



選擇題

- (D)01.彼得聖吉(Peter Senge)提出傳統組織轉化為學習型組織，須達成學習型組織的 5 項修練，下列何者非屬其內容？(A)團隊學習 (B)系統思考 (C)超越自我 (D)利己取向
- (D)02.下列何者為組織進行部門化分工的主要目的？(A)建立淘汰機制簡化組織 (B)擴大層級主管管理幅度 (C)促進非正式組織的形成 (D)追求工作專精化的利益
- (C)03.臺灣菸酒股份有限公司的「天天上青」口號，從組織文化來看是要傳遞什麼？(A)儀式 (B)故事傳奇 (C)象徵符號 (D)組織語言
- (B)04.下列何者非屬有機式管理型態的特性？(A)強調較少的規章程序 (B)穩定的環境性質 (C)不具有標準化的工作和規則 (D)保持低程度的集權
- (A)05.就行政院所屬二級機關設立的委員會而言，下列何者正確？(A)甄審委員會辦理陞遷業務 (B)文官委員會辦理復審業務 (C)甄選委員會辦理初任公務人員之考選 (D)考績委員會辦理懲戒業務
- (A)06.甲參加公務人員普通考試及格分發至臺北市政府教育局服務，其 3 年內不得轉調至下列何者任職？(A)新北市政府教育局 (B)臺北市立動物園 (C)臺北市立圖書館 (D)臺北市立大安高級工業職業學校
- (A)07.下列何者屬於監察院主管的「陽光四法」之一？(A)公職人員財產申報法 (B)行政程序法 (C)公務人員行政中立法 (D)政府採購法
- (B)08.下列何者屬於輔助單位？(A)行政院食品安全辦公室 (B)行政院秘書處 (C)行政院綜合業務處 (D)行政院教育科學文化處
- (C)09.有關「網絡式組織」之敘述，下列何者正確？(A)組織結構趨向金字塔型 (B)組織成員擁有相同專長以便於彼此溝通、建立互信 (C)多以契約關係為基礎來獲取外部資訊和資源 (D)核心業務透過外包方式處理以降低運作成本
- (B)10.下列何者為矩陣型結構下專案管理組織的特性？(A)存續最長時間不超過 3 年 (B)推動特定任務 (C)因應永續的跨功能計畫 (D)組織配置一律屬於中階管理階層
- (C)11.下列何者為經濟管制政策的主要特色？(A)處理政府失靈的問題 (B)以保障弱勢為主要目的 (C)可運用配額制度作為工具 (D)對事業營運造成的影響甚小
- (D)12.下列何者非屬直轄市、縣(市)的自治事項？(A)新聞行政 (B)下水道建設及管理 (C)消費者保護 (D)營業稅之稽徵
- (C)13.《氣候變遷因應法》於 2023 年 1 月 10 日經立法院三讀通過，明文於那一年達成溫室氣體零排放？(A) 2030 (B) 2040 (C) 2050 (D) 2060
- (C)14.有關獨立機關之敘述，下列何者錯誤？(A)依據法律獨立行使職權 (B)自主運作 (C)獨立於五院體制之外 (D)採合議制方式運作
- (B)15.我國中央政府總預算過程包括數個階段，下列那一個階段的法定期限(間)為最短？(A)總預算籌編 (B)總預算審議 (C)總預算執行 (D)總決算審核
- (D)16.依據中央行政機關組織基準法之規定，關於獨立機關之敘述，下列何者錯誤？(A)相當中央二級之獨立機關至多三個 (B)其組織以法律定之 (C)除非法律另有規定，否則不受其他機關指揮監督 (D)採行首長制

