

我國落實聯合國反貪腐公約預防措施執行情形之研究 -建構防貪工作策略對應架構雛型

勞動部政風處

麥雨玄^a、張文豪^b、黃俊祥^c

歐建志^d、許福生^e、蘇毓昌^f

摘要

本研究為瞭解《聯合國反貪腐公約》(下稱《公約》)、《國家廉政建設行動方案》(下稱《行動方案》)及「政風機構績效目標管理制度」(下稱「績效制度」)之三者關聯情形，首先以文獻分析法研析《公約》第二章預防措施條文精神及內容，據以對應我國《行動方案》的具體策略及現行廉政署之年度「績效制度」廉政工作項目，從而建構防貪工作策略對應架構雛型；同時針對政風人員實施問卷調查蒐集受訪者對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」，三者間關聯性之看法，並提供受訪者檢視本研究初步設計之「防貪工作策略對應架構雛型」，近八成受訪者表示支持建構「防貪工作策略對應架構」；故本研究研提「針對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之內涵辦理基礎教育訓練」、「針對政風人員背景特性，實施客製化及階段性訓練」、「建立『防貪工作策略對應架構』，有助於廉政工作之推展」、「研議『防貪工作策略對應架構』導入各機關，俾完備我國廉政治理體系」等 4 項策進建議與未來研究方向，冀望有助於各政風機構與政風人員未來廉政預防工作之推展，強化《公約》預防措施之落實，提升我國CPI分數有所幫助。

【關鍵詞】：聯合國反貪腐公約、國家廉政建設行動方案、政風機構績效目標管理制度、防貪策略架構

^a 勞動部勞工保險局政風室科員。

^b 勞動部勞工保險局政風室專門委員。

^c 勞動部勞工保險局政風室主任。

^d 審查人員歐建志為勞動部政風處處長。

^e 審查人員許福生為中央警察大學警察政策研究所專任教授。

^f 審查人員蘇毓昌為台灣透明組織協會副執行長。

壹、前言(研究緣起)

聯合國於2003年10月31日通過《聯合國反貪腐公約》(United Nations Convention against Corruption, 以下簡稱《公約》),並於2005年12月14日生效,其目的在指導並提供各國政府反貪腐之法制及政策,內容共8章71條具體含括貪腐行為之預防措施、定罪和執法、國際合作、不法資產的追回及落實《公約》之執行機制。

¹我國為接軌國際反貪腐法制趨勢,展現反貪腐決心,故於2015年5月20日制定公布《聯合國反貪腐公約施行法》(以下簡稱《公約施行法》),並於同年12月9日施行,使公約規定具有國內法律效力。²

《公約》內容包含多個面向的策略原則及建議措施,可作為世界各國預防及控制貪腐的制度和組織設計之參考架構;尤以第二章的預防性措施(Preventive Measures),乃由反貪和防貪之角度著手,期望建立全球反貪腐具體策略的範本。在該章的內容之中,與公部門法令規章和相關機關之設立措施,便有相當篇幅之論述,顯見該公約制訂者對於各國政府部門自身在反貪腐能力提升方面,以及政府機關內部應善盡治理能力及完備清廉環境等努力之重視程度。³次按公約施行法第7條,各級政府機關依《公約》規定內容,檢討所主管之法令及行政措施,有不符《公約》規定者,應於同法施行後3年內完成法令(訂)定、修正或廢止,以及行政措施之改進,以切實實踐《公約》建構之反貪腐法制和政策。⁴除上述公約及公約施行法作為我國反貪腐法制主要架構外,行政院為因應公約及公約施行法之施行,於2016年函頒修正《國家廉政建設行動方案》(以下簡稱《行動方案》),訂定9項具體策略及相關執行措施、績效目標等項目,作為重要的反貪腐政策。⁵

我國為達成前述接軌國際反貪腐趨勢及建構完善反貪腐法制和政策之目標,爰於2011年7月20日成立法務部廉政署(以下簡稱廉政署)⁶為兼具預防

¹ 中華民國聯合國反貪腐公約首次國家報告(核定本)(2018年3月),頁1。

² 同前註1,頁2。

³ 黃俊祥(2016,10)。擘劃參與式廉政治理體系之具體實踐。2016年台灣政治學會年會暨「民主的挑戰與深化:台灣新政局的契機」國際學術研討會,臺北市,臺灣。

⁴ 中華民國聯合國反貪腐公約首次國家報告(核定本),同前註1,頁17。

⁵ 聯合國反貪腐公約第二次國家報告(2022年4月),頁3。

⁶ 為展現政府打擊貪腐決心,回應民眾期盼,落實「聯合國反貪腐公約」之各項反貪腐措施,馬總統於2010年7月20日宣布設置「法務部廉政署」專責於國家廉政政策規劃,執行反貪、防貪及肅貪業務,以治標

性反貪及專責性肅貪之複合性機關，負國家廉政政策規劃推動、反貪、防貪及肅貪等任務，⁷依《政風機構設置管理條例》⁸(以下簡稱《政風條例》)第2條第2項規定，規劃、協調及指揮監督全國政風業務，故參酌現行實務各項業務之運作情形及未來需求，訂定「政風機構績效目標管理制度」⁹(以下簡稱「績效制度」)及各主管機關政風機構之政風工作績效評比核算原則，俾能有效運用政風機構人力及資源，督同所屬執行反貪、防貪及肅貪等業務；廉政署基於政風機構為廉政工作第一線執行單位，每年以「績效制度」引導政風機構協助我國各行政機關(構)落實或推動《公約》及《行動方案》中規範及措施，顯見三者具有相當關聯性。

本研究為進一步瞭解上述三者關聯情形，首先採文獻分析法研析《公約》第二章預防措施第5條至第14條之條文精神及內容、「《公約》實施立法指南」及「《公約》技術指南」之強制性要求與選擇性要求等條文指導內容，據以對應我國《行動方案》的具體策略與執行措施及現行廉政署之年度「績效制度」廉政工作項目與績效管考重點，希冀建構防貪工作策略對應架構雛型，有助於完整呈現我國廉政如何落實《公約》預防措施之相對應的防貪策略與實質工作內容及執行方向。

為達上述目的，本研究團隊進一步採問卷調查方式，蒐集政風人員對於《公約》預防措施、《行動方案》及現行政風機構「績效制度」內容，三者間關聯性之看法，同時提供受訪者本研究初步設計之「防貪工作策略對應架構雛型」(以下簡稱「防貪架構雛型」)，並於問卷中再深入探詢受訪者對「防貪架構雛型」之開放性意見；前揭回收調查資料經 SPSS(20.0版)統計軟體進行描述性統計分析及差異性分析，期以政風人員對於本研究建構之「防貪架構雛型」有積極、正面之回饋，更冀望透過本研究之發現與建議，有助於各政風機構與政風人員未來廉政預防工作之推展，強化《

(執法)、治本(防貪)及根除(教育)三管齊下策略，達成提高貪瀆犯罪定罪率、降低貪瀆犯罪發生及落實保障人權等三大目標，故法務部於2010年9月23日將「法務部廉政署組織法草案」及「法務部組織法部分條文修正草案(有關廉政署部分)」陳報行政院審查，2010年11月4日行政院第3220次會議決議通過函送立法院審議。復於2011年4月1日立法院第7屆第7會期第7次會議完成三讀立法程序，總統於2011年4月20日公布制定「法務部廉政署組織法」，行政院核定法務部廉政署於100年7月20日成立。法務部廉政署網站，<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6400/6404/6422/55128/post>(最後瀏覽日：2022年7月27日)。

⁷ 中華民國聯合國反貪腐公約首次國家報告(核定本)，同前註1，頁21。

⁸ 中華民國101年2月3日總統華總一義字第10100022911號令修正公布名稱及全文12條，並由行政院定於102年4月1日施行。

⁹ 法務部廉政署110年12月29日廉政字第11007026400號書函頒「111年度政風機構績效目標管理制度」。

公約》預防措施之落實，也對於提升我國 CPI(Corruption Perceptions Index)¹⁰分數有所幫助。

貳、聯合國反貪腐公約預防措施與現行防貪工作策略探討

一、聯合國反貪腐公約預防措施

《公約》之第二章（預防措施）第 5 條至第 14 條（包括第 5 條預防性反貪腐政策及做法、第 6 條預防性反貪腐機構、第 7 條政府部門作為的要求、第 8 條公職人員行為守則、第 9 條政府採購和財政管理、第 10 條政府主動公開公共行政報告、第 11 條與審判和檢察機關有關之措施、第 12 條私部門拒絕賄賂稅捐減免措施、第 13 條擴大社會參與措施、第 14 條嚴密預防洗錢措施）所揭示的架構及策略，即是結合「公部門」（《公約》第 5 條至第 10 條）、「檢審部門」（《公約》第 11 條）、「私部門」（《公約》第 12 條）、「民間社會」（《公約》第 13 條）與「金融部門」（《公約》第 14 條）等五大體系的預防能量，並主張透過積極的「實質參與」，才能真正促使在法治、管理公共事務與財產、廉正、透明度與課責等作為上之有效實踐，且學者綜整該《公約》的預防體系概念與各主要部門之治理原則及具體策略的架構，採「聯合國反貪腐公約預防體系架構圖」（如圖 1）方式呈現，俾強調之預防措施所導引出來的具體防貪策略圖像及其後續的實踐策略。¹¹

¹⁰ 國際透明組織(Transparency International)於今(2022)年 1 月 25 日公布 2021 年清廉印象指數(簡稱 CPI)，全球計有 180 個國家及地區(包含我國)納入評比，臺灣排名第 25 名，較 2020 年第 28 名上升 3 名，不僅名次大幅躍進，分數亦較 2020 年的 65 分增加 3 分至 68 分(滿分為 100 分)，超過全球 86%受評國家，成績再創新猷，締造 1995 年公布該指數以來歷史最佳成績，自 2016 年蔡總統就任以來，我國分數及排名由 61 分、31 名向前進步至今日 68 分、25 名，顯見臺灣的廉政建設成就已獲國際肯定；不僅於此，我國在 2021 年之「政府國防廉潔指數(Government Defence Integrity Index, GDI)」評鑑成績，排名世界第 6 及「2021 年賄賂風險指數」(2021 TRACE Bribery Risk Matrix)，亦居亞洲之冠，不論是國防廉潔指數、賄賂風險指數，表現均大放異彩，充分顯示政府整體廉政建設碩果累累，我國廉政建設已邁向新的里程碑。參法務部廉政署新聞稿(2022 年 1 月 25 日)。再創新猷！2021 我國清廉印象指數排名大躍進。

