



{澎湖·縣·政·府}·第 265 期·
115年9月份

星雲大師語錄

所謂學問，在於治事，事不治，縱學無益；所謂佛法，在於治心，心不治，縱修無成。

【溫馨小提醒】

- [1.本府及所屬機關學校約聘僱人員應定期辦理平時考核](#)
- [2.本府及所屬機關學校約用人員應定期辦理平時考核](#)
- [3.請於 9 月 20 日前完成 115 年 AI 知能基礎認知課程](#)
- [4.115 年精進躍升數位學習組裝課程請於 9 月 20 日前完成](#)

【活動報導】

- [1.精進考銓法制、拓展國際視野—115 年人事人員專題講座](#)
- [2.本府衛生局、警察局及旅遊處 榮獲 115 年上半年激勵士氣方案績優團隊](#)
- [3.緣（員）來就是（妳）你—第 2 梯次單身聯誼活動](#)
- [4.115 年 EAP 講座—樂活享退休：第二人生的財務規劃](#)

【法規宣導】

- [1.「公務人員勤惰管理及辦公情形應行注意事項」停止適用](#)
- [2.有關考績委員會「本機關人員」適用範圍之規定](#)
- [3.兼任行政職務教師留職停薪期間赴陸應申請許可](#)

【一般宣導】

- [1.行政院人事行政總處已於人事服務網建置「職場霸凌防治一站式專區」](#)

【員工協助（EAP）】

[建立友善職場，每個人都能從一個小改變開始](#)

【人事動態】

- [.人事動態](#)
- [.人事行政紀要](#)
- [.人事處業務職掌](#)

【溫馨小提醒】

❖本府及所屬機關學校約聘僱人員應定期辦理平時考核

依據本府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點第 5 點略以，本府及所屬機關學校於每年 5 月及 9 月、學年制於每年 12 月及 4 月辦理所屬約聘僱人員平時考核。

考核項目分為 5 項，各用人單位應就所屬受考人各項表現優劣情況隨時予以記錄(填列「個人具體(重大)優劣事蹟」欄)，各項考核以分數呈現。

平時考核表經各用人單位(機關)覈實考核後，請自行妥為保存，作為年終考核重要依據，並得送本府約聘僱人員考核小組，併同年終(專案)考核審議。保存人員如有異動，應列入移交。

[::top::](#)

❖本府及所屬機關學校約用人員應定期辦理平時考核

依據本府約用人員工作規則第 33 條略以，約用人員僱用單位應每年辦理平時考核 2 次，5 月份考核 1 至 4 月；9 月份考核 5 至 8 月。

考核項目依「澎湖縣政府暨所屬機關學校約用人員平時考核表」填寫，分為 4 項，包含「工作表現」、「品德操守」、「工作知能」及「合群態度」。各用人單位應就所屬受考人各項表現優劣情況隨時予以記錄。

平時考核表經各用人單位(機關)覈實考核後，請自行妥為保存，作為年終考核重要依據，保存人員如有異動，應列入移交。

[::top::](#)

❖請於 9 月 20 日前完成 115 年 AI 知能基礎認知課程

本府 115 年 AI 知能基礎認知課程已於 e 等公務園+學習平臺上架，請本府各處及所屬機關、學校之公務人員(含約聘僱人員)於 115 年 9 月 20 日前完成該課程，並將「組裝課程完成率證書」送人事單位審核通過，將依完成條件核予補休時數。

(本府 115 年 2 月 11 日府人考字第 1151400223 號函諒達)

[::top::](#)

❖115 年精進躍升數位學習組裝課程請於 9 月 20 日前完成

本府 115 年精進躍升數位學習組裝課程已上架 e 等公務園+學習平臺，請本府各處及所屬機關、學校之公務人員(含約聘僱人員)於 115 年 9 月 20 日前完成該組裝課程，並將「組裝課程完成率證書」送人事單位，經審核通過後，將依完成條件核予補休時數。

(本府 115 年 1 月 12 日府人考字第 1151400064 號函諒達)

[::top::](#)

【活動報導】

❖精進考銓法制、拓展國際視野—115 年人事人員專題講座

本府人事處於 8 月 14 日下午辦理「115 年人事人員專題講座」。本次活動特別邀請銓敘部部長施能傑及考試院考試委員黃東益主講，分別從考銓法制及國際人事制度等面向分享專業經驗，協助本府及所屬機關學校人事同仁掌握最新人事政策與法規趨勢，並透過不同面向的交流，拓展人事專業視野。

