者,優先考慮升遷並注意知人善任人盡其用避免彼得原理發生
		現行制度主管調離為非主管是為嚴重處分需要重大疏失方進行,但不適任者久處於該位其實是對下屬莫大嚴重處罰,故只要不適任者應即時調離

一、陞遷制度	(四)主管能力考核	各機關主管陞遷，其遴選應公開、公平，目前之主管產生令人不敢苟同，萬年主管沒有任期制，更是非常不公平，造成機關賞罰不分，消極怠惰，死氣沈沈，更是勞逸不均，考績不平。整個文官體系為之崩盤。
		就本人任職的司法行政職系，陞遷管道狹窄，主管是萬年缺，優秀有創意的組員無陞遷機會。
	(五)專技人員轉任及跨職系	職系的限制,因為現在的業務都需要跨領域人才,尤其引用科技技術協助業務推動更是迫切，如何讓業務與資訊人員流通應該在升遷制度調整。
		目前跨職系太嚴格，不能跨職系服務或陞遷，其實可能讓工作陷於泥沼，不同類型專業的人在同一團體內工作，才能創出更多火花。
		技術類科轉行政類科之路徑應更寬廣
		以各種考試或技轉進入公務體系後應以個人能力表現與潛力做為升調依據，不應因其取得公務人員資格方式而限制其發展例如技轉不能擔任經建職系即有升遷條件差別
	(六)職務調動及輪調	陞遷系統隨縣市首長更迭而大幅更動造成事務官人心浮動,人事單位多以自願降職同意書,未有具體重大違規情事,不宜隨意調整職務
		把機會給有企圖心的同仁給具有領導能力的人，增加工作輪調機制及實質技能優先聘任主管職缺
		主管理人格局應更開放不要迷信學歷及考試資格輕忽實務經驗的養成與累積，實施定期輪調人才培育需要分類及導引主管應具備領導技能與培育，才能帶領團隊穩定前進
	(七)其他	請重視機關首長因選舉酬庸用人情形,此景況不利公務機關進才、育才與用人
		1.嚴格管考,提昇有能力品德好的人才 2.廣用適才適所的人,讓其可以在位置上發揮其能
		陞遷制度在基層區公所內，主秘、科長任用均由市府指派、導致區長人事上沒決定權，只會調度較容易斷軌。
		陞遷制度應著重於工作績效及品格才能讓公務體系運作較有效率並減少弊端
		警政系統警監職務比例過低易造成升遷受阻宜與其他公務體系升遷制度取經作部分調整提升士氣
		1 維持制度公平最重要，避免太多因個人喜好造成差異。2 現行制度有相關配分，尚屬合理，尚無任何改進意見。

<p>一、陞遷制度</p>	<p>(七)其他</p>		<p>綜觀目前的公務體系，似金字塔形，愈頂端高階的名額愈少，因此，就個人所遇過的情形，認為滿順利，也符合本身的需求。</p> <p>不宜因個人喜惡，交情來決定。</p> <p>警察人員屬公務員，陞遷適用是警察人事條例及陞遷辦法，非適用公務員陞遷，然警察官之警正三階及警正一階卻分別設陞遷序列為第八、七序及第五、四序列，公務員(簡薦委)陞遷各職等未分陞遷二序列，加以警監職比相較一般公務員(簡任)偏低，多年無法討論改進。</p> <p>落實公平公開公正原則。</p> <p>目前的陞遷制度，係文官體系多年來經彙整各方意見，修正的結果，基本上我是認同的。</p> <p>檢察事務官無陞遷管道，成立至今，未曾陞全國任一表現良好事務官為簡任官，法定主任事務官至今近 20 年，亦未曾派任。法務部虧待事務官已久，未曾見任何改變，年年事務官座談年年提，年年官僚式推拖，同職等的其它公職，如行政執行官，卻有正當陞遷管道，法務部壓抑事務官權益已久，已非一朝一夕。人為操弄已久，陞遷二字對檢察事務官等同水月鏡花。</p> <p>依舊難脫人事請託積習，對於認真努力工作卻沒背景的人相當不公平。</p>
<p>二、陞遷評分表</p>	<p>(一)共同選項</p>	<p>1.學歷</p> <p>3.年資</p>	<p>應以工作績效為主要調升依據，而非學歷考試成績為主要考量</p> <p>目前公務體系均較重視學歷，對於經歷及評價較不重視，導致單位主官較不能重視現實及基層意見，讓團體各走各調，不能上下一心，以致單位士氣低落。</p> <p>年資非升遷制度下唯一的考量，亦應參考該員實際工作表現及激勵工作士氣</p> <p>可打破年資迷思拔擢優秀年輕之公務員</p> <p>不應以年資來考量陞遷</p> <p>多給年輕人機會。</p> <p>年金改革後，公務體系未同步調高，將影響優質的年輕公務體系，資深公務人員陞遷無動力方向，預料 10 年後，政府體系素質(服務品質)將下降很多。</p> <p>目前首長陞遷未全面考量人才需求，而以年資考量，已嚴重影響內部士氣。二級主管無適當激勵，積極度已不若以往，為機關目前潛在危機。</p>

二、陞遷評分表	(一)共同選項	4.考績	主管考核不實，對公務員工作士氣嚴重影響。另保薦不實主管無庸負責任，營私結黨，破壞文官中立清廉核心價值。
		5.獎懲	獎懲所佔分數可以酌減 資績表中的獎勵績分所占整體績分比例過大，因各機關單位屬性均不同，易在此給的獎評分不一故會造成不公平現象
	(二)個別選項	1.職務歷練	現行升遷制度乃基本門檻應透過一定職務歷練養成專業能力與累積經驗，並能透過任職單位的培育與推薦拔擢人才，而非僅限於積分的數字陷阱 警政體系職等偏低，但肩負之社會責任艱巨，另職務歷練(同序列過久等)有助陞遷。
		2.進修及訓練	專業單位陞遷應該著重於專業證照之取得以及是否受過專業的訓練應該酌予調整陞任評分表之配分，如此專業單位人員才會去充實專業知識及訓練，而非目前之陞遷之決定碩士學歷或英日檢
	(二)個別選項	3.發展潛力	應該在個人績效表現上，能有更多的權重配分，另外，發展潛力提高重要性。
			應更加公平公正公開鼓勵創新作為的公務員予以陞遷加分及考核
			陞遷管道應再暢通並先以能力，創新力及執行力為考量。以能力導向決定陞遷。
		5.領導能力	以專業領導能力為主可加入同事評比 仍需以領導能力及專業能力為主，另溝通協調能力亦非常重要之考量因素。 應可探討領導人特質如何在績效評鑒中凸顯出來等問題，使具有優秀領導特質的幹部能增加出線機會，畢竟領導職與業務幕僚職功能需求屬性大不相同宜分流評鑑
	(三)綜合考核		以實際功績為主考試及學歷占分比應低，另以首長肯定為主只要有首長提報特殊內容獎勵沒有功勞有苦勞者此類人員可占20
			機關應確實落實績效考核，非主觀的選定人才，以符合公平、公正、公開之原則。
			陞遷制度不公平常因個人而異或常有利用關係而獲陞遷
			長官決定權太高尤其政務官在單位時間不長，但卻可決定在單位工作長久的事務官升遷造成不管事務官再努力會被政務官影響未來成敗，制度應予調整方屬公平

二、陞遷評分表	(三)綜合考核	考績制度不改盡奢談陞遷制度應把人為的主觀控制降至最低
		重視人際關係比例仍重，希望能夠契合法制降低面試的主觀分數拔擢優秀人才
		現行陞遷制度依公務人員陞遷法定有各項標準的原則，但若是陞任基層主管或更高階人員，位置要給哪位人員主要決定權仍在主管手上，而非審視符合資格人員的工作績效，甄審會大多也只是橡皮圖章，也因此長官意志高於一切過程，難免人治。如何防範這樣打擊士氣的狀況出現，或許是需要改進的地方。
	目前陞遷雖有考績甄審會，但其實主要還是機關首長的意志，雖然首長是對機關整體的績效負責，但對新陳代謝慢的機關或橫向管理幅度大的機關，管理能力是很重要的，惟輔助管理人力(非主管)，若無主管加給，在同薪不同工的氛圍下，很難要求非主管負起責任，而成主管人員管理之工作壓力。	
(四)其他	可導入遴選制度	

二、年金改革後，退休所得大幅降低，致使公務人員退休意願也降低，短期內可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，對此您的看法？

(建議事項)

分類	細項	內容
一、制度及法規	(一)修法	1.檢討年金改革的後續影響，並針對影響公務員退休與阻礙陞遷做公務員體系的調查研究。以檢討年金改革制度。2.針對公務人員陞遷相關法令，應修法，不要只重視公務年資。
		這是改革的陣痛期。任何國家或任何制度都會面臨新陳代謝的問題。重點是如何讓陞遷制度更為循名責實、更具彈性、更具流動性。
		儘速研擬配套措施促進人事暢通
		年金改革不應只考慮會影響升遷，應思考如何提振工作士氣或者嚴格防止無退休意願者在工作呈現怠職退休狀態的發生對治應加速修訂考績法降低退場機制提高選汰率一掃過去姑息怠惰的考銓機制
		大院不應只考慮升遷阻礙應思考如何提升工作士氣對此應加速修訂考績法降低退場機制提高公務人員選汰率一掃過去姑息怠惰的考銓機制
	(二)中央地方交流	未來文官體系新陳代謝會受影響建議可適時調整地方組織編制提高職等一方面可以人才銜接也為取得簡任資格者有晉升職等的機會
		為鼓勵現職人員士氣，建議比照日本體制精神，有國家公務員法、地方公務員法，目前我國統一適用同一法令，中央集權心態作祟，中央公務人員職務列等一定高於地方職務列等，致使產生磁吸效應，中央多不願下鄉服務，地方則往中央或直轄市鑽，中央與地方人才無法交流，受到年金改革後，現職人員士氣更是相對低落，建議中央與地方職務列等應衡平，不應有所差異，才能真正落實地方自治及人才交流，有助於改善現職人員士氣，對職涯發展仍存有希望。
	(三)淘汰機制	為使人員新陳代謝退休年齡不宜太晚應同時考量年資
		年金改革致降低退休意願影響新陳代謝這是不可避免，政府唯有加強文官的各種職能與發展訓練使文官培養新知能刺激新思維並淘汰明顯不適任的人而吸收年輕人才以維持政府整體施政效能
		建議要建立淘汰制度將不勝任者汰除並嚴格執行
		建議加強機關內人員考核評比以汰劣存優
		應該訂定合理升遷制度也就是主管人員的汰換退場績效不佳者應經人評會審核調整為非主管職位以解決新陳代謝緩慢問題

一、 制度及法規	(三) 淘汰機制	建議對不適任者也要有適切處理才能帶動新陳代謝另外對於已退休公務員開創事業第二春與退休金領取的連動設計才是影響有才能者但無法在公務領域發揮所長限制其轉戰其他民間領域的機會爭取為貢獻社會的可能才是比較嚴重甚至有變相懲罰的疑慮
		可透過年終考績及個人評核,具體核認遏止不作為公務員續任公職
		或許透過人力效益考核評估的落實可同時達到績效提升及促進新陳代謝讓陞遷更暢通
		1 應讓工作績效優良人員更易陞遷績效不佳者縱使年資長也不能輕易陞遷2 本次年改設計年資保留制未來公私交流現象會更多將有利於文官體系新陳代謝
		政府對於年輕人往企業部門發展應有預見並作配套措施,另一方面對於留任者個人同意導入考績丙的制度是公務體系有競爭力提升能力
		建議能從晉升陞遷及獎懲福利等多方面配套予以改善
		年金是國安問題,年金改革勢在必行,依目前情勢應屬短多長空。一個 9 職等主管的薪水,可以僱請多少倍新進委任人員,落實考績制度,汰除不適任公務員,才是正道。坐擁高薪不做事,一潭死水,指揮不動,豈是國家之福。
	既然已是國家既定政策,吾輩自當遵從並調整自我生活規劃,惟的確因此造成陞遷新陳代謝的擱延,若皆戮力從公,經驗分享,何嘗非國家之幸,然反之則不利公共行政之推行,更非國民之福,故應著手規劃考核或汰除機制。	
	(四) 訓練	每個職務如有基本歷任年資會累積工作經驗對於陞遷主管職務是有幫助
		延退年齡應有職涯訓練之配套及可能阻礙陞遷
		年金改革對文官體系的新陳代謝有極大的影響,造成機關人員流動困難,新一代年輕人難以進入公務體系弱化機關創新的能力降低對外界挑戰之因應能力,故年金除造成升遷阻礙外對政府競爭力也是考驗加強人員訓練灌輸新知觀念,以應時代之需
		建議從各機關內去瞭解與分析不願意退的原因以及他個人工作態度及能力否則這些同仁年紀適中經驗豐富不想退但也不會積極面對事物經驗無法傳承對機關人力培訓將是一大阻礙建議政府對這些人服務機關要有新共識塑造新願景方面著手
		建議能有更完整的文官體系在職進修及訓練包含專業領域的新科技及技術新知識的加深加廣,視人力資源為重大資產進行各項培育並重視各領域的經驗傳承
		未來政府應朝對在職人力專業訓練,亦強化其競爭力才能維持政府施政效能
因退休人員減少故可檢討降低薦任升簡任訓練人數,另可賦予機關較大舉薦優秀人才參加訓練權限,建議降低年資配分及綜合考評配分		

一、 制 度 及 法 規	(五)職 務 輪 調	應增加職務輪調之頻率，讓公務員增加多方歷練，且可避免工作倦怠。
		1.年改提早退休人數減少當然會影響陞遷進而影響組織的創新與機關的施政績效這是政策的副作用。主管人員更須以身作則以確保機關業務正常推動並達成組織的目標及符合人民的期許。2.年改後簡薦委職位之分級制度建議重新檢討以因應延退影響陞遷的情況以提升公務人員的向心力
		建議增加中階職位，以激勵公務人員士氣。
		1 退休所得雖大幅降低，但確可讓退休金得以永續發展，尚屬可接受範圍。 2 短期雖可能影響新陳代謝及陞遷阻礙，建議相關主管機關方有配套措施，如彈性工時制度或職務輪調等。
		年金改革後，對於公務人員士氣大受影響，也影響公務人員相關規劃退休生活，個人覺得應該再做好後續相關配套措施，例如外勤公務人員，在一定年紀後可否轉任內勤人員，以符合適才適所，及讓公務人員無後顧之憂。
	(六)其 他	建議政府能就相關配套措施更為妥善的設計以照顧退休人員生活
		公務人力老化應訂定激勵工作士氣方法是考試院責任
		未來公務人員多 65 歲才能領月退，對於年輕人是很大的影響，想進公職的機會降低，也使政府會有老化的現象。對於年資加年齡達指數的人員，應不要再限制最低年齡，以活化年資多的人力釋出，讓新人加入公職行列。
		年金改革後，降低所得替代率，致原規劃退休者紛紛改變人生規劃，其主要考量無非經濟收入考量，若執政者能協助有意退休者媒介非政府公務部門工作，可能有助退休者之意願。
		對文官體系新陳代謝，將造成深遠影響，高階文官退休後，仍為國家人才，應以新加坡文官培訓及運用為鏡，鼓勵公私部門人才流動，一定年資以上，輔導與大企業主管人力交流，讓企業最新趨勢，需求與管理方式，能與公務體系互通有無，彼此激勵成長，而非限制只能在公職做到一定年資退休，同時提高在職高階文官薪資，以與大型企業接軌，減少公務員因羨慕私人企業高薪，產生幣端的疑慮。
		這問題一定會面臨，本人也是考量這問題將延退。建議從各機關去了解與分析不願意退的原因以及他個人對工作能力及態度，否則這些同仁年紀適中，經驗又豐富，不想退相對也不會很積極去面對事物，經驗無法傳承，對機關人力培訓將是一大阻礙，這些人大都經歷過低薪-調薪-期待月退，以及看到年紀相仿同仁退休後所過的日子，心裡會有相當大的不平衡，會造成行政上的惰慢，國家行政力一定會減退，因此，建議可以先從取得這些人員對政府機關服務之新共識，塑造新願景方面著手。

