

### 選擇題

- (D)01.下列何者不是「公務人員行政中立法」的適用或準用對象？  
(A)經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員 (B)行政機關具軍職身分之人員 (C)外交領事人員 (D)公立學校教師
- (C)02.對於行政管理與企業管理的相異之處，下列何者正確？(A)前者強調權變，後者強調一貫(B)前者主張競爭，後者強調獨占(C)前者決策程序較為冗長，後者較有彈性及快速(D)前者對於外在環境的因應較迅速，後者對於外在環境的因應較緩慢
- (A)03.依公務人員行政中立法規定，公務人員不得從事之行為，下列何者錯誤？(A)加入政黨或其他政治團體 (B)兼任公職候選人競選辦事處之職務 (C)兼任政黨之職務 (D)為支持之候選人於臉書上具名廣告
- (C)04.下列何者較不屬於政府推動民營化常見的策略？(A)運用志願性組織的協助 (B)利用使用者付費的模式 (C)鼓勵應用管理格道技術 (D)增加市場競爭誘因機制
- (B)05.有關「傳統公共行政」、「新公共管理」與「新公共服務」三種治理模式與思潮，其協調機制分別建立在下列何者為基礎？  
(A)權威、價格與政治 (B)權威、價格與網絡 (C)政治、價格與網絡 (D)權威、網絡與政治
- (B)06.下列那個非營利組織是以「創造對婦女及兒少的友善環境」為主要使命？(A)董氏基金會 (B)勵馨社會福利事業基金會 (C)伊甸社會福利基金會 (D)創世社會福利基金會
- (B)07.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
- (B)08.下列何者非屬中央統籌分配稅款的來源？(A)所得稅總收入 10% (B)證券交易稅總收入 10% (C)營業稅總收入減除依法提撥之統一發票給獎獎金後之 40% (D)貨物稅總收入 10%
- (B)09.依中央行政機關組織基準法規定，經濟部水利署係屬：  
(A)二級機關 (B)三級機關 (C)獨立機關 (D)行政法人
- (B)10.「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
- (D)11.根據金頓(J. Kingdon)的看法，政府內部的議程設定者不包括下列何者？(A)總統幕僚 (B)官僚體系 (C)民意機關 (D)政黨智庫
- (D)12.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
- (C)13.「黑堡宣言」在理念上，與下列何者最為接近，可謂志同道合？(A)傳統公共管理 (B)新公共管理 (C)新公共行政 (D)行為主義
- (B)14.政府為了充分顧及政治和社會多元價值，執行專業化、去政治化的公共事務而設置獨立機關，根據我國法律規定，下列何者屬於「獨立機關」？(A)行政院公共工程委員會 (B)公平交易委員會 (C)國家發展委員會 (D)原住民族委員會
- (B)15.根據公務員廉政倫理規範的規定，公務員因離職所受贈之財物，其市價不可以超過新臺幣多少元？(A) 2,000 元(B) 3,000 元(C) 4,000 元(D) 5,000 元
- (D)16.由政府捐助之財團法人依法不得：(A)執行政府委辦的公共事務 (B)投資營利事業 (C)由公務員兼任董事 (D)未經主管機關同意而轉為民間捐助之財團法人

