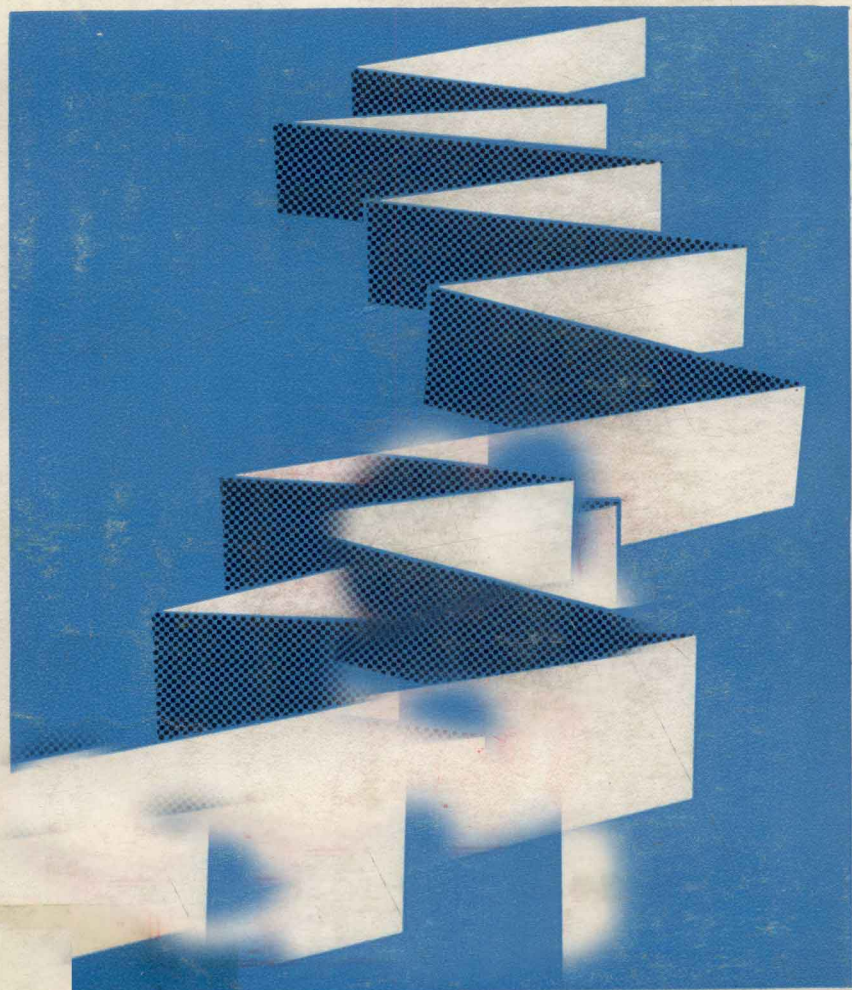


研考業務人員素質分析



行政院研究發展考核委員會編印

研考業務人員素質分析

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國六十九年十一月

研 考 業 務 人 員 素 質 分 析

編 印 者：

行 政 院 研 究 發 展 考 核 委 員 會
台 北 市 忠 孝 東 路 一 段 一 號
電 話：三 四 一 七 八 三 五

印 刷 者：

上 海 印 刷 廠
台 北 市 臨 沂 街 五 號
電 話：三 二 一 〇 八 一 一

出 版 時 間：

中 華 民 國 六 十 九 年 十 一 月

序 言

本會爲加強研究發展，推動行政革新，每年度分由一般行政、政治社會及財政經濟等方面，選定專題進行研究，提出具體建議事項，俾供上級決策或送主管機關參照辦理。「研考業務人員素質分析」係本會自行研究專題之一。

強化研考功能，必先提高研考人員素質。本會有鑑於此，乃特別選定「研考業務人員素質分析」作爲研究專案，以進一步瞭解各機關研考業務人員之服務現況、工作態度及各項研究方法之素養及其問題癥結之所在；同時並借助其實際工作經驗，提供具體改進建議，以爲今後規劃及推動研考業務之參考。

本項研究以問卷調查及統計分析法爲主，經參酌相關學理及現有實況，設計「辦理研考業務人員調查問卷表」，以通訊方式函發各有關機關研考業務人員填答，並於六十八年一月間，進行實地訪問，探求影響研考業務人員素質的具體原因，以提出改進建議。

本研究主要發現，目前各機關研考業務人員平均年齡比一般公務人員高；研考單位層次較低，且部分人員係兼辦性質。如欲吸收優秀研考人員，必須建立一套可行的研考行政體系。故本研究建議：

