



選擇題

- (B)01.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
- (D)02.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)考試院僅負責制訂考選政策，交由行政院人事行政總處執行
- (B)03.有關政策評估的標準，下列敘述何者錯誤？(A)效能性指的是政策達成預期結果或影響的程度 (B)經濟性指的是政策目標達成後消除問題的程度 (C)公正性指的是與該政策有關的資源、利益、成本公平分配的程度 (D)回應性指的是政策執行結果滿足標的團體需求的程度
- (C)04.根據地方制度法之規定，縣轄市的位階與下列何者相同？  
(A)省轄市 (B)直轄市 (C)鄉、鎮 (D)村、里
- (D)05.有關我國政府預算過程，下列敘述何者錯誤？(A)預算經立法程序而公布者，稱為法定預算 (B)各機關依其施政計畫初步估計的收支，稱為概算 (C)每一會計年度財政收支計畫實施的結果，稱為決算 (D)總決算經行政院主計總處審核後，即完成預算的事後監督工作
- (C)06.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
- (C)07.我國公務人員俸給制度中的「地域加給」，反映薪俸制度中的何種考量？(A)工作績效 (B)顧客滿意 (C)服勤意願 (D)人格特質
- (C)08.依照業務性質來分類，下列何者屬於「業務部門」？(A)臺北市政府勞動局政風室 (B)數位發展部主計處 (C)臺中市政府水利局污水工程科 (D)臺南市政府人事處
- (C)09.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
- (A)10.「魚骨圖」是診斷問題和研擬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)11.依公務員懲戒法規定，公務員休職期滿，如許其復職，自復職之日起，幾年內不得晉敘？(A)5年 (B)4年 (C)3年 (D)2年
- (A)12.有關「公共行政」的內涵，下列何者錯誤？(A)專指現代政府職能中的政策執行 (B)其觸角幾乎深入民眾生活的每個層面 (C)政府活動的一部分 (D)政府達成目標和目的的手段
- (C)13.「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
- (D)14.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
- (B)15.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

- (A)16.「政治是國家意志的表現，行政是國家意志的執行。」此說法係表達下列何種概念？(A)政治、行政二分 (B)審議式民主 (C)公共行政即是政治 (D)政府扮演導航角色
- (C)17.一般而言，首長制具有下列那項優點？(A)能容納各方之意見 (B)對事情考慮周詳 (C)責任明確，行動迅速 (D)較多自主性，合乎民主精神
- (B)18.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
- (A)19.甲初次登記成為縣長選舉之參選人，應向那個機關申報財產？  
(A)中央選舉委員會 (B)法務部廉政署 (C)監察院 (D)登記參選縣市之政風處
- (B)20.依據中央行政機關組織基準法之規定，下列何者為我國獨立機關採用的組織運作模式？(A)首長制 (B)合議制 (C)審議制 (D)統合制
- (B)21.伊斯頓(D. Easton)指出公共政策為政府對社會價值所進行的何種過程？(A)隨機分配的過程 (B)權威性分配的過程 (C)市場競爭的過程 (D)儒夫賽局的過程
- (A)22.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
- (C)23.在多元主義的國家中，國會議員以互惠、相互支持的交換方式，進行法案的表決，此過程被稱為：(A)肉桶立法 (B)競租立法 (C)滾木立法 (D)俘虜立法
- (B)24.下列何者為我國淨零排碳路徑(net zero pathway)主要統籌規劃單位？(A)經濟部能源署 (B)國家發展委員會 (C)國家科學及技術委員會 (D)農業部
- (B)25.有關公務人員任用陞遷之敘述，下列何者錯誤？(A)十二職等以上人員之調任不受職組職系限制 (B)某部總務司副司長得調任同司專門委員職務 (C)現職具有任用資格人員得調任機要職務 (D)同一序列副主管之遷調不必經甄審程序
- (B)26.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)27.依照我國地方稅法通則，有關地方稅的敘述，下列何者錯誤？  
(A)地方政府可課徵地方稅 (B)特別課稅的課徵年限至多2年 (C)地方稅包括特別稅課、臨時稅課及附加稅課 (D)特別稅課不得以已課徵貨物稅或菸酒稅之貨物為課徵對象
- (C)28.現代政府與人民的關係可說是十分密切，「從搖籃到墳墓」乃是形容政府所提供的服務具有什麼特性？(A)強制性 (B)公共性 (C)廣泛性 (D)永久性
- (C)29.行政人員的角色立場皆由其所擔任的職位來決定，亦即職位決定立場，此種行政組織病象稱為？(A)格勒善定律(Gresham's Law) (B)白京生定律(Parkinson's Law) (C)邁爾斯定律(Miles's Law) (D)彼得定律(Peter's Principle)
- (A)30.有關我國預算法中的特種基金，下列敘述何者錯誤？(A)有特定收入來源而供特殊用途者，稱為作業基金 (B)供營業循環運用者，稱為營業基金 (C)處理政府機關重大公共工程建設計畫者，稱為資本計畫基金 (D)依法定或約定之條件，籌措財源供償還債本之用者，稱為債務基金