- (B)17.有關審慎思辯民調(deliberative poll)之敘述，下列何者錯誤？  
(A)是由美國學者費希金(J. Fishkin)所提出 (B)採取立意抽樣方式精選優質樣本 (C)可以降低受訪者理性無知的問題 (D)執行成本比傳統一般民調高
- (B)18.公共政策運作包含問題認定等五個階段，其中政策合法化之主要機關為：(A)審計部 (B)立法院 (C)司法院 (D)考試院
- (B)19.下列何者並非政府為執行特定公共事務依法設立之行政法人？  
(A)數位發展部監督之國家資通安全研究院 (B)外交部監督之外交及國際事務學院 (C)國防部監督之國家中山科學研究院 (D)文化部監督之文化內容策進院
- (B)20.有關要徑法(CriticalPathMethod)之敘述，下列何者有誤？  
(A)要徑為耗時最長且最久的作業流程 (B)要徑上的活動，延遲也不會影響專案完成期限 (C)適用於管理大型專案計畫 (D)目的在於進行時間與進度管理
- (C)21.國立大學校務基金在中央政府總預算的位階為：(A)單位預算 (B)單位預算之分預算 (C)附屬單位預算 (D)分配預算
- (B)22.有關政府再造(reinventing government)的敘述，下列何者錯誤？(A)以企業型政府的觀念引導政府改造方向 (B)政府機關的運作完全比照私人企業 (C)政府應由具備創新精神的官僚來管理 (D)行政人員要能夠察覺並快速回應公眾的需求
- (C)23.下列那一項政策最可能產生利益分散在多數人，但成本集中在少數人身上的情形？(A)向外國採購軍備 (B)實施幼兒教育券 (C)強制拆遷違建戶以興建公園 (D)發放全民消費券
- (C)24.有關黑堡宣言之敘述，下列何者正確？(A)認為公共利益的意涵有明確的定義 (B)公共行政應多師法企業，採用私部門的管理方式以提升效率 (C)行政人員應可成為自我意識的公共利益受託者 (D)司法與立法有所衝突時，公共行政將受制於前述兩者而應妥協
- (B)25.下列何者非屬民意影響公共行政之主要管道？(A)行政部門進行輿情的大數據分析並加以解讀及應處 (B)考試院督導行政部門落實行政中立 (C)國家發展委員會建置公共政策網路參與平臺 (D)審議民主如參與式預算等之操作
- (D)26.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)27.下列何者並非政府為執行特定公共事務依法設立之行政法人？  
(A)數位發展部監督之國家資通安全研究院 (B)外交部監督之外交及國際事務學院 (C)國防部監督之國家中山科學研究院 (D)文化部監督之文化內容策進院
- (C)28.對於行政院各部會而言，我國審計部的設置是屬於那一種行政倫理的確保機制？(A)外部的非正式控制機制 (B)內部的非正式控制機制 (C)外部的正式控制機制 (D)內部的正式控制機制
- (A)29.我國針對公務人員任用與保障有不同的作法，下列何者較符合「代表性官僚」(Representative bureaucracy)的精神？  
(A)規定行政機關進用身心障礙人員之比例 (B)放寬雙重國籍公民擔任公務人員的限制 (C)允許專門職業及技術人員轉任公務人員 (D)保障公務人員可籌組及加入工會之權利
- (A)30.有關「新公共管理」之敘述，下列何者錯誤？(A)將民眾視為「公民」對待 (B)以經濟學的「公共選擇理論」為基礎 (C)主張「小而美」的政府 (D)提出「師法企業」的主張