第一、研訂「強化研考組織與功能方案」，凡業務繁重及與爲民服務工作關係密切之院屬各機關，應針對個別狀況，健全研考組織，本案已奉院長核定；

第二、有系統、有計畫的培育研考規劃業務人才，本會已兩度舉辦行政規劃及計畫設計研討會，今後再繼續辦理；

第三、加強業務單位與研考單位之意見溝通，並適時與業務單位人員實施交流，以培育行政機關人員之整體觀念。

II 研討業務人員素質分析

本項研究報告由本會研究員兼科長林照雄負責分析和撰寫工作，並曾送請本會委員吳聰賢先生審查，並依照審查意見加以修訂整理。特將報告編印成冊，作為有關機關處理本問題之參考。

行政院研究發展考核委員會主任委員 魏 鏞

提 要

行政院研究發展考核委員會因鑒於研考業務要順利推展，必先提高研考業務人員素質，及爲了解目前各機關研考業務人員之服務現況、工作態度、及對各項研究方法之素養等，藉以發掘問題，以作爲今後規劃、推動及改進研考業務之參考，特對「研考業務人員素質」作專案研究進行調查。

本研究係採問卷調查與統計分析爲主，經參酌相關學理及現有實況，設計「辦理研考業務人員調查問卷」乙種，採集羣抽樣法。於民國六十七年二月寄發問卷八二〇份至各有關機關研考人員依式填送。共收回八一八份，收回率百分之九九・八。並將全部資料洽請行政院主計處電子資料處理中心處理。

本研究之主要發現爲：

(一)目前各機關研考人員平均年齡爲四八歲，此一般公務人員平均年齡三九歲爲高，年齡結構呈倒金字塔型。

(二)研考業務人員平均服務年資爲十七・三年，比一般公務人員的一五・九年略長。

(三)目前研考工作人員以高中（職）以下人員之比率較大，佔百分之四十五，此等人員似尙缺乏研考規劃方法與處理研考業務之知能，此爲當前推動並強化研考功能之重要問題之一。

(四)目前各機關研考單位層次較低，不易吸收優秀人才，且現任職等以委任（派）或二至五職等者佔百分之四十。

(五)目前除部份機關首長重視研考業務，指派參事或專門委員負責，其餘多係兼辦性質，只做消極的追蹤，至於積極管制與研究發展似均未能發揮。

(六)對於同職等但機關單位不同的職位變動，有二分之一以上的研

2 研考業務人員素質分析

考人員表示願意；年齡愈高與服務年資愈長者愈不願意調遷職位。

(七)專任研考人員有百分之五十八，對同職等但機關單位不同的職位變動表示願意，較兼辦者之百分之四十八為高。

(八)副主任想離開研考單位者有百分之六十八；課長及組員有百分之六十五，表示願意變動現任職位；祕書（有百分之七十二）與科長（有百分之五十三）多願意留置研考單位。

(九)如果有機會升遷至高一級的職位，而仍擔任研考工作，一般研考人員多表示願意（佔百分之五十五）。

(十)目前研考人員對傳統的研究方法如一般性調查訪問及個案分析法較為瞭解，而對現代的科學方法如電腦資料處理法與統計法尚缺乏普遍地認識。

(十一)教育程度、擔任職等與研究方法熟悉程度呈正相關。新進研考人員對各種研究方法缺乏充分素養，但隨著工作期間的增長，其對研究方法的不熟悉程度逐漸減低。

(十二)受測者一致認為今後有效推動研考工作之具體辦法為，強化研考組織與充實專任研考人員，並建立合理升遷制度，加強新陳代謝作用，以提高人員素質。

針對上述發現，提出下列幾點改進建議：

(一)漸進性及基本性之建議

1. 研訂「強化研考組織與功能方案」，對業務繁重及與為民服務工作關係密切之院屬各機關，在不增加員額編制原則下，適應個別狀況，健全研考組織或改進研考業務隸屬系統，增進協調關係。

2. 台灣省政府所屬機關暨地方政府方面，應儘速協調有關機關完成「台灣省政府研考業務功能方案」之法定程序，俾便積極建立各級行政機關研考專責單位，以利業務之推展。

3. 對未設政治行政科系的各大專院校，建議教育者增設有關研考

規劃業務課程，有系統、有計畫的培育研考規劃人才。

(二)立即可行辦法

1.確立研考單位主管權責。依據研考業務範圍，重新釐訂本機關主管研考單位完整之職掌。

2.各機關應確定主管研考業務單位為本機關之一級幕僚單位。

3.各機關研考單位之負責人應指定出席本機關業務會報及主管會議，藉以瞭解業務實況，進而建立研究發展與業務規劃之聯瑣體制。

4.加強延攬有志青年加入研考行列。加強新進人員之職前訓練，並舉辦研考業務講習會，以灌輸新觀念、新方法，並延聘專家學者作專題講演，介紹各種專業知識，執行方法與技術，以提高人員素質，啟發研考潛能。