¹¹ 黃俊祥，同前註 3。

圖 1

聯合國反貪腐公約預防體系架構圖

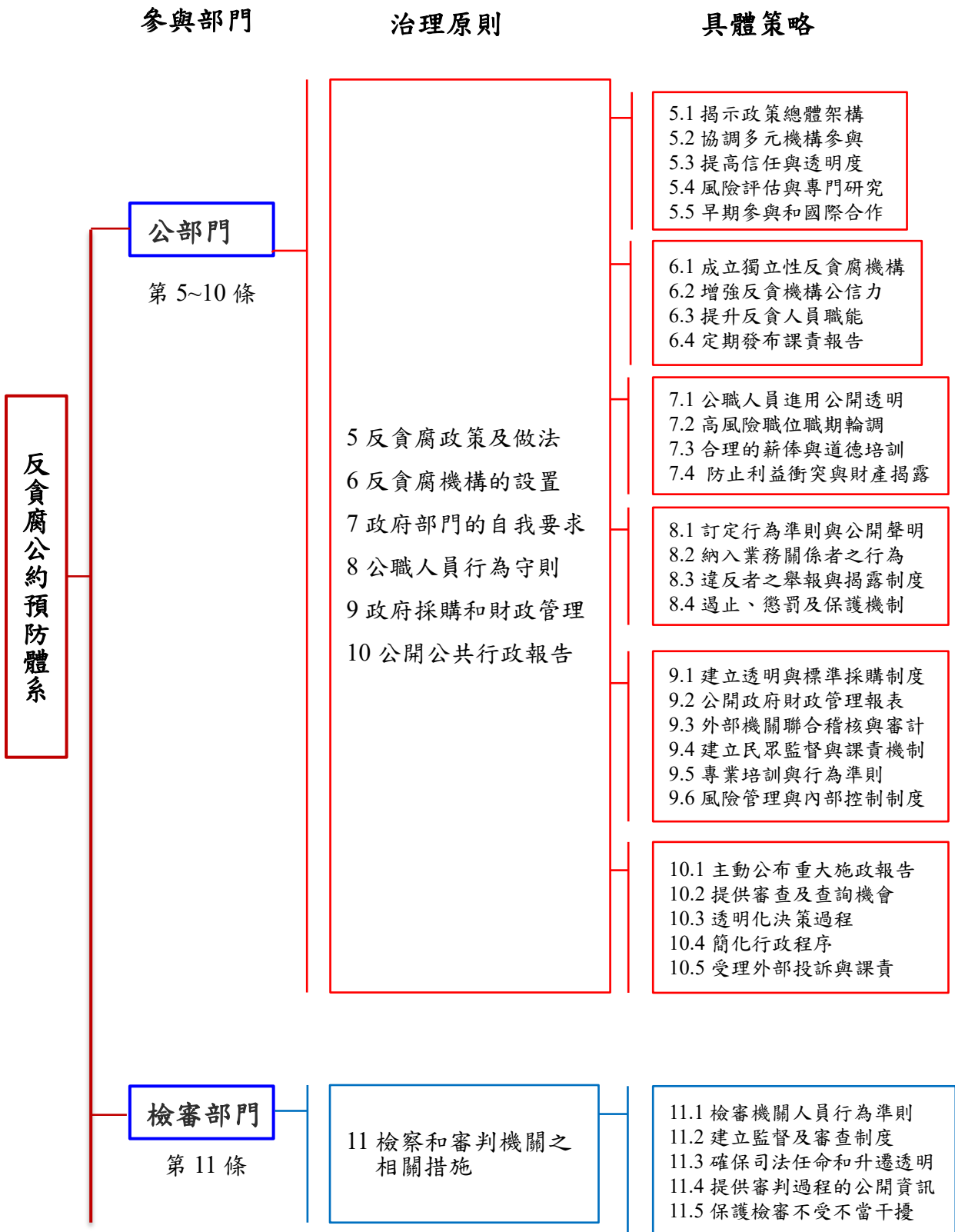
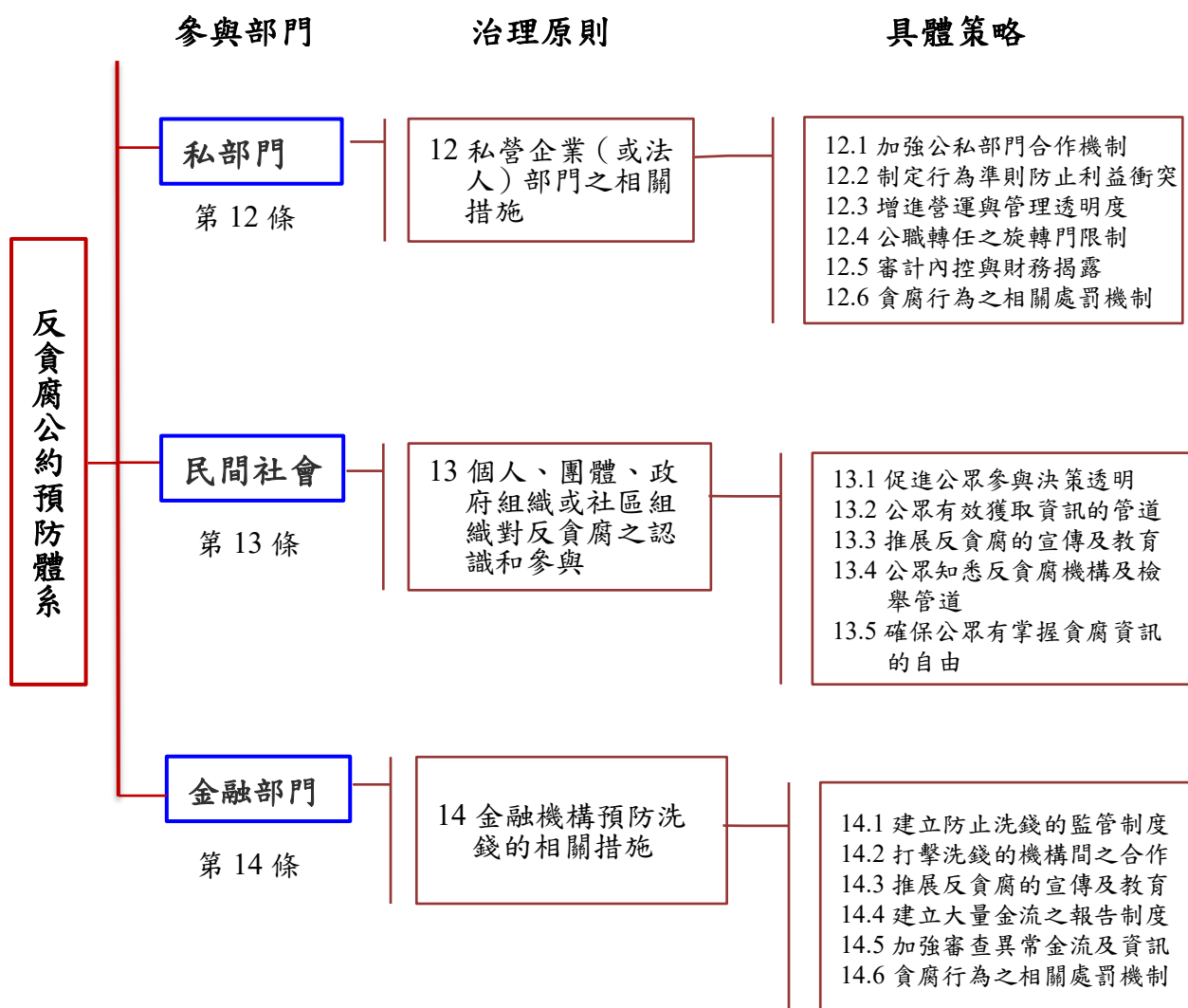


圖 1

聯合國反貪腐公約預防體系架構圖（續）



資料來源：黃俊祥(2016)，同前註 3。

本研究除參採前述架構及策略外，並按「《公約》實施立法指南」將《公約》第二章預防措施的規範效力強度區分為「強制性要求」、「選擇性要求」及「選擇性措施」等 3 類¹²；再予以歸納整併如圖 2，分述如下：

(一)第一類「強制性要求」(Mandatory requirements)，若締約國內法令中，無含括是類《公約》要求，則有修正或訂定新法令之義務；如「公部門」第 5 條、第 6 條、第 8 條、第 9 條、第 10 條，「檢審部門」第 11 條第 1 項，「私部門」第 12 條第 1、2

¹² DIVISION FOR TREATY AFFAIRS UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME, Legislative guide for the implementation of the United Nations Convention against Corruption 1 (Second Revised Edition 2012).

項，「民間社會」第13條，及「金融部門」第14條第1項。

(二) 第二類「選擇性要求」(Optional requirements)，非強制要求，惟締約國須加以考慮之義務；如「公部門」第5條第2項、第7條、第8條第4項至第6項，及「金融部門」第14條第2項至第5項。

(三) 第三類「選擇性措施」(Optional measures)，非前開二者具有「義務」之性質，締約國似宜考慮的措施；如「公部門」第5條第4項、「檢審部門」第11條第2項，及「私部門」第12條第2項。

圖 2

聯合國反貪腐公約第二章預防措施規範之效力簡圖

強制性要求 (強制性規定)	選擇性要求 (需加考慮的義務)	選擇性措施 (似宜考慮的措施)
<ul style="list-style-type: none">• §5預防性反貪腐政策和作法(公部門)• §6預防性反貪腐機構(公部門)• §8公職人員行為守則(公部門)• §9政府採購和財政管理(公部門)• §10公開公共行政報告(公部門)• §11 I 審判機關之相關措施(檢審部門)• §12 I、III 私營企業(或法人)部門之相關措施與究責(私部門)• §13個人、團體、政府組織或社區組織對反貪腐之認識和參與(民間社會)• §14 I 金融機構預防洗錢措施之管理監督機制(金融部門)	<ul style="list-style-type: none">• §5 II 訂定及促進預防貪腐有效作法(公部門)• §7政府部門(公部門)• §8IV執行公務發現貪腐之檢舉或告發(公部門)• §8V陳(申)報可能發生利益衝突之職務外行為• §8VI違反公職人員行為守則之責任(公部門)• §14 II ~ V 實施監測及追蹤現金與有價證券跨境移轉等各項措施(金融部門)	<ul style="list-style-type: none">• §5IV參與國際預防貪腐活動(公部門)• §11 II 檢察機關得採行與審判機關相同效力之措施(檢審部門)• §12 II 私營企業(或法人)部門之具體防貪措施(私部門)

資料來源：DIVISION FOR TREATY AFFAIRS UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME(2012)。

說明：研究團隊整理繪製。

簡言之，《公約》預防措施規範效力強度，除第 5 條第 4 項「參與國際預防貪腐活動」、第 11 條第 2 項「檢察機關得採行與審判機關與審判機關相同效力之措施」及多為第 12 條第 2 項「私營企業（或法人）部門之相關措施」等 3 條文屬選擇性措施外，其餘條文皆為「強制性要求」或「選擇性要求」，具有「義務」性質，各締約國有義務或需加考慮檢討、訂(修)定現行國內法制或措施，俾落實《公約》之規範要求。

次按反貪腐之體系分工，在預防貪腐方面，中央機關主要由廉政署掌理，指揮監督各級機關政風機構推動執行，並由監察院、內政部、經濟部…等機關以及各級地方政府，共同推動相關工作；¹³故本研究參據兩次我國《公約》國家報告內容並進一步探討《公約》預防措施與「政風機構現行推動廉政工作項目或廉政法規」之兩者間關係，除《公約》第 11 條「檢察和審判機關之相關措施(檢審部門)」及第 14 條「金融機構預防洗錢的相關措施(金融部門)」與現行政風機構推動廉政工作項目或廉政法規之對應關係較為模糊，其餘各條與政風機構之廉政業務皆具相當關聯性，故本研究將以《公約》第 5 條至第 10 條、第 12 條及第 13 條之預防措施為研究基礎，建構彼此間更為清晰之架構。

二、國家廉政建設行動方案

在反貪腐政策之制定上，我國非常重視公務員之廉潔行政院於 1993 年起陸續推動《端正政風行動方案》、《掃除黑金行動方案》、《掃除黑金行動方案後續推動方案》及《反貪行動方案》，執行機關以法務部所屬檢察、調查、政風機構為中心具體策略在該期間偏重於國內公部門之肅貪及防貪工作。¹⁴

嗣行政院於 2009 年將《端正政風行動方案》、《掃除黑金行動方案》、《掃除黑金行動方案後續推動方案》及《反貪行動方案》併入《行動方案》，並參考《公約》及國際透明組織倡議之「國家廉政體系(National Integrity System)」概念，以建構國家廉政發展策略目

¹³ 聯合國反貪腐公約第二次國家報告，同前註 5，頁 7。

¹⁴ 聯合國反貪腐公約第二次國家報告，同前註 5，頁 3。

標，採取多元合作策略，整合公私部門力量投入廉政工作，並於 2015 年《公約施行法》施行後，作為協調各機關落實執行符合《公約》所列各項廉政建設工作。

2016 年行政院為積極加強落實各項反貪腐法制及政策，函頒修正《行動方案》，訂定「一、強化機關廉政經營責任制度，落實風險控管作為」、「二、促進公開透明，防止利益衝突」、「三、持續指標研究，掌握民意脈動與國際趨勢」、「四、落實公務員行為規範，建立政府典範」、「五、鼓勵社會參與，促進透明與貪腐零容忍的共識」、「六、推動校園誠信，深化學子品格教育」、「七、強化企業誠信，凝聚私部門反貪腐共識」、「八、增修肅貪法令，強化肅貪能量，落實揭弊者保護」及「九、推動國際合作與資產追繳，建構國家間互惠機制」等 9 項具體策略、「46 項執行措施」¹⁵及績效衡量指標，由法務部每年召集各部會檢討前一年度執行成效及訂定各該年度之績效目標值，陳報行政院核定後持續推動落實。

