



國立高雄科技大學
National Kaohsiung University of
Science and Technology

113年度中階行政人員跨單位
實務議題精進研習班

如何推展員工教育訓練之 數位學習成效

How to Enhance the Effectiveness of Employees' E-Learning



第 8 組

楊曜銘 吳君苓 吳蘭香
鄭倫維 潘惠婷 葉冠宏

目 錄

團隊資訊及分工	1
提案簡介	2
壹、發現議題	3
貳、資料蒐集	5
參、現況分析	11
肆、精進方案	14
伍、展現創意	18
陸、參考資料	20
附件一 本校現有組裝課程	21
附件二 研究問卷	22
附件三 本校現有自製課程	28
附件四 本校現有適合員工數位學習之課程	29

團隊資訊及分工

團隊資訊			
序號	單位	職稱	姓名
1	人事室	專員	楊曜銘
2	教務處	專員	吳君苓
3	教務處	組員	吳蘭香
4	主計室	專員	鄭倫維
5	主計室	專員	潘惠婷
6	電算與網路中心	技士	葉冠宏

團隊分工		
序號	工作內容	團隊成員
1	提案簡介、發現議題、現況分析撰寫	曜銘
2	問卷設計	全體成員
3	問卷結果分析	倫維、惠婷
4	多元課程收集	蘭香
5	線上技術及系統研究	冠宏
6	精進方案規劃及創意展現	全體成員
7	報告排版及美編	倫維、君苓
8	簡報製作	君苓
9	口頭報告	君苓
10	個人詢答	全體成員

提案簡介

全球已進入網際網路時代，員工教育訓練也因資訊爆炸與人工智能發展等種種科技衝擊，而有不同的面貌。傳統面對面實體授課的學習方法已不能全面滿足本校對於員工教育訓練的需求，因此將科技與網路應用在員工教育訓練中，提供給學習者更完善、更便捷的學習服務，促進學習者想學習的動機，提供學習者更多元優質的學習環境，進而提升整體的員工教育之學習績效，已成為本校辦理員工教育訓練的重大課題及目標。

本研討專題，為洞察同仁的需求及期望，採以問卷調查模式，並將問卷分析結果輔以相關文獻探討，透過以強弱危機綜合分析法（SWOT Analysis），並導入設計思考(Design Thinking)模式，設計「善用活動訊息平台，增加多元線上課程」、「整合學校資源，創造多元獎勵誘因」、「統一線上播放，降低學習阻力」三面向精進方案，期整合校內資源，達到員工教育數位學習多元化，並提升同仁學習成效之目標。

壹、發現議題

目前本校員工教育訓練以數位學習課程為主，實體訓練課程及薦送校外研習為輔，其規劃如下：

一、數位學習課程：本校員工主要數位學習平台為人事行政總處公務人力發展學院建置的「e等公務園+學習平臺」（以下簡稱e等公務園），網址為 <https://elearn.hrd.gov.tw/mooc/index.php>，該平台提供課程多元，以組裝課程或非組裝課程方式供使用者學習。

(一)組裝課程：提供「公務人員必修 10 小時」、「新進人員必修」、「教師業務」、「勞工權益」等專區讓本校同仁自主學習。(課程列表詳附件一)

(二)非組裝課程：本校如有自辦實體或線上課程，將其錄製成影片，上傳至e等公務園，供同仁於線上自行選讀。

二、實體訓練課程：本校各單位辦理綜合性或主政業務相關之實體課程。

三、薦送校外研習：配合公務人力發展中心、國家教育研究院及教育部開辦課程，鼓勵本校同仁踴躍參訓或針對個別需求薦送參訓。



圖一、推廣本校同仁運用數位學習工具之獎勵措施

為強化本校同仁自主參加數位學習意願，人事室提供參加達成線上學習時數者得參與抽獎等鼓勵措施，惟經歷為期兩年的員工教育訓練數位學習推廣，仍面臨下列困境：

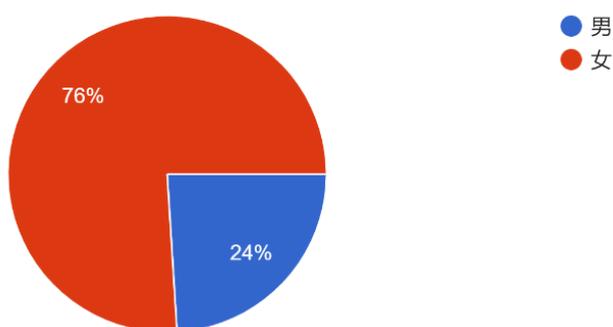
- 一、本校於 e 等公務園已上傳自製影片 20 門數位課程，據統計 112 年度本校同仁運用 e 等公務園進行數位學習參訓總時數共計 18,002 小時，平均每人全年參訓時數計 11.52 小時，顯示本校同仁對於數位學習參與成效仍有進步空間。
- 二、本校各單位於年度中皆陸續辦理多項實體或線上訓練課程，惟均未提供予人事室上傳 e 等公務園，以致本校於學習平台課程上傳之課程，缺乏多元化及完整性，恐有降低同仁利用學習平台數位學習之吸引動機，亦難以推廣優質數位課程。

貳、資料蒐集

為瞭解本校教職員工目前使用數位學習平台之現況，本組以網路問卷方式於113年6月12日起至113年6月24日向本校教職員工進行「數位學習平台使用現況」調查，問卷題目詳如附件二。本校113年5月底之教職員工數為1,563人，總計問卷回收樣本數279份，在95%的信心水準下，抽樣誤差在正負百分點5.32以內。統計結果如下：