施部長針對公務人員人事法規的目標方向、重點工作及公務人員考績法新架構進行說明與分享。課程中提到，未來人事法規的核心目標在於降低政府間文官發展機會不均、支持友善及健康安全的工作職場，並積極推動銓敘審定工作朝向資訊化與智慧化發展。

施部長亦說明公務人員考績法草案之背景緣由，並介紹平時考核多元評量與即時鼓勵制度等相關規劃，讓同仁對未來考績制度可能的發展方向有更進一步的認識。透過此次分享，也讓人等同仁能從制度背景與政策目的出發，更完整理解人事法規的發展脈絡。

黃考試委員主講「國際交流與各國人事制度見聞」。黃委員憑藉其深厚的公共行政與數位治理專業背景，分享各國公務員制度之實務經驗，並結合其豐富的國際學術交流見聞，帶領同仁從不同角度認識各國人事制度與公共治理發展。黃委員也分享，透過借鏡國際社會在文官培訓與公共價值創造上的不同經驗與作法，有助於拓展人事工作的思考面向，並從國際經驗中思考可供地方人事業務參考之處。

人事法規與制度持續發展，人事工作也需要不斷學習與更新。透過此次專題講座，同仁不僅能掌握近期考銓法制的重要趨勢，也有機會從國際經驗中看見不同的人事制度與治理思維。期盼將課程中的所

學與啟發，轉化為日常工作上的養分，持續精進專業知能與服務品質，讓人事工作更貼近機關及同仁的實際需求。



[::top::](#)

❖ 本府衛生局、警察局及旅遊處 榮獲 115 年上半年激勵士氣方案績優團隊

本府日前召開 115 年激勵評審小組第二次會議，評核 114 年 7 月至 115 年 6 月期間激勵士氣方案績優團隊，各提案局處由局處首長或副首長帶領團隊出席，進行績優事蹟簡報，並由激勵評審小組成員評分，最後由本府衛生局、警察局及旅遊處榮獲本次績優團隊。

衛生局以「一通啟動·跨海救命－澎湖縣陸海空緊急醫療體系救命網的典範轉移」獲獎。澎湖面臨島嶼分散、醫療資源結構失衡及季風交通中斷等困境，衛生局以「健康平權」為核心，整合陸海空及醫學中心資源，建構智慧緊急醫療救護網。導入 AI 智慧心電圖及 24 小時直升機備勤，並推動行政啟動流程標準化，將緊急後送程序由紙本傳真轉為數位化作業。114 年至 115 年 4 月，累計完成逾 300 人次緊急後送及逾 100 人次病危安寧返鄉，實現主動、即時且有溫度的離島醫療守護。

馬公分局以「警民攜手，防詐無死角—馬公分局精準識詐宣導與攔阻計畫」獲獎。面對詐騙手法不斷翻新，馬公分局針對軍人、學生、工商服務業等高風險族群，採分眾分層策略，深入營區、校園、商家及社區，近一年辦理逾 300 場防詐宣導，並創新流動宣導、超商包裹防詐及銀髮桌遊活動等方式，提升民眾識詐能力。同時結合金融機構、超商及社區建立警民聯防，成功攔阻逾 60 件詐騙案件，阻止民眾財損逾 1,500 萬元，展現警民合作防詐成效。

旅遊處以「2026 澎湖國際海上花火節免費接駁公車暨公共運輸整合服務計畫」獲獎。面對花火節人潮造成交通壅塞及停車空間不足，旅遊處整合相關單位資源，提供免費接駁公車，串聯住宿區、停車場與活動會場，並透過「澎湖 GO」、旅宿業者、電子看板及 QR Code 強化交通資訊宣導。至 115 年 6 月底，共服務近 20 場次、開行逾 300 班，累計服務旅客逾 4,000 人次，有效降低交通負荷，提供旅客便利、友善的公共運輸選擇，逐步打造大型觀光活動低碳疏運模式，提升澎湖永續觀光形象。

[::top::](#)