- (D)17.下列何者非屬「府際財政移轉」的機制？(A)一般性補助款制度 (B)計畫型補助款制度 (C)統籌分配稅款制度 (D)賸餘保留款制度
- (C)18.下列何者屬於政府之規費收入？(A)台灣電力公司之盈餘繳庫 (B)高速公路超速罰款 (C)公務人員高等考試報名費 (D)分割土地所有權之契稅
- (D)19.有些公務員習慣使用專有名詞對一般民眾進行解釋，造成溝通不良，這是在溝通環節中的那一部分發生問題？(A)環境 (B)回饋 (C)管道 (D)編碼
- (D)20.公務員行使行政裁量權發生個人利益與公務員義務相衝突之情形，將面臨下列何種行政裁量的倫理困境？(A)角色的衝突 (B)管理的衝突 (C)權威的衝突 (D)利益的衝突
- (C)21.下列何者可做為衡量政府規模的指標之一？(A)人口數 (B)國土面積 (C)公務員人數 (D)國內生產毛額
- (B)22.下列何者不是文官行政中立的主要目的？(A)避免公務人員介入政爭 (B)確保政策評估的成效 (C)保障事務官的永業性 (D)防止公務人員以私害公
- (C)23.依據安蘇甜(S.Arnsstein)所建立的「公民參與階梯理論」，下列何者的公民參與影響力最大？(A)補救式參與 (B)諮詢式參與 (C)公民控制式參與 (D)公告式參與
- (C)24.隨著時代的進步，政府部門也愈來愈重視大數據(BigData)的應用，下列何者非屬大數據的 3V 特性？(A)龐大性(Volume) (B)多樣性(Variety) (C)有效性(Validity) (D)快速性(Velocity)
- (B)25.內政部地政司應用軟體設備，促進地方政府地政資料的整合，以提升行政效率。以上描述最適合用來解釋下列何種電子化政府的服務類型？(A)政府對公民(G2C) (B)政府對政府(G2G) (C)政府對企業(G2B) (D)公民對公民(C2C)
- (D)26. ESG 為評鑑機構組織永續績效的三個面向，分別為三個關鍵字的縮寫，其中不包括：(A)環境保護 (B)社會責任 (C)公司治理 (D)發展目標
- (B)27.質疑傳統行政學的理性效率管理模式，而要求應對社會上的弱勢族群實踐公道正義的，是下列那一個？(A)公共選擇理論 (B)新公共行政 (C)新公共管理 (D)新制度理論
- (B)28.下列何者是政府組織結構垂直分化的個案？(A)新竹縣政府、新竹市政府 (B)內政部、內政部警政署 (C)衛生福利部醫事司、衛生福利部社會保險司 (D)南投縣政府人事處、南投縣政府主計處
- (C)29.有關公務人員保障暨培訓委員會負責審議的事件類型，下列組合何者正確？(A)申訴、再申訴 (B)復審、再復審 (C)復審、再申訴 (D)訴願、再復審
- (D)30.下列何者不屬於總預算應編入的部分？(A)歲入與歲出 (B)債務之舉借與償還 (C)以前年度歲計賸餘之移用 (D)作業賸餘或公積撥交
- (C)31.有關我國債務基金，下列敘述何者正確？(A)在基金的分類上，屬於業權型基金 (B)基金的主管單位為經濟部 (C)為籌措債務還本及付息而成立 (D)基金內的收入與支出皆不需納入總預算之中
- (D)32.下列何者不屬於政府委託民間團體行使公權力的樣態？(A)私立大學授予學位 (B)民間汽車業者代辦定期汽車檢驗 (C)財團法人海峽交流基金會辦理文書驗證 (D)政府出資委託民間團體經營幼兒園

