



選擇題

- (C)01.依我國公務人員訓練的分工體系，下列何種訓練並非由公務人員保障暨培訓委員會規劃、國家文官學院執行，而由各主管機關或授權所屬機關辦理？(A)升任官等訓練 (B)行政中立訓練 (C)公務人員專業訓練 (D)高階公務人員中長期發展性訓練
- (A)02.近年來社會企業在許多國家蔚為風潮，有關社會企業之敘述，下列何者錯誤？(A)係指組織透過公關行銷策略來解決社會知名度偏低問題(B)社會企業可以一般營利事業(公司)型態設立(C)非營利組織亦可經營社會企業(D)主要係為了達成社會關懷或公益之目的而存在
- (C)03.依公務人員訓練進修法規定，公務人員甲帶職帶薪全時進修期間 2 年，其進修結束回原服務機關繼續服務之期間，至少應為幾年？(A) 1 年(B) 2 年(C) 4 年(D) 6 年
- (A)04.巴納德(C. I. Barnard)認為主管的命令是否為部屬所接受，關鍵在於此一命令是否落在部屬的無利害區 (zone of indifference)，構成此一區域的條件不包括下列何者？(A)發布命令之主管的層級 (B)與組織目標的吻合程度 (C)個人執行該命令的能力 (D)和個人利益的一致程度
- (C)05.政府機關開放所持有的原始資料後，使用者可基於不同目的，將不同的資料混搭、組合、重製、分析或再開發，讓資料可跳脫原本資料蒐集之目的，衍生更多元創新、具商業效益的應用與服務。以上文字係對下列那一個概念的說明？(A)資料管制(B)資料訂價(C)資料增值(D)資料轉型
- (A)06.關於鄉(鎮、市)公所組織之敘述，下列何者錯誤？(A)部分一級單位主管得政治任命(B)主計、人事、政風主管依專屬人事管理法律任免(C)鄉(鎮、市)長為選舉產生(D)鄉(鎮、市)長每屆任期 4 年
- (B)07.下列有關我國預算法中，財政紀律規範的敘述，何者錯誤？(A)原則上，政府經常門的收入和支出應保持平衡(B)在任何情況之下，資本收入不得使用在經常支出項目上(C)原則上，除借收入不可作為經常支出的財源(D)經常收支如有賸餘，可移做資本支出的財源
- (B)08.依行政院組織法規定，行政院設置政務委員幾人？(A) 1 人 (B) 7 人至 9 人(C) 17 人(D)沒有限制
- (D)09.為了確保行政機關運作符合人民的期待，民主國家建立一套「行政課責」的控制機制，下列何者屬於政府內部「非正式控制」的作法？(A)違憲審查(B)公民參與(C)指揮監督(D)專業規範
- (B)10.根據阿諾(D. Arnold)的研究，下列何者不是影響國會議員在政策合法化過程立法行為的主因？(A)政策法案的聯盟領袖(B)監察使(Ombudsman)的立場(C)選民的投票行為(D)議員的自由意志
- (B)11.有關控制幅度之敘述，下列何者正確？(A)事務愈複雜，控制幅度應愈大(B)部屬能力愈佳，控制幅度應愈大(C)監督責任愈重大，控制幅度應愈大(D)管理所花費的時間愈多，控制幅度應愈大
- (C)12.有關公營事業民營化興起之理由，下列敘述何者錯誤？(A)公營事業受限於政治因素和法規限制，導致績效低落 (B)政府預算有限，民營化可擷節政府開支 (C)大政府意識形態興起，讓政府選擇以民營方式提供公共服務 (D)可借重民間企

