

考試院

「中高階公務人員職場評價調查-以 107 年  
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 107 年 12 月

## 目錄

壹、前言 .....	1
一、調查目的 .....	1
二、問項設計來源 .....	2
三、分析方向 .....	2
貳、調查過程及方法 .....	2
一、調查對象 .....	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、調查工作進度 .....	4
參、問卷調查回收情形 .....	5
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 .....	7
(一) 組織特性 (問項 1 至 4) .....	9
(二) 組織職涯管理 (問項 5 至 11) .....	10
(三) 個人特質 (問項 12 至 17) .....	11
(四) 個人與組織間契合度 (問項 18 至 23) .....	13
(五) 對職涯發展的期待 (問項 24 至 27) .....	14
三、相關因素交叉分析 .....	15
(一) 組織特性 .....	15
(二) 組織職涯管理 .....	17
(三) 個人特質 .....	18
(四) 個人與組織間契合度 .....	19
(五) 對職涯發展的期待 .....	20

伍、結論..... 22

附錄一問卷調查..... 28

# 考試院

## 「中高階公務人員職場評價調查-以 107 年 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、前言

#### 一、調查目的

公務人員是國家政府部門重要資產，公部門行政效能的執行與成效有賴於公務人員對工作價值及服務態度的決定精神，進而影響政府機關治理績效高低的關鍵。本院掌理文官興革有關考銓訓練及保障等相關公務施政政策，而公務人力資源管理更是重要一環，對此本院歷年來多有委託專家學者研究該等公務人力文獻報告，極具可供採納施政依據。

政府機關年度所制定各項施政目標，均需經由在不同各階層公務人員推動落實，長期下來所形成公務機關組織特性及管理文化（包括組織創新、領導目標，組織支持等）、個人與組織機關間契合度及公務人員本身個人特質（包括創新意願、公共服務理念、工作態度及滿意程度）等多方價值理念，該內涵均可透由公務人員對該等職場評價認知，提供出公務人員主觀上對內心工作職場經驗感受，及客觀上觀察到對工作成就，以及對組織機關正負面觀感，從而調整相關公務人力資源管理規劃政策，落實對公務職涯發展重視。

薦任人員在公務體系內占了相當比重，而其欲藉由訓練途徑取得公務體系內簡任官等之任用資格，依公務人員任用法第 17 條規定，需經晉升簡任官等訓練合格，才能取得升任簡任第十職等任用資格，由此可知薦任第九職等人員係機

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有一定程度的歷練與穩定性，是正處於中高階文官間的關鍵地位。本院負有對文官體制推動施政任務，需不斷蒐集有利改進公務人力規劃議題的意見，作為施政參考。每年經由國家文官學院舉辦薦任晉升簡任訓練約計 1,500 人左右，有鑒於該等中高階公務人員對公務職場認知經驗及期待等寶貴訊息，不僅深具意義也有其代表價值，爰辦理本次調查。

## 二、問項設計來源

本調查問項設計除參考 104 年本院委託國立政治大學陳敦源教授研究公務人員職涯發展模式初探與規劃中針對公部門整體工作環境與認知問卷調查及 106 年行政院人事行政局辦理公務人員職場評價調查之問項外，同時配合本院統計室在 106 年辦理陞遷制度認知調查及初任公務人員意向調查等有關實施新年金政策影響議題，因應時空背景的變化間，與時並進的需要，同質性問項內容調查結果的分析趨勢變化有其一定的價值，前後資訊資料蒐集及調查對象不同是可相互比較，有助於公務人力資源管理規劃參考。

## 三、分析方向

針對受訪者基本資料及主要問項作次數分配及二者間相關因素交叉分析外，同時與不同階段辦理之調查結果作認同趨勢變化之比較，正視當前不同層面公務人員對職場評價的實證資訊。

## 貳、調查過程及方法

一、調查對象：107 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。

## 二、調查項目及調查表式：(詳附件)

### 分二大部分:主要問項及基本資料

#### (一) 主要問項內容包括約 30 項

- 1.組織特性。(問項 1 至 4)
- 2.組織職涯管理。(問項 5 至 11)
- 3.個人特質。(問項 12 至 17)
- 4.個人與組織間契合度。(問項 18 至 23)
- 5.對職涯發展的期待。(問項 24 至 27)
- 6.整體看法(問項 28 至 30)

#### (二) 基本資料之問項，計 8 小項。

## 三、調查方式:採用國家文官學院修正現行問卷調查電腦系統進行資料蒐集。

#### (一) 第一梯次(107 年 6 月 4 日至 107 年 6 月 29 日)

#### (二) 第二梯次(107 年 7 月 30 日至 107 年 8 月 24 日)

#### (三) 第三梯次(107 年 9 月 25 日至 107 年 10 月 19 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、調查工作進度：(詳下表)

- (一) 擬訂調查實施計畫(問卷調查表)：107年2月底完成。
- (二) 問卷調查交付系統設計：107年3月底完成。
- (三) 問卷調查系統測試：107年4月至5月。
- (四) 正式實施調查：107年6月至10月
- (五) 資料處理製表：107年10月至11月。
- (六) 統計結果分析：107年11月至12月。

時間 工作項目	107年											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
擬訂調查實施計畫 (包括問卷調查表)												
問卷調查交付系統 設計												
問卷調查系統測試												
正式實施調查												
統計結果分析												

## 叁、問卷調查回收情形

### 一、樣本有效回收率

國家文官學院舉辦「以 107 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員」之參訓學員，共計 1,439 人，採全面普查方式，回收問卷逐一透過調查自動系統設計及檢誤查核結果，刪除無效樣本，有效樣本數為 1,439 人，受訪填達計 1,390 人，回收率為 96.6%。

## 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，依受訪者對問項意見回答，共計 8 項。本章節以總表呈現各回答者人數次數分配及百分比，以瞭解本次調查受訪者公務機關中高階薦任升簡人員的基本特性，究此除可呈現中高階公務人員完整的結構，並進一步透由該等屬性作為與主題問項間關聯性的研究。(基本資料次數分配詳如表 1)



表 1 基本資料次數分配表

單位：人、%

項目	資料類別	受訪人數	百分比(%)
性別	總計	1,390	100.00
	男性	758	54.53
	女性	632	45.47
年齡	總計	1,390	100.00
	31-35	6	0.43
	36-40	135	9.71
	41-45	361	25.97
	46-50	454	32.66
	51-55	287	20.65
	56以上	147	10.58
	教育程度	總計	1,390
博士		73	5.25
碩士		882	63.45
學士		390	28.06
專科		43	3.09
高中職		2	0.14
機關別		總計	1,390
	中央	967	69.57
	地方	423	30.43
主管別	總計	1,390	100.00
	是	900	64.75
	否	490	35.25
公務年資	總計	1,390	100.00
	11-15年	296	21.29
	16-20年	405	29.14
	21-25年	341	24.53
	26-30年	215	15.47
	31年以上	120	8.63
與民眾接觸經驗	總計	1,390	100.00
	是	1,129	81.22
	否	261	18.78
服務單位	總計	1,390	100.00
	業務部門	845	60.79
	行政部門 <sup>1</sup>	378	27.19
	他其	167	12.01