一、性別：

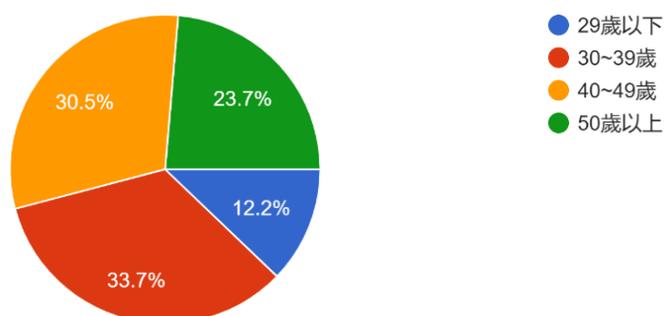
本次調查受訪者之性別以「女性」為多數，女性有212人，佔總樣本數76.0%，男性有67人，佔總樣本數24.0%。



圖二、受訪者性別比例統計

二、年齡別：

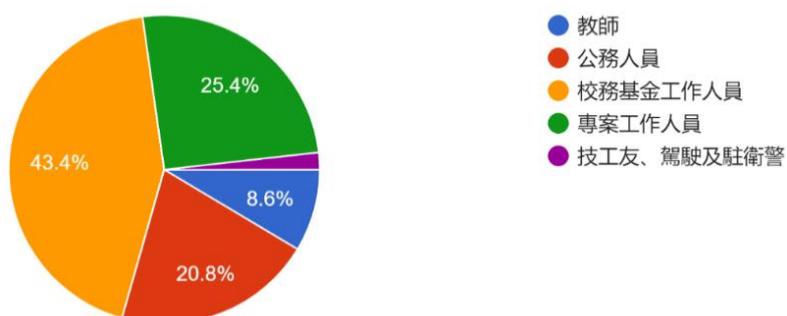
受訪者的年齡分布情形以「30~39歲」為最多，受訪人數為94人，佔總樣本數33.7%，其次為「40~49歲」，受訪人數為85人，佔總樣本數30.5%，而「50歲以上」受訪者人數為66人，佔總樣本數23.7%，受訪者的年齡以「29歲以下」為最少，受訪人數僅34人，佔總樣本數12.2%。



圖三、受訪者年齡別統計

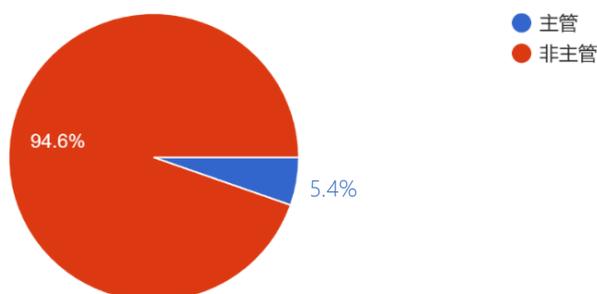
三、身分別：

(一)受訪者之身分別以「校務基金工作人員」121人為最多，佔總樣本數 43.4%，其次為「專案工作人員」71人，佔總樣本數 25.4%，餘依序為「公務人員」58人、「教師」24人、「技工友、駕駛及駐衛警」5人，分別佔總樣本數 20.8%、8.6%、1.8%。



圖四、受訪者身分別統計

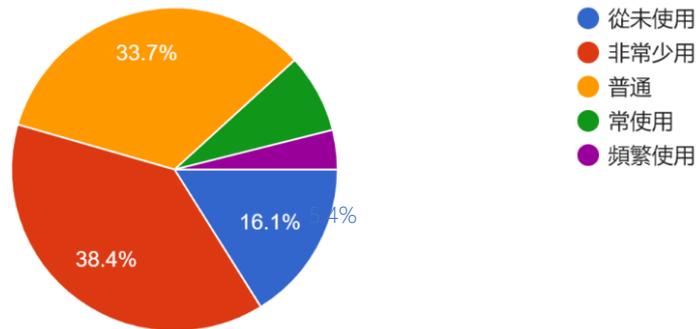
(二)本次調查受訪者為「主管職」計 15人、「非主管職」計 264人，分別佔總樣本數 5.4%和 94.6%。



圖五、受訪者主管職統計

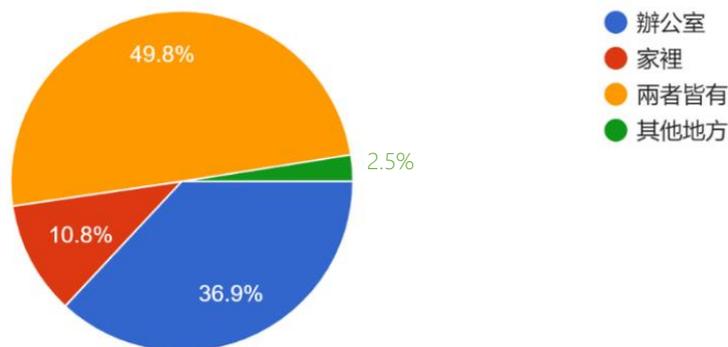
四、過去一年使用數位學習平台之頻率及地點：

調查過去一年使用數位學習平台之頻率，「從未使用」為45人、「非常少用」為107人、「普通」94人、「常使用」22人、「頻繁使用」11人，其中從未使用、非常少用及普通小計246人，佔總樣本數 88.2%，顯示受訪過去一年對數位學習平台使用率偏低。



圖六、受訪者數位學習平台使用頻率別統計

關於進行數位學習的地點，選擇辦公室與家裡「兩者皆有」者為139人、「辦公室」為103人、「家裡」為30人、「其他地方」為7人，顯示逾86.7%的教職員工過去一年有在辦公室進行數位學習的經驗。



