

目次

| | | |
|----------------------|-------|-----------|
| 目次 | | I |
| 表次 | | V |
| 圖次 | | XI |
| 提要 | | XV |
| 第一章 前言 | | 1 |
| 第一節 研究緣起 | | 1 |
| 第二節 研究問題 | | 3 |
| 第三節 研究架構 | | 4 |
| 第二章 研究目的與方法 | | 7 |
| 第一節 研究目的 | | 7 |
| 第二節 研究方法 | | 7 |
| 第三章 文獻回顧 | | 13 |
| 第一節 政府改造理論 | | 13 |
| 第二節 「精省」文獻及理論 | | 24 |
| 第四章 深度訪談與座談分析 | | 37 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | |
|------------|----------------------------|------------|
| 第一節 | 專家深度訪談..... | 37 |
| 第二節 | 省府官員座談..... | 62 |
| 第三節 | 專家深度訪談研究發現..... | 66 |
| 第五章 | 實證分析 | 71 |
| 第一節 | 問卷設計..... | 71 |
| 第二節 | 問卷施測..... | 78 |
| 第三節 | 樣本資料分析..... | 79 |
| 第四節 | 精省政府改造各細項同意度平均數「微觀」分析..... | 84 |
| 第五節 | 精省政府改造各構面同意度平均數「鉅視」分析..... | 161 |
| 第六節 | 差異性分析..... | 165 |
| 第七節 | 精省政府改造各構面同意度相關分析..... | 172 |
| 第八節 | 精省政府改造「重要細項」同意度相關分析..... | 182 |
| 第六章 | 結論與建議 | 199 |
| 第一節 | 研究發現..... | 199 |
| 第二節 | 研究建議..... | 206 |
| 第三節 | 未來研究發展..... | 211 |
| 附錄 | | 213 |

目次

| | | |
|-------------|------------------------------------|------------|
| 附錄一 | 深度訪談問題..... | 213 |
| 附錄二 | 問卷..... | 219 |
| 附錄三 | 「精省」相關媒體報導..... | 227 |
| 附錄四 | 訪談摘要..... | 237 |
| 附錄五 | 問卷統計分析附表..... | 265 |
| 附錄六 | 精省實証調查「法規」構面及其細項信度 Alpha 值.431... | 417 |
| 附錄七 | 精省內容與「整體效能」迴歸分析 R Square 值..... | 419 |
| 附錄八 | 期中報告審查意見..... | 421 |
| 附錄九 | 期末報告初稿學者專家座談會會議紀錄..... | 423 |
| 附錄十 | 期末報告初稿學者專家座談會研究團隊回應..... | 439 |
| 參考文獻 | | 445 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表次

| | | |
|--------|---------------------------------------|----|
| 表 1-1 | 本研究流程表..... | 9 |
| 表 1-2 | 成功訪談名單..... | 10 |
| 表 5-0 | 政府改造構面及項分量表 Cronbach α 係數..... | 76 |
| 表 5-1 | 樣本回收率表..... | 80 |
| 表 5-2 | 樣本結構性別比例表..... | 81 |
| 表 5-3 | 樣本結構年齡別比例表..... | 81 |
| 表 5-4 | 樣本結構教育程度比例..... | 82 |
| 表 5-5 | 樣本結構擔任主管比例表..... | 82 |
| 表 5-6 | 樣本結構職等比例表..... | 83 |
| 表 5-7 | 樣本結構年資比例表..... | 83 |
| 表 5-8 | 樣本結構工作地點比例表..... | 84 |
| 表 5-9 | 中部辦公室員工有不受重視的感覺比例表..... | 85 |
| 表 5-10 | 『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現比例表..... | 86 |
| 表 5-11 | 『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現比例表..... | 88 |
| 表 5-12 | 十二個月的離職津貼應屬合理比例表..... | 89 |
| 表 5-13 | 員額精簡以打六折的比例應屬合理比例表..... | 91 |
| 表 5-14 | 『精省』後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高比例表..... | 93 |
| 表 5-15 | 『精省』時採取的就地安置措施並不適當比例表..... | 94 |
| 表 5-16 | 中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補比例表..... | 96 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | |
|--------|--------------------------------------|-----|
| 表 5-17 | 中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制比例表 | 97 |
| 表 5-18 | 『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為高比例表..... | 100 |
| 表 5-19 | 中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形比例表 | 102 |
| 表 5-20 | 中部辦公室的業務目前已合理劃分比例表..... | 103 |
| 表 5-21 | 新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室比例表..... | 105 |
| 表 5-22 | 目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低比例表.. | 106 |
| 表 5-23 | 『精省』後之中部辦公室業務已減少比例表..... | 108 |
| 表 5-24 | 『精省』過於倉促比例表..... | 109 |
| 表 5-25 | 『精省』過程有適當地讓各單位業務代表出席比例表. | 110 |
| 表 5-26 | 『精省』後中央政府節省了大筆的預算支出比例表.... | 113 |
| 表 5-27 | 『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字比例表..... | 114 |
| 表 5-28 | 『精省』後中央政府財源稅收增加比例表..... | 116 |
| 表 5-29 | 精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之『公用財產』比例表..... | 119 |
| 表 5-30 | 精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公用財產』比例表..... | 120 |
| 表 5-31 | 政院有權將所屬中辦之『公用財產』變更為『非公用財產』比例表..... | 121 |
| 表 5-32 | 行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產比例表..... | 123 |
| 表 5-33 | 為促進員工認同感，政府應儘速將行政院中部辦公室法制化比例表..... | 126 |

| | | |
|--------|------------------------------------|-----|
| 表 5-34 | 「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」每次延長多久比例表..... | 127 |
| 表 5-35 | 精省改造工程，整體措施很周延比例表..... | 129 |
| 表 5-36 | 精省改造工程，有助於國家整體發展比例表..... | 130 |
| 表 5-37 | 精省改造工程，有助於政府效能提升比例表..... | 131 |
| 表 5-38 | 精省改造工程，有助於提升國家競爭力比例表..... | 133 |
| 表 5-39 | 精省改造工程，有助於提升為民服務品質比例表..... | 134 |
| 表 5-40 | 精省改造工程，有助於公務人員能力的提升比例表.... | 135 |
| 表 5-41 | 業務完全由臺北支配比例表..... | 139 |
| 表 5-42 | 組織未法制化比例表..... | 140 |
| 表 5-43 | 改革意見無法向上表達比例表..... | 142 |
| 表 5-44 | 原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視比例..... | 143 |
| 表 5-45 | 工作繁重，人員卻萎縮比例表..... | 145 |
| 表 5-46 | 臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦比例表..... | 146 |
| 表 5-47 | 人事凍結，升遷不易比例表..... | 147 |
| 表 5-48 | 廢省議會比例表..... | 151 |
| 表 5-49 | 本單位組織法制化比例表..... | 152 |
| 表 5-50 | 行政效率提高比例表..... | 153 |
| 表 5-51 | 公務人員的權益比例表..... | 154 |
| 表 5-52 | 業務精簡比例表..... | 155 |
| 表 5-53 | 節省公帑比例表..... | 156 |
| 表 5-54 | 預算合理劃分比例表..... | 157 |
| 表 5-55 | 政府組織扁平化比例表..... | 157 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | |
|--------|------------------------------------|-----|
| 表 5-56 | 財產交接順利比例表..... | 158 |
| 表 5-57 | 各單位與八個構面的變異數分析表..... | 166 |
| 表 5-58 | 性別與八個構面的變異數分析表..... | 167 |
| 表 5-59 | 年齡與八個構面的變異數分析表..... | 168 |
| 表 5-60 | 教育程度與八個構面的變異數分析表..... | 168 |
| 表 5-61 | 擔任主管與八個構面的變異數分析表..... | 169 |
| 表 5-62 | 職等與八個構面的變異數分析表..... | 170 |
| 表 5-63 | 年資與八個構面的變異數分析表..... | 170 |
| 表 5-64 | 工作地點與八個構面的變異數分析表..... | 171 |
| 表 5-65 | 精省政府改造內容與政府效能線性迴歸 Enter 法表... | 172 |
| 表 5-66 | 精省政府改造內容與政府效能線性迴歸顯著表..... | 173 |
| 表 5-67 | 精省政府改造內容與政府效能判定係數 R-Square 值表 | 173 |
| 表 5-68 | 精省政府改造內容與政府效能 Coefficients 值表..... | 175 |
| 表 5-69 | 精省政府改造內容與問題感受線性迴歸 Enter 法表.... | 175 |
| 表 5-70 | 精省政府改造內容與問題感受線性迴歸顯著表..... | 176 |
| 表 5-71 | 精省政府改造內容與問題感受判定係數 R-Square 值表 | 176 |
| 表 5-72 | 精省政府改造內容與問題感受 Coefficients 值表..... | 178 |
| 表 5-73 | 精省政府改造內容與項目評價線性迴歸 Enter 法表... | 179 |
| 表 5-74 | 精省政府改造內容與項目評價線性迴歸顯著表..... | 179 |
| 表 5-75 | 精省政府改造內容與項目評價判定係數 R-Square 值表 | 180 |
| 表 5-76 | 精省政府改造內容與項目評價 Coefficients 值..... | 181 |
| 表 5-77 | 「就地安置」與「業務合理劃分」線性迴歸顯著表.... | 182 |
| 表 5-78 | 「就地安置」與「業務合理劃分」Coefficients 值表... | 183 |

表次

| | | |
|--------|--|-----|
| 表 5-79 | 「就地安置」與「業務合理劃分」判定係數 R-Square 值表..... | 183 |
| 表 5-80 | 「就地安置」與「省府員工被歧視」線性迴歸顯著表... | 183 |
| 表 5-81 | 「精省過程倉促」與「業務切割不適當」線性迴歸顯著表..... | 184 |
| 表 5-82 | 「精省過程倉促」與「業務切割不適當」Coefficients 值表..... | 185 |
| 表 5-83 | 「精省過程倉促」與「業務切割不適當」判定係數 R-Square 值表..... | 185 |
| 表 5-84 | 「精省過程倉促」與「法制化」線性迴歸顯著表..... | 186 |
| 表 5-85 | 「精省過程倉促」與「法制化」Coefficients 值表..... | 186 |
| 表 5-86 | 「精省過程倉促」與「法制化」判定係數 R-Square 值表..... | 187 |
| 表 5-87 | 「精省過程倉促」與「改革意見無法傳上表達」線性迴歸顯著表..... | 187 |
| 表 5-88 | 「精省過程倉促」與「改革意見無法傳上表達」Coefficients 值表..... | 188 |
| 表 5-89 | 「精省過程倉促」與「改革意見無法往上表達」判定係數 R-Square 值表..... | 188 |
| 表 5-90 | 「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」線性迴歸顯著表..... | 188 |
| 表 5-91 | 「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」Coefficients 值表..... | 189 |
| 表 5-92 | 「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」判定係數 R-Square | 189 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | |
|---------|---|
| 值..... | |
| 表 5-93 | 「法制化」與「工作不確定感」線性迴歸顯著表..... 190 |
| 表 5-94 | 「法制化」與「工作不確定感」Coefficients 值表... 190 |
| 表 5-95 | 「法制化」與「工作不確定感」判定係數 R-Square 值 191 |
| 表 5-96 | 「法制化」與「業務合理劃分」線性迴歸顯著表..... 191 |
| 表 5-97 | 「法制化」與「業務合理劃分」Coefficients 值表..... 192 |
| 表 5-98 | 「法制化」與「業務合理劃分」判定係數 R-Square 值 192 |
| 表 5-99 | 「業務合理劃分」與「工作繁重」線性迴歸顯著表.... 193 |
| 表 5-100 | 「業務合理劃分」與「工作繁重」Coefficients 值表... 193 |
| 表 5-101 | 「業務合理劃分」與「工作繁重」判定係數 R-Square 值..... 193 |
| 表 5-102 | 「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」線性迴歸 顯著表..... 194 |
| 表 5-103 | 「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」 Coefficients 值表..... 194 |
| 表 5-104 | 「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」判定係數 R-Square 值..... 195 |
| 表 5-105 | 「業務合理劃分」與「人事凍結」線性迴歸顯著表... 195 |
| 表 5-106 | 「業務合理劃分」與「人事凍結」Coefficients 值表... 196 |
| 表 5-107 | 「業務合理劃分」與「人事凍結」判定係數 R-Square 值..... 196 |
| 表 6-1 | 「精省」的政府改造內容「細項」平均數表..... 201 |
| 表 6-2 | 「精省」的政府改造影響力「細項」平均數表..... 202 |