- (C)31.政府機關之性騷擾申訴處理及調查步驟，下列何者正確？  
(A)性騷擾事件之調查應以公正且公開之方式為之 (B)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應要求對質以維持公平 (C)調查性騷擾事件時，當被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問 (D)機構或僱用人於受理工作場域性騷擾之申訴時，應先行調解，調解不成則於七日內開始調查
- (B)32.訂有中央總預算及特別預算每年度舉債額度上限之法規為下列何者？(A)中央政府建設公債及借款條例 (B)公共債務法 (C)財政紀律法 (D)預算法
- (B)33.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)34.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
- (C)35.在新冠肺炎(COVID-19)疫情嚴峻期間，中央疫情指揮中心每天例行召開說明會，屬於何種組織溝通類型？(A)平行溝通 (B)向下溝通 (C)外部溝通 (D)非正式溝通
- (D)36.下列那一項非屬組織進行策略規劃時會選擇的分析工具？  
(A) SWOT(strength, weakness, opportunity, threat) 分析  
(B) PEST(political, economic, social, technological) 分析  
(C)策略地圖 (D)無異議區間(zone of indifference)分析
- (C)37.「新公共管理」的改革主張與下列何種學科的知識體系最為接近？(A)政治學 (B)社會學 (C)經濟學 (D)哲學
- (A)38.策略性人力資源管理強調應將人力資源部門提升到策略性的地位，下列何者與這種主張較無關？(A)關注員工處理組織事務的標準作業流程 (B)對組織外部環境的變動具有敏感度 (C)人力資源管理應與組織其他部門的功能進行整合 (D)協調組織內部運作以反映外部環境的變動
- (C)39.有關立法院審議總預算案之陳述，下列何者正確？(A)依照憲法明文規定，立法院不得為凍結預算之決議 (B)由行政院長、審計長及財政部長列席報告 (C)依預算法，總預算案應於會計年度開始一個月前由立法院議決 (D)總預算案未於會計年度開始一個月前議決，各機關預算均不得執行
- (C)40.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)41.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
- (B)42.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)
- (B)43.甲、乙和丙三個地方政府針對共同的流域展開污染防治計畫，此種府際關係具有下列何種特性？(A)高度地方自主性 (B)高度目標調和性 (C)高度手段確定性 (D)高度決策權威性
- (A)44.「魚骨圖」是診斷問題和擬定對策的常用方法之一，下列敘述何者錯誤？(A)魚頭代表主要負責的決策者 (B)問題的要因之間具有層次性 (C)要因與對策之間具有關聯性 (D)魚骨數量視問題複雜度而定
- (D)45.下列何者不具備審議式民主的精神？(A)公民會議 (B)世界咖啡館 (C)參與式預算 (D)行政訴訟
- (D)46.「某行政首長試圖增加該機關的編制員額以便擁有更大的權力、甚至彰顯其官威，但實際上並沒有足夠的業務可供執行」，此最近似於何種組織病象？(A)邁爾斯定律(Miles' Law) (B)墨菲定律(Murphy' s Law) (C)寡頭鐵律 (Iron Law of Oligarchy) (D)帕金森定律(Parkinson' s Law)
- (B)47.中央政府總決算審核報告送達立法院後，立法院應於 1 年內完成其審議，如未完成，應如何處理？(A)自動延長審議時間 1 年 (B)視同審議通過 (C)暫時凍結新年度總預算案之審議，俟總決算審核報告完成審議時，再恢復總預算案之審議 (D)暫時凍結當年度歲出計畫之執行，俟總決算審核報告完成審議時再行恢復
- (B)48.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
- (B)49.根據現行法令，公務人員不可以從事的行為為何？(A)市政府環保局科員，上班時間奉派至民間公司宣導空污法令 (B)市政府工務局技士，下班後每週 4 天到建築師事務所工作 2 小時 (C)市政府文化局專員，加班 2 小時申報加班補休 1 小時 (D)市政府民政局科員，無償提供自製友善生育環境懶人包給局內使用
- (C)50.組織員工不論有無獎酬，均辛勤工作，表現超越法定職責的盡責行為，稱為：(A)員工社會化行為(socialization behavior) (B)員工標竿學習行為(benchmarking) (C)組織公民行為(organizational citizenship behavior) (D)知識分享行為(knowledge sharing behavior)
- (C)51.依預算法規定，會計年度結束後，國庫若有賸餘，應如何處理？(A)提撥一定比例，作為公務人員努力撙節支出的績效獎金財源 (B)以計畫型補助款形式，悉數分配給地方政府 (C)轉入下年度 (D)由中央銀行代為投資，賺取外匯存底
- (D)52.機關職位出缺後，若採用「內陞制」較可能會產生下列何種缺點？(A)工作情緒與效率低落 (B)易引起不合作的現象 (C)前途發展有限，難以安心服務 (D)比較不易帶入創新思維
- (D)53.下列何者全部屬於「政務人員退職撫卹條例」的適用範圍內？  
(A)行政院各部會副首長 (B)總統府國策顧問 (C)直轄市里長 (D)監察委員
- (C)54.下列何者係因府際合作而設立的公用事業？(A)臺北自來水事業處 (B)臺北翡翠水庫管理局 (C)桃園大眾捷運股份有限公司 (D)勞動部勞工保險局
- (C)55.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
- (D)56.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
- (C)57.關於公務人員考績委員會，下列敘述何者錯誤？(A)委員任期 1 年，期滿得連任 (B)任一性別委員原則上不得低於三分之一 (C)應有全體委員三分之二之出席始得開會 (D)委員會中應有票選委員
- (A)58.如果你是戶籍在臺北市的居民，下列何者是你享有的權利或應盡的義務？(A)罷免臺北市議員 (B)繳納個人綜合所得稅給臺北市政府 (C)免費就讀臺北市立大學 (D)選舉臺北市信義區區長
- (B)59.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)60.依照我國財政收支劃分法，下列何者為國稅？(A)契稅 (B)土地增值稅 (C)貨物稅 (D)印花稅



**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。  
如上文，表面上雖依規行事，但私底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，提出深刻之觀察：  
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、請說明我國目前公務人員考績制度規範和運作的主要缺失，並提出適合我國國情的改革策略。**