一、 制度 及 法規	(六)其他	年金改革後自 115 年起延至 65 歲才能退休，與目前公務人員平均退休年齡相較，延後約 10 年，當然會影響文官體系新陳代謝，可預見將來一定會造成升遷阻礙。年金改革政策如刀之兩刃，利弊兼具，年金改革暫時化解了基金危機，但卻埋下未來文官體系新陳代謝緩慢的主要因素，過渡期間建議可多宣導減額年金及展期年金等方案，讓公務人員可清楚該方案而勇於提前退休，可能有助於文官體系新陳代謝率的提升。
二、 年 金 政 策	(一)月 退	為能活化工作績效及提振士氣，建議年金改革制度修改為年資屆滿即可辦理月退，而不要強制規定到 65 歲始可申請月退
		建議再降低退休年齡，但可等到 60-65 歲再領月退。
	(二)所 得 替 代 率	建議未來年金制度檢討時可適時調升所得替代率，並檢討退撫基金之投資效益，方可促進文官人員之正常新陳代謝 建議針對年資列入考量，年資超過 35 年者，可彈性開放提前於 65 歲前退休，以促進文官體制之新陳代謝。另因為年金改革後，年資攸關退休金之多寡，提前於 65 歲前退休者，退休金將減額給予，影響公務人員退休之意願，不利人員之新陳代謝，阻礙年輕一代公務人員向上陞遷之管道，不利於招攬優秀人員進入公務體系，建議減額幅度再予縮減。
	(三)提 撥 率	退休所得應依實際提撥金額給付以符合公平原則，公務人員退休意願降低恐影響年輕世代公務員無法陞遷，優秀年輕人降低工作熱忱可能多轉跑道到民間企業 退休所得應按新舊制作分割，舊制部分屬恩給制，應由政府另案編列預算來支應，而非由新制所提撥退輔基金作支應。另對文官體系將無法吸收到優秀人員，對國家造成不利影響。
	(四)最 低 保 障	建議退休金之最低保障隨物價通膨適度調整
	(五)優 退	從國中小流浪教師的案例來說未來公務員陞遷阻礙可預期或許可從獎勵制度鼓勵提早退休 對於危勞職務應考量相關退休福利 陞遷阻礙會造成人才培養及業務延續的斷層，所以應該設計相關的配套措施例如以優惠方式鼓勵離退避免公務機關的遲滯 在退休所得無法改變下建議提早退休年齡讓陞遷管道順暢 改革的影響，相關機關都已預見，希望能增加 2 個面向。1.增加受影響公務員之選擇權，如減額提早退休，2.是應勿污名化受影響之公務員。 增修優退規定促進新陳代謝 應思考可否短期優退方案或優惠方案，逐步並行鼓勵資深同仁退休意願

二、 年金政策	(五)優退	年金改革是正確肯定再過幾年上軌道大家就習慣不會有問題，比較令人擔憂的是 65 歲才能領月退休，屆時公部門均是白髮老人這會影響行政效率。建議回歸 90 制公務員便可申請退休制於退休打幾折那是技術面問題可解決
		退休意願降低只要有階段優退措施仍可加速退休規劃
		建議年改實施一段時間後要檢討，對於真沒有意願繼續服務公職者可以有退場機制的選擇
	(六)其他	建議立委與民代(含民選首長)的年金一併改革才符合正義
		可降低退休金，但希望不要延緩退休時間，否則影響公務機關新陳代謝甚鉅，不利國家長遠發展。
		目前的社會與工作氛圍是講究求新求變，帶領國家發展的公務體系更是應要講求年輕化，年金改革的同時，應同步考量公務人員退休的年齡限制，實在要讓中堅份子能在體系裡有好的發展與發揮。
		年金改革是有必要的，惟步調上是否宜有緩衝時期或落日條款來輔搭，如此才能更得民心，也更有助於年改之推動，至於年齡也不宜太晚退休，屆時要傳承比較不利傳承之進行。
		個人支持年改，但對缺乏意見溝通與善意的年改不支持。65 歲退休，感覺熱忱及戰鬥力已不符所需，建議考慮本國公務人員特性，以 60 歲為期即可。
		希望退休制度可以再重新評估，衡量鼓勵新人，帶動政府施政績效。
		退休所得降低幅度確實過大，影響所及，在軍公教各領域，各有不同，但基本上，所造成各體系人力流動遲滯是一致的。所以應有因領域不同之權宜(例如教師 65 歲尚在教書，體力負荷太大，家長也會質疑；但公務人員負責行政工作，65 歲退休即尚符情理)。
三、 福利	(一)薪資	1 晚退 2 有專才或專業人士具特殊能力因年金改革以服務年資計算所得比例將喪失選才選優的誘因。建議研議專業加成的方式給予可仿照其他國家的做法，不要一味固定職等方式給薪才能吸引專業人才
		可以強化配套措施例如加薪給予優惠退休方案
		應規劃定期提高薪資
		建議調薪鼓勵優退讓年紀大者安心退休讓年輕人願意投入公職注入活水
		建議調整公務人員薪資結構建立社會對公務員形象
		應仿效新加坡政府重視公務員質減少數量提升薪俸，縱使無升遷機會如有高額薪資仍可保留優秀人才
		年金改革仍有再檢討調整的需要，要讓退休的人退休生活有所保障。比如現行法令採退休人員不隨在職人員調薪調整退休金給付。建議退休金應依物價指數調整(如所得稅扣除額)，而在職人員調薪，則按國家人力需求政策單獨考量。才能根本解決現職人員不願退休而影響陞遷管道。

三、福利	(一)薪資	由於財政因素推動年金改革，基本上是持贊成的態度，惟對現職公務員薪資制度應研議調高，讓現職公務員得先安排退休規劃準備，可能是存款保險等儲蓄，以利有完善的退休生活，也降低年金改革造成的負面效應。
		年金制度確實需要改革，但改革之前是否給予公務人員薪資結構的合理化，才不致於影響文官體系新陳代謝。
	(二)待遇	年金改革對公務人員的士氣及退休後的生活有影響文官體系的代待(代謝)變緩,陞遷阻礙,公務人員仍然會忠於自己工作上的職責,只是政府高層仍應適時的照顧公務人員,諸如士氣職等調升等,畢竟泰半的公務人員仍在工作崗位,努力推動政策,展現政府的績效,服務民眾以期提昇公務人員對政府的信心
		建議加薪職等人數增加以提振士氣
		增加現職人員的福利,才能平衡及提升公務人員人才素質
		陞遷序列有如排隊在隊伍中想要超越早點有收成應該努力自我增長及勇於嘗試挑戰,而不是久占戲台下為何輪不到戲唱呢?促進文官體系新陳代謝的解決方在考績法不是陞遷法,年金改革後影響的是退休所得,但公務人員更在意的事現職待遇條件,唯有能者能德才是真正的正義
		年改影響退休意願將也對文官體係造成斷層,對新進人員無發展願景降低優秀人才報考,且對於資深及中階主管既無陞遷機會亦無其他出路會影響工作士氣,建議配合年改對於有意願提早退休的高階文官,應有相關配套如優退或另有獎勵以利活化公務體系
		公務人力老化是必然,現職者士氣及獎勵機制應多加考慮導入革新做法,否則公共品質及效率因人力僵化陞遷停滯而面臨無法挑戰的危機
		對於年資 10 年影響最大,因為前面沒退後進就沒升遷機會,對於現職人員福利應提升必須與退休人員所得有差別現職人員才有價值
	(三)兼職	縱使年金改革通過,退撫基金亦只是延後破產時限,除了提撥率不足,報酬率不佳等收入面的問題外,支出面亦難大幅降低給付標準,故考試院研議開放公務人員兼職,以彌補減少之薪津,應是可行方案。未來政府更應積極資訊化,落實小而美政府,簡化行政程序,提升行政效能,培育優質人力,未來公務體系經過萃鍊。或有提升公務人員待遇之機會,文官體系之新陳代謝將有機會改善。
		年金改革後,確實影響已符合退休資格人員的退休規劃,短期內陞遷機會較少,也減縮新進人員的甄補,希望能再適度開放兼職限制,讓現職人員比照勞工的兼職規定。
		由於現行法令對於公務人員兼職管理嚴格,故薪資所得固定幾無額外增長可能,所以年金改革的確有相當可能性延緩退休意願建議,亦可提高公務人員的多元能力研議增加到其他公私協力單位工作的可能性

<p style="text-align: center;">三、福利</p>	<p style="text-align: center;">(三)兼職</p> <p>公務員退場機制如果只用降職或考績打丙等是不夠的，只會造成惡劣的壓力競爭，應搭配完善的服務，讓退場的公務員能得到發揮，才能為國家到最好的人力資源運用，建議方案如下：</p> <p>1 有條件地開放公務員兼職，列如：</p> <p>1.1 凡公務員兼職屬性與其執行公務無相關圖利關係，則 9 職等以下公務員之兼職採事後三個月核備，10 職等以上公務員兼職須事先報准才能從事。</p> <p>1.2 凡當年度有兼職之公務員，除非有特殊表現經機關認可者，當年考績不得列甲等。機關間因邀請出席演講及邀稿而給予出席費或稿費者，一年未超過 10 次者，不算兼職。倘整年超過 10 次，則第 11 次將依上述 1.1 依職等採事前或事後申報，列為兼職公務員。</p> <p>1.3 凡公務員有兼職之實，卻未依法申報者，將處以降級之處分，倘其兼職與其公務執行有直接圖利關係被舉報，將依違規情節予以記過或最高免職等處分。</p> <p>2. 對自願提早退休之公務員提供補助培養第二專長或協助轉入民間服務</p> <p>2.1 凡自願提早退休之公務員如擬發展第二專長，可透過政府認可之相關機構如巨匠電腦等申請補助。（巨匠電腦目前只有畢業生或待業者可申請補助，未包括退休公務員）</p> <p>2.2 凡自願提早退休且有特殊專長者，政府可協助渠等轉入民間職場服務，建議政府與獵人頭公司合作，替有意願之退休公務員進行工作媒合，同時鼓勵民間企業聘用退休公務員。</p> <p>3. 鼓勵退休公務員回公務機關擔任志工</p> <p>3.1 調查退休公務員回公務機關擔任志工之意願，並建立資料庫，倘機關辦理相關活動則可邀請渠等回機關單位擔任志工協助相關活動。</p> <p>3.2 退休公務員回公務機關擔任志工，不限原服務單位，且志工僅能最多領取出席費（或稱交通費），機關不可發酬勞。</p> <p>既然由全員共體時艱去負擔國家之財政赤字是必要的，而年改就必須有合理的配套，以改善退休意願降低，及公務員將產生許銀髮公務員及陞遷阻礙，建議開放公務員進修、兼職(當然要有限制)，讓公務員的未來及退休生活不再只是靠退休金，也讓公務員有其他專長者得以發揮。</p>
---	--

二、年金改革後，退休所得大幅降低，致使公務人員退休意願也降低，短期內可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，對此您的看法？

(綜合意見)

分類	細項	內 容
一、陞遷阻礙		同意有能力的人也可能提早離開公務體系另外規劃職涯造成人才流失
		政府及社會對公務員不尊重初步看來是新陳代謝受影響，但長遠來看無法吸引優秀人才進入公部門這才是令人擔憂，人才不投入公家部門的服務及品質自然無法提升
		可預期未來公務體系將產生劣幣驅逐良幣優秀人才不願進入公務部門，因經濟生活的考量退休年齡增加不僅阻礙陞遷也影響士氣外，優秀新血將任私部門發展，相對公部門優秀人才嚴重流失目前僅能依風險及危機管控機制密切來觀察，並就年改後續所產生問題適時修法或加強補救措施因應
		確實同意，機關內原本近幾年預定退休的同仁都打消退意造成陞遷阻礙。另優秀人才寧願去規模大、福利佳的私人企業工作，將造成日後公務人員素質下降，實仍國家之憂。
	(一)人才流失	縱然政策已定但陞遷的規劃與執行仍應擇優拔擢，讓機關同仁願以積極態度努力不會讓同仁以年資高低作為陞遷要件產生遲滯不前的心態反而影響組織的進步
		高齡層提高是必然趨勢將影響行政效率，對於具競爭力的員工將會流失掉則國家人才不會留在公務職場
		原本公務人員陞遷已極為不易了，年金改革後，更是雪上加霜，且薪水福利也大為縮減，勢必造成人才流失，公務人員士氣低落。
		退休人員短期內會減少，投入公職的年輕人也減少，在未來人員集中退休時，各單位的人力接替會發生青黃不接情形是必然的，以後如何吸引優秀人才從事公職是重要的工作，如何產生新亮點來鼓勵，才能維持各機關的效能與品質。大家要一起努力建立新的公務圈，為自己與民眾爭取最大的福利。
		憂心，無配套措施，人才留失。
	非常同意因年金改革造成公務人員新陳代謝，亦影響優秀人才進入公部門服務的誘因。對於國家施政及政策品質未來將會有重大影響，進而影響國家進步與安全。	

一、 陞遷 阻礙	(一)人 才流失	公務人員延遲問題會阻礙晉陞管道，也會讓機關人力資源管理，面臨新世代公務員對於前途充滿不確定性，如此會讓政府機關無法選拔最佳人才進入公部門服務。政府機關為治理眾人事務，為國舉才進入公部門服務，僅留一群中年無創新的資深公務員在公部門，恐無體力追上 Z 世代的社會。
		1 完全同意。2 年輕人投入公職意願亦受影響，公務人員素質大幅降低。
		此次年金改革對於所有純新制人員及兼具新舊人員、退休人員採齊頭式改革，對於年資尚淺或未來新進之公務員不公平。
		1 年金改革導致文官體系的停滯，可能回到 84 年退休法修正前的狀態，造成人事停滯，行政效能低落。2 故孫運璿院長曾對國外一流的學子人才，說你們不回國任公職，將來就讓二流的人才制定的政策來束縛你們，現在各國立大學即面臨優秀教師人才流失到國外，應值深思。
		將造成優秀公務人員離開公務職場。
		有技師職照的人應會提前退休。
		非常認同。尤其位階高者之辛勞程度，不若二級主管，在縣市政府中，科長是最辛勞的，但年金因素，造成陞遷機會大為減少，對於中階主管士氣無法提升。在升官無望下，許多科長職位尋無人才接任，是目前個人服務單位已漸浮現的問題。
		不可否認，年金改革確實對公務人員退休意願降低，短期可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，不過這只是短暫的問題，隨著退休年齡到期，即可解決。長遠問題應是優秀人才不進公部門的問題，但年金改革問題又是政府現階段政策，因此根本之道仍是政府總體國家政策，如果政府慎思熟慮後國家政策如此，願意進入公部門服務的公務人員仍應一本初衷，以公職生涯為榮，若因年金問題不滿意但却又進入公部門，將來不會全心全意付出將影響單位績效。總結，因應年金改革問題，考選公務人員的制度可能有必要注意適合性問題。
	(二)工 作士氣	對於公務領導將會是重要的挑戰，激勵員工士氣的方式將更為受限
		將造成現職人員士氣低落且優秀人才不願進入公部門服務
		年改一定會有衝擊尤其是退休年齡的延後將對工作士氣有影響，面對高齡的公務員不管在體力或心態上都必須再提升及調整。我認為造成政府效能下降及國家動力降低
		年金改革造成退休金減少公務人員退休意願降低影響文官新陳代謝不只阻礙陞遷且會造成工作士氣低落執行率低影響政府形象

