

## 旅遊

◎**資通所／查理王**
前些時候，我女朋友說她朋友正籌畫一個兩天一夜的旅遊，問我能不能一起去。我回答：「今年咱們已經出遊過數次，且我的預算已用得差不多了，就不考慮了。」女友聽到這句話，原本高興的神情瞬間垮下，說：「看你都願意三番兩次在得到APP花錢買專欄了，這兩天一夜的旅遊的錢你居然嫌貴；這次難得我國中的好朋友們都會參加，這麼難得的機會你不參加，以後見面大家聊起這段往事時，你就不會有共鳴感。」

聽完她的說明頓時覺得不去好像對不起她，但又覺得哪裡怪怪的。最後因他們是敲定以平常日的時間去玩，假不夠的我才得以順利逃脫這個局。但事後想想，我真的是以金錢作為第一考量因素嗎？倒也不是，只是我們兩個性、價值觀與生活的不同，致我們對事情的考量上也不同。

同樣一個兩天一夜的旅遊，我第一個考量的點是這個時間我可以拿來學習，第二可以拿來思考平常所學習到的東西。第三、目前我在胃潰瘍未康復的情況下，飲食作息上都要比常人更小心更規律，但跟朋友一起出去玩，為了不掃他們的興，只能去選就他們。第三、今年已經與女友共遊過數次，所花費的金額已達年度預算的上限；第四是長期居住在外地，每一個月總會想回家多跟父母多相處幾天。所以，綜合以上情況來說，去參加兩天一夜的旅遊是痛苦的。

反觀我女友每天在公司中常常花上大量的精力只為了解一個程式上的小問題，所以對於這個旅遊者難的第一個點就是為了放鬆心情，讓自己脫離工作上繁雜難受的感覺。第二是因為長大後朋友們各自都有不同的事要忙，能共同聚在一起的時間變少了，想喚起之前曾經同歡樂的回憶，並製造出另一個難得的記憶。第三、她長期住在家中分擔家務，想要趁旅遊多去體

## 教我如何不想她——我的婆婆媽媽(上)

◎**化學所／林雪帆**

一、誰是婆婆媽媽

我的人生中有兩個媽媽，一個是生我、育我近二十八載的親生媽媽，另一個則是因為墜入愛情、奔向婚姻，以親賦予的媽媽。言談間對外人我們總是稱她為「婆婆」，可當面對面，有夫妻人的場合，我必須要叫「媽」，否則就太不入流、未合乎體制及悖離孝道了。

回首前塵往事，我恍然領悟到一事實的真相是「婆婆媽媽」、「婆婆才是媽媽」！真心實意把婆婆當媽媽，分明才是一心建構家庭女人最大的志業、最終歸宿。因為我們強烈愛戀著、倚賴著、分享著、爭執著、角力較勁著同一個男人，這個男人是您的夫、您兒的父、她的寶兒！他們老中少三代同一血脈，同一姓氏，只有您是外人。說到底，親媽媽是懵懂、任性、嚮往長大孩子的呵護者，終究情深緣淺；婆婆媽媽卻是您熱成、蛻變、接棒承擔、豪情壯志開疆拓業的催生及改造者，結婚後必然晨昏定省，朝夕相處，永生不可分離。

尤其當她是一個客家女子，一個老公不在人世，守著恬大田園的寡母；尤其當她生養了一個非常細膩、孝順、恪守古禮、客家習性純正到不行的柔情暖男給您當丈夫。

我也不是立馬頓悟這些人生複雜難深的課題！彷彿，經過多少歲月的洗鍊，數不盡個長夜的輾轉反側、淚涔枕間，一次又一次的跌跌撞撞，嘔心瀝血，我的慧質蘭心、冰雪聰明、終於能讀懂婆婆那一代人的思維，將心比心的念想她的處境，體諒她的懔慄、臣服她的嚴厲、包容她得寸進尺的施壓、轉而欣賞她的素樸純真、讚嘆她的細密靈巧。一個未上過學的女子，未上過一天班的婦道家，端著一家大子，耕著好大的田地。我開始能夠收斂自己博學多聞的自負傲慢，受領高新的有待無恐，進而融入傳統客家媳婦的