圖次

| | | |
|---------|--------------------------------------|-----|
| 圖 1-1 | 本研究架構圖..... | 6 |
| 圖 5-1 | 中部辦公室員工有不受重視的感覺次數圖..... | 85 |
| 圖 5-2 | 『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現次數圖..... | 87 |
| 圖 5-2.1 | 『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現次數圖..... | 88 |
| 圖 5-3 | 十二個月的離職津貼應屬合理次數圖..... | 90 |
| 圖 5-4 | 員額精簡以打六折的比例應屬合理次數圖..... | 92 |
| 圖 5-5 | 『精省』後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高次數圖..... | 93 |
| 圖 5-6 | 『精省』時採取的就地安置措施並不適當次數圖..... | 95 |
| 圖 5-7 | 中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補次數圖..... | 96 |
| 圖 5-8 | 中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制次數圖..... | 98 |
| 圖 5-8.1 | 人事管理各「細項」同意度平均數圖..... | 99 |
| 圖 5-9 | 『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為高次數圖..... | 100 |
| 圖 5-10 | 中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形次數圖..... | 102 |
| 圖 5-11 | 中部辦公室的業務目前已合理劃分次數圖..... | 104 |
| 圖 5-12 | 新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室次數圖..... | 105 |
| 圖 5-13 | 目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低次數圖... | 106 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | |
|----------|--|-----|
| 圖 5-14 | 『精省』後之中部辦公室業務已減少次數圖..... | 108 |
| 圖 5-15 | 『精省』過於倉促次數圖..... | 109 |
| 圖 5-16 | 『精省』過程有適當地讓各單位業務代表出席次數圖... | 110 |
| 圖 5-16.1 | 組織業務各「細項」同意度平均數圖..... | 112 |
| 圖 5-17 | 『精省』後中央政府節省了大筆的預算支出次數圖..... | 113 |
| 圖 5-18 | 『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字次數 圖..... | 115 |
| 圖 5-19 | 『精省』後中央政府財源稅收增加次數圖..... | 116 |
| 圖 5-19.1 | 預算編製各「細項」同意度平均數圖..... | 118 |
| 圖 5-20 | 精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之 『公用財產』次數圖..... | 119 |
| 圖 5-21 | 精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公 用財產』次數圖..... | 120 |
| 圖 5-22 | 政院有權將所屬中辦之『公用財產』變更為『非公用 財產』次數圖..... | 122 |
| 圖 5-23 | 行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產比 例表圖..... | 123 |
| 圖 5-23.1 | 財產劃分各「細項」同意度平均數圖..... | 125 |
| 圖 5-24 | 為促進員工認同感，政府應儘速將行政院中部辦公室 法制化次數圖..... | 126 |
| 圖 5-25 | 「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」每次延 長多久次數圖..... | 128 |
| 圖 5-26 | 精省改造工程，整體措施很周延次數圖..... | 129 |
| 圖 5-27 | 精省改造工程，有助於國家整體發展次數圖..... | 130 |
| 圖 5-28 | 精省改造工程，有助於政府效能提升次數圖..... | 132 |

圖次

| | | |
|----------|-----------------------------|-----|
| 圖 5-29 | 精省改造工程，有助於提升國家競爭力次數圖..... | 133 |
| 圖 5-30 | 精省改造工程，有助於提升為民服務品質次數圖..... | 134 |
| 圖 5-31 | 精省改造工程，有助於公務人員能力的提升次數圖..... | 136 |
| 圖 5-31.1 | 精省後對整體效能各「細項」同意度平均數圖..... | 138 |
| 圖 5-32 | 業務完全由臺北支配次數圖..... | 139 |
| 圖 5-33 | 組織未法制化次數圖..... | 141 |
| 圖 5-34 | 改革意見無法向上表達次數圖..... | 142 |
| 圖 5-35 | 原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視次數圖..... | 144 |
| 圖 5-36 | 工作繁重，人員卻萎縮次數圖..... | 145 |
| 圖 5-37 | 臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦次數圖..... | 146 |
| 圖 5-38 | 人事凍結，升遷不易次數圖..... | 148 |
| 圖 5-38.1 | 精省後的感受各「細項」同意度平均數圖..... | 150 |
| 圖 5-39 | 廢省議會次數圖..... | 151 |
| 圖 5-40 | 本單位組織法制化次數圖..... | 152 |
| 圖 5-41 | 行政效率提高次數圖..... | 153 |
| 圖 5-42 | 公務人員權益保障次數圖..... | 154 |
| 圖 5-43 | 業務精簡次數圖..... | 155 |
| 圖 5-44 | 節省公帑次數圖..... | 156 |
| 圖 5-45 | 預算合理劃分次數圖..... | 157 |
| 圖 5-46 | 政府組織扁平化次數圖..... | 158 |
| 圖 5-47 | 政府組織扁平化次數圖..... | 159 |
| 圖 5-47.1 | 精省工作的評價各「細項」同意度平均數圖..... | 160 |
| 圖 5-48 | 政府改造內容各構面平均數圖..... | 163 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | |
|--------|--------------------------|-----|
| 圖 5-49 | 政府改造影響各構面平均數圖..... | 165 |
| 圖 5-50 | 精省政府改造內容與政府效能間關係路徑圖..... | 174 |
| 圖 5-51 | 精省政府改造內容與問題感受間關係路徑圖..... | 177 |
| 圖 5-52 | 精省政府改造內容與項目評價間關係路徑圖..... | 180 |
| 圖 6-1 | 精省政府改造內容與影響間關係路徑圖..... | 205 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

提要

一、研究動機及目的

歐洲 OECD 國家、美國及亞洲日本，在八〇年代皆不約而同的從事政府改造。當歐美在八〇年代由政府改造蔚為風潮時，也影響到當時執政的國民黨政府。九〇年代在李登輝總統主政之下，國民黨政府也思考未來政府轉為「小而美」的可能性，所以在蕭萬長擔任行政院院長時，國民黨已經有一連串由政府改造構想，「精省」可謂是國民黨政府改造工程之代表作，其目的除在提升政府行政效能外，也期望能向「小而美」政府的理想邁進。

政黨首次輪替後，陳水扁總統決心成立「政府改造委員會」，由「產、官、學」菁英所組成，繼續推動政府改造工程。因此，本研究認為從「精省」經驗理解政府改造，極具研究價值，因為深刻理解「精省」經驗，理解「精省」所帶給國家的衝擊，並藉此擷取經驗，做為未來政府改造的參考，必有助於未來政府改造的順利推行。

本研究分成兩階段進行，第一階段針對「精省」的經驗作理解，第二階段則評估可供未來政府改造參考的策略、原則與作法。具體而言，本研究之問題如次：

- (一)瞭解實際參與精省工作官員之精省經驗與看法。
- (二)理解省府員工對「精省」的主觀感受和對客觀情境變化的看法。
- (三)探討中央政府與縣市政府權限如何合理劃分。

本研究主要研究議題將以下列五項為焦點：

- (一)人員配置與權益保障；
- (二)業務裁撤、簡化、移撥與調整；
- (三)財產處理；
- (四)預算編制；
- (五)法規修訂。

二、調查方法

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

本研究調查的對象含參與「精省」業務有關的高階官員與原省府官員。高階官員每次邀請 1 至 2 人進行深度訪談，由主持人主導訪談主軸，作資料蒐集，共完成十場「深度訪談」，另外，召開原省府公務人員八場「座談會」，共計成功訪談二十三位「原省府官員」。此外，為評估未來可行之具體配套措施的相關資料，在深度訪談結束之後，本研究根據所蒐集的質化資料設計問卷問題，請「原省府官員」填寫問卷。在全部普查的 1772 份受訪者中，總共回收了 728 份，回收率為 41.08%。問卷回收後，本研究運用統計套裝軟體 SPSS，作信度分析、平均數分析、交叉分析、變異數分析與迴歸分析。

三、主要發現

(一) 省府員工對精省之認同度低

由於省府員工是精省過程中的被動者，因此不可能期待公務人員高度認同。未來政府改造工程，同樣也會面臨類似來自公務人員的批評聲浪。

(二) 「組織業務」與「預算編制」影響精省效能較大。

精省內容雖然有五個構面，但是以「組織業務」和「預算編制」這兩項影響未來政府「整體效能」最多，因此，未來政府改造工程持續推動，應該在這兩個構面多加著墨。

(三) 過於重視公務員權益，反易影響改造工程之落實。

公務人員權益的保障雖是政府改造非常重要的一環，但是，它在政府「整體效能」的提升上並沒有重大幫助；相反地，過份重視公務人員權益，反而會影響政府改造的「組織業務」發展。例如「就地安置」原則，就傷害了「業務合理劃分」原則之落實，及行政院臺北和中辦官員的「隔閡」。在未來政府改造過程中，國家對「財產劃分」和「人事管理」都頗具自主空間。

(四) 政府改造應先完成法制建構。

未來政府改造應該抱持「事緩則圓」的態度，在法制建構尚未完備之前，似不應輕易開動政府改造工程，倉促從事政府改造，會導致不少後遺症。

四、建議

根據本研究發現，針對未來政府改造配套措施，提出下列因應策略建議。以下分從立即可行建議及中長程建議加以列舉。

（一）立即可行之建議

- 1.建置政府改造網頁專區，搭起溝通橋樑（主辦機關：行政院組織改造推動委員會；協辦機關：行政院研考會）

鑒於行政院組織調整是一個變動的過程，有著高度不確定性，故政府政策宣導仍有加強的必要。目前，行政院組織改造推動委員會並無獨立網站或網頁，闡述相關組織改造的進度，誠為一憾。建議行政院組織改造推動委員會能於行政院網頁，建置專區以闡述相關組織改造之進度及面貌，加上意見箱的設置，作為雙向溝通的橋樑，當可減少資訊不對稱下所造成的渲染效應。

- 2.舉辦座談會，暢通溝通管道（主辦機關：行政院組織改造推動委員會；協辦機關：行政院研考會）

組織改造過程中，似難期待被改革者支持改革計劃，因此政府應善用各種機制以強化公務人員的信任與支持。一方面，應多多舉辦各種組織調整作業及權益保障座談會，教育公務人員如何適應過渡時期、未來的新環境及選擇對自己最有利的生涯規劃方案。另一方面，應強化「由下而上」(bottom-up)的民主參與機制，減少「由上而下」(top-down)的權威性作法；目前九個工作圈正在密切開會凝聚共識，建議各機關應讓基層公務人員的心聲有表達的管道，經過充分溝通協調，以漸次形塑組織新輪廓，找到大家都可以接受的平衡點。

- 3.提供心理支持與轉業訓練，協助未來適應（主辦機關：行政院人事

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

行政局、行政院勞工委員會)

行政院組織調整對約僱人員權益影響為甚，因其在組織中地位較低，身分又屬非編制人員，在政府每年執行凍結約聘人員政策之前提下，其不安定感早已呈現。未來行政院組織調整發動後，渠等的不安將更為明顯，故建議應提供心理支持與轉業輔導，協助其在無後顧之憂的情況下勉力從公。

4.辦理第二專長訓練，使其勝任未來組織調整後的新職務(主辦機關：行政院人事行政局；協辦機關：行政院組織改造推動委員會)

此次行政院組織法修正的幅度甚鉅，影響的部會眾多，對於公務人員的衝擊很大，因此如何能讓公務人員在未來組織調整後能安於其位，進而勝任其新的職務，實為一重要課題。建議人事訓練、培育之主管機關應調查各工作圈內各機關之需求，並針對不足處進行有系統的課程規劃，期透過第二專長的培養，協助其順利轉型融入新職務。

5.持續進行組織員額精簡工作，以臻適當合理員額(主辦機關：行政院人事行政局)

為配合行政院組織調整，加速行政機關及事業機關員額精簡，並兼顧員工退離權益，建議在行政院組織法修正草案通過前，各機關應持續依「行政機關專案精簡(裁減)要點處理原則」及「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」，持續辦理專案精簡優惠退離，以臻適當合理之員額。

(二) 中長程建議

1.過渡期間宜自"組織四法"三讀後起算四年內完成行政院組織調整(主辦機關：行政院組織改造推動委員會；協辦機關：行政院研考會)

為落實機關組織法制化工作，建議應加強政黨協商，早日完成"組織四法"立法工作。惟按照目前進度估算，最快也要在九十三年總統大選後方可能進行行政院組織法草案的審查，故建議組織調整工作宜搭配總統任期，即在"組織四法"完成後四年內完成組織調整工作為

準，不必拘泥於原先二年內完成行政院組織調整之規劃，在事緩則圓的情況下，俾順勢完成組織調整工作。

2. 成立新組織時應一併考量依業務屬性，分區設置辦公室之可行性（主辦機關：內政部、財政部、教育部、法務部、經濟部、行政院主計處、行政院新聞局、行政院衛生署、行政院文建會、行政院勞委會、行政院農委會）