一、陞遷阻礙	(二)工作士氣	<p>年金改革後，對公務體系造成衝擊正面來說，對有經驗的公務人員能繼續留任公職，對行政業務推動，能以更有效率方式解決。但反觀，對能力不足公務人員，勢必影響整體業務推動。不適任者因年金改革後無退場機制，確實會造成職場士氣低落，阻礙其他公務員的陞遷及學習機會。</p>
		<p>嚴重影響公務人員士氣未來也增加公務人員老化各機關人事新陳代謝大幅降低</p>
		<p>年金改革之後，衝擊的不只是文官體系的新陳代謝，陞遷阻礙，更引起世代對立，階級仇恨等負面影響，尤其對於已退休的老人更是不公平的，其所產生的負面影響，恐將延續好幾個世代。</p>
		<p>目前同仁聚餐中，有許多 40 歲左右的同仁，都要找工作較輕鬆的學校商調，個人感到年金改革後，公務機關將失去進步的動力。</p>
		<p>擔任公職未必是為了陞遷，但年金改革的做法讓公務員的士氣及社會地位低落。</p>
		<p>年金制度改革嚴重的打擊現職公務人員士氣，且對於有意投入公職之民眾對於自己的退休所得被政府隨意增刪減，產生負面影響，無利於吸引人材進入公職。而陞遷難度提高，讓基層公務人員認為陞遷無望，而另有生涯規劃離開公務體系，造成機關人力短缺，業務無法推動。當年教師及軍人恢復徵稅時，即有調整教師及軍人薪資之研議，以維護教師及軍人之權益。退休金制度改革應有相關配套措施，維護軍公教人員權益及提振基層人員士氣。</p>
		<p>是一個必然的事實，在規劃階段即應考量到此情形，而不是執行之後，才發現問題。年金改革是影響公務人員非常大的政策，通盤檢討其衍生的後續問題，是規劃者極重要的任務，此階段並沒有做好，將來衍生的問題會更多，文官的新陳代謝，公務員的為政心態、士氣都會受到極大的影響，不可不慎。</p>
		<p>延後退休人員工作熱忱普遍不足，且多高階人員，除有陞遷阻礙之虞，恐影響基層士氣，造成工作量陡增負擔。</p>
		<p>目前新進公務人員的年齡，比本人初進公部門大幅增加，本人經歷公務生涯多年後，乃得以晉升至非主管(非初階承辦人職務)，同儕年齡也都是五年級生，退休制度改變後，我們這些五年級無法退休，又上不去，未來新進同仁之陞遷管道的確會受到嚴重的問題，可以想像未來輪值台的同仁都是齒牙動搖，髮蒼視茫嗎？這對於國形象，競爭力都定不利的。</p>

一、陞遷阻礙	(二)工作士氣	<p>1. 政府應是建構小而美的政府為原則，不要樣樣管，應加強政策引導，而非處處管理，才能創造有活力、有前景的自由經濟社會。同理，我其實很不想要退休金，但希望月薪加倍（政府為什麼要擔心我的退休生活呢？每個身經百戰、日理萬機，身為國家菁英的公務員當然有能力管理好自己的退休生活！所以退休制度最好有雙軌制——參加退撫基金或不參加退撫基金的選擇權，領退休金或月加倍的選擇權），當制度必須改革，可惜沒思考清楚，必經動盪。</p> <p>2. 施政不能只見興薪不見樹林，最近教育部的「玉山計畫」即飽受質疑！是以如此年改，將造成年輕優秀人才加速流失，降低報考公職(或任教)誘因，公部門可能將充斥更多只求穩定不求陞遷者——資深者不敢輕言退休，但工作熱誠多少有影響！資淺者將較以往更欠缺理想及專業能力(例如只會業務外包，不會自行辦理)，實非國家之福。</p> <p>3. 陞遷阻礙相較事小，僅是其一，茲事體大的年改若能更溫和放慢時程，好讓不同世代的現職及未來公務員有更多因應準備期，以個人為例，二年前即具月退資格，自忖能力熱誠均足夠，而參加升簡訓取得簡任資格，對未來將順其自然。</p>
	(三)創新	<p>除因退休金導致退休意願降低更限制較資淺的同仁 65 歲始得退休將嚴重影響整體公務效能，年輕同仁見資深同仁領較高薪水而工作量較少，且預見未來陞遷困難產生工作態度逐漸消極政府創新能力也將逐漸降低，建議取消積數為達 65 歲始得退休的限制</p> <p>退休年齡延長，對文官體系新陳代謝影響大會影響經驗傳承，且公部門少了年青人的活力注入，將造成業務斷層。</p> <p>將造成長期陞遷之停滯再加上年資可攜制度更可能造成年輕或有能力同仁轉換跑道更不利經驗傳承</p> <p>對地方政府而言陞遷意願較不高反而希望選擇工作輕鬆單位服務</p> <p>影響年輕人進入公職場文官素質可能會降低，其次是退休年齡延後會不利有創新思維且眼力及體力對於講求快速應變的工作無法及時處理是不利國家整體行政效能</p>
	(四)主管職務	<p>年改造成公務員可能延後退休加上退休年遽減，薦任官等與簡任官的退休俸相差不多，只無主管加給者所以也可能造成主管無人意願擔任</p> <p>或許短期有影響公務人員仍會專注在業務上，但升遷的意願上會有顧慮除 65 歲起領外可能不願晉升中階主管，是否未來的培訓也需觀察退休前 10 年又如何能在規劃接續延長措施順利配合延展公職生涯的衡平性</p>
	(五)其他	<p>完全同意，因年金改革後，造成各機關願意退休的人數，大為降低無形間影響各機關出缺人數，當然會阻礙陞遷</p>

一、陞遷阻礙	(五)其他	個人認同此意見且對於年金改革所造成工作職場上士氣低落無法謹守本分兢兢業業忠於職守，因為要面對以後退休的生活問題勢必做好規劃，致使公務員心不在焉不能在職場上發揮所長更不必說犧牲奮鬥為民服務受害的仍是民眾
		此次年金改革之起支年齡於過渡期間後均延至 65 歲會促使所有公務人員為領月退俸只能 65 歲退，會造成陞遷阻礙是將來會發生之情形應無可避免，故所有公務人員均兢兢業業努力從公才能爭取最佳表現
		針對年改問題的確造成同仁陞遷阻礙，唯因目前陞遷制度尚屬完整有年資考績因素限制私底下也經常與年資較淺同仁溝通說明暫未見效應發生
		贊成此看法因法規規定無法隨意把主管人員降為非主管職，當職務未出缺再健全的制度仍無法促進有能力獲得陞遷機會
		65 歲退休太老了，不過大致贊同，會影響後進者升遷機會。
		現在陞遷的機會並不是給年資長貢獻度高與同仁相處融洽及能符合陞遷條件，而是給長官人馬民意代表的人才能擔任主管，甄審會只是橡皮圖章並不能為公務員發聲隨著年改更有動不了的問題
		我贊成年改廢除 18% 但不應降低所得替代率及再延長退休年齡造成文官體系死水無法新陳代謝阻礙升遷使年輕優秀人才不想進公職
		年改後簡任官無明顯優勢造成人員不用前進避免要負更大責任
		對，已開始對新人錄取量有所影響。
		年金改革確實影響文官體系的新陳代謝，造成陞遷阻礙，惟卻有助於經驗傳承，業務承接無縫接軌，仍有其正面意義。
		公務人員之任用乃經嚴格的考試及任用機制，惟目前許多的政策，常為了迎合大家的觀感喜好，而感覺被犧牲了，不管是什麼，都是先砍了公務員的福利，部分高階官員也不退休了，確實是阻礙了一些人的陞遷機會。
		若體力，智力及能力都能勝任工作至 65 歲退休，則其權利當不應視為阻礙。原先優渥的退休所得，其實反而促使資經俱優的人員選擇早退，年金改革後，無此誘因，長期而言，反而更能帶動年輕公務人員，經驗傳承更能落實，整體而言是有利的。
		此應造成陞遷上的阻礙，希望能有其他備案解決此問題。
		將出現嚴重人力銜接問題，人才留不住。
		同意，尤其中央機關依總員額法，已限制目前機關內之員額數量，若公務人員退休意願降低，勢必造成在位者佔居要職，無法形成新血之輪替，也因此造成陞遷阻礙。
年金改革後，年輕的公務人員陞遷機會變慢了，人才恐留不住。		

二、影響新陳代謝	(一)創新不足	大家都 65 歲才能退休如果都守舊，未來創新作為對公部門不見得是好事，新舊人員應在適當時間交替才是國家之福
	(二)其他	我認為年金改革的確會使公務人員退休之年齡延後甚至會到屆齡才退對於文官體系的新陳代謝有相當程度的影響
		原先有退休潮造成新陳代謝對陞遷也有助益，惟年金改革定案後退休人數降低提早退休意願也大幅滑落勢將影響陞遷的流動阻礙文官體系的新陳代謝
		完全同意並會打擊新進同仁士氣造成官僚化心態不利業務推動
		短期內或許影響新陳代謝陞遷阻礙但資深者對經驗傳承也很重要
		1.年金改革後，退休規劃大幅降低。年齡層提高，相對效率會逐年低，血輪輪動無法創新。2.嚴重影響文官體系的新陳代謝，無法吸取年輕，優質年青公務人員投入服務團隊，步調易守舊。
		這樣的退撫制度之下，造成現職人員不願意退休，因為所得相差太多了。如此，人力代謝非常困難。因目前各單位業務繁重，身體健康情形，能做到 65 歲亦是面臨之難題，文官制度將受衝擊。
		今日已聽到多位資深學員分享，原本已要退休，因為年金改革退休面臨所得大降，所以選擇不退休，確實會影響公務人員(警)新陳代謝速度急速減緩，也造成升遷阻礙，也可能影響年輕人投身公職的意願。
		因為國家年金改革，致退休後所得大幅降低，勢必造成國家考試報考人數大減，以至於公務人員素質低落，造成陞遷停滯，非國家之福。
		可能會造成公務員不一定會做好，但一定會做滿，間接造成公務體系的新陳代謝。
		退休新制應會造成機關人事流動停滯(長期而言)，升遷速度減緩。
		「不一定要做好，但一定要做滿」是目前從事公職人員無奈的心態，亦可能造成爾後陞遷的阻礙
		目前改革確實會影響新陳代謝如無法改變則應要有配套措施否則將來做事的人少待退的人多對於國家發展或政務推動都會有影響
		因應退休所得大幅降低也造成退休意願降低 65 歲才屆齡退休機關內的新血無法補足活力不足
		退休年齡延後退休所得下降最終影響新陳代謝。部分可符合退休資格者將會快速退休因此短期間會大量空缺，一旦補齊會影響代謝甚至停滯短期內勢必衝擊很大，而長期則會有平均年齡增高形成另一種問題
社會環境變遷快速年金改革將造成文官體系新陳代謝減緩非社會大眾之福		

二、 影響 新陳 代謝	(二)其他	<p>年金改革確實造成公務人員老中輕不同年齡階層的影響，主要要能確實落實宣導說明年輕者不太清楚年金改革充滿許多問號，對未來生涯產生不確定感，對已退休之老年人產生更大反彈，因為對於新陳代謝及升遷將會多少負面影響</p>
		<p>年改後公務人員將有作滿取代做好心態，適時新陳代謝方是優化公務體系的思考方向</p>
		<p>影響至少 10 年新血無法進來未來年輕人不願服公職</p>
		<p>年改僅解決短期政府財政困難，但長期卻影響破壞文官體制當然對新陳代謝及升遷阻滯影響很大</p>
		<p>人才斷層無新血注入非國家的福</p>
		<p>我是中階主管離退休還 20 幾年，對於無法陞遷的確會影響年輕公務人員主管似乎面臨很難帶人窘境</p>
		<p>年金制度改革後，大幅降低公務員退休所得，使其退休意願降低，短期內的确會影響文官體系之新陳代謝。</p>
		<p>文官體系之新陳代謝十分重要，除可促進工作機會流通外，對組織對於時代變化之適應能力，其有正面意義，年金改革是當前社會須處理的問題，但確實要顧及國家與政府組織的正向發展。</p>
		<p>認同上開看法，週遭已有長官原擬辦理退休，現因年金改革緣故，將屆齡才退，勢必影響文官體系換血。</p>
		<p>認同。文官所得不高，退休金大幅減少，在物價上漲持續不斷情況下，減緩新陳代謝的組織人力運作，建議重新審視退休條件。</p>
		<p>退休金尚非重點，65 歲延退才是關鍵，年紀老邁體力變差，眼力也退化，反應也變遲緩，試問如何維持機關之運作及戰鬥力效率，這並非正面之幫助，尤其對需要至現場執行工作之工程人員，其體力、眼力都是一大考驗，爰建議良性之人員新陳代謝應特別注重。</p>
		<p>年金改革導致公務機關公職人員年齡老化，佔住職缺無法汰舊換新，無法注入新血，相較於民間競爭力顯弱。</p>
		<p>的確有聽聞長官說過，可能要做到 65 歲才能退休，如果成真，又沒有適當的平行職位可調任，以一個機關只有幾個簡任官，未來沒有陞機會，其實是簡單的數學問題，而答案是沒退休確實沒有機會，對於已經陞遷到 9 職等的我們，或許還好，但下面年輕的科員等基層承辦的確會有無法陞遷而士氣低落這種潛在問題。建議延後退休並不一定是壞事，但年輕同仁陞遷問題，的確要好好想想，有沒有好的替代方案。</p>
		<p>新陳代謝受影響，陞遷阻礙定是必然，因資深同仁具有足夠的經驗，再加上工作的熱忱，較之新進同仁尚需經培訓，競爭力之提昇恐需假以時日。現有的高職職缺已有資深同仁占缺，出缺情形原本不易，在年金改後，可以想見將更困難。</p>

二、影響新陳代謝	(二)其他	<p>1 退休年改新制確實影響公務人員申退，平均至少服務超過 30 年，始能符合物價通膨速度。面對陞遷可能趨緩，塞車，從正向角度，國家文官素質有高階人員，對於國家、地方政策研擬，推動、執行，發揮堅實團隊成效。2 政府政策規劃、執行、評估可落實於此機制運作，因應人力流動減緩，經驗傳承。</p>
		<p>短期可能尚看不出影響性，長期會導致組織新陳代謝減緩，缺乏新血，妨礙進步。</p>
		<p>年金改革後公務人員退休意願並沒有降低，只是因為月退休金起支年齡為 65 歲，提前支領減額又重，如不提前支領，不繼續工作何來家用。這樣的影響或許不是短期，因為絕大多數都要撐到 65 歲，位置必然卡很久，如一灘死水，再加上現行陞遷制度難免人治的色彩，先佔先贏，未來陞遷更困難。所以往後的升官等訓練可以多刷一些人，才不會讓基層人員有太多更上層樓的期待。</p>
		<p>長久以來一直確信政府會照顧我們退休後的老年生活，年金改革情勢已至此，原已規劃提早退休的同仁必須重新評估、審慎考量，於是紛紛打了退堂鼓，導致陞遷之路無法暢通，對在任者而言，陞遷無望，心情苦悶，士氣低落，這種情形對政府機關真的不是一件好事。</p> <p>年金改革根本是經濟問題，執政當局沒本事把經濟搞好，導致國家財政困難，首先對公務人員施以汙名化再進行開刀，且刀刀見骨，這樣的政府叫軍公教人員如何為國家效忠呢？國家如此踐踏為其執行政策的公務人員，還期待這群人貢獻多大的工作熱忱呢？政府如果無法善待自己的夥伴，又怎能奢望施政績效讓人民有感呢？更令人氣憤的是蔡總統似乎忘記這群人也是她的子民，怎麼忍心如此趕盡殺絕呢？這些話也許被認為是情緒性言辭，但我深信卻是多數公務人員心中積累已久的憤懣，你問我年金改革後對陞遷的看法，我只能說陞遷無望，老年生活無望，人生更無望，對這個政府已徹底失望。</p>
三、贊成年改	(一)公平、公正、公開	<p>年金改革應在公平、公正、公開的條件下來執行，而且必須符合法令相關規定。</p>
	(二)做法可更精緻	<p>我覺得公務員在臺灣的政治下屬於弱勢的一群，年金改革方向或許是對但實際上做法應可更精緻</p> <p>制度的改革不是一蹴可及，一下子就要改變很多，可採漸進式的方式，因此年金改革造成的問題，政府也要重新思考做適度的修正。</p>
	(四)僅短暫影響	<p>應該會造成公務員延後退休，陞遷短期會有阻礙但長期發展會漸漸回歸正常</p>