圖七、受訪者進行數位學習的地點統計

五、使用數位學習平台主要的原因(複選)：

詢問本校教職員工使用數位學習平台主因，回答「學校要求完成一定學習時數」者有181人為最多，占總樣本數64.9%，顯示多數受訪者因為學校要求完成一定時數才會使用數位學習平台，其次回答「獲得工作有關的專業知識」為152人，占總樣本數54.5%，顯示受訪者逾半數使用數位學習平台可學習工作相關的專業知識。

受訪者不想使用數位學習平台的主要原因，以回答「沒有時間」135人為最多，占總樣本數48.4%，將近半數受訪者覺得沒有多餘時間去使用數位學習平台，不想使用數位學習平台主因其次為「對平台提供的課程類型不感興趣」89人、再次之為「缺乏學習動機」76人。

表一、使用數位學習平台主要原因

單位：人次、%

選項	填答人次	占比
學校要求完成一定學習時數	181	64.9
獲得工作有關的專業知識	152	54.5
累積自身學習時數	121	43.4
成長學習	121	43.4
課程吸引人	92	33.0
不需受限場域	80	28.7
學校獎勵措施	55	19.7
同事都在使用	9	3.2
可能助於陞任	1	0.4
無法使用數位學習平台	1	0.4

表二、不想使用數位學習平台主要的原因

單位：人次、%

選項	填答人次	占比
沒有時間	135	48.4
對平台提供的課程類型不感興趣	89	31.9
缺乏學習動機	76	27.2
授課內容多與工作無關	63	22.6
數位課程上課方式呆板無趣	50	17.9
缺乏與講師活其他學員互動	38	13.6
數位學習平台操作介面不友善	33	11.8
課程專業度不符需求	30	10.8
不習慣非實體授課的學習方式	17	6.1
其他	13	4.7

註：本表占比係指填答人次占總樣本數之比率(以下各表同)。

六、在進行數位學習時所面臨的阻力：

受訪者對於進行數位學習時可能面臨的阻力，有190人同意或非常同意「要撥出時間學習是個挑戰」，佔總樣本數68.1%，有176人同意或非常同意「學習過程中的干擾(尤其是辦公室內的干擾)，讓網路學習難以進行」，佔總樣本數63.1%。

表三、受訪者數位學習時可能面臨的阻力

單位：人

可能面臨的阻力選項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
學習過程中的干擾(如辦公室內的干擾)，讓網路學習難以進行	68	108	79	21	3
網路提供的課程對於工作並無絕對關聯及幫助	17	73	107	66	16
要撥出時間學習是個挑戰	64	126	58	25	6
網路提供的課程與我的期待不符	14	74	147	37	7

七、外在條件對您使用數位學習平台的影響

詢問受訪者所列外在條件是否會對使用數位學習平台意願造成影響，同意或非常同意「當有適當的獎勵機制時，我會被激勵使用數位學習」者有208人，佔所有受訪者74.6%，此比例明顯高於其他選項，顯示有適當的獎勵措施確實會提升本校教職員供使用學習平台的意願。

表四、影響受訪者使用學習平台之外在條件

外在條件	單位：人				
	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
政府或學校給予的壓力使我更努力參與數位學習	26	88	121	36	8
數位學習時數太多會影響主管對我的評價	20	66	140	45	8
主管的鼓勵及讚賞，會持續激勵我學習	27	107	131	11	3
當有適當的獎勵機制時，我會被激勵使用數位學習	86	122	64	4	3

八、能有效提升您的數位學習參與意願措施(複選)：

依據上述問項結果，為提升本校教職員工使用數位學習平台的意願，機關若能提供有關激勵措施將會有不錯的效果。本組研擬提升數位學習意願相關激勵措施中，逾七成受訪者選擇「累積達一定學習時數，可參與禮券抽獎」，另逾六成七的受訪者選擇「累積達一定學習時數，可換取補休時數」，顯示受訪者對於參與禮券抽獎與換取補休時數較感興趣。

表五、有效提升數位學習參與意願措施

激勵措施選項	單位：人次、%	
	填答人次	占比
累積達一定學習時數，可參與禮券抽獎	196	70.3
累積達一定學習時數，可換取補休時數	189	67.7
累積達一定學習時數，由人事室統一辦理敘獎(不計入單位額度)	125	44.8
每月安排固定時間，由人事室統一於線上播放數位學習課程	105	37.6
累積達一定學習時數，獲頒榮譽狀一紙	28	10.0

九、希望本校提供哪些類型的數位學習課程(複選)：

前述問項中提及，受訪者不想使用數位學習平台主要原因第二位為「對平台提供的課程類型不感興趣」，故調查受訪者感興趣的課程主題。過半數受訪者皆有選擇的課程類型有「健康管理」197人(70.6%)、「數位工具應用」177人(63.4%)、「管理技能」158人(56.6%)、「語文能力培養」156人(55.9%)，另有受訪者建議「投資理財規劃」、「公文寫作」、「藝術人文」、「生活法律與實務案例分享」、「園藝」等課程。

表六、受訪者感興趣的主題課程

單位：人次、%

線上課程類型	填答人次	占比
健康管理	197	70.6
數位工具應用	177	63.4
管理技能	158	56.6
語文能力培養	156	55.9
勞動法制	105	37.6
公務行政	103	36.9
生態環境	94	33.7
性別教育	59	21.1
政策民主價值觀	43	15.4