會與平常不一樣環境。所以，這兩天一夜的旅遊對她來說，是值得期待的。

所以，同樣是兩天一夜的期間，但對於我最划算的投資就是學習自己有興趣的知識，思考如何串聯新知識，她則會選擇與朋友一起享受不一樣的美食、欣賞不一樣의視野或感受不一樣的趣味。我們兩人因為過去的不同，造就了兩個不一樣權重的價值觀，這個權重會在我們面臨選擇時做出不一樣的決定。

這就是經濟學中機會成本的精神，我們在選擇時挑一個自認為最划算的決定，但這個決定取決於我們內心對公平與效率的想像，這個想像來自於你的家庭、成長過程、生活環境、工作等等，每個選項產生的結果都可能不同，但我們鮮少選擇這個決定背後可能造成的問題，比如說我選擇周末依然在家學習，但在我身邊卻鮮少有和我一樣有學習慾的朋友，跟我說話時就會有代溝產生，時間久了會讓別人覺得跟我很難溝通，我身邊的朋友就會變得越來越少。

瞧！讓我感到划算的選擇卻可能造成我變為眾人眼中的異類，反之我若參加旅遊，雖可能和她們成為朋友，卻也有可能忍耐放下我不能吃的東西，一起挑戰刺激的行程，然後回來後病況加劇。

命運是不可選的，有可能你走了一條自認為安全的道路卻有入鬼門關，有可能你看以走向危機四伏的叢林卻意外開闢新道路。世界為我們打開了一條不可測的道路，也給予了我們一盞明燈「經濟學」，因為經濟學會訓練我們去想像那些看不見的結果，帶我們關注「事與願違」的現象與規律。

就如我剛開始所講的故事，我不知道我選擇的結果是什麼？但我可以透過幾個簡單的規則推測出我比較想獲得的結果，然後選擇。

二、晚年的婆婆

我與婆婆的合照

生活圈。如果無法改變一個勤奮不懈、日出而作、日落而息的婆婆，那就如她所願，改變自己，成為早起烹茶、洗手做羹湯、晚來只理家務不插手事務的乖媳婦吧！

我給自己訂下的守則是：

◎別讓婆婆不開心。她不開心就會讓夫君不開心。

◎別讓夫君不開心。他不開心就會讓我自己不開心。

◎別讓我自己不開心。我自己不開心就會讓小孩不開心。

◎別讓小孩不開心。畢竟他們是無辜的。

我們婆媳就這樣密不可分共處了三十六個年頭，緣深情更切。

二、晚年的婆婆

晚年的婆婆慢慢地、慢慢地、就失智了、失能了。再也不能到田裏八般武藝幹活，再不能對大小事指揮若定，再不能罵起人來口若懸河、滔滔不絕。除了待在家中，她很少出門，忙碌的生活養成她從不看電視的習慣。

沒上班的假日，我會推著輪椅帶她到曾經熟悉的場景去尋找往日的記憶。自家的田間小徑，媽祖廟的參拜殿堂，土地公廟的香爐前庭。請她上坐輪椅上，她會非常著報地說：「我坐在椅子上給人推送，鐵定會被笑翻。」我則逗她：「要不，我坐您推，如何？」她反瞪了我一個白眼，乖乖地坐上輪椅，一則她真想出去逛逛，沒有輪椅她根本走不到哪個點，二則她知道我是她媳婦，婆推媳成哪個理呀。沿路上她賞畫花草樹木，細數各家家戶姓名。看到鄰居種的高大桂花樹，會不自覺地用客語吟詩：「細妹安謐沒做娘，桂花安謐無結子。」這句客語詩的警世意涵頗深，她素來掛在嘴邊，雖年華老去卻始終不忘。