三、贊成年改	(四)僅短暫影響	幾次退休改革已有很多提早退休的公務人員造成體系有斷層現象，急速的改革希望能新陳代謝現職屆退休者均是上次改革留下來，現在多為精英其退休意願低反而是讓文官體系運作正常化，對年輕者也許有陞遷阻礙但仍是短期性影響層面不致太大
		短期有些影響過一段時間會達新平衡能力強表現好者應把握機會展現領導管理能力提升服務品質爭取陞遷
		短期雖影響陞遷但長期來說是提升文官的榮耀感尤其是長官們若不能愛惜文官培育養成的過程，不僅陞遷受阻整個文官體系會崩潰整個文官體系是國家重要資產是確保國家運作機制，要珍惜每一份子國家才能長治久安
		短期雖有影響，但長期應該不至於。
		短期內應會有公務人員延遲退休的情形，但就長遠而言，日漸習慣讓大家有一因應後續退休的新思考及規劃。
		短期會影響文官體系新陳代謝，長期而言仍會暢通。
		短期會影響較大，但時間一拉長應該影響就會降低。
		(五)維持尊嚴
	應提升公務人員形象，避免因為政策執行的考量，而導致民眾的對立，在公務人員形象受損時，務必負起全力捍衛的責任，不可一味放任媒體或民意代表的醜化，如此方能真正獲得公務人員的支持。	
	(六)其他	1.改革是有必要的 2.可以藉此強化「經驗傳承」,特別是工程機關的資深同仁正好可以將寶貴經驗傳承後輩,未嘗不是一件好事 3.升遷仍應按照實際表現,並不是年資多就優先升遷
		經濟不景氣投資環境惡化造成政府財政日漸困難，年金改革為求永續發展已到不得不改的階段，目前人類壽命延長延後退休也可增加工作的生命期與成就感往正面想也未必是壞事，且資訊化時代各種工作人力逐漸被資訊化取代故影響實時期應有限
		公務員退休撫恤仍宜考量國家財政能力改革係為國家將來考量
		支持政府最後決策但如果能充分讓利害關係人表達心聲與意見更好
		年金改革後雖然退休所得減少但部分公務人員可能因個人生涯規劃選擇提前退休的方案以把握開創事業第二春的時間，或趁體力尚可負荷時，進行國外旅遊因此年金改革政策剛上路可以再觀察其效應
會有一段陣痛期過了應該就會恢復平常了		
政府政策非個人可以改變只能遵循是否造成陞遷阻礙也不一定或許經驗可傳承是另一種好的影響		
為利年金制度能永續經營，有必要改革短期會有影響會有抱怨不過仍推動。有得必有失，我支持年金改革。		

三、贊成年改	(六)其他	政府就像一大型公司行號人力資源促使政府進步最大動力，當公務人員仍有能力貢獻所學及相關工作經驗延後退休對政府是很有幫助
		評估年金改革之影響，並改善未妥適之處。
		因年資可計算至 40 年，理所當然，每位公務員可能會考慮至 65 歲屆齡。
		既已是國家政策，公務員就必須支持。
		建立合理之退休年金制度，及同仁應準備退休基金，以為長久之計。
		年金改革追求退休後的平等，不認同上述說法。
		年金改革，勢在必行，這是必經之痛。
四、其他	(一)反對年改	已嚴重打擊也違反信賴利益保護原則
		年金改革不僅沒解決年金問題且未整體考量公務人力運用問題這是失策的決定，建請監察院就政策制定單位及人員進行查核
		目前單位內已出現不滿意見，或有人更有意願"留職停薪"方式進修等，對於士氣有一定影響，首長要透過更多方式來鼓勵同仁。
		劣幣驅逐良幣。
		長遠來看不利國家進步與發展。
		忠於職守不利。
	(二)自我充實	一切照制度走自我生涯規畫安排應事先提早因應，陞遷並不是唯一工作的一部分但責任心與工作付出總是有期許與平衡
		無奈只能被動接受培養第二專長找到更好的選擇後換工作
		加強個人本職學能充實自我專業素養創造個人價值調整職場心態陞遷並非唯一考量
		有創意及自信的現職人員可辭去公職另尋適合自己可發揮潛能的職涯發展
	(三)盡本分做好	自我充實，配合環境隨機應變。
		可設定自己的目標，增加職務歷練，由工作所獲使命感，成就感，以達自我肯定。
		公務人員退休與年金不應視為等號文官體系的新陳代謝也不應以年齡與年資為主要因素，重點在於個人價值觀的問題我想好的改革方向也不會影響公務人員的工作態度
		新政策施行後每個人對於生涯規劃也有些改變在工作上除了陞遷外，可以找尋更多價值與自我成就感，因為在這多元社會主管不好做到抱持著隨緣的想法秉持著生活就是學習的心態做好每一個職務與角色
		政策既已成案，遵守規定。
	年金改革為國家重大政策，也是對文官體制影響甚鉅。身為公務人員對於該政策應全力支持，但以個人權益問題，實有違團隊激勵及個人意願之考量。	

四、其他	(三)盡本分做好	1 做好現在職務工作。2 隨時培育自己的工作能力，領導技巧及人際效能。3 做對的事，不負國家賦予之職位及薪資。
		隨遇而安，安於環境盡力而為。
	(四)無意見	即使再有聲音，也無濟於事，要不這麼大陣仗的抗議，也這麼多場次的溝通，有改變了什麼，執政者想要做什麼，就做吧！身為卑微的公務員，也就盡本分做事，讓國家的公務人員及一般民眾一起承受這份果實吧！

參考文獻

- 1、98 年本院委託研究「公務人員考績研修方向意見調查案」，主持人輔仁大學謝邦昌教授。
- 2、99 年本院委託研究「公務部門人力考評、激勵、陞遷制度評析及改善建議」，主持人中國文化大學張瓊玲副教授。
- 3、100 年本院委託研究「民國 101-105 年我國公務人力供需之前瞻性研究」，主持人龍文彬顧問。
- 4、102 年本院委託研究「公部門陞遷制度之實證研究：以正義觀點為核心的檢視」，主持人國立政治大學陳敦源教授。
- 5、104 年本院委託研究「從循證人力資源管理建構激力導向的公共服務:公務人員職涯發展模式初探與規劃」，主持人國立政治大學陳敦源教授。

「公務人員陞遷制度認知調查-
以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象」
調查問卷

親愛的公務界先進您好：

恭喜您獲選參加本年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練，鑒於您為貴機關高階公務人員的重點培育對象，為借重您豐富的職務經驗，俾瞭解目前公務人員陞遷制度及各機關職務陞遷實施情形，敬請您如實填寫此問卷，協助我們瞭解公務人員對陞遷制度的看法及陞遷趨勢，以供日後決策參考。

您已受訓完畢，本問卷係透過您任職機關轉交，請您填答完畢後交回負責單位，再由其轉交給我們（或自行 e-mail 回覆我們）；若您正在參訓中，請您填答完畢後交回發放問卷單位，再由其轉交給我們。

懇請撥冗填下您寶貴的意見，並感謝您的支持合作，我們保證填答的資料僅作公務分析之用，絕對保密，且僅以集體資料方式呈現，不會有引用個別填答內容，請安心填答。若有任何疑問，也歡迎隨時與我們聯繫。

再次感謝您！敬祝您 身體健康、平安快樂

聯絡人：考試院統計室陳玉婉專員

電話：(02)82366346

E-mail：c350@exam.gov.tw

一、 勾選合適的欄位，以表示您對這些陳述的認同程度：

依公務人員陞遷法第 4 條:本法所稱公務人員之陞遷係指 1.陞任較高之職務
2.非主管職務陞任或遷調主管職務 3.遷調相當之職務

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	<input type="checkbox"/>				
2. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	<input type="checkbox"/>				
3. 我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	<input type="checkbox"/>				
4. 我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	<input type="checkbox"/>				
5. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	<input type="checkbox"/>				
6. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	<input type="checkbox"/>				
7. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	<input type="checkbox"/>				
8. 我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	<input type="checkbox"/>				
9. 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	<input type="checkbox"/>				
10. 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。(各機關自行配分略有出入，但大致相當，共同部分約 40 分：學歷 5 分、考試 5 分、年資 14 分、考績 10 分、獎懲 6 分，個別部分約 40 分：職務歷練 3 分、進修訓練 4 分、領導能力 8 分、發展潛力 20 分、團隊精神 5 分及綜合考核 20 分)	<input type="checkbox"/>				
11. 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	<input type="checkbox"/>				

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
12. 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	<input type="checkbox"/>				
13. 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	<input type="checkbox"/>				
14. 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	<input type="checkbox"/>				
15. 我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	<input type="checkbox"/>				
16. 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	<input type="checkbox"/>				
17. 我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	<input type="checkbox"/>				
18. 與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	<input type="checkbox"/>				
19. 我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
20. 我對職涯發展的期待：					
(1)有陞遷機會，仍要努力爭取。	<input type="checkbox"/>				
(2)覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	<input type="checkbox"/>				
(3)對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
(4)我對工作所肩負的責任具有使命感。	<input type="checkbox"/>				
(5)我對工作所獲的成就感，感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
(6)我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	<input type="checkbox"/>				

二、 以下想請問幾個關於您個人的基本資料：

1. 請問您的性別為？

男性。

女性。

2. 請問您今年年齡？_____歲。

3. 請問您服公職年資？_____年。

4. 請問您初任公職原因及年齡？

公務人員高等考試，年齡_____歲。

公務人員普通考試，年齡_____歲。

公務人員初等考試，年齡_____歲。

公務人員特種考試，年齡_____歲。

其他，請說明_____，
年齡_____歲。

5. 請問您目前的職位是否為主管職？

是。

否。

6. 請問您的最高學歷為何？

高中、職（含）以下。

專科。

學士。

碩士。

博士。

7. 請問您在以下各職等之年資為何？(若無該職等年資，則填 0)

第五職等約_____年。

第六職等約_____年。

第七職等約_____年。

第八職等約_____年。

第九職等約_____年。

8. 您曾在下列機關擔任過職務及其年資為何？(中央係指總統府、五院及其所屬各部會；地方係指各縣市政府及其所屬機關)

中央，約共_____年。

地方，約共_____年。

以上兩者均有，中央共_____年，地方共_____年。

9. 請問您曾在下列機關調陞次數為何？

中央，共_____次。

地方，共_____次。

以上兩者均有，中央共_____次，地方共_____次。

10. 請問您對目前公務體系之陞遷制度有何改進意見？

11. 年金改革後，退休所得大幅降低，致使公務人員退休意願也降低，短期內可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，對此您的看法？

(問卷結束) 非常感謝您今天撥空填寫我們的問卷，祝您工作順心，
謝謝!

調查問項次數分配表

調查問項	人數	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意		
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	
一、陞遷制度評價												
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	1,069	9	0.84	47	4.40	369	34.52	530	49.58	114	10.66
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	1,068	32	3.00	239	22.38	418	39.14	333	31.18	46	4.31
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	1,067	10	0.94	66	6.19	332	31.12	590	55.30	69	6.47
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	1,069	9	0.84	54	5.05	393	36.76	524	49.02	89	8.33
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	1,067	12	1.12	102	9.56	499	46.77	412	38.61	42	3.94
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	1,069	12	1.12	94	8.79	360	33.68	531	49.67	72	6.74
二、陞遷自主性												
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	1,068	16	1.50	99	9.27	336	31.46	547	51.22	70	6.55
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	1,069	17	1.59	79	7.39	309	28.91	588	55.00	76	7.11
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	1,066	13	1.22	87	8.16	343	32.18	522	48.97	101	9.47
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	1,068	7	0.66	26	2.43	206	19.29	659	61.70	170	15.92
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	1,071	1	0.09	19	1.77	407	38.00	577	53.87	67	6.26

三、陞遷公平及合理性												
9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理	1,066	10	0.94	58	5.44	341	31.99	592	55.53	65	6.10
10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	1,067	9	0.84	45	4.22	347	32.52	612	57.36	54	5.06
11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	1,068	15	1.40	78	7.30	375	35.11	531	49.72	69	6.46
12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	1,071	16	1.49	81	7.56	412	38.47	512	47.81	50	4.67
13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	1,070	5	0.47	34	3.18	257	24.02	671	62.71	103	9.63
16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	1,070	4	0.37	27	2.52	186	17.38	702	65.61	151	14.11
四、陞遷滿意度												
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	1,071	6	0.56	64	5.98	366	34.17	577	53.87	58	5.42
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	1,070	9	0.84	76	7.10	395	36.92	540	50.47	50	4.67
五、對職涯發展的期待												
201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	1,068	8	0.75	20	1.87	267	25.00	635	59.46	138	12.92
202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	1,063	69	6.49	362	34.05	441	41.49	173	16.27	18	1.69
203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	1,067	10	0.94	51	4.78	324	30.37	611	57.26	71	6.65
204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	1,067	3	0.28	16	1.50	143	13.40	697	65.32	208	19.49
205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	1,066	4	0.38	31	2.91	264	24.77	645	60.51	122	11.44
206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	1,063	9	0.85	59	5.55	362	34.05	394	37.06	239	22.48

調查問項各項統計數值表

	調查問項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
一、陞遷制度的評價						
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	1,069	3.6483	0.0233	0.7618	0.5803
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	1,068	3.1142	0.0276	0.9030	0.8154
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	1,067	3.6017	0.0227	0.7413	0.5495
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	1,069	3.5893	0.0229	0.7487	0.5606
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	1,067	3.3468	0.0230	0.7513	0.5644
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	1,069	3.5210	0.0242	0.7925	0.6281
二、陞遷自主性						
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	1,068	3.5206	0.0248	0.8103	0.6566
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	1,069	3.5865	0.0242	0.7928	0.6285
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	1,066	3.5732	0.0251	0.8192	0.6712
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	1,068	3.8979	0.0216	0.7060	0.4985
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	1,071	3.6443	0.0192	0.6291	0.3958
三、陞遷公平性及合理性						
9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	1,066	3.6041	0.0222	0.7257	0.5267
10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	1,067	3.6157	0.0211	0.6879	0.4732

	調查問項	人數	平均數	標準錯誤	標準偏差	變異數
11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	1,068	3.5253	0.0239	0.7807	0.6095
12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	1,071	3.4659	0.0233	0.7640	0.5837
13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	1,070	3.7785	0.0207	0.6760	0.4570
16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	1,070	3.9056	0.0203	0.6641	0.4410
四、陞遷滿意度						
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	1,071	3.5761	0.0217	0.7114	0.5061
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	1,070	3.5103	0.0224	0.7324	0.5364
五、對職涯發展的期待						
201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	1,068	3.8193	0.0214	0.6995	0.4893
202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	1,063	2.7262	0.0267	0.8697	0.7564
203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	1,067	3.6392	0.0220	0.7183	0.5160
204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	1,067	4.0225	0.0197	0.6435	0.4141
205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	1,066	3.7974	0.0210	0.6867	0.4716
206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	1,063	3.7479	0.0274	0.8949	0.8008

調查問項與基本資料相關檢定表-1

基本特性	調查問項	檢定方法	顯著性	備註
性別	1 我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	卡方檢定	0.025*	
性別	2 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	卡方檢定	0.158	
性別	3 我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	卡方檢定	0.005*	
性別	4 我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	卡方檢定	0.000*	
性別	5 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	卡方檢定	0.001*	
性別	6 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	卡方檢定	0.002*	
性別	7 我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	卡方檢定	0.362	
性別	8 我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	卡方檢定	0.028*	
性別	9 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	卡方檢定	0.004*	
性別	10 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	卡方檢定	0.000*	
性別	11 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	卡方檢定	0.000*	
性別	12 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	卡方檢定	0.000*	
性別	13 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	卡方檢定	0.095	
性別	14 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	卡方檢定	0.000*	
性別	15 我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	卡方檢定	0.642	
性別	16 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	卡方檢定	0.909	
性別	17 我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	卡方檢定	0.777	

基本特性	調查問項		檢定方法	顯著性	備註
性別	18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	卡方檢定	0.018*	
性別	19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	卡方檢定	0.037*	
性別	201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	卡方檢定	0.354	
性別	202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	卡方檢定	0.304	
性別	203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	卡方檢定	0.010*	
性別	204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	卡方檢定	0.236	
性別	205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	卡方檢定	0.034*	
性別	206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	卡方檢定	0.388	