業的創意與活力

- (A)13.「長期照顧十年計畫 2.0」提供從支持家庭、居家、社區到住宿式照顧等多元連續服務，是一種以社區為基礎之長照服務體系，最符合下列何種概念？(A)網絡治理(B)去任務化(C)空洞化國家(hollow state) (D)地方創生
- (B)14.根據學者甘威爾(F. Gamwell)之主張，政府與非營利組織看似擁有共同的資源或手段，但彼此追求的目標卻迥然相異，並試圖藉由權力影響對方。此為下列何種互動模式？(A)互補模式(B)競逐模式(C)衝突模式(D)合作模式
- (A)15.公務人員某甲向主管抱怨：另一位同事某乙在工作上的投入度比他低，但考績獎金卻拿得比他多；某甲的訴求和下列那一個激勵理論的觀點最為相關？(A)公平理論(B)期望理論(C)需求層次論(D)激勵保健理論
- (D)16.下列對於參與式預算的敘述，何者正確？(A)執行單位為中央層級，以彌補代議失靈問題 (B)參與式預算以落實全民自治為目標 (C)參與式預算強調草根性，在鄉下比都市容易實行 (D)參與式預算有助於累積社會資本
- (C)17.下列有關公務員服務法及相關函釋之敘述，何者錯誤？(A)公務員不得經營商業 (B)公務員除法令規定外，不得兼任他項公職 (C)公務員不得於法定工作時間以外，依個人智慧財產權及肖像權之授權行使，獲取合理對價 (D)公務員得於公餘時間從事補習班批改作文之工作，且給予被批改者相關建議
- (A)18.為了糾正公共財所造成的市場失靈問題，下列何者是最適合的政策措施？(A)編列政府預算，以生產或購買公共財(B)對廠商增稅，以減少公共財的數量(C)管制公共財的價格(D)促成公共財市場的完全競爭
- (C)19.依憲法增修條文規定，我國總統、副總統透過全民直接選舉取得治理權威，屬於韋伯權威理論中的何種權威基礎？(A)傳統型權威(B)魅力型權威(C)合法理性型權威(D)信仰型權威
- (D)20.下列何者是委員制組織最常受人詬病的缺失？(A)操縱把持，獨斷獨行(B)囿於管見，思慮欠周詳(C)易於營私舞弊，造成私人勢力(D)責任分散，行動遲緩
- (A)21.關於後官僚組織模式(post-bureaucratic model)之敘述，下列何者錯誤？(A)實質影響力奠基於正式的組織職位(B)組織成員透過溝通與對話建立共識(C)組織成員的行動受到組織使命感的驅動(D)對組織內外成員的流動採開放態度
- (C)22.有關行政學修正理論(1930-1960 年代)時期的論述，下列何者錯誤？(A)強調對於組織的動態面之研究(B)需要層級理論屬於此一時期的學說(C)著重於組織與外在環境之間的互動關係(D)過分偏重於組織內成員行為之研究
- (B)23.關於公務人員的遷調，下列敘述何者錯誤？(A)機關內部一級單位主管職務遷調免經甄審程序(B)機關長官等有權強制將實授十職等公務人員降調九職等職務(C)最近 1 年內曾受記過懲戒處分者不得陞任主管職務(D)自願調任低一職等職務者以原職等任用
- (A)24.下列何種政策措施屬於「輕推」(nudge)？(A)政府寄發逾期未繳稅款通知文件時，載明有高比例民眾已經繳交 (B)政府規範民眾丟棄垃圾須使用專用垃圾袋 (C)政府開辦民眾購屋優惠貸款，以減輕民眾購屋負擔 (D)政府建設高速鐵路，以推進沿線地區的經濟發展