<sup>1</sup>包括人事、主計、政風及秘書總務等。

受訪者男女性別各持 54.53%及 45.47%，男性人數多於女性。在年齡方面則以集中在 41 歲至 50 歲間達 58.63%為主，而教育程度以碩士占 63.45%最高，至於其服務公務年資乃集中在 16 年至 25 年間達 53.67%；而中央機關參訓受訪人員為地方機關之兩倍，任主管部份也是非主管兩倍；就其有與民眾接觸經驗高達 81.22%，至在業務單位服務達 60.79%為主。

## 二、調查問項描述性分析

本調查主問項分為當前組織特性、組織職涯管理、個人特質及個人與組織間契合度及對未來職涯發展的期待、整體滿意度等共計 30 項，均採 6 點尺度方式設計，回答選項為 6.為非常同意 5.為同意 4.為有點同意 3.為有點不同意 2.為不同意 1.為非常不同意，文中乃將 6.非常同意及 5.同意 4.有點同意合併為認同（滿意），而 3.有點不同意 2.不同意及 1.非常不同意合併為不認同（不滿意）來分析，並對各項分別以 1 至 6 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在 1 上下，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。

就受訪者回答各問項平均數落在 3.05 及 5.33 間，整體呈現中高度的認同，對於問項 16「執行公共服務對我來說是一種公務人員責任」的平均數最高（5.33），對於問項 2「我的機關幾乎不太有新作為，除非大多數其他機關都已採用」的平均數最低（3.13）；而對於未來職涯的期待問項中 26「實施新年金制度，我對未來工作環境感到憂心」平均數達 4.52 最高，而對問項 24「我覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可」平均數僅 3.05 最低。（詳如表 2）

表 2 調查問項各項統計數值表

單位：人、%

問項	總計	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意	平均數	標準差	變異數
1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	1,390	25.68	48.20	18.42	6.26	1.22	0.22	4.90	0.91	0.83
2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	1,390	4.24	15.32	18.13	22.95	30.50	8.85	3.13	1.35	1.82
3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	1,390	21.08	45.25	22.88	7.91	2.52	0.36	4.73	0.98	0.97
4 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	1,390	10.94	53.31	23.74	10.22	1.65	0.14	4.61	0.88	0.78
5 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	1,390	16.47	45.97	21.73	10.86	4.24	0.72	4.57	1.06	1.13
6 我認為目前服務機關工作同仁專長技能均相符，可發揮所長。	1,390	10.43	47.91	27.63	10.65	3.09	0.29	4.51	0.94	0.89
7 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	1,390	18.71	49.78	20.72	7.41	2.59	0.79	4.72	0.99	0.97
8 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	1,390	23.24	49.35	16.76	7.34	2.30	1.01	4.81	1.01	1.03
9 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	1,390	19.64	53.24	18.13	7.19	1.37	0.43	4.81	0.91	0.82
10 我的機關單位職位愈高的同仁，所負責的工作複雜度和困難度也愈高。	1,390	24.32	49.21	14.53	7.77	2.37	1.80	4.80	1.08	1.16
11 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	1,390	16.62	58.85	15.54	6.76	1.44	0.79	4.80	0.90	0.81
12 我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現。	1,390	15.68	57.19	17.77	6.12	2.66	0.58	4.75	0.92	0.85
13 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	1,390	30.29	57.41	11.15	1.15	0.00	0.00	5.17	0.66	0.43
14 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	1,390	20.65	56.83	19.21	3.09	0.22	0.00	4.95	0.73	0.54
15 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	1,390	37.99	53.96	7.19	0.72	0.14	0.00	5.29	0.64	0.41
16 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	1,390	40.29	52.66	6.55	0.50	0.00	0.00	5.33	0.62	0.38
17 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	1,390	33.88	52.01	12.09	1.65	0.29	0.07	5.17	0.73	0.53
18 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	1,390	26.40	49.21	19.35	4.10	0.65	0.29	4.96	0.85	0.72
19 我以身為公務人員一份子為榮。	1,390	29.71	43.17	19.57	5.18	1.29	1.08	4.92	0.99	0.98
20 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	1,390	31.80	48.92	15.54	2.66	0.94	0.14	5.08	0.83	0.68
21 我認為機關未來進修訓練課程應增加理財教育。	1,390	31.80	49.64	14.68	2.66	1.15	0.07	5.08	0.82	0.68
22 我認為機關未來應增加規劃退休生活教育。	1,390	41.01	47.19	8.71	2.09	0.94	0.07	5.25	0.78	0.61
23 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	1,390	21.80	55.18	19.57	3.24	0.22	0.00	4.95	0.75	0.56
24 我覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可。	1,390	3.60	11.58	18.20	29.35	26.91	10.36	3.05	1.29	1.65
25 我不會隨意興起提早退休念頭，除非身體健康不容許。	1,390	19.86	43.02	16.62	12.45	5.40	2.66	4.52	1.24	1.54
26 實施新年金制度，我對未來工作環境感到憂心。	1,390	34.89	33.24	20.07	5.18	5.40	1.22	4.83	1.19	1.41
27 我仍會鼓勵親戚朋友報考公職。	1,390	8.35	30.50	27.27	19.86	8.78	5.25	3.94	1.29	1.66
28 整體來說，我很滿意我目前的陞遷狀況。	1,390	6.98	42.16	27.70	15.40	4.96	2.81	4.22	1.12	1.26
29 整體來說，我很滿意目前薪資狀況。	1,390	6.55	43.96	26.40	14.46	5.90	2.73	4.23	1.13	1.28
30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	1,390	10.86	50.36	24.96	8.71	3.38	1.73	4.51	1.03	1.05

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) 組織特性：

主要係指機關在業務推展是否具有創新動能思維及部屬與長官間工作互動來觀察。調查結果（詳如下表）

表 問項 1-4 組織特性

問項	單位：%	
	認同	不認同
1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	92.30	7.70
2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	37.70	62.30
3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	89.21	10.79
4 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	87.99	12.01