調查問項與基本資料相關檢定表-2

基本特性	調查問項		檢定方法	顯著性	備註
年齡	1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	卡方檢定	0.275	
年齡	2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	卡方檢定	0.001*	
年齡	3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	卡方檢定	0.311	
年齡	4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	卡方檢定	0.113	
年齡	5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	卡方檢定	0.236	
年齡	6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	卡方檢定	0.050	
年齡	7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	卡方檢定	0.002*	
年齡	8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	卡方檢定	0.318	
年齡	9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	卡方檢定	0.538	
年齡	10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	卡方檢定	0.495	
年齡	11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	卡方檢定	0.694	
年齡	12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	卡方檢定	0.044*	
年齡	13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	卡方檢定	0.730	
年齡	14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	卡方檢定	0.208	
年齡	15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	卡方檢定	0.435	
年齡	16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	卡方檢定	0.082	
年齡	17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	卡方檢定	0.151	

基本特性	調查問項		檢定方法	顯著性	備註
年齡	18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	卡方檢定	0.092	
年齡	19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	卡方檢定	0.015*	
年齡	201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	卡方檢定	0.591	
年齡	202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	卡方檢定	0.003*	
年齡	203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	卡方檢定	0.120	
年齡	204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	卡方檢定	0.007*	
年齡	205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	卡方檢定	0.061	
年齡	206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	卡方檢定	0.679	

調查問項與基本資料相關檢定表-3

基本特性	調查問項	檢定方法	顯著性	備註
年資	1 我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	卡方檢定	0.013*	
年資	2 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	卡方檢定	0.004*	
年資	3 我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	卡方檢定	0.178	
年資	4 我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	卡方檢定	0.008*	
年資	5 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	卡方檢定	0.289	
年資	6 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	卡方檢定	0.087	
年資	7 我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	卡方檢定	0.023*	
年資	8 我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	卡方檢定	0.063	
年資	9 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	卡方檢定	0.424	
年資	10 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占百分比重認為合理。	卡方檢定	0.303	
年資	11 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	卡方檢定	0.665	
年資	12 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	卡方檢定	0.331	
年資	13 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	卡方檢定	0.120	
年資	14 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	卡方檢定	0.273	
年資	15 我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	卡方檢定	0.051	
年資	16 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	卡方檢定	0.004*	
年資	17 我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	卡方檢定	0.250	

基本特性	調查問項		檢定方法	顯著性	備註
年資	18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	卡方檢定	0.029*	
年資	19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	卡方檢定	0.198	
年資	201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	卡方檢定	0.037*	
年資	202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	卡方檢定	0.802	
年資	203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	卡方檢定	0.216	
年資	204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	卡方檢定	0.022*	
年資	205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	卡方檢定	0.036*	
年資	206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	卡方檢定	0.913	

調查問項與基本資料相關檢定表-4

基本特性	調查問項	檢定方法	顯著性	備註
主管/ 非主管	1 我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	2 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	卡方檢定	0.690	
主管/ 非主管	3 我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	卡方檢定	0.046*	
主管/ 非主管	4 我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	卡方檢定	0.034*	
主管/ 非主管	5 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	卡方檢定	0.001*	
主管/ 非主管	6 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	7 我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	卡方檢定	0.071	
主管/ 非主管	8 我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	9 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	卡方檢定	0.005*	
主管/ 非主管	10 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	卡方檢定	0.053	
主管/ 非主管	11 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	12 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	13 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	卡方檢定	0.062	
主管/ 非主管	14 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	卡方檢定	0.063	
主管/ 非主管	15 我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	卡方檢定	0.556	
主管/ 非主管	16 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	卡方檢定	0.001*	

基本特性	調查問項		檢定方法	顯著性	備註
主管/ 非主管	17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	卡方檢定	0.470	
主管/ 非主管	18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	卡方檢定	0.596	
主管/ 非主管	202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	卡方檢定	0.347	
主管/ 非主管	203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	卡方檢定	0.000*	
主管/ 非主管	204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	卡方檢定	0.054	
主管/ 非主管	205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	卡方檢定	0.075	
主管/ 非主管	206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	卡方檢定	0.052	

調查問項與基本資料相關檢定表-5

基本特性	調查問項	檢定方法	檢定顯著性	備註
教育程度	1 我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	卡方檢定	0.113	
教育程度	2 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	卡方檢定	0.944	
教育程度	3 我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	卡方檢定	0.036*	
教育程度	4 我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	卡方檢定	0.121	
教育程度	5 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	卡方檢定	0.024*	
教育程度	6 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	卡方檢定	0.142	
教育程度	7 我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	卡方檢定	0.000*	
教育程度	8 我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	卡方檢定	0.302	
教育程度	9 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	卡方檢定	0.062	
教育程度	10 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	卡方檢定	0.042*	
教育程度	11 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	卡方檢定	0.000*	
教育程度	12 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	卡方檢定	0.081	
教育程度	13 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	卡方檢定	0.419	
教育程度	14 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	卡方檢定	0.598	
教育程度	15 我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	卡方檢定	0.030*	
教育程度	16 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	卡方檢定	0.740	

基本特性	調查問項		檢定方法	顯著性	備註
教育程度	17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	卡方檢定	0.065	
教育程度	18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	卡方檢定	0.032*	
教育程度	19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	卡方檢定	0.015*	
教育程度	201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	卡方檢定	0.847	
教育程度	202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	卡方檢定	0.685	
教育程度	203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	卡方檢定	0.253	
教育程度	204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	卡方檢定	0.429	
教育程度	205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	卡方檢定	0.431	
教育程度	206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	卡方檢定	0.186	

調查問項與基本資料相關統計表

1.我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,069	100.0	9	0.8	47	4.4	369	34.5	530	49.6	114	10.7
	男	626	100.0	3	0.5	26	4.2	197	31.5	324	51.8	76	12.1
	女	443	100.0	6	1.4	21	4.7	172	38.8	206	46.5	38	8.6
年齡	計	1064	100.0	9	0.8	47	4.4	369	34.7	525	49.3	114	10.7
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	2	1.9	48	44.4	49	45.4	9	8.3
	41-45歲	230	100.0	1	0.4	17	7.4	90	39.1	99	43.0	23	10.0
	46-50歲	385	100.0	4	1.0	13	3.4	133	34.5	196	50.9	39	10.1
	51-55歲	226	100.0	3	1.3	12	5.3	65	28.8	117	51.8	29	12.8
	56-60歲	105	100.0	1	1.0	2	1.9	31	29.5	59	56.2	12	11.4
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	1	11.1	2	22.2	4	44.4	2	22.2
年資	計	1,066	100.0	9	0.8	47	4.4	369	34.6	527	49.4	114	10.7
	10年以下	11	100.0	1	9.1	1	9.1	4	36.4	5	45.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	13	5.4	101	42.3	107	44.8	18	7.5
	16~20年	267	100.0	1	0.4	13	4.9	96	36.0	130	48.7	27	10.1
	21~25年	288	100.0	4	1.4	11	3.8	99	34.4	140	48.6	34	11.8
	26~30年	167	100.0	3	1.8	7	4.2	46	27.5	90	53.9	21	12.6
	31年以上	94	100.0	0	0.0	2	2.1	23	24.5	55	58.5	14	14.9
	主管	計	1,068	100.0	9	0.8	47	4.4	369	34.6	529	49.5	114
主管		688	100.0	5	0.7	20	2.9	205	29.8	372	54.1	86	12.5
非主管		380	100.0	4	1.1	27	7.1	164	43.2	157	41.3	28	7.4
教育程度	計	1068	100.0	9	0.8	47	4.4	369	34.6	529	49.5	114	10.7
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	0	0.0	6	20.0	19	63.3	5	16.7
	學士	305	100.0	3	1.0	15	4.9	117	38.4	150	49.2	20	6.6
	碩士	683	100.0	6	0.9	31	4.5	228	33.4	340	49.8	78	11.4
	博士	48	100.0	0	0.0	1	2.1	18	37.5	19	39.6	10	20.8

2.我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,068	100.0	32	3.0	239	22.4	418	39.1	333	31.2	46	4.3
	男	625	100.0	19	3.0	123	19.7	250	40.0	204	32.6	29	4.6
	女	443	100.0	13	2.9	116	26.2	168	37.9	129	29.1	17	3.8
年齡	計	1063	100.0	32	3.0	238	22.4	415	39.0	333	31.3	45	4.2
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	14	13.0	35	32.4	51	47.2	7	6.5
	41-45歲	229	100.0	4	1.7	42	18.3	94	41.0	80	34.9	9	3.9
	46-50歲	385	100.0	10	2.6	91	23.6	154	40.0	118	30.6	12	3.1
	51-55歲	226	100.0	10	4.4	58	25.7	88	38.9	59	26.1	11	4.9
	56-60歲	105	100.0	7	6.7	33	31.4	39	37.1	22	21.0	4	3.8
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	4	44.4	3	33.3	2	22.2
年資	計	1,065	100.0	32	3.0	239	22.4	416	39.1	333	31.3	45	4.2
	10年以下	11	100.0	0	0.0	2	18.2	4	36.4	5	45.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	1	0.4	45	18.8	91	38.1	91	38.1	11	4.6
	16~20年	266	100.0	8	3.0	45	16.9	103	38.7	95	35.7	15	5.6
	21~25年	288	100.0	13	4.5	70	24.3	120	41.7	78	27.1	7	2.4
	26~30年	167	100.0	6	3.6	47	28.1	68	40.7	41	24.6	5	3.0
	31年以上	94	100.0	4	4.3	30	31.9	30	31.9	23	24.5	7	7.4
	主管	計	1,067	100.0	32	3.0	239	22.4	417	39.1	333	31.2	46
主管		688	100.0	18	2.6	157	22.8	266	38.7	214	31.1	33	4.8
非主管		379	100.0	14	3.7	82	21.6	151	39.8	119	31.4	13	3.4
教育程度	計	1067	100.0	32	3.0	239	22.4	417	39.1	333	31.2	46	4.3
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0
	專科	30	100.0	2	6.7	6	20.0	12	40.0	9	30.0	1	3.3
	學士	304	100.0	5	1.6	71	23.4	118	38.8	100	32.9	10	3.3
	碩士	683	100.0	23	3.4	151	22.1	265	38.8	212	31.0	32	4.7
	博士	48	100.0	2	4.2	10	20.8	21	43.8	12	25.0	3	6.3

3.我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,067	100.0	10	0.9	66	6.2	332	31.1	590	55.3	69	6.5
	男	625	100.0	5	0.8	33	5.3	176	28.2	360	57.6	51	8.2
	女	442	100.0	5	1.1	33	7.5	156	35.3	230	52.0	18	4.1
年齡	計	1062	100.0	10	0.9	66	6.2	330	31.1	588	55.4	68	6.4
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	4	3.7	27	25.0	70	64.8	6	5.6
	41-45歲	229	100.0	3	1.3	10	4.4	72	31.4	132	57.6	12	5.2
	46-50歲	385	100.0	2	0.5	31	8.1	115	29.9	212	55.1	25	6.5
	51-55歲	225	100.0	3	1.3	14	6.2	83	36.9	110	48.9	15	6.7
	56-60歲	105	100.0	1	1.0	7	6.7	30	28.6	60	57.1	7	6.7
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	3	33.3	3	33.3
年資	計	1,064	100.0	10	0.9	66	6.2	331	31.1	589	55.4	68	6.4
	10年以下	11	100.0	1	9.1	0	0.0	1	9.1	9	81.8	0	0.0
	11~15年	238	100.0	1	0.4	10	4.2	70	29.4	143	60.1	14	5.9
	16~20年	267	100.0	3	1.1	14	5.2	83	31.1	147	55.1	20	7.5
	21~25年	288	100.0	3	1.0	27	9.4	89	30.9	151	52.4	18	6.3
	26~30年	167	100.0	1	0.6	9	5.4	61	36.5	88	52.7	8	4.8
	31年以上	93	100.0	1	1.1	6	6.5	27	29.0	51	54.8	8	8.6
	主管	計	1,066	100.0	10	0.9	66	6.2	332	31.1	589	55.3	69
主管		686	100.0	5	0.7	34	5.0	207	30.2	389	56.7	51	7.4
非主管		380	100.0	5	1.3	32	8.4	125	32.9	200	52.6	18	4.7
教育程度	計	1066	100.0	10	0.9	66	6.2	332	31.1	589	55.3	69	6.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	1	3.3	7	23.3	19	63.3	3	10.0
	學士	304	100.0	0	0.0	24	7.9	100	32.9	165	54.3	15	4.9
	碩士	682	100.0	10	1.5	37	5.4	210	30.8	383	56.2	42	6.2
	博士	48	100.0	0	0.0	4	8.3	14	29.2	22	45.8	8	16.7

4.我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,069	100.0	9	0.8	54	5.1	393	36.8	524	49.0	89	8.3
	男	626	100.0	4	0.6	20	3.2	194	31.0	344	55.0	64	10.2
	女	443	100.0	5	1.1	34	7.7	199	44.9	180	40.6	25	5.6
年齡	計	1064	100.0	9	0.8	54	5.1	391	36.7	522	49.1	88	8.3
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	2	1.9	47	43.5	50	46.3	8	7.4
	41-45歲	230	100.0	3	1.3	9	3.9	82	35.7	125	54.3	11	4.8
	46-50歲	385	100.0	3	0.8	15	3.9	144	37.4	192	49.9	31	8.1
	51-55歲	226	100.0	2	0.9	19	8.4	82	36.3	101	44.7	22	9.7
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	9	8.6	34	32.4	49	46.7	13	12.4
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	2	22.2	4	44.4	3	33.3
年資	計	1,066	100.0	9	0.8	54	5.1	392	36.8	523	49.1	88	8.3
	10年以下	11	100.0	0	0.0	2	18.2	2	18.2	7	63.6	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	9	3.8	82	34.3	131	54.8	17	7.1
	16~20年	267	100.0	4	1.5	4	1.5	100	37.5	140	52.4	19	7.1
	21~25年	288	100.0	4	1.4	17	5.9	112	38.9	129	44.8	26	9.0
	26~30年	167	100.0	1	0.6	12	7.2	69	41.3	71	42.5	14	8.4
	31年以上	94	100.0	0	0.0	10	10.6	27	28.7	45	47.9	12	12.8
	主管	計	1,068	100.0	9	0.8	54	5.1	393	36.8	523	49.0	89
主管		688	100.0	7	1.0	25	3.6	247	35.9	350	50.9	59	8.6
非主管		380	100.0	2	0.5	29	7.6	146	38.4	173	45.5	30	7.9
教育程度	計	1068	100.0	9	0.8	54	5.1	393	36.8	523	49.0	89	8.3
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	3	10.0	10	33.3	12	40.0	5	16.7
	學士	305	100.0	1	0.3	18	5.9	121	39.7	148	48.5	17	5.6
	碩士	683	100.0	8	1.2	32	4.7	242	35.4	343	50.2	58	8.5
	博士	48	100.0	0	0.0	1	2.1	20	41.7	19	39.6	8	16.7

5.我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,067	100.0	12	1.1	102	9.6	499	46.8	412	38.6	42	3.9
	男	625	100.0	6	1.0	50	8.0	279	44.6	255	40.8	35	5.6
	女	442	100.0	6	1.4	52	11.8	220	49.8	157	35.5	7	1.6
年齡	計	1063	100.0	12	1.1	102	9.6	498	46.8	410	38.6	41	3.9
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	2	1.9	6	5.6	61	56.5	36	33.3	3	2.8
	41-45歲	230	100.0	5	2.2	15	6.5	112	48.7	93	40.4	5	2.2
	46-50歲	384	100.0	3	0.8	46	12.0	171	44.5	147	38.3	17	4.4
	51-55歲	226	100.0	1	0.4	26	11.5	98	43.4	91	40.3	10	4.4
	56-60歲	105	100.0	1	1.0	9	8.6	51	48.6	40	38.1	4	3.8
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	4	44.4	3	33.3	2	22.2
年資	計	1,064	100.0	12	1.1	102	9.6	498	46.8	411	38.6	41	3.9
	10年以下	11	100.0	0	0.0	1	9.1	4	36.4	6	54.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	2	0.8	18	7.5	128	53.6	82	34.3	9	3.8
	16~20年	266	100.0	4	1.5	18	6.8	118	44.4	117	44.0	9	3.4
	21~25年	287	100.0	5	1.7	39	13.6	134	46.7	98	34.1	11	3.8
	26~30年	167	100.0	1	0.6	18	10.8	73	43.7	69	41.3	6	3.6
	31年以上	94	100.0	0	0.0	8	8.5	41	43.6	39	41.5	6	6.4
	主管	計	1,066	100.0	12	1.1	102	9.6	499	46.8	411	38.6	42
主管		686	100.0	5	0.7	51	7.4	313	45.6	286	41.7	31	4.5
非主管		380	100.0	7	1.8	51	13.4	186	48.9	125	32.9	11	2.9
教育程度	計	1066	100.0	12	1.1	102	9.6	499	46.8	411	38.6	42	3.9
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	1	3.3	16	53.3	13	43.3	0	0.0
	學士	304	100.0	1	0.3	31	10.2	145	47.7	117	38.5	10	3.3
	碩士	682	100.0	10	1.5	64	9.4	316	46.3	267	39.1	25	3.7
	博士	48	100.0	1	2.1	6	12.5	21	43.8	14	29.2	6	12.5