擬答：

- (一)我國公務人員考績制度規範和運作的主要缺失：  
我國考績制度雖然經多次之研修，不過至今為止，仍有許多缺失值得探討與改正，分別列舉如下：  
1.考評方法與標準不一，必須注意公平之落實：公務人員考績法第五條規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之」。同法第六條第二項規定：「考列甲等之條件，應於施行細則中明訂之」。同條第三項規定考列丁等之條件。依上述規定，年終考績則有平時考核，以及考列甲等及丁等的條件兩套標準，應再予以詳為規範。  
2.考列甲等條件太過寬鬆，且標準太過抽象：對於考列甲等之條件之規定，似仍令人感到籠統空洞且又欠具體，在適用上可能因各機關認定的寬嚴不一，而造成不公平。如何增加具體事蹟或較科學化、客觀性之指標，似可再加研究改進。  
3.考列丁等之條件又太過嚴苛：依現行公務人員考績法第六條第三項各款所列之丁等條件缺乏客觀具體之標準，而與同法施行細則第十三條第一項第二款所定「記一大過」各目及同法第十二條第三項所定「一次記二大過」各款，似混淆難分，過於彈性，若干項目內容欠缺具體標準，恐難令人折服。  
4.機關首長與主管人員觀念之誤置，有待釐清：仍有部分首長或主管誤認人事考核業務係人事單位職責，與機關首長或主管人員較不相關，以致平時疏於考核，權責不明、績效不彰。  
5.考評之項目未能配合職務與職位高低設計：依據公務人員考績法第五條規定：「年終考績應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職位之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」依此條文觀之，並未明文規定，考評項目或因應依一般職務性質或職務高低不同而異其規定。此一現象將造成考績制度難以發揮應有之功能。

- 6.考績過程未能考慮「代表性」：依據現行公務人員考績法第十四條規定，考績應受考績委員會初核，該委員會經由機關人員票選產生之人員參與(按考績委員會組織規程第二條規定，置委員五至二十一人，每滿三人應有一人為票選人員)，有謂因居少數、而實際之運作，亦不像先進國家(如奧地利)，規定應有半數名額，而能充分代表公務人員維護其權益。  
7.受個人偏見或人情因素，造成不公現象：由於部分機關首長或主管人員不能克盡考核權責，或受人情包圍、或因個人偏見，甚至故意偏袒不公，致使考核功能難以完全發揮。  
8.專案考績獎懲過重，且要件空泛，易造成不公之現象：專案考績對原係對公務人員有重大功過時辦理，其條件或有多款，但往往因首長強烈介入以為拔擢特定對象之工具，或許其方向正確手段似有不宣；或有因首長的好惡由心，加諸專案考績免職之要件空泛，難免有其不同之處。上科情形又以警察人員為最，值得重視。易言之，目前考績制度之實施，與考績應具有多方面功能的理想境界相去遠矣，應宜配合檢討改進，且以一次記二大過免職，影響公務人員權益至鉅。  
9.考績之內容，太偏向金錢物質方面：現行公務人員考績偏重於考績獎金與晉級陞等，導致公務人員似過分重視金錢物質獎勵，而未能充分發揮考績制度獎懲汰劣之積極性，亦忽略了考績的「發展性」目的，即作為幫助公務人員瞭解其個人能力之長短處，進以接受適當的訓練與生態規劃，使機關可以充分利用每個成員的潛能與公務生產力。
- (二)改革策略建議：綜合以上九項缺失，其改革策略，各專家學者各有其不同之見解，茲以蔡良文教授在其「人事行政學」一書中所提之建議如下：  
1.考績功能之定位與強化。  
2.加強宣導及端正考核觀念。  
3.擴大考績之民主化與人性化。  
4.重視考績之公平正義。  
5.年終考績應確實以平時考核為依據。  
5.修正考列丙、丁等之處理規定。  
6.考績結果應予以有效運用。  
7.考績獎金之核發宜名實相符。

**三、何謂公務員的「行政風格」？請依哈蒙(Harmon)行動理論所形成的五種「行政風格格道」(Administrative Styles Grid)，分別闡述之。**

擬答：

- (一)公務員「行政風格」之意涵：  
所謂「行政風格」，即公務人員經由正式管道進入公職服務，在其任職期間，對其所任職之職位、職務及整個公務制度、環境，及其滿足服務對象需求等，所抱持的一種處世態度。
- (二)哈蒙(Harmon)「行政風格格道」之內容分析：  
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。五種類行政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。

**四、組織公平性是一項重要的激勵來源，依據公平理論(equity theory)的觀點，若員工覺得遭受不公平對待，可能會有那幾種反應？試分析說明之。**

擬答：

- (一)公平理論係由亞當斯(J. Stacey Adams)所提出。其主要論點是若人們感覺所得報酬的數量與其努力間有差距，將會設法減少其努力。亞當斯認為，無論何時，當一個人覺得其工作結果(job

outcomes)與工作投入(job inputs)之比率，和另一個參考人的結果與投入者相比而不相稱時，會有一個差距或不公平的感覺存在。故此又稱為「社會比較理論」(Social Comparison Theory)，或「交換理論」(Exchange Theory)。