前開《行動方案》9 項具體策略之「八、增修肅貪法令，強化肅貪能量，落實揭弊者保護」及「九、推動國際合作與資產追繳，建構國家間互惠機制」等 2 項，與《公約》「第三章定罪和執法」、「第四章國際合作」、「第五章追繳資產」等內容更為密切，故研究團隊再檢視其他 7 項具體策略(以下簡稱防貪具體策略)與 29 項執行措施，初步發現防貪具體策略集中於《公約》第 5 條、第 7 條至第 10 條、第 12 條、第 13 條等條文內涵，並側重規範對象於「公部門」、「私部門」、「民間社會」等 3 面向，由此可見，《行動方案》之中防貪具體策略之執行措施多數集中於私部門反貪腐作為、政府反貪腐政策與法規的落實及提升全民對反貪腐認知和參與反貪腐的措施等三個方向，此部分也納入本研究參考及未來之探討。

三、政風機構績效目標管理制度

按《政風條例》第 2 條第 2 項規定，全國政風業務由廉政署規劃

¹⁵ 行政院自 2016 年列管《行動方案》計 46 項執行措施，由法務部每年召集各部會檢討前一年度執行成效及訂定各該年度之績效目標值，陳報行政院核定持續推動落實；據統計截至 2020 年止，解除列管執行措施 5 項，繼續列管者 41 項。參聯合國反貪腐公約第二次國家報告，同前註 5，頁 26。

、協調及指揮監督，另依《法務部廉政署組織法》第 2 條第 1 項第 5 款及《政風機構績效評比要點》第 4 點規定，廉政署為掌理政風機構業務之督導、考核及協調，歷年爰參酌現行實務各項業務之運作情形及未來需求，訂定「績效制度」及各主管機關政風機構之政風工作績效評比核算原則，俾能有效運用政風機構人力及資源，督同所屬執行反貪、防貪及肅貪業務；自 2001 年起實施「績效制度」歷經 5 次較大幅度變革，並於 2015 年採「目標管理」為其制度核心架構，另為落實分層授權機制，各主管機關政風機構亦得視機關特性及實際需求，依據廉政署公布之各項工作項目、核分基準表及審核說明，期以發揮「關鍵」、「精準」、「效益」之最大能量，並結合年度績效政策方向聚焦於重點廉政業務，進一步落實「目標管理」精神。¹⁶

廉政署參考人力數與業務屬性及機關特性，將主管機關政風機構區分為 7 個群組，將績效項目區分「自主管理工作項目」¹⁷、「政策目標管理項目」¹⁸及「評價項目」¹⁹等 3 類別，並分別賦予比重及相對應工作項目，彙整如表 1，由此可見，廉政署政策目標工作項目仍以防貪業務佔比重最高(政策目標工作項目 31.5%)。

¹⁶ 法務部廉政署，同前註 9，頁 1。

¹⁷ 由於各行政機關之業務特性及組織文化各不相同，而政風機構最瞭解機關狀況，為利政風機構結合首長施政理念及社會資源，發揮創新、提升公益及降低民怨之最大能量，使政風機構各自建構組織策略目標，並聚焦於重點業務，進一步落實「自主目標管理」之精神，鬆綁既有績效評比制度之框架，各主管機關政風機構除得擇選當年度欲辦理之自主管理工作項目以外，另得自行規劃創設工作項目及其內容，納入年度工作計畫規劃，列管自身暨所屬政風機構之工作項目。法務部廉政署，同前註 9，頁 4。

¹⁸ 係包含法務部廉政署各項防貪、反貪、肅貪業務之年度核心重點工作項目，及該署規畫或上級交辦之專案性工作項目，如為因應社會矚目貪瀆案件規劃執行之專案清查作為，或法務部與該署臨時交辦之廉政措施等。法務部廉政署，同前註 9，頁 5。

¹⁹ 針對各政風機構整體業務規劃與推動情形、影響政風形象等不易量化或主觀評估之項目，由法務部廉政署各業務組依據「評價分數配當表」，分就各該職掌業務部分訂定「評價項目核分表」，由該署於年終依據「評價項目核分表」所列核分級距，附具事由核列評價分數，列入各主管機關政風機構之總績效核算。法務部廉政署，同前註 9，頁 10。

表 1

111 年度政風機構績效目標管理制度彙整表

績效項目類別 (占總績效比重)	政風業務 (比重)	工作項目
政策目標工作項目 (62.5%)	防貪業務 (31.5%)	反貪活動、預警作為、再防貪案件、專案稽核、採購廉政平臺執行成效報告、陽光法案執行成效報告、其他。
	肅貪查處業務 (20%)	專案清查、協助辦理肅貪查處業務、辦理動態蒐證、調查案件之配合、發掘一般貪瀆案件線索(甲、乙類)、發掘重大貪瀆案件線索(甲、乙類)、函送一般非法案件、辦理行政肅貪案件、查處洩密案件、機關安全違常案件。
	綜合、維護、 視察業務 (11%)	機關維護工作成效報告、專案維護措施、資訊使用管理稽核、新聞揭露、風紀視察、其他。
自主管理工作項目 (25%)	防貪業務	表揚獎勵廉能事蹟、內部控制、採購綜合分析、廉政會報、廉政研究。
	綜合、維護業 務	公務機密、機關安全維護專報、陳情請願抗爭綜合分析報告、首長安全維護、提升政風人員專業能力、督考作為。
評價項目 (12.5%)	綜合規劃(含 視察)業務 (2.5%)	設置政風機構或增設政風人員編制員額、政風人員訓練及人力規劃、透明品質獎、聯合國反貪腐公約國家報告撰提、國外廉政業務考察或參與國際交流活動、國際廉政與司法互助業務、落實執行《廉政人員加強輔導考核作業要點》、主動預警通報並持續追蹤掌握所屬政風人員可能違法違紀等風紀事項、妥適處理政風人員風紀案件或重大事故。
	防貪業務 (2.5%)	完成特殊專案工作、自主管理工作項目與政策目標工作項目相互連結情形、機關廉政風險評估作業辦理情形。
	肅貪查處業務 (5%)	蒐報政風資料、交查檢舉貪瀆不法案件(行政處理、澄清結案)、違反保密規定案件、查處危安案件。
	綜合、維護業 務(2.5%)	擬定年度工作計畫並規劃管考所屬單位確實執行、執行預防危害或破壞事件及協處陳情請願通報並研採適當因應作為、配合蒐報賄選等情資。

資料來源：法務部廉政署 110 年 12 月 29 日廉政字第 11007026400 號書函頒「111 年度政風機構績效目標管理制度」。

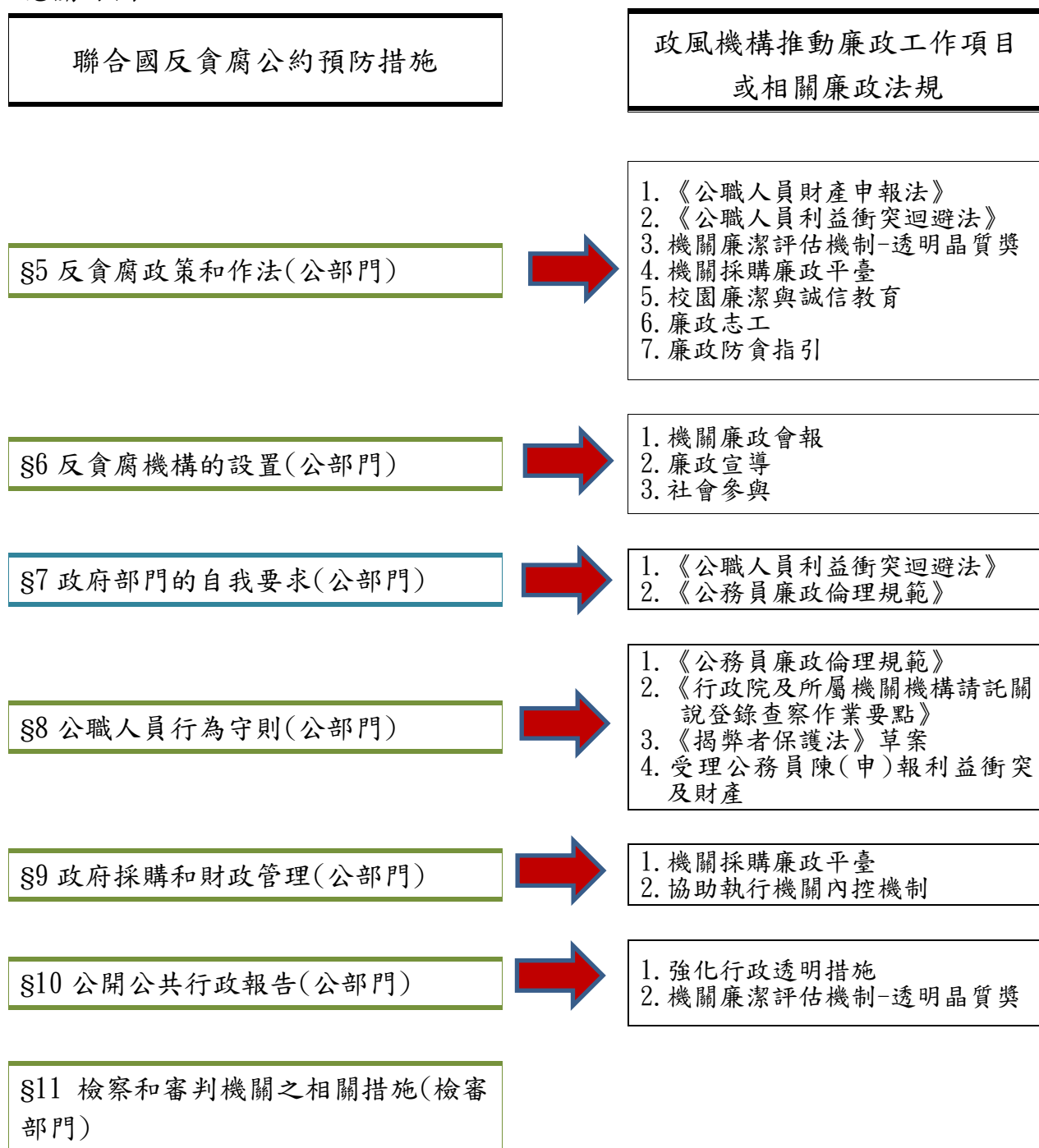
說明：研究團隊整理繪製。

四、小結

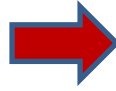
綜觀我國反貪腐之體系分工，在預防貪腐方面，由廉政署督同各級機關政風機構推動執行，如圖 3 所示，尤以《公約》第 5 條至第 10 條、第 12 條及第 13 條等條文與現行政風機構推動廉政工作項目或廉政法規之對應關係較為清晰。

