

澎湖縣西嶼鄉公所同仁留任意願與工作環境 現況調查



西嶼鄉公所 編印

中華民國 115 年 6 月

目錄

壹、	前言	1
貳、	西嶼鄉公所同仁任職及問卷查填概況	2
一、	調查概況	2
二、	問卷回收情形	2
參、	西嶼鄉公所工作氛圍概況	3
肆、	西嶼鄉留任原因及關鍵因素	5
一、	總體留任意願	5
二、	目前吸引您留任的主要原因	6
三、	影響同仁想離開公所的主要原因	7
伍、	留任措施與誘因強度	8
一、	調整薪資與留任意願關係	8
二、	留任措施之誘因評估	9
（一）	提高薪資留任誘因分析	9
（二）	提高離島加給留任誘因分析	10
（三）	提高年資加成成數留任誘因分析	10
（四）	提高職務職等留任誘因分析	11
（五）	調整考績「甲等」比例限制留任誘因分析	11
（六）	業務調整留任誘因分析	12
（七）	專業知能課程開立留任誘因分析	13
（八）	辦理員工團康等活動留任誘因分析	13
（九）	彈性上下班工時留任誘因分析	14
陸、	結論及建議	14
一、	結論	14
二、	建議	15
柒、	參考資料	17
捌、	附錄-問卷	17

壹、 前言

人力資源是政府機關推動各項施政工作的重要基礎，尤其位處離島地區之機關，因地理環境、交通條件等因素，往往在人力招募與留任意願方面面臨較高的挑戰。為兼顧離島地區公務人力之穩定，政府長期透過地域加給制度，作為補償偏遠及特殊地區服務不便的重要措施，以提升公教人員服務意願並維持行政效能。

依據《公務人員俸給法》第5條，地域加給係針對服務於邊遠、特殊地區或國外之公務人員所發給之加給；另《公務人員加給給與辦法》第4條規定，地域加給之訂定應綜合考量服務處所之地理環境、交通狀況等因素辦理。行政院並據此訂定「各機關學校公教員工地域加給表」，作為山地、偏遠及離島地區公教員工支給地域加給之依據。

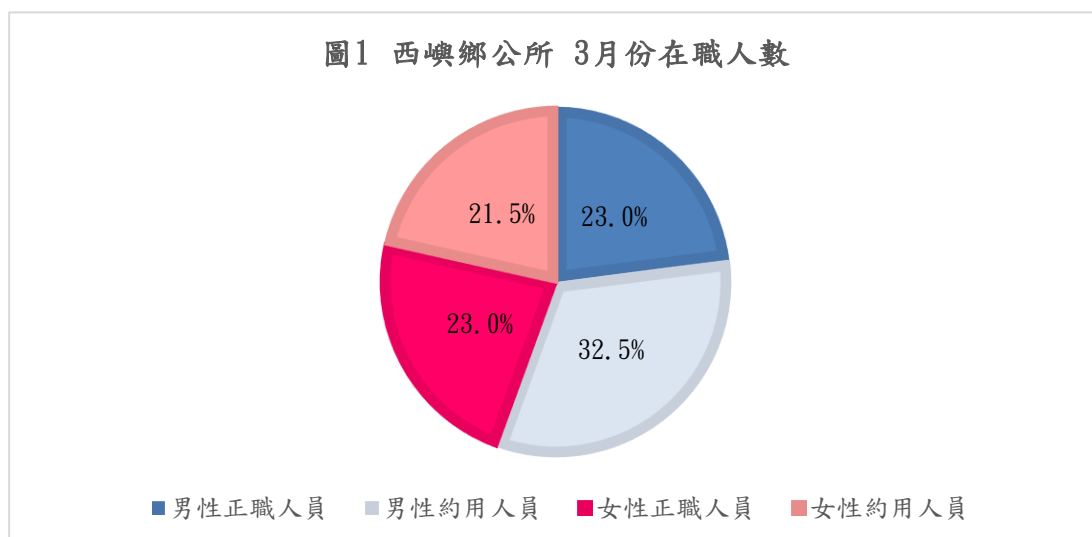
然而，隨著社會環境變遷及勞動市場競爭加劇，員工留任意願已不再僅受薪資待遇影響。陳品蓁(2018)指出，工作滿意度、組織支持、職場氛圍、升遷發展、工作負荷及福利制度等因素，均可能影響員工對組織的認同感及留任決策。