(二)亞當斯認為假設兩個人的比率不平衡時，這個工作人員就會被激發去減除此種不公平之現象，其步驟為：

1. 本人自覺工作結果與工作投入之比率，與其他人同樣之比率做比較。
2. 判定公平或不公平，公平等於滿足，不公平等於不滿足。
3. 設法消除不公平行為：要求增加結果(如加薪)；減少投入；改換其他情況較差的人做比較；改變其他人的投入與結果；離職。

#### 五、請論述當代民主國家可以透過何種機制對於政府機關行政運作課責(accountability)？

擬答：

對於行政機關運作之課責途徑，不同學派根據課責型態、課責機構、課責標準等三個面向，各有不同，茲引台大丘昌泰老師之看法說明如下：(丘昌泰，2014，27-29)

(一)傳統公共行政途徑：

主要是指行政組織採內控機制以解決公共行政者的課責，課責的標準是公務員是否符合效率、效果與經濟的準則，至於課責的機構則是層級節制系統。政府部門為了控制公務員的行政行為，必須設計若干監督控制部門以確保其忠誠履行國家所託付的職務，例如，透過預算、採購、人事等機制，以監督公務員的行政行為，確保其負責任。

(二)政治途徑：

政治途徑採取外控機制以達成行政機關的課責目的，這些外控機制包括：

1. 立法監督：指由國會議員與助理所構成的立法監督，如美國國會預算局。
2. 預算控制：如負責審計與評估行政部門預算的美國會計總署。
3. 行政官員的定期職務輪調制度。
4. 公眾參與：如根據美國行政程序法而執行的公眾參與。
5. 示威抗議：以群眾聚會活動方式，要求某位官員負責下台的案例不勝枚舉。
6. 陽光制度(sunshine)：如根據 1966 年資訊自由法(Freedom of Information Act of 1966)與 1976 年政府陽光法(the Government in the Sunshine Act of 1976)，要求政府某些公聽會與公眾會議的資訊必須攤在陽光下，公平、公開、公正的接受檢驗。
7. 利益迴避原則：要求退職的高級政府官員必須格遵「旋轉門」條款，卸任公職後不得擔任與其任內具有利害相關的職務。

(三)司法途徑：

主要是依據司法系統所建立的外控機制，司法權獨立是實施三權分立的民主國家所強調的制度特色之一，司法權獨立乃是促使行政官員能夠負責之非常重要的外控機制。司法途徑的主要論點是：「法律」只是促使公務員課責的最低門檻，做為國家統治機構執行者的公務員必須遵守憲法與憲政精神，如美國法院所強調的法律正當程序(due process of law)、公平正義、照顧弱勢、仁慈、慈悲心等體制價值(regime value)。此種途徑之下的課責結構主要是法院，以憲法做為最高準繩，所做成的判例經常成為公務員必須格遵的規範。

(四)新公共管理途徑：

主要是以行政組織以外的外控機制解決公共管理者的課責問題，課責的標準是績效(performance)與成果(results)。新公共管理學途徑非常反對傳統公共行政以內控機制達成課責的方法，認為這是無效的做法，容易形成「官官相護」的弊病。此途徑主張，有效的課責機制應該是由民意機構代表民眾來發動。為促使此項課責機制能夠受到社會輿論的支持，此項課責機制主張：應該負責的行政機關必須具顧客導向的精神，以顧客滿意作為衡量民眾是否滿意公共服務的標準，行政機關與立法機關事前可以協商出一份「績效承諾書」公告大眾週知，並且鼓勵民眾批評與建議，以昭公信，最後則由負責的行政機關根據績效承諾書，向立法機關提交績效成果報告書，此即評定主管機關是否實現課責的主要依據。前美國總統 Clinton 向國會提出的美國績效評鑑就是課責性的代表作。

(五)新公共行政途徑：

Frederickson 曾指出，從根本而言，公共管理者應該要向公民負責，在任何民主國家中，公務員都必須在格遵憲法與法律基礎下向公民負責。所謂公共管理應該是為民而治的管理(management for people)而不是治民的管理(management of people)。基於此，他提出公共行政的第六項原則是：「在民主系絡中，公共管理者最終須向公民負責。」Frederickson 認為