❖.緣（員）來就是（妳）你—第 2 梯次單身聯誼活動

本府於 8 月 22 日舉辦 115 年「緣（員）來就是（妳）你」第 2 梯次單身聯誼活動，本次來到白沙鄉員貝村，結合海釣競賽、手作在地特產體驗及城隍廟參拜祈福等多元行程，讓參加者在輕鬆自然的互動中彼此認識、增進交流。活動最後共有 4 對成功配對，也為這趟員貝之行留下美好的回憶。

本次活動選定白沙鄉員貝樂營作為主場地，將澎湖獨特的自然景致與在地漁村文化結合。分組活動安排「海釣競賽」，大家在岸邊體驗垂釣樂趣，在揮竿與等待之間自然互動，彼此加油打氣、分享釣魚心得與收穫，也讓原本陌生的彼此逐漸熟悉起來。

隨後進行小管一夜干製作體驗，參加者協力清洗、串掛與曬製新鮮小管，在充滿在地風味的手作過程中，透過分工合作培養默契，也為彼此創造更多交流與聊天的機會。

活動中也安排前往城隍廟參拜祈福，參加者在輕鬆又帶有地方特色的行程中，為自己許下一份對幸福生活的期待。許多參加者表示，透過海釣與手作體驗，彼此的互動更加自然，也不像一般制式聯誼活動那樣拘謹，能在共同完成任務及體驗地方文化的過程中慢慢認識彼此。

從海釣時的相互打氣，到一起完成小管一夜干，再到參拜祈福，每一段行程都提供了自然交流的機會。對參加者而言，配對或許是一份驚喜，更重要的是在一天的活動中認識新朋友、拓展生活圈，也為忙碌的工作生活增添一段輕鬆而特別的回憶。





[::top::](#)

❖.115 年 EAP 講座—樂活享退休：第二人生的財務規劃

本府人事處於 9 月 8 日辦理 115 年度員工協助方案「EAP 講座—樂活享退休：第二人生的財務規劃」研習課程，邀請即將退休或對退休生涯規劃有興趣的同仁，一起提前思考退休生活，建立退休後的財務規劃與風險管理觀念，以降低退休轉銜期間的不確定感與適應壓力。本次課程邀請國際認證高級理財規劃顧問江東穎老師擔任講座，本府暨所屬機關學校約 50 餘名人員參與。

江東穎老師透過「畫出退休的夢想藍圖」、「找出自己的專屬數字」、「打造財務現金流」與「理財路上的財務地雷」四大主軸，從退休生活想像出發，搭配實務案例，引導同仁一步步檢視自己的財務狀況與退休需求。

江老師更在課堂中分享了實用的「退休規劃試算」工具。以課堂中的試算情境為例，若以 40 歲開始規劃、65 歲退休，並以退休後每月需 3 萬元生活費（首年）、預估壽命 90 歲、通膨率 2% 為基準試算，以年報酬率 3% 作為試算假設，累積期（40~65 歲）每月僅需規律投入約 15,321 元，即可在 65 歲時順利累積約 1,230 萬元的退休準備金，作為未來 25 年退休生活所需資金的規劃參考。

此一具體的試算方式，讓現場同仁對於退休準備的「專屬數字」有了更清楚的認識，也提醒大家退休規劃並沒有一套適用所有人的標準答案，仍須依個人的生活需求、家庭狀況及風險承受能力妥善規劃。

退休，不只是離開熟悉的工作崗位，也是人生另一個階段的開始。透過本次課程，希望陪伴同仁提早思考退休後想過什麼樣的生活，並從現在開始做好適合自己的準備。除了累積退休資金，更重要的是建立正確的財務與風險管理觀念，讓未來的生活多一分從容、少一分擔心，安心迎接屬於自己的第二人生。



[::top::](#)

【法規宣導】

❖.「公務人員勤惰管理及辦公情形應行注意事項」停止適用

「行政院暨所屬各機關人事機構抽查公務人員勤惰管理及辦公情形應行注意事項」自即日起停止適用。各機關得依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」，就出勤管理另訂補充規定，並視勤(業)務特性及實務運作需要，本於權責訂定抽查之次數、方式等細節性事項。

(本府 115 年 8 月 26 日府人考字第 1151401028 號函諒達)

[::top::](#)