- (C)25.依據摩根 (Gareth Morgen) 的「全息圖」(hologram) 組織設計原理，下列何者錯誤？(A)組織必須學習如何不斷學習 (B)組織只需維持最少的關鍵規範，以避免過度控制(C)組織內部應力求功能的單一性，始能齊心因應外在複雜環境的挑戰(D)將組織的願景如同 DNA 般深植於每個組織成員心中
- (D)26.有關中央行政機關組織基準法之敘述，下列何者正確？(A)中央行政機關共有三級(B)二級機關名稱一律為「部」(C)各機關內部一級單位名稱一律為「司」(D)「科」為機關的內部單位名稱
- (B)27.我國中央與地方權限分配不時發生一些爭議，下列法制中何者有助於查詢這類權限爭議的解決機制？(A)憲法、中央行政機關組織基準法(B)憲法、地方制度法(C)中央政府機關總員額法、地方自治法(D)行政法人法、財團法人法
- (B)28.對於我國積極推動開放政府資料 (open government data) 政策，下列敘述何者錯誤？(A)各機關於職權範圍內取得或作成，且依法得公開之各類電子資料，包含文字、數據、影像等(B)應滿足「開放授權」、「方便近用」、「最低付費」三項條件(C)資料開放格式以機器可讀、批次不零散，其格式規格可被自由公開披露(D)資料開放授權必須不可撤回地允許或容許作品被使用、再散布
- (C)29.有關行政學修正理論 (1930-1960 年代) 時期的論述，下列何者錯誤？(A)強調對於組織的動態面之研究(B)需要層級理論屬於此一時期的學說(C)著重於組織與外在環境之間的互動關係(D)過分偏重於組織內成員行為之研究
- (C)30.公務人員甲針對衛生福利部正在推動的長照政策，學習運用各種行銷策略，爭取民眾對於該政策的支持和認同，這個作法接近於下列何種概念？(A)置入性行銷(B)企業行銷(C)政策行銷(D)社會行銷
- (D)31.依我國地方制度法相關規定，關於委辦規則的敘述，下列何者錯誤？(A)地方自治團體為辦理上級機關委辦事項，得依法訂定委辦規則(B)委辦規則應函報委辦機關核定後發布之(C)委辦規則由地方行政機關訂定並發布(D)委辦規則與法律牴觸者，適用特別法優於普通法，該規則仍屬有效
- (C)32.全面品質管理運動由企業擴展至公部門，成為政府再造的重要手段之一，相較於傳統的管理方法，下列有關此一管理策略之敘述，何者錯誤？(A)根據顧客的需求而非組織的目標來定義品質(B)強調組織所有活動皆與品質的提升相互關聯(C)重視建立標準化的作業程序以提高行政效率(D)利用多面向溝通管道提供員工表達意見機會
- (A)33.有關政府審計之敘述，下列何者合乎現行規定？(A)可對政府機關未發生但可預見風險的情事，提出預警性的意見(B)如遇到不願配合提供資料的行政機關，可報請立法院核辦(C)一條鞭制的主計單位應負責預算執行結果的審計工作(D)雖然決算的審核包含財務與合規性的審核，但核定財務責任為司法機關的權責
- (C)34.對於機關驗收採購項目之敘述，下列何者錯誤？(A)驗收工程時，應由機關首長或其授權人員指派適當人員主驗(B)驗收時應製作紀錄(C)機關承辦採購單位之人員應擔任主驗人(D)可辦理部分驗收
- (D)35.如果民眾甲不確定「區公所是否屬於地方自治團體，從而依法辦理地方自治」，那麼甲理應優先查閱下列何種法制的規定來獲得答案？(A)中華民國憲法增修條文(B)中央政府機關組織基準法(C)行政院組織法(D)地方制度法
- (A)36.長期而言，若要提高公務人員的弊端揭發意願，首重下列何者的設計？(A)揭弊者的法律保護 (B)揭弊的調查小組成員 (C)揭弊者的獎勵措施 (D)揭弊案件的處理時效