圖 3

聯合國反貪腐公約預防措施與政風機構推動廉政工作項目或廉政法規之對應關係圖

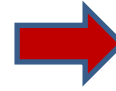


§12 私營企業（或法人）部門之相關措施（私部門）



1. 防止公務員利益衝突
2. 推廣企業誠信與社會責任

§13 個人、團體、政府組織或社區組織對反貪腐之認識和參與（民間社會）



1. 機關採購廉政平臺
2. 廉潔教育
3. 廉政志工
4. 企業服務廉政平臺

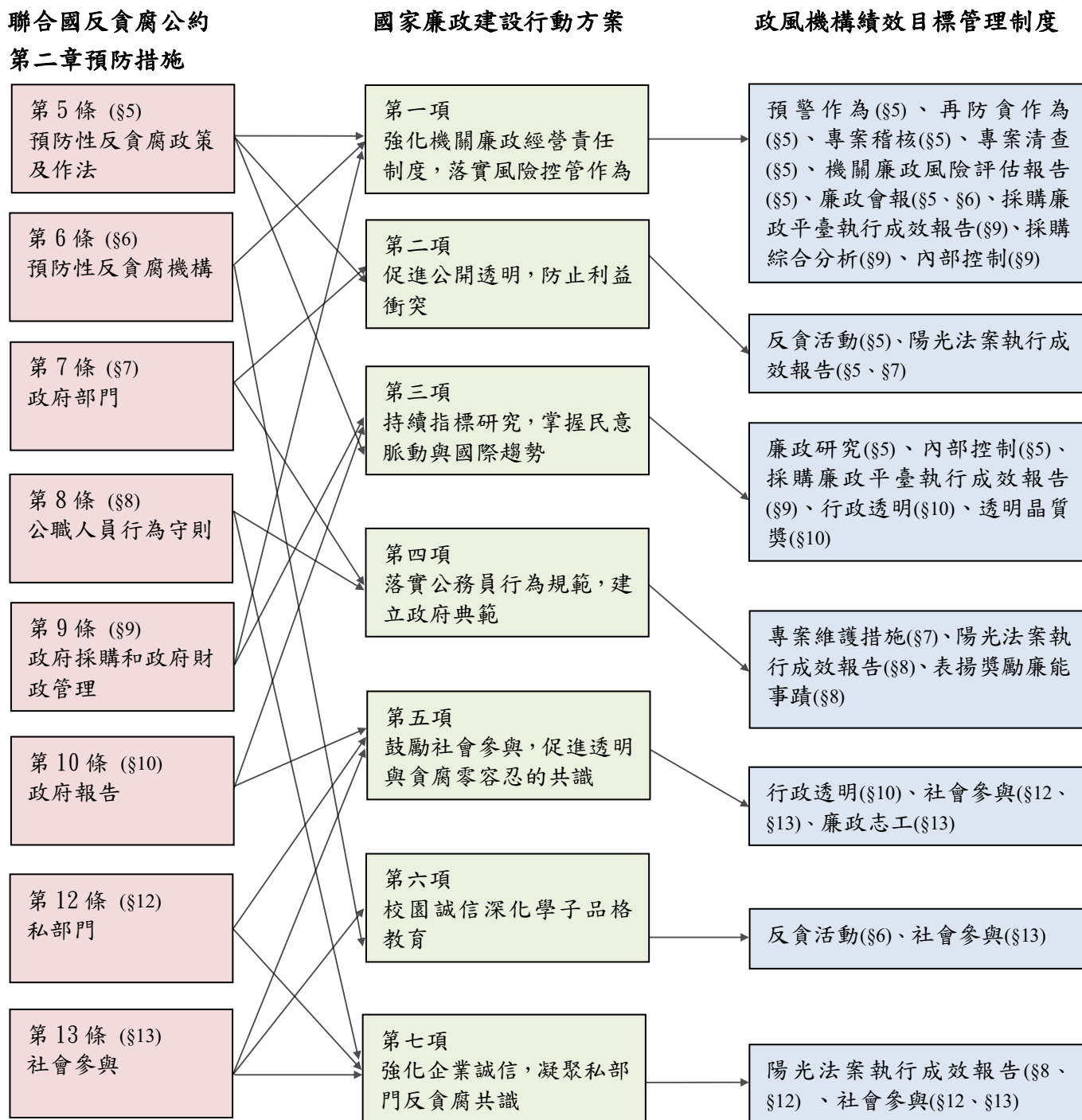
§14 金融機構預防洗錢的相關措施（金融部門）

說明：研究團隊整理繪製。

其次，《行動方案》防貪具體策略集中於《公約》第 5 條、第 7 條至第 10 條、第 12 條、第 13 條等條文內涵，側重規範對象於「公部門」、「私部門」、「民間社會」等 3 面向，亦與現行政風機構「績效制度」工作方向尚屬契合，惟本研究團隊仍以問卷調查與量化分析方式，探討政風人員對《公約》、《行動方案》及「績效制度」三者間在內容和關聯性等方面之瞭解程度，並初步建構「防貪架構雛型」如圖 4，再由受訪者進一步提供意見或看法，期能有所研究發現。

圖 4

防貪工作策略對應架構雛型



說明：研究團隊整理繪製。

參、研究方法與實施

一、調查方法及抽樣方式

本研究除採上述文獻分析法，藉由分析《公約》第二章第 5 條至第 14 條之條文精神及內容，參酌《公約》實施立法指南及技術指南之強制性要求與選擇性要求等條文指導內容，據以對應目前《行動方案》的具體策略與執行措施及現行廉政署之「績效制度」，初步建構「防貪工作策略對應架構雛型」外；同時採問卷調查法設計量化問卷，瞭解政風人員對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」三者內容及彼此間關聯性之瞭解程度，並就本研究初步建構之「防貪工作策略對應架構雛型」，對各層級之政風人員進行半開放式問卷調查；為使樣本比例具代表性，抽樣對象約計達本(111)年度政風人員人數總額 2697 人²⁰之 10%(約 270 人)，並將調查結果以 SPSS(社會科學統計軟體)進行統計分析。

二、問卷編製與調查進行方式

問卷設計結構分為五大面向，分述如下：

- (一)背景資料。
- (二)對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度。
- (三)對《公約》、《行動方案》及「績效制度」三者間關聯性之瞭解程度。
- (四)「防貪工作策略對應架構雛型」是否有助於未來執行各項廉政工作。
- (五)建構「防貪工作策略對應架構雛型」之其他建議或看法。

以上述五大面向編製本研究之「勞動部政風處 111 年廉政自行研究」問卷(如附錄一)，為因應疫情及提升問卷回收率，採用 Google 表單發送，問卷發放期間為 111 年 7 月 25 日至同年 7 月 31 日，計發放 330 份問卷，總計回收問卷 301 份(其中有效問卷 301 份，無效問卷 0 份)，回收率達 91.2%，占本(111)年度政風人員人數總額(2697 人)11.2%，回收後將 Google 表單所得數值轉 Excel 表單，再由 SPSS 統計軟

²⁰ 該人數係法務部廉政署提供 111 年 6 月 24 日在職政風人員人數。

體讀取進行統計分析。

肆、研究分析與發現

一、樣本背景特性分析

本研究所調查之背景資料包含性別、公務年資、服務機關屬性、官等別及職務類別，樣本背景特性分析如下(表 2)：

(一)性別方面：在有效樣本中，男性有 154 人，占 51.2%；女性有 145 人，占 48.1%；其他性別有 2 人，占 0.7%。

(二)公務年資方面：在有效樣本中，公務年資未滿 5 年者有 22 人，占 7.3%；公務年資 5 年以上未滿 10 年者有 52 人，占 17.3%；公務年資 10 年以上未滿 15 年者有 58 人，占 19.3%；公務年資 15 年以上未滿 20 年者有 66 人，占 21.9%；公務年資 20 年以上者有 103 人，占 34.2%。

(三)服務機關屬性方面：在有效樣本中，任職於中央機關者有 159 人，占 52.8%；任職於地方機關者有 142 人，占 47.2%。

(四)官等別方面：在有效樣本中，官等為簡任(或相當簡任)者有 30 人，占 10%；官等為薦任(或相當薦任)者有 259 人，占 86%；官等為委任(或相當委任)者有 9 人，占 3%；其他人員(如技工、工友、聘用人員…等)有 3 人，占 1%。

(五)職務類別方面：在有效樣本中，主管人員有 183 人，占 60.8%；非主管人員有 118 人，占 39.2%。

表 2

樣本背景特性分析

統計項目	類別	次數	百分比(%)	累積百分比(%)
基本背景 性別	男	154	51.2	51.2
	女	145	48.1	99.3
	其他	2	0.7	100.0
公務年資	未滿 5 年	22	7.3	7.3
	5 年以上，未滿 10 年	52	17.3	24.6
	10 年以上，未滿 15 年	58	19.3	43.9
	15 年以上，未滿 20 年	66	21.9	65.8
	20 年以上	103	34.2	100.0

服務機關屬性	中央機關	159	52.8	52.8
	地方機關	142	47.2	100.0
官等別	簡任(或相當簡任)	30	10.0	10.0
	薦任(或相當薦任)	259	86.0	96.0
	委任(或相當委任)	9	3.0	99.0
	其他人員(如技工、工友、聘用人員…等)	3	1.0	100.0
職務類別	主管人員	183	60.8	60.8
	非主管人員	118	39.2	100.0

二、樣本對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度分析

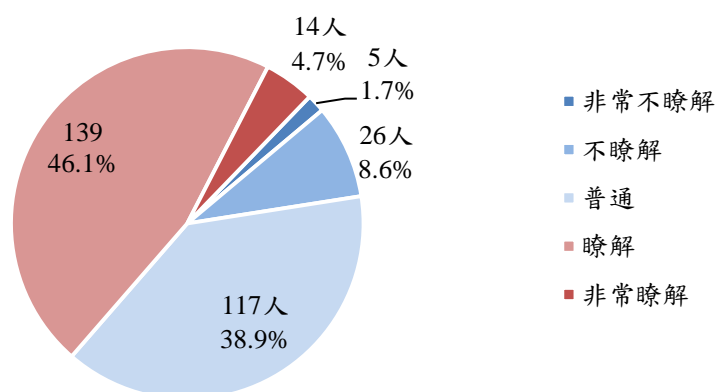
受訪者分別對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度，統計結果如下：

(一)樣本對《公約》之瞭解程度

在有效樣本中，表示「非常不瞭解」者占 1.7%(5 人)；「不瞭解」者占 8.6%(26 人)；「普通」者占 38.9%(117 人)；「瞭解」者為最多占 46.1%(139 人)；「非常瞭解」者占 4.7%(14 人)。

其中「非常瞭解」及「瞭解」者占 50.9%，「非常不瞭解」及「不瞭解」者占 10.3%(如圖 5)，可見《公約》教育宣導有其成效，惟「非常不瞭解」、「不瞭解」者仍占 10.3%，由此可知，仍似有進一步加強宣導之空間。

圖 5
樣本對聯合國反貪腐公約瞭解程度



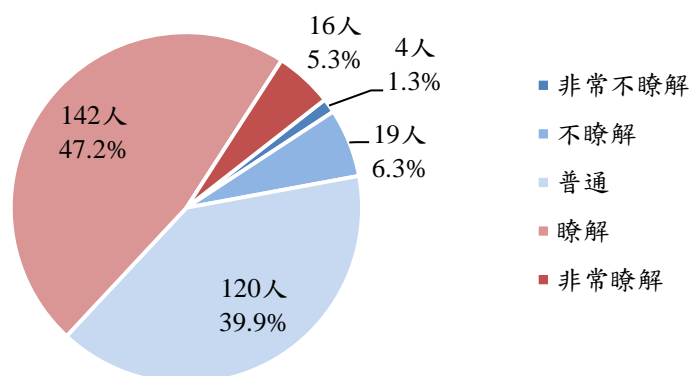
(二)樣本對《行動方案》之瞭解程度

在有效樣本中，表示「非常不瞭解」者占 1.3%(4 人)；「不瞭解」者占 6.3%(19 人)；「普通」占 39.9%(120 人)；「瞭解」為最多占 47.2%(142 人)；「非常瞭解」者占 5.3%(16 人)。

其中「非常瞭解」及「瞭解」者占 52.5%；「非常不瞭解」及「不瞭解」者僅占 7.6%(如圖 6)，由此可見，現行政風人員對於《行動方案》有一定瞭解程度。

圖 6

樣本對國家廉政建設行動方案瞭解程度



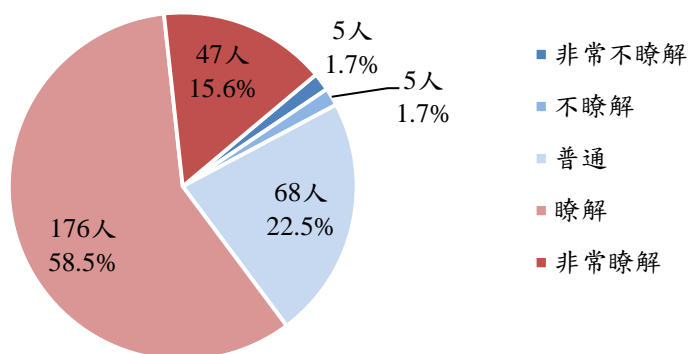
(三)樣本對「績效制度」之瞭解程度

在有效樣本中，表示「非常不瞭解」者占 1.7%(5 人)；「不瞭解」者占 1.7%(5 人)；「普通」占 22.5%(68 人)；「瞭解」為最多占 58.5%(176 人)；「非常瞭解」者占 15.6%(47 人)。

其中「非常瞭解」及「瞭解」者占 74%，「非常不瞭解」及「不瞭解」者占 3.4%(如圖 7)，由此得知，政風人員對於績效制度之瞭解程度較高。

圖 7

樣本對政風機構績效目標管理制度瞭解程度



(四)小結

由上述資料分析得知，受訪者對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」達瞭解程度以上之比例依序為 50.9%、52.5%及 74%，由此得知，政風人員對於績效制度之瞭解程度較高，多著重績效制度，顯見對於《公約》及《行動方案》之瞭解程度仍有加強空間。

表 3

樣本對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度

問項 選項	公約瞭解程度	行動方案瞭解程度	績效制度瞭解程度
非常不瞭解	1.7% (5)	1.3% (4)	1.7% (5)
不瞭解	8.6% (26)	6.3% (19)	1.7% (5)
普通	38.9% (117)	39.9% (120)	22.5% (68)
瞭解	46.1% (139)	47.2% (142)	58.5% (176)
非常瞭解	4.7% (14)	5.3% (16)	15.6% (47)