失智後，她最常翻找的東西及最常見的是：「我的洋巾(毛巾)呢？洋巾放哪啦？」她的意念：來作客夠久了，須用巾巾整理好家當，快快準備回家。她會

## 地檢署志工生涯

查機關辦理保護管束，觀護制度主要的核心內容就是志願服務工作，運用各種社會資源，協助更生為目的，無私無我奉獻對受保護管束人指點迷津，指正行為偏差，對其生活所面臨的就業、就學、就醫、就養的問題，法律心裡困擾，人際關係困擾，甚至家庭的問題給予最有力的支持，並且風塵僕僕到受保護管束人的家庭進行約談、訪視，深入瞭解其狀況及其再犯危險因子，並加以分析探討，建構有形的再犯預防風險管理機制。

擔任榮譽觀護生這5年多以來，每年的培訓課程除了利用自己的休假日，身上所肩負的責任是一種榮譽的使命，志工時數也達520多個小時，並有幸在104、105年榮獲桃園地檢署表揚。

輔導這些年，讓我印象最深刻的個案就是「販毒吸毒」，案主生長在一個富裕的生活環境，父母親忙於事業，疏於關心與照

桃園地方法院檢察署

不斷告訴您：「我的家在屏東的火燒庄，那裡如何又如何。」

她對白天黑夜的感覺變得錯亂，晚上總吵著要回娘家，她忘了她是兄弟姊妹中最最健康長壽的一個，娘家沒了，房子早就變賣。婆婆所有的兒子媳婦都還在上班，從她80歲起，請來二姑一直陪侍在側。每天直等到夫君下班了，拗不過她的吵鬧，只得像哄小孩般的真親家帶她回老家，繞國省親，順道拜訪附近的晚輩親友。每週六必定去小姑的中藥店家逛逛。兒女媳婦不管住得遠近，總抽空來探上幾回，她生養了七個兒女，每個兒女及他們的配偶、孩子對婆婆都十分牽掛上心。

到最後一年，婆婆如同植物，靠一根長長的鼻胃管滋養生命，再不言語，再不回應任何呼喚，只剩下殘破、扭曲、掙縮的軀殼及氣息。我常站在她床前，回想她少女浪漫天真、俐落麻索；嫁人相夫教子、飛揚燦爛；一擔家分夫死、巨擔壓頸的一生。後來，兒女長大，三個媳婦陸續到位，卻沒一個是客家女子。婆婆倒也適應良好，常操著流利的台語對我發號施令，管教她還童族。我這個二媳婦和她確實緣深情切，在家人和她同行，讓她幫忙煮兩份金貴的月子。她幫我的兩個兒子洗月子澡，幫我煮「大風車」筋筋骨，炒麻油雞補身體。我永远感她的恩、記她的情。她會透露給我一些古早家族的祕辛，許多做人處世的道理，恆常掛在嘴上叨唸的一句話是：「雪帆，不要分家，大夥兒一起吃飯比較燒！」

我和婆婆的心意一直是相通的，可面對無助、無言、無法作為的她，我不捨卻無能為力，枉她疼惜我這個。多少次我看著蒼天，請求祂及婆婆的原諒。在這一個議題，我不可以有自己的看法和主張！

因為，這個時候，她不是媽媽，她是婆婆。婆婆遠離去的時候都那麼窩心，她選在週末的夜晚，大口喘著氣向我們這幾位看顧她的人告別，大伯和二姑、夫君持續輕拍撫慰她的胸口，隔天週日她就心平氣和、安詳無掛礙的住生了，她終於奔向佛國，雖苦得樂。婆婆享壽94歲。（下期待續）