- (B)33.下列何者不屬於推力型(nudge)政策工具的設計原理？(A)預設選項(default) (B)強制力 (C)給予顯著回饋訊息 (D)簡化複雜選項
- (C)34.下列何者不屬於非營利組織？(A)長庚醫療財團法人 (B)財團法人海峽交流基金會 (C)外交部非政府組織國際事務會 (D)中華民國工商協進會
- (B)35.有關主動傾聽過程中的適當行為，下列何者不屬之？(A)提出開放式問題 (B)避免使用肢體語言 (C)避免立即做出好惡評斷(D)懷著好奇心及同理心
- (C)36.教育部高等教育司的科長與綜合規劃司的科員之間的溝通，最符合下列何種類型？(A)下行溝通(Downward Communication) (B)上行溝通(Upward Communication) (C)斜行溝通(Diagonal Communication) (D)平行溝通(Horizontal Communication)
- (D)37.有關政府機關運用勞動派遣人力之敘述，下列何者正確？(A)具公務人員身分 (B)準用公務人員退撫制度 (C)約聘僱人員屬之 (D)適用勞動基準法
- (D)38.下列何者與「公民參與」的概念最接近？(A)菁英主義 (B)代議民主 (C)寡頭鐵律 (D)直接民主
- (D)39.體現「用人唯才」與「獎優罰劣」的精神，是下列何種人事行政新趨勢的展現？(A)人事行政法制化 (B)人事行政民主化 (C)人事行政人性化 (D)人事行政功績制
- (B)40.「衣食足而後知榮辱」這句話，其意涵與下列那一項激勵理論相呼應？(A)期望理論 (B)需求階層理論 (C)目標設定理論 (D)公共服務動機理論
- (D)41.下列何者為傳統官僚組織主要的運作機制？(A)跨域的協調機制 (B)臨時性任務編組 (C)獨立第三方仲裁 (D)工作流程標準化
- (C)42.有關危機管理的敘述，下列何者錯誤？(A)危機的風險偵測與警覺，是危機管理的一環(B)主動發布危機相關資訊，是危機溝通的重點之一(C)由於危機的種類不同，所以只需注重危機的應變及善後(D)危機管理最後要有檢討機制，才能記取教訓
- (C)43.在費德勒(F.E.Fiedler)的「權變領導理論」(contingency theories of leadership)中，下列何者不是決定領導行為必須考量的因素？(A)領導者本身的權力多寡 (B)領導者與部屬之間的關係 (C)國際情勢的演變 (D)工作任務的複雜性
- (C)44.非營利組織所關注的理論基礎，下列何者不包括？(A)市場失靈理論(B)政府失靈理論(C)多元流理論(D)第三者政府理論
- (B)45.有關政府捐助之財團法人的敘述，下列何者錯誤？(A)可由公營事業捐助成立，且其捐助財產合計超過該財團法人基金總額百分之五十 (B)統一由財政部做為事業目的主管機關 (C)成立目的是要從事公益、增加民眾福祉 (D)設立登記許可後，可以對外募款
- (B)46.綜合所得稅累進稅率政策，最接近於那一種類型的公共政策？(A)分配性政策 (B)重分配性政策 (C)管制性政策 (D)自我管制性政策
- (D)47.因治安敗壞及警力不足，導致私人保全公司業務興盛。此為民營化的那一種類型？(A)撤資 (B)委託 (C)外包 (D)替代
- (D)48.政府再造運動以企業為師，透過民營化、解除管制、公共服務委外等途徑縮小政府規模，其結果最可能導致何種現象？(A)金魚缸效應 (B)穀倉效應 (C)市場失靈 (D)空洞國家
- (B)49.「賦稅收入占國內生產毛額(GDP)的比例」即為：(A)所得替代率 (B)租稅負擔率 (C)最惠國稅率 (D)優惠稅率