三、樣本對《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性瞭解程度分析

為瞭解受訪者對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性之瞭解程度，統計結果如下：

(一)樣本對《公約》與《行動方案》間關聯性之瞭解程度

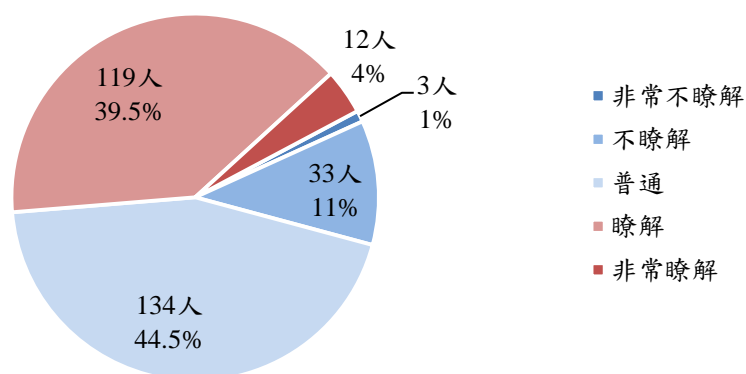
在有效樣本中，表示「非常不瞭解」者占 1%(3 人)；「不瞭解」者占 11%(33 人)；「普通」者為最多占 44.5%(134 人)；「瞭解」者占

39.5%(119 人)；「非常瞭解」者占 4%(12 人)。

其中「非常瞭解」及「瞭解」者占 43.5%；「非常不瞭解」及「不瞭解」者占 12%(如圖 8)。

圖 8

樣本對《公約》與《行動方案》間關聯性之瞭解程度



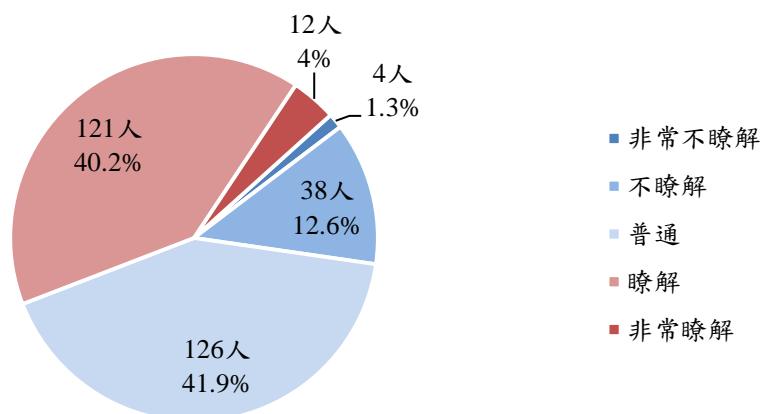
(二)樣本對《公約》與「績效制度」間關聯性之瞭解程度

在有效樣本中，表示「非常不瞭解」者占 1.3%(4 人)；「不瞭解」者占 12.6%(38 人)；「普通」者為最多占 41.9%(126 人)；「瞭解」者占 40.2%(121 人)；「非常瞭解」者占 4%(12 人)。

其中「非常瞭解」及「瞭解」者占 44.2%；「非常不瞭解」及「不瞭解」者占 13.9%(如圖 9)。

圖 9

樣本對《公約》與「績效制度」間關聯性之瞭解程度



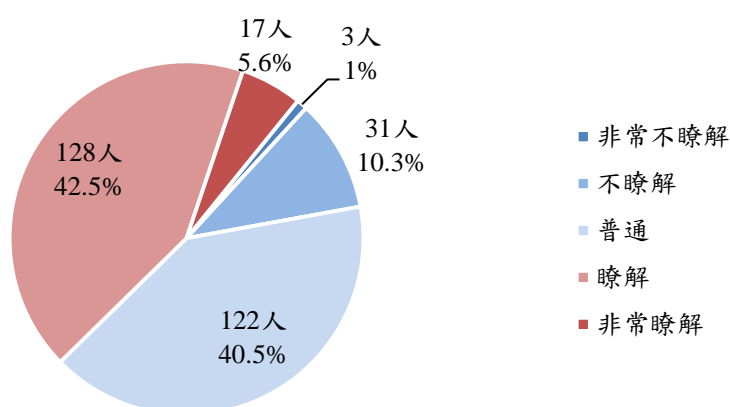
(三)樣本對《行動方案》與「績效制度」間關聯性之瞭解程度

在有效樣本中，表示「非常不瞭解」者占 1%(3 人)；「不瞭解」者占 10.3%(31 人)；「普通」者占 40.5%(122 人)；「瞭解」者為最多占 42.5%(128 人)；「非常瞭解」者占 5.6%(17 人)。

其中「非常瞭解」及「瞭解」者占 48.1%；「非常不瞭解」及「不瞭解」者占 11.3%(如圖 10)。

圖 10

樣本對《行動方案》與「績效制度」間關聯性之瞭解程度



(四)小結

由上述資料分析結果得知，受訪者對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性雖有一定瞭解程度，惟表示「普通」、「不瞭解」、「非常不瞭解」者仍占 50%以上，由此可知，對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」間關聯性之概念，仍亟待持續對政風人員加強建立。

表 4

樣本對《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性瞭解程度

問項	公約與行動方案	公約與績效制度	行動方案與績效制度
非常不瞭解	1.0%(3)	1.3% (4)	1.0 % (3)
不瞭解	11.0% (33)	12.6% (38)	10.3% (31)
普通	44.5% (134)	41.9% (126)	40.5% (122)
瞭解	39.5% (119)	40.2% (121)	42.5% (128)
非常瞭解	4.0% (12)	4.0% (12)	5.6% (17)

四、樣本特性與各問項間之差異性分析

為深入瞭解樣本特性與各問項間之差異程度，本研究採單因子變異數分析檢視是否達顯著水準，並進一步採事後檢定(LSD，最小標準差法)以瞭解組內差異情形，分析說明如下：

(一)性別與各問項間之差異性分析

由表 5 得知，性別與各問項間差異程度均未達顯著水準 ($p < .05$)。

表 5

性別與各問項間之差異性分析

依變項	因子	個數	平均數	顯著性
公約瞭解程度	男	154	3.36	.273
	女	145	3.30	
	其他	2	2.50	
行動方案瞭解程度	男	154	3.48	.106
	女	145	3.36	
	其他	2	2.50	
績效制度瞭解程度	男	154	3.84	.269
	女	145	3.87	
	其他	2	3.00	
公約與行動方案	男	154	3.40	.143
	女	145	3.30	
	其他	2	2.50	
公約與績效制度	男	154	3.36	.273
	女	145	3.30	
	其他	2	2.50	
行動方案與績效制度	男	154	3.48	.106
	女	145	3.36	
	其他	2	2.50	

(二)公務年資與各問項間之差異性分析

由表 6 得知，公務年資與各問項間差異程度均達顯著水準 ($p < .05$)，其中對於《行動方案》之瞭解程度及對《公約》與《行動方案》間關聯性之瞭解程度，其差異程度更達 $p < .001$ 之顯著水準。而在組內差異上，公務年資 20 年以上者相較其他年資組別對各問項瞭解程度較高

，由此得知政風人員公務年資之深淺對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度有明顯差異。

表 6

公務年資與各問項間之差異性分析

依變項	因子	個數	平均數	顯著性	事後檢定
公約瞭解程度	未滿 5 年(A)	22	3.32	.001	E>B
	5 年以上，未滿 10 年(B)	52	3.08		D>B
	10 年以上，未滿 15 年(C)	58	3.41		C>B
	15 年以上，未滿 20 年(D)	66	3.47		
	20 年以上(E)	103	3.63		
行動方案瞭解程度	未滿 5 年(A)	22	3.05	.000	E>A
	5 年以上，未滿 10 年(B)	52	3.15		D>A
	10 年以上，未滿 15 年(C)	58	3.47		C>A
	15 年以上，未滿 20 年(D)	66	3.59		E>B
	20 年以上(E)	103	3.70		D>B
績效制度瞭解程度	未滿 5 年(A)	22	3.45	.027	C>B
	5 年以上，未滿 10 年(B)	52	3.69		E>C
	10 年以上，未滿 15 年(C)	58	3.88		E>A
	15 年以上，未滿 20 年(D)	66	3.98		D>A
	20 年以上(E)	103	3.90		C>A
公約與行動方案	未滿 5 年(A)	22	2.95	.000	D>B
	5 年以上，未滿 10 年(B)	52	3.04		E>A
	10 年以上，未滿 15 年(C)	58	3.40		D>A
	15 年以上，未滿 20 年(D)	66	3.35		C>A
	20 年以上(E)	103	3.55		E>B
公約與績效制度	未滿 5 年(A)	22	2.91	.001	D>B
	5 年以上，未滿 10 年(B)	52	3.10		E>A
	10 年以上，未滿 15 年(C)	58	3.31		D>A
	15 年以上，未滿 20 年(D)	66	3.32		C>A
	20 年以上(E)	103	3.55		E>B
行動方案與績效制度	未滿 5 年(A)	22	2.95	.001	E>A
	5 年以上，未滿 10 年(B)	52	3.25		D>A
	10 年以上，未滿 15 年(C)	58	3.36		C>A
	15 年以上，未滿 20 年(D)	66	3.39		E>B
	20 年以上(E)	103	3.64		E>C

(三)服務機關屬性與各問項間之差異性分析

由表 7 得知，服務機關屬性與各問項間差異程度均未達顯著水準 ($p < .05$)。

表 7

服務機關屬性與各問項間之差異性分析

依變項	因子	個數	平均數	顯著性
公約瞭解程度	中央機關	159	3.33	.966
	地方機關	142	3.33	
行動方案瞭解程度	中央機關	159	3.43	.774
	地方機關	142	3.40	
績效制度瞭解程度	中央機關	159	3.86	.727
	地方機關	142	3.83	
公約與行動方案	中央機關	159	3.40	.225
	地方機關	142	3.29	
公約與績效制度	中央機關	159	3.33	.966
	地方機關	142	3.33	
行動方案與績效制度	中央機關	159	3.43	.774
	地方機關	142	3.40	

(四)官等別與各問項間之差異性分析

由表 8 得知，官等別對《行動方案》之瞭解程度與《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性之瞭解程度，其差異程度達顯著水準 ($p < .05$)，而在組內差異上，簡任(或相當簡任)人員於各問項之瞭解程度明顯高於薦任(或相當薦任)人員與委任(或相當委任)人員。

表 8

官等別與各問項間之差異性分析

依變項	因子	個數	平均數	顯著性	事後檢定
公約瞭解程度	簡任(或相當簡任)(A)	30	3.77	.068	A>B
	薦任(或相當薦任)(B)	259	3.40		
	委任(或相當委任)(C)	9	3.56		
	其他人員(如技工、工友、聘用人員…等)(D)	3	3.00		
行動方案瞭解程度	簡任(或相當簡任)(A)	30	3.90	.007	A>B
	薦任(或相當薦任)(B)	259	3.46		A>C

	委任(或相當委任) (C)	9	3.22		A>D
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等) (D)	3	3.00		
績效制度瞭解程度	簡任(或相當簡任) (A)	30	4.03	.108	A>D
	薦任(或相當薦任) (B)	259	3.84		
	委任(或相當委任) (C)	9	3.67		
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等) (D)	3	3.00		
公約與行動方案	簡任(或相當簡任) (A)	30	3.73	.021	A>B
	薦任(或相當薦任) (B)	259	3.31		A>C
	委任(或相當委任) (C)	9	3.11		
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等) (D)	3	3.00		
公約與績效制度	簡任(或相當簡任) (A)	30	3.77	.008	A>B
	薦任(或相當薦任) (B)	259	3.29		A>C
	委任(或相當委任) (C)	9	3.00		
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等) (D)	3	3.00		
行動方案與績效制度	簡任(或相當簡任) (A)	30	3.83	.007	A>B
	薦任(或相當薦任) (B)	259	3.39		A>C
	委任(或相當委任) (C)	9	3.00		
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等) (D)	3	3.00		

(五)職務類別與各問項間之差異性分析

由表 9 得知，主管人員與非主管人員(職務類別)在各問項間差異程度均達顯著水準($p < .05$)，而在組內差異上，主管人員對於各問項之瞭解程度明顯高於非主管人員。