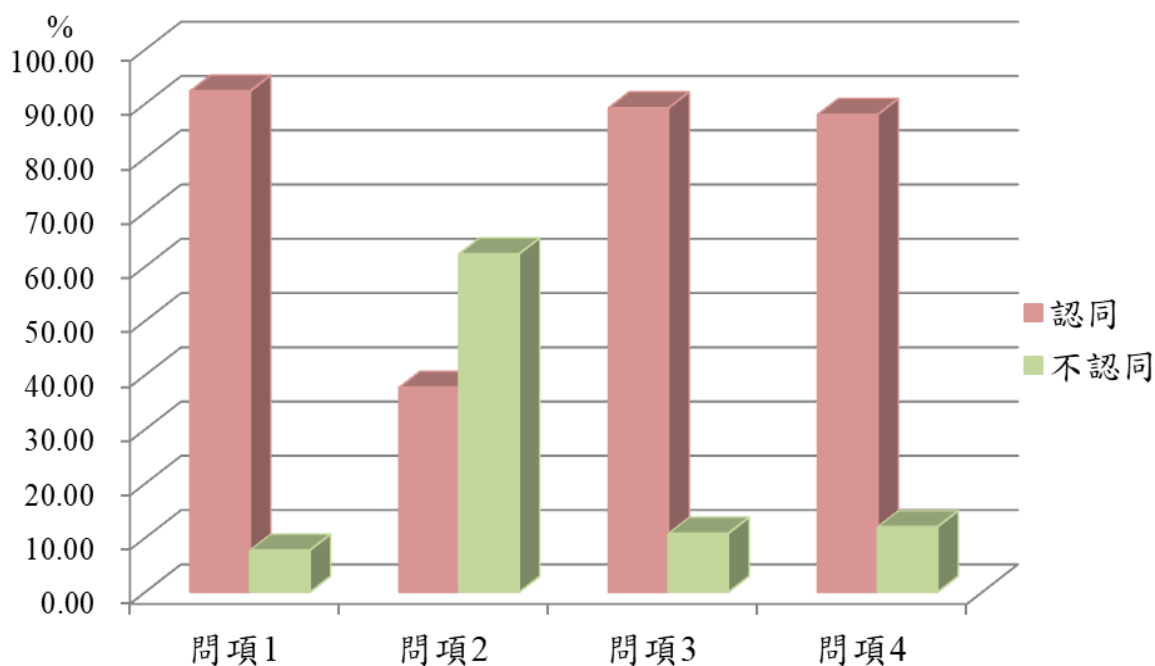


圖 問項 1-4 組織特性

問項 1、3 及 4 均達 90% 左右的認同，而問項 2 呈 62.30% 不認同（反面看亦即表示對機關有創新作為的認同），因此，可說當前受訪者在服務機關對於創新新知及需求都表現中高度滿意，不僅機關本身在業務推展或因員工個人有創新作為者，均朝向正面鼓勵目標，同時身為長官在交辦指示工作時，也能讓部屬清楚瞭解的有效領導，顯示當前政府機關的組織特性是能朝向良性思維邁進。

## （二）組織職涯管理

主要包括組織內領導，組織支持及組織正義三方面來觀察，調查結果（詳如下表）

表 問項 5-11 組織職涯管理

單位：%

問項	認同	不認同
5 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	84.17	15.83
6 我認為目前服務機關工作同仁專長技能均相符，可發揮所長。	85.97	14.03
7 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	89.21	10.79
8 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	89.35	10.65
9 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	91.01	8.99
10 我的機關單位職位愈高的同仁，所負責的工作複雜度和困難度也愈高。	88.06	11.94
11 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	91.01	8.99

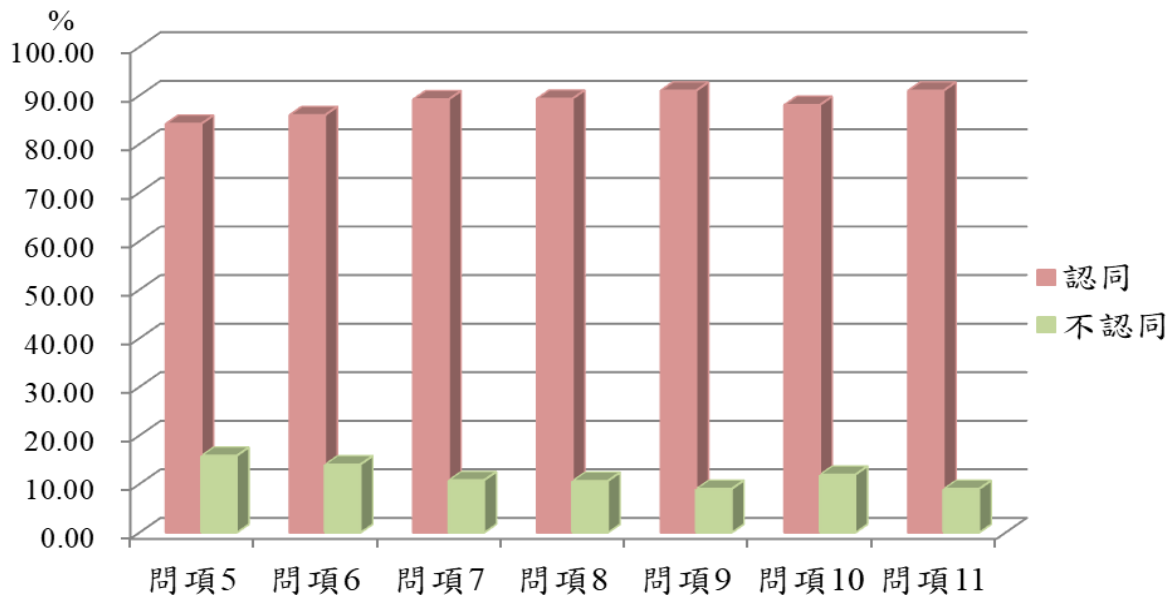


圖 問項 5-11 組織職涯管理

各問項均呈現 85% 至 90% 左右的認同，平均數達 4.57 至 4.81 間，表示受訪者對服務機關業務推展在人力資源管理及專業技能均達理想。其中，有關主管鼓勵員工參加訓練與進修機會高度支持，給部屬在工作上充分表達及賦予相稱的權利及責任，這是非常需要。同時對於政府職務層級的陞進者賦予各不同責任也被認同的，所以職位愈高者所應負責的工作複雜度較高，是合情且合理。

### (三) 個人特質

主要指公務人員長期在公務機關服務養成的個人特質，包括個人的工作服務態度及精神。調查結果（詳如下表）

表 問項 12-17 個人特質

單位：%

問項	認同	不認同
12 我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現。	90.65	9.35
13 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	98.85	1.15
14 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	96.69	3.31
15 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	99.14	0.86
16 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	99.50	0.50
17 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	97.99	2.01