參、現況分析

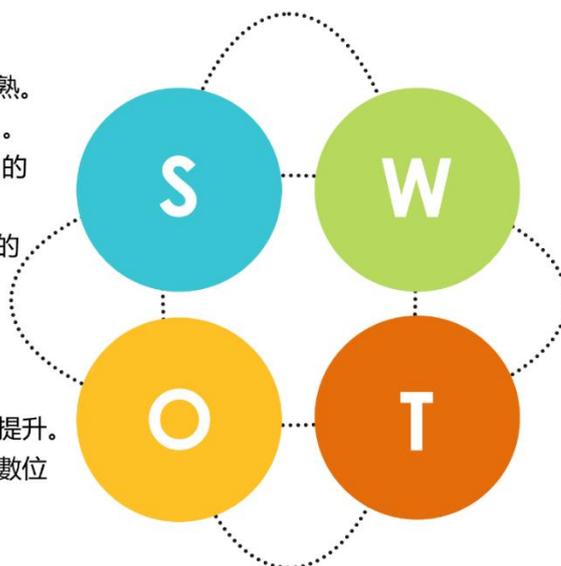
欲推展員工教育訓練之數位學習成效，本組以SWOT分析探討影響本校員工數位學習意願相關內部與外部因素，如下圖：

優勢 Strengths

1. 本校數位學習模式運用成熟。
2. 可靈活安排數位學習期程。
3. 「e等公務園+學習平臺」的課程種類豐富多元。
4. 身為教育機構，擁有充沛的教育資源。

機會 Opportunities

1. 科技進步，影片製作品質提升。
2. 新冠肺炎疫情影響，推動數位學習模式日趨成熟。
3. 法定學習時數需求。



劣勢 Weaknesses

1. 公務繁忙，難以抽出時間。
2. 本校於學習平台上的自製課程不夠多元，無法切合學習者的需求。
3. 缺乏適當之獎勵措施以誘發學習動機。
4. 缺乏與講師或學員間的互動。

威脅 Threats

1. 學習過程中容易受到干擾。
2. 課程智慧財產權限制。

圖八、影響本校員工數位學習意願 SWOT 分析圖

一、優勢(Strengths)：

- (一)為因應本校校區幅員廣大，行政同仁分落各校區，故本校111年起推廣員工教育訓練數位學習模式，員工教育訓練以數位學習規劃模式已然成形(包含邀請講師錄製影片、影片剪輯及上傳、協助本校同仁建立數位學習平台帳號、輔導同仁使用數位學習平台)。
- (二)同仁可以依據自身時間，靈活安排數位學習期程，打破傳統實體研習之時間限制。
- (三)本校於e等公務園已上傳自製課程20門(詳附件三)，相關自製課程將持續增加中，另e等公務園亦有相關政府部門錄製各式課程計4,388門，供同仁自由選讀。
- (四)本校為教育機構，已有開設各類型課程經驗及資源，經本組調查，各單位已開設適合員工數位學習之課程(詳附件四)，倘能取得各課程講師同意，方能更多元化本校於e等公務園自製課程，其課程亦能更貼近本校教職員工之需求。

二、劣勢(Weaknesses)：

- (一)依據問卷調查分析，過去一年從未使用、非常少用及普通使用數位學習平台之受訪者占總樣本數 88.2%。究其原因，「沒有時間」、「對平台提供的課程類型不感興趣」、「授課內容多與工作無關」為同仁主要因素，故自身工作繁忙無法另抽出時間進行線上學習、學習平台課程不夠多元或與自身工作無關，為本校推動員工教育數位學習之重要劣勢。
- (二)目前人事室已提供推廣數位學習之獎勵措施，惟仍有 27.2% 的受訪者覺得「缺乏學習動機」，須擬定適當獎勵措施，以提升本校同仁數位學習參與意願。
- (三)依據問卷調查及文獻分析，線上學習可能減少講師與學員之間面對面交流與即時反饋，也減少學員間彼此互動的社交機會，故「缺乏與講師或其他學員互動」為影響同仁對於數位學習參與意願之因素。

三、機會(Opportunities)：

- (一)隨著科技的進步，現行影片的畫質較過去更清晰，相關特效、字幕、剪輯技術的製作便利許多，內容也更為豐富生動，使數位課程的瀏覽率提升不少。
- (二)傳統實體教學模式，學習者與教學者都需要在一個空間裡，面對面進行教學，已逐漸難以完全應付學習者人員分散及學習者程度或需求不一之學習模式。隨著網路科技發展普及化，加上受到新冠肺炎疫情影響，遠距教學或線上會議等或活動進行模式已日趨成熟，此時正是本校鼓勵同仁參與數位學習推動的絕佳契機。
- (三)行政院公告自 106 年 1 月 1 日起，各機關公務人員每人每年學習時數規定聚焦於與業務相關之學習活動，且業務相關學習時數仍維持 20 小時。依據問卷調查分析，依法規完成一定學習時數，亦是影響同仁使用數位學習平台之重要原因。

四、威脅(Threats)：

- (一)依據問卷調查分析，同仁對於進行數位學習時可能面臨的阻力，包含學習過程中的干擾(如辦公室內的干擾)讓網路學習難以進行、數位學習時數太多會影響主管對我的評價。因此，協助減少同仁於數位學習時面臨的阻力，即為本校推廣數位學習重要目標之一。
- (二)受限於智慧財產權相關規範，本校如有專題演講或通識課程，須經講師授權始可將相關內容上傳至 e 等公務園，供本校同仁自行選讀，如何提升講師授權意願將是重要課題。