- (C)31.根據美國著名學者丹哈特夫婦(Denhardt & Denhardt)的比較分析,下列那一個學派最強調經濟理性?(A)傳統公共行政 (B)新公共行政 (C)新公共管理 (D)新公共服務
- (B)32.政府業務委託民間辦理包含各種不同的型態,下列何者屬於「行政助手」的模式?(A)機關內部餐廳委外經營 (B)警察局筆錄之錄音繕寫委外 (C)建築物安全檢查業務委外 (D)汽機車檢驗業務委外
- (B)33.有關被性騷擾處理方式,下列敘述何者錯誤?(A)有行政申訴、刑事告訴、民事求償、申請調解四種途徑 (B)行政申訴後對行為人或其雇主所為罰鍰歸申訴者 (C)行政、刑事、民事及調解四種途徑互不衝突 (D)行為人被判決科處罰金歸政府
- (D)34.當前行政變革強調對於公共服務流程的改進,下列何者非屬流程層次的行政變革措施?(A)整合悠遊卡及一卡通可搭乘各種公共運輸 (B)提供單一窗口的戶政服務 (C)Youbike 跨區借還免收調度費 (D)市立圖書館改制為行政法人
- (B)35.下列我國行政機關何者較能達到決策權力集中的目的?(A)國家通訊傳播委員會 (B)金融監督管理委員會 (C)公平交易委員會 (D)中央選舉委員會
- (A)36.某科員為製作業務圖卡而加班 2 小時,依法其可申請的補償作法,不包括那項?(A)請機關核給 1 次的工作獎金 (B)請機關發給 1 小時加班費 (C)請機關核給 2 小時的加班補休 (D)都不提出要求
- (B)37.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
- (B)38.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)39.依預算法規定,總預算內各機關、各政事及計畫或業務科目間之經費,不得互相流用,但下列何者不在此限?(A)經刪減的預算項目 (B)資本門經費 (C)法定由行政院統籌支撥之科目 (D)用人經費
- (A)40.依照美國聯邦危機管理署(FEMA)建立之危機管理的舒緩、準備、回應與復原四階段論,下列何者主要屬於回應階段的作為?(A)執行救災及撤離行動 (B)重建交通運輸系統 (C)進行水壩防洪計畫 (D)建置危機警報系統
- (B)41.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)42.下列對於我國立法院立法程序的描述,何者正確?(A)法案提案來源不包含監察院 (B)只有行政院可以提出預算案 (C)法律案列入議程報告事項於院會中朗讀標題,稱作二讀 (D)完成三讀的法律案和預算案由立法院逕送行政院公布
- (B)43.根據我國憲法之規定,中央與地方政府權力劃分的主要原則為何?(A)依位階之高低 (B)依事務之性質 (C)依協商之程序 (D)依預算之規模
- (D)44.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
- (C)45.《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
- (B)46.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