有鑑於此，澎湖縣西嶼鄉公所為瞭解同仁留任意願現況及影響因素，辦理「同仁留任意願與工作環境現況調查」，以不記名方式蒐集同仁對工作氛圍、留任原因、離職因素及各項留任措施之看法，作為後續人力資源管理、福利制度規劃及向上級機關爭取相關政策支持之參據。

貳、 西嶼鄉公所同仁任職及問卷查填概況

一、 調查概況

本所 115 年 3 月在職人員共計 135 人，其中正職人員（含秘書、技工、工友及約僱人員〈含職務代理人〉）75 人，占 55.6%；約用人員（含專業約用人員）60 人，占 44.4%。按性別、身分別區分，正職人員男性 31 人(23.0%)、女性 44 人(32.5%)；約用人員男性 31 人(23.0%)、女性 29 人(21.5%)。



本次調查採不記名紙本問卷方式辦理，共發放問卷 135 份，由受訪同仁填答後自行投入票匭，以確保填答內容之自主性與匿名性，提升問卷資料之真實性與可信度。

二、 問卷回收情形

調查期間自 115 年 3 月 23 日至 3 月 31 日止，原預計回收 90 至 100 份問卷，並取得 80 至 90 份有效樣本。調查結果共回收問卷 83

份，回收率為 61.5%。經檢核問卷內容後，剔除無效樣本(未依據題目要求之填答者)4 份，最終取得有效問卷 79 份，有效回收率為 95.2%，趨近原訂調查目標。後續各項統計分析均以 79 份有效樣本作為研究基礎。

本研究問卷內容共分為五個部分，包括「基本資料調查」、「工作氛圍調查」、「留任意願與關鍵因素」、「留任措施與誘因強度」及「具體建議與反饋」等面向，問項共計 19 題。

為計算「工作氛圍調查」、「留任措施之誘因評估」兩大問項採用 Likert's 五點量表作答，分別為非常不同意、不同意、無意見、同意、非常同意，並以 1 到 5 分做為問卷資料的衡量方式。同時將問卷中樣本數較少的專業約用人員併入約用人員計算，以計算男女性正職人員、男女性約用人員間的平均數(Mean)及標準差¹(SD)。

參、西嶼鄉公所工作氛圍概況

表 1 我與課室內同仁相處和諧，溝通順暢-統計分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	3.68	0.80
男性約用人員	12	4.50	0.52
女性正職人員	25	4.32	0.75
女性約用人員	17	4.06	0.83

如表 1，男性約用人員對同仁互動關係評價最高(M=4.50)，

顯示其普遍認為課室同仁關係融洽。男性正職人員評價最低

¹ 標準差(SD)：係衡量自平均數分散的程度。較大的標準差(趨近 1)，代表大部分的數值和其平均數之間差異較大；較小的標準差(接近 0)，代表這些數值較接近平均值。

($M=3.68$)，表示男性正職人員對課室內部溝通認為仍有改善空間。

表 2 直屬主管能給予明確的工作方向與適當指導-統計分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	3.84	0.69
男性約用人員	12	4.33	0.78
女性正職人員	25	4.08	0.86
女性約用人員	17	3.65	0.70

經表 2 分析，男性約用人員滿意度最高 ($M=4.33$)，女性約用人員最低 ($M=3.65$)，顯示不同身分及性別對主管領導與指導感受存在差異。

表 3 課室內部的業務分工與權責劃分公平合理-統計分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	3.48	0.71
男性約用人員	12	4.00	0.74
女性正職人員	25	3.92	0.81
女性約用人員	17	3.53	0.62

問項中課室內部的業務分工與權責劃分公平合理係為五項工作氛圍題目中相對平均數較低者。如上表 3，男性正職人員平均數僅 3.48 分，男性約用人員相對平均數 4.00 分相較高，顯示男性同仁對業務分工公平性存在差異。