◎**電子所／林小萍**

當初會想要投入志工，最重要是能幫助最需要幫助的人，耳熟能詳的一句話—青年守則第12條之中「助人為快樂之本」，經由幫助需要幫助的人，從中學習成長，提高生活的質與量，肯定自我的成長與價值，終身樂當桃園地檢署榮譽觀護人與桃園女監認義輔導老師，為社會貢獻一己之力。

感謝理事長王成發引領我踏入桃園市榮譽觀護人協會，榮譽觀護人本於服務社會之精神，協助檢察機關辦理保護管束，觀護制度主要的核心內容就是志願服務工作，運用各種社會資源，協助更生為目的，無私無我奉獻對受保護管束人指點迷津，指正行為偏差，對其生活所面臨的就業、就學、就醫、就養的問題，法律心裡困擾，人際關係困擾，甚至家庭的問題給予最有力的支持，並且風塵僕僕到受保護管束人的家庭進行約談、訪視，深入瞭解其狀況及其再犯危險因子，並加以分析探討，建構有形的再犯預防風險管理機制。

擔任榮譽觀護生這5年多以來，每年的培訓課程除了利用自己的休假日，身上所肩負的責任是一種榮譽的使命，志工時數也達520多個小時，並有幸在104、105年榮獲桃園地檢署表揚。

輔導這些年，讓我印象最深刻的個案就是「販毒吸毒」，案主生長在一個富裕的生活環境，父母親忙於事業，疏於關心與照

桃園地方法院檢察署

不斷告訴您：「我的家在屏東的火燒庄，那裡如何又如何。」她對白天黑夜的感覺變得錯亂，晚上總吵著要回娘家的真親家帶她回老家，繞國省親，順道拜訪附近的晚輩親友。每週六必定去小姑的中藥店家逛逛。兒女媳婦不管住得遠近，總抽空來探上幾回，她生養了七個兒女，每個兒女及他們的配偶、孩子對婆婆都十分牽掛上心。

到最後一年，婆婆如同植物，靠一根長長的鼻胃管滋養生命，再不言語，再不回應任何呼喚，只剩下殘破、扭曲、掙縮的軀殼及氣息。我常站在她床前，回想她少女浪漫天真、俐落麻索；嫁人相夫教子、飛揚燦爛；一擔家分夫死、巨擔壓頸的一生。後來，兒女長大，三個媳婦陸續到位，卻沒一個是客家女子。婆婆倒也適應良好，常操著流利的台語對我發號施令，管教她還童族。我這個二媳婦和她確實緣深情切，在家人和她同行，讓她幫忙煮兩份金貴的月子。她幫我的兩個兒子洗月子澡，幫我煮「大風車」筋筋骨，炒麻油雞補身體。我永远感她的恩、記她的情。她會透露給我一些古早家族的祕辛，許多做人處世的道理，恆常掛在嘴上叨唸的一句話是：「雪帆，不要分家，大夥兒一起吃飯比較燒！」

我和婆婆的心意一直是相通的，可面對無助、無言、無法作為的她，我不捨卻無能為力，枉她疼惜我這個。多少次我看著蒼天，請求祂及婆婆的原諒。在這一個議題，我不可以有自己的看法和主張！因為，這個時候，她不是媽媽，她是婆婆。婆婆遠離去的時候都那麼窩心，她選在週末的夜晚，大口喘著氣向我們這幾位看顧她的人告別，大伯和二姑、夫君持續輕拍撫慰她的胸口，隔天週日她就心平氣和、安詳無掛礙的住生了，她終於奔向佛國，雖苦得樂。婆婆享壽94歲。（下期待續）