精省政策係採「就地安置」原則來處理工作地點變動的問題，但卻陷入台北與台中之間業務聯繫與情感凝聚被割裂的新困境。建議針對尚未完成組織法制化的六十七個機關，未來能考慮以業務屬性為劃分基準，促進台北與台中之間的業務融合及人才調動，不必硬性劃分孰是原省府系統，孰是中央機關系統，適度設置分區辦公室，不但減緩人員對工作地點變動之不確定感，同時可提升為民服務品質。

3. 儘速協調立法院通過精省組織法案，保障公務人員相關權益，提高其工作士氣（主辦機關：內政部、財政部、教育部、法務部、經濟部、行政院主計處、行政院新聞局、行政院衛生署、行政院文建會、行政院勞委會、行政院農委會）

尚有六十七個精省組織法案尚未通過，導致該機關人員的權益、升遷及保障受到影響，目前僅能依據「暫行編制表」來因應，建議應儘速協調立法院通過精省組織法案，經由保障其相關權益，促進公務人員認同感，讓渠等能安於其位，在工作崗位上作出最大貢獻。

第一章 前言

第一節 研究緣起

鑑於過去政府改造的經驗，一般可分成外國及本土兩類，而英、美等國的政府改造案例，咸被歸為「新右派」，企圖由「大而美」轉型為「小而美」的政府；至於我國過去最近一次的政府改造經驗，以「精省」為代表，是由朝野政黨協商，經過修憲，再由國家機器發動改造，其目的除了提升政府行政效能外，也期望能向「小而美」的理想邁進。

本研究為瞭解「精省」經驗的利弊得失，從中獲取有利於未來政府改造的各項措施，希望能對中央政府、行政部門或地方政府改造提供較有利的發展基礎，從而避免「重蹈」「精省」時期的各種「覆轍」。基於此，本研究對國內、外政府改造的背景，有下列幾項的說明：

一、政府改造的全球（globalization）趨勢

從全球的角度來看政府改造，歐洲 OECD 國家、美國及亞洲日本，在八〇年代皆不約而同的從事政府改造。在新地方主義的影響下，世界先進國家莫不重新思考戰後「大而美」政府應如何轉型，進而建構出「小而美」的新政府，同時令中央政府權力適度的下放，是各國努力呈現出新一波政府改造趨勢的主要目標。

這些國家的政府改造，最主要的因素來自於各國中央政府深受財政赤字所苦，乃希望大幅度精簡預算，從而掀起改造之風。至於我國則從政府遷台以來，在不同時期因應國內、外情勢變化，也從事不同階段的政府改造。當歐美在八〇年代的政府改造蔚為風潮時，也影響到當時執政的國民黨政府。九〇年代在李總統主政之下，國民黨政府也重新思考未來政府轉向為「小而美」的可能，所以在蕭萬長擔任行政院院長時，國民黨已經有一連串政府改造構想。

二、福利國危機

西方資本主義國家在戰後經濟好轉之際大幅度擴張政府組織，建

構「福利國社會」。然而在民主機制的運轉下，政治家不斷滿足選民需求，擴張福利措施，形成「民主超載」(democratic overloading)。福利國政策過當的推動，在經濟好轉時尚未出現問題，但是當經濟景氣循環變差時，就引起理論家與政治家的諸多批評，最具代表性的理論家以海耶克(Hyark)的新右派理論及美國雷根政府、英國柴契爾夫人政府為主。

新右派理論以恢復西方傳統國家對經濟較少介入為目標，追求「管事最少，是最好的政府」的理想，希望放任民間經濟活動，經濟完全自由，尊重人民經濟活動的理性選擇，國家只負責基本的國防、司法、交通等基礎設施。至於二次戰後，資本主義國家在福利逐步擴張，其至於過度發展的情形下，鹹認為應加以管制，因此主張對國有企業民營化。

新右派哲學也對我國產生衝擊，台灣國營事業民營化與台灣高鐵B.O.T著名的例子。不僅如此，自從陳總統在二〇〇一年親自主持政府改造委員會以來，即希望透過產、官、學等菁英為政府改造提出建言。在產業界中即有不少企業家持新右派理論觀點，主張小而美的政府。

三、國家競爭力衰退

先進資本主義國家從事政府改造的主要目的，在於提升國家競爭力，降低國家財政支出。至於我國政黨輪替之後，新政府為強化國家競爭力，以因應全球化變局，尤其是當前臺灣面臨全世界經濟不景氣的強波影響下，造成前所未有的經濟蕭條困境，我國政府更希望透過政府體制的改造，建立「高競爭力」、「高效率」、「負責任」及「高應變能力」的民主政府。企圖在資本主義國家所建構的「世界體係」(world system)圖像中，擁有「核心國家」的戰略位置，而非被排擠成「邊陲國家」。

四、政府改造的本土經驗

西方資本主義國家從事政府改造工程對我國所產生的影響，除了

在改造哲學與小而美政府的目標追求以外，新地方主義對中央與地方政府權限應合理劃分，我國也應謹慎重新思考。陳總統下定決心成立「政府改造委員會」，由「產、官、學」三種菁英組成，努力推動各項政府改造政策。

本研究認為從「精省」角度理解政府改造，極具有反省西方新地方主義理論的意味，因為「精省」的政府改造工程，省府原有業務及組織職掌應如何重新切割，頗值得檢討。在「精省」經驗中，除了停止省長及省議會選舉外，原有省府組織大幅度縮減，省府各廳處重新整編為行政院各部會中部辦公室。換言之，原有省府組織及業務百分之九十以上，由中央「概括承受」，這與新地方主義之中央與地方權力合理劃分，中央組織及權力下放地方的趨勢似相背離。

因此為深刻理解「精省」經驗，本研究得從中探求相關部會主管官員及原有省府官員對「精省」之後所作的反省。如果能透過本土政府改造經驗的學習，從「精省」的利弊得失切入，理解「精省」所帶給國家的衝擊，並對此擷取經驗，做為未來政府改造的參考，必有助於政府改造的順利推行。

第二節 研究問題

中、外政府改造的目的大同小異，皆在於追求行政效率佳、應變力強、負責任及高競爭力的政府。過去「精省」的目的也在使政府層級減少，以促進國家競爭力。

本研究從「精省」出發，吸取「精省」的優缺點，再規劃未來政府改造的配套措施。因此本研究乃分兩階段進行調查研究，第一階段針對「精省」的經驗作理解，第二階段則評估未來政府改造之後的具體可行策略、原則與作法。

在第一階段研究中，以「精省」有關的省府員工為調查對象，深入理解其對「精省」的主觀感受和對客觀情境變化的看法，以有助於第二階段的評估研究。而在第二階段研究時，則以第一階段所得到的資料為基礎，由原省府官員填寫問卷，理解中央政府與縣市政府權限

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

合理的劃分，最後，再由本研究小組對未來行政院政府組織的改造工程，提出具體的配套措施。

在這兩階段的研究主軸，以下列五項議題為焦點：

- 一、人員配置與權益保障；
- 二、業務裁撤、簡化、移撥與調整；
- 三、財產處理；
- 四、預算編制；
- 五、法規修訂。

簡言之，本研究欲透過本土「精省」的政府改造經驗，分析其利弊得失，在未來政府改造政策下，避免重蹈覆轍，並且能對上述五項問題，建構具體可行的配套措施。

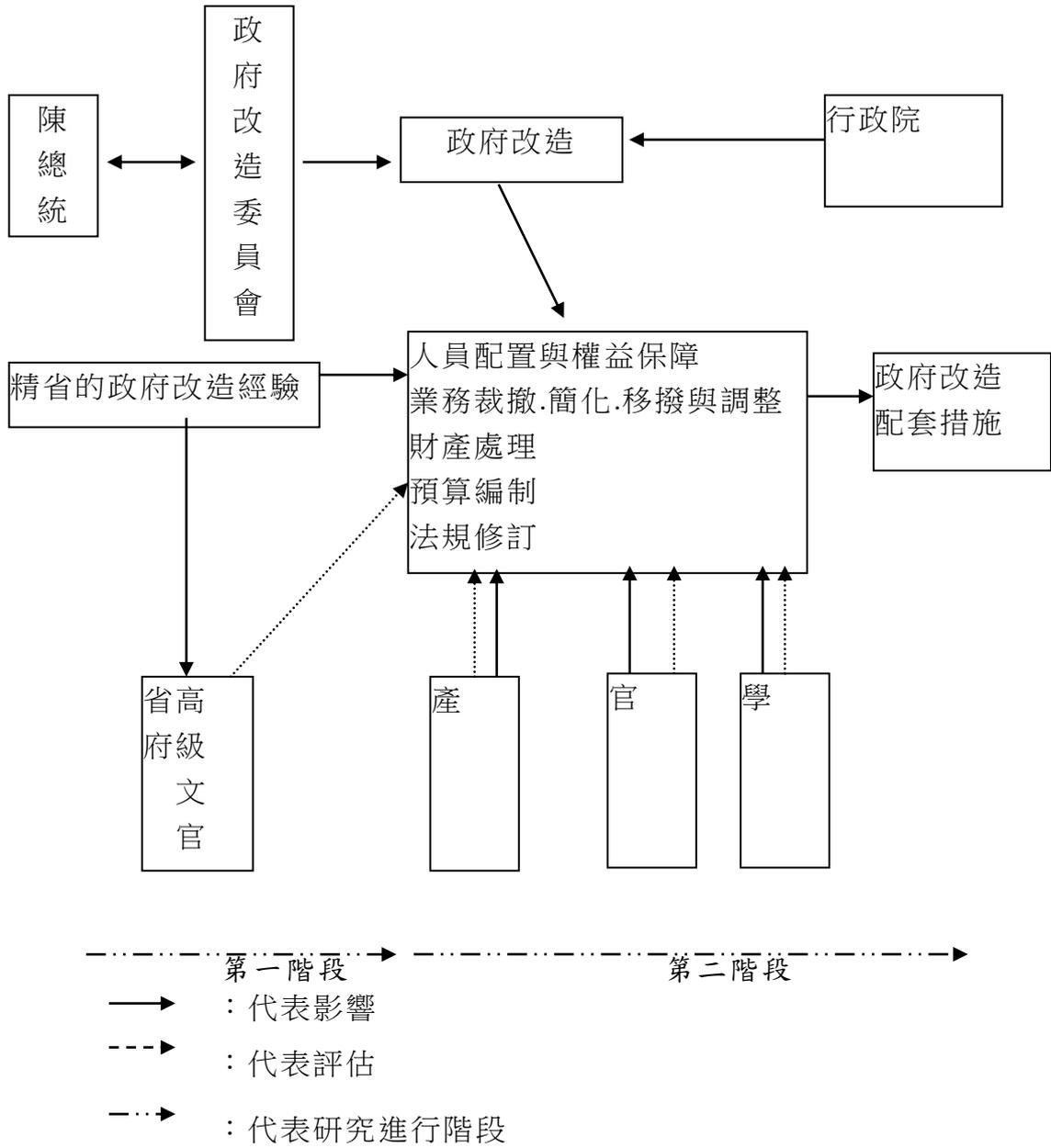
第三節 研究架構

本研究架構設計，以新國家主義為理論假設，國家為發動政府改造的主要來源，其中代表國家的關鍵性行動者（actors）是陳總統及其指定的政府改造委員會與行政院。故兩者皆為「獨立變項」，政府改造及其內容為「仲介變項」，政府高效能、競爭力、應變力及負責任為「依賴變項」。在此研究架構中，「精省」的政府改造經驗也是另外一個「獨立變項」，曾參與「精省」的省府高級文官，則是評估「精省」的政府改造經驗的另一仲介變項，其對「精省」之後有關公務人員配置與權益保障，業務裁撤、簡化、移撥與調整，財產處理，預算編制，法規修訂等問題感受最深，理應有其深刻的心路歷程及見解，其經驗與感想是不可多得的珍貴經歷，在探索之後，實足以成為未來政府改造時，處理公務人員權益及業務裁併之重要參考。

此外，研究架構設計尚有三個獨立變項，即是熟悉政府改造經驗的產、官、學代表精英，其對政府改造的意見，將可能是未來新政府推動新組織成功的關鍵，因為這三類精英對如何建構高效率、高應變力、高能力及負責任的團體本就有其學理與經驗，故其意見將被綜整

為未來新政府的配套措施，擬訂出具體的改造「策略」、「原則」

圖 1：本研究架構圖



資料來源：本研究自訂

第二章 研究目的與方法

在本章中，將討論本研究的主要目的，與達成此研究目的之相關方法，分別陳述如下。

第一節 研究目的

本研究的主要目的有三，分述如下：

- 一、**西方政府改造經驗**：從文獻中理解政府改造相關理論，從中吸取西方先進國家政府改造之經驗，用以檢証我國政府改造的可行性。
- 二、**「精省」利弊得失**：理解「精省」之政府改造工程的利弊得失，重新檢討並反省「精省」之後是否達成「精省」前的政府改造理想目標。
- 三、**「精省」與未來政府改造的配套**：對「精省」所造成之後遺症，應做為未來政府改造之借鏡與配套措施規劃之依據。