表 4 課室間橫向溝通機制健全，能獲得其他單位有效支援-

統計分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	3.48	0.77
男性約用人員	12	4.25	0.45
女性正職人員	25	3.84	0.99
女性約用人員	17	3.59	0.80

跨單位溝通為本次調查相對弱項之一，表 4 中僅男性約用人

員相對平均數最高 (M=4.25)，顯示除男性約用人員較認同外，大多數同仁認為對於橫向協調與支援機制持較保留態度。

表 5 辦公環境（明亮度、設備、舒適度）能支持工作順利進行

群體	樣本人數(n)	統計分析	
		平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	3.68	0.69
男性約用人員	12	4.33	0.49
女性正職人員	25	3.84	0.94
女性約用人員	17	3.94	0.66

問項辦公環境（明亮度、設備、舒適度）能支持工作順利進行，如表 5 其中以男性約用人員滿意度最高 (M=4.33)。

肆、西嶼鄉留任原因及關鍵因素

一、總體留任意願

為計算總體留任意願，依留任意願高低編碼，計畫在公所久任為 3 分；尚在評估，視未來情況而定為 2 分；近期有調動、離職或考試分發之考量為 1 分，並以身分別各別探討其平均數 (Mean) 及標準差 (SD)。

表 6 不同性別與身分別留任意願分析

性別	身分別	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性	正職人員	25	2.76	0.44
男性	約用人員	12	2.58	0.51
女性	正職人員	25	2.48	0.51
女性	約用人員	17	2.47	0.62

如表 6 分析結果，男性正職人員留任意願平均數為 2.76 分，高於男性約用人員之 2.58 分，顯示男性正式編制人員留任意願相

對較高。女性正職人員與女性約用人員留任意願平均數分別為 2.48 分及 2.47 分，兩者差異極小，顯示女性同仁之留任態度較不受身分別影響。

四個群體中，以「男性正職人員」留任意願最高 ($M=2.76$)；「女性約用人員」最低 ($M=2.47$)。此外，女性約用人員標準差最高 ($SD=0.62$)，顯示其留任意願差異較大，部分同仁具有高度留任意願，部分則可能仍處於觀望或考慮異動狀態。

二、目前吸引您留任的主要原因

由於本題為複選題，因此採用各選項被勾選之次數作為分析基礎，呈現各群體最主要之前三項留任因素。

表 7 留任的三大主要原因

排名	男性正職人員 (n=25)		男性約用人員 (n=12)		女性正職人員 (n=25)		女性約用人員 (n=17)	
	留任原因	次數	留任原因	次數	留任原因	次數	留任原因	次數
1	待遇福利與穩定性	14	機關氣氛融洽，同事關係良好	9	待遇福利與穩定性	15	離家近，具地緣便利性	15
2	機關發放離島加給或相關福利之給予	11	離家近，具地緣便利性	8	機關氣氛融洽，同事關係良好	13	機關氣氛融洽，同事關係良好	7
3	離家近，具地緣便利性	11	工作內容具挑戰性或成就感	4	離家近，具地緣便利性	13	待遇福利與穩定性	7

如表 7 分析結果，男性正職人員留任主要考量以經濟因素為主，其中「待遇福利與穩定性」居首位，顯示穩定工作保障仍是留任核心因素；其次為離島加給及地緣便利性，反映離島加給或相關福利

之給予及家庭生活便利性的重要性。男性約用人員與正職人員不同，其留任原因以工作環境及人際關係為主。同仁間互動良好是最重要留任因素，其次為地緣便利性，顯示組織氛圍對約用人員具有較大影響力。

女性正職人員與男性正職人員相似，均以待遇福利與穩定性為首要考量，但人際互動的重要性與地緣便利性並列第二，顯示女性同仁除重視工作保障外，亦高度重視工作氛圍。女性約用人員則最重視地緣便利性，顯示家庭照顧、通勤及生活便利等因素對其留任決策影響較大；其次則為工作氛圍及待遇穩定性。