6.我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,069	100.0	12	1.1	94	8.8	360	33.7	531	49.7	72	6.7
	男	626	100.0	7	1.1	44	7.0	194	31.0	329	52.6	52	8.3
	女	443	100.0	5	1.1	50	11.3	166	37.5	202	45.6	20	4.5
年齡	計	1064	100.0	12	1.1	94	8.8	358	33.6	529	49.7	71	6.7
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	2	1.9	3	2.8	45	41.7	50	46.3	8	7.4
	41-45歲	230	100.0	3	1.3	15	6.5	78	33.9	128	55.7	6	2.6
	46-50歲	385	100.0	2	0.5	37	9.6	130	33.8	188	48.8	28	7.3
	51-55歲	226	100.0	5	2.2	25	11.1	72	31.9	102	45.1	22	9.7
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	14	13.3	30	28.6	56	53.3	5	4.8
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	4	44.4	2	22.2
年資	計	1,066	100.0	12	1.1	94	8.8	359	33.7	530	49.7	71	6.7
	10年以下	11	100.0	0	0.0	1	9.1	4	36.4	6	54.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	1	0.4	11	4.6	97	40.6	117	49.0	13	5.4
	16~20年	267	100.0	3	1.1	18	6.7	85	31.8	143	53.6	18	6.7
	21~25年	288	100.0	5	1.7	35	12.2	94	32.6	134	46.5	20	6.9
	26~30年	167	100.0	2	1.2	20	12.0	56	33.5	81	48.5	8	4.8
	31年以上	94	100.0	1	1.1	9	9.6	23	24.5	49	52.1	12	12.8
	主管	計	1,068	100.0	12	1.1	94	8.8	360	33.7	530	49.6	72
主管		688	100.0	4	0.6	47	6.8	212	30.8	373	54.2	52	7.6
非主管		380	100.0	8	2.1	47	12.4	148	38.9	157	41.3	20	5.3
教育程度	計	1068	100.0	12	1.1	94	8.8	360	33.7	530	49.6	72	6.7
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	3	10.0	4	13.3	21	70.0	2	6.7
	學士	305	100.0	3	1.0	23	7.5	110	36.1	151	49.5	18	5.9
	碩士	683	100.0	9	1.3	60	8.8	231	33.8	338	49.5	45	6.6
	博士	48	100.0	0	0.0	8	16.7	15	31.3	19	39.6	6	12.5

7.我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,068	100.0	16	1.5	99	9.3	336	31.5	547	51.2	70	6.6
	男	626	100.0	7	1.1	51	8.1	197	31.5	327	52.2	44	7.0
	女	442	100.0	9	2.0	48	10.9	139	31.4	220	49.8	26	5.9
年齡	計	1063	100.0	16	1.5	99	9.3	336	31.6	543	51.1	69	6.5
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	107	100.0	2	1.9	4	3.7	30	28.0	62	57.9	9	8.4
	41-45歲	230	100.0	1	0.4	18	7.8	62	27.0	136	59.1	13	5.7
	46-50歲	385	100.0	4	1.0	40	10.4	111	28.8	209	54.3	21	5.5
	51-55歲	226	100.0	6	2.7	26	11.5	83	36.7	94	41.6	17	7.5
	56-60歲	105	100.0	3	2.9	11	10.5	46	43.8	39	37.1	6	5.7
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	3	33.3	3	33.3
年資	計	1,065	100.0	16	1.5	99	9.3	336	31.5	545	51.2	69	6.5
	10年以下	11	100.0	0	0.0	1	9.1	5	45.5	5	45.5	0	0.0
	11~15年	238	100.0	2	0.8	12	5.0	72	30.3	138	58.0	14	5.9
	16~20年	267	100.0	3	1.1	24	9.0	73	27.3	149	55.8	18	6.7
	21~25年	288	100.0	4	1.4	32	11.1	90	31.3	144	50.0	18	6.3
	26~30年	167	100.0	3	1.8	20	12.0	62	37.1	75	44.9	7	4.2
	31年以上	94	100.0	4	4.3	10	10.6	34	36.2	34	36.2	12	12.8
主管	計	1,067	100.0	16	1.5	99	9.3	336	31.5	546	51.2	70	6.6
	主管	687	100.0	9	1.3	52	7.6	213	31.0	367	53.4	46	6.7
	非主管	380	100.0	7	1.8	47	12.4	123	32.4	179	47.1	24	6.3
教育程度	計	1067	100.0	16	1.5	99	9.3	336	31.5	546	51.2	70	6.6
	高中、職以下	2	100.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	4	13.3	11	36.7	13	43.3	2	6.7
	學士	305	100.0	3	1.0	28	9.2	94	30.8	169	55.4	11	3.6
	碩士	682	100.0	12	1.8	64	9.4	211	30.9	344	50.4	51	7.5
	博士	48	100.0	0	0.0	3	6.3	20	41.7	19	39.6	6	12.5

8.我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,069	100.0	17	1.6	79	7.4	309	28.9	588	55.0	76	7.1
	男	626	100.0	7	1.1	44	7.0	163	26.0	361	57.7	51	8.1
	女	443	100.0	10	2.3	35	7.9	146	33.0	227	51.2	25	5.6
年齡	計	1064	100.0	17	1.6	79	7.4	308	28.9	585	55.0	75	7.0
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	6	5.6	25	23.1	67	62.0	9	8.3
	41-45歲	230	100.0	4	1.7	12	5.2	69	30.0	137	59.6	8	3.5
	46-50歲	385	100.0	5	1.3	30	7.8	115	29.9	212	55.1	23	6.0
	51-55歲	226	100.0	4	1.8	23	10.2	66	29.2	110	48.7	23	10.2
	56-60歲	105	100.0	3	2.9	8	7.6	29	27.6	55	52.4	10	9.5
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	4	44.4	2	22.2
年資	計	1,066	100.0	17	1.6	79	7.4	309	29.0	586	55.0	75	7.0
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	5	45.5	6	54.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	4	1.7	13	5.4	64	26.8	144	60.3	14	5.9
	16~20年	267	100.0	4	1.5	14	5.2	77	28.8	152	56.9	20	7.5
	21~25年	288	100.0	5	1.7	28	9.7	91	31.6	146	50.7	18	6.3
	26~30年	167	100.0	1	0.6	16	9.6	45	26.9	97	58.1	8	4.8
	31年以上	94	100.0	3	3.2	8	8.5	27	28.7	41	43.6	15	16.0
	主管	計	1,068	100.0	17	1.6	79	7.4	309	28.9	587	55.0	76
主管		688	100.0	9	1.3	35	5.1	168	24.4	419	60.9	57	8.3
非主管		380	100.0	8	2.1	44	11.6	141	37.1	168	44.2	19	5.0
教育程度	計	1068	100.0	17	1.6	79	7.4	309	28.9	587	55.0	76	7.1
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	1	3.3	0	0.0	9	30.0	18	60.0	2	6.7
	學士	305	100.0	5	1.6	22	7.2	107	35.1	153	50.2	18	5.9
	碩士	683	100.0	11	1.6	52	7.6	180	26.4	391	57.2	49	7.2
	博士	48	100.0	0	0.0	5	10.4	13	27.1	23	47.9	7	14.6

9.我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,066	100.0	10	0.9	58	5.4	341	32.0	592	55.5	65	6.1
	男	625	100.0	7	1.1	30	4.8	178	28.5	362	57.9	48	7.7
	女	441	100.0	3	0.7	28	6.3	163	37.0	230	52.2	17	3.9
年齡	計	1061	100.0	10	0.9	58	5.5	340	32.0	589	55.5	64	6.0
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	3	2.8	31	28.7	67	62.0	6	5.6
	41-45歲	229	100.0	3	1.3	10	4.4	79	34.5	129	56.3	8	3.5
	46-50歲	384	100.0	2	0.5	24	6.3	118	30.7	220	57.3	20	5.2
	51-55歲	226	100.0	2	0.9	16	7.1	78	34.5	110	48.7	20	8.8
	56-60歲	104	100.0	2	1.9	4	3.8	32	30.8	58	55.8	8	7.7
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	1	11.1	2	22.2	4	44.4	2	22.2
年資	計	1,063	100.0	10	0.9	58	5.5	341	32.1	590	55.5	64	6.0
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	0	0.0
	11~15年	238	100.0	0	0.0	10	4.2	75	31.5	143	60.1	10	4.2
	16~20年	266	100.0	2	0.8	11	4.1	87	32.7	146	54.9	20	7.5
	21~25年	287	100.0	4	1.4	18	6.3	93	32.4	155	54.0	17	5.9
	26~30年	167	100.0	2	1.2	13	7.8	55	32.9	91	54.5	6	3.6
	31年以上	94	100.0	2	2.1	6	6.4	27	28.7	48	51.1	11	11.7
	主管	計	1,065	100.0	10	0.9	58	5.4	341	32.0	591	55.5	65
主管		685	100.0	4	0.6	32	4.7	200	29.2	402	58.7	47	6.9
非主管		380	100.0	6	1.6	26	6.8	141	37.1	189	49.7	18	4.7
教育程度	計	1065	100.0	10	0.9	58	5.4	341	32.0	591	55.5	65	6.1
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	1	3.3	0	0.0	9	30.0	18	60.0	2	6.7
	學士	304	100.0	3	1.0	15	4.9	107	35.2	167	54.9	12	3.9
	碩士	681	100.0	6	0.9	39	5.7	211	31.0	383	56.2	42	6.2
	博士	48	100.0	0	0.0	4	8.3	14	29.2	22	45.8	8	16.7

10.我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,067	100.0	9	0.8	45	4.2	347	32.5	612	57.4	54	5.1
	男	624	100.0	5	0.8	15	2.4	177	28.4	391	62.7	36	5.8
	女	443	100.0	4	0.9	30	6.8	170	38.4	221	49.9	18	4.1
年齡	計	1062	100.0	9	0.8	45	4.2	346	32.6	608	57.3	54	5.1
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	2	1.9	37	34.3	63	58.3	6	5.6
	41-45歲	230	100.0	4	1.7	11	4.8	80	34.8	130	56.5	5	2.2
	46-50歲	384	100.0	2	0.5	18	4.7	127	33.1	218	56.8	19	4.9
	51-55歲	225	100.0	3	1.3	12	5.3	71	31.6	125	55.6	14	6.2
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	2	1.9	29	27.6	66	62.9	8	7.6
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	2	22.2	5	55.6	2	22.2
年資	計	1,064	100.0	9	0.8	45	4.2	346	32.5	610	57.3	54	5.1
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	2	18.2	9	81.8	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	13	5.4	89	37.2	129	54.0	8	3.3
	16~20年	267	100.0	2	0.7	7	2.6	77	28.8	166	62.2	15	5.6
	21~25年	287	100.0	5	1.7	12	4.2	98	34.1	158	55.1	14	4.9
	26~30年	166	100.0	2	1.2	9	5.4	54	32.5	93	56.0	8	4.8
	31年以上	94	100.0	0	0.0	4	4.3	26	27.7	55	58.5	9	9.6
	主管	計	1,066	100.0	9	0.8	45	4.2	347	32.6	611	57.3	54
主管		687	100.0	3	0.4	29	4.2	208	30.3	409	59.5	38	5.5
非主管		379	100.0	6	1.6	16	4.2	139	36.7	202	53.3	16	4.2
教育程度	計	1066	100.0	9	0.8	45	4.2	347	32.6	611	57.3	54	5.1
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	2	6.7	0	0.0	5	16.7	21	70.0	2	6.7
	學士	305	100.0	3	1.0	10	3.3	107	35.1	172	56.4	13	4.3
	碩士	681	100.0	4	0.6	33	4.8	221	32.5	390	57.3	33	4.8
	博士	48	100.0	0	0.0	2	4.2	14	29.2	26	54.2	6	12.5

11.我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,068	100.0	15	1.4	78	7.3	375	35.1	531	49.7	69	6.5
	男	625	100.0	10	1.6	32	5.1	194	31.0	337	53.9	52	8.3
	女	443	100.0	5	1.1	46	10.4	181	40.9	194	43.8	17	3.8
年齡	計	1063	100.0	15	1.4	78	7.3	373	35.1	528	49.7	69	6.5
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	5	4.6	38	35.2	55	50.9	10	9.3
	41-45歲	230	100.0	4	1.7	17	7.4	76	33.0	125	54.3	8	3.5
	46-50歲	385	100.0	7	1.8	26	6.8	141	36.6	187	48.6	24	6.2
	51-55歲	225	100.0	4	1.8	19	8.4	79	35.1	107	47.6	16	7.1
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	10	9.5	38	36.2	48	45.7	9	8.6
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	1	11.1	1	11.1	5	55.6	2	22.2
年資	計	1,065	100.0	15	1.4	78	7.3	373	35.0	530	49.8	69	6.5
	10年以下	11	100.0	0	0.0	1	9.1	3	27.3	7	63.6	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	16	6.7	87	36.4	123	51.5	13	5.4
	16~20年	267	100.0	7	2.6	16	6.0	86	32.2	134	50.2	24	9.0
	21~25年	288	100.0	3	1.0	24	8.3	101	35.1	143	49.7	17	5.9
	26~30年	166	100.0	4	2.4	12	7.2	65	39.2	76	45.8	9	5.4
	31年以上	94	100.0	1	1.1	9	9.6	31	33.0	47	50.0	6	6.4
主管	計	1,067	100.0	15	1.4	78	7.3	375	35.1	530	49.7	69	6.5
	主管	688	100.0	8	1.2	41	6.0	213	31.0	370	53.8	56	8.1
	非主管	379	100.0	7	1.8	37	9.8	162	42.7	160	42.2	13	3.4
教育程度	計	1067	100.0	15	1.4	78	7.3	375	35.1	530	49.7	69	6.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	專科	30	100.0	2	6.7	0	0.0	7	23.3	19	63.3	2	6.7
	學士	305	100.0	0	0.0	25	8.2	118	38.7	155	50.8	7	2.3
	碩士	683	100.0	11	1.6	49	7.2	236	34.6	336	49.2	51	7.5
	博士	47	100.0	2	4.3	4	8.5	13	27.7	20	42.6	8	17.0

