



20140、20240  
20440、20640 全一張  
103年公務人員高等考試三級考試試題 代號：22340、22440 (正面)  
23240

類 科：一般行政、一般民政、客家事務行政、人事行政、法律廉政、財  
經廉政、消費者保護

科 目：行政學

考試時間：2小時

座號：\_\_\_\_\_

※注意：禁止使用電子計算器。

甲、申論題部分：(50分)

- (一)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在申論試卷上，於本試題上作答者，不予計分。
- (二)請以藍、黑色鋼筆或原子筆在申論試卷上作答。

- 中央與地方財政關係常有論爭，請從學理上來分析主張財政集權與分權的理由各為何？(25分)
- 請分別說明賽蒙(H. A. Simon)理性決策理論，以及馬師婁(A. H. Maslow)需要層級理論的內涵；並依據此二理論，提出我國政府決策過程與人事政策應如何設計較為理想的看法。(25分)

乙、測驗題部分：(50分)

代號：4201

- (一)本測驗試題為單一選擇題，請選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。
- (二)共25題，每題2分，須用2B鉛筆在試卡上依題號清楚劃記，於本試題或申論試卷上作答者，不予計分。

- 就行政院層級而言，下設「原住民族委員會」，係屬下列何種分部化的方式？
  - 按程序分部化
  - 功能分部化
  - 地區分部化
  - 按服務對象分部化
- 民主國家通常具有公民投票機制，以確保民意為執政當局所重視，這是屬於彼得斯(B. Guy Peters)以下何種治理模式對公共利益實踐的主張？
  - 市場模式
  - 參與模式
  - 彈性模式
  - 鬆綁模式
- 興盛於1980及1990年代的新公共管理(new public management)，下列那一項不是其主張的要點？
  - 行政的公共性與公平正義
  - 向企業管理取經
  - 引進競爭
  - 強調機關產出的成果
- 下列那項不是現代科層組織的特點？
  - 專業分工
  - 功績管理
  - 恩庇侍從
  - 依法辦事
- 新公共管理的經濟分析途徑中，認為集體利益就是個人利益的加總，此主要是忽略集體利益形成過程中，個人與團體間的何種過程？
  - 協商與妥協
  - 競爭與效益
  - 合作與分工
  - 對立與剝削
- 根據管理學者明茲伯格(H. Mintzberg)的論述，下列何種組織類型在不穩定的環境狀況下運行最為有效？
  - 簡單結構(simple structure)
  - 機械官僚制度(machine bureaucracy)
  - 專業化官僚制度(professional bureaucracy)
  - 分部化形式(divisionalized form)
- 支配我國現行國家與公務員間的法律關係之理論為何？
  - 特別權利關係
  - 特別權力關係
  - 公法上職務關係
  - 公法上特別監督關係
- 某單位原有工作人員9名，現增加為18名，機關首長因而將原單位增設為兩個單位，其原因為何？
  - 因考慮一位主管人員所能統領的部屬與事務數目有限
  - 因考慮一位部屬人員所能接受的主管指導數目有限
  - 因考慮一位工作人員所能服務的民眾數目有限
  - 因考慮一位民眾所能面對的公務人員數目有限
- 一般人所說的「xxx情節」，領導者所說所做的無論對錯，總是懷戀的效忠他，這是源於何種權威的基礎？
  - 魅力型權威
  - 正式的權威
  - 功能的權威
  - 傳統的權威
- 就職位分類制度而言，一種專門職業就是一個：
  - 職級
  - 職門
  - 職組
  - 職系

(請接背面)