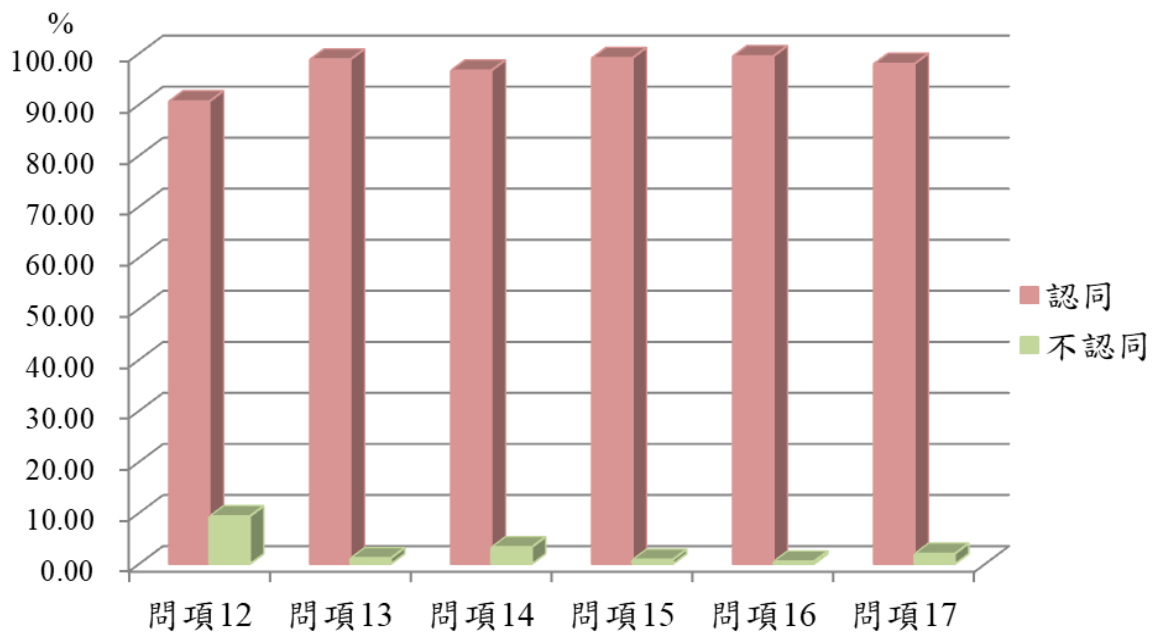


圖 問項 12-17 個人特質

各項問項高達 90% 以上認同，甚至有達近 100% 的同意，平均數在 5 上下，表示當前中高階公務人員呈現對工作熱情，對自己奉獻一生的公務職涯充滿肯定與滿意，尤其是願意付出額外努力來完成自己工作，且對於執行公共服務抱持責任及使命感，是相當可喜可賀。

#### (四) 個人與組織間契合度

主要係指以身為公務人員對機關間的密契關係，包括外界對機關的評價、自身的榮譽及對未來機關辦理進修訓練課程朝多元化的設計。調查結果（詳如下表）

表 問項 18-23 個人與組織間契合度

單位：%

問項	認同	不認同
18 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	94.96	5.04
19 我以身為公務人員一份子為榮。	92.45	7.55
20 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	96.26	3.74
21 我認為機關未來進修訓練課程應增加理財教育。	96.12	3.88
22 我認為機關未來應增加規劃退休生活教育。	96.91	3.09
23 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	96.55	3.45

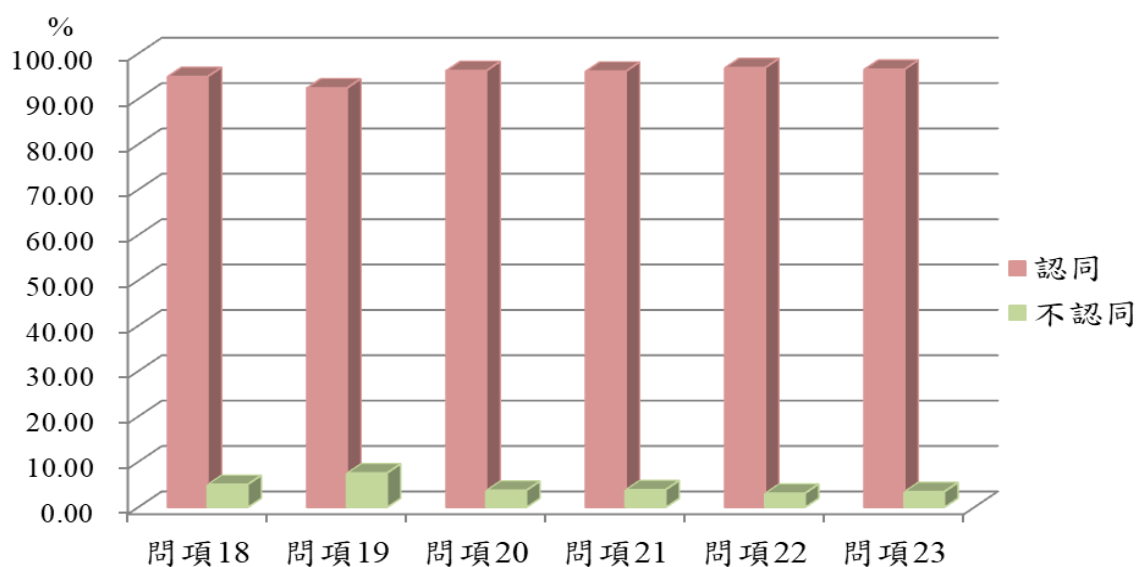


圖 問項 18-23 個人與組織間契合度

各問項高達 95% 左右的認同，平均數在 5 左右，其中會在意外界媒體、大眾及民意代表對公務人員的評價高達



97.98%，顯示以身為一位公務人員為榮的情愫下，會維護自身的榮譽，故當努力自己的表現提升外界對機關的評價。此外，對於機關未來在進修訓練課程多期待增加理財教育資訊，這不僅反映配合思變的新時代科技潮流，能與時漸進，給與多元化的新知識傳授，相信是普遍一般公務人員的真誠心聲。

#### (五) 對職涯發展的期待

主要包括對於陞遷機會所持態度及期待，以及對實施新年金制度未來在機關影響層面。調查結果（詳見下表）

表 問項 24-27 對職涯發展的期待

單位：%

問項	認同	不認同
24 我覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可	33.38	66.62
25 我不會隨意興起提早退休念頭，除非身體健康不容許。	79.50	20.50
26 實施新年金制度，我對未來工作環境感到憂心。	88.20	11.80
27 我仍會鼓勵親戚朋友報考公職。	66.12	33.88