肆、精進方案

一、善用活動訊息平台，增加多元線上課程：

本校辦訓單位開辦研習課程時於本校活動訊息平台新增活動頁面時，可勾選講師是否同意錄製課程影片並上傳至 e 等公務園，若講師同意，人事室承辦人員即可收到活動辦理資訊，進而洽詢辦訓單位課程影片提供等相關事宜，以網羅更多元貼合教職員工需求之線上課程。另如講師同意錄製課程及上傳影片，人事室將另核予每堂課2,000元之授權費用，以提升講師意願並有效克服課程智慧財產權限制。

圖九、辦訓單位於本校「活動訊息平台」新增課程示意圖



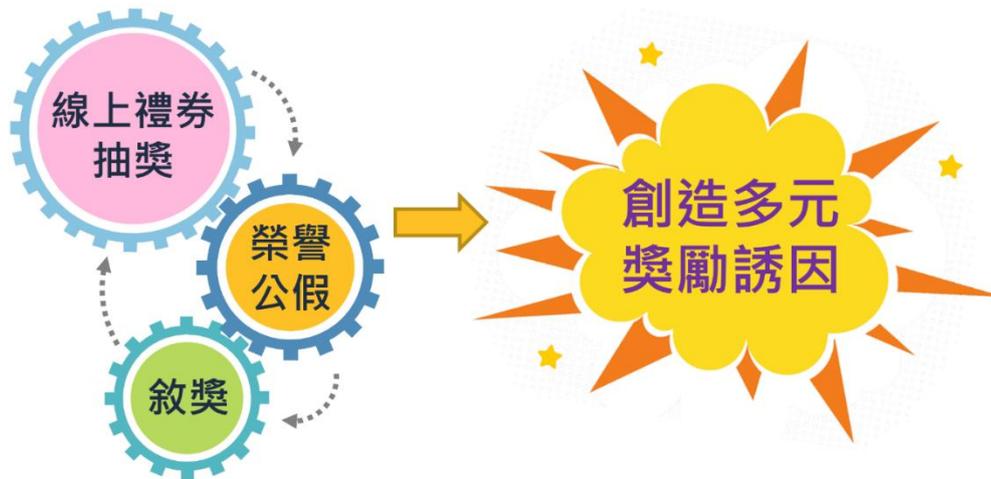
圖十、辦訓單位提供課程影片流程圖

二、整合學校資源，創造多元獎勵誘因：

(一)訂定完成本校自製數位課程 20 小時學習時數之同仁，得參加

線上禮券抽獎之獎勵措施。

- (二)建議本校同仁若完成該年度 100 小時學習時數，其中須有本校自製數位課程 20 小時學習時數，可於次年度得取得一日公假。
- (三)建議本校同仁若完成該年度 100 小時學習時數，其中須有本校自製數位課程 20 小時學習時數，可於次年度得由人事室統一核敘嘉獎一次(不計入單位敘獎總額度)。



圖十一、提升本校員工數位學習意願誘因示意圖

三、統一線上播放，降低學習阻力：

參照問卷統計受訪者感興趣之主題課程，規劃每季以線上會議模式，統一播放一門線上數位課程，試以解決同仁從事數位學習時，無法抽出空閒時間及相關學習過程之干擾。



圖十二、播放線上數位學習課程示意圖

四、訂定數位學習日，培養自主學習風氣

研擬本校每年度同仁得自訂工作日一日為數位學習日，得自行申請公假一日，覓合適地點及自備電腦或行動載具(如筆電、平板)線上授課，以免線上授課期間受辦公室其他因素影響。申請人須於日後提供當日至少六小時線上授課證明書，以作該日公假核准憑據。

五、數位學習時數納入年終考核參考，強化學習動機

年終考核為評量本校所有行政同仁之重要指標，因此於年終考核期間，將每位同仁該年度學習時數列入該同仁考核表之「備註及重大優劣事實」欄位，供評分主管作為考評之重要參據，借以強化同仁學習動機。