- (B)37.新公共管理 (NPM) 主張將市場機制應用於政府治理，然而政府機關全面引入市場機制可能會造成什麼問題？(A)不會有問題，市場機制在任何地方都是較有效率的資源配置機制 (B)有些公共領域有過高的資訊不對稱問題，價格機制可能會失靈(C)人民將政府視為公司行號(D)公務人員集體失業
- (D)38.有關考試院與行政院人事行政總處之相關敘述，下列何者錯誤？(A)為了人事體制的超然獨立而設置考試院(B)為了兼顧用人機關的實際需求而設置行政院人事行政總處(C)兩機關各自設有公務人員培訓機構(D)考試院僅負責訂訂考選政策，交由行政院人事行政總處執行
- (C)39.有關公民參與的相關敘述，下列何者錯誤？(A)搭便車效應說明了公民參與的意願有可能不足(B)公民參與的過程往往有利利益衝突，因而需要協商或排解的制度設計(C)公民參與會極大化行政效率(D)公民參與有助於提高政府施政的正當性
- (D)40.組織文化中習焉不察、隱而未見、長期潛移默化累積所得，是屬於何種層次？(A)器物層次(B)制度層次(C)行為層次(D)基本假定層次
- (C)41.「公共政策參與平台」為我國國民透過網路進行公共政策提案與附議的管道，這是那一種電子化政府模式的落實？(A) G2G (B) G2B (C)電子化參與(D)公民投票
- (B)42.有關中央政府之特別預算與追加預算的描述，下列何者正確？(A)特別預算與追加預算皆不得提出新的施政計畫 (B)預算法規範得提出特別預算與追加預算之情形 (C)特別預算與追加預算都可因應情勢舉債，不受公債法的限制 (D)特別預算與追加預算於年度中提出，年底併入總預算一起辦理決算
- (A)43.有關內陸制之敘述，下列何者錯誤？(A)員工需要較長的調整及職前訓練時間(B)員工可能被陞任至無法勝任的位置(C)不易獲得外部的人力資源(D)有助於保持員工的士氣與動機
- (A)44.依預算法規定，行政院應編製 4 種財政報告並於政府網站公開，下列何者不包括？(A)政府豁免債務統計(B)綠色國民所得帳(C)稅式支出(D)移轉性支付
- (A)45.當決策系統超載過多的問題、參與者、解決方案及選擇機會，處於「組織化的無序狀態」時，最有可能出現何種決策模式？(A)垃圾桶決策(B)混合掃描決策(C)漸進主義決策(D)廣博理性決策
- (D)46.下列何者屬於政策的「預評估」(pre-evaluation) ？(A)方案監測(B)執行評估(C)成果評估(D)可評估性評估
- (C)47.針對公共行政中所追求的效率，下列何者錯誤？(A)效率是公共行政領域中最早被強調的價值(B)效率指的是產出與投入的比例(C)效率指的是投入資源所產生的影響(D)政府對效率的注重，最早是建立在科學管理的基礎上
- (B)48.下列何者不是行政組織分部化的優點？(A)各單位責任明確劃分(B)組織成員能培養通才之能力(C)可以採因地制宜方式設計(D)符合專業分工原則
- (A)49.關於「公共服務動機」(Public Service Motivation, PSM) 的各項敘述，下列何者錯誤？(A)由學者丹哈特 (R. Denhardt) 所提出(B)是利他性的動機(C)同情心是重要的構面(D)動機高者追求內在報酬
- (C)50.民眾到地政事務所申請地籍謄本時須繳交費用，此費用屬於那一類財政收入？(A)財產收入(B)營業盈餘收入(C)規費收入(D)信託收入
- (C)51.檢察官於偵查中發現公務員有「財產來源不明」情形時，得命本人就來源可疑之財產提出說明，無正當理由卻未為說明、無法提出合理說明或說明不實者，依「貪污治罪條例」之規定，最高可處多久之有期徒刑？(A) 3 個月(B) 1 年(C) 5 年(D) 15 年