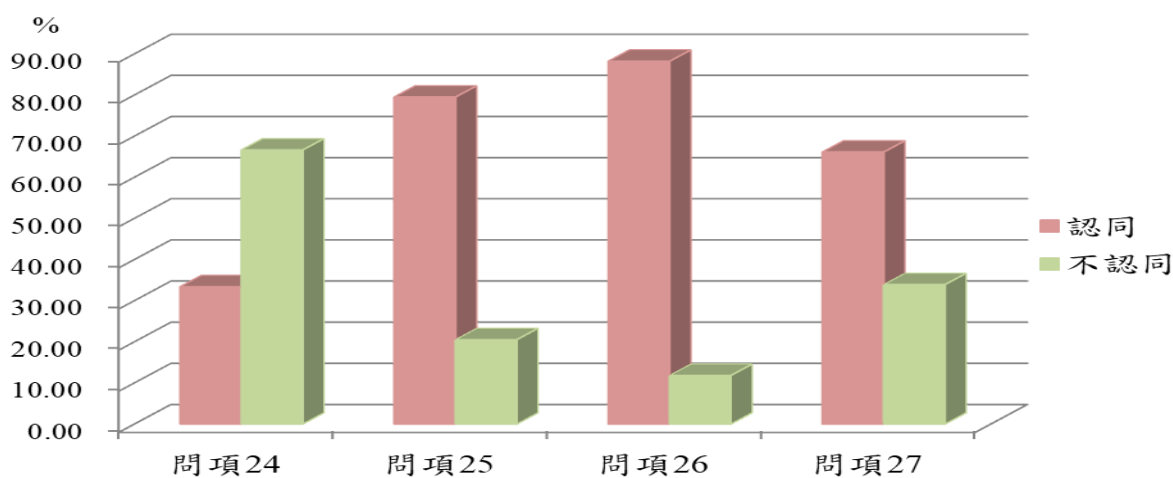


圖 問項 24-27 對職涯發展的期待

在問項 24 僅達 33.38% 認同，表示雖有三成受訪者滿意當前陞遷，保持現狀況即可，但七成者對於未來陞遷機會都懷抱的高度期待；此外，對於實施新年金制度看法，除表達不太會提早退休外也對未來工作環境感到憂心，因為延緩退休年齡勢將造成新陳代謝無法暢通下，自然對陞遷機會造成阻礙，從而影響工作士氣的程度，這都是急需要面臨的問題，是此，應有因應措施提早作好規劃。

### 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、主管別、機關別（中央及地方）及服務單位（業務部門及行政部門）（自變數）等作交叉相關分析，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（包括有點同意、同意及非常同意）程度說明差異原因，所有相關細項內容資料詳見各主大主題如下表所示。

## (一) 組織特性

表 問項 1-4 組織特性

單位：%

問項		p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*		
		認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同	
1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	男	0.00 *	92.08	7.92	主管	0.44	93.11	6.89	中央	0.27	91.31	8.69	業務	0.01 *	93.25	6.75
	女		92.56	7.44	非主管		90.82	9.18	地方		94.56	5.44	行政		91.80	8.20
2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	男	0.18	39.18	60.82	主管	0.00 *	35.89	64.11	中央	0.29	39.30	60.70	業務	0.01 *	34.20	65.80
	女		35.92	64.08	非主管		41.02	58.98	地方		34.04	65.96	行政		40.21	59.79
3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	男	0.06	89.84	10.16	主管	0.00 *	91.00	9.00	中央	0.00 *	86.66	13.34	業務	0.00 *	89.11	10.89
	女		88.45	11.55	非主管		85.92	14.08	地方		95.04	4.96	行政		93.12	6.88
4 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	男	0.00 *	90.37	9.63	主管	0.78	88.67	11.33	中央	0.03 *	86.35	13.65	業務	0.93	87.93	12.07
	女		85.13	14.87	非主管		86.73	13.27	地方		91.73	8.27	行政		89.15	10.85
													其他		85.63	14.37

1.性別方面：受訪者在問項 1 及 4 有男女性差異看法，且男性認同均高於女性。

2.主管別方面：受訪者在問項 2 及 3 有主管及非主管差異看法，且問項 2 非主管認同高於主管，問項 3 則相反。

3.機關別方面：受訪者在問項 3 及 4 有中央及地方機關差異看法，且是地方認同均高於中央。

4.服務單位方面：受訪者在問項 1、2 及 3 均有服務業務部門及行政部門差異看法，問項 1 是業務部門認同高於行政部門，而問項 2 及 3 則呈相反。

小結：機關在創新作為及吸收新知態度方面，顯然在男性、主管、地方機關及業務部門的認同較高，而在工作時，部屬能瞭解上級長官指示事項，是男性認同高

於女性，地方機關高於中央機關，行政部門高於業務部門。

## (二) 組織職涯管理

表 問項 5-11 組織職涯管理

單位：%

問項		p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*		
		認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同	
5 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	男	0.00 *	87.34	12.66	主管	0.11	84.44	15.56	中央	0.02 *	82.32	17.68	業務	0.23	82.96	17.04
	女		80.38	19.62	非主管		83.67	16.33	地方		88.42	11.58	行政		88.10	11.90
6 我認為目前服務機關工作同仁專長技能均相符，可發揮所長。	男	0.05 *	88.13	11.87	主管	0.12	87.56	12.44	中央	0.85	85.42	14.58	業務	0.00 *	86.39	13.61
	女		83.39	16.61	非主管		83.06	16.94	地方		87.23	12.77	行政		88.36	11.64
7 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	男	0.02 *	90.37	9.63	主管	0.00 *	90.89	9.11	中央	0.04 *	88.42	11.58	業務	0.01 *	89.82	10.18
	女		87.82	12.18	非主管		86.12	13.88	地方		91.02	8.98	行政		89.68	10.32
8 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	男	0.35	90.77	9.23	主管	0.01 *	90.89	9.11	中央	0.03 *	88.42	11.58	業務	0.02 *	87.81	12.19
	女		87.66	12.34	非主管		86.53	13.47	地方		91.49	8.51	行政		93.12	6.88
9 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	男	0.01 *	92.74	7.26	主管	0.03 *	92.78	7.22	中央	0.05 *	90.49	9.51	業務	0.25	90.53	9.47
	女		88.92	11.08	非主管		87.76	12.24	地方		92.20	7.80	行政		92.86	7.14
10 我的機關單位職位愈高的同仁，所負責的工作複雜度和困難度也愈高。	男	0.03 *	89.84	10.16	主管	0.00 *	89.56	10.44	中央	0.00 *	86.25	13.75	業務	0.05 *	88.28	11.72
	女		85.92	14.08	非主管		85.31	14.69	地方		92.20	7.80	行政		89.68	10.32
11 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	男	0.02 *	91.69	8.31	主管	0.00 *	93.67	6.33	中央	0.01 *	90.07	9.93	業務	0.00 *	89.94	10.06
	女		90.19	9.81	非主管		86.12	13.88	地方		93.14	6.86	行政		96.03	3.97
													其他		85.03	14.97

- 1.性別方面：受訪者除在問項 8 外，各項均有男女性差異看法，且男性認同均高於女性。
- 2.主管別方面：受訪者除在問項 5 及 6 外，各項均有主管及非主管差異看法，且主管認同高於非主管。
- 3.機關別方面：受訪者除在問項 6 外，各項均有中央及地方機關差異看法，且是地方認同均高於中央。

4.服務單位方面：受訪者除在問項 5 及 9 外，各項均有服務業務部門及行政部門差異看法，其中行政部門認同高於業務部門。

小結：機關對於推展業務在人力支援及專長技能方面，除地方機關的認同較高，行政部門亦較高；而對於機關支持及鼓勵參加進修訓練以及機關在職位層級愈高所負責任愈大方面均是男性、任主管、地方機關及行政部門的認同較高。