機關名稱：○○○年公務人員考績表
機關代號：

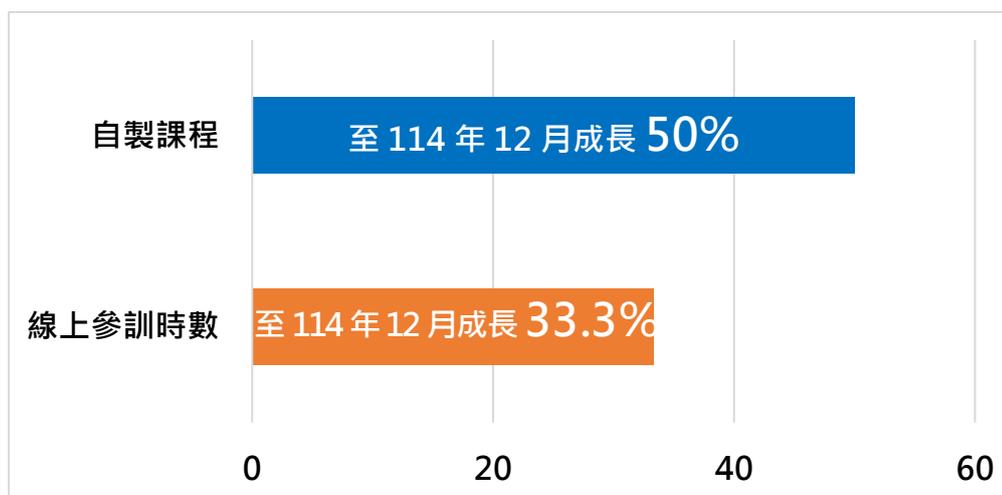
姓名	國民身分證統一編號	別職	民國 年 月 日		精進及續職	項目	日數	平時考績	項目	次數
			逆序	民國 年 月 日						
職 務		官等	職等	任 職	職 等	事假		嘉 獎		
職務編號		本	年功	本	年功	病假		記 功		
職 系 (代號)		係級	本	年功	係級	延長病假		記 大功		
		係點		係點		遲到		中 獎		
						早退		記 過		
						曠職		記 大過		
規 定 工 作 項 目										
項 目	細 目	考 核 內 容			項 目	細 目	考 核 內 容			
工 作 (65%)	質量	處理業務是否精確妥善暨數量之多寡。			操 行 (15%)	忠誠	是否忠於國家及遵守言行一致誠實不欺。			
	時效	能否依限完成應辦之工作。				廉正	是否廉潔自持予取不污大公無私正直不阿。			
	方法	能否運用科學方法辦事裁罰取警有條不紊。				性情	是否敦厚誠和謹慎懇懇。			
	主動	能否不待督促自動自發積極辦理。				好尚	是否好學勤奮及有無好惡嗜好。			
	負責	能否任勞任怨勇於負責。			學識	對本職學識是否充裕經驗及常識是否豐富。				
	勤勉	能否認真勤儉無懈任事不遲到早退。			見解	見解是否正確能否運用科學頭腦判斷是非分析因果。				
	協調	能否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟。			進修	是否勤於進修充實學識技能。				
	研究	對應辦業務能否不斷檢討悉心研究力求改進。			表達	敘述是否簡要中肯言詞是否詳實清晰。				
	創造	對應辦業務有無創造及創見。			實踐	作事能否貫徹始終力行不懈。				
	便民	處理人民申請案件能否隨到隨辦利民便民。			體能	體力是否強健能否勝任繁創工作。				
總 評	評 語	直 屬 或 上 級 長 官 (請填寫評語，綜合性描述)			考 績 委 員 會 (主 席)		機 關 首 長			
	綜 合 評 分	分			分		分			
	簽 章	(行政單位：一級主管； 學術單位：系主任及院長)								
考列甲等人員適用條款	公務人員考績法施行細則第 4 條第 1 項第 2 款									
考列丁等人員適用條款	公務人員考績法第 條第 項第 款									
備註及重大優劣事實										

填入同仁當年度學習時數，以作為主管考評之參據。

圖十三、年終考績表加入個人學習時數

四、預期效益

- (一)本校自製課程截至 113 年 7 月底計 20 門課程，未來仍持續向本校各單位宣導數位學習課程之錄製與上傳，預計 114 年底增加至 40 門課程。
- (二)本校同仁 112 年度參訓總時數 18,002 小時，平均每人全年參訓時數計 11.52 小時，透過上述各項激勵措施，預期本校 114 年度參訓總時數增加 30,000 小時，平均每人全年參訓時數可超過 20 小時。



圖十三、預期效益之成長率示意圖

伍、展現創意

一、善用問卷調查，瞭解使用者需求：

透過問卷調查，並搭配填答者即可參加抽獎誘因，收集到近300份使用者反饋，洞察同仁的需求及期望，幫助我們找到提升同仁數位學習成效的方向與策略，並確保推行的方案符合同仁期待。

二、導入設計思考，實踐以人為本：

我們在本次精進研習班學到如何運用「設計思考」，通過觀察、共情、定義問題、創意發想、原型設計和測試反饋等步驟，以學習者為中心，提出兼具可行性及吸引力的數位學習策略，從而提高同仁的學習效果和參與度，有效推動本校數位學習。

113年5月27日 第一場次



問題盤點



找出關鍵痛點



定義問題

113年6月18日 第二場次



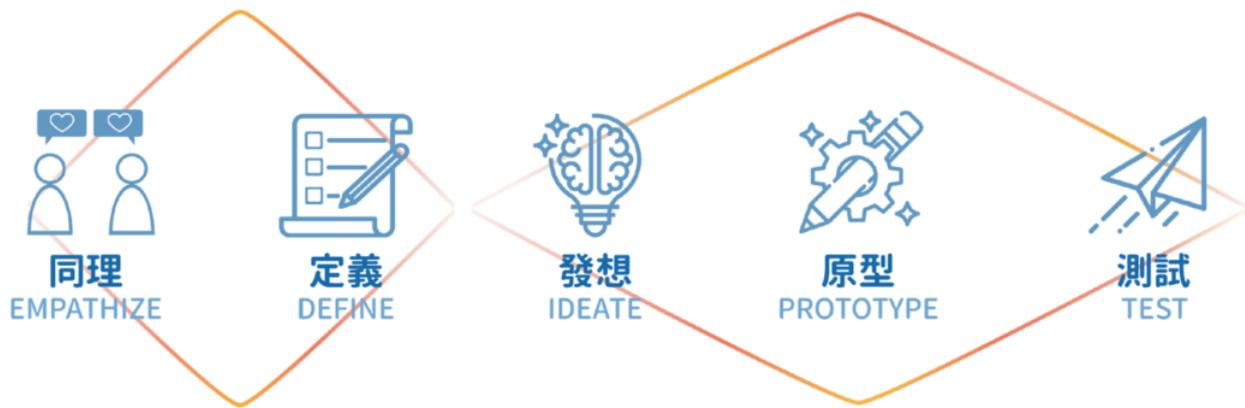
了解利害關係人需求



建構專案邏輯樹



願景提案



圖十四、設計思考(Design Thinking)五步驟

三、運用現有資源，創造多元學習：

結合學校現有的系統及資源，把握機會開拓更具吸引力及契合同仁業務需求之課程內容，促使本校在 e 等公務園推出更多元而優質的數位課程，除了提升本校學習力以外，亦能推展至其他機關學校，讓數位教學之創新與精進更有無限燦爛之可能性。