為理解並達成上述三項研究目的，本研究使用「文獻法」蒐集相關的政府改造與「精省」次級資料，並以「深度訪談法」及「問卷調查法」蒐集資料。希望在探索「精省」的議題當中獲得文獻上「理論」及「哲學」主張，建構「假設」，其次再從相關文獻所建構的理論與假設，進一步建立深度訪談問題以檢驗假設與理論。在第二階段進行深度訪談當中，獲得實證調查時的具體問題，最後再依據所蒐集的資料，進行統計分析和建議政府改造之較佳配套措施。

第二節 研究方法

本研究蒐集資料的方法，以一、文獻法；二、深度訪談法（deep interview method）；三、問卷調查法（questionnaire method）為主。對文獻次級資料及調查法所得的資料，則運用歸納法（inductive method）綜整資料及推論「理論」；運用演繹法（reductive method），將「理論」

演繹「假設」，並讓資料與「理論」對話，用以檢驗證實、修正及發展既有的理論。除了質化資料以外，也設計封閉式題型的問卷，並對回收之問卷，進行統計分析。

現說明蒐集及分析資料的方法如下：

一、文獻法

對「政府改造」及我國「精省」的相關文獻，包括「事實」及「理論」資料兩部分，進行文獻資料的蒐集及分析。前者是指此現象的歷史資料，後者則是指對政府改造所形成因素的理論資料。

二、深度訪談法

（一）訪談對象

本研究調查的對象以「精省」業務有關的官員，每次邀請 1 至 2 人進行深度訪談，由主持人主導訪談主軸，作資料蒐集。預計高階官員共十場「深度訪談」，共計訪談 10 人。另外，召開原省府公務人員八場「座談會」，共計訪談 30 人次以上。

（二）訪談時間

深度訪談：民國九十一年七月。

座談會：民國九十一年七月至八月。

（三）深度訪談題目設計

參閱附錄一

三、問卷調查法

（一）調查對象

為蒐集評估未來政策可行之具體配套措施的相關資料，問卷調查法是相當可行的研究法，在深度訪談結束之後，所蒐集的質化資料當作量化問卷設計的基礎，由研究團隊設計精確的相關問題，請「原省府官員」填寫問卷。

(二) 調查時間

民國九十一年九月至十月。

(三) 調查分析

本研究將對「精省」五個面向作調查，運用統計套裝軟體 SPSS，作信度分析、平均數分析、交叉分析及變異數分析與迴歸分析。

(四) 問卷設計

參閱附錄二

四、研究流程

本研究預計從 91 年 5 月份起企劃送審與修正，開始著手文獻資料收集，在企劃確定之後，立即進行深度訪談及問卷調查，資料回收後，著手資料編碼、綜整及分析，最後論文初稿完成，前後歷經約八個月。（表 1-1）

表 1-1：本研究流程表

| 項目 \ 日期 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 10 月 | 11 月 | 12 月 |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| 1. 企劃送審、修正 | * | | | | | | | |
| 2. 文獻資料蒐集 | * | * | * | * | | | | |
| 3. 深度訪談 | | * | * | * | | | | |
| 4. 問卷調查 | | | * | * | * | * | | |
| 5. 資料綜整 | * | * | * | * | * | * | | |
| 6. 資料分析 | | * | * | * | * | * | * | |
| 7. 論文初稿 | | | | | * | * | * | * |

資料來源：本研究自訂

五、深度訪談名單

本研究成功訪談名單包含對「精省」議題深刻理解的十位高階官員，及二十三位「原省府官員」。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 1-2：成功訪談名單

| 訪談對象 | 訪談時間 | 工作單位 | 聯絡電話 | 訪談地點 |
|--|-----------------------------|---------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 李若一副局長 | 2002.06.12AM 10：15—12：00 | 行政院人事 行政局 | 23979158 | 行政院人事行政局 副局長室 |
| 葉維銓副局長 | 2002.06.13PM 14：00—16：00 | 總統府 | 23113086 | 總統府 第一局副局長辦公室 |
| 李瑞倉局長 | 2002.06.27PM 14：00—16：00 | 國有財產局 | 27718121 轉 1007 | 國有財產局局長辦公 室 |
| 蔡明吟 專門委員 | 2002.07.03AM 10：00-12：00 | 行政院研究發 展考核委員會 綜合計畫處 | 23967627 | 行政院研究發展 考核委員會辦公室 |
| 吳容明 部長 | 2002.07.03PM 14：30—16：00 | 考試院銓敘部 | 82366666 轉 6406 | 銓敘部部長辦公室 |
| 陸鑫主委 | 2002.07.04AM 09：30—12：30 | 台灣省政府 法規會 | (04) 23729205 | 南投中興新村省政府 法規會主委辦公室 |
| 谷萬平副局長 李泰興科長 | 2002.08.07AM 09：00-10：30 | 行政院主計處 | 33567321 | 行政院 |
| 劉燈城 署長 | 2002.07.20PM 14：00—16：00 | 國庫署 | 23228100 | 國庫署署長辦公室 |
| 張志弘處長 | 2002.07.30PM 15：00—17：00 | 司法院統計處 | | 司法院統計處 處長辦公室 |
| 陳俊男科長、李 博文副司長、蘇 金錢山科長、李 舜基副主任 | 2002.07.04PM 14：30—17：00 | 經濟部、財政 部、內政部、 研考會、衛生 署 | (049) 2317600 | 行政院研考會地方發 展處 |
| 黃哲勇專員、許 錦精專門委 員、馬萍科員、 | 2002.07.05AM 09：15—11：20 | 教育部、勞委 會、新聞局、 人事行政局 | (04) 23300024 轉 3710 | 行政院研考會地方發 展處 |

第二章 研究目的與方法

| 訪談對象 | 訪談時間 | 工作單位 | 聯絡電話 | 訪談地點 |
|---------------------------------------|--------------|----------------------------|-----------------|--------------------------|
| 張建智專門委員 | | | | |
| 石慧芳副研究員、林倉萬科長、林路拾科長、莊丁財科長、鐘鬱演科員、蕭添財股長 | 2002.07.05PM | 行政院研考會、經濟部、農委會、法務部、文建會、勞委會 | (049) 2332345 | 行政院研考會地方發展處 |
| 吳月招科員、謝志東副組長 | 2002.07.25AM | 訴願會 | 04-2529350 轉 20 | 台中市黎明辦公室 |
| 王金瑀參議、林路拾科長、張建智科長、翁哲雄科長、黃哲勇專員 | 2002.07.25PM | 行政院人事行政局、研考會 | (049) 2394707 | 行政院人事行政局地方行政研習中心 711 研討室 |
| 李博文副司長、陳俊男科長 | 2002.07.26AM | 教育部、衛生署、921 重建委員會 | (049) 2371089 | 行政院人事行政局地方行政研習中心 711 研討室 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

第三章 文獻回顧

第一節 政府改造理論

本研究以「政府改造」為研究焦點，有關政府改造的理論，可以從政治學、社會學、公共行政學等學科建構，其中以新國家主義（neo-statism）、新右派(neo-right)哲學、新馬克斯理論(neo-marxism)、組織重組理論及新公共行政管理理論為代表。

政治學與社會學的理論關注，在於將「政府改造」視為依賴變項，分析那些情境下容易產生政府改造；公共行政學則視「政府改造」為獨立變項，希望從「改造內容」及「改造方法」，來解讀政府改造可以提昇國家的競爭能力，並滿足社會需求。茲分述這些理論如下：

一、新國家主義

史考區波（T. Skocpol）所建構的新國家學派，把國家視為一組有意志及能力的行動者，為維護國家機器的利益，對國家政策有其主動選擇權。綜觀我國中央政府遷台以來，所從事之政府改造，莫不隱含國家扮演積極的角色，戒嚴時期中央政府領導菁英為鞏固其統治的合法性，提升行政效能及強化廉潔政府，歷經七次政府改造。（陳力維，1999：95）

解嚴之後我國統治菁英為使國家更具競爭力（蕭全政，1998：13；江明修，1998：19），及因應國內民主轉型的新情勢，國民黨政府也分別在民國八十二年、八十六年從事兩次政府改造運動。

政黨輪替之後陳總統領導的新政府，為提升台灣在全球化、自由化及民主化潮流下的競爭能力，乃在民國九十年十月主導我國新一波的政府改造，由總統主導，成立產、官、學菁英的政府改造委員會。

從臺灣政府改造的歷史演變觀之，幾乎每次政府改造皆由國家發動，國家統治菁英是政府改造的原動力，運用新國家主義模型解釋臺灣歷次的政府改造，頗具解釋能力。

二、新右派(neo-right)哲學

二次戰後，「福利國」(welfare state)變成「資本主義民主國家」採行的主要政策，國家為照顧人民安全與健康，民主國家乃大幅度增加社會福利措施。因此，國家的福利預算及組織員額大幅增加，直到一九八〇年代資本主義民主國家因為世界經濟衰退，造成政府財政收入不佳，以及民主機制形成的「福利超載」，乃興起縮減社會福利預算之風，產生所謂福利國危機，而緊縮福利政策的代表性政府，以英國柴契爾政府及美國雷根政府最具代表。

這兩個政府皆奉行傳統經濟自由主義，將逐漸膨脹的「大政府」，調整為「小政府」。希望刪減不必要的社福預算，將國營企業民營化，並接受亞當史密斯(A. Smith)及海耶克(Hyark)的傳統右派思想，認為「管事最少是最好的政府」，學界鹹稱此為「新右派」。

換言之，英、美兩國政府改造的重要因素，乃來自於戰後政府組織的膨脹及過多的社福預算，當國家財政因經濟發展良好時，政府尚可支撐龐大的員額及其預算。反之，國家面臨經濟衰退所導致的財政收入縮減時，正是思考統治哲學轉變的契機，因此英、美兩國政府乃有政府改造之意，以應付財政窘困的變局。

三、新馬克斯理論

馬克斯主義福利學者歐康納(James O' Connor)曾經對現代福利國家之出現，提出兩種解釋，一為「資本積累」，另一為「統治合法」的取得。析言之，任何福利國的出現並非只是照顧被統治者的利益，就長遠目標而言，國家推動福利政策可以贏得被統治者的支援，從而獲得統治之合法性；此外，被統治者也願意安心為資本家工作，資本體系的社會維持有利於國家統治，因為資本家穩定的持續發展，國家也有豐富的稅源，所累積的資本不僅對資本家有利，對國家也有利。

國家精英為獲得被統治者的支援，理應在民主選票的壓力下做出回應，當國家行政效能不彰時，將有害於國家的統治合法性，故此時只有不斷的進行提升政府效能及滿足人民需求，積極負責的作為才可

能獲得選民支援並贏得執政權力。

不僅如此，國家統治菁英為獲取豐富的財政資源，勢必採行有利資本家發展的環境，因為資本家發展，國家稅源才能豐富。從巨視觀點而言，唯有政府改造才能提升國家整體的競爭力，增加行政效能，提供良好的資本積累環境。

四、組織重組理論

上述三項係政治學及社會學的「巨視觀點」，以下組織重組理論及新公共管理理論為公共行政的「中層理論」。前者在解答「政府改造」出現之因，以下理論則在說明「政府改造」成功之因及其影響，茲說明如下：

（一）組織擴張理論

農業社會的官僚體系管理人民事務較為簡單，故國家行政組織也相對的緊縮；工業革命及兩次世界大戰之後，官僚體系管理人民事務變成龐雜，故國家行政組織也相對的擴張。

現代民族國家興起，為因應人民不斷增加的需求，莫不發展其官僚組織。然而當組織膨脹時，同時也帶來了效率低和無機動性的缺點。依「帕金森定律」(Parkinson's Law)，行政組織為維護其既得利益，乃不斷增加其員額，消耗其不當的預算，篩選不良的人才，爭權奪利而又相互推諉責任。(C. N. Parkinson, 1957) 此時，如果不對組織重組，組織勢必日趨龐大，腐敗且無能。(趙永茂，1997：40)

其次，如果組織無法面臨新問題的處理，當組織效能逐漸退化時，組織也必須重組。組織在面對新增的人口數，面臨新問題，政府責任擴張，新技術、新設備及尖端知識的採用，專業化人員的要求和較高層級機關採取基本政策的改變等因素出現時，組織就形成退化現象，此時組織為提高效能，自然必須重整組織。(Mosher, 1967：494-496)

組織重組理論是以提高組織效能為目標，為避免組織維護其不當利益，及因應時代新需求，對內部調整乃是必然的趨勢。以美國為例，其組織調整目的有下列幾項：1.提升執法能力與行政管理效能，並增

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

進公共事務管理的速度；2.在最有效的政府業務管理之下，減少經費支出，符合經濟原則；3.促進政府運作效率，以達到最大程度的實用性；4.依政府施政目的，盡可能整合、協調、強化組織功能；5.合併功能相似機關，精簡組織；6.減少功能重疊、權責混淆的組織及其現象。(H. C. Mansfield, 1969:334)

(二) 政府角色轉變

根據鍾起岱在「從政府改造來談政府管制的改革」一文中指出，近代政府演進的過程是由封建集權到自由市場，接著因市場失靈給予政府幹預的機會，然又因政府功能失靈，形成接連的改造趨勢。

政府管制、公營事業、反托拉斯政策為直接影響企業行為與績效的三大公共政策。而市場失靈為政府幹預提供了正當的理由，一般採取的工具具有四類：1.政府管制；2.政府直接供應；3.提供誘因及 4.重分配。

至於管制再造有八面向：1.從事後管制到事前預防；2.從密度管制到總量管制；3.從中央統籌到地方自主；4.從他律干涉到自律誠信；5.從使用者付費到污染者付費；6.從消極管制到積極管制；7.從原則性管制到精細管制；8.從目的管制到過程管制。(鍾起岱, 2000.6: 14-19)

政府角色的變遷肇因於政府功能失靈，而政府功能失靈又與內外環境出現新情勢與新問題有關，因此政府組織再造的思考哲學是如何重新對政府角色的再定位進行省思。

(三) 民主行政理論

林水波、莊文忠在「民主行政觀的政府改造策略」一文中指出，從理論層面論述企業性政府理論基礎及其可能出現的問題，再指陳公部門的問題核心，最後則提出以「民主行政」之觀點作為政府改造的理論依據，探討政府改造運動應有的思維與行動，運用「企業化政府」的觀點以改善技術性問題，並回歸公部門來探尋其病源，再輔以治標策略，真正強化政府部門的組織體質。

官僚體系轉化成企業性政府的十項原則:(1)以領航代替操槳;(2)

授權並鼓勵社區參與；(3) 以競爭取代獨佔；(4) 採取目標導向和任務導向的領導方式；(5) 注重政策產出更甚於政策投入；(6) 重視顧客導向；(7) 注重開源甚於節流；(8) 注重前瞻性規劃；(9) 以分工合作代替集權壟斷；(10) 廣泛運用市場機能。March & Olsen 認為民主治理應含括的要素有四：(1) 承諾保障人身自由和運用個人自由以實際履踐個人責任；(2) 重視人民主權和政治平等；(3) 信任個人角色和人類集體的理智；(4) 強調程式的可靠性和穩定性、依法而治及對專斷權力的規範。(林水波、莊文忠，1999.5：6-29)

由上面官僚體系轉化成企業型政府的原則和民主治理的四項要素、兩項因素綜整來看，政府改造一方面要注意企業性政府的原則，另一方面又要兼顧民主治理，這當中困難度頗高，也存在部分的矛盾，例如：1.政府組織之目的、資源、基本作業程式等是由立法機關所決定，要具有民意的基礎和政治的合法性，並受到利益團體、標的人口等外部團體的影響，因此組織的目的和手段常是不同主張相互折衝、妥協下的產物；2.企業組織之目的、資源、基本作業程式則是以利潤的極大化為最高指導原則，可以由經營者任意調整，且是屬於封閉和專斷的決策體系，沒有選票和利益團體的壓力，經營者可以依其主觀判斷決定政策方向和內容。上述兩項矛盾，顯現企業型政府與民主治理二者有相當明顯的差異，故決策者應確實擺脫泛經濟化的改造思維，避免不當改造移植的舉措，而以民主行政的思維建構相互呼應的改造策略。

由上說明可知，組織重組的目的在於提高行政效率、強化管理功能、降低政府預算赤字、縮小組織、因應時代新需求及提升國家競爭能力。

五、新公共管理理論

新公共管理理論可分為新政府運動理論、公共選擇理論、組織經濟學理論及企業管理理論。在這些理論當中幾乎都強調政府改造內容調整的重要性，企圖建構理想型的政府組織，以創造高效能的政府。其中這些理論皆以建立「小而美」政府為哲學基礎，並力主政府應以

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

效率、小規模、追求卓越、公共服務、顧客導向、市場導向等理想為標的，同時建立並強化改造新政府的重要性。

（一）新公共管理行政改革策略

朱鎮明在「全球化與政府改造」一文中指出，面對全球化的趨勢，各國政府不論被動或主動，不同程度採取一系列「新公共管理」理念的「政府改造」，令各國的政策產生相當的「一致性」。而這種突顯市場、管理、顧客導向的新治理典範，稱之為「新公共管理」的行政改革策略，內容約可歸為四大面向：1.廣泛的在公部門運用市場機制；2.強化組織、服務產出以及管理；3.持續不斷地尋求服務品質的改善與提升；4.持續地關注服務使用者或顧客的需求。

對於各國政府功能所造成的改變和問題有三：1.民主赤字；2.國家功能縮減；3.再造過程公共性不足。為解決相關問題，根本之道是「要靠政府運用權威創造一個環境系絡，促使面對共同問題的民眾一起來做決定」，亦即建構「審議式民主」或「慎思明辨的民主」，採取「全方位參與」模式，減少知識鴻溝與障礙，讓公民能夠理解公共政策議題與內容，形成有意義的參與。

對於回應全球化的政府過程，不僅考驗了民主政治中「治者應經被治者同意」的定理，然此亦造成全世界行政改革政策的趨同，故政府能否堅持民主價值，而不致於一面倒向市場、經濟價值；另外，地方政府層次，基於「全球化思考，地方性行動」的思維架構，民主、公共、參與等價值，可能較有相當的機會與可能性。（朱鎮明，2002）

（二）全球化趨勢

魏啟林在「我國組織再造工作展望」一文中指出，「政府改造」是提升國家競爭力的奠基工程，也是當前先進國家追求高度發展的重要策略，經濟學人雜誌（The Economist）（1996:9）更聲稱：公部門改革是項全球趨勢（civil service reform is global business）。

一九九九年九月，由二十七個經濟合作發展組織（OECD）會員國次長級人士所參加成立的公共管理委員會（PUMA），在巴黎所舉行的

研討會中，共同就未來十年政府所要面對的挑戰，提綱契領列舉要項：民眾對政府信心的滑落、教育水準的提昇，並具有良好知識公民的增加、社會的分殊與多元化、就業模式與生活型態的改變及國際組織與次級組織權力的提高。另外，有關政府體系的大趨勢有六：1.全球化與分權化趨勢的形成；2.人口與社會結構的改變；3.政府問題複雜性的提高；4.公共服務需求量的增加；5.中央委託地方執行業務與中央管制彈性化；6.政策及制度的多元與分殊。(魏啟林，2000.3：15-19)

各國政府改造主要成效有三：一、組織調整，二、人事精簡，三、調整政府角色與法規鬆綁；未來工作的重點有五：一、賡續尋求最有效率的改革途徑，持續進行改革工作；二、建立政策間協調性與跨部門間合作，強化政策評估能力；三、建立政策與強化領導能力，做好變遷管理工作；四、將透明化與課責帶入政府部門，並予以制度化；五、適時且有效地介入社會與市場以達成政策目標並促進競爭與社會凝聚。(魏啟林 2000.4：4-10)

(三) 解放科層體制「五希策略」(Five Cs) 理論

謝登旺在「政府改造的問題與對策」一文中(謝登旺，1998：225-250)指出官僚體系在結構意義上不外乎：集權與階層化、法治、標準化與非人性化、行政程式、考試取人等(Osborne & Plostrik,1997：16)

政府體系為推動改革、再造得提出一些具體的工程策略，D. Osborne & P. Plostrik 在合著【解放科層體制：再造政府的五項策略】中提出「五希策略」(Five Cs)分別為：1.核心策略—藉以釐清目標、構築願景；2.後效策略—藉以考評績效、獎優懲劣；3.顧客策略—藉以加速回應、強化責任；4.控制策略—藉以授能成員、提昇能力；5.文化策略—藉以改變心態、調整行為。

政府由一般官僚轉化為具企業精神的機構，故應有其理念及運用策略，依 Osborne & Plostrik 在其【新政府運動】(Reinventing Government)書中所談的核心概念包括：1.觸媒催化：掌舵而不是劃槳；2.社區政府：授能而不是服務；3.競爭性政府：注入競爭機制於

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

服務部門；4.使命導向政府：轉變規則導向的政府；5.結果取向政府：依效果而不是按投入撥款；6.顧客取向政府：滿足顧客需求，而不是官僚政治需求；7.企業型政府：賺錢而不是花錢；8.預見性政府：預防勝於治療；9.分權政府：從階層制到參與和團隊；10.市場導向政府：藉市場趨向進行變革。

這些策略與目標，皆是希望政府由一般官僚轉化為具企業精神的機構，提昇政府的競爭力。至於效果如何？尚待檢驗，因為上述「五希策略」只是待証實的「哲學論証」的命題。

（四）三 E 導向理論

丘昌泰（1999.4：31-44）指出，政府改造的目標在於建立一個「重效率、講效果、求公平」的「企業性政府」，而此三 E 是環保制度配合政府改造的主要理念，而建構此理念可朝下列方向進行：1.從上游（配合良好的「國土規劃」）、中游（各目的事業主管機關應確實尊重環評制度）及下游（加強開發單位、業主等之正確環評教育訓練，採認證分級建立完全競爭的自由市場）層次定位環評制度；2.環評作業流程的再造（成立單一視窗制，減少退補件；成立環評權益申訴窗口，可以付費申請救濟；加強環境監測功能）；3.儘速建立完整的環境背景資料庫系統；4.研擬「替代方案評定準則」；5.甄選功能性、專業性與多元化的環評委員；6.加強社經面的環境影響評估；7.整合政府機關的環評理念與行動；8.建立環評聽證制度，使公共參與制度化。

三 E 政策以環境影響評估為政府改造的目標，目的在於使政府改造不破壞國土，違反生態。它只是政府改造的內容之一，也是「人文關懷」的公共政策目標之一，但對於政府改造之更高目標的，如國家競爭力、政府效率等，並無任何檢驗的實例。

（五）公共職責理論

陳金貴認為政府改造之規劃及執行過程，須考量多元「公共職責」關係。所謂職責定義為個人或組織在組織內外的行動，依據法定的命令程式，以規定的方式向其較高的權威報告。共可分為向上、向外和向下延伸三面向，至於其類型則可歸納為政治職責、管理職責、層級

職責、適法職責、專業職責、道德職責及顧客職責等七種。

職責運作的相關問題共有確認問題、維持回應性問題、過失的評估問題、多手政府的問題、多種支配者的問題及授權工作和建立期待結果的問題。職責在政府改造中所衍生的爭議有三：民營化的爭議、人事制度改變的爭議及管理方式改變的爭議。

當政府機關和公務人員的自主權及裁量權不斷擴張時，職責的要求就不斷受到壓抑，如果政府機關能像企業般不受法規束縛，自由的追求工作績效，固然是很好，但當政府變成企業體時，將會對民主政治造成重大的傷害。因此如何在政府改造的過程中，適當而且不間斷的調整職責關係，使政府以負責的態度來追求最好的公共利益，才能達到政府改造的最終目的。(陳金貴，1999.4：58-73)

公共職責中無論是政治職責、管理職責、層級職責、適法職責、專業職責、道德職責及顧客職責，都是政府改造的主要內容。它們是否能達到政府改造最終的目的，仍有待時間的考驗，因為並無任何國家政府改造的經驗，是依照理論「依樣畫葫蘆」而改造成功。

(六) 政策學習系統理論

吳定則認為政策學習，是政府改造推動的最佳途徑之一。

他指出：「政策問題乃是一種社會建構的產物，也是政策利害關係人對環境系統反應的思考產物。…所以政策設計與執行的過程可以說是一種決策者，執行者及利害關係者之間政策學習的過程。」(吳定，1999.3：10-23)

整體而言，上述學習概念及其在政策形成或行政改革過的角色分析顯示：

1. 政治學習論指出，政府改造是一種為因應外在環境變化所做的回應；
2. 社會學習論指出，政府改造是一種政策典範的變遷，社會互動的產物；

3. 政府學習論指出，必須增強政府行政機關的智慧和效能，以進行有效的政府改造；

4. 吸取教訓論指出，政府改造應以別人過去的改革經驗，透過學習過程，加以運用，以修正本身的缺失；

5. 政策取向的學習論指出，在變動的政治經濟環境下，政策社群與次級系統中的政治菁英通常會進行密切的互動，因此在推動政府改造工作時，必須透過充分的辯論與對話，而改變政策菁英的信念系統，以實現再造的成效。

為進一步瞭解這些政策學習論對政府改造推動所具的意涵，我們可運用學習理論的三項要素：即誰要學習、學習什麼及學習效果對政府改造所形成的影響，來分析推動政府改造工作量的情境因素。

組織學習為組織轉型的一項技術，乃是一項目的在協助組織發展並應用知識以不斷改善本身的變革過程。此項過程及四項步驟：1. 發現（discovery）：即偵知期望情況與現狀之間的落差；2. 設計（invention）：即設計解決落差的方案；3. 製造（production）：即執行解決落差方案；4. 類推（generalization）：即將所學習到的知識應用於其他相關的情勢。（Cummings & Worley, 1997:492）

目前我國政府改造已採取較過去不同的作法，舉其大者有四：一、擴大政府改造方案制訂的參與面；二、學習企業界成功的再造經驗；三、學習外國行政改革成功的經驗；四、注意環境系絡的配合。不過，形式上的契合是一回事，在實際作為上能否真正落實又是另一回事，例如「精省」案。總之，我們期盼政府及全民能夠真正發揮政策學習的精神，吸取各種經驗及教訓，使政府改造工程更加落實。

（七）標竿學習理論

孫本初、陳衍宏指出，標竿學習的核心價值有三：「全面品質觀」（TMQ的原則有顧客導向、持續改善、團體合作及流程取向）、「流程觀」（在付諸實行上，同時指涉「流程再造」與「流程管理」兩大範疇）與「學習觀」（可分為向他人學習與自我學習二種）。

在標竿學習的理念基礎中，「學習觀」主要在於組織內部的改造，例如組織文化、主事者及員工的心智模式等，而「流程觀」則說明瞭內部運作的改善，「全面品質觀」則是達成對內的服務或產品的高標準要求及對外顧客的滿意。

標竿學習理念的對象為企業界，所指引的便是市場機制有效運作流程的追求，而非企業化的營利觀點；對象為政府部門，則可細分兩個主題，一為他國政府改造經驗，另一為對政府部門間良好運作流程的學習。（孫本初、陳衍宏，2000.3：15-19）

標竿學習理念在企業界的運作已頗為成功，然而是否可以「平行移轉」到政府部門，則頗待商榷，原因是公司部門性質不同，而且政府部門也不可能完全屏除「政治力」，而此經常是影響市場機制的運作主要變數。

從上述理論的討論可以理解，新公共政策管理理論內容充滿公共政策理論家的創意，由於這些創意豐富了新公共政策管理的內容。然而理論家的創意，也充滿各種理想的政府改造「意識型態」；至於是否可以因此理想，而實踐政府改造的最高目標，仍然得靠未來各國推動其政府改造之後的案例累積，才能加以檢證。

本研究在對過去「精省」的政府改造經驗檢討當中，也將從新公共政策管理理論出發，對「精省」的實際內容，尤其在人員配置與權益保障、業務調整、財產處理、預算編制及法規修訂等五項概念，和根據這五項概念所發展出來的具體事項，透過對「精省」政府改造工程熟悉的官員做深度訪談，以獲得其對「精省」利弊得失的強烈感受之具體資料，作為第二階段問卷調查的主要根據。

因此，本研究第一階段調查的資料，是第二階段問卷設計具有有效度的主要基礎，在第二階段研究時，再全面普查行政院所屬各機關中部辦公室所有員工，據回收資料做統計分析，及解讀精省的政府改造工程五項概念中，那些項目是政府改造工程最具關鍵影響的成功要素。並且，對五項概念的具體事項提出評估，當作未來規劃政府改造工程時的配套措施。

第二節 「精省」文獻及理論

「精省」之前後，國內學術界對「精省」的政府改造提出不少建議，除了財產處理一項缺乏文獻討論外，其餘文獻可歸納為：1.人員配置與權益保障；2.業務裁撤、簡化、移撥與調整；3.預算編制；4.法規修訂等四個面向討論。

一、人員配置與權益保障

對於人員配置與權益保障這項議題討論，以「公務人員人力精簡」及「公務人員權益保障」有助於政府改造成功為討論焦點，茲說明如下：

（一）精簡人力與政府改造

歐育誠在「政府改造與人力再造」一文中指出，政府人力資源膨脹的主要原因，在於政治力量影響到文官體系，經常成立新組織來增加人力，聘用臨時約聘僱人員，卻無法解決問題。（歐育誠，2000：6-10）

從人力資源膨脹的因素出發，歐育誠主張政府應該精簡人力，達成政府改造的目的，且進一步指出，改變政府人力資源的方法有下列幾點：1.政府角色改變；2.裁併機構；3.精簡員額；4.文官制度改革；5.建立功績升遷制度；6.彈性待遇制度；7.鼓勵公務人員研究發展創新工作；8.強調以顧客為導向的服務觀念。（歐育誠，2000：6-10）

「精省」的主要目的之一是精簡政府人事，歐育誠提出的精簡人事原則是一般公共行政學者的一般原則，並無法真正解決「精省」政府改造過程中的人事問題。

（二）公務員權益保障有助於政府改造成效

公務員權益保障的高低程度會影響到政府組織再造的「配合度」及「成效」。（鄭中堅，1999：27-40）我國推動「精省」的政府改造，對公務員權益保障似乎頗為重視，因此才會採取「就地安置」原則。不過，就地安置之後的行政院各部會中部辦公室員工，對政府組織再造的配合度與成效，內心卻頗有微詞，「工作士氣」普遍低落。

上述這兩項「理論」，是否能在我國政府改造工程，或未來政府持續推動政府改造時，當作政府施政的重點，則仍待進一步評估之後才能決定。因為公務人員的人力精簡只是政府改造的一個方向，至於具體精簡的數目為何，應有一套客觀指標，而非只提抽象的精簡原則。此外，公務人員權益應保障到多高的程度，才有助於政府改造的成功，也是尚待檢證的假設，因為政府改造成功的變數可能頗為多元，不一定由公務員權益保障就可決定；如果只要保護公務員權益，政府改造即可成功，那麼政府改造就非常容易，可惜，事實並非如此簡單。

二、業務裁撤、簡化、移撥與調整

有關精省政府改造工程文獻資料中，以「業務裁撤、簡化、移撥與調整」這項主題討論最為豐富，共計有十個子題，分別為：1.組織扁平化理論，2.企業型政府模式，3.小而能政府哲學，4.「精省」前後省府地位之比較，5.中央與地方權限劃分模式，6.「精省」後中央的法制配套，7.市民社會理論與政府改造，8.「精省」後中央對地方立法監督，9.政府組織再造與地方自治發展，10.法制化與其配套措施等，分別說明如下。

（一）組織扁平化理論

王旭統在「新政府『政府改造』的新取向」一文中指出，新政府在「政府改造白皮書」中，希望建立回應型政府、競爭型政府、效能型政府、彈性化政府及學習型政府。其中為建立效能型政府，主張將四級政府改為「中央—縣市」二級政府，使政府趨於「組織扁平化」。（王旭統，2000：20-26）

王文對新政府政府改造的解讀，只陳述政府改造組織業務調整的「理想面」，卻未對此理想的推動具體方法和策略提出任何方案。

（二）企業型政府模式

未來政府改造的業務裁撤、簡化、移撥與調整，除了理想規範的追求之外，林信義從實際企業再造的經驗，提出未來政府改造的可能性。他主張組織應該有危機感，才有再造與創新能力；其次，執行再

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

造工程時應注重組織人性面的考量，例如建立組織的共同語言、決策透明化及組織全員溝通管道；第三，應讓企業核心價值活動保留，非核心價值活動外包，創造企業間的競爭合作關係，使企業透過外包管理，令資源更有效運用。(林信義，2000：1-12)

(三) 小而能政府哲學

丘昌泰則從行政科學典範變遷的角度，主張應該建立小而能的政府。他在「政府與市場：從行政科學典範變遷論小而能政府的建立」一文中批評目前行政院由政府改造內容指出，1.欠缺務實的問題診斷，2.無法扣緊小而能政府的理念，3.太過仰賴法律修訂。(丘昌泰，1999：35-88)

事實上，小而能政府的理念淵遠流長，西方在亞當史密斯(A. Smith)著「國富論」一書以來，就明確主張「管事最少的政府，就是最佳政府」。政府除了國防、司法及交通等基本建設以外，最好不要涉入個人經濟行為，放任個人經濟選擇，尊重市場經濟自由。西方資本主義國家曾經以此精神立國，而累積龐大國家財富及豐沛的民間經濟力量。

未來政府改造是否又得走向西方這個傳統，其中哪些業務是政府不應再介入，放任民間經營，頗值得專案研究。至於政府的業務調整與整併的具體內容，則更需要運用科學方法來加以檢証。

(四) 「精省」前後省府地位之比較

前省府人事處處長吳堯峰則從比較的觀點指出，「精省」前與「精省」後，省政府的定位有大幅度的改變，最主要是在省政府的組織、權限及功能業務的變化。「精省」前，省府為地方自治團體，省為地方自治的主體，具有由省議會行使的立法權，省長及省議員民選，省為公法人，省府擁有二十八項自治事項涵蓋五百五十一個單位，員工總數十二萬六千三百五十六人。「精省」之後，省府變成非自治團體，為中央政府行政院的派出機關，省不具立法權，省諮議會為諮詢機關，省主席及省諮議員由行政院長提名總統任命，省非公法人，只掌管三十八項簡單業務，計含蓋十五個單位，員工總數九百零五人。(吳堯峰，

2001：21-36)

吳文是從比較的觀點分析「精省」前後省府業務的實際變化，可惜只是比較的敘述，並未討論兩者差異的形成因素及其影響，為一項缺憾。

(五) 中央與地方權限劃分模式

對於「精省」之後，中央與地方政府權限應如何劃分，紀俊臣在「『精省』與新地方制度」一文中描述最多，他從理論觀點指出，中央與地方權限有四種模式：1.相互獨立模式，2.地方依賴中央模式，3.中央依賴地方模式，4.重疊機制模式。其中以重疊機制的中央與地方政府的關係最為普遍，而在地方政府由重整到更新的轉型期應思考自治事項法定化、委辦事項集權化、自治法規法律化、自治規則權宜化、預算審議責任化、權限爭議合理化等議題的法制作業。(紀俊臣，1999：4-16)

紀文中已經點到「精省」的重要核心問題之一，即是中央與地方政府業務如何合理切割，是政府改造工程非常重要的工程，業務切割適宜，將有助於政府改造目標的實踐，提升行政效率。遺憾的是，紀文只是從理論出發，而沒有任何對「精省」之後，我國中央與地方政府業務切割的實證討論。

(六) 「精省」後中央的法制配套

趙永茂也在「精省」後地方政府與政治的變革方向」一文中提出，未來中央與地方在法規、法律及政策應做好配套措施。其中包括：1.有效、合理分配國家資源（人力、財政與發展）；2.改善中央與縣市關係；3.釐清各級政府間的權限劃分；4.重視省未來監督縣市自治及若干未來可能扮演的區域政府之角色、功能；5.儘速完成「精省」之相關配套立法工作；6.重視及改善縣市、鄉鎮市選舉與提名制度，加強地方政府與議會責任及能力。同時研究改善地方府會衝突途徑；7.致力區域重劃，強化地方政府發展職能與經營效益；8.加強地方政府間的合作與合營關係。如此才能緩和「精省」的後續衝擊，並有效提高地方政府的行政與自治效能。(趙永茂，1998：28-41)

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

趙文雖指出「精省」之後中央與地方政府業務「應該」調整的方向，及「應該」改善目前既存的缺點；但是，仍充滿個人對中央與地方政府未來業務切割及發展的主觀見解，並沒有對中央與地方業務切割做任何客觀分析。

孫本初也在「英、美政府改造經驗對我國啟示」一文中指出，我國組織再造的規劃方向，在法治上應注意時代及環境的需求，並避免決策時受政治角力而延宕，政府改造過程避免太過粗糙與倉促，具體主張如下：(一)終極目標在於使組織能夠有足夠的彈性來因應環境變遷，以及足夠的職能來負荷任務；(二)組織基準法和總員額法應避免受政治角力而延宕；(三)省府、省議會和地方政府組織之調整過程過度政治化，規劃亦頗為粗糙。(孫本初，2000.2：4-17)

(七) 市民社會理論與政府改造

江明修、蔡金火、梅高文等人，在「再造公共性政府」一文中指出，政府改造工程大致上多採「國家中心論」、「國家自主性」和「管理主義」的立場，由上而下進行政府角色、功能的改造工作，卻絕少涉及由外而內、由上而下的改造策略，因此大多數改造是由國家官僚閉門造車，且缺乏社會大眾參與的集體智慧。造成即使是目前流行的「顧客導向」及「企業型政府」的改革主張，也與市民社會無多大的交集。(江明修、蔡金火、梅高文，1998：1-54)

政府改造工程到底由國家菁英發動，或是由市民社會普羅大眾發動，何者較為適宜，目前並無定論；只是衡諸資本主義民主國家，如英、美、日等國，其市民社會活動力頗強，但是政府改造工程幾乎都來自政治菁英領袖主導，並沒有普羅大眾參與改造的影子。更何況台灣的市民社會成熟的程度，遠不如英、美、日等國，期待普羅大眾介入政府改造工程，頗值得商榷。

(八) 「精省」後中央對地方立法監督

對於「精省」後，中央對地方政府的立法監督，以陳志華「『精省』後中央對地方的監督」(陳志華，1999：1-34)和黃鈺堤「『精省』後地方自治團體立法行為監督」(黃鈺堤，1998：68-86)二文為代表。

這兩篇論文重點放在「精省」之後中央政府應該如何對地方政府做監督，從法令制度角度檢討，目前既有的監督法理之根據與方法，也是屬於法制主義的討論，而非政策科學的研究。

(九) 政府組織再造與地方自治發展

對於政府組織精簡省府層級之後，縣市政府地方自治的發展，以黃錦堂「展望『精省』後地方自治之發展」(黃錦堂，1999：60-67)、鍾起岱「從政府改造來看政策執行管理之變革」(鍾起岱，2000：97-128)、廖達琪「『精省』以來的府際關係：失序或設計不出的秩序」(廖達琪，2000：133-166)、蔡昇晃「『精省』後台灣地區都市規劃制定擬定之研究」(蔡昇晃，1999)等論文為主。

上述論文皆對「精省」後政府組織再造的自治發展提出討論，但都只是學者的主觀感受，結合西方組織改造理論，而鮮有對本土政府改造經驗，做田野調查與資料分析，是屬於「規範性理論」的主張。

(十) 法制化與其配套措施

根據江明修在「中央與地方政府改造的省思」一文指出，「綜觀整個中央政府改造的內容，基本方向為『鬆綁』、『彈性』、『精簡』，主要目的在於『行政效率』的追求。其中，『中央政府機關組織基準法草案』及『中央政府機關總員額法草案』係屬基準法性質，僅提供組織設置與員額配置的原則性規定，除了強化行政機關的自主性之外，對於現有組織機關的實體內容似較無涉及，對於未來組織結構性的變革也不宜有過度的期待，而且須有後續改革法案之配套，方不致生『海蜃』或『畫餅』之幻。」(江明修，1998：3-6)

此外，魏啟林在「我國組織再造工作展望」一文中也指出，我國政府改造的精神主要在引進企業管理精神、強化外部評估、推動全民參與，並以民眾的需求與滿意度作為政府改造成效評估的考量。「精省」作業的最大成果便是行政層級的簡化，進而達成行政流程的縮短。

為紓解因「精省」作業所造成公務人員結構失衡之困境，將適量公務人力投入縣(市)政府現階段人力不足之業務，以充分發揮人力

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

效能，促進中央與縣（市）政府公務人力交流。配合臺灣省政府行政層級的簡化，縣（市）政府將直接與中央各機關直接互動，如何建立中央與地方協調運作機制為未來努力的目標之一。

我國政府組織再造應朝下列方向努力：1.「中央政府機關組織基準法」及「中央政府機關總員額法」儘速完成立法；2.中央與地方業務的合理分工；3.檢討行政院各部會所屬辦公室組織定位（從「業務分工」及「人員配置」兩點予以考量）；4.建立中央與縣（市）政府間協調機制，加強溝通與尊重（分權（decentralization）、授權（devolution）、授能（empowerment）是中央政府組織再造的精神）；5.推動行政區域重劃，建立社區參與的生活區；6.建立組織員額績效評鑑制度，強化民意回應與課責；7.廢續辦理臺灣省政府組織調整後續作業；8.行政院所屬部會地區辦公室組織調整；9.中興新村整體規劃。（魏啟林，2000.3：15-19；2000.4：4-10）

政府改造除了中央組織的三項法律之外，事實上後續的相關改革配套措施也非常重要，因為除了中央改造的目標實現以外，未來改造應瞭解整個國家在全球化競爭中的國家定位，以及台灣內外環境的需求與配合。而為落實及化解政府改造推動的困難，尤應得到國家公部門各機關的協調與支援，有民意的合法基礎之後，才能得到民眾和公務人員大力支持。

在上述十項業務裁撤、簡化、移撥與調整子題的討論中，跟本研究比較有關係的議題為組織扁平化、企業型政府、小而能政府及法制化等問題。這四項「理論」是否為精省政府改造工程的目標和實行之後的效果評估，則仍待進一步做調查之後的分析，不然，這些「理論」仍只是充滿理想性的專家主張而已。

三、預算編制

我國屬於單一國國家，中央對地方政府的預算編列係透過補助制度，因此具有強大的影響力。不僅如此，中央政府組織改造的預算編列，理論上應隨著組織、人事及業務的轉移而有所調整。在相關文獻對預算編制的討論，則以：1.補助制度規範，2.謹慎思考企業化預算，

3.財政劃分不合理因素，4.財政導向理論等四個子題為主，分別說明如下。

(一) 補助制度規範

「精省」之後，中央與地方財政應如何切割，將影響到預算編列的內容與方式。林向愷在「『精省』後中央地方財政關係應力求明確化」一文中指出，未來中央地方財政應明確劃分各級政府支出權責，並建立補助制度的誘因與機制，減少地方政府對中央政府統籌分配過程的不信任，考慮召開「全國縣市長會議」，讓地方適度參與統籌分配；其次，中央對地方的補助制度應包含統籌分配、一般補助及專案補助。此統籌分配制度在於平衡地方差距，專案補助則用於上級政府對下級政府施政方向的要求。(林向愷，1999：68-70)

補助制度的合理化是林文的重點，但是他仍只是將統籌制度的「規範面」具體指出未來應有的方向，並沒有針對「『精省』前後，中央對地方補助制度的利弊得失做實際調查與分析，這也是一般學者在討論補助制度時極易疏忽之處。

例如張麗娟、方文仁在「『精省』後地方財政之相關議題探討與對策」一文中也有類似的主張，提出補助金制度要合理化、透明化及合法化，財政自主責任化，建議提高地方政府各項稅收分配比率，地方稅則及規費儘速立法，地方公共造產開發。(張麗娟、方文仁，2001：231-246)

彭百顯則在「『精省』後財政劃分之建議」文中指出，應提高縣市自有財源收入，至於全國一致性之事務應由中央辦理並負擔經費，或計入縣市基準財政需要額，頗值得研究。(彭百顯，1999：76-79)

張麗娟與彭百顯的論文雖然都點出過去中央對地方政府補助的部分缺失，但也都是其觀察這些問題之後的理想主張，並沒有針對目前我國中央與地方政府的財政劃分，所顯現出來的具體問題做深入研究，且進而提出解決問題的可能模式。

(二) 謹慎思考企業化預算

李允傑在「論政府改造與預算改革之方向」一文中指出，不應期待企業化預算之精神引入政府改造工程後，可以提昇政府的效能。因為企業化預算忽略了政治與制度系絡的重要性，目前各主要國家實際上採行的是混合制度，少有國家完全採用企業化預算。(李允傑，1999：63-81)

(三) 財政劃分不合理之因素

許道然的「『精省』後縣市政府財政問題之改進」論文是對中央與地方財政劃分不合理的問題，做追本溯源的分析。他認為中央與地方財政的不平衡，以及地方各縣市間的財政不平衡，其主要原因來自於：1.制度上的因素，地方缺乏財政自主權；2.稅制上的因素，地方實質稅收減少，北、高兩市與各縣市營業稅分配額不平均，地方稅法的減免條款範圍過廣，造成稅基被侵蝕；3.政治上的因素，民意代表、利益團體及政府官員所構成的三角聯盟，運用其政治力量使公共支出擴大，基於選票考量，不願開徵新稅及調高稅率；4.經濟上的因素，地方性、全國性及國際性的經濟景氣衰退，使中央與地方稅收頓減；5.行政管理上的因素，地方稅收不理想原因之一為課稅的行政管理因素欠佳；此外，行政上的功能重疊所造成的浪費，也是地方政府支出增加的原因。(許道然，1999：34-45)

許文點出我國地方稅源不足，預算仰賴中央的制度上與政治經濟等因素，是一篇分析性頗強的難得佳作，如能再深入制度與政經結構的交互影響，或可發現目前我國中央與地方財政不平衡及地方間財政差距的癥結問題及內涵。

(四) 財政導向理論

根據林水波、陳志瑋在「財政導向的政府改造策略」一文中指出，財政導向策略的屬性包括節流性、政治性、效率性、課責性、公開性、合夥性，其理想則是希望有效利用資源，致使政府產出的極大化。該文指出政府首應追求財政鞏固的目標，其次再致力於財務制度的健全，最後則借助於外控方式，提昇行政機關的課責性。至於在應用層面上，本策略的效果可能受到環境互賴、政治過程、執行能力、歷史

累積與績效衡量等因素之影響，故在進行三項管理策略時，應予以注意並克服其困難。此外，財政導向的策略應與政治改革配套，尤其國會的角色不應忽視。行政機關除了消彌預算赤字外，更須致力於信心赤字與績效赤字的降低。展望未來，社會福利的資源配置，以及中央與地方的財政劃分問題，恐將是優質化財政導向策略的新挑戰。

政府在從事政府改造時，如果沒有克服財政的困難，改造的成功可能性將因而降低，因此如何思考有效擴大財政的收入，並提高效率以運用國家資源，是政府改造過程中所需要思考的財政問題。

縱觀「精省」後國內學者對我國預算編列方式，大都從問題取向出發，而問題的提出皆以學者主觀觀察為主，至於解決中央與地方財政合理劃分的理想模式，則充滿了學者的「規範理論」建構，很少對「精省」前後中央與地方財政之實際問題，做深刻調查與分析，實為美中不足之處。

四、法規修訂

在精省政府改造工程的相關文獻中，法規修定以建立政府法制用人評鑑制度及「台灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」（以下簡稱精省暫行條例），這兩項子題為討論焦點。

（一）建立政府法治的用人評鑑制度

翁興利在「政府法制與政府改造之研究」一文中指出，我國現行組織的缺失，因應之道在於如何鬆綁法規。針對我國員額與組織面的缺失，行政院提出「中央政府機關總員額法」與「中央政府機關組織基準法」二草案，於民國八十七年五月會銜考試院，並送立法院審議。這些作法是極為正確的改革方向，惟值得注意的是，目前中央各機關組織法所訂定的編制員額為十七餘萬人，而員額總量管制目標為十二萬人，二者的差異如何協調，頗值得用心規劃。

行政機關必須建立客觀評鑑制度，徹底檢討其精簡用人的制度，始能發揮統整運用與調配的功能，俾能落實「小而能」政府的最高目標。同時，下列議題亦值得決策者深入思考規劃：1.省政府與中央關

係如何重新建構；2.省政府與省諮議會的功能分工問題；3.省政府監督縣市的自治事項之途徑與方法；4.縣市自治權之運作問題；5.縣市與鄉鎮市之關係如何重新建構；6.鄉鎮市法律地位之檢討。(翁興利，1998：3-5)

(二)「精省暫行條例」的定位

根據蘇詔勤在「論『精省』過程中省法規之定位」一文中指出，「精省暫行條例」有下列幾點意涵：

1.「精省暫行條例」第七條的「規範意義」似應該為：修憲「精省」後的臺灣省法規，此當隨著業務調整而做檢討，並依個別情形修正、廢止。

2.「精省」過渡期間中的省法規（事實上，含臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例本身），理應在通過「法律明確性原則」的要求下，以及範圍之內而被理解，並做詮釋（解讀）。

3.現實「精省」實況已大有「一步到位」之勢，則臺灣省法規作為「過渡適用」的作用，它的被需要性與應該繼續適用的程度，就理應隨著中央與各縣（市）政府間的「羽翼已然豐厚」，而有廣大限縮之空間與必要。

4.在時程之要求方面，仍有比例原則之適用，亦即，在重大案例之情形，即有提前、儘早完成過渡而達到「定位」之必要，而當在確認依某類或某一案情節理應為某種或某一程度上的符合比例性之處理時，該暫行條例第二十二條之統一時程之規定，參酌司法院議決釋字第四七七號解釋之意旨，是透過憲政司法機關，亦即，不待立法機關自為修憲，預知符合憲法之解釋內容。(蘇詔勤，1999：24-31；盛子龍，1998：71-81；劉文祥，2000：79-97)

在上述的精省文獻中顯現幾點意義：

1.缺少實證分析：目前有關精省的文獻，大多數缺乏事實資料佐證，而是以學者的論辯為主，因此，實証分析意味頗弱，

而無法檢驗相關理論。

2. 外國論述比較：對於「政府改造」的相關理論，目前以英國、美國、日本在 80 年代的改造經驗為主，而鮮少對我國精省的政府改造工程做實證調查。然而片面移植外國政府改造理論，如「新國家主義」、「新右派哲學」、「新馬克思理論」、「組織重整理論」及「新公共管理理論」等，這些理論並不一定適合本土的政府改造經驗。因此，如果要對本土政府改造做解釋，這些理論頂多具有「假設」的意涵，不能未經證實即強加在我國政府改造的各項議題上面做解讀。

3. 規範理論頗多：目前在精省的「政府改造」文獻中，仍然流於學者的「主觀」論述，充滿濃厚的「哲學」意味，很少對精省改造工程做調查分析，在學者的論述當中，憑他們的「理想」，提出我國政府改造過去與未來利弊得失的討論。

本研究對於既有的文獻不足之處，企圖使用「深度訪談」及「問卷調查」方式收集本土政府改造的資料，對這些資料分析之後，建構政府改造的本土理論，並提出有利於未來我國政府改造工程進行時，應注意的相關事項。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

第四章 深度訪談與座談分析

本研究小組在民國九十一年六月到八月，在這三個月中，訪談對「精省」作業深入瞭解之實際參與者及相關人員；其中七月份兩度到南投及台中市，邀請「原省府官員」分梯次舉行六場座談會，表達對「精省」作業的見解，和內心主觀感受。本章對「專家訪談」及省府官員「座談」之初步結果，歸納要點如下。

第一節 專家深度訪談

在專家深度訪談部份，分別對精省的政府改造工程五個面向進行調查，分別為：1.人事管理，2.組織與業務調整，3.預算編列，4.財產劃分，5.法規修定等，茲說明如下。

一、人事管理

(一) 人事組織縮減與權益保障

「精省」的政府改造工程對公務人員總員額採取精簡成原單位員額總數的六成，在未達成六成目標之前，該單位採取「遇缺不補」的原則，經過兩、三年下來，在人員的精簡方面已經獲得一些效果，未來應該會持續下去。對公務人員在「精省」過程的裁減採取尊重公務人員意願選擇的方式，而未以政策規範來決定誰應離職。(編碼 003 訪談記錄)

離職的公務人員給予十二個月離職金津貼，遠超過一般公務人員離職時的七個月的離職津貼；「精省」至今，離職公務人員總數約有一千多人。公務人員精簡之後，每年人事經費約節省一百多億。(編碼 003 訪談記錄)

「精省」之後，部分省府員工之官等、職等快速提升，但是其業務並沒有差別，只是本來在省府管轄業務的職等，移轉到中央之後業務不變，職等增加一到二等，形成「精省」政策的受益者。(編碼 001 訪談記錄，編碼 005 訪談記錄)

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

我國對省府公務員的保障頗多，但精省評價卻呈現兩極，中央政府官員與省府官員的認知差距頗大，此仍有待第二階段研究時檢證。

以公務人員和全國總人口數相除所得的比例，目前我國公務人員數除了韓國之外，幾乎其他國家比例都比我們高；所以整體而言，公務人員人數並非過高，而是部分公務人員的工作分配不均，應該調整公務人員業務，而非裁撤公務人員。(編碼 003 訪談記錄)

(二) 安排省府公務員的轉任

「精省」的政府改造對省府公務人員尊重其選擇，以「就地安置」為最高原則，為願意留在中部辦公室的省府員工，行政院各部會設立中部辦公室給予安置；如願意到臺北就職，也盡量配合其職務在臺北安插其工作。(編碼 003 訪談記錄)

省府公務員轉任前的訓練，由行政院人事行政局給予訓練，此種訓練稱為「專長轉換訓練」，已經辦了好幾期，轉任訓練的效果尚可，而且也具有合法的基礎，對公務人員實務操作有幫助，未來應會維持此制度。人事行政局對原省府員工在「精省」之後，曾作公務人員轉任及裁撤的人事調查，原則上尊重省府員工的意願。有了轉任或就地安置的選擇，所以極少部分公務人員轉任到臺北上班。(編碼 003 訪談記錄)

(三) 省府整體人事組織縮減，有助於行政效能提昇？

就「精省」而言，省府已成為行政院派駐單位，而非民選機關。但是就地安置原則出現後，原省府員工改隸屬為行政院各部會中部辦公室，就行政效能而言，中部辦公室的公文仍得送臺北的行政院。省政府及省諮議會都是行政院的派駐機關，因此省政府與縣市政府沒有地方自治的監督機制，台灣省政府規模縮小，業務也變少了。(編碼 003 訪談記錄)

「精省」的就地安置原則並未導致行政效率的提高，與政府改造目的相牴觸。例如由台中傳送公文到臺北，就耗時多日，浪費行政資源，如果要提升行政效率，應該將辦公處室規劃在一起才對。(編碼

001 訪談記錄)

(四) 被裁撤公務員不滿情緒

雖然採取就地安置原則，但是目前只有訂定「精省暫行條例」，保障其公務人員合法身份，致使留在現職的原省府員工不僅內心尊嚴受到傷害，而其內心渴望的則是常態性的工作權合法保障，而非只有一年為期的「精省」條例的保障。(編碼 003 訪談記錄)

(五) 人事組織縮減遭遇的困難

原來「精省」要分成幾個不同階段，預計在三年中完成。但是當時面臨總統大選的政治考量，所以最後決定一次做成。當初「精省」如果能分階段推動可能更好，因為省府業務龐大，每年只整併部分省府機構，不要一下子整併所有機構。(編碼 003 訪談記錄)

就地安置原則固然尊重原省府公務人員利益，但是也形成政府改造未完成的最大困難。既然已採就地安置，為何又要給省府離職員工十二個月離職金？(編碼 003 訪談記錄)按原先規劃，「精省」後的省府員工皆須赴臺北上班，即是省府員工整併到中央某部會，但是因省府員工反彈而作罷。(編碼 003 訪談記錄)省府公務員會要求就地安置，主要原因在於其家庭、子女教養、就學等都已經在中部落地生根，故倘若遷移後，各方面適應都相當令人擔心。(編碼 003 訪談記錄)

當初設計資遣省府員工，給予十二個月離職金，事實上對公務員誘因不大，只有約一千多位省府公務員離職採自願方式。(編碼 003 訪談記錄)國家對省府公務人員的資遣，並沒列出時間表，只有訂出原機關公務員人數打六折的要求，未達六折的機關，其公務人員採取遇缺不補的原則。(編碼 003 訪談記錄)

(六) 人事組織調整的理想模式

「精省」經驗顯示，如果「中央政府機關組織基準法」及「總員額法」能在立法院順利通過，則目前一百二十幾個機關條例就不必逐案送到立法院審查，可以節省許多時間。「精省暫行條例」只有一年期限，應調整其期限，並列出時間表，讓相關法案可以在立法院仔細審

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

查。(編碼 003 訪談記錄)

就「精省」裁減公務人員而言，給予十二個月離職津貼會產生後遺症，其他公務人員在離職時可能要求比照辦理；理想模式應給予七個月離職津貼，比照國營事業勞工離職辦理即可。(編碼 003 訪談記錄)

行政院應對公務人員轉任及離職作調查，以瞭解公務人員之意願；行政院人事行政局未來應持續對公務人員作轉任前的訓練；(編碼 003 訪談記錄) 並應尊重既有留在中部辦公室的省府員工，給予合法地位。(編碼 003 訪談記錄)

行政院應對原有省府員工在安排人事組織調整時，清楚切割，將部分業務放到地方政府，而非所有業務均依就地安置原則，幾乎全部拿到中央政府來。(編碼 003 訪談記錄)

(七) 「精省」時機

就「精省」而言，或許大方向沒錯，但是時間點值得商榷。例如「精省暫行條例」第二十二條規定，報立法院同意可以延長，致年年延長，可以證明當年「精省」太過倉促，整套規劃不夠嚴謹，廳處主管也有因為「精省」而失業，例如當時副省長吳容明在「精省」之後，因沒有安排任何工作，便失業四十二天。(編碼 001 訪談記錄)

從 88 年正式「精省」迄今，中央政府行政主管很少關心省政府現有三百多人，及省諮議會一百多公務人員的權益。省政府及省諮議會業務職掌並不清楚，現在正是重新檢討這些組織的業務、人力、預算及政治資源的時候。(編碼 001 訪談記錄)

(八) 「精省」法制配套

「精省」完成最具體的指標就是人事法律及業務法律的配套編修完成，其中為了要提高國家競爭力，除了人事法律外，業務法律更形重要。簡化業務流程，使業務法律修改得更專業與更便民，才是政府改造的優先順序。(編碼 001 訪談記錄)

當年「精省」的時機頗不恰當，因為民選的省政府只有一屆四年，從此中斷，「精省」工程似乎太急，應該讓省府再民選一次，有了八年

的執行期，再來重新檢討台灣地區有沒有必要存在省府這個層級。這段期間，先完成配套措施，充分溝通，將人事組織法制化之後，再發動政府改造工程。未來政府改造，應以「精省」缺失為戒，不要倉促推動，應該等人事法律、業務法律完成後再進行。(編碼 001 訪談記錄)

簡化層級的政府改造工程應該從易處先著手，再處理困難的層級。在廢省與廢鄉鎮之間，當然應先廢鄉鎮，因為引起的反彈比廢省來的少。鄉鎮存在並沒有能力在財政、人事擁有自主權，政府改造應將此層級廢除，使它變成內部單位，不要再讓處處伸手要錢的鄉鎮明顯耗費資源，這只是形式上的民主，對國家基層建設的發展弊多利少。(編碼 001 訪談記錄)

目前政府改造的法制建構，行政院組織法修正草案、中央政府機關組織基準草案及中央政府機關總員額法草案(以下簡稱總員額法)這三個法律，應優先在立法院討論通過，才有利於未來政府的改造。(編碼 001 訪談記錄)

綜觀上述精省政府改造工程在人事管理的議題，可以歸納為：

1. 人事組織應予縮減，公務人員應調整為原有單位總額的六成。
2. 公務人員離職金應該給予保障，但是中央官員態度卻頗保留。
3. 「就地安置」原則在中央與府省官員認知差距頗大。
4. 「就地安置」並未提高行政效率。
5. 精省暫行條例為期一年，未能帶給中部辦公室員工內心保障。
6. 精省過程過於倉促。
7. 政府改造工程應以「中央政府機關組織基準法」及「總員額法」能在立法院順利通過為基礎。
8. 行政院人事局應持續對留任公務人員做轉任他項職務的職前訓練。

9. 政府改造工程應選擇適當時機。

10. 政府改造應從易處著手，再處理困難的層級。

對於上述這十項問題，本研究將思考並選擇合適的問題當作第二階段問卷調查的藍本，換言之，把「人事管理」的概念操作化為上述具體問題。

二、組織與業務調整

(一) 「精省」組織業務分階段調整

「精省」的政府改造工程原始設計分為兩個階段，八十七年十二月二十一日以前為第一個階段，此後為第二個階段。第一階段由行政院和省府員工協調，第二階段開始省府就變成行政院的派駐機關。(編碼 005 訪談記錄)

政府改造工程應該注意到組織運作的三個要素，第一個必須有法律的依據，第二個是公務人員，第三個為預算。這三項要素缺一不可，「精省」之後新成立的機關，必須思考這些問題。省政府原為自治團體，如何使其變成行政院的派駐機關，中間應搭一座橋當作過渡。當初的構想是在九十年元月一日讓這座橋回歸到地方制度法，而這中間就是靠「精省」的暫時條例。(編碼 005 訪談記錄)

(二) 政府改造應以「法制改造」為先

行政院應先行提出「總員額法」及「中央組織基準法」到立法院審議，因為根據中央法規標準法第五條，所有中央政府機關必須根據法律規定。依此，行政院就得將所有機關組織送交立法院討論。「精省」之後，將近兩百多個機關減為一百多個，這一百五十個機關組織法條文皆得送到立法院重新討論。如果有「總員額法」與「中央組織基準法」就可以避開這個難題。(編碼 005 訪談記錄)

(三) 組織調整應著重組織效能

政府改造工程應考慮組織調整的理想性與實質運作的可行性，至於調整組織的權限究竟屬於立法權或是行政權，有待專家討論。但是

政府組織改造的目的在於提升行政效率服務人民，政府應似 7-eleven 一樣，二十四小時配合民間的需求，而非朝九晚五的上班型態。(編碼 005 訪談記錄)

(四) 「精省」的理由

省府業務與中央政府業務重疊部份頗多，此為「精省