- (C)50.臺灣國土規劃在地方層級朝向「7 個區域生活圈及縣市合作區域」發展，這是那一種類型的跨域治理？(A)部際關係 (B)公私協力 (C)府際關係 (D)院際關係
- (A)51.政府常以委外方式來執行業務，下列何者不是我國常見以委外方式提供的公共服務？(A)全民健康保險 (B)違規汽車拖吊 (C)公共工程興建 (D)資訊系統建置及維護
- (A)52.某國營事業發生重大意外事故，引發民眾的強烈不滿，導致主管部會的部長請辭下台，從責任政治的觀點，其所承擔的責任類型屬於下列何者？(A)政治責任 (B)行政責任 (C)法律責任 (D)財務責任
- (B)53.描述個人在追求目標過程當中，遭遇兩者對個人皆具威脅性，兩者皆想避免，但迫於情勢必 需擇其一，此種心理衝突稱為？(A)雙趨衝突 (B)雙避衝突 (C)趨避衝突 (D)逃避衝突
- (A)54.公務人員任用法明定不得任用為公務人員之情事中，下列何者不屬之？(A)行為不檢經檢舉者 (B)褫奪公權尚未復權者 (C)曾受免除職務懲戒處分者 (D)受輔助宣告尚未撤銷者
- (A)55.碰到重大災變，我國中央政府於總預算外需要增加 2 千億元支出，較可能使用下列何種方法？(A)提出特別預算 (B)追加決算 (C)申請經費流用 (D)動用第一預備金
- (B)56.新公共管理的觀點中，對於民眾的角色定位為何？(A)公民 (B)顧客 (C)簽約者 (D)授權者
- (C)57.根據財政收支劃分法的規定，下列何者非屬我國之地方稅？(A)娛樂稅 (B)印花稅 (C)遺產及贈與稅 (D)契稅
- (B)58.有關公部門和私部門管理的不同之處，下列敘述何者錯誤？(A)不同的環境背景造成不同的權力結構 (B)私部門適用更高密度的法律管制 (C)公部門的目標往往比私人企業更為多元與棘手 (D)公部門比私部門更重視社會基本價值的維持
- (B)59.政府機關為特定對象提供特定服務，並按照成本或其他標準收取費用，此一費用即為：(A)業務費 (B)規費 (C)特別費 (D)稅式支出
- (A)60.「這是我的想法，請問您有什麼建議？」前述最符合行政溝通的何種原則？(A)鼓勵反饋 (B)塑造權威 (C)保護隱私 (D)言行一致
- (C)61.「公部門的人力組成結構，應該具備社會人口的組合特性。」以上所述稱為：(A)企業型政府 (B)公民型政府 (C)代表性官僚 (D)倫理性官僚
- (A)62.下列何者是宗教型非營利組織(如宮廟、教會等)提供公共服務的傳統途徑？(A)直接救濟 (B)委託政府辦理 (C)群眾募資 (D)成立社會企業
- (D)63.下列何者不是修正時期(1930-1960 年代)行政學理論強調的內涵？(A)強調行為科學 (B)重視行政運作的動態性 (C)區分價值與事實 (D)重視組織結構與法令規章
- (A)64.當人們提到「官僚」這個名詞時，會有很多不同的意涵，下列何者不屬之？(A)小型組織 (B)行政制度或文官制度 (C)科層組織 (D)組織無效率的病象
- (A)65.相較於首長制，下列何者不是委員制組織的優點？(A)事權責任明確 (B)集思廣益 (C)決策過程較具民主性 (D)權力行使在內部受到制約
- (C)66.我國政風機構業務之督導、考核及協調由下列那個機關掌理？(A)審計部 (B)行政院人事行政總處 (C)法務部廉政署 (D)法務部調查局
- (B)67.有關公共政策的定義，下列敘述何者錯誤？(A)公共政策是由政府機關所制定 (B)政府如果決定不作為，就沒有公共政策的產生 (C)公共政策的目的是在謀求公共問題的解決 (D)政府可透過各相關活動表示公共政策的內涵
- (D)68.阿特福(C. Alderfer)提出的 ERG 理論中的「G」，指的是那一種需求？(A)善治的需求 (B)關係的需求 (C)生存的需求 (D)成長的需求