表 9

職務類別與各問項間之差異性分析

依變項	因子	個數	平均數	顯著性	
公約瞭解程度	主管人員(A)	183	3.57	.000	A>B
	非主管人員(B)	118	3.23		
行動方案瞭解程度	主管人員(A)	183	3.66	.000	A>B
	非主管人員(B)	118	3.22		
績效制度瞭解程度	主管人員(A)	183	3.95	.003	A>B
	非主管人員(B)	118	3.69		

公約與行動方案	主管人員(A)	183	3.47	.000	A>B
	非主管人員(B)	118	3.15		
公約與績效制度	主管人員(A)	183	3.44	.003	A>B
	非主管人員(B)	118	3.16		
行動方案與績效制度	主管人員(A)	183	3.54	.001	A>B
	非主管人員(B)	118	3.22		

(六)小結

綜整上述資料分析顯示，公務年資較深、簡任(或相當簡任)人員及主管人員，其對於三者與相互間關聯性之瞭解程度明顯高於其他組別；反之，公務年資較淺、薦任或委任人員及非主管人員，其瞭解程度較低，未來可提供是類人員相關教育訓練，有助於提升對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度。

五、樣本對「防貪工作策略對應架構雛型」意見分析

為瞭解受訪者對於「防貪工作策略對應架構雛型」(如附錄一)，是否認為有助於未來執行各項廉政工作之參考，統計結果如表 10。

表 10

樣本對防貪工作策略對應架構雛型認同程度

題目	選項	次數	百分比(%)	累積百分比(%)
對應架構之幫助	非常不同意	8	2.7	2.7
	不同意	7	2.3	5.0
	普通	51	16.9	21.9
	同意	170	56.5	78.4
	非常同意	65	21.6	100.0

在有效樣本中，表示「非常不同意」者僅占 2.7%(8 人)；「不同意」者僅占 2.3%(7 人)；「普通」者占 16.9%(51 人)；「同意」者為最多占 56.5%(170 人)；「非常同意」者占 21.6%(65 人)。其中「非常同意」及「同意」者占 78.1%，近八成表示支持，顯示受訪者多數認同本研究建構之「防貪策略架構雛型」有助於未來執行各項廉政工作之參考。

進一步瞭解樣本特性對於防貪工作策略對應架構雛型認同程度之差異性是否達顯著水準，分析結果如表 11，其顯示官等別對於防貪工作策略對應架構雛型認同程度之差異性達顯著水準($p < .05$)，而在組內差異上，簡任(或相當簡任)人員對於「防貪策略架構雛型」認同程度明顯高於委任(或相當委任)人員及其他人員(如技工、工友、聘用人員等)。

表 11

樣本特性對於防貪工作策略對應架構雛型認同程度之差異性分析

依變項	因子	類別	個數	平均數	顯著性
對 應 架 構 之 幫 助	性別	男	154	3.86	.356
		女	145	3.99	
		其他	2	3.50	
	公務年資	未滿5年	22	3.59	.273
		5年以上，未滿10年	52	3.85	
		10年以上，未滿15年	58	3.90	
		15年以上，未滿20年	66	4.02	
		20年以上	103	3.98	
	服務機關屬性	中央機關	159	3.95	.523
		地方機關	142	3.89	
	官等別	簡任(或相當簡任)	30	4.13	.001
薦任(或相當薦任)		259	3.93		
委任(或相當委任)		9	3.44		
其他人員(如技工、工友、聘用人員…等)		3	2.33		
職務類別	主管人員	183	3.99	.057	
	非主管人員	118	3.81		

另在開放式填答部分，本研究彙整之具體建議內容如表 12，其中包括建議相關專業課程、標準認證、系統性架構圖及懶人包推廣方式等，均有助於提升政風人員對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度。

表 12

樣本對防貪工作策略對應架構雛型之建議內容

	建議內容
1.	建議可於廉政相關課程介紹上述架構雛形關聯性。
2.	我國防貪工作要能走上國際，被世界看見，一定要將這個架構圖有系統地建立，尤其政風人員一定要熟悉，才能有效落實各項防貪工作，不致於迷失工作方向。
3.	提升政風專業能力，並透過認證。
4.	各政風主管機構應明確認知，方能發揮工作價值。
5.	對於國際接軌與推動廉政工作非常有助益，是很好的組織架構。
6.	可以將採購廉政平台與企業服務平臺納入使架構更加充實。
7.	建議廉政署以懶人包方式廣為行銷。

六、研究發現

(一)受訪者對於「績效制度」之瞭解程度最高

據前述統計分析發現，受訪者對於三者之內容雖傾向瞭解，惟其中對「政風機構績效目標管理制度」瞭解者比例為最高(74%)，其次為《行動方案》(52.5%)及《公約》(50.9%)，由此得知，政風人員對於績效制度之瞭解程度較高，多著重績效制度。

(二)受訪者對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性仍有待加強

由前述統計分析發現，受訪者對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」彼此間關聯性雖有一定瞭解程度，惟表示「普通」、「不瞭解」、「非常不瞭解」者仍占 50%以上，且相較單一瞭解程度為低，由此可知，對於三者間關聯性之概念，仍亟待持續對政風人員加強建立。

(三)樣本特性對於三者之瞭解程度有顯著差異

由前述統計分析發現，公務年資、官等別及職務類別對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」之內涵與彼此間關聯性瞭解程度之

差異性達顯著水準，其中公務年資深、簡任人員及主管人員對於三者之瞭解程度較公務年資淺、薦任或委任人員及非主管人員為高。

伍、研究建議與未來研究方向

一、研究建議

(一)針對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之內涵辦理基礎教育訓練

據研究發現，政風人員對於三者之內容雖傾向瞭解，惟其中對「政風機構績效目標管理制度」瞭解者比例為最高(74%)，顯示政風人員仍著重於績效制度及實務執行面，而忽略較上位階之《公約》、及《行動方案》之內容及策略方向；為讓政風人員對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之瞭解程度較為一致性及系統性，是以仍須加強相關基礎教育訓練(如政風人員回班訓)。

(二)針對政風人員背景特性，實施客製化及階段性訓練

據研究發現，基於不同特性之政風人員對於三者之瞭解程度有顯著差異，其中公務年資淺、薦任或委任人員及非主管人員，其對《公約》、《行動方案》及「績效制度」之內涵與彼此間關聯性瞭解程度相較公務年資深、簡任人員及主管人員為低，未來可針對不同背景特性之政風人員設計客製化訓練教材，並設計階段式課程或採行認證等方式，以提高學習誘因與成效。

(三)建立「防貪工作策略對應架構」，有助於廉政工作之推展

本研究發現，政風人員表示同意建構「防貪工作策略對應架構」者占 78.1%，近八成表示支持，顯示政風人員多認同建構相關對應架構是有助於未來執行各項廉政工作之參考；且「防貪工作策略對應架構」之建立不僅有助於政風人員清楚瞭解聯合國反貪腐公約預防措施及其相對應的防貪策略與實質工作內容，亦可據以規劃未來加強落實之方向，讓各政風人員更能據以自行規劃年度工作計畫方向，以落實聯合國反貪腐公約預防措施。

(四)研議「防貪工作策略對應架構」導入各機關，俾完備我國廉政治理體系

監察院調查報告曾指出，主打貪腐之《行動方案》，各項執行措施及績效目標過於瑣碎，且辦理機關各有權管業務，《行動方案》尚非列屬各該機關核心業務，各政府機關及政風單位均須積極推動，帶動全民反貪腐風氣。²¹倘以本研究之「防貪工作策略對應架構」為基礎，將《公約》的要求，作系統性研究、整併、歸納及推廣，期改善過往《行動方案》之列管方式，成為具系統性、圖像式及可操作性之架構，藉此引導各政府機關、私部門、民間社會共同參與，使我國廉政治理體系更臻完善。

二、未來研究方向

本研究受限於人力及時間因素，調查方式雖採隨機抽樣，致抽樣對象在職務類別方面，主管人員和非主管人員之抽樣比率，與母體分配不一致，未來研究建議可採分層隨機抽樣方式進行，以期更符合母體結構及抽樣代表性。

另本研究僅初步建構「防貪工作策略對應架構雛型」，未來研究可納入開放性建議回饋，同時採取焦點團體法及深度訪談法等研究方法，進一步修正並予以細緻化調整，建構更具系統性及完整性之「防貪工作策略對應架構」，如數位化圖層架構，或可成立專案性團隊，盤整目前分屬於綜合規劃組、防貪組及政風業務組之職掌業務對應在「防貪工作策略對應架構」，除提升政風人員對於《公約》、《行動方案》及「績效制度」三者內容及彼此間關聯性之瞭解程度外，亦有助於政風人員於執行「績效制度」時瞭解其在《公約》及《行動方案》之角色，進一步落實《公約》預防措施之短、中、長期工作策略。

²¹ 林雅鋒、孫大川、方萬富、仇桂美（2017年7月）。聯合國反貪腐公約內國法化後相關配套措施之規劃與實施研析-以預防貪腐措施為中心通案性案件調查研究報告。監察院，頁171。

參考文獻

- 一、*Legislative Guide for the Implementation of the United Nations Convention against Corruption* (Second Revised Edition). (2012). DIVISION FOR TREATY AFFAIRS UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME.
- 二、中華民國聯合國反貪腐公約首次國家報告(核定本)(2018年3月)。
- 三、王玉全(2017年7月17日)。聯合國反貪腐公約第二章「預防措施」及第三章「定罪和執法」國內法規檢視及立法建議委託研究案研究報告。法務部廉政署；世新大學。
- 四、行政院 111 年 7 月 11 日院臺法字第 1110021750 號函核定「國家廉政建設行動方案 110 年執行情形」。
- 五、林雅鋒、孫大川、方萬富、仇桂美(2017年7月)。聯合國反貪腐公約內國法化後相關配套措施之規劃與實施研析-以預防貪腐措施為中心通案性案件調查研究報告。監察院。
- 六、法務部廉政署 110 年 12 月 29 日廉政字第 11007026400 號書函頒「111 年度政風機構績效目標管理制度」。
- 七、法務部廉政署新聞稿(2022年1月25日)。再創新猷！2021 我國清廉印象指數排名大躍進。
- 八、黃俊祥(2016年10月)。擘劃參與式廉政治理體系之具體實踐。2016 年台灣政治學會年會暨「民主的挑戰與深化：台灣新政局的契機」國際學術研討會，臺北市，臺灣。
- 九、聯合國反貪腐公約第二次國家報告(2022年4月)。
- 十、法務部廉政署網站，<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6400/6404/6422/55128/post>(最後瀏覽日：2022年7月27日)。

附錄一「勞動部政風處 111 年廉政自行研究」調查問卷

各位同仁先進您好：

本問卷調查屬廉政自行研究，係為瞭解目前《聯合國反貪腐公約》、「國家廉政建設行動方案」及「政風機構績效目標管理制度」三者間工作內容之對應關係如何，期能作為未來推動及執行各項防貪工作之參考。

本研究之問卷設計採不具名方式，所有填答結果僅供本研究使用，請您放心填答；填答過程如有相關疑問歡迎與我們聯繫（聯絡電話：02-23961266#2955 麥雨玄）。

敬祝
身體健康 平安順心

勞動部政風處研究團隊
麥雨玄 張文豪 黃俊祥

一、背景資料

(一)性別

1. 男；
2. 女；
3. 其他

(二)公務年資

1. 未滿 5 年；
2. 5 年以上，未滿 10 年；
3. 10 年以上，未滿 15 年；
4. 15 年以上，未滿 20 年；
5. 20 年以上

(三)服務機關屬性

1. 中央機關；
2. 地方機關

(四)官等別

1. 簡任(或相當簡任)；
2. 薦任(或相當薦任)；
3. 委任(或相當委任)；
4. 其他人員(如技工、工友、聘用人員…等)

(五)目前擔任職務類別

1. 主管人員；
2. 非主管人員

二、請問您分別對《聯合國反貪腐公約》、「國家廉政建設行動方案」及現行「政風機構績效目標管理制度」三者之瞭解程度如何？

項目 \ 瞭解程度	非常不瞭解	不瞭解	普通	瞭解	非常瞭解
《聯合國反貪腐公約》	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
「國家廉政建設行動方案」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
「政風機構績效目標管理制度」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、承上題，請問您對上述三者之內涵，彼此間「關聯性」之瞭解程度如何？