新公共管理學派的課責係建立在效率、效果與經濟的標準上，但在民主政府中，公共管理必須以公平、公道與正義作為課責與否的準繩。因此，他提出第七原則是：「公共管理者的承諾是，無論在理論與實務上，都必須服膺公平與公道的規範，正如其對效率、效果與經濟的承諾一樣重要，強調公平與公道可以團結現今的公民與未來世代的民眾。」

#### 六、新公共管理帶動政府再造趨勢，請問「資訊科技」運用於政府機關對公部門的內部管理有何影響與衝擊？

擬答：

所謂「資訊科技」(IT)乃是指透過電子媒體，以取得管理與利用資訊之科學技術；電子媒體主要是電腦與電子通訊科技，網際網路即是其中最重要的一環；當然還包括使用這些資訊科技的人員、軟體與設備等。

近年來，隨著「電子化政府」之來臨，政府機關運用資訊科技，對行政績效確有顯著之提昇(正面影響)，但亦產生許多衝擊(負面影響)，茲分別敘述如下：

(一)正面的影響：

1. 充分運用資訊和通訊科技，一方面提高行政效能，創新政府的服務，一方面提昇便民服務品質，支援政府再造，邁向全民智慧型政府，成為國家競爭力的優勢動力。
2. 電子化政府可以革新公務員的辦事方法，讓公務處理可以藉助現代資訊及網路通信科技大改造，使得政府服務的組織更為精巧靈活，服務的速度更為加快，時間更為延長，據點更為普及，選擇更為多樣，成本更為降低。
3. 電子化政府讓政府機關、企業及社會大眾可以在任何時間、任何地點、透過多種管道很方便地得到政府的各項服務。
4. 電子化政府可落實政府再造工作，帶領國家邁入全民智慧型政府，成為全球數位化政府的領先群。

(二)負面的影響：

1. 資訊成本的投資是具有高昂費及高風險的支出，不但會排擠其他資本支出的使用，亦會影響決策者在建制此項系統的決策思維。
2. 雖然電子化政府對於行政人員處理資訊的能力得以大幅提昇，但易因資訊的超載，反而因過大的負荷，易造成資訊閱讀的誤解與遺漏，而致使機關產生決策錯誤的風險。
3. 多數的資訊處理會改變政治生態、隱私權與安全性，由於資訊不再是中性的技術應用，亦會漸漸影響民主政治的運作，故易於受政治團體的干預與反對。
4. 行政資訊分派未與行政結構相配合，或各資訊系統之間缺少聯結，而產生各自為政的現象，失去資訊相互分享的機會。

#### 七、請闡釋目標管理 ( Management By Objectives, MBO ) 應用於政府績效管理所具有的重要特徵為何？

擬答：

1954 年管理學者杜拉克(Drucker)在其所著《管理實務》(The Practice of Management)一書中，揭櫫「目標管理及自我控制」之觀念，自此之後，「目標管理」遂廣為公、私部門所採行。而所謂「目標管理」乃是一種程序，藉由組織中，上、下層級的管理人員一起來確定的共同目標，並以對組織成員的期望成果來界定每位成員的主要責任範圍，同時依此來指導各部門的活動，並評估每一位成員之貢獻程度。由此定義，政府亦常常將之應用於績效管理上，因而衍生出下列幾項特徵：

(一)員工在界定其工作上愈趨狹隘：

在公部門中，由於目標之多元與模糊性，將使得目標管理應用於績效衡量上，顯得格外的綁手綁腳，同時，將個人目標融入組織目標中，對公務績效上，造成員工可能只專注於其份內之工作，而忽略了對組織整體之關注與貢獻。

(二)個人績效評量之過分重視：

以目標管理為基礎的功績俸制度，本是強化員工個人表現之良制，但在實際運作時可能不鼓勵相互合作或團隊工作，因目標管理只重視個人績效，故會造成同儕間之競爭衝突，難以合作共事。

(三)以成果(結果)為主要焦點：

目標管理應用於績效管理上，尤其在評鑑時，完全以「成果」為主要焦點，而非以「過程」為主要考量因素。此種特色，往往會提升員工個人努力之動力，但亦因以成果來作為主要評鑑之標準，將使員工視同僚為競爭對手，而無法共同學習、共同成长。

(四)重視短期目標之達成：

目標管理大多以一年，甚至少於一年來作為績效管理成效之評鑑時程，故部門主管因過分重視短期目標之完成，因此可能忽視了組織長期發展之應有規劃，甚至對於員工長期能力之培訓，亦可能予以忽略，此對公部門之人力發展可能造成無法彌補之阻礙。