顧，以致誤交損友，雖為初犯也接受法律應有的制裁，個案獄中表現良好，提早假釋出獄，假釋期間個案在外行為就交由我們來監督管束，除了給予更多的關心與鼓勵，對於個案再犯的行為一刻也不敢放鬆，假釋期間與在約定訪談時間內，個案配合度都相當好，看不出有異樣，誰知道快結束假釋出獄的前3個月，接獲桃園地檢署觀護人來電，要將個案移回地檢署辦理，當下我的直覺是又再犯了？詢問後確實又再犯案，也不僅對個案產生惋惜與憐憫，父母親也為了個案倏於奔命放下手邊事業，不惜搬離居住大半輩子女人，還是挽回不了一個正直青春年華活潑又美好前程的女孩子，就這樣斷送一生的幸福，個案今天再犯，也要為自己所做的一切行為負責，對社會也要有一個交待負起法律責任。可見毒品對家庭造成的傷害是多麼的嚴重和可怕，不僅浪費國家資源與社會成本，這件事也給我帶來很大的挫折感，但我不因這件事而氣餒，也再次提醒自己告訴自己在輔導更生人中更要多多給予關心及鼓勵，只要他們願意給自己更多的機會拒絕毒品，願意努力去學習，相信他們的努力都會帶來不一樣的奇蹟，也會在社會上走得更平穩踏實，讓這社會變得更有秩序、提升治安。

2 / 2 3 - 4 / 8 9:00-17:00「意難忘」—美黛歌唱故事特展 (桃園光影文化館)

3 / 2 8 - 4 / 1 2 9:00-17:00 藝氣飛揚—中歷國小美術班第 21 屆畢業暨成果展 (中歷藝術館第 2 展覽室)

3 / 2 8 - 4 / 1 5 9:00-17:00 桃園市攝影藝術協會《第三屆桃園市攝影藝術獎暨會員影展》(中歷藝術館第 1 展覽室)

4/1 11:00-17:00 廣場 2018 鐵玫瑰社區日 (桃園展演中心藝文園區)

4/1 14:30 臺灣古箏藝術交流協會《絲韻風雅》(中歷藝術館音樂廳)

3 / 3 1 - 6 / 2 4 11:00-19:00「與眾不同」當代藝術畫展聯展 (A8 藝文中心)

4/8 9:00-17:00 詩韻墨舞－周火鍊書法展 (桃園展演中心)

4/3 19:00-21:30107年「桃園鐵玫瑰藝術學院」藝文研習—古典音樂逍遙遊 (桃園展演中心會議室(一))

4/14 19:30 財團法人創價文教基金會《Aloha! 迷人的夏威夷風情》(中歷藝術館音樂廳)

4/14 18:00 用「雷」聲、「琪」聚愛-2018 給孩子一個家慈善演唱會 (桃園展演中心展演廳)

4/14107年「第二屆全國高級中等學校儀隊競賽北部初賽」(桃園藝文廣場)

4/15「106 學年度全國學生創意戲劇比賽」全國決賽 (桃園展演中心展演廳)

4/15 14:30 桃園市國節慶系列(二)：《小桃 & 園遊動物園》兒童節音樂會 (中歷藝術館音樂廳)

## 藝文資訊

2 / 2 3 - 4 / 8 9:00-17:00「意難忘」—美黛歌唱故事特展 (桃園光影文化館)

3 / 2 8 - 4 / 1 2 9:00-17:00 藝氣飛揚—中歷國小美術班第 21 屆畢業暨成果展 (中歷藝術館第 2 展覽室)

3 / 2 8 - 4 / 1 5 9:00-17:00 桃園市攝影藝術協會《第三屆桃園市攝影藝術獎暨會員影展》(中歷藝術館第 1 展覽室)

4/1 11:00-17:00 廣場 2018 鐵玫瑰社區日 (桃園展演中心藝文園區)

4/1 14:30 臺灣古箏藝術交流協會《絲韻風雅》(中歷藝術館音樂廳)

3 / 3 1 - 6 / 2 4 11:00-19:00「與眾不同」當代藝術畫展聯展 (A8 藝文中心)

4/8 9:00-17:00 詩韻墨舞－周火鍊書法展 (桃園展演中心)