項目 \ 瞭解程度	非常不瞭解	不瞭解	普通	瞭解	非常瞭解
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">《聯合國反貪腐公約》 第二章預防措施</div> <div style="text-align: center;">↕</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">國家廉政建設行動方案</div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">《聯合國反貪腐公約》 第二章預防措施</div> <div style="text-align: center;">↕</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">現行政風機構 績效目標管理制度</div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">國家廉政建設行動方案</div> <div style="text-align: center;">↕</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">現行政風機構 績效目標管理制度</div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、本研究團隊初步建構上述三者間之「**防貪工作策略對應架構雛型**」如下，您覺得是否有助於您未來執行各項廉政工作之參考？

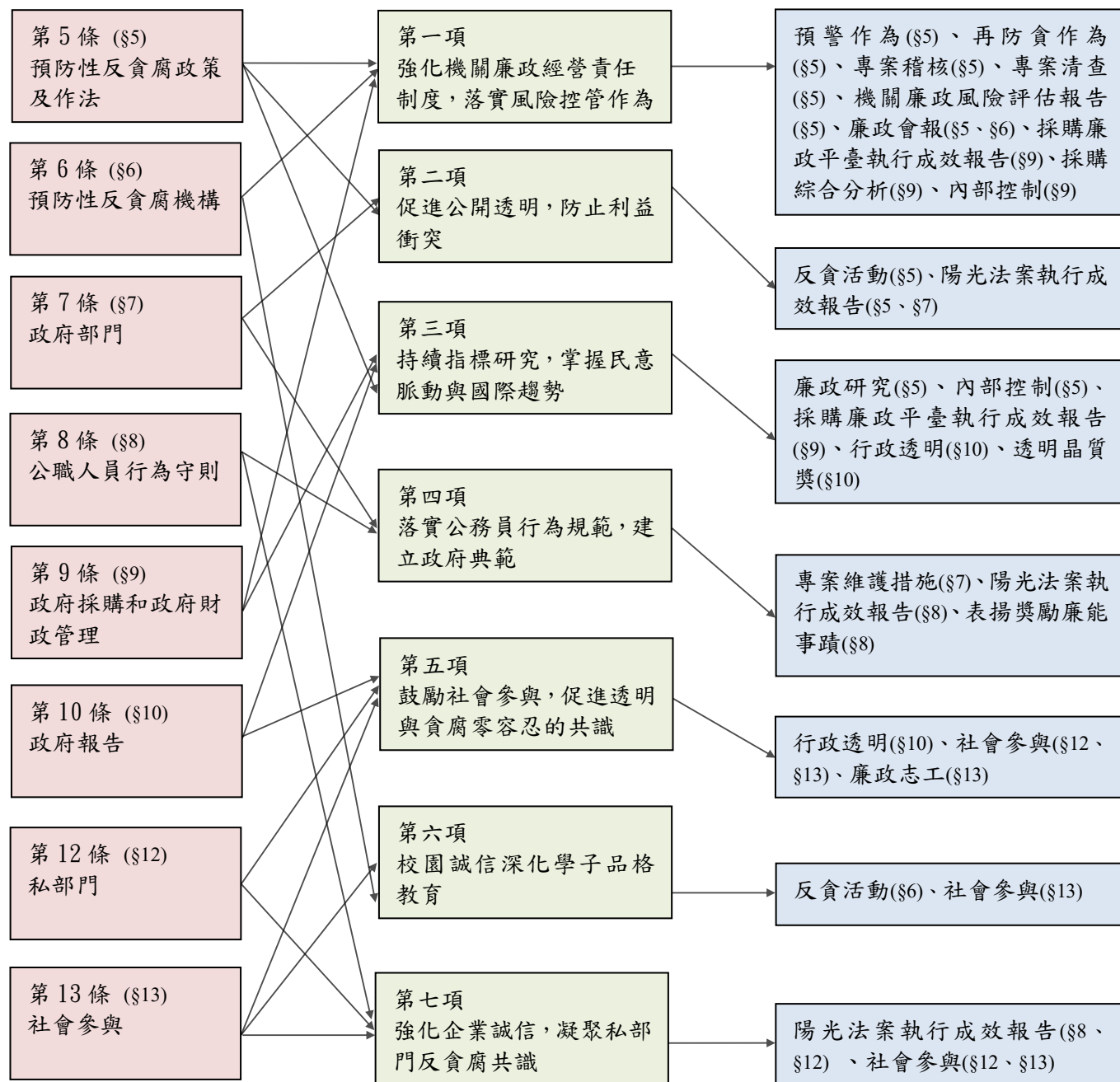
1. 非常不同意；2. 不同意；3. 普通；4. 同意；5. 非常同意

防貪工作策略對應架構雛型

聯合國反貪腐公約 第二章預防措施

國家廉政建設行動方案

政風機構績效目標管理制度



五、請問您對上述「**防貪工作策略對應架構雛型**」之建構有無其他建議或看法？

本問卷到此全部填答完畢，再次感謝您的協助與支持！

附錄二 單因子變異數分析表

表A-1

性別與各依變項單因子變異數分析

	平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	
公約瞭解程度	組間	1.654	2	.827	1.305	.273
	組內	188.785	298	.634		
	總和	190.439	300			
行動方案瞭解程度	組間	2.796	2	1.398	2.261	.106
	組內	184.293	298	.618		
	總和	187.090	300			
績效制度瞭解程度	組間	1.518	2	.759	1.319	.269
	組內	171.452	298	.575		
	總和	172.970	300			
公約與行動方案	組間	2.279	2	1.140	1.954	.143
	組內	173.787	298	.583		
	總和	176.066	300			
公約與績效制度	組間	1.654	2	.827	1.305	.273
	組內	188.785	298	.634		
	總和	190.439	300			
行動方案與績效制度	組間	2.796	2	1.398	2.261	.106
	組內	184.293	298	.618		
	總和	187.090	300			

表A-2

公務年資與各依變項單因子變異數分析

	平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	
公約瞭解程度	組間	11.033	4	2.758	4.720	.001
	組內	172.954	296	.584		
	總和	183.987	300			
行動方案瞭解程度	組間	15.430	4	3.858	7.425	.000
	組內	153.779	296	.520		
	總和	169.209	300			
績效制度瞭解程度	組間	6.269	4	1.567	2.783	.027
	組內	166.701	296	.563		
	總和	172.970	300			
公約與行動方案	組間	12.868	4	3.217	5.835	.000
	組內	163.198	296	.551		
	總和	176.066	300			
公約與績效制度	組間	11.913	4	2.978	4.938	.001
	組內	178.526	296	.603		
	總和	190.439	300			

組間	11.522	4	2.881	4.857	.001
行動方案與績效制度 組內	175.567	296	.593		
總和	187.090	300			

表A-3

公務年資與各依變項 Post Hoc 檢定

依變數	(I) 公務年資	(J) 公務年資	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95% 信賴區間		
						下界	上界	
公約瞭解程度	未滿 5 年	5 年以上, 未滿 10 年	.241	.194	.216	-.14	.62	
		10 年以上, 未滿 15 年	-.096	.191	.618	-.47	.28	
		15 年以上, 未滿 20 年	-.152	.188	.421	-.52	.22	
		20 年以上	-.313	.180	.082	-.67	.04	
	5 年以上, 未滿 10 年	未滿 5 年	-.241	.194	.216	-.62	.14	
		10 年以上, 未滿 15 年	-.337*	.146	.022	-.62	-.05	
		15 年以上, 未滿 20 年	-.393*	.142	.006	-.67	-.11	
		20 年以上	-.554*	.130	.000	-.81	-.30	
	10 年以上, 未滿 15 年	未滿 5 年	.096	.191	.618	-.28	.47	
		5 年以上, 未滿 10 年	.337*	.146	.022	.05	.62	
		15 年以上, 未滿 20 年	-.056	.138	.685	-.33	.21	
		20 年以上	-.217	.125	.084	-.46	.03	
	15 年以上, 未滿 20 年	未滿 5 年	.152	.188	.421	-.22	.52	
		5 年以上, 未滿 10 年	.393*	.142	.006	.11	.67	
		10 年以上, 未滿 15 年	.056	.138	.685	-.21	.33	
		20 年以上	-.161	.121	.182	-.40	.08	
	20 年以上	未滿 5 年	.313	.180	.082	-.04	.67	
		5 年以上, 未滿 10 年	.554*	.130	.000	.30	.81	
		10 年以上, 未滿 15 年	.217	.125	.084	-.03	.46	
		15 年以上, 未滿 20 年	.161	.121	.182	-.08	.40	
	行動方案瞭解程度	未滿 5 年	5 年以上, 未滿 10 年	-.108	.183	.555	-.47	.25
			10 年以上, 未滿 15 年	-.420*	.180	.021	-.78	-.06
			15 年以上, 未滿 20 年	-.545*	.177	.002	-.89	-.20
			20 年以上	-.654*	.169	.000	-.99	-.32
5 年以上, 未滿 10 年		未滿 5 年	.108	.183	.555	-.25	.47	
		10 年以上, 未滿 15 年	-.312*	.138	.024	-.58	-.04	
		15 年以上, 未滿 20 年	-.437*	.134	.001	-.70	-.17	
		20 年以上	-.545*	.123	.000	-.79	-.30	
10 年以上, 未滿 15 年		未滿 5 年	.420*	.180	.021	.06	.78	
		5 年以上, 未滿 10 年	.312*	.138	.024	.04	.58	
		15 年以上, 未滿 20 年	-.125	.130	.335	-.38	.13	
		20 年以上	-.234*	.118	.049	-.47	.00	
15 年以上, 未滿 20 年		未滿 5 年	.545*	.177	.002	.20	.89	
		5 年以上, 未滿 10 年	.437*	.134	.001	.17	.70	
		10 年以上, 未滿 15 年	.125	.130	.335	-.13	.38	
		15 年以上, 未滿 20 年	.125	.130	.335	-.13	.38	

		20 年以上	-.108	.114	.342	-.33	.12
	20 年以上	未滿 5 年	.654*	.169	.000	.32	.99
		5 年以上, 未滿 10 年	.545*	.123	.000	.30	.79
		10 年以上, 未滿 15 年	.234*	.118	.049	.00	.47
		15 年以上, 未滿 20 年	.108	.114	.342	-.12	.33
績效制度 瞭解程度	未滿 5 年	5 年以上, 未滿 10 年	-.238	.191	.214	-.61	.14
		10 年以上, 未滿 15 年	-.425*	.188	.025	-.79	-.05
		15 年以上, 未滿 20 年	-.530*	.185	.004	-.89	-.17
		20 年以上	-.448*	.176	.011	-.80	-.10
	5 年以上, 未 滿 10 年	未滿 5 年	.238	.191	.214	-.14	.61
		10 年以上, 未滿 15 年	-.187	.143	.193	-.47	.10
		15 年以上, 未滿 20 年	-.293*	.139	.036	-.57	-.02
		20 年以上	-.211	.128	.100	-.46	.04
	10 年以上, 未滿 15 年	未滿 5 年	.425*	.188	.025	.05	.79
		5 年以上, 未滿 10 年	.187	.143	.193	-.10	.47
		15 年以上, 未滿 20 年	-.106	.135	.435	-.37	.16
		20 年以上	-.024	.123	.848	-.27	.22
	15 年以上, 未滿 20 年	未滿 5 年	.530*	.185	.004	.17	.89
		5 年以上, 未滿 10 年	.293*	.139	.036	.02	.57
		10 年以上, 未滿 15 年	.106	.135	.435	-.16	.37
		20 年以上	.082	.118	.489	-.15	.31
	20 年以上	未滿 5 年	.448*	.176	.011	.10	.80
		5 年以上, 未滿 10 年	.211	.128	.100	-.04	.46
		10 年以上, 未滿 15 年	.024	.123	.848	-.22	.27
		15 年以上, 未滿 20 年	-.082	.118	.489	-.31	.15
公約與 行動方案	未滿 5 年	5 年以上, 未滿 10 年	-.084	.189	.657	-.46	.29
		10 年以上, 未滿 15 年	-.442*	.186	.018	-.81	-.08
		15 年以上, 未滿 20 年	-.394*	.183	.032	-.75	-.03
		20 年以上	-.599*	.174	.001	-.94	-.26
	5 年以上, 未 滿 10 年	未滿 5 年	.084	.189	.657	-.29	.46
		10 年以上, 未滿 15 年	-.358*	.142	.012	-.64	-.08
		15 年以上, 未滿 20 年	-.310*	.138	.025	-.58	-.04
		20 年以上	-.515*	.126	.000	-.76	-.27
	10 年以上, 未滿 15 年	未滿 5 年	.442*	.186	.018	.08	.81
		5 年以上, 未滿 10 年	.358*	.142	.012	.08	.64
		15 年以上, 未滿 20 年	.048	.134	.719	-.21	.31
		20 年以上	-.157	.122	.199	-.40	.08
	15 年以上, 未滿 20 年	未滿 5 年	.394*	.183	.032	.03	.75
		5 年以上, 未滿 10 年	.310*	.138	.025	.04	.58
		10 年以上, 未滿 15 年	-.048	.134	.719	-.31	.21
		20 年以上	-.205	.117	.081	-.44	.03
	20 年以上	未滿 5 年	.599*	.174	.001	.26	.94
		5 年以上, 未滿 10 年	.515*	.126	.000	.27	.76
		10 年以上, 未滿 15 年	.157	.122	.199	-.08	.40
		15 年以上, 未滿 20 年	.205	.117	.081	-.03	.44
公約與	未滿 5 年	5 年以上, 未滿 10 年	-.187	.198	.344	-.58	.20