### (三) 個人特質

表 問項 12-17 個人特質

單位：%

問項		p-value 顯著性*			p-value 顯著性*			p-value 顯著性*			p-value 顯著性*			p-value 顯著性*		
		認同	不認同		認同	不認同		認同	不認同		認同	不認同				
12 我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現。	男	0.03 *	92.61	7.39	主管	0.00 *	93.00	7.00	中央	0.02 *	89.35	10.65	業務	0.60	90.77	9.23
	女				非主管								行政		90.74	9.26
													其他		89.82	10.18
13 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	男	0.32	98.42	1.58	主管	0.03 *	98.78	1.22	中央	0.44	98.66	1.34	業務	0.00 *	99.41	0.59
	女			非主管									行政		98.68	1.32
													其他		96.41	3.59
14 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	男	0.16	97.23	2.77	主管	0.00 *	97.56	2.44	中央	0.48	96.59	3.41	業務	0.04 *	97.16	2.84
	女			非主管									行政		97.09	2.91
													其他		93.41	6.59
15 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	男	0.90	99.21	0.79	主管	0.01 *	99.56	0.44	中央	0.03 *	99.07	0.93	業務	0.18	98.82	1.18
	女			非主管									行政		100.00	0.00
													其他		98.80	1.20
16 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	男	0.37	99.60	0.40	主管	0.55	99.56	0.44	中央	0.05	99.38	0.62	業務	0.03 *	99.53	0.47
	女			非主管									行政		100.00	0.00
													其他		98.20	1.80
17 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	男	0.04 *	98.28	1.72	主管	0.29	98.11	1.89	中央	0.03 *	97.62	2.38	業務	0.02 *	97.87	2.13
	女			非主管									行政		98.94	1.06
													其他		96.41	3.59

1.性別方面：受訪者在問項 12 及 17 有男女性差異看法，且男性認同均高於女性。

2.主管別方面：受訪者除在問項 16 及 17 外，各項均有主管及非主管差異看法，且主管認同高於非主管。

3.機關別方面：受訪者除在問項 13 及 14 外，各項均有中央及地方機關差異看法，且是地方認同均高於中央。

4.服務單位方面：受訪者除在問項 12 及 15 外，各項均有服務單位差異看法，且在問項 13 及 14 業務部門認同高於行政部門，而問項 16 及 17 則相反。

小結：公務人員個人的特質性，在對於工作績效公平反應、吸收新知訊及對工作熱誠責任感榮譽心等方面，是男性，任主管、地方機關的認同較高，但在對付出額外努力完成工作及對執行公共服務的責任方面，是女性、地方機關及行政部門認同較高。

#### (四) 個人與組織間契合度

表 問項 18-23 個人與組織間契合度

單位：%

問項		p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*		
		認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同	
18 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	男	0.11	95.91	4.09	主管	0.09	95.89	4.11	中央	0.04 *	94.83	5.17	業務	0.37	95.15	4.85
	女		93.83	6.17	非主管		93.27	6.73	地方		95.27	4.73	行政		96.03	3.97
19 我以身為公務人員一份子為榮。	男	0.02 *	94.20	5.80	主管	0.79	92.33	7.67	中央	0.25	92.14	7.86	業務	0.03 *	91.60	8.40
	女		90.35	9.65	非主管		92.65	7.35	地方		93.14	6.86	行政		93.65	6.35
20 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	男	0.28	96.57	3.43	主管	0.31	96.11	3.89	中央	0.42	96.28	3.72	業務	0.34	95.38	4.62
	女		95.89	4.11	非主管		96.53	3.47	地方		96.22	3.78	行政		98.15	1.85
21 我認為機關未來進修訓練課程應增加理財教育。	男	0.03 *	94.59	5.41	主管	0.70	95.67	4.33	中央	0.66	96.17	3.83	業務	0.08	95.62	4.38
	女		97.94	2.06	非主管		96.94	3.06	地方		95.98	4.02	行政		96.56	3.44
22 我認為機關未來應增加規劃退休生活教育。	男	0.42	96.31	3.69	主管	0.47	96.67	3.33	中央	0.25	97.21	2.79	業務	0.02 *	96.45	3.55
	女		97.63	2.37	非主管		97.35	2.65	地方		96.22	3.78	行政		97.09	2.91
23 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	男	0.00 *	97.49	2.51	主管	0.05	97.33	2.67	中央	0.01 *	96.07	3.93	業務	0.61	96.57	3.43
	女		95.41	4.59	非主管		95.10	4.90	地方		97.64	2.36	行政		96.83	3.17
													其他		95.81	4.19

- 1.性別方面：受訪者在問項 19、21 及 23 有男女性差異看法，且男性認同度均高於女性。
- 2.主管別方面：受訪者僅在問項 23 有主管及非主管差異看法，且主管認同高於非主管。
- 3.機關別方面：受訪者在問項 18 及 23 有中央及地方機關差異看法，且是地方認同均高於中央。
- 4.服務單位方面：受訪者在問項 19 及 22 有服務單位差異看法，且是行政部門認同高於業務部門。

小結：對於在意外界對機關的評價、以身為公務人員為榮及對未來願負更大的挑戰性工作方面，是男性、任主管、地方機關及行政部門的認同較高，而對未來機關訓練進修課程在理財教育的需求，是女性、非主管、中央機關及行政部門的認同較高。

#### (五) 對職涯發展的期待

表 問項 24-27 對職涯發展的期待

單位：%

問項		p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*				p-value 顯著性*		
		認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同			認同	不認同	
24 我覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可	男	0.00 *	32.32	67.68	主管	0.44	31.89	68.11	中央	0.37	32.47	67.53	業務	0.03 *	29.59	70.41
	女		34.65	65.35												
25 我不會隨意興起提早退休念頭，除非身體健康不容許。	男	0.03 *	82.19	17.81	主管	0.70	78.67	21.33	中央	0.23	77.77	22.23	業務	0.59	79.76	20.24
	女		76.27	23.73												
26 實施新年金制度，我對未來工作環境感到憂心。	男	0.16	88.13	11.87	主管	0.73	88.22	11.78	中央	0.33	88.11	11.89	業務	0.97	88.88	11.12
	女		88.29	11.71												
27 我仍會鼓勵親戚朋友報考公職。	男	0.10	68.47	31.53	主管	0.87	66.11	33.89	中央	0.69	65.25	34.75	業務	0.02 *	63.55	36.45
	女		63.29	36.71												

- 1.性別方面：受訪者在問項 24 及 25 有男女性差異看法，且是男性認同均高於女性。
- 2.主管別方面：受訪者在各問項均無主管及非主管差異看法，但主管認同顯高於非主管。
- 3.機關別方面：受訪者在問項均無中央及地方機關差異看法，但是地方認同顯高於中央。
- 4.服務單位方面：受訪者在問項 24 及 27 有服務單位差異看法，且是行政部門認同高於業務部門。