三、 影響同仁想離開公所的主要原因

此題亦為複選題，因此採用各選項被勾選之次數作為分析基礎，呈現各群體最主要之前三大離職因素。

表 8 離開公所的三大主要原因

排名	男性正職人員 (n=25)		男性約用人員 (n=12)		女性正職人員 (n=25)		女性約用人員 (n=17)	
	離職原因	次數	離職原因	次數	離職原因	次數	離職原因	次數
1	職業倦怠、工作無挑戰性	8	無	7	人際關係緊張或組織內耗	10	人際關係緊張或組織內耗	15
2	對目前待遇制度感到不滿	6			離島生活機能及家庭因素考量	9	工作負荷過重或經常加班	7
3	人際關係緊張或組織內耗	5			職業倦怠、工作無挑戰性	6	離島生活機能及家庭因素考量	7

表 8 分析結果顯示，男性正職人員離職考量主要來自工作成長

與待遇制度問題，顯示長期服務後可能產生職涯停滯及工作倦怠現象。男性約用人員離職因素分散，選填「無」者比例高，查其在「工作氛圍調查」、「留任措施之誘因評估」等兩大評估面向中，滿意度平均數皆較高於其他類別人員，推估可能多數男性約用人員對工作氛圍、各項誘因措施滿意度較高，故而無離職想法。

女性正職人員最主要離職因素為人際關係與組織內耗，其次為家庭及離島生活因素，顯示工作環境及家庭支持系統對女性同仁留任意願影響較大。女性約用人員離職原因主要集中於組織氛圍與工作負荷，顯示若工作壓力持續增加，可能影響其留任意願。

伍、 留任措施與誘因強度

一、 調整薪資與留任意願關係

針對「若本機關配合政策調整薪資，是否會增加您的留任意願？」進行分析，本題選項：1. 是，為決定性因素、2. 是，但僅為輔助因素，仍有其他關鍵問題（如交通、住宿、家庭照護等）、3. 否，主因非薪資問題（如業務壓力、升遷受阻、業務分工等）。

表 9 本機關配合政策調整薪資，是否會增加留任意願分析

群體	決定性因素	輔助因素	非薪資問題
男性正職人員 (n=25)	40.0%	52.0%	8.0%
男性約用人員 (n=12)	58.3%	41.7%	0.0%
女性正職人員 (n=25)	36.0%	56.0%	8.0%
女性約用人員 (n=17)	58.8%	35.3%	5.9%

經分析結果如表 9，男性正職人員有 92.0%認為薪資調整有助

於提升留任意願，其中以「輔助因素」占多數（52.0%）。男性約用人員全數（100%）認為薪資調整將提高留任意願，其中 58.3%更認為薪資為決定性因素，顯示薪資待遇對約用人員之留任影響程度高於正職人員。女性正職人員有 92.0%認為薪資調整有助提升留任意願，但以「輔助因素」占多數（56.0%），與男性正職人員趨勢相近。女性約用人員有 94.1%認為薪資調整將增加留任意願，其中 58.8%認為屬決定性因素，比例為各群體最高。顯示薪資待遇改善對女性約用人員具有較顯著誘因效果。

二、 留任措施之誘因評估

（一）提高薪資留任誘因分析

表 10 提高薪資留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.24	0.72
男性約用人員	12	4.58	0.51
女性正職人員	25	4.20	0.76
女性約用人員	17	4.53	0.62

提高薪資（本俸、專業加給等），增加個人留任誘因問項，如表 10，顯示受訪同仁普遍認同薪資提升有助於提高留任意願。其中男性約用人員平均數最高（ $M=4.58$ ），其次為女性約用人員（ $M=4.53$ ），均高於男性正職人員（ $M=4.24$ ）及女性正職人員（ $M=4.20$ ）。整體而言，約用人員對薪資待遇提升之需求及期待程度較正職人員更為明顯，顯示薪資調整措施對非編制人員具有較高之

留才效益，可作為未來規劃留任措施之重要參考依據。

(二) 提高離島加給留任誘因分析

表 11 提高離島加給留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.44	0.71
女性正職人員	25	4.52	0.65

在「提高離島加給增加個人留任誘因」方面，本題由正職人員填答，如表 11 男性正職人員平均數為 4.44 分，女性正職人員平均數為 4.52 分。其中女性正職人員認同程度略高於男性正職人員，反映女性同仁對離島加給之需求及期待相對較高。整體而言，提高離島加給為本次調查中認同度最高之留任措施之一，顯示離島勤務所衍生之交通、生活機能及家庭照顧等成本，對同仁留任決策具有重要影響，未來如能適度調整離島加給制度，將有助於提升正職人員留任意願及穩定機關人力資源。