12.我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,071	100.0	16	1.5	81	7.6	412	38.5	512	47.8	50	4.7
	男	627	100.0	8	1.3	40	6.4	208	33.2	333	53.1	38	6.1
	女	444	100.0	8	1.8	41	9.2	204	45.9	179	40.3	12	2.7
年齡	計	1066	100.0	16	1.5	81	7.6	410	38.5	509	47.7	50	4.7
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	5	4.6	40	37.0	52	48.1	10	9.3
	41-45歲	230	100.0	5	2.2	20	8.7	91	39.6	110	47.8	4	1.7
	46-50歲	386	100.0	4	1.0	30	7.8	147	38.1	192	49.7	13	3.4
	51-55歲	227	100.0	6	2.6	19	8.4	83	36.6	104	45.8	15	6.6
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	5	4.8	49	46.7	45	42.9	6	5.7
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	2	22.2	0	0.0	5	55.6	2	22.2
年資	計	1,068	100.0	16	1.5	81	7.6	410	38.4	511	47.8	50	4.7
	10年以下	11	100.0	0	0.0	1	9.1	5	45.5	5	45.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	2	0.8	12	5.0	98	41.0	114	47.7	13	5.4
	16~20年	267	100.0	2	0.7	18	6.7	89	33.3	144	53.9	14	5.2
	21~25年	289	100.0	7	2.4	29	10.0	118	40.8	124	42.9	11	3.8
	26~30年	168	100.0	4	2.4	13	7.7	65	38.7	82	48.8	4	2.4
	31年以上	94	100.0	1	1.1	8	8.5	35	37.2	42	44.7	8	8.5
	主管	計	1,070	100.0	16	1.5	81	7.6	412	38.5	511	47.8	50
主管		689	100.0	8	1.2	40	5.8	243	35.3	362	52.5	36	5.2
非主管		381	100.0	8	2.1	41	10.8	169	44.4	149	39.1	14	3.7
教育程度	計	1070	100.0	16	1.5	81	7.6	412	38.5	511	47.8	50	4.7
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	2	6.7	9	30.0	18	60.0	1	3.3
	學士	305	100.0	3	1.0	20	6.6	138	45.2	135	44.3	9	3.0
	碩士	685	100.0	12	1.8	52	7.6	253	36.9	334	48.8	34	5.0
	博士	48	100.0	1	2.1	7	14.6	12	25.0	22	45.8	6	12.5

13.我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,070	100.0	5	0.5	34	3.2	257	24.0	671	62.7	103	9.6
	男	627	100.0	3	0.5	15	2.4	139	22.2	402	64.1	68	10.8
	女	443	100.0	2	0.5	19	4.3	118	26.6	269	60.7	35	7.9
年齡	計	1065	100.0	5	0.5	34	3.2	255	23.9	669	62.8	102	9.6
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	2	1.9	29	26.9	63	58.3	14	13.0
	41-45歲	230	100.0	3	1.3	10	4.3	53	23.0	147	63.9	17	7.4
	46-50歲	386	100.0	2	0.5	13	3.4	85	22.0	255	66.1	31	8.0
	51-55歲	226	100.0	0	0.0	7	3.1	57	25.2	137	60.6	25	11.1
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	2	1.9	30	28.6	60	57.1	13	12.4
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	6	66.7	2	22.2
年資	計	1,067	100.0	5	0.5	34	3.2	255	23.9	671	62.9	102	9.6
	10年以下	11	100.0	1	9.1	0	0.0	3	27.3	7	63.6	0	0.0
	11~15年	239	100.0	1	0.4	7	2.9	64	26.8	146	61.1	21	8.8
	16~20年	266	100.0	1	0.4	7	2.6	59	22.2	171	64.3	28	10.5
	21~25年	289	100.0	2	0.7	11	3.8	70	24.2	182	63.0	24	8.3
	26~30年	168	100.0	0	0.0	6	3.6	43	25.6	103	61.3	16	9.5
	31年以上	94	100.0	0	0.0	3	3.2	16	17.0	62	66.0	13	13.8
	主管	計	1,069	100.0	5	0.5	34	3.2	257	24.0	671	62.8	102
主管		688	100.0	2	0.3	18	2.6	152	22.1	444	64.5	72	10.5
非主管		381	100.0	3	0.8	16	4.2	105	27.6	227	59.6	30	7.9
教育程度	計	1069	100.0	5	0.5	34	3.2	257	24.0	671	62.8	102	9.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	0	0.0	3	10.0	21	70.0	6	20.0
	學士	305	100.0	1	0.3	14	4.6	68	22.3	198	64.9	24	7.9
	碩士	684	100.0	4	0.6	19	2.8	174	25.4	423	61.8	64	9.4
	博士	48	100.0	0	0.0	1	2.1	12	25.0	27	56.3	8	16.7

14.我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,066	100.0	13	1.2	87	8.2	343	32.2	522	49.0	101	9.5
	男	625	100.0	6	1.0	31	5.0	193	30.9	323	51.7	72	11.5
	女	441	100.0	7	1.6	56	12.7	150	34.0	199	45.1	29	6.6
年齡	計	1061	100.0	13	1.2	86	8.1	343	32.3	519	48.9	100	9.4
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	15	13.9	35	32.4	49	45.4	9	8.3
	41-45歲	229	100.0	2	0.9	14	6.1	70	30.6	126	55.0	17	7.4
	46-50歲	384	100.0	5	1.3	26	6.8	134	34.9	187	48.7	32	8.3
	51-55歲	226	100.0	3	1.3	18	8.0	71	31.4	102	45.1	32	14.2
	56-60歲	104	100.0	3	2.9	11	10.6	30	28.8	52	50.0	8	7.7
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	2	22.2	2	22.2	3	33.3	2	22.2
年資	計	1,063	100.0	13	1.2	86	8.1	343	32.3	521	49.0	100	9.4
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	4	36.4	5	45.5	2	18.2
	11~15年	238	100.0	0	0.0	19	8.0	81	34.0	118	49.6	20	8.4
	16~20年	267	100.0	4	1.5	23	8.6	90	33.7	128	47.9	22	8.2
	21~25年	287	100.0	2	0.7	21	7.3	89	31.0	149	51.9	26	9.1
	26~30年	168	100.0	3	1.8	13	7.7	47	28.0	81	48.2	24	14.3
	31年以上	92	100.0	4	4.3	10	10.9	32	34.8	40	43.5	6	6.5
	主管	計	1,065	100.0	13	1.2	86	8.1	343	32.2	522	49.0	101
主管		686	100.0	4	0.6	53	7.7	227	33.1	331	48.3	71	10.3
非主管		379	100.0	9	2.4	33	8.7	116	30.6	191	50.4	30	7.9
教育程度	計	1065	100.0	13	1.2	86	8.1	343	32.2	522	49.0	101	9.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	1	3.3	11	36.7	13	43.3	5	16.7
	學士	305	100.0	1	0.3	19	6.2	99	32.5	156	51.1	30	9.8
	碩士	680	100.0	11	1.6	60	8.8	220	32.4	325	47.8	64	9.4
	博士	48	100.0	1	2.1	6	12.5	13	27.1	26	54.2	2	4.2

15.我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,068	100.0	7	0.7	26	2.4	206	19.3	659	61.7	170	15.9
	男	626	100.0	5	0.8	14	2.2	116	18.5	384	61.3	107	17.1
	女	442	100.0	2	0.5	12	2.7	90	20.4	275	62.2	63	14.3
年齡	計	1063	100.0	7	0.7	26	2.4	205	19.3	657	61.8	168	15.8
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	3	2.8	17	15.7	74	68.5	14	13.0
	41-45歲	230	100.0	3	1.3	2	0.9	34	14.8	155	67.4	36	15.7
	46-50歲	384	100.0	0	0.0	10	2.6	82	21.4	231	60.2	61	15.9
	51-55歲	227	100.0	4	1.8	6	2.6	47	20.7	134	59.0	36	15.9
	56-60歲	104	100.0	0	0.0	5	4.8	23	22.1	57	54.8	19	18.3
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	2	22.2	5	55.6	2	22.2
年資	計	1,065	100.0	7	0.7	26	2.4	206	19.3	657	61.7	169	15.9
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	2	18.2	7	63.6	2	18.2
	11~15年	239	100.0	0	0.0	5	2.1	39	16.3	163	68.2	32	13.4
	16~20年	265	100.0	5	1.9	2	0.8	52	19.6	168	63.4	38	14.3
	21~25年	289	100.0	1	0.3	10	3.5	60	20.8	167	57.8	51	17.6
	26~30年	167	100.0	0	0.0	3	1.8	38	22.8	101	60.5	25	15.0
	31年以上	94	100.0	1	1.1	6	6.4	15	16.0	51	54.3	21	22.3
	主管	計	1,067	100.0	7	0.7	26	2.4	206	19.3	658	61.7	170
主管		687	100.0	3	0.4	16	2.3	140	20.4	417	60.7	111	16.2
非主管		380	100.0	4	1.1	10	2.6	66	17.4	241	63.4	59	15.5
教育程度	計	1067	100.0	7	0.7	26	2.4	206	19.3	658	61.7	170	15.9
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	1	3.3	5	16.7	18	60.0	6	20.0
	學士	305	100.0	1	0.3	7	2.3	59	19.3	195	63.9	43	14.1
	碩士	682	100.0	5	0.7	16	2.3	131	19.2	414	60.7	116	17.0
	博士	48	100.0	1	2.1	1	2.1	11	22.9	31	64.6	4	8.3

16.我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,070	100.0	4	0.4	27	2.5	186	17.4	702	65.6	151	14.1
	男	627	100.0	3	0.5	15	2.4	105	16.7	414	66.0	90	14.4
	女	443	100.0	1	0.2	12	2.7	81	18.3	288	65.0	61	13.8
年齡	計	1,065	100.0	4	0.4	27	2.5	186	17.5	698	65.5	150	14.1
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	1	0.9	18	16.7	74	68.5	15	13.9
	41-45歲	230	100.0	3	1.3	3	1.3	29	12.6	168	73.0	27	11.7
	46-50歲	385	100.0	1	0.3	13	3.4	72	18.7	254	66.0	45	11.7
	51-55歲	227	100.0	0	0.0	9	4.0	46	20.3	130	57.3	42	18.5
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	1	1.0	21	20.0	65	61.9	18	17.1
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	66.7	3	33.3
年資	計	1,067	100.0	4	0.4	27	2.5	186	17.4	700	65.6	150	14.1
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	3	27.3	8	72.7	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	7	2.9	41	17.2	161	67.4	30	12.6
	16~20年	267	100.0	3	1.1	1	0.4	34	12.7	196	73.4	33	12.4
	21~25年	288	100.0	1	0.3	15	5.2	60	20.8	171	59.4	41	14.2
	26~30年	168	100.0	0	0.0	4	2.4	35	20.8	103	61.3	26	15.5
	31年以上	94	100.0	0	0.0	0	0.0	13	13.8	61	64.9	20	21.3
	主管	計	1,069	100.0	4	0.4	27	2.5	186	17.4	701	65.6	151
主管		689	100.0	3	0.4	16	2.3	97	14.1	463	67.2	110	16.0
非主管		380	100.0	1	0.3	11	2.9	89	23.4	238	62.6	41	10.8
教育程度	計	1,069	100.0	4	0.4	27	2.5	186	17.4	701	65.6	151	14.1
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	0	0.0	4	13.3	20	66.7	6	20.0
	學士	305	100.0	0	0.0	7	2.3	47	15.4	212	69.5	39	12.8
	碩士	684	100.0	4	0.6	17	2.5	128	18.7	437	63.9	98	14.3
	博士	48	100.0	0	0.0	3	6.3	7	14.6	31	64.6	7	14.6

17.我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,071	100.0	1	0.1	19	1.8	407	38.0	577	53.9	67	6.3
	男	627	100.0	1	0.2	9	1.4	237	37.8	340	54.2	40	6.4
	女	444	100.0	0	0.0	10	2.3	170	38.3	237	53.4	27	6.1
年齡	計	1066	100.0	1	0.1	18	1.7	405	38.0	576	54.0	66	6.2
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	0	0.0	44	40.7	58	53.7	6	5.6
	41-45歲	230	100.0	1	0.4	6	2.6	87	37.8	126	54.8	10	4.3
	46-50歲	386	100.0	0	0.0	3	0.8	138	35.8	225	58.3	20	5.2
	51-55歲	227	100.0	0	0.0	6	2.6	90	39.6	113	49.8	18	7.9
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	3	2.9	43	41.0	50	47.6	9	8.6
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	3	33.3	3	33.3
年資	計	1,068	100.0	1	0.1	19	1.8	406	38.0	576	53.9	66	6.2
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	6	54.5	5	45.5	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	4	1.7	97	40.6	129	54.0	9	3.8
	16~20年	267	100.0	1	0.4	6	2.2	87	32.6	158	59.2	15	5.6
	21~25年	289	100.0	0	0.0	2	0.7	127	43.9	140	48.4	20	6.9
	26~30年	168	100.0	0	0.0	5	3.0	57	33.9	94	56.0	12	7.1
	31年以上	94	100.0	0	0.0	2	2.1	32	34.0	50	53.2	10	10.6
	主管	計	1,070	100.0	1	0.1	19	1.8	407	38.0	576	53.8	67
主管		689	100.0	0	0.0	11	1.6	255	37.0	381	55.3	42	6.1
非主管		381	100.0	1	0.3	8	2.1	152	39.9	195	51.2	25	6.6
教育程度	計	1070	100.0	1	0.1	19	1.8	407	38.0	576	53.8	67	6.3
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	2	6.7	15	50.0	11	36.7	2	6.7
	學士	305	100.0	0	0.0	8	2.6	123	40.3	161	52.8	13	4.3
	碩士	685	100.0	1	0.1	9	1.3	258	37.7	370	54.0	47	6.9
	博士	48	100.0	0	0.0	0	0.0	11	22.9	33	68.8	4	8.3

18.與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,071	100.0	6	0.6	64	6.0	366	34.2	577	53.9	58	5.4
	男	627	100.0	4	0.6	33	5.3	195	31.1	353	56.3	42	6.7
	女	444	100.0	2	0.5	31	7.0	171	38.5	224	50.5	16	3.6
年齡	計	1066	100.0	5	0.5	64	6.0	365	34.2	576	54.0	56	5.3
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	1	0.9	36	33.3	61	56.5	10	9.3
	41-45歲	230	100.0	3	1.3	15	6.5	67	29.1	136	59.1	9	3.9
	46-50歲	386	100.0	2	0.5	21	5.4	139	36.0	209	54.1	15	3.9
	51-55歲	227	100.0	0	0.0	19	8.4	86	37.9	107	47.1	15	6.6
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	8	7.6	36	34.3	56	53.3	5	4.8
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	6	66.7	2	22.2
年資	計	1,068	100.0	5	0.5	64	6.0	365	34.2	577	54.0	57	5.3
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	1	9.1	10	90.9	0	0.0
	11~15年	239	100.0	0	0.0	7	2.9	77	32.2	143	59.8	12	5.0
	16~20年	267	100.0	3	1.1	20	7.5	86	32.2	140	52.4	18	6.7
	21~25年	289	100.0	2	0.7	17	5.9	112	38.8	145	50.2	13	4.5
	26~30年	168	100.0	0	0.0	16	9.5	63	37.5	84	50.0	5	3.0
	31年以上	94	100.0	0	0.0	4	4.3	26	27.7	55	58.5	9	9.6
	主管	計	1,070	100.0	6	0.6	64	6.0	366	34.2	577	53.9	57
主管		689	100.0	3	0.4	21	3.0	212	30.8	406	58.9	47	6.8
非主管		381	100.0	3	0.8	43	11.3	154	40.4	171	44.9	10	2.6
教育程度	計	1070	100.0	6	0.6	64	6.0	366	34.2	577	53.9	57	5.3
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	1	3.3	6	20.0	20	66.7	3	10.0
	學士	305	100.0	2	0.7	15	4.9	110	36.1	163	53.4	15	4.9
	碩士	685	100.0	4	0.6	40	5.8	237	34.6	371	54.2	33	4.8
	博士	48	100.0	0	0.0	8	16.7	12	25.0	23	47.9	5	10.4