103年公務人員高等考試三級考試試題

20140、20240 全一張  
20440、20640 (背面)  
代號：22340、22440  
23240

類 科：一般行政、一般民政、客家事務行政、人事行政、法律廉政、財  
經廉政、消費者保護  
科 目：行政學

- C 11 公務人員因工作上具有危險性，所給的加給是：  
(A)地域加給 (B)技術加給 (C)職務加給 (D)專業加給
- C 12 有關美國聯邦政府績效預算制度的敘述，下列何者錯誤？  
(A)基於政府職能、業務與工作計畫所編之預算 (B)注重一般重要工作之執行或服務之提供  
(C)著眼於人員勞務、用品、設備等事務之取得 (D)工作或服務之完成及該項工作或服務將付若干成本
- B 13 行政倫理主要是在建立適當和正確的行政行為，而行政倫理守則的基礎，在於：  
(A)倫理的意涵 (B)道德的價值 (C)行政的目標 (D)政策的規劃
- C 14 下列那一類型的政策分析家最著眼於政策實施是否會帶來價值的最大化，故較容易採行政策倡導對立場，並以論證的途徑來處理政策問題的討論？  
(A)專業的分析家 (B)行政的分析家 (C)政治的分析家 (D)個人的分析家
- C 15 下列四種政策模式中，新公共管理學派偏好以那一種模式來解決政策問題？  
(A)行政管制 (B)政府自行生產製造 (C)向民間購買 (D)向民眾進行道德呼籲
- D 16 組織在執行策略時，需考量該策略是否能吸引並留住重要之利害關係人，主要是考量到何者？  
(A)行政可行性 (B)方案效果 (C)公平性 (D)政治可行性
- C 17 我國個人綜合所得稅政策屬於那一類型的公共政策？  
(A)管制性政策 (B)自我管制性政策 (C)重分配性政策 (D)零基性政策
- C 18 下列何者不是傳播媒體所扮演的角色？  
(A)民意表達者 (B)政府施政監督者 (C)公共政策的執行者 (D)民意的形塑者
- B 19 行政權與立法權的關係有多種不同型態，但主要的型態不包括下列那種？  
(A)總統制 (B)君主立憲制 (C)內閣制 (D)混合制
- C 20 政府與非營利組織互動過程中，從經費與服務提供的角度來看，政府擔任經費主要提供者，非營利組織擔任服務提供者，此屬於下列何種模式？  
(A)政府主導模式 (B)互補模式 (C)合作模式 (D)非營利組織主導模式
- B 21 我國各級公務機關推行「職務代理制度」多年，就學理而言，最接近下列何者？  
(A)工作豐富化 (B)工作擴大化 (C)工作標準化 (D)工作彈性化
- B 22 複式預算包括那兩類預算？  
(A)中央預算、地方預算 (B)經常預算、資本預算 (C)永久預算、臨時預算 (D)普通預算、特別預算
- B 23 管理格道理論 (managerial grid theory) 是以那兩個構面來界定領導方式？  
(A)控制幅度、對部屬關心程度 (B)關心工作、關心人員  
(C)工作結構化、領導者與部屬關係 (D)工作結構化、領導者職位權力
- D 24 下列何者不是英國公共行政學會所訂定之倫理法典的主要內容？  
(A)實踐公共利益 (B)尊重憲法法律 (C)展現個人廉潔 (D)主張權威服從
- B 25 依據凱頓夫婦 (G. E. Caiden & N. J. Caiden) 的分析，貪污是指一個人為了私己的金錢利得或地位獲取，悖離了公共角色的正式職務相關規則 這是從那一取向界定貪污？  
(A)公共利益取向 (B)公共職責取向 (C)市場取向 (D)個人利益取向



## 申論題解答

### 一、【擬答】

本題所揭中央與地方財政之論爭，主要是針對「地方財政權」的角色及定位進行論述比較，學理上可從「中央財政集權」及「地方財政分權」兩項角度來探討之，依序論述如下：

#### (一)地方財政權之意涵：

依學者管歐的看法，「地方財政權得簡稱為地方財政或自治財政，就其與中央財政之對稱言之，謂為地方財政，就其與國家財政的對稱言之，謂為自治財政，國家財政即中央財政，地方實行自治，地方財政即自治財政，亦得概稱為地方自治財政。」就我國現行的制度意涵，可包含下列 4 層面：

1. 財政自主權：即指地方自主課稅權，包含租稅立法權、徵收權、收益權三種。
2. 財源保障請求權：基於滿足地方自治團體最低財政的需求，地方自治團體享有國家保障其相對應財源的權利，例如依據地方制度法 69 條規定。
3. 財產管理與事業經營權：例如金門縣政府的金酒公司。
4. 依據地方制度法第 63 到 65 條，規定有各級政府的收入來源，而依財政收支劃分法規定有各級政府之支出事項。

#### (二)支持「中央財政集權」的論點：

1. 避免各區域發展不均衡的問題。
2. 解決跨區域的外部性問題。
3. 公共財生產的規模經濟。
4. 避免社會福利給付標準不一。
5. 利於建立整體財政政策。

#### (三)支持「地方財政分權」的論點：

而相對於支持中央財政集權的論點，「地方財政分權」支持者提出論點駁斥如下：

1. 有助於各地方政府因地制宜提供適切公共服務，並可藉由補助款解決地區發展不均衡的問題。
2. 可藉由協調合作的府際治理、跨域治理等模式來共同解決外部性問題。
3. 不同類型的公共財有不同的生產規模，無需統籌生產。
4. 可促進政府間的競爭，讓公民「以腳投票」選擇所需的社會福利及公共服務提供方式。
5. 促成各級政府有效分工，各司其職：中央政府主要功能為所得重分配與經濟穩定，地方政府則為資源配置，提供地方性的財貨與。

#### (四)爭論解決之道：

中央與地方的財政資源分配，可依據下列三原則進行區分：

1. 依據全國性和地區性公共財 (public goods) 性質：公共財，指 (政府所提供的) 財務或勞務具有「非排他性」及「非敵對性」(不能排除他人使用及不能影響他人使用的權益)，其因地域範圍、對象的關係而有所區別，成為全國統一性，或地方特殊性，依各地政府不同的屬性來支配財政。
2. 依據地區人民偏好的差異性：人民對政府所提供的服務有不同的需要時，此一公共財未必是適用於全國，故