(三) 提高年資加成成數留任誘因分析

表 12 提高年資加成成數留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.60	0.58
女性正職人員	25	4.72	0.46

在「提高年資加成成數（由原本 10%調高至 30%）增加個人留任誘因」方面，本題由正職人員填答，如表 12 男性正職人員平均數為 4.60 分，女性正職人員平均數為 4.72 分，兩類人員平均數

均超過 4.5 分，顯示受訪正職同仁普遍高度認同提高年資加成成數有助提升留任意願。其中女性正職人員認同程度略高於男性正職人員，且標準差較低，顯示其意見較為一致。整體而言，本項措施為本次調查中認同度最高之留任誘因之一，反映同仁普遍期待機關能透過年資制度合理反映長期服務貢獻，並藉由提高年資加成成數，強化資深人員持續留任之意願，以達穩定機關人力及累積行政經驗傳承之目的。

(四) 提高職務職等留任誘因分析

表 13 提高職務職等留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.48	0.65
女性正職人員	25	4.56	0.59

在「提高職務職等增加個人留任誘因」方面，本題由正職人員填答，如表 13，男性正職人員平均數為 4.48 分，女性正職人員平均數為 4.56 分，顯示受訪正職同仁普遍認同提高職務職等有助提升留任意願。其中女性正職人員認同程度略高於男性正職人員，反映女性同仁對職涯發展及晉升機會具有較高期待。

(五) 調整考績「甲等」比例限制留任誘因分析

表 14 提高甲等比例限制留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.20	0.76
女性正職人員	25	4.08	0.81

在「調整考績『甲等』比例限制增加個人留任誘因」方面，本題由正職人員填答，如表 14 男性正職人員平均數為 4.20 分，女性正職人員平均數為 4.08 分，顯示受訪正職同仁普遍認同調整考績甲等比例限制有助提升留任意願。其中男性正職人員認同程度略高於女性正職人員，但認同程度差異不大。

（六）業務調整留任誘因分析

表 15 業務調整留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.36	0.70
男性約用人員	12	4.42	0.67
女性正職人員	25	4.28	0.74
女性約用人員	17	4.47	0.62

在「業務調整，以緩解職業倦怠增加個人留任誘因」方面，如表 15 男性正職人員平均數為 4.36 分、男性約用人員平均數為 4.42 分、女性正職人員平均數為 4.28 分、女性約用人員平均數為 4.47 分，顯示受訪同仁普遍認同透過業務調整及工作內容重新配置，有助於降低職業倦怠並提升留任意願。其中女性約用人員認同程度最高（ $M=4.47$ ），其次為男性約用人員（ $M=4.42$ ），顯示約用人員對業務負荷及工作內容調整之意願相對較高。

(七) 專業知能課程開立留任誘因分析

表 16 專業知能課程開立留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.16	0.75
男性約用人員	12	4.42	0.51
女性正職人員	25	4.20	0.71
女性約用人員	17	4.41	0.62

在「業務專業知能課程開立，以勝任現職工作增加個人留任誘因」方面，如表 16，男性正職人員平均數為 4.16 分、男性約用人員平均數為 4.42 分、女性正職人員平均數為 4.20 分、女性約用人員平均數為 4.41 分，顯示受訪同仁普遍認同透過開設業務專業知能課程，有助於提升工作能力及增加留任意願。其中男性約用人員（M=4.42）及女性約用人員（M=4.41）認同程度最高，顯示約用人員對專業訓練與職能發展資源具有較高需求。

(八) 辦理員工團康等活動留任誘因分析

表 17 辦理員工團康等活動留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	3.84	0.80
男性約用人員	12	4.17	0.72
女性正職人員	25	3.92	0.76
女性約用人員	17	4.12	0.70

在「辦理員工團康等活動，增進工作氛圍增加個人留任誘因」方面，如表 17，男性正職人員平均數為 3.84 分、男性約用人員平均數為 4.17 分、女性正職人員平均數為 3.92 分、女性約用人員