- (D)47.我國中央政府預算過程包含預算籌編、預算審議、預算執行、決算審核等階段。上述四階段各有不同的主責機關,下列敘述何者錯誤?(A)行政院主計總處負責預算籌編 (B)立法院負責預算審議 (C)各機關負責預算執行 (D)審計部負責審議總決算審核報告
- (C)48.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)49.馬克思韋伯(M.Weber)所提理想的官僚組織具有某些特徵,下列何者不包括在內?(A)依法行事 (B)專業分工 (C)專案管理 (D)工作導向
- (B)50.某主管總是樂於授予部屬更多執行工作的權限,讓部屬在工作中得以享有一定的自我管理能力的。這種現象稱為:(A)工作擴大化 (B)工作豐富化 (C)工作輪調 (D)專業分工
- (A)51.由穆尼(J.Mooney)及雷利(A.Reiley)提出健全組織結構的 4 個原則,下列何者有誤?(A)平衡原則 (B)協調原則 (C)階梯原則 (D)機能原則
- (B)52.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
- (D)53.關於我國直轄市山地原住民區制度之敘述,下列何者正確?(A)直轄市山地原住民區的區長為官派 (B)在直轄市山地原住民區當地居住滿 6 個月以上的居民,即具有擔任區長的資格 (C)直轄市山地原住民區之自治,除法律另有規定外,準用地方制度法關於直轄市的規定 (D)直轄市山地原住民區為地方自治團體
- (C)54.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)55.若主管只因為不喜歡部屬的某些行為如抽菸,而在其他所有項目都給予負面評價,在考核時可能會犯了何種考績謬誤?(A)過嚴謬誤(stringency error) (B)比較謬誤(contrast error) (C)暈輪謬誤(halo error) (D)初期印象謬誤(first-impression error)
- (D)56.下列何者非屬我國縣(市)政府的歲入自有財源?(A)統籌分配稅款 (B)地價稅 (C)規費收入 (D)舉債收入
- (B)57.關於行政法人之敘述,下列何者錯誤?(A)依法設立之公法人 (B)資金來源需全數自行籌措 (C)為執行涉及公權力程度較低之特定公共事務 (D)進用之人員,依其人事管理規章辦理,不具公務人員身分
- (B)58.根據我國災害防救法之規定,下列三類災害:①風災 ②水災 ③土石流,其災害防救業務主管機關分別為何?(A)①內政部; ②內政部; ③行政院農業委員會 (B)①內政部; ②經濟部; ③行政院農業委員會 (C)①經濟部; ②經濟部; ③行政院農業委員會 (D)①行政院農業委員會; ②行政院農業委員會; ③經濟部
- (C)59.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)60.明茲伯格(H.Mintzberg)將高階管理者分為 3 大類、10 種角色,其中一類為人際角色,下列何者非屬人際角色中的內涵?(A)傳播者(Disseminator) (B)聯絡人(Liaison) (C)頭臉人物(Figurehead) (D)領導人(Leader)