4/3 19:00-21:30107年「桃園鐵玫瑰藝術學院」藝文研習—古典音樂逍遙遊 (桃園展演中心會議室(一))

4/14 19:30 財團法人創價文教基金會《Aloha! 迷人的夏威夷風情》(中歷藝術館音樂廳)

4/14 18:00 用「雷」聲、「琪」聚愛-2018 給孩子一個家慈善演唱會 (桃園展演中心展演廳)

4/14107年「第二屆全國高級中等學校儀隊競賽北部初賽」(桃園藝文廣場)

4/15「106 學年度全國學生創意戲劇比賽」全國決賽 (桃園展演中心展演廳)

4/15 14:30 桃園市國節慶系列(二)：《小桃 & 園遊動物園》兒童節音樂會 (中歷藝術館音樂廳)

## 從星巴克經驗看人才發展與培育

◎**電子所／葉俐君**

俗話說「兵不練不可上戰場，將不練不可帶兵」，人才發展與培育的過程也正是需要經過有規劃的培育計畫，在探索相關案例報告時，我看到了星巴克企業發展的經驗，希望從中了解為何需要人才發展與培育，以及為何我們需要重視訓練課程，那些員工訓練方針可以藉由星巴克的過往經驗中做為借鏡及擷取相關參考。

所謂「危機」就是「轉機」，星巴克在 2007 年間，很少咖啡師會記得常客的名字，店長不自豪自身工作，不投資自己的分店。許多人都太過專注於帳面上營收數字，卻不夠重視公司的核心價值與傳承意義。面對此困境，執行長霍華．舒茲 (Howard Schultz) 認為如果要改善每况愈下的營運情況，最重要的一步就是重新重視我們的工作夥伴，他所指的「夥伴」就是員工，特別是第一線接觸客人的夥伴。所以他所進行的策略就是滿足夥伴的需求。首先，他重新訓練所有的咖啡師，星巴克於 2008 年 2 月 26 日將全美所有的星巴克停止營業一天，公司利用這一天的時間讓工作夥伴重新專注於咖啡的藝術中，其次是星巴克花費 3,000 萬美元於一萬名店經理研討會，研討會安排一系列活動，幫助店經理重新檢視公司的核心價值與傳承意義，並且學習新穎的技術，讓他們能把份內工作做得更好。星巴克也透過其他方式激勵員工，例如各店參與培訓志工計畫，培養團隊精神的活動，重視夥伴的福利，每周給予一磅的咖啡，並一併讓兼職人員能夠同樣地擁有健康保險。舒茲：「如果你無法為真正實際工

一〇六年度全院共通性業務滿意度調查報導
年內、5-15 年、15-25 年、25 年以上），以及與該項問的「互動程度」（密切、一般、極少）。另外，在「整體滿意度」問項中，提供「敘述性意見」填寫欄位，填答者可以提出書面建議或意見。
本次調查係透過資訊管理中心開發的問卷系統進行線上填答，同仁「資訊服務」選單的「品質文化」/「ISO 文件」首頁 / 公告消息網頁 (http://www.acuulture.csist.mil.tw/ISO\_QMS1/index\_test.html)，同仁可上網詳細瞭解。摘要說明如下：
調查結果整體平均為 68.15 分（相當五分制的 3.73 分），顯示同仁對共通性業務服務品質趨向「滿意」。從問卷填答分析，有 62.7% 的同仁回答「滿意」（5