平均數為 4.12 分。其中男性約用人員 (M=4.17) 及女性約用人員 (M=4.12) 認同程度較高，反映約用人員對團康活動可增進工作氛圍較為認同。

(九) 彈性上下班工時留任誘因分析

表 18 彈性上下班工時留任誘因分析

群體	樣本人數(n)	平均數(M)	標準差(SD)
男性正職人員	25	4.12	0.78
男性約用人員	12	4.50	0.52
女性正職人員	25	4.28	0.68
女性約用人員	17	4.59	0.51

在「彈性上下班工時增加個人留任誘因」方面，如表 18，男性正職人員平均數為 4.12 分、男性約用人員平均數為 4.50 分、女性正職人員平均數為 4.28 分、女性約用人員平均數為 4.59 分，顯示受訪同仁普遍認同彈性上下班制度有助提升留任意願。其中女性約用人員認同程度最高 (M=4.59)，其次為男性約用人員 (M=4.50)，顯示約用人員對彈班制度意願較為認同。

陸、 結論及建議

一、 結論

本次調查結果顯示，受訪同仁整體留任意願介於「尚在評估」與「計畫久任」之間，呈現中度偏高之留任傾向。其中男性同仁留任意願略高於女性同仁，男性正職人員留任意願最高，顯示不同性

別及身分別對留任議題之感受與需求存在差異。

在工作環境方面，受訪同仁普遍認同機關內部同仁相處和諧、工作氛圍良好，顯示本所具備良好的人際互動基礎。然而，在「業務分工公平性」及「課室間橫向溝通支援」等面向之評價相對較低，反映部分同仁對工作負荷分配及跨單位協調機制仍有改善期待。

就留任誘因而言，各項措施平均數大多超過 4 分，顯示同仁普遍認同相關措施有助提升留任意願。其中以「提高年資加成成數」、「提高離島加給」、「提高薪資待遇」及「提高職務職等」等待遇制度相關措施獲得最高認同，經濟性誘因仍為影響留任意願之核心因素，反映其對薪資福利之需求較為顯著。

此外，「業務調整以緩解職業倦怠」及「彈性上下班工時」等措施亦獲高度支持，顯示同仁除重視待遇外，亦重視工作負荷合理性、專業成長機會及工作與生活平衡。相較之下，「辦理員工團康活動」及「調整考績甲等比例限制」雖獲正向評價，但對提升留任意願之影響程度相對有限，較屬輔助性措施。

綜合而言，本所同仁留任意願除受待遇制度影響外，亦與工作環境、組織支持及職涯發展等因素密切相關。

二、 建議

（一）積極爭取調整待遇制度，提升留才誘因

調查結果顯示，提高薪資待遇、離島加給及年資加成制度均為受訪同仁高度支持之措施。建議持續透過縣府及中央主管機關反映離島地區人力留任需求，爭取合理調整離島加給及相關待遇制度，以強化離島工作之吸引力與競爭力。

(二) 建立合理業務分工與職務輪調機制

調查顯示同仁認同業務分工公平性及職業倦怠問題。建議定期檢視各課室業務配置情形，以調整人力或適時調整工作負荷，並研議推動職務輪調或業務交流制度，以減少長期承擔單一業務所產生之疲乏感，提升工作動機與組織活力。

(三) 強化跨課室協調與組織支持機制

調查顯示橫向溝通及跨單位支援仍有精進空間。建議建立定期業務協調平台或跨課室工作會議機制，促進資訊共享與協作效率，降低業務推動過程之溝通成本，提升同仁工作支持感。

(四) 持續推動專業培訓與職涯發展措施

專業知能課程及職務職等提升普遍獲得同仁認同。建議依業務(清潔隊、幼兒園…)或是工作性質(活動企劃)規劃教育訓練課程，並鼓勵同仁參與專業進修，以提升職務勝任能力及未來發展機會，進一步增強留任意願。

(五) 推動友善職場與彈性工作措施

彈性上下班制度獲得各群體高度支持，尤其約用人員及女性同仁認同度較高。另外也有員工建議差勤系統全面系統化，簡化紙本請假流程，並在兼顧公務服務品質前提下，研議彈性工時或友善家庭措施，協助同仁兼顧工作與家庭需求，提升留任意願。