申論題

一、近年來「多元共融」(Diversity·Equity·Inclusion·簡稱 DEI)已成為公、私組織所共同關切的議題；請說明 DEI 主要的意涵為何？行政機關推動 DEI 所預期產生的效益有那些？試析論之。

擬答：

(一)多元共融 (DEI) 之主要意涵：「多元共融」(DEI) 最早可追溯到聯合國 1960 年代的民權運動，強調社會上不同性別、性傾向、種族、宗教等身分的發聲權力。若依此而論，DEI 乃包含以下三大主要概念意涵：

1. 多元 (Diversity)：意即強調並重視員工身分、文化、各種專業技能等的多元性，並致力確保各族群身分均有其代表性。
2. 公平 (Equity)：意即強調員工平等待遇之確保，且將限制員工成長的障礙加以移除。
3. 共融 (Inclusion)：意即努力營造員工能感受歸屬的環境，並有自己受到重視之感受。

(二)行政機關推動 DEI 預期產生之效益：綜合上述意涵，若行政機關努力推動 DEI，則其預期產生之效益，大致可歸納為下列三項：

1. 可以促使人才之加入與留任之意願：DEI 可以協助企業建立良好的雇主品牌，對行政機關而言，自亦可提升行政機關用人的品牌形象，進而使社會人才願意加入行政機關服務，並加深留任之意願。
2. 可以改善政府與人民，尤其利害關係人之關係：行政機關若能努力促進多元共融，即能協助行政機關更了解民眾之需求，並能與民眾的社群建立更深刻之連結，制定更符合民眾需求之政策。
3. 可以提高行政機關之績效與變革能力：組織的變革能力不僅與組織的績效有關，而且與組織的領導力和員工的敬業程度相關；而許多研究顯示，DEI 確實與組織績效之提升具有強烈的關聯性。因此，DEI 不僅能幫助提升行政機關之運作潛能，增加員工的投入度及向心力，亦能提升員工對環境應變之能力。

二、說明政府在電子化治理的過程中，面臨到各種內部、外部議題的挑戰，以及政府因應這些挑戰的做法。

擬答：

「電子化治理」乃是透過資訊與通訊科技，將政府機關、民眾及資訊相連在一起，建立互動系統，讓政府資訊及服務更加方便。申言之，即建立一個與各界網網相連的資訊網路，將政府之公務處理及服務作業，運用數位化及網路化作業，便利各界在任何時間地點可以經由網路與政府產生及時連結之過程。

(一)政府在電子化治理過程中，所面臨之內外議題挑戰：然而，在電子化治理過程中，政府亦將難免要面臨各種不同的內外環境議題之衝擊與挑戰，依政大孫本初及台大丘昌泰老師在其所著「公共管理」書中所提及之看法，可歸納列舉如下：

1. 對政府組織、管理、領導、溝通、互動等產生之負面影響：
 - (1)從組織與管理而言：組織界限的消弭使行政績效和課責 (accountability) 的關連不易釐清，可能造成機關對績效的譴責。
 - (2)從領導與溝通而言：組織的合作和直接的溝通易使個體績效要求更為不易，而形成領導協調的盲點。
 - (3)從服務的模式和原則來看：電子化政府的服務提供有時過於冰冷，並且容易造成錯誤和目標錯置的現象，而造成績效評估的困難。
2. 可能產生「數位落差」、「隱私與安全」等問題：
 - (1)數位落差的問題：雖然民眾上網的人數有大幅度的成長，但是社會上仍有很多人無法上網，未來也不太可能可以上網，這個潛在的問題讓沒辦法上網的公民會被忽視或遠遠落後他們適應良好的鄰居。
 - (2)隱私與安全的問題：資訊和通訊技術之進度，提供政府一個提升遞送給客戶服務的機會，但這些能力亦有可能造成監督與控制的潛在能力，造成客戶之隱私與安全之保護成為隱憂。
3. 過度浪費與未具效益的問題：資訊科技的投資金額相當之大，故每一項電子設備的建制都應該經過周詳的成本效益分析，但目前發現追求時髦、過度浪費的現象十分普遍；甚至電子化之後究竟產生何種效益，亦皆有具體的衡量指標。
4. 高層管理者欠缺資訊科技的基本知識與發展策略：許多高層管理者對於資訊科技的認識相當膚淺，面對電子政府的挑戰，

並沒有真正體會其重要性，並且規劃出長期的發展願景，以致於多數有關資訊科技的決定大都委由部屬當中的專業人員作技術性的決定，很少從策略觀點訂定長期的發展計畫，乃至於系統的擴充與修正都產生極大的限制。

5. 腳步不一的電子化過程：雖然愈來愈多的政府高層主管與相關部門認同電子政府的必要性，各國也都有中央主機關，但是各部門間的電腦系統、功能與運作方式仍處於各自為政的階段，形成系統與系統之間整合的困難。

6. 資料庫的累積與整合問題：資訊科技要發揮作用，蒐集與累積完整的資料系統是非常重要的工作，但是目前發現許多部門的資料結構，無論在深度與廣度上皆不足以作為決策制定的參考；而各部門間由於所負責業務之性質不同，故資料庫的整合也有問題。因此，在資訊科技予以制度化之前，必須先行做好行政協調與改進建議的整合工作，否則必然形成資訊系統上的「山頭主義」，無形中浪費國家資源。(以上參考孫本初「公共管理」2004，p227~228 及丘昌泰「公共管理：理論與實務手冊」2000，p361~362。)