必須採因地制宜的方式以滿足此區人民的差異性，但若同質性高時，則可由政府統一配置。

3.依據執行效率與決策成本：通常由地方政府來做，會較符合民意所需的政策回應性，因為必須考慮地方以及中央，何者能迅速反應人民的需要，而適得其所。

## 二、【擬答】

(一)賽蒙 (H. A. Simon) 的理性決策理論：

賽蒙 (Herbert A. Simon, 1916~2001) 整合了行政學、管理學、政治學、心理學、工業心理學暨各種組織理論，提出理性決策理論 (rational decision-making theory)。於其論述中，他認為傳統行政學僅注重「執行」(executing)，而忽略執行前的決定 (deciding)，事實上執行政策不過是許多決策的集合而已。

由於傳統行政學所認為「好」或「正確」的行為，本質上就是指有效率的行政行為；但實際上決定組織的運作是否有效率，端視行政決策中每一個人之理性程度 (rationality)。但因一般行政人員程度不足，通常僅能做出「滿意決策」(good enough decision-making)，故他以「有限理性」的概念代替「全知理性」的概念，認為行政組織的決策應以如何獲致最適的 (optimal) 決定為最高目標。

(二)理性決策理論對我國政府決策之啟發：

傳統政府決策過程，講究的是「理性廣博」的決策分析模式，整個決策過程從研擬政策方案、建立衡量標準 (criteria)，並依據這些標準，仔細分析並比較各政策方案之利弊得失，最後從中選擇「效益最大化」的方案。然而，從林布隆、魏達夫斯基到凱登等學者針對政府決策過程的各項研究顯示，決策過程並非如此科學化及工具理性的，反而是充滿「政治性」的權衡、協商與斡旋，而這些學者的理論基礎就來自賽蒙「理性決策理論」所提出的有限理性觀點所導引出的決策行為，也是當前我國政府各項政策的規劃及合法化過程中所常見的模式。

正是由於傳統全知理性下的政策過程面臨決策與執行上的困境，使得政府往往陷入凱登 (Caiden) 所謂的「在目標上策略的撤退」(strategic retreat on objectives)，也就是在有限理性下，雖然政府難以完全掌握所有決策所需的資訊及變數，但可以設法以其能加控制運用的工具而可獲得的目標，來取代不能控制或無法獲知的變數所達成的目標。整體來說，就是透過「政策目標的適切界定」及「政策工具的有效運用」來解決以前政府決策難以周延的難題。透過上述各學者研究的啟發，建議我國政府決策過程可往「決策科學化、民主化、法治化」的方向邁進，協助政府決策體制和機制的適切價值目標取向，並能優化政府決策體制和機制。

(三)馬斯婁 (A. H. Maslow) 的需要層級理論：

同屬於修正理論時期的學說，馬斯婁 (Abraham H. Maslow, 1908~1970) 則從人員的需求層面出發，提出其著名之需要層次 (hierarchy of needs) 理論；其認為人類有五層次的需要，當低層次之需要得到相當的滿足後，此項需求之激勵作用便會減低。茲分述如下：

- 1.生理的需求 (Physiological needs)：餓即食，渴即飲，天冷穿衣，以維持生命之各種基本需求。
- 2.安全需求 (Safety needs)：不受剝奪及威脅，使其能毫無恐懼之生活需求。
- 3.愛與隸屬感的需求 (Love needs)：希望與其他人感情融洽，而歸屬於某一個團體的需求。
- 4.受人尊重的需求 (Esteem needs)：希望生活得有尊嚴，得到別人尊敬之需求。
- 5.自我實現的需求 (Self-actualization needs)：希望能使自己之能力獲得發揮，使自己之理想獲得實現之需求。

(四)需要層次理論對我國人事政策設計之啟發：



依據馬師婁的需要層次理論，可知對組織中的人員而言，激勵的過程是源起於未滿足的需求，因此一旦某一層次需求獲得滿足時，則該項需求即不具有激勵效果。因此就馬師婁的觀點來看待組織人事，機關必須先了解員工所處的需求狀態，順應個體，迎合其願望之滿足，從而誘導其行為以有效地達成組織目標，所以，組織必須提供有效的「激勵辦法」來激勵員工。甚至，由於每個員工的需求都不相同，因此特定無彈性的（自己不可選擇）激勵措施可能對某些員工有效，而對其他員工則否。

因此，馬師婁的需要層次理論可作為我國「人事發展政策」之參考，藉由探討如何將該理論運用於提升激勵、訓練及陞遷功能上，使政府人事機制更能發揮其功效，進而能激勵員工的效率與機關的績效。以下謹列出四項可能的設計及應用方向：

- 1.訂定一套獎懲規定，獎優懲劣，對於績優者適時給予獎勵，促使其為更佳的績效努力。主管要多了解員工的需求，應依據不同需求給予不同的獎勵。
- 2.訂定一套完整的訓練進修辦法，並鼓勵具發展潛能及自我期許較高的員工多參加訓練或進修，以善用、挖掘其潛能，並為機關創造績效。
- 3.訂定一套完整的陞遷制度，以嘉勉優秀人才能藉此管道獲致較好職位及擔負較高責任，相對也滿足員工的心理需求。
- 4.確定機關的願景與組織目標，並與員工溝通獲致共識後，雙方為達成願景與目標而戮力以赴。