❖.有關考績委員會「本機關人員」適用範圍之規定

考績委員會組織規程第 2 條第 2 項所稱「本機關人員」，除本機關實際受考人外，尚包含依組織法規占本機關編制內職缺之人員，均得由機關首長指定為指定委員。例如政務人員、社會教育機構聘任專業人員、學術研究機構聘任研究人員及軍職人員，凡依組織法規占本機關編制內職缺者，縱非公務人員考績法之適用對象，仍屬「本機關人員」，得由機關首長指定為指定委員。

(本府 115 年 9 月 3 日府人考字第 1151401050 號函諒達)

[::top::](#)

❖.兼任行政職務教師留職停薪期間赴陸應依規定辦理

依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」、「公務人員留職停薪辦法」及相關規定，公務員於留職停薪期間仍具公務人員身分，赴陸應向內政部申請許可或經服務機關同意後，始得進入大陸地區。「兼任行政職務教師」適用公務員服務法，其依教育人員留職停薪辦法申請留職停薪期間赴大陸者，應依規定申請許可或完成相關程序。請各校加強宣導，留職停薪人員仍有公務員服務法之適用，避免因未申請許可致無法出境。

(本府 115 年 8 月 5 日府教學字第 1150048769 號函諒達)

【一般宣導】

❖.行政院人事行政總處建置「職場霸凌防治一站式專區」

為協助各機關辦理職場霸凌防治及調查作業，公務人員保障暨培訓委員會陸續訂定相關處理原則、問答集及調查作業指引，行政院人事行政總處並整合相關法令及規定，綜整常見程序違誤態樣及常用工具，於人事服務網建置「職場霸凌防治一站式專區」，提供各機關參考運用；後續將配合法令修正及實務運作情形，適時更新專區內容，惟實務作業時仍請留意相關法令最新規範。

[::top::](#)

【員工協助 (EAP)】

❖.建立友善職場，每個人都能從一個小改變開始

路邊的垃圾桶旁，如果已經放了一袋垃圾，很奇怪的是，第二袋、第三袋往往也會跟著出現。明明垃圾桶滿了，應該要整理而非繼續堆積，人們卻會因為眼前已經有人這麼做了，而開始覺得放在這裡，好像也沒關係。慢慢地，一小袋垃圾變成一整堆。這也是「破窗效應」想提醒我們的事情：一個環境裡，人們會不知不覺跟著眼前的文化行動，而職場文化其實也有些相似。

當一句帶著嘲諷意味的玩笑沒有人提醒，下一次就更容易出現；當有人在會議中打斷別人發言，大家卻習以為常，漸漸地，等待彼此把話說完便成了一件少見的事。很多時候，改變一個團隊氣氛的，不是一次重大的衝突，而是那些每天都在發生、卻容易被忽略的小互動。

如果破窗效應談的是文化如何被破壞，那麼組織文化研究者 Daniel Coyle 在《高效團隊默默在做的三件事：Google、迪士尼、馬刺隊、海豹部隊都是這樣成功的》呈現的，剛好是另一個方向。他花了很長一段時間，研究那些大家認為合作得最好的團隊，例如 Google、迪士尼、海豹部隊等。原本以為答案會是制度、人才或管理方法，最後卻發現，真正讓團隊穩定運作的，反而藏在每天那些不起眼的互動裡。

這些看似平凡的小事，一步一腳印的影響著團隊的文化。就像有人說話時，其他人願意停下來聽完，而不急著接話、反駁；開會時，主管主動詢問平常比較少發言的人：「你怎麼看？」保留適當的空間聆聽每個人的想法；當同事犯錯時，一起釐清發生了什麼，而非單純的究責、怪罪；收到協助後，一個真誠的感謝，或是經過座位時一句簡單的問候與關心。這些互動看起來不起眼，卻會慢慢累積出一種感受：在這裡，我是被看見的，我是屬於這個團隊的。

很多單位在建立友善職場時，會投入許多資源，例如辦理團康活動、設計面談、安排課程。這些都很重要，但真正決定一個人每天走進辦公室時感受到什麼的，不僅僅是制度，更是身邊的人如何與他互動。試著比較兩個不同的情境。

第一個團隊裡，新人第一次簡報，因為緊張而忘記了一些內容。主管當著大家的面說：「這麼基本的事情也會忘？你說說看，為什麼會忘記，下次才不會再犯。」會議結束後，沒有人用這件事給新人壓力，但新人漸漸開始在團隊中害怕出錯而束手束腳。