(二)政府面對這些挑戰應有之做法 (策略)：近年來我國推動電子化治理服務已具有相當之基礎與成效，故在面對以上所列各項挑戰時，我國政府之因應做法與策略，茲歸納如下：(孫本初，「公共管理」2004，p232~233)

1. 統籌政府骨幹網路服務，加強建設基礎環境，推動政府機關全面上網；擴大基礎服務及整體聯防功能，促進電子認證機制與應用，提供更安全、頻寬更大、品質更佳的網路環境，提供電子化政府發展的良好基礎環境，促進各機關邁向寬頻應用領域。
2. 推動標竿應用系統，帶動資訊應用普及；加強推動行政業務電腦化，選定指標作用，共同性高之應用項目優先推動，如線上服務 e 網通、電子表單、電子公文等，發揮領先帶動效果，塑造網路公務員，開創數位行政新紀元。
3. 配合政府資訊公開制度，充實政府網路服務，建置單一窗口網站；推動政府與服務上及跟部門跟業務資訊整合及政府資訊流通機制，建置電子化政府共通作業平台，提供跟組織網路連線整合與多元化、多管道的電子化服務。
4. 帶動流程再造，促進跟機關合作，規劃一站式服務 (one-stop serving)；一站式服務也是電子化政府計畫之主要方向，經由一次滿足的服務，民眾與企業毋須瞭解政府如何組織與運作，即可輕易地獲得所需之服務與資訊。此外，帶動流程再造、組織再造，促進跨機關之合作，創新政府服務，提升資訊應用整體效益。
5. 重視遠地區及資訊應用弱勢群體，縮短數位落差；積極協調與整合相關機關與民間資源，選擇適當地點建置上網據點，提供基礎的電腦教育訓練及上網服務。
6. 善用民間資源，擴大委外服務：民間企業的活力和靈巧是政府所不及的，電子化政府的推動必須善用民間的資源，加強推動資訊委外服務，依據「行政院所屬各機關資訊業務委外服務作業參考原則」，檢討政府機關資訊組織與人力架構，並導引國內資訊軟體廠商跨入資訊委外市場，以健全政府機關資訊業務委外相關機制。

三、組織管理的功能包含規劃、組織、領導與控制等四項，請舉政府部門實例申論各項功能。

擬答：

所謂管理的功能乃是指管理者為達成目標，所採取的一系列管理活動。而管理功能最早由亨利·費堯 (Henry Fayol) 在 1916 年所提出之五項基本管理功能：規劃、組織、領導、協調與控制。目前學者普遍將之濃縮為四大項，即規劃、組織、領導與控制，茲將其意義和政府部門實例說明舉例如下：

(一)規劃 (Planning)：

1. 意義：規劃是指針對未來擬採取的行動，進行分析與選擇的過程。其內容包括目標的設定及達成目標之策略、方法和步驟。
2. 實例：我國政府如行政院國家發展委員會對國家發展之規劃，每四年依據總統治國理念及院長施政重點，衡酌國內外經濟情勢，編擬國家發展計畫，以及每年彙編行政院所屬各機關年度施政計畫。例如最近為讓年輕世代獲得更好的就業機會和薪資所得，該會統協協調教育部及相關部會資源，積極推動 2030 雙語政策即是屬於此功能之表現。

(二)組織 (Organizing)：

1. 意義：所謂組織乃指決定任務的指派、任務之部門化、資源之分配、工作職掌之適當分組與協調，以達成組織目標。
2. 實例：我國政府於 2012 年起執行組織調整計畫，針對行政

院功能業務與組織調整(通稱行政院組織改造)作一系列之改革措施,由原先 37 個部會精簡為 29 個,嗣為落實國家數位轉型及強化國家科技發展整體規劃,於 111 年 8 月 27 日新設「數位發展部」再次調整為 30 個部會,即是此功能之展現。

(三)領導 (Leading):

- 1.意義:所謂領導是在一特定情境下,為影響一人或一群人的行為,使其趨向於達成某種群體目標的人際互動程序。
- 2.實例:若欲發揮此項功能,培育領導能力最為重要。而國力是由人才力決定。因此,對於我國高階文官的培育發展乃是此功能重要之一環。近年來,我國考試院保訓會推動高階文官培訓飛躍方案,提供簡任第十職等以上優秀文官之整體性帶狀訓練,重點培育各機關推薦儲備人才,養成簡任第十二職等至第十四職等高階文官,為具有創新導向的國家人力資本投資策略即是明例。