陸、參考資料

- 1.王思峰(2005)。如何增進線上學習成效：線上實務社群的浮現觀點。中山管理評論第十三卷第二期。
- 2.謝佩錡(2017)。建構線上學習社群以提升企業線上學習之成效。東海大學碩博士論文。
- 3.數位學習的未來-10個值得注意的趨勢。Viewsonic網站(2021)。取自<https://reurl.cc/eyob6j>
- 4.孫弘岳(2022)。數位學習到底為組織帶來什麼好處?。取自人資專業知識庫網站：<https://blog.business.hahow.in/post/benefits-of-elearning-for-business>。
- 5.廖宸璿(2023)。學習動機對線上學習成效的影響：人格特質及工作與生活衝突的調節效果探討。南臺科技大學碩博士論文。
- 6.E 等公務園 - 數位學習平台 (2024)。取自<https://elearn.hrd.gov.tw/mooc/index.php>

附件一 本校現有組裝課程

組裝課程	課程內容	授課時數	組裝課程總時數
公務人員 必修10小時	智慧運輸-臺灣未來行動力	1	10
	懸浮微粒—小粒子的大衝擊	2	
	隨「預」而安—淺談颱風預報與防災	2	
	認識數位性別暴力	1	
	公務人員如何維持行政中立	1	
	族群主流化概念介紹	1	
	國家人權博物館-人權與臺灣民主發展的歷史刻痕	1	
新進人員 必修	公文撰作解析	6	14
	國立高雄科技大學差勤相關法規修正重點說明	1	
	工作者的職業安全衛生保障(Html5)	1	
	資訊安全威脅與防護	1	
	性平意識解析、性騷擾迷思解構及因應作為	2	
	行政機關風險管理	3	
勞工權益	國立高雄科技大學差勤相關法規修正重點說明	1	6
	國立高雄科技大學約用人員工作規則修正重點說明	1	
	[勞權教育]政策與法令—勞動基準法概論及勞動權益保障案例	1	
	認識勞動基準法	2	
	公部門職場勞動法令-勞動條件	1	
教師業務	國立高雄科技大學專兼任教師聘任作業	1	5
	國立高雄科技大學專任教師升等作業	1	
	國家科學及技術委員會計畫應注意的學術倫理	2	
	學術誠信與規範：社會科學的觀點	1	

附件二 研究問卷



【問卷】如何推展員工教育訓練之數位學習成效 How to Enhance the Effectiveness of Employees' E-Learning

親愛的受訪者您好，首先感謝並懇請您撥冗填答此份問卷！

這是一份研究問卷，目的在探討本校教職員工在教育訓練之「數位學習」的相關研究，以提出有益於推展本校教育訓練政策調整之建議，您的協助對我們了解現狀有非常多的幫助。

本次研究對象為本校教職員工，大約需要5分鐘的填寫時間。本問卷僅提供本研究整體分析之用，不會進行個別分析，且資料不會外流，以保護個人隱私，請放心作答。

所有問項均無標準答案，請依平時實際狀況作答即可。

為感謝您提供意見回饋，我們將從填答者中抽出20名致贈7-11商品卡(50元)。

最後，再次感謝您花費寶貴時間協助本研究順利進行，在此致上最誠摯的謝意與祝福！

(填答截止日：113年6月24日 星期一)

高科大113年度中階行政人員跨單位實務議題精進小組
楊躍銘、吳君苓、吳蘭香、鄭倫維、潘惠婷、葉冠宏 敬上

sunny614@nkust.edu.tw [切換帳戶](#)



未共用的項目

* 表示必填問題

1、姓名 *

您的回答

2、所在校區/單位 *
(例如：第一校區/教務處)

您的回答 _____

3、生理性別 *

男

女

4、年齡 *

29歲以下

30~39歲

40~49歲

50歲以上

5、身分別 *

教師

公務人員

校務基金工作人員

專案工作人員

技工友、駕駛及駐衛警

6、您是否為主管職(含代理) *

主管

非主管

7、您過去一年使用「E等公務園，數位學習平台」或公部門提供之的頻率？*

- 從未使用
- 非常少用
- 普通
- 常使用
- 頻繁使用

8、您大多數時間都在哪裡進行數位學習？*

- 辦公室
- 家裡
- 兩者皆有
- 其他地方

9、對您而言，使用數位學習平台主要的原因在於：(可複選)*

- 學校要求完成一定學習時數
- 累積自身學習時數
- 獲得工作有關的專業知識
- 成長學習
- 課程吸引人
- 同事都在使用
- 學校獎勵措施
- 主管須以身作則
- 不需受限場域
- 其他： _____

10、對您而言，不想使用數位學習平台主要的問題在於：（可複選）*

- 沒有時間
- 缺乏與講師活其他學員互動
- 缺乏學習動機
- 授課內容多與工作無關
- 數位課程上課方式呆板無趣
- 數位學習平台操作介面不友善
- 不習慣非實體授課的學習方式
- 課程專業度不符需求
- 對平台提供的課程類型不感興趣
- 其他： _____

11、您在進行數位學習時所面臨的阻力或困難 *

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
學習過程中的干擾(尤其是辦公室內的干擾)，讓網路學習難以進行	<input type="radio"/>				
網路提供的課程對於工作並無絕對關聯及幫助	<input type="radio"/>				
要撥出時間學習是個挑戰	<input type="radio"/>				
網路提供的課程與我的期待不符	<input type="radio"/>				