5.加強業務單位與研考單位之意見溝通，並適時與業務單位人員實施交流，藉以培育行政機關人員之整體觀念。

6.各機關研考人員應積極參與綜合規劃、加強專題研究、資料處理、追蹤考核、以及會同會計人員參與預算之編制與執行，俾藉實際工作經驗中獲取知能，以提高素質。

7.各級行政機關對研考人事動態應加強掌握，遇有出缺時，應遴選考試及格或機關中原有富有行政經驗的績優人員充任。

8.加強研考人員的考核、按學識、經驗、能力、體格、操行及服務成績等建立評估準則，作為升遷之依據。

研究發展與管制考核是密切相關的兩項工作，也是行政革新的動力。故今後應積極提高研考人員素質，建立健全的研考組織，強化研考功能，以期達成「提高行政效率，加強為民服務·促進國家現代化」的目的。

4 研考業務人員素質分析

目 次

提 要	1
壹、緒言	1
一、研究緣起與目的	1
二、研究範圍與內容	2
三、研究方法與步驟	3
貳、調查研究之設計與實施	5
一、調查問卷之設計與內容	5
二、樣本選取	6
三、調查問卷之實施	7
四、資料處理	7
叁、研考業務人員的背景分析	9
一、個人背景	9
二、擔任研考業務以前的工作	15
肆、職位變動之意願及其因素	17
一、職位變動之意願	17
二、與職位變動意願有關之因素	17
伍、職位升遷之意願及其因素	21
一、職位升遷之意願	21
二、與職位升遷意願有關之因素	21
陸、研究方法之熟悉度及其因素	25
一、各種研究方法之熟悉度	25
二、與各種研究方法熟悉度有關的因素	25
柒、研考人員對今後有效推動研考工作之意見	29

IV 研考業務人員素質分析

一、一般說明	29
二、對今後有效推動研考工作之意見	29
捌、主要發現與建議	33
一、主要發現	33
二、改進建議	35
附錄一 擔任研考工作期間對各種研究方法熟悉度分配	37
附錄二 教育程度對各種研究方法熟悉度分配	43
附錄三 不同學院對各種研究方法熟悉度分配	49
附錄四 擔任職等與各種研究方法熟悉度分配	55
附錄五 工作職位對各種研究方法熟悉度分配	61
附錄六 (機關名稱)辦理研考業務人員調查問卷	67
參考書目	71

壹、緒 言

一、研究緣起與目的

民國五十八年，行政院爲革新行政，推動研究發展工作，並加強對施政計劃的管制考核，於二月六日第一一〇七次院會通過設置「行政院研究發展考核委員會」，同年九月，訂頒「各級行政機關研究發展管制考核單位設置辦法」，在全國各機關成立研考組織。同時頒佈「各級行政機關實施業務管制考核方案」及「各級行政機關研究發展實施辦法」，做爲各機關推動研考工作的依據。

研考制度建立之初，各級行政機關均有健全的研考組織；本院設置研究發展考核委員會；院屬各部會處局署設置研究發展考核處（室）；國防部及各省（市）政府設置研究發展考核委員會，各廳處局、各縣市政府設置研究發展考核室。確能發揮研考功能，對研考業務之推展頗有助益。

六十一年六月行政院爲實施精簡機關組織，對安全、民防及研考等單位作通案檢討，分函各級機關對研考組織確實檢討改進；行政院研考會、經合會、國科會依國家安全會議通過之「加強政治經濟工作效率計畫綱要」之規定，維持現制；台灣省政府及台北市政府爲統籌督導全盤研考業務，仍維持研考會現制，由秘書長兼任委員外；其餘院屬各機關、省市政府之廳處局、各縣市政府暨所屬機構之研考單位併入秘書室或其他性質相近之法定單位。

由於各機關研考單位裁併後，一方面缺乏健全的組織，原有研考單位人員部份調遷其他單位，人員減少，組織功能難以充分發揮，致對研考業務的推行頗感困難；另一方面研考單位層次轉低，不易吸收優秀人才，致研考人員素質不易提高。

2 研考業務人員素質分析

本會鑒於各機關研考業務之能否順利推展，主要關鍵之一在於研考業務人員素質，亦即研考人員是否具備工作應有的知能與方法，以及對工作的態度、熱忱如何而足。因此，基於上述之考慮，本研究旨在調查分析各機關研考業務人員之服務現況，據以了解其基本背景資料、工作態度及對各項研究方法之涵養及其問題癥結之所在，同時，並借助其實際工作經驗，提供對今後有效推動研考工作的具體可行辦法，以爲本會規劃、推動及改進研考業務的參考。具體而言，本研究有下列諸目的：