19.我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,070	100.0	9	0.8	76	7.1	395	36.9	540	50.5	50	4.7
	男	626	100.0	5	0.8	37	5.9	220	35.1	327	52.2	37	5.9
	女	444	100.0	4	0.9	39	8.8	175	39.4	213	48.0	13	2.9
年齡	計	1065	100.0	8	0.8	76	7.1	393	36.9	540	50.7	48	4.5
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	1	0.9	2	1.9	30	27.8	68	63.0	7	6.5
	41-45歲	229	100.0	3	1.3	16	7.0	76	33.2	127	55.5	7	3.1
	46-50歲	386	100.0	2	0.5	25	6.5	156	40.4	191	49.5	12	3.1
	51-55歲	227	100.0	2	0.9	20	8.8	81	35.7	109	48.0	15	6.6
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	13	12.4	48	45.7	39	37.1	5	4.8
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	2	22.2	5	55.6	2	22.2
年資	計	1,067	100.0	8	0.7	76	7.1	394	36.9	540	50.6	49	4.6
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	0	0.0
	11-15年	239	100.0	2	0.8	10	4.2	75	31.4	142	59.4	10	4.2
	16-20年	267	100.0	2	0.7	21	7.9	92	34.5	138	51.7	14	5.2
	21-25年	288	100.0	1	0.3	20	6.9	123	42.7	131	45.5	13	4.5
	26-30年	168	100.0	2	1.2	17	10.1	66	39.3	79	47.0	4	2.4
	31年以上	94	100.0	1	1.1	8	8.5	34	36.2	43	45.7	8	8.5
	主管	計	1,069	100.0	9	0.8	76	7.1	395	37.0	540	50.5	49
主管		688	100.0	2	0.3	34	4.9	223	32.4	387	56.3	42	6.1
非主管		381	100.0	7	1.8	42	11.0	172	45.1	153	40.2	7	1.8
教育程度	計	1069	100.0	9	0.8	76	7.1	395	37.0	540	50.5	49	4.6
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	專科	30	100.0	0	0.0	0	0.0	11	36.7	17	56.7	2	6.7
	學士	304	100.0	3	1.0	19	6.3	110	36.2	159	52.3	13	4.3
	碩士	685	100.0	6	0.9	47	6.9	260	38.0	343	50.1	29	4.2
	博士	48	100.0	0	0.0	10	20.8	13	27.1	21	43.8	4	8.3

20 我對職涯發展的期待 (1)有陞遷機會，仍要努力爭取。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,068	100.0	8	0.7	20	1.9	267	25.0	635	59.5	138	12.9
	男	626	100.0	2	0.3	11	1.8	153	24.4	376	60.1	84	13.4
	女	442	100.0	6	1.4	9	2.0	114	25.8	259	58.6	54	12.2
年齡	計	1063	100.0	7	0.7	19	1.8	267	25.1	632	59.5	138	13.0
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	107	100.0	0	0.0	1	0.9	24	22.4	69	64.5	13	12.1
	41-45歲	229	100.0	3	1.3	3	1.3	55	24.0	149	65.1	19	8.3
	46-50歲	385	100.0	2	0.5	6	1.6	100	26.0	229	59.5	48	12.5
	51-55歲	227	100.0	1	0.4	6	2.6	60	26.4	125	55.1	35	15.4
	56-60歲	105	100.0	1	1.0	3	2.9	27	25.7	54	51.4	20	19.0
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	5	55.6	3	33.3
年資	計	1,065	100.0	7	0.7	20	1.9	267	25.1	633	59.4	138	13.0
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	3	27.3	7	63.6	1	9.1
	11~15年	238	100.0	3	1.3	4	1.7	58	24.4	146	61.3	27	11.3
	16~20年	266	100.0	1	0.4	2	0.8	61	22.9	176	66.2	26	9.8
	21~25年	288	100.0	3	1.0	6	2.1	80	27.8	165	57.3	34	11.8
	26~30年	168	100.0	0	0.0	7	4.2	48	28.6	85	50.6	28	16.7
	31年以上	94	100.0	0	0.0	1	1.1	17	18.1	54	57.4	22	23.4
	主管	計	1,067	100.0	8	0.7	20	1.9	267	25.0	634	59.4	138
主管		687	100.0	3	0.4	13	1.9	174	25.3	406	59.1	91	13.2
非主管		380	100.0	5	1.3	7	1.8	93	24.5	228	60.0	47	12.4
教育程度	計	1067	100.0	8	0.7	20	1.9	267	25.0	634	59.4	138	12.9
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	1	3.3	6	20.0	17	56.7	6	20.0
	學士	305	100.0	4	1.3	7	2.3	84	27.5	179	58.7	31	10.2
	碩士	682	100.0	4	0.6	12	1.8	165	24.2	409	60.0	92	13.5
	博士	48	100.0	0	0.0	0	0.0	11	22.9	28	58.3	9	18.8

20 對職涯發展的期待(2)覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,063	100.0	69	6.5	362	34.1	441	41.5	173	16.3	18	1.7
	男	623	100.0	39	6.3	201	32.3	260	41.7	113	18.1	10	1.6
	女	440	100.0	30	6.8	161	36.6	181	41.1	60	13.6	8	1.8
年齡	計	1058	100.0	69	6.5	362	34.2	437	41.3	173	16.4	17	1.6
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	106	100.0	12	11.3	29	27.4	50	47.2	13	12.3	2	1.9
	41-45歲	227	100.0	8	3.5	92	40.5	91	40.1	33	14.5	3	1.3
	46-50歲	383	100.0	22	5.7	136	35.5	155	40.5	65	17.0	5	1.3
	51-55歲	227	100.0	20	8.8	69	30.4	96	42.3	39	17.2	3	1.3
	56-60歲	105	100.0	7	6.7	35	33.3	41	39.0	20	19.0	2	1.9
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	1	11.1	3	33.3	3	33.3	2	22.2
年資	計	1,060	100.0	69	6.5	362	34.2	439	41.4	173	16.3	17	1.6
	10年以下	11	100.0	0	0.0	2	18.2	7	63.6	2	18.2	0	0.0
	11~15年	237	100.0	21	8.9	83	35.0	100	42.2	31	13.1	2	0.8
	16~20年	264	100.0	18	6.8	95	36.0	103	39.0	43	16.3	5	1.9
	21~25年	287	100.0	12	4.2	94	32.8	124	43.2	51	17.8	6	2.1
	26~30年	167	100.0	11	6.6	57	34.1	71	42.5	26	15.6	2	1.2
	31年以上	94	100.0	7	7.4	31	33.0	34	36.2	20	21.3	2	2.1
	主管	計	1,062	100.0	69	6.5	362	34.1	440	41.4	173	16.3	18
主管		684	100.0	43	6.3	247	36.1	279	40.8	103	15.1	12	1.8
非主管		378	100.0	26	6.9	115	30.4	161	42.6	70	18.5	6	1.6
教育程度	計	1062	100.0	69	6.5	362	34.1	440	41.4	173	16.3	18	1.7
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	專科	30	100.0	1	3.3	12	40.0	12	40.0	4	13.3	1	3.3
	學士	304	100.0	16	5.3	102	33.6	123	40.5	58	19.1	5	1.6
	碩士	678	100.0	48	7.1	224	33.0	289	42.6	106	15.6	11	1.6
	博士	48	100.0	4	8.3	23	47.9	16	33.3	4	8.3	1	2.1

20 對職涯發展的期待.(3)對目前工作所受到認同程度，感到滿意。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,067	100.0	10	0.9	51	4.8	324	30.4	611	57.3	71	6.7
	男	625	100.0	6	1.0	21	3.4	180	28.8	367	58.7	51	8.2
	女	442	100.0	4	0.9	30	6.8	144	32.6	244	55.2	20	4.5
年齡	計	1062	100.0	10	0.9	51	4.8	322	30.3	608	57.3	71	6.7
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	6	5.6	41	38.0	56	51.9	5	4.6
	41-45歲	228	100.0	4	1.8	14	6.1	75	32.9	125	54.8	10	4.4
	46-50歲	384	100.0	5	1.3	18	4.7	116	30.2	223	58.1	22	5.7
	51-55歲	227	100.0	1	0.4	10	4.4	60	26.4	134	59.0	22	9.7
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	3	2.9	28	26.7	65	61.9	9	8.6
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	5	55.6	3	33.3
年資	計	1,064	100.0	10	0.9	51	4.8	323	30.4	609	57.2	71	6.7
	10年以下	11	100.0	0	0.0	1	9.1	4	36.4	6	54.5	0	0.0
	11~15年	238	100.0	2	0.8	12	5.0	88	37.0	126	52.9	10	4.2
	16~20年	266	100.0	5	1.9	12	4.5	75	28.2	151	56.8	23	8.6
	21~25年	288	100.0	2	0.7	18	6.3	81	28.1	172	59.7	15	5.2
	26~30年	167	100.0	1	0.6	6	3.6	51	30.5	98	58.7	11	6.6
	31年以上	94	100.0	0	0.0	2	2.1	24	25.5	56	59.6	12	12.8
	主管	計	1,066	100.0	10	0.9	51	4.8	324	30.4	610	57.2	71
主管		686	100.0	6	0.9	27	3.9	180	26.2	420	61.2	53	7.7
非主管		380	100.0	4	1.1	24	6.3	144	37.9	190	50.0	18	4.7
教育程度	計	1066	100.0	10	0.9	51	4.8	324	30.4	610	57.2	71	6.7
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	0	0.0	8	26.7	21	70.0	1	3.3
	學士	305	100.0	2	0.7	13	4.3	104	34.1	171	56.1	15	4.9
	碩士	681	100.0	7	1.0	34	5.0	198	29.1	395	58.0	47	6.9
	博士	48	100.0	1	2.1	4	8.3	14	29.2	21	43.8	8	16.7

20 對職涯發展的期待 (4)我對工作所肩負的責任具有使命感。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,067	100.0	3	0.3	16	1.5	143	13.4	697	65.3	208	19.5
	男	623	100.0	3	0.5	7	1.1	81	13.0	418	67.1	114	18.3
	女	444	100.0	0	0.0	9	2.0	62	14.0	279	62.8	94	21.2
年齡	計	1062	100.0	3	0.3	16	1.5	142	13.4	694	65.3	207	19.5
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	1	0.9	25	23.1	63	58.3	19	17.6
	41-45歲	228	100.0	1	0.4	6	2.6	35	15.4	154	67.5	32	14.0
	46-50歲	385	100.0	1	0.3	5	1.3	54	14.0	265	68.8	60	15.6
	51-55歲	226	100.0	1	0.4	4	1.8	21	9.3	137	60.6	63	27.9
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	0	0.0	6	5.7	69	65.7	30	28.6
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	5	55.6	3	33.3
年資	計	1,064	100.0	3	0.3	16	1.5	143	13.4	695	65.3	207	19.5
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	1	9.1	10	90.9	0	0.0
	11~15年	238	100.0	0	0.0	6	2.5	39	16.4	153	64.3	40	16.8
	16~20年	266	100.0	2	0.8	1	0.4	42	15.8	174	65.4	47	17.7
	21~25年	288	100.0	0	0.0	7	2.4	38	13.2	195	67.7	48	16.7
	26~30年	168	100.0	1	0.6	2	1.2	17	10.1	103	61.3	45	26.8
	31年以上	93	100.0	0	0.0	0	0.0	6	6.5	60	64.5	27	29.0
	主管	計	1,066	100.0	3	0.3	16	1.5	143	13.4	696	65.3	208
主管		688	100.0	2	0.3	11	1.6	78	11.3	451	65.6	146	21.2
非主管		378	100.0	1	0.3	5	1.3	65	17.2	245	64.8	62	16.4
教育程度	計	1066	100.0	3	0.3	16	1.5	143	13.4	696	65.3	208	19.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	29	100.0	0	0.0	0	0.0	1	3.4	25	86.2	3	10.3
	學士	305	100.0	0	0.0	5	1.6	46	15.1	202	66.2	52	17.0
	碩士	682	100.0	3	0.4	11	1.6	88	12.9	442	64.8	138	20.2
	博士	48	100.0	0	0.0	0	0.0	8	16.7	25	52.1	15	31.3

20 對職涯發展的期待 (5)我對工作所獲的成就感，感到滿意。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,066	100.0	4	0.4	31	2.9	264	24.8	645	60.5	122	11.4
	男	624	100.0	3	0.5	15	2.4	136	21.8	400	64.1	70	11.2
	女	442	100.0	1	0.2	16	3.6	128	29.0	245	55.4	52	11.8
年齡	計	1061	100.0	4	0.4	30	2.8	262	24.7	643	60.6	122	11.5
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	36-40歲	108	100.0	0	0.0	1	0.9	34	31.5	61	56.5	12	11.1
	41-45歲	228	100.0	2	0.9	10	4.4	63	27.6	138	60.5	15	6.6
	46-50歲	383	100.0	2	0.5	13	3.4	95	24.8	235	61.4	38	9.9
	51-55歲	227	100.0	0	0.0	5	2.2	50	22.0	135	59.5	37	16.3
	56-60歲	105	100.0	0	0.0	1	1.0	18	17.1	69	65.7	17	16.2
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	5	55.6	3	33.3
年資	計	1,063	100.0	4	0.4	31	2.9	263	24.7	643	60.5	122	11.5
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	0	0.0
	11~15年	238	100.0	1	0.4	8	3.4	75	31.5	133	55.9	21	8.8
	16~20年	266	100.0	2	0.8	8	3.0	65	24.4	158	59.4	33	12.4
	21~25年	287	100.0	1	0.3	12	4.2	71	24.7	180	62.7	23	8.0
	26~30年	167	100.0	0	0.0	2	1.2	35	21.0	102	61.1	28	16.8
	31年以上	94	100.0	0	0.0	1	1.1	13	13.8	63	67.0	17	18.1
	主管	計	1,065	100.0	4	0.4	31	2.9	264	24.8	644	60.5	122
主管		687	100.0	3	0.4	16	2.3	156	22.7	426	62.0	86	12.5
非主管		378	100.0	1	0.3	15	4.0	108	28.6	218	57.7	36	9.5
教育程度	計	1065	100.0	4	0.4	31	2.9	264	24.8	644	60.5	122	11.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	專科	30	100.0	0	0.0	0	0.0	4	13.3	24	80.0	2	6.7
	學士	305	100.0	1	0.3	12	3.9	79	25.9	184	60.3	29	9.5
	碩士	680	100.0	3	0.4	19	2.8	170	25.0	408	60.0	80	11.8
	博士	48	100.0	0	0.0	0	0.0	11	22.9	26	54.2	11	22.9

20 對職涯發展的期待(6)我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。

單位：人；%

基本特性		總計		非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	計	1,063	100.0	9	0.8	59	5.6	362	34.1	394	37.1	239	22.5
	男	622	100.0	8	1.3	32	5.1	208	33.4	232	37.3	142	22.8
	女	441	100.0	1	0.2	27	6.1	154	34.9	162	36.7	97	22.0
年齡	計	1,058	100.0	9	0.9	59	5.6	360	34.0	393	37.1	237	22.4
	35歲以下	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	36-40歲	107	100.0	2	1.9	8	7.5	37	34.6	35	32.7	25	23.4
	41-45歲	226	100.0	1	0.4	6	2.7	77	34.1	92	40.7	50	22.1
	46-50歲	383	100.0	1	0.3	22	5.7	131	34.2	141	36.8	88	23.0
	51-55歲	227	100.0	4	1.8	18	7.9	73	32.2	86	37.9	46	20.3
	56-60歲	105	100.0	1	1.0	4	3.8	40	38.1	35	33.3	25	23.8
	61歲以上	9	100.0	0	0.0	1	11.1	2	22.2	4	44.4	2	22.2
年資	計	1,060	100.0	9	0.8	59	5.6	361	34.1	393	37.1	238	22.5
	10年以下	11	100.0	0	0.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	0	0.0
	11~15年	237	100.0	3	1.3	17	7.2	83	35.0	78	32.9	56	23.6
	16~20年	264	100.0	2	0.8	14	5.3	92	34.8	104	39.4	52	19.7
	21~25年	287	100.0	1	0.3	15	5.2	95	33.1	108	37.6	68	23.7
	26~30年	167	100.0	2	1.2	9	5.4	53	31.7	62	37.1	41	24.6
	31年以上	94	100.0	1	1.1	4	4.3	34	36.2	34	36.2	21	22.3
	主管	計	1,062	100.0	9	0.8	59	5.6	361	34.0	394	37.1	239
主管		685	100.0	4	0.6	43	6.3	222	32.4	247	36.1	169	24.7
非主管		377	100.0	5	1.3	16	4.2	139	36.9	147	39.0	70	18.6
教育程度	計	1,062	100.0	9	0.8	59	5.6	361	34.0	394	37.1	239	22.5
	高中、職以下	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	專科	30	100.0	1	3.3	1	3.3	12	40.0	8	26.7	8	26.7
	學士	305	100.0	2	0.7	21	6.9	105	34.4	121	39.7	56	18.4
	碩士	677	100.0	6	0.9	34	5.0	219	32.3	249	36.8	169	25.0
	博士	48	100.0	0	0.0	3	6.3	25	52.1	15	31.3	5	10.4