## 從星巴克經驗看人才發展與培育

作的人創造價值的話，我不認為股東價值會夠長久」。所以，可由上述活動中看出執行長重視員工的價值，並願意給予更多的培育與激勵。

至於身為星巴克的「新人」，會經歷一連串的學習旅程，包括從錄取後，有體驗星巴克與咖啡的交流，到各個工作站的學習，以星巴克的體驗來說，其學習目的是希望每個夥伴能擁有專業的知識，猶如咖啡迷般向顧客了解企業使命，歷史文化與核心價值，解說每一種咖啡特性，使顧客了解星巴克的成長歷程與其獨特性，訓練內容包括了解企業使命，歷史文化與核心價值，分享你在此工作的原因，了解員工福利及認識你的夥伴，從中建立你對該公司的向心力與使命感。至於員工訓練方式有以下四種方式，首先，「講師制度」是星巴克文化的象徵，不管正式員工或兼職人員，只要通過公司內部的考試，獲得講師的資格，就可以從事新進人員訓練的工作，這必需要通過筆試與面試，以及完整三天的研習課程。再來，「實地教學」意指在所属的門市裡，門市經理將會計劃你的學習程序，安排一位經驗較豐富的員工當你的學習導師，每一項工作、步驟，學習導師都會細心的指導你。「實習」直到所有的步驟都學會了，學習導師將要求你做出一份標準的咖啡每一項步驟，通過認證後，即表示可以擔任起這樣工作的職責。最後，「咖啡研習營」是一種特殊的咖啡體驗活動，藉由閱讀與咖啡體驗分享心情，建立品牌認同感與歸屬



感，方式有寫下五次對咖啡體驗與感受，藉由不同形式展現出來。至於評估員工的方式有經由咖啡認證，夥伴穿不同圍裙顏色代表不同的榮耀與認證，由資深員工指導評估需改進地方，不定期抽查了解服務與品質是否符合標準或是神秘客訪查等途徑。

再從星巴克訓練員工的模式去瞭解，星巴克非常重視管理階層的培育且具有完整方針。各個階層的主管明確規定必需具備有不同層次的能力，並須完成各式的訓練課程，分別以基層、中階與高階的主管劃分，基層主管需要遴選新進人員、激勵他人，學習組織規劃，工作紀律要求，以及親自教導的能力；中層主管必須學習有效地召開各種會議，充分授權幹部，培養與訓練的能力；是緩和勞資雙方關係，作出重要且正確決策、發展策略及制定目標，整合團隊建立。至於星巴克給予的學習方式有講師制度、實地教學、實習策略、咖啡研習營等，除此之外實務教學方法還有在職訓練、工作輪替、學徒訓練、電腦科技、模擬演練、個案討論、角色扮演、行為塑造、公文監訓練，因應不同的環境可挑選不同的學習方式。星巴克特色看新

處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。

「單位整體」滿意度較高的單位為「醫務所」、「物料運籌處」及「公共關係室」。「共通性業務」中滿意度較高的業務項目為「員工體檢」、「醫療服務」與「圖書館營運及服務」與「福利服務業務」等。
職務別中以主管職對「單位整體」的滿意度最高（70.15 分），行政人員的滿意度最低（67.14 分）；年資別中以任職 25 年以上的滿意度較高（70.05 分），任職年資 5 年內的滿意度最低（66.94 分）；在互動程度別中，以「互動密切」的滿意度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。

106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效率的執行方案，使各所度最高（83.65 分），「互動極少」的滿意度較低（61.14 分）。
106 年「單位整體」滿意度較 105 年（73.22 分）降低 5 分，且持正面評價者下降 11.3%，負面評價則稍上升 0.7%。在 17 個受調查單位中，「物料運籌處」今年度滿意度上升幅度最大。
綜整本次調查結果填答敘述性意見之有效建議總計 916 筆，並依據意見的主要內容區分為「工作環境與生活」、「工作內容」與「人力資源管理」三類，相關反映事項如表所示。此外，有超過七成與「工作內容」議題有關，其中又集中於「工作態度及專業度」、「業辦效率」以及單位「組織管理」等。
本項調查結果已於院部幕僚單位之管理審查會議中提報，院部長官相當重視並要求各幕僚單位推展業務時，要在「效率」與「品質」間取得平衡，在規劃階段要深入研究周詳考慮，設計出既有品質又有效