12、外在條件對您使用數位學習平台的影響 *

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
政府或學校給予的壓力使我更努力參與數位學習	<input type="radio"/>				
數位學習時數太多(例如>100小時)會影響主管對我的評價	<input type="radio"/>				
主管的鼓勵及讚賞，會持續激勵我學習	<input type="radio"/>				
當有適當的獎勵機制時，我會被激勵使用數位學習	<input type="radio"/>				

13、下列哪些措施能有效提升您的數位學習參與意願：(可複選) *

- 每月安排固定時間，由人事室統一於線上播放數位學習課程
- 累積達一定學習時數，可參與禮券抽獎
- 累積達一定學習時數，獲頒榮譽狀一紙
- 累積達一定學習時數，可換取補休時數
- 累積達一定學習時數，由人事室統一辦理敘獎(不計入單位額度)
- 其他: _____

14、請問您希望本校提供哪些類型的數位學習課程？(可複選) *

- 生態環境(例如：淨零排碳政策、永續發展策略規劃、防範天然災害)
- 公務行政(例如：國家賠償事件實務、智財權保護、資訊安全)
- 性別教育(例如：多元性別權益保障、性別主流化、CEDAW公約)
- 健康管理(例如：啟動自我療癒力、辦公室體適能培養、情緒管理、壓力調適)
- 政策民主價值觀(例如：人權教育、兩公約研習、多元族群文化、廉政倫理)
- 管理技能(例如：魚骨圖與心智圖工具應用技巧、提問力、口語表達技巧、創意簡報設計力、創造力與邏輯思考力)
- 數位工具應用(例如：應用Python加速資料分析處理、Excel VBA應用實戰、 資料視覺化數據分析工具應用、資訊設計思考力、懶人包製作、多媒體影音製作實戰)
- 勞動法制(例如：勞動基準法實務、就業歧視、勤休制度)
- 語文能力培養(例如：通過英檢研習、活用數位學習英語聽講、英語自學攻略)
- 其他: _____

15、請問您對本校推行員工教育訓練之數位學習是否有其他建議？

您的回答 _____

提交

清除表單

請勿利用 Google 表單送出密碼。

這份表單是在 國立高雄科技大學 中建立。 [檢舉濫用情形](#)

Google 表單

附件三 本校現有自製課程

序號	課程名稱	課程長度	上架年度
1	有效提升職場服務溝通能力	110分	111
2	112年高科大差勤執行問題及法規修正宣導說明會	110分	112
3	推動校園永續做好垃圾分類	60分	112
4	從家事分工談性別平權	106分	112
5	公務人員陞遷	66分	112
6	國立高雄科技大學專兼任教師聘任作業	86分	112
7	國立高雄科技大學專任教師升等作業	74分	112
8	國立高雄科技大學差勤相關法規修正重點說明	50分	112
9	國立高雄科技大學約用人員工作規則修正重點說明	59分	112
10	資訊安全及個人資料保護教育訓練	188分	112
11	依法行政及服務廉政倫理	120分	112
12	大學職工適用勞動法令與實務-勞動契約	150分	112
13	從性別平等意識談性平三法修法	110分	112
14	溫室氣體管理及基礎查證概念講座	100分	112
15	補助及委辦案件經費核銷與政府採購之法律風險	100分	113
16	多益關鍵必勝講座	180分	113
17	性平三法最新修正介紹	110分	113
18	CPR+AED 急救課程	60分	113
19	高科大-本校教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點重點說明	56分	113
20	高科大-高雄市登革熱防治經驗分享暨孳生源探索	126分	113

附件四 本校現有適合員工數位學習之課程

序號	辦訓單位	課程名稱	主講人	時數 (小時)
1	外語教育中心	如何玩課程	逢甲大學外語中心 闕帝丰助理教授	2
2	外語教育中心	提昇 EFL 大學生英語學習動機的方法和策略	國立高雄科技大學外語中心 呂欽鈺兼任講師	1.5
3	外語教育中心	如何提昇學生英語學習動機	國立高雄科技大學外語中心 施泊棊兼任講師	1.5
4	博雅教育中心	科學向海看:航向被遺忘的孤島	中央研究院 曾志朗院士	2
5	博雅教育中心	親愛的別怕勇敢說 YES	台達電獨立董事 台灣世界展望會前董事長 鄒開蓮董事長	1.5
6	博雅教育中心	我只想睡個覺，結果一腳踏入演藝圈之心路歷程	主持人/演員 巴鈺	2
7	基礎教育中心	海海人生	台灣文學作家 廖鴻基老師	1.5
8	基礎教育中心	海岸-島國門面	台灣文學作家 廖鴻基老師	1.5
9	基礎教育中心	台灣魚文化	台灣文學作家 廖鴻基老師	1.5
10	基礎教育中心	台灣鯨豚文化	台灣文學作家 廖鴻基老師	1.5
11	基礎教育中心	《我們自己的故事》-時間痕跡	臺灣知名散文作家/將軍詩人 汪啟疆老師	1.5
12	基礎教育中心	海鮮文化與海洋文化	台灣文學作家 廖鴻基老師	1.5
13	基礎教育中心	領土出航-台灣海運	台灣文學作家 廖鴻基老師	1.5
14	基礎教育中心	漂島-趟遠航記述	台灣文學作家 廖鴻基老師	2
15	基礎教育中心	我們，海之代言者	臺灣知名散文作家/將軍詩人 汪啟疆老師	1.5
16	基礎教育中心	跟大海約定-你做任何的決定	臺灣知名散文作家/將軍詩人 汪啟疆老師	1.5
17	基礎教育中心	台灣的海洋告白書	臺灣知名散文作家/將軍詩人 汪啟疆老師	1.5