另一個團隊裡，同樣的情況發生時，主管說的是：「第一次難免會緊張，我們一起看看，是不是哪裡準備得還不夠，下次可以再調整。」問題並沒有被忽略，標準也沒有因此降低，但新人收到的訊息卻截然不同。他知道，犯錯需要修正，但不代表自己因此失去了被信任的機會。兩個主管都在處理同一件事情，但他們真正建立的，其實是兩種不同的文化。

心理學的不同理論都指出，人們的行為會互相影響。當團隊裡開始有人願意主動說謝謝，其他人也會慢慢開始表達感謝；有人願意承認自己的疏忽，其他人也比較敢坦白自己的困難；有人願意耐心等待別人把話說完，整個團隊的對話節奏也會逐漸改變。

建立友善職場，是從為團隊示範一種互動方式開始的。在意見不同時，仍然保持尊重；當看見同事承受壓力時，多停留幾分鐘同理他的處境；當發現不恰當的玩笑或排擠正在發生時，不選擇沉默，而是適時表達自己的想法，我們其實都在告訴身邊的人：在這裡，我們希望彼此是怎麼相處的。

我們很少刻意去學一個團隊怎麼相處，但每天都在默默觀察。新人看著前輩怎麼回應主管、主管看著同仁怎麼對待彼此，同事也看著團隊如何面對犯錯與衝突。久而久之，每個人都開始學會：「在這裡，就是這樣做。」文化，很多時候就是這樣被傳承下來的。

所以，今天的一句話、一個回應、一個選擇，也許看起來微不足道，但很可能就是下一個人決定怎麼對待別人的原因。當越來越多人願意做出這樣的小改變，友善便不再只是職場文化裡的一句口號，而會慢慢變成大家共同工作的日常。

(資料來源:宇聯管理顧問有限公司)

[::top::](#)

【人事動態】

115年9月人事動態（派免令生效當月）

姓 名	原 任 職 務	新 任 職 務
鄭○翔	桃園市政府交通局科員	本府旅遊處交通陸務科科員
江○宇	臺東縣立蘭嶼高級中學幹事	本縣白沙鄉公所民政課村幹事
滕○娟	新北市土城戶政事務所課員	本縣七美鄉戶政事務所課員
賴○勤	本府消防局西嶼分隊隊員	辭職
蔡○宏	本縣澎湖地政事務所技佐	本縣澎湖地政事務所測量員
高○凱	本府衛生局食品藥物管理科技佐	本府衛生局企劃科技佐
蔡○真	本府衛生局企劃科技佐	本府衛生局食品藥物管理科技佐
呂○軒	本府教育處學務管理科科长	本府文化局文化資產科科长
麻○芳	本府教育處體育保健科科长	本府社會處勞工行政科科长
王○烽	本府社會處勞工行政科科长	本府教育處體育保健科科长
林○芸	訓練期滿	本縣澎湖地政事務所登記課課員
王○心	訓練期滿	本縣澎湖地政事務所登記課課員
孫○葳	訓練期滿	本府文化局圖書資訊科辦事員

朱○霖	桃園市政府消防局科員	本府消防局災害管理科隊員
柯○瑜	本縣白沙鄉公所民政課村幹事	本縣白沙鄉公所民政課課員
楊○俐	本縣白沙鄉公所民政課課員	本縣白沙鄉公所民政課村幹事
蔡○芸	訓練期滿	本府財政處土地行政科科員
陳○蘭	訓練期滿	本府環境保護局會計室書記
湯○航	訓練期滿	本府環境保護局廢棄物規劃科技士
楊○辛	訓練期滿	本府消防局第二救災救護大隊隊員
楊○竹	訓練期滿	本府消防局救災救護指揮中心隊員
羅○耀	訓練期滿	本府消防局馬公分隊隊員
胡○泰	訓練期滿	本府消防局第一救災救護大隊隊員
顏盧○豪	訓練期滿	本府消防局西嶼分隊隊員
蔡○軒	訓練期滿	本府消防局馬公分隊隊員
鄭○凱	訓練期滿	本府消防局湖西分隊隊員
張○傑	訓練期滿	本府消防局白沙分隊隊員
賴○儒	訓練期滿	本府消防局馬公分隊隊員
鄧○欣	訓練期滿	本府消防局白沙分隊隊員
高○勛	本縣水產種苗繁殖場技佐	高雄市苓雅區公所里幹事

[::top::](#)

人事行政紀要.....