- (一)找出影響研考業務人員素質之因素。
- (二)探討各機關研考業務人員之基本背景對其工作意願各層面之表現。
- (三)瞭解研考人員對研考規劃方法之熟悉程度，並據以探討改進之途徑。
- (四)根據調查結果，並參酌有關文獻，歸納研究發現提供具體建議，籍供規劃改進強化研考組織與功能之參考。

二、研究範圍與內容

本調查研究之題稱，定爲「研考業務人員素質調查分析」，針對研究目的，限定本研究之範圍：

(一)就對象而言：本研究中之「研考業務人員」係指各級行政機關中從事研究發展、管制考核及資料處理等工作之人員，不論其擔任職務是否專職或兼辦均包含之。

(二)就時間而言：係以民國六十七年二月底爲調查標準時間。

(三)就研究內容與項目而言：

1.背景資料：包括(1)性別；(2)年齡；(3)服務年資；(4)擔任研考工作的時間；(5)教育程度；(6)就讀學院；(7)任用考試及格；(8)職等；

(9)職稱；(10)專任或兼辦研考工作；(11)擔任研考業務以前之經歷。

2.職位變動之意願。

3.對研究方法之熟悉程度。

4.對今後有效推動研考工作之建議。

三、研究方法與步驟

本研究係採問卷調查法與統計分析法為主，以研編之「辦理研考業務人員調查問卷」作為蒐集資料之工具，其步驟如下：

(一)檢視問題情境，界定問題之性質與範圍，確定研究計畫；

(二)邀請有關人員會商研訂調查問卷；

(三)編製問卷，寄送有關機關轉請研考工作人員填答；

(四)收回問卷，加以整理、統計與分析；

(五)完成分析資料，並參閱其他有關資料，以撰寫和提出研究報告。

4 研考業務人員素質分析

貳、調查研究之設計與實施

本研究旨在探討研考業務人員職位變動之意願及其對研考業務規劃方法的熟悉程度，據以探求改進之途徑與規劃改進強化研考組織與功能之參考。為達此一目的，本研究乃設計一種問卷，以蒐集客觀確切之資料，發掘問題。茲將調查工具之設計及實施詳述如次。

一、調查問卷之設計與內容

(一)調查內容之設計

本調查問卷之設計，首在確定調查目的與範圍，然後依據目的與範圍蒐集有關之表格與題句，至於調查表及問卷之形式，則參考各種現成之資料。

(二)調查問卷之內容

關於「辦理研考業務人員素質調查問卷」之內容，除研究目的、填表說明外，主要內容共分為四部份：

第一部份為背景資料，包括性別、年齡、服務年資、擔任研考工作的期間、教育程度及畢業學院、考試、職等、職位、專任或兼辦，以及從事研考業務以前的工作等。

第二部份針對研考人員的工作意願，設計兩個題目，包括(一)若現任職位有所變動，同職等但機關單位不同，是否願意？(二)若有機會升遷至高一級的職位，而仍擔任研考工作，是否願意？

第三部份為對各項研究方法的熟悉程度，加以調查，研究方法列有下列九種：(一)歷史文件法；(二)個案法；(三)調查法；(四)問卷設計；(五)訪問法；(六)觀察法；(七)測驗法；(八)統計法及(九)電腦處理法。

第四部份則就「今後應如何有效推動研考工作」一項，採開放式設計，任由答問卷人問答，不予限制。

二、樣本選取

依據本調查研究之目的，問卷之取樣自以各級行政機關研考業務人員為對象，然地方基層機關自研考單位裁併後，改為「兼辦研考業務人員」，人事變動不定，取樣不易。故在抽樣方法上採「集羣抽樣法」(cluster sampling)，將全國各級行政機關分成如下的六組或六羣十八個單位：

- 第一組 院屬各部會處局署 (X₁₁)
 - 各部會所屬一級機關 (X₁₂)
 - 各部會所屬二級機關 (X₁₃)
- 第二組 台灣省政府各廳處局 (X₂₁)
 - 縣、市政府各科室 (X₂₂)
 - 縣警察局、稅捐處、衛生局 (X₂₃)
- 第三組 台北市政府各局處 (X₃₁)
 - 市警察局、稅捐處、衛生局 (X₃₂)
 - 福建省政府 (X₃₃)
- 第四組 國營事業機構 (X₄₁)
 - 省屬事業機構 (X₄₂)
 - 縣屬事業機構 (X₄₃)
- 第五組 市區公所 (X₅₁)
 - 鎮區公所 (X₅₂)
 - 鄉公所 (X₅₃)
- 第六組 國立各學校 (X₆₁)
 - 省立各學校 (X₆₂)
 - 縣立各學校 (X₆₃)