一、基層官僚與公民直接接觸具有一定程度的裁量權與自主性，請探討基層官僚在實際執行公務時可能形成的政治與社會影響。

擬答：

(一)基層行政人員之意涵：

所謂基層行政人員是指在政府行政機關中和民眾直接接觸的第一線行政人員，即屬政府層級中，較低層級，如縣、鄉、鎮、市等單位之人員。

(二)特徵：

根據學者李普斯基(M. Lipsky)之看法，基層行政人員具有下列特徵：

1. 他們因要直接面對人民之需求，故常對此深感重大壓力。
2. 由於中央集權之故，普遍缺乏豐富之資源。
3. 其處事往往依例行(routine)或樣板(stereotype)行之於表面上，一切依規定辦事。
4. 如上言，表面上雖依規行事，但私下卻擁有極大之裁量權及自主權。

(三)基層官僚之行為對政治與社會之影響(即關鍵角色)：

公共服務人員扮演的關鍵角色，以研究基層行政聞名的李普斯基教授(Michael Lipsky)層對於第一線行政人員(front-line administrator)扮演的關鍵性角色，提出深刻的觀察：

1. 公共服務人員影響民眾對政府施政範圍與內容的認知：民眾所接受的公共服務乃是經由公共服務人員的傳輸而獲得，是以公共服務人員之任何作為都會影響民眾對政府施政的觀感。易言之，公共服務人員必須承受民眾的各種反應，並且經常要對民眾的反應做出及時的回應。
2. 公共服務人員認定公共服務或懲罰的資格：基於職責，公共服務人員擁有一定的法定的職權，決定標的民眾是否接受公共服務或施以懲罰。易言之，公共服務人員必須根據法律隊規定，去決定要求政府提供服務的民眾是否具備了法定的資格，相反地，公共服務人員也必須判斷哪些民眾違反了法令而必須施以懲罰措施。職此之故，不論法律授權範圍的大小，公共服務人員擁有一定程度的裁量權(discretion)，並對民眾的權益具有相當的決定性作用。
3. 公共服務人員的舉措影響民眾對政府的觀感：公共服務人員經常必須承受來自於民眾的壓力，並必須對這些壓力作出適當的回應。是以，公共服務人員經常身處國家機關與人民之間衝突的火線上，而他們在執行公務時的舉措也成為民眾對政府觀感良窳的主要來源之一，甚至可能導致政策成敗的重要原因之一。

二、在績效管理領域中，已先後發展出多項績效管理工具。請以一項績效管理工具為例，說明何以在政府機關中，要有效的推行績效管理並不容易。

擬答：

近年來政府機關對於推動績效管理相當重視，並不斷進行試用評估，使用的工具亦甚多，但效果似乎不太顯著，試舉其中一項如多元評估模式(Multi-Source Assessment Model, MSA)為例說明如下：

(一)多元評估模式之意涵：

此又稱「360度績效」，乃是以「多元」的觀點針對員工進行績效評估。申言之，此模式結合了組織成員職涯中相關之集體智慧，包括有上司、同儕、部屬及可能外在與內在的顧客等智慧結晶，期使組織成員能透過此，培養具有競爭力之技能，並使其本身瞭解個人之優缺點以發展自我。

(二)公部門推行此模式之限制：(推動績效管理之困難)

1. 從績效管理制度本身論述：

- (1) 績效管理的泛政治化現象，政黨或利益團體可能利用績效管理的資訊當作政治鬥爭的手段。
- (2) 績效管理本身就是政治運作的產物，政策評估的結果端賴誰執行這項評鑑？其觀點為何？
- (3) 績效管理的一個重要前提就是必須將所有績效均以量化方式呈現，再據此進行績效衡量。此項作法對私部門並不構成問題，因為私部門的服務可用金錢來衡量，但對公共部門將面臨如何將公共服務量化的問題。
- (4) 政治的考量經常是資源分配的重心，所以要獲得客觀的績效衡量，仍值得商榷。

2. 從績效資訊層面論述：

- (1) 績效管理做的好不好，是否正確，有賴可靠的資訊，如果所蒐集的資訊錯誤，不夠全面，就無法真正反映機關的實際績效。
- (2) 績效資訊的提供對於基層的工作人員而言，似乎過於集中

在例行的文書作業。因此，對於不同類型的顧客及不同的服務都無法提供有效地幫助。

- (3) 資訊回饋的時效性問題：對企業界而言，有每日、周、月報表的機制，使得管理者能針對缺失迅速加以改進，然而政府卻必須與立法機關或審計部門相互的配合，以致降低了回饋的時效性。

- (4) 內部失能的反功能或分析背景的限制：每一個組織的績效衡量，理論上都應該量身訂做，但公部門內部缺乏具有分析背景的專業人才，使得績效的衡量變得眼高手低。公部門的績效很少能控制環境的因素，因此績效衡量往往只限於直接輸出項。

3. 從績效評估措施論述：

- (1) 組織績效如何與個人績效相互連結的問題，如果無法連結或連結不當，很容易造成組織成員的抗拒。
- (2) 績效評估基本上是一政治過程，理性化的指標衡量過程是不可能的。
- (3) 政府績效成因關係難以認定。公部門的計畫往往很難衡量，因為公共財通常無法分到不同的單位，所以公共輸出不易描述，產出的價格與單位成本也不易衡量。