115.08.13	召開本府 115 年度員額評鑑會議
115.08.14	115 年人事人員專題講座
115.08.22	本府 115 年『緣（員）來就是（妳）妳』第 2 梯次單身聯誼活動
115.08.25	本府人事處 115 年第 5 次考績暨甄審委員會
115.09.01	本府甄審委員會 115 年第 10 次會議
115.09.02	本府約聘僱人員考核小組 115 年第 1 次會議
115.09.08	115 年 EAP 講座—樂活享退休：第二人生的財務規劃

[::top::](#)

人事處業務職掌.....

單位	職稱	職 掌	電 話
人 力 科	李科長	綜理人力科業務及審核文稿。	06-9274400#703
人 力 科	陳科員	本府組織編制、任免銓審、職務歸系、考試分發、分層負責、兼職查處。	06-9274400#707
人 力 科	黃科員	鄉市公所及代表會組織編制、任免遷調、職務歸系、教師敘薪、性別主流化、行政中立、工友管理、勞工退休準備金(舊制)、公務人員協會。	06-9274400#708
人 力 科	顏科員	人事機構組織編制、職務歸系、銓審案件、人事會報、升官等訓練、各項國家考試、員工協助方案。	06-9274400#705
人 力 科	鍾約僱人員	所屬機關組織編制、職務歸系、任免案件備查、考試錄取人員職前講習、任務編組、委外業務。	06-9274400#704
人 力 科	呂科員	約用人員各項業務、勞資會議、勞工退休準備金業務、身心障礙、人事月刊。	06-9274400#706
人 力 科	蔡約聘人員	人力資源、約聘僱人員、契約性人力勞健保、公教志工。	06-9274400#709
人 力 科	許工友	登記桌、清潔工作。	06-9274400#725
考 訓 科	呂科長	綜理考訓科業務及審核文稿。	06-9274400#711
考 訓 科	洪科員	訓練進修、因公出國等業務。	06-9274400#712
考 訓 科	許科員	人事資訊系統、考績、獎懲、保障、協辦訓練。	06-9274400#715
考 訓 科	陳辦事員	正式及約聘僱人員差假管理（含國旅卡）、天然災害停班停課通報、赴大陸申請管理、協辦訓練。	06-9274400#714

考 訓 科	楊約僱人員	在(離)職證明、通訊錄、模範公務人員、激勵方案、協辦獎懲。	06-9274400#716
考 訓 科	歐專業約用人 員	本縣公務人力培訓中心管理、中山大學公共事務管理研究所事務、專書閱讀推廣、約用人員差勤系統、服務獎章、因公涉訟輔助、協辦訓練。	06-9274400#713
給 與 科	許科長	綜理給與科業務及審核文稿，兼選委會人事業務。	06-9274400#719
給 與 科	許科員	本府及所屬學校公教人員退休資遣撫卹、龍舟競賽、員工趣味競賽。	06-9274400#723
給 與 科	王科員	待遇(職員薪俸)、保險(公保、健保之加退保及公保現金給付請領)、工程獎金、未婚聯誼、生活津貼(結婚、生育、眷屬喪葬、子女教育補助)及補助費(健康檢查、進修)之請領。	06-9274400#720
給 與 科	黃書記	本府及所屬機關學校公教人員退休意願調查、所屬機關公務人員退休資遣撫卹及新春團拜。	06-9274400#724
給 與 科	蘇專業約用人 員	總務。	06-9274400#717
給 與 科	鄭專業約用人 員	綜合業務。	06-9274400#721

[::top::](#)

發行人：陳光復
 總編輯：黃俊容
 編輯委員：人事處才副處長·李科長·呂科長·許科長
 執行編輯：人事處人力科呂科員
 發行所：澎湖縣政府人事處
 地址：澎湖縣馬公市治平路32號
 電話：06-9274400#703.706
 傳真：06-9261359
 澎湖縣政府人事處全球資訊網
<http://www.penghu.gov.tw/personnel/>
 E-mail：fa32030@mail.penghu.gov.tw



澎湖縣政府人事處
 全球資訊網QR