小結：女性相較於男性對於未來陞遷機會抱持很高的期待，不會只安於現狀的滿足；而主管者對於目前的陞遷、薪資及對工作氣氛均持較高滿意度；地方機關對於目前陞遷較中央持較高滿意，有利於能服務地方機關長久且安定；至於對不會提早退休及實施新年金制度的看法，僅在男女性有差異看法，且是男性認同高於女性，表示男性會因實施新年金制度造成未來經濟考量，所以對於退休一事較為謹慎，這是很合理。



## 伍、結論

本次調查問項設計參採 104 年本院委託政大陳敦源教授主持之公務人員職涯發展模式初探與規劃研究中問卷調查有關問項，同時也採 106 年行政院人事行政總處對公務人員職場評價調查問項、以及本院統計室 106 年辦理之「公務人員陞遷制度認知調查」及 107 年辦理之「初任公務人員意向調查」有關問項，而基本資料蒐集參採考試委員黃錦堂於 106 年第 157 次院會所提建議增加對服務單位（業務部門及行政部門）問項意見。

由於當前公務人員服務職場評價的實證資料，有助於人事制度政策之檢討參考價值，雖在各調查階段有不同時空及背景調查結果會有數據落差，然對於同質性問項填達結果趨勢變化內涵有其一定的價值，爰辦理本調查。本次調查對象針對具薦升簡訓練資格學員，該等薦任第九職等人員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，是正處於中高階文官間的關鍵地位，更能呈現對職場評價的代表性。因此，本分析報告作了前後資料相互比較，將心得整理最後結論章節，提供本院及有關單位來參考，有助於公務人力資源管理規劃。以下將呈現幾項重要議題比較說明：

- 一、不同調查階段相同各問項均呈現認同趨勢的一致性，唯本次調查結果呈現更高度認同（詳如表 3）

表3 不同調查階段各問項調查結果

單位：平均數、%

問項	104年 本院委託政 大陳敦源教 授主持研究 「公務人 員職涯發 展模式初 探與規 劃」	106年 行政院人事 行政總處辦 理「公務人 員職場評 價調查」 <sup>1</sup>	106年 本院統計室 辦理「公務 人員陞遷 制度認知 調查」	107年 本院統計室 辦理「初任 公務人員 意向調 查」	本次調查 結果
1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	4.04	-	-	-	4.90
2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	3.38	-	-	-	3.13
3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	4.05	-	-	-	4.73
4 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	3.91	-	-	-	4.61
5 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	3.79	-	-	-	4.57
6 我認為目前服務機關工作同仁專長技能均相符，可發揮所長。	3.76	-	-	-	4.51
7 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	-	59.20%	-	-	4.72
8 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	4.22	-	-	-	4.81
9 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	4.22	-	-	-	4.81
10 我的機關單位職位愈高的同仁，所負責的工作複雜度和困難度也愈高。	-	54.90%	-	-	4.80
11 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	4.19	-	-	-	4.80
12 我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現。	4.19	-	-	-	4.75
13 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	5.00	-	-	-	5.17
14 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	4.55	-	-	-	4.95
15 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	5.06	65.40%	-	-	5.29
16 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	5.02	-	-	-	5.33
17 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	4.92	-	-	-	5.17
18 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	4.41	-	-	3.69	4.96
19 我以身為公務人員一份子為榮。	4.52	-	-	-	4.92
20 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	4.61	-	-	-	5.08
21 我認為機關未來進修訓練課程應增加理財教育。	-	-	-	4.20	5.08
22 我認為機關未來應增加規劃退休生活教育。	-	-	-	4.14	5.25
23 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	4.47	50.50%	-	-	4.95
24 我覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可。	-	-	2.72	-	3.05
25 我不會隨意興起提早退休念頭，除非身體健康不容許。（新增）	-	-	-	-	4.52
26 實施新年金制度，我對未來工作環境感到憂心。	-	-	3.74	-	4.83
27 我仍會鼓勵親戚朋友報考公職。	3.38	-	-	3.12	3.94
28 整體來說，我很滿意我目前的陞遷狀況。	3.67	-	-	-	4.22
29 整體來說，我很滿意目前薪資狀況。	4.02	-	-	-	4.23
30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	4.11	-	-	-	4.51

說明：106年行政院人事行政總處辦理之「公務人員職場評價調查」，以贊成人數占該問項總人數百分比表示；其餘依受訪者填答同意或不同意程度，分別賦予不同數值，以計算該問項之平均數。

不同階段問項調查結果顯示，機關在組織特性中創新意願作為、及在組織職涯管理的有效領導、人力支援專業技能需要及進修訓練機會的肯定以及個人對執行公務責任與努力認知特質、及個人與組織間在意對外界媒體對機關的評價及進修訓練課程理財教育需求等及對於未來職涯發展，包括對陞遷機會期待及實施新年金制度延緩退休等看法均呈現一致性認同。（詳細內容如本報告第三節的分析結果）

顯示，透由本次對政府機關中高階公務人員之特定層級群所作職場評價議題的調查，充份掌握到公務體系文官制度機關內組織文化已在脫變改造中，未來若能建立具有一套實質獎勵創新的環境，增加部屬與主管間團隊合作及專長技能相符下人力支援管理，勢將更能活絡且翻轉原本刻版的公務職場面貌，進而朝向良好組織管理，且在一群熱忱奉獻的公務人精神特質下，從地方到中央推展更具前瞻的文官政策，相信會創造更優質的公務職場環境及評價，使每位公務人員對職涯發展呈現一片美好前景與希望。

## 二、正視中央與地方機關差異性看法（詳見上節分析）

對於中央地方機關公務人員同工不同職等議題已討論研議多時，本院已在107年7月修正通過地方機關重要職務列等條文，使地方機關職務列等與中央機關及直轄市機關漸趨平衡，對於地方機關公務人員職涯陞遷的期待更較為具體，進而滿足久任地方工作的穩定性，這充分反映在本次調查問項內中央與地方的差異性。

本調查地方機關中高階公務人員對於職場評價之認同高於中央來觀察，不論是機關對於創新意願的獎勵，主管與同仁間互動、人力支援管理及鼓勵進修訓練機會、個人願對

額外的努力完成工作使命、對執行公共服務的責任感、對機關在意社會媒體民意代表的評價及本人和家人均以身為一位公務人員為榮，到對未來職涯發展陞遷機會的期待等均高於中央機關。整體而言，中央及地方機關推展文官政策並無機關優劣區分，且地方機關對職場工作滿意不亞於中央機關的評價，今調整平衡同工同酬的職務列等，更有助地方留住人才且相對於工作家庭生活帶來安定，故調整職務列等趨向平衡有實質之必要性。

### 三、初探業務部門與行政部門差異看法（詳見上章節分析）

政府各機關組織各有其實質業務代表意涵，因此，每個機關有其推動該業務特質為主的單位，視屬業務部門，但其他幕僚支援部門如人事、主計、政風、秘書及總務等也是不可或缺，統稱行政部門，各部門有其各司其職務之重要性，然對於公務職場評價觀點是否有不同呢？經本次調查受訪者就整體觀察結果發現以下幾項差異看法：（暫且省略屬其他部門資料不討論）