整體而言，本所未來留才策略可採「待遇改善、工作優化、職涯發展及組織支持」四大面向並行推動，透過建構更具吸引力及支持性的工作環境，以提升同仁工作投入程度與長期留任意願，達成穩定機關人力及永續發展之目標。

柒、 參考資料

- 一、 陳品蓁（2018）。員工協助方案滿意度與留任意願及離職傾向關聯性之研究：以工作滿意度為中介變數[碩士論文，國立台南大學行政管理學系碩士專班]。

捌、 附錄-問卷

澎湖縣西嶼鄉公所同仁留任意願與工作環境調查問卷

這份問卷由西嶼鄉公所主計室、人事室、行政課聯合研擬，旨在透過「不記名」方式收集同仁對職場氛圍、留任誘因及待遇調整的真實回饋，作為後續行政與福利規劃的參考。

第一部分：基本資料 (僅供分類統計)

1. 性別：☐ 男性 ☐ 女性
2. 身分別：☐ 正職人員(含技工工友) ☐ 約聘僱人員/專業約用人員 ☐ 約用人員

第二部分：工作氛圍調查

請針對目前所處單位的氣氛進行評分：

1. 我與課室內同仁相處和諧，溝通順暢。
☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意
2. 直屬主管能給予明確的工作方向與適當指導。
☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意
3. 課室內部的業務分工與權責劃分公平合理。
☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意
4. 課室間橫向溝通機制健全，並能獲得其他單位有效支援。
☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意
5. 辦公環境（明亮度、設備、舒適度）能支持工作順利進行。
☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

第三部分：留任意願與關鍵因素

1. 總體留任意願：(擇一)
☐ 計畫在公所久任
☐ 尚在評估，視未來情況而定
☐ 近期有調動、離職或考試分發之考量
2. 目前吸引您留任的主要原因 (可複選，最多 3 項)：
☐ 離家近，具地緣便利性
☐ 工作內容具挑戰性或成就感
☐ 機關氣氛融洽，同事關係良好

請續填下一頁

- ☐ 待遇福利與穩定性
- ☐ 升遷管道暢通或有進修機會
- ☐ 機關發放離島加給或相關福利之給予
- ☐ 其他：_____

3. 影響您想離開的主要原因 (可複選，最多 3 項)：

- ☐ 工作負荷過重或經常加班
- ☐ 專業知能不足，缺乏培訓
- ☐ 人際關係緊張或組織內耗
- ☐ 離島生活機能及家庭因素考量
- ☐ 對目前待遇制度感到不滿
- ☐ 職業倦怠，工作無挑戰性
- ☐ 其他：_____

第四部分：留任措施與誘因強度

1. 若本機關配合政策調整薪資，是否會增加您的留任意願？(擇一)

- ☐ 是，為決定性因素
- ☐ 是，但僅為輔助因素，仍有其他關鍵問題 (如交通、住宿、家庭照護等)
- ☐ 否，主因非薪資問題 (如業務壓力、升遷受阻、業務分工等)

2. 留任措施之誘因評估

(1) 提高薪資(本俸、專業加給等)，增加個人留任誘因。

- ☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

***(約用人員請跳至下一頁第 6 題續填)**

(2) 提高離島加給，增加個人留任誘因。

- ☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

(3) 提高年資加成成數(由原本 10%調高至 30%)，增加個人留任誘因。

- ☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

(4) 提高職務職等，增加個人留任誘因。

- ☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

(5) 調整考績「甲等」比例限制，增加個人留任誘因。

- ☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

請續填下一頁

(6) 業務調整，以緩解職業倦怠，增加個人留任誘因。

☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

(7) 業務專業知能課程開立，以勝任現職工作，增加個人留任誘因。

☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

(8) 辦理員工團康等活動，增進工作氛圍，增加個人留任誘因。

☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

(9) 彈性上下班工時，增加個人留任誘因。

☐ 非常同意 ☐ 同意 ☐ 無意見 ☐ 不同意 ☐ 非常不同意

第五部分：具體建議與反饋

請寫下您對改善公所工作氣氛或福利制度的具體建議（如：減少冗長會議、簡化作業流程、增加聚餐活動等）：