(四)控制 (Controlling):

- 1.意義:控制為一種檢視程序,以確保各項活動能按計畫達成,並矯正任何顯著偏離。
- 2.實例:對於政府內部控制,我國政府自 89 年起即陸續頒布「健全財務秩序與強化內部控制實施方案」等規範,要求各機關建立內部控管機制以強化內部管理。行政院更於 102 年 5 月訂頒「各機關內部控制制度自行評估原則」及「政府內部稽核應注意事項」,協助機關建立自行評估及內部稽核兩項監督機制即是明例。

四、近年來,在性別主流化的潮流趨勢下,政府部門積極落實性別平等原則,試從代表性官僚體制 (representative bureaucracy) 的觀點,闡述政府部門落實此一原則具有什麼意涵。

擬答:

(一)代表性官僚體制之意義:所謂「代表性官僚體制」乃是指行政機關的人力組成結構應具備社會人口的組合特性。申言之,政府的人事管理重心之一,即追求社會公平與正義,故必須重視對於婦女、少數族群、殘障人士及退伍軍人等團體的公平對待,否則這些弱勢者將由於市場經濟雇用與薪資的歧視待遇,而處於不利的地位。因此,這種強調團體取向的社會平衡 (social equity) 理念,即為代表性官僚體制的意義基礎之一。

(二)政府部門落實性別平等原則,所具有之意涵:

- 1.實現民主政治的核心價值:由於近來代議政體的代表性不足,以及行政部門的制度失衡雙重重侷限下,將代表性官僚體制引進行政部門,具體將性別的代表性,落在文官體制的人口組合中,來保障女性少數在官僚體制中應有之權益,進而實現了民主政治的核心價值。
- 2.有助於促進社會之公平與正義:當官僚體制具有充分的代表性,將有助於消除制度性歧視,尤其是性別歧視,如此,則更能提升社會的公平與正義感。
- 3.可提高政策制定的有效性及接受度:具代表性的官僚體制於制定政策時,將更容易理解服務對象之需求,制定出更符合民意的政策,不僅可提高政策的有效性和可接受性,同時亦可提高執行效率。
- 4.可強化政府之公信力:政府之官僚體制更具代表性,即更能反映社會上之多元價值,因而更能提升政府之公信力。
- 3.可避免政策偏差:由於政府人員的組成反映了社會人口的結構,讓各種不同族群的聲音都能被聽見,故可避免政策偏向單一族群,造成不公平。

五、試從政策設計、行政管理和民主實踐三個面向,探討 AI 時代下的政府治理應有何種面貌?影響未來政府數位治理,會有那些關鍵要素?

擬答:

近年來,「AI 治理」(人工智慧治理)已成為世界各國政府施政之首要目標,而所謂「AI 治理」,乃是指一套確保 AI 系統和工具安全、公平、透明且符合倫理與法律規範的規則、流程、標準和框架,旨在管理 AI 的開發、部署和應用中的風險,確保具負責任的造福人類,而不是帶來負面之後果。因此對於政府之運作來說,建立信任是 AI 成功落地和規模化應用之主要關鍵。因此,確保 AI 發展與社會福祉一致,實現創新與安全的平衡,變成至為重要之關鍵。茲以政策設計、行政管理和民主實踐三個面向,說明政府治理應有之面貌及影響未來數位治理之關鍵要素分別列述如下:

(一)AI 時代下的政府治理應有之面貌:

- 1.在「政策設計」方面:
 - (1)設定明確的數位轉型目標:「數位轉型」即是透過數位科技(AI),挖掘新的服務模式與服務產出,加速政府成長。

在此過程中,目標將影響執行之過程與成果。故未來在製造數位轉型之目標,應朝三方面發展,即①提升人民之體驗;②改善整個政府之運作流程,提高政府之靈活性和成本效益;③改變或增強政府服務模式來獲得更好的競爭優勢和發展。