4. 從績效指標設計論述：

- (1) 功能相同的公共組織有地區性的差異，其規模大小不一，以同樣的績效指標來衡量它們之間的績效，並作比較，似乎並不公平。
- (2) 如何訂定與品質績效有關的指標是績效評估的主要限制，亦即大多數的公共服務品質好壞很難用客觀具體的數據來衡量。
- (3) 績效管理或評估制度的成效，取決於績效指標的制定是否周延、合理、客觀、是否能涵蓋該組織的重要績效。

三、政府與非營利組織的互動常常有許多不同的面向，請以規範(管制)、資源(財政)、資訊、供給(服務輸送)、目的(政治性)、政策影響等六個面向，試詳述兩者之間的互動。

擬答：

學者克拉馬(Kramer)及吉爾登(Gidron)等人，對於政府與非營利組織之互動關係，均提出許多面向來探討兩者間之交易(transactions)領域，茲以下列各面向加以說明之：

(一)在管制上(規範上)(regulatory)之互動：

在此面向上，兩者是屬於「規範性」互動，即非營利組織之成立必須要向政府登記立案。

(二)在資源(財政)及供給(服務輸送)上(fiscal and service delivery)之互動：

吉爾登等人(Gidron, Kramer & Salamon)在探討非營利組織與政府間互動模式時，根據「服務經費的提供與授權」和「實際服務輸送者」兩面向，區分出四種關係模式：

1. 政府主導模式(government dominant model)：政府為經費與實際服務的提供者，此為一般的福利國家模式，而非營利組織只能就政府尚未介入的領域提供服務，因此組織生存的空間較為狹窄。
2. 雙元模式(dual model)：政府與非營利組織各自提供福利服務的需求，兩者間並無經費上的交集，不互相干涉且鮮少合作，兩者處於平行競爭的狀態，在自身的活動上具備一定程度的自主性。
3. 協力(合作)模式(collaborative model)：典型的合作模式是由政府提供資金，非營利組織負責實務的服務傳送。
4. 第三部門主導模式(third-sector-dominant model)：非營利組織同時扮演資金提供與服務傳送的角色，政府部門幾乎不介入服務領域。

(三)在資訊上(information)之互動：

非營利組織可以向政府提供一些政府無法得知之資訊，以彌補政府此方面的不足。

(四)在目的(政治性)上(political)之互動：

此指政府與非營利組織間會希望對方的行動能夠符合自己之期望，故採行之活動包括倡導與遊說等。

(五)在政策影響上之互動：

非營利組織對政策制定之影響策略大致有：

1. 聯盟策略：所謂聯盟(coalitions)，是團體間為達成某一公共政策的目標而存在的明顯工作關係。但是公益團體聯盟活動的存在其實是弔詭的：公益團體一方面為尋求組織的壯大，十分樂意接受其他團體的聯盟提議；另一方面，由於強勢的公益團體不願被公共政策搭便車，弱勢的公益團體亦不願永遠躲在強勢團體的羽翼下，而常表現出分離的傾向。
2. 資訊策略：基於對政府決策資訊認識不足，或對決策者專業

能力的憂心，公益團體主動提供有效的資訊，協助政府做出更理性的可行政策。

3. 困窘策略：是指揭露政府不良的決策，引發社會輿論的聲討，以刺激政府部門的改革，或利用政府官員對某議題的強烈反應，使原有未受關注的議題擴散開來，再利用說服的技巧，使社會大眾依照非營利組織所希望的方向來型塑民意，以形成政策壓力。
4. 遲滯策略：係指非營利組織透過大眾傳播媒體與學者對政策表示反對，或透過具有影響力的民意代表在議案審查的各階段對法案提出修正的意見，藉此從事討價還價的行動。
5. 訴訟策略：司法是政策執行中的一個環節，透過訴訟的提出與裁決，除了能使被主張的公平與正義獲得實現外，法官在釋法過程中往往也因對政策價值給予不同的解釋，而實際影響了公共政策的執行。
6. 選區壓力策略：非營利組織在從事壓力策略時，大多會採取下列幾種方式，例如：刊登廣告、發行刊物、動員有影響力的人士等。

