

M755(PA)

037

CHAN

c. 2



澳門大學
社會科學學院
公共行政碩士學位

論文題目：澳門特區政府公務員績效評估制度改革研究

學生姓名：陳錦屏

學生編號：M-A9-6417-7

指導老師：林明基教授

此論文之提交是用以部分滿足澳門大學公共行政碩士學位的要求

二零一三年十月

目錄

第一章 緒論.....	9
1.1 研究背景.....	9
1.2 研究目的.....	12
第二章 理論架構.....	15
2.1 何謂績效評估?.....	15
2.1.1 績效評估的目的.....	16
2.1.2 績效評估與組織行為理論.....	17
2.1.3 績效評估與人力資源管理之關聯.....	26
2.2 近代行政改革概念.....	27
2.2.1 新公共管理.....	28
2.2.2 政府再造.....	30
2.3 分析架構.....	33
第三章 研究方法.....	39
3.1 研究方法概述.....	39
3.2 研究的重要性.....	40
3.3 問卷調查.....	41
3.3.1 問卷設計.....	41
3.3.2 問卷內容的有效性.....	43
3.3.3 抽樣方式.....	43
3.3.4 統計分析.....	44

3.3.5 研究結果的有效性.....	45
3.4 個案研究.....	45
第四章 澳門特區政府公務員的績效評估制度.....	47
4.1 澳門公務員隊伍的歷史背景回顧與現況分析.....	47
4.2 澳門公務員評估制度的歷史.....	49
4.3 現行公務員績效評估制度的特點.....	51
第五章 個案研究.....	54
5.1 其它國家/地區績效管理政策的特點.....	54
5.1.1 香港.....	54
5.1.2 美國.....	55
5.1.3 英國.....	56
5.1.4 新加坡.....	57
5.1.5 加拿大.....	58
5.1.6 中國.....	59
5.1.7 台灣.....	60
5.2 其它國家/地區績效管理政策對澳門的參考價值.....	60
第六章 公務員意見調查.....	63
6.1 樣本資料分析.....	63
6.2 問卷調查結果.....	66
6.2.1 評核制度 - 整體公平與效果.....	67
6.2.2 評核制度- 過程.....	69
6.2.3 評核制度- 準則.....	70

6.2.4 評核制度 - 評核人	71
6.2.5 評核制度 - 自我評估	73
6.2.6 評核制度 - 評估上級	74
6.2.7 評核制度 - 評核諮詢委員會/監察制度	75
6.2.8 評核制度 - 評核後跟進措施 (獎懲, 培訓)	76
6.2.9 評核制度 - 負面影響	77
6.2.10 小結	78
6.3 變數交叉分析	79
6.3.1 僱用模式與變數之間的關聯	81
6.3.2 性別與變數之間的關聯	82
6.3.3 職業組別與變數之間的關聯	83
6.3.4 於澳門公務員隊伍服務總年期與變數之間的關聯	88
6.3.5 小結	91
第七章 研究結果評析及建議	93
7.1 評析-績效評估原則方面	93
7.2 評析-績效評估目的方面	95
7.3 改善建議	98
7.4 未來的改革路向 - 基於個案研究	102
第八章 結論	105
附錄一: 問卷調查樣本	108
附錄二: 受訪者的年齡組別與變數之間的交叉數據分析	112
附錄三: 受訪者的性別與變數之間的交叉數據分析	115

附錄四：受訪者的服務年期與變數之間的交叉數據分析	118
附錄五：受訪者的職業組別與變數之間的交叉數據分析	121
附錄六：受訪者是否評核人與變數之間的交叉數據分析	124
附錄七：受訪者級別(是否管理階層)與變數之間的交叉數據分析	127
附錄八：受訪者的僱用模式與變數之間的交叉數據分析	130
參考資料	133