(2)整合數位資源,執行內部轉型到各方面之優化:政府應盤點人力、技術、運作狀況,據此以制定具體計畫,數位發展部應成立 AI 公務人才發展辦公室,建置 Try AI 平台,並提供 AI 工具及模型試用,推動 AI 產品與系統評測機制等,同時應大力培育 AI 人才,建立公務人員 AI 學習地圖與認證體制等,亦即強化國民數位賦能,培育匯集更多 AI 人才。

2.在「行政管理」方面:

(1)充分運用 AI 核心技術與架構,以改善業務流程:政府應充分運用人工智慧(AI)、大數據分析、物聯網(IoT)雲端運算等科技,並建立彈性的技術核心,以便快速整合新工具和技術。於組織內部,重新設計和優化流程,以提高行政效率和靈活性。

(2)從事組織內部結構與文化之轉型:AI 之運用,將促使龐大的組織重新型塑,同時因應多元合作之需要,跨域合作之組織運作更為普遍。由於數位轉型,組織之核心開始重視數位意識和素養,讓組織文化本身也趨向自由、平等、透明,並融入數位工具來創造組織的新價值。

3.在「民主實踐」方面:

(1)保障人民的資訊自決權:AI 運用後,人民個資之保護成為法規之保護核心,亦即,每個人都可以自行決定個資是否公開及供他人使用或處理。故政府除提升資料利用之透明度外,更應建立資料當事人的信賴與信任,並為系統及使用者建議完善的保護機制。

(2)提升並落實「數位人權」:AI 運用後,政府應提升國民終身學習數位技能,近用寬頻服務,自主管理個資和運用公開資訊,參與網路公共事務及平等數位發展機會之權利。

(二)未來政府數位治理的關鍵要素:

- 1.建立治理架構:政府應加速建立 AI 政策、標準,例如:歐盟的「AI 法案」、台灣的《公部門人工智慧應用參考手冊》等。
- 2.加強生命週期之管理:政府未來應用 AI,必須從開發、部署到開始運行之全過程,進行完備的監控和管理。
- 3.加速進行跨領域合作策略:未來政府面對 AI 治理,均應進行政府、企業及非營利組織或研究機構等共同參與,制定和實施各種治理策略。
- 4.建立負責任及可信任的 AI:未來政府在運用 AI 時,應強調 AI 系統所具備之可靠性、安全性,並在負責任 AI 之基礎上,建立制度化的信任,同時,更強調個人隱私、安全與人權之重要性。

六、隨著全球「人工智慧」(Artificial Intelligence, AI) 技術運作與應用發展,請問運用 AI 應考慮那些道德標準?請舉例說明之。

擬答:

近年來隨著科技的快速發展,數十個新 AI 網站和 AI 聊天機器人上線,導致 AI 工具的普及率空前增加。對於此 AI 之熱潮,民眾對之反應亦呈現褒貶不一。有的人認為 AI 有助於開發人類潛能,為人類謀福祉。但也有人認為 AI 會導致大量失業等諸多缺陷,尤其是在「核心道德標準」這一區塊上更是引起極大的討論。吾人認為在運用 AI 技術時應考慮下列諸項道德標準:

- (一)人類的自主性與決策權:AI 應作為人類的輔助工具,而非取代人類的自主性與決策權,尤其是關鍵決策(如涉及法律、道德),應由人來主導。
- (二)透明度與可解釋性之確保:AI 的運作不能偏向「黑箱」運作,用戶有權知道其決策過程(尤其是高風險應用時)。
- (三)安全隱私與可靠性之維護:AI 所需用之大量數據,必須遵守個人隱私與數據保護法規,確保數據安全並盡可能將數據匿名化。
- (四)兼顧公平性與避免偏見:AI 之訓練資料若涉入歷史偏差,將造成對特定族群之歧視,故應確保其決策合理公正,避免在金融、招聘等領域產生不公平。
- (五)確立問責與監督機制:必須確立 AI 系統的責任之歸屬,且 AI 的運作應處於人類的監督之下,建立明確的補救措施。
- (六)考量社會之影響與永續發展:尤其 AI 發展之後,其對就業市場、環境保護、社會結構、及環境資源等之影響均需考量,使之不致對國家之永續發展造成不利之結果。