（一）組織特性方面：在問項 1 及 2 對於機關吸收新知及創新作為，受訪者屬業務部門的平均認同高於行政部門，顯然業務部門所要面對變化多端的政經環境壓力，需常調整符順民心政策，至在創新思維及接受新知識較行政部門意願為高。

（二）組織職涯管理方面：除問項 5 及 9 沒有顯著差異外，在問項 6 及 7 雖有差異但平均認同不顯著，至於問項 8、9、10 及 11 行政單位的認同高於業務單位，顯示行政部門在機關中進修及訓練機會及對職務層級愈高應負愈大責任方面較業務部門認同高。

(三) 個人特質方面：問項 13、14、16 及 17 均有顯著差異，在問項 13 及 14 業務部門認同高於行政部門，說明雖業務部門人員在吸收新知及對創新作為認同較高，但在執行公共服務及對人民社會責任感行政部門認同反較高。

(四) 個人與組織間契合度：除在問項 19 及 22 雖有差異，但二者的平均認同不顯著外，其餘各問項均無顯著差異，顯示業務部門和行政部門與對機關間推展各項政策任務，均能同心協力各司其職無不平衡之處。

綜上所結：服務於兩部門受訪者對於未來職涯發展的期待，業務部門對未來陞遷機會的期待及對於實施新年金制度影響工作環境的憂心均高於行政部門，因此，產生對於鼓勵親戚朋友報考公職認同反沒有行政部門高。而就整體而言，除目前的陞遷狀況是業務部門的滿意高於行政部門外，就薪資狀況及工作氣氛反是行政部門的滿意高於業務部門。

#### 四、整體滿意度（詳見下表）

表 問項 28-30 整體意見

單位：%

問項		p-value 顯著性*		認同	不認同	p-value 顯著性*		認同	不認同	p-value 顯著性*		認同	不認同			
		顯著性*	認同			顯著性*	認同			顯著性*	認同					
28 整體來說，我很滿意我目前的陞遷狀況。	男	0.02 *	79.82	20.18	主管	0.00 *	83.56	16.44	中央	0.00 *	74.35	25.65	業務	0.00 *	79.64	20.36
	女		73.26	26.74	非主管		64.49	35.51	地方		82.51	17.49	其他		64.67	35.33
29 整體來說，我很滿意目前薪資狀況。	男	0.05 *	75.99	24.01	主管	0.01 *	78.78	21.22	中央	0.61	76.42	23.58	業務	0.01 *	74.67	25.33
	女		78.01	21.99	非主管		73.47	26.53	地方		78.01	21.99	其他		85.03	14.97
30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	男	0.04 *	88.26	11.74	主管	0.00 *	87.78	12.22	中央	0.28	85.11	14.89	業務	0.27	85.68	14.32
	女		83.70	16.30	非主管		83.27	16.73	地方		88.65	11.35	其他		86.23	13.77

本次問卷調查受訪者屬政府機關中高階公務人員也是未來晉升為簡任職務重點培育的關鍵人才，服務公務年資達

16至25年為主，在公務職場的歷練經驗已有相當一定的沉穩度及見解。其中，不論在中央或地方機關現擔任主管者(占69.57%)居多，理當對於職場各觸面的觀察體驗及功績建樹達一定的基礎，故對於職場評價具有可參考價值。就整體滿意度而言，各問項平均認同度達4.22至4.51，表示整體呈現中高度的滿意程度，是屬可喜。

若以其相關交叉分析之性別方面來看，雖就目前薪資女性滿意比男性高，但男性對目前陞遷狀況及機關工作氣氛的滿意是比女性高，顯見女性對於未來的陞遷機會懷抱很大的期待。(與交叉問項24及25的回答吻合)而就主管別來看，擔任主管者的滿意程度均高於非主管者，完全吻合常理。就機關別而言，則是地方機關的滿意程度高於中央機關，說明並非服務中央機關才有較優勢的想法。而就服務單位來看，除目前的陞遷狀況是業務部門的滿意高於行政部門外，就薪資狀況及工作氣氛是行政部門的滿意高於業務部門，呈現一項很有意義的重要資訊。

總結本分析，受訪者屬於機關中高階公務人員對於職場評價如上所及，固然，整體而言對目前陞遷狀況、薪資及工作氣氛達很高的滿意度，然也因實施新年金制度對未來工作環境感到憂心(認同平均數4.83)，且不會隨意興起提早退休念頭(認同平均數4.52)等中高度認同，但又對於任何陞遷機會仍懷抱很高希望，顯見未來因延緩退休影響人事新陳代謝等環扣問題，將是政府機關面對人事制度資訊管理重要的課題。

「中高階公務人員職場評價調查-以 107 年  
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，鑒於您在公務職場奉獻表現，在工作歷練及沉穩度方面均為機關重點培育人才，透由您對職場包括機關組織特性及管理文化、個人與機關間契合度及個人特質上評價，可幫助瞭解目前中高公務人員對於職涯發展過程的想法及對新年金制度施行後的期待，提供寶貴資訊做為將來擬定人力資源管理政策的參考。考試院暨所屬部會掌理公務人員考試、銓敘、保障及培訓等事項，為保障您們的權益，並協助職涯發展及成長，故辦理此次問卷調查。

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，感謝您鼎力合作使調查能順利圓滿。

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](mailto:c350@exam.gov.tw)

一、請依下述問題回答及勾選：

	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
1. 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認為目前服務機關工作同仁專長技能均相符，可發揮所長。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我的機關單位職位愈高的同仁，所負責的工作複雜度和困難度也愈高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
14. 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我以身為公務人員一份子為榮。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我認為機關未來進修訓練課程應增加理財教育。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我認為機關未來應增加規劃退休生活教育。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我不會隨意興起提早退休念頭，除非身體健康不容許。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 實施新年金制度，我對未來工作環境感到憂心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我仍會鼓勵親戚朋友報考公職。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
28 整體來說，我很滿意我目前的陞遷狀況。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 整體來說，我很滿意目前薪資狀況。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 二、以下關於您個人基本資料的幾個問題：

1. 請問您的性別是？

(1) 男性

(2) 女性

2. 請問您的出生年？

19\_\_\_\_\_年

3. 請問您目前服機關？(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)

(1) 中央

(2) 地方

4. 請問您目前是否是主管？

(1) 是

(2) 否

5. 請問您服務公務年資？(包括服役年數)

\_\_\_\_\_年

6. 請問您是否有直接工作需與民眾接觸溝通聯繫的經驗？

(1) 是

(2) 否

7.本題關於「教育程度」之選項請參照號碼填入：

您本人的最高教程度？\_\_\_\_\_

①博士 ②碩士 ③學士 ④專科 ⑤高中職

8.請問您服務機關單位之性質？

(1)業務部門

(2)行政部門(包括人事、主計、政風及秘書總務等)

(3)其他

(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!