四、學者哈蒙(Michael M. Harmon)以回應性和開創性二個構面，提出了「行政類型格道」(administrative style grid)，將公共行政人員劃分為五種類型。請敘述其五種類型公共行政人員的意涵及其對公共行政可能產生的影響；其次，依己見闡述在抗防新冠疫情時期，此五種類型的公共行政人員各自適合擔任何種工作(本題所指工作即例如：防疫指揮官、發言人、公衛行政官員、行政管理人員等概念性名稱，不限定使用法定正式職稱)？

擬答：

美國喬治華盛頓大學(George Washington University)的學者亦是行政批判理論大師哈蒙(Michael M. Harmon)，為了架構行政人員政策規劃行為的分析途徑，特以「回應」(responsiveness)和開創(initiation)二個構面，提出「行政類型格道」(Administrative Style Grid)，將行政人員的規劃類型大致分為五種。

(一)五種類型公共行政人員之意涵及其對公共行政之影響：

1. 「被動型」(passive)：此類人員認為外來因素會對組織構成威脅或妨害運作效率，故而試圖加以排除。最切身的組織單位是他們主要效忠的對象。
2. 「理性型」(rationalist)：此類人員執行立法機關通過的政策，對民代和層級上司有效回應，經由手段與目標明確劃分，行政過程具高度理性化。
3. 「專技型」(professional-technocratic)：此類人員運用專業知識去影響公共問題的界定與解決，專業或組織是其主要的效忠對象。
4. 「反應型」(reactive)：此類人員基於策略及戰術之考量才參與政策規劃，開創與回應行動之採行要視情況而定。
5. 「前瞻型」(proactive)：此類人員無論是組織內部或民眾服務有關的決策，均積極地推動，並使共識性決策過程得以制度化。其開創與回應之行動係來自於行為者對社會正義與公平之承諾的辯證關係，並引向個人責任及責任分享的發展邁進。

(二)五種類型在抗防新冠疫情期間適合擔任之工作：

1. 「被動型」：此類型人員在格道中屬「低回應 - 低開創」型，因此，一般行政管理人員及第一線醫護人員即屬此類。他們是最基層的工作執行者，在新冠疫情期間，確實執行中央防疫機關所制定政策，執行民眾篩檢，及疫苗施打工作等。
2. 「理性型」：此類型人員在格道中屬「高回應 - 低開創」型，因此，各疫情指揮中心的對外發言人即屬此類。他們必須隨時注意外在環境之反應，以及內部執政者之主要意向，並加強與大眾媒體之溝通，最終能確實將政府的作為讓民眾瞭解，回應民眾之需求。
3. 「專技型」：此類型人員在格道中屬「低回應 - 高開創」型，因此，公衛行政人員及專家即屬此類。他們必須確實掌控國內外疫情之發展與變化，並蒐集疫情相關資料，針對國內各醫療體系之資源狀況，加以分析與掌握，且提供防疫指揮官作疫情決策之準確判斷。
4. 「反應型」：此類型人員在格道中屬「中回應 - 中開創」(中庸型)，因此，各疫情中心之副指揮官即屬此類。他們必須聽取各方意見，且瞭解國內外疫情狀況，隨時提供總指揮官意見與看法，並隨環境之改變，適當彈性調整防疫作為。
5. 「前瞻型」：此類型人員在格道中屬「高回應 - 高開創」型，因此，防疫總指揮官自屬此類。他對無論是組織內部及外部有關防疫的決策，均應積極推動，並使整個防疫共識性決策得以制度化，並對公衛專家學者之意見，予以尊重並參考，作出合宜之防疫政策，以有效因應不斷變化之疫情需要，化解疫情危機。