一、新公共管理(New Public Management)理論興起之後，對許多國家的行政改革有所影響。我國政府有那些具體政策或作為合乎新公共管理理論的理念？這些政策及作為的執行過程或結果是否遭遇重大挑戰？請說明。

擬答：

新公共管理理論興起之後，對許多國家之行政改革影響甚巨，尤以「政府再造」(reinventing government)運動之推動最為顯著。此項運動乃係指文官體系以「技術理性」為主要基底，萃取已然成功之案例經驗，引進「競爭的市場機制」以及「有效的變遷策略」，來促成整個行政組織的整體轉型。我國受到此理論之影響，於民國八十六年之後，即引進外國政府與中外「企業的再造」運動和作法，作為我國行政改革的推動標竿，希望引進企業管理精神，建立一個「創新、彈性、有應為能力」的政府，以提升國家競爭力。茲將我國之具體政策或作為及遭遇之挑戰分別說明如下：

(一)我國政府之具體政策與作為：

1.組織再造部分：

- (1)完成「中央行政機關組織基準法」及「中央政府機關總員額法」之立法。
- (2)完成「行政院組織法」修正，並依此進行調整。
- (3)完成「地方制度法」，調整地方政府組織。
- (4)建立組織及員額績效評鑑制度。

2.人力及服務再造部分：

- (1)進行人事制度全面再造。
- (2)全面修正簡併鬆綁人事法規。
- (3)推動全國行政單一窗口化運動。
- (4)建立電子化政府。
- (5)全面提升服務品質。

3.法制再造部分：

- (1)調整政府角色：公營事業民營化、獎勵民間參與公共建設、政府業務委託民間辦理。
- (2)改革重大業務制度：各部會成立「業務改革小組」積極應興變革，制定「行政程序法」，健全財政制度，並全國檢討各種法制等。
- (3)檢討管制方式，進行法規鬆綁。

(二)執行過程或結果所遭遇之挑戰：

- 1.缺乏政策制定與執行之對話機制：從政府再造之角色來看，現階段政府再造由於在規劃過程中完全是由中央主導，而來建立方案規劃，導致一方面各級行政機關人員對方案規劃之目標、內容與問題未能充分了解；另一方面，也未能接受民間社會洗禮，因而埋下了日後在執行過程中之困難。
- 2.憲政體制改革之困難：我國政府再造之目標只限於行政體系之再造，卻不包括立法、司法、考試、監察等機關之再造，終將面臨難以突破之瓶頸。
- 3.組織再造之困境：依據行政院組織法從事政府精簡的同時，行政院卻又成立了許多奇奇怪怪的機關，且公務機關之人數也並未大幅下降，形成「愈減愈肥」之奇怪現象。
- 4.地方政府分權化之困境：我國屬單一制國家，地方政府能力亦向來不高，要提高地方政府之自治能力及中央下放權力等作為，在我國均是相當困難的。
- 5.服務協調之負擔困境：政府再造終所有服務流程「單一窗口化」，均需要高度的協調功能，必須在行政流程與法令規定上大力改革，此點我國政府尚有不足，還有很大的努力空間。
- 6.建立績效制度之困境：政府部門與私人企業性質全然不同，如何建立「績效導向」之獎懲制度，我國政府到目前仍困難重重，故公務人員之考績多流於形式，重視倫理大於績效，在此文化下，政府再造必難以達成。

二、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：

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。

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：

(一)「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。

(二)「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。

(三)「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。

(四)「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。

(五)「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。

三、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，不過至目前為止，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。」依此一條文觀之，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妥；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，進而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。
- 6.修正考列丙、丁等之處理規定。
- 7.考績結果應予以有效運用。
- 8.考績獎金之核發宜名實相符。

#### 四、請論述當代政府應如何提升政府的能力，以滿足人民的需求，強化公權力的根基？

擬答：

近年來，各國政府為因應國內、外環境快速變遷及民眾需求漸趨多元，公務員體系必須以更主動積極的態度來面對，期能提升公務體系之能力，以滿足廣大人民之需求。1980年代以後，受到「新公共管理」(NPM)理論之影響，公務員體系以「技術理性」為主要基底，萃取已然成功的案例經驗，引進「競爭的市場機制」和「有效的變遷策略」，促成行政組織的整體轉型，並重新建構行政文化、公務人力、權責歸屬、獎懲制度，以及目標任務等層次，來提升政府部門之效率、效能、適應能力、革新能力以及治理能力。由上可知，當代政府欲提升整個公務體系之能力，就必須建構「企業型政府」(entrepreneurial government)，即政府必須具備「企業精神」，政府的體制及運作過程具某些變遷導向(change driven)的內在特質，而此特質能夠經常積極的引發革新理念，並將革新理念轉化成具體的方案設計，並以實際的行動來體現方案設計，解決民眾之問題。