績效制度		10 年以上，未滿 15 年	-.401*	.194	.040	-.78	-.02
		15 年以上，未滿 20 年	-.409*	.191	.033	-.79	-.03
		20 年以上	-.644*	.182	.000	-1.00	-.29
	5 年以上，未滿 10 年	未滿 5 年	.187	.198	.344	-.20	.58
		10 年以上，未滿 15 年	-.214	.148	.150	-.51	.08
		15 年以上，未滿 20 年	-.222	.144	.124	-.51	.06
		20 年以上	-.457*	.132	.001	-.72	-.20
	10 年以上，未滿 15 年	未滿 5 年	.401*	.194	.040	.02	.78
		5 年以上，未滿 10 年	.214	.148	.150	-.08	.51
		15 年以上，未滿 20 年	-.008	.140	.955	-.28	.27
		20 年以上	-.243	.127	.058	-.49	.01
	15 年以上，未滿 20 年	未滿 5 年	.409*	.191	.033	.03	.79
		5 年以上，未滿 10 年	.222	.144	.124	-.06	.51
		10 年以上，未滿 15 年	.008	.140	.955	-.27	.28
		20 年以上	-.235	.122	.056	-.48	.01
	20 年以上	未滿 5 年	.644*	.182	.000	.29	1.00
		5 年以上，未滿 10 年	.457*	.132	.001	.20	.72
		10 年以上，未滿 15 年	.243	.127	.058	-.01	.49
15 年以上，未滿 20 年		.235	.122	.056	-.01	.48	
行動方案與 績效制度	未滿 5 年	5 年以上，未滿 10 年	-.295	.196	.133	-.68	.09
		10 年以上，未滿 15 年	-.408*	.193	.035	-.79	-.03
		15 年以上，未滿 20 年	-.439*	.190	.021	-.81	-.07
		20 年以上	-.686*	.181	.000	-1.04	-.33
	5 年以上，未滿 10 年	未滿 5 年	.295	.196	.133	-.09	.68
		10 年以上，未滿 15 年	-.112	.147	.447	-.40	.18
		15 年以上，未滿 20 年	-.144	.143	.314	-.42	.14
		20 年以上	-.391*	.131	.003	-.65	-.13
	10 年以上，未滿 15 年	未滿 5 年	.408*	.193	.035	.03	.79
		5 年以上，未滿 10 年	.112	.147	.447	-.18	.40
		15 年以上，未滿 20 年	-.032	.139	.818	-.30	.24
		20 年以上	-.279*	.126	.028	-.53	-.03
	15 年以上，未滿 20 年	未滿 5 年	.439*	.190	.021	.07	.81
		5 年以上，未滿 10 年	.144	.143	.314	-.14	.42
		10 年以上，未滿 15 年	.032	.139	.818	-.24	.30
		20 年以上	-.247*	.121	.043	-.49	-.01
	20 年以上	未滿 5 年	.686*	.181	.000	.33	1.04
		5 年以上，未滿 10 年	.391*	.131	.003	.13	.65
10 年以上，未滿 15 年		.279*	.126	.028	.03	.53	
15 年以上，未滿 20 年		.247*	.121	.043	.01	.49	

*. 平均差異在 0.05 水準是顯著的。

表A-4

服務機關屬性與各依變項單因子變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性
公約瞭解程度	組間	.001	1	.001	.002	.966
	組內	190.437	299	.637		
	總和	190.439	300			
行動方案瞭解程度	組間	.052	1	.052	.083	.774
	組內	187.038	299	.626		
	總和	187.090	300			
績效制度瞭解程度	組間	.070	1	.070	.122	.727
	組內	172.900	299	.578		
	總和	172.970	300			
公約與行動方案	組間	.867	1	.867	1.479	.225
	組內	175.200	299	.586		
	總和	176.066	300			
公約與績效制度	組間	.001	1	.001	.002	.966
	組內	190.437	299	.637		
	總和	190.439	300			
行動方案與績效制度	組間	.052	1	.052	.083	.774
	組內	187.038	299	.626		
	總和	187.090	300			

表A-5

官等別與各依變項單因子變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性
公約瞭解程度	組間	4.359	3	1.453	2.403	.068
	組內	179.627	297	.605		
	總和	183.987	300			
行動方案瞭解程度	組間	6.714	3	2.238	4.091	.007
	組內	162.495	297	.547		
	總和	169.209	300			
績效制度瞭解程度	組間	3.494	3	1.165	2.041	.108
	組內	169.476	297	.571		
	總和	172.970	300			
公約與行動方案	組間	5.643	3	1.881	3.278	.021
	組內	170.424	297	.574		
	總和	176.066	300			
公約與績效制度	組間	7.373	3	2.458	3.987	.008
	組內	183.066	297	.616		
	總和	190.439	300			
行動方案與績效制度	組間	7.533	3	2.511	4.153	.007
	組內	179.557	297	.605		
	總和	187.090	300			

表A-6

官等別與各依變項 Post Hoc 檢定

依變數	(I) 官等別	(J) 官等別	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
公約瞭解程度	簡任(或相當簡任)	薦任(或相當薦任)	.369*	.150	.014	.07	.66
		委任(或相當委任)	.211	.296	.476	-.37	.79
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.767	.471	.105	-.16	1.69
	薦任(或相當薦任)	簡任(或相當簡任)	-.369*	.150	.014	-.66	-.07
		委任(或相當委任)	-.158	.264	.550	-.68	.36
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.398	.452	.379	-.49	1.29
	委任(或相當委任)	簡任(或相當簡任)	-.211	.296	.476	-.79	.37
		薦任(或相當薦任)	.158	.264	.550	-.36	.68
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.556	.518	.285	-.46	1.58
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	簡任(或相當簡任)	-.767	.471	.105	-1.69	.16
		薦任(或相當薦任)	-.398	.452	.379	-1.29	.49
		委任(或相當委任)	-.556	.518	.285	-1.58	.46
行動方案瞭解程度	簡任(或相當簡任)	薦任(或相當薦任)	.444*	.143	.002	.16	.73
		委任(或相當委任)	.678*	.281	.017	.12	1.23
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.900*	.448	.045	.02	1.78
	薦任(或相當薦任)	簡任(或相當簡任)	-.444*	.143	.002	-.73	-.16
		委任(或相當委任)	.233	.251	.353	-.26	.73
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.456	.430	.290	-.39	1.30
	委任(或相當委任)	簡任(或相當簡任)	-.678*	.281	.017	-1.23	-.12
		薦任(或相當薦任)	-.233	.251	.353	-.73	.26
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.222	.493	.653	-.75	1.19
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	簡任(或相當簡任)	-.900*	.448	.045	-1.78	-.02
		薦任(或相當薦任)	-.456	.430	.290	-1.30	.39
		委任(或相當委任)	-.222	.493	.653	-1.19	.75
績效制度瞭解程度	簡任(或相當簡任)	薦任(或相當薦任)	.192	.146	.189	-.10	.48
		委任(或相當委任)	.367	.287	.203	-.20	.93
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	1.033*	.457	.025	.13	1.93
	薦任(或相當薦任)	簡任(或相當簡任)	-.192	.146	.189	-.48	.10
		委任(或相當委任)	.175	.256	.495	-.33	.68
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.842	.439	.056	-.02	1.70
委任(或相當委任)	簡任(或相當簡任)	-.367	.287	.203	-.93	.20	
	薦任(或相當薦任)	-.175	.256	.495	-.68	.33	

		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.667	.504	.187	-.32	1.66
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	簡任(或相當簡任)	-1.033*	.457	.025	-1.93	-.13
		薦任(或相當薦任)	-.842	.439	.056	-1.70	.02
		委任(或相當委任)	-.667	.504	.187	-1.66	.32
公約與 行動方案	簡任(或相當簡任)	薦任(或相當薦任)	.421*	.146	.004	.13	.71
		委任(或相當委任)	.622*	.288	.031	.06	1.19
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.733	.459	.111	-.17	1.64
	薦任(或相當薦任)	簡任(或相當簡任)	-.421*	.146	.004	-.71	-.13
		委任(或相當委任)	.202	.257	.433	-.30	.71
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.313	.440	.478	-.55	1.18
	委任(或相當委任)	簡任(或相當簡任)	-.622*	.288	.031	-1.19	-.06
		薦任(或相當薦任)	-.202	.257	.433	-.71	.30
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.111	.505	.826	-.88	1.10
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	簡任(或相當簡任)	-.733	.459	.111	-1.64	.17
		薦任(或相當薦任)	-.313	.440	.478	-1.18	.55
		委任(或相當委任)	-.111	.505	.826	-1.10	.88
公約與 績效制度	簡任(或相當簡任)	薦任(或相當薦任)	.473*	.151	.002	.18	.77
		委任(或相當委任)	.767*	.298	.011	.18	1.35
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.767	.475	.108	-.17	1.70
	薦任(或相當薦任)	簡任(或相當簡任)	-.473*	.151	.002	-.77	-.18
		委任(或相當委任)	.293	.266	.271	-.23	.82
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.293	.456	.520	-.60	1.19
	委任(或相當委任)	簡任(或相當簡任)	-.767*	.298	.011	-1.35	-.18
		薦任(或相當薦任)	-.293	.266	.271	-.82	.23
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.000	.523	1.000	-1.03	1.03
其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	簡任(或相當簡任)	-.767	.475	.108	-1.70	.17	
	薦任(或相當薦任)	-.293	.456	.520	-1.19	.60	
	委任(或相當委任)	.000	.523	1.000	-1.03	1.03	
行動方案與 績效制度	簡任(或相當簡任)	薦任(或相當薦任)	.447*	.150	.003	.15	.74
		委任(或相當委任)	.833*	.296	.005	.25	1.41
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.833	.471	.078	-.09	1.76
	薦任(或相當薦任)	簡任(或相當簡任)	-.447*	.150	.003	-.74	-.15
		委任(或相當委任)	.386	.264	.144	-.13	.90
		其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.386	.452	.393	-.50	1.27

委任(或相當委任)	簡任(或相當簡任)	-.833*	.296	.005	-1.41	-.25
	薦任(或相當薦任)	-.386	.264	.144	-.90	.13
	其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	.000	.518	1.000	-1.02	1.02
其他人員(如技工、工友、聘用人員...等)	簡任(或相當簡任)	-.833	.471	.078	-1.76	.09
	薦任(或相當薦任)	-.386	.452	.393	-1.27	.50
	委任(或相當委任)	.000	.518	1.000	-1.02	1.02

*. 平均差異在 0.05 水準是顯著的。

表A-7

目前擔任職務類別與各依變項單因子變異數分析

	平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	
公約瞭解程度	組間	8.269	1	8.269	14.070	.000
	組內	175.718	299	.588		
	總和	183.987	300			
行動方案瞭解程度	組間	13.944	1	13.944	26.852	.000
	組內	155.266	299	.519		
	總和	169.209	300			
績效制度瞭解程度	組間	5.014	1	5.014	8.927	.003
	組內	167.956	299	.562		
	總和	172.970	300			
公約與行動方案	組間	7.228	1	7.228	12.799	.000
	組內	168.839	299	.565		
	總和	176.066	300			
公約與績效制度	組間	5.471	1	5.471	8.843	.003
	組內	184.968	299	.619		
	總和	190.439	300			
行動方案與績效制度	組間	7.376	1	7.376	12.272	.001
	組內	179.714	299	.601		
	總和	187.090	300			