五、請問非營利組織在公共服務推展上可以扮演何種角色？請論述非營利組織在實踐上可能遭遇的限制與挑戰？

擬答：

非營利組織又稱「第三部門」，近年來漸漸受到大眾之關注，其與政府之互動更成為大家探討之主題，尤其是在公共服務上究竟扮演何種角色，更引起大眾之探討，茲說明如下：

(一)非營利組織在公共服務上扮演之角色：

1. 發展公共政策：非營利組織廣泛地運用影響力，塑造政府的決策，對於長程政策，尤能持續地研究並分析，並提供資訊與觀點，具有釐清並協助地方、區域及全國性公共服務的功能。
2. 監督市場：在政府或立法委員無法充分發揮功能的範圍內，非營利組織即可扮演市場的超然監督者。
3. 監督政府：政府最根本的限制是在於組織上的限制。雖然組織內部有制衡的作用，但難保公正無私。非營利組織則不斷刺激民主政府與社會公民，使政府與公民在「社會責任」下能表現更好，更關心並投入社會的服務。
4. 提供政府不能提供之服務：有些領域，例如宗教，政府能介入之處不多。這些宗教性的非營利組織能提供人們心靈的歸屬，強化社會道德的價值，並有穩定社會的功能，而這是政府所不能做到的。
5. 支持地方利益及少數團體：對於多數決或偏見所排斥的社會運動及公共利益，例如人權運動、消費與環境運動等，非營利組織都能給予較多支持。而政府高層決策在決定地方事務上，往往缺少決策判斷之基礎。相反的，非營利組織卻能在小規模的問題上，更具敏感、效率與運作能力。
6. 創造新的想法與變遷：對社會系統的生存而言，新的理念與創新的決策則占有相當的地位。是以，非營利組織在沒有選民壓力的情況下，得以不斷獲得充分的機會與經驗，而成為新理念的開拓先鋒。
7. 溝通各部門：由於非營利組織不具有政府型態，與非營利特性，非營利組織更能協助溝通政府部門與企業部門的活動，追求公共利益。
8. 促進積極的公民資格與利他主義：非營利組織最重要的功能，不是作了多少慈善事業或活動，而是他們提供了更多的參與機會。換言之，非營利組織提供了公共精神的創造與活動的出口，在利他活動上扮演相當有效的媒介，持續鼓勵利他主義，積極介入公共目標。

(二)非營利組織在公共服務上的限制：

1. 性質上的限制：非營利組織之民間色彩，使其在提供公共服務上有限制。例如「警察業務」就不適於由非營利組織來提供。再者，由於非營利組織之成立之目的，多是為了某一單一目的而成立，其組織成員也並非皆是具有專業知識之專家，例如：「環保團體」成立之目的為關心並推動環境保護；「教育團體」為關切教育改革事宜；「消費者團體」關切消費者權益之保障，因此，非營利組織基於本身能力之限制，不可能面面俱到。
2. 範圍上之限制：非營利組織，多為草根性團體發展而成，組織成員的能力、經費來源的多寡，不可能與政府官僚並駕齊驅，因此，非營利組織所關切的議題、提供的公共服務多有其一定的範圍，且多與本身息息相關者為優先考慮對象。
3. 組織本身的限制：非營利組織是一民間組織，不具有公權力。因此，非營利組織提供的服務範圍便受相當的限制，在面對許多需要公權力之業務時，便顯得有些捉襟見肘。

(三)非營利組織未來所面臨之挑戰：

1. 社會課責的壓力：在現代「透明化」之時代中，非營利組織有必要向人民及政府展示其服務之效率與效能。
2. 志願性社會服務失敗的壓力：近年來，由於營利型社會服務機構(Ex：老人安養中心)紛紛成立，使得非營利組織亦必須面對開放系統的環境壓力，必須適時的進行計畫性的組織變革，乃能迎接挑戰。
3. 社會服務專業化的壓力：非營利組織常存在一些問題，Ex：營運成本效能、服務質量評估、服務對象需求、內部人事管理等問題，若仍本著慈善的業餘性(amateurism)來處理等面對，將使民眾對其功能產生質疑。因為其可能發生下列之缺陷而壓力大增：
 - (1)因慈善的不足，而無法提供足夠的集體性財貨與服務。
 - (2)因慈善的特殊性，而偏重特殊的次級人口或團體。
 - (3)因慈善的「干涉主義」，而由掌控慈善組織資源者來決定服務對象。
 - (4)因慈善的業餘性，而無法由專業人才來提供相關的服務，故可能形成薩拉門(Salamon)所謂的「志願服務失敗」之現象產生。