因此，提升政府之能力，當以建構政府為「企業型政府」為首務，而建構「企業型政府」就必須具備下列八個創新策略，方可達成目標，茲分別列述如下：

##### (一)創造新任務：

企業型官僚應該主動體察民意，發掘人民需求，運用適當的行政裁量權，創造機關的時代任務，拉近與民眾的距離。

##### (二)主動發掘機會：

一個具備企業精神的行政人員，對環境的變化、人民的好惡保持高度的警覺心，充分掌握公共服務市場的先機，預防危機的發生。

##### (三)勇於承擔風險：

勇於任事的行政人員，擁有更寬廣的創新空間，創新的想法和做法雖然可能帶來短期的風險損失，不過這卻是機關長期發展的命脈所繫。

##### (四)行政首長的支持：

任何組織的變革都需要機關首長的配合與支持，行政的創信更需要機關首長的支持，尤其是那些攸關民選行政首長政績的創新計畫。行政人員必須以耐心和毅力，剖陳利害得失，使計畫得以確實施行。

##### (五)建立外部聯盟，組織內部團隊：

企業型政府的創新改革活動，對外必須尋求相關部會和機構團體的協助，締結工作的聯盟，互為奧援。對內必須爭取機關人員的認同，透過工作團隊的形式，同心協力達成預想的目標。

##### (六)善用輿論壓力：

成功的企業型官僚應充分利用此一力量，創造有利的輿論氣氛，協助政府推動革新計畫。

##### (七)具有說服力的領導風格：

企業型政府的領導者往往具有獨特的人領導魅力，能夠以滔滔的雄辯向民眾說明施政的遠景，進而獲得民眾的信任與順服。

##### (八)組織文化的塑造：

企業型政府的再造工程，必須以「創新取向的組織文化」為根基，透過組織文化的傳承相互影響，革新的計畫得以延續貫徹，機關為民服務的中心價值得以確立。

#### 五、何謂斷續均衡理論(punctuated equilibrium theory)?請闡釋斷續均衡理論如何解釋為何會發生政策變遷。

擬答：

公共政策分析學家林布隆教授(Charles Lindblom)曾提出「斷續的漸進分析」(disjointed incrementalism)，指出每一政策在制定之前，基本上都已存在相當的共識，故政策的制定只需就情勢改變所產生之邊際差距，在有限的可行方案中，分析後果，並重新檢討資料，做片斷的、連續的、修補的調適目標，以為決策。但此觀點，

在現代劇烈變動的大環境中，這種漸進調適已無法解釋一些突變狀況下的決策所需，因此有學者對此提出修正，而產生了「斷續均衡理論」。

#### (一)「斷續均衡理論」之意涵：

此理論由學者 Frank R. Baumgartner 和 Bryan D. Jones 所提出之理論，來補充漸進決策途徑無法解釋之現象。兩位學者將斷續均衡直接定義為：「於長期一連串政策穩定中，穿插著一些突發且巨大變化的政策制定」，亦即「斷續」為政策大幅度的突然修正與調整；而「均衡」為大幅度修正調整後，對政策內容進行小幅度之改變，故此理論之主要重點在解釋此突發大調整改變之原因。

#### (二)斷續均衡導致政策變遷之解釋：

此理論批評漸進調適主義對於政策突然大幅度變遷無法提出合理解釋。因為他們發現許多期間政府之政策幾乎均呈現持續穩定的發展狀態；但無可否認，在某些特殊的時點，因外在環境之變化，尤其是受到政治層次或政治次級系統層次之影響與變化，例如政黨輪替或國會席次之大幅變動，又或其他重大政治事件，如數年前的「洪仲丘」事件，將軍事審判移轉到一般司法機關審判，到最近因女生被騷擾殺害事件，而制定「跟蹤騷擾防治法」，及因「行人地獄」之禁絕，採嚴格處罰之政策等，均屬於斷續均衡理論導致政策變遷之解釋。

#### 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貴及高風險的支出，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，易造成資訊判讀的誤解與遺漏，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.行政資訊的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、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：

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)。

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：

- (一)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。
- (二)判定公平或不公平，公平等於滿足，不公平等於不滿足。
- (三)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；改變其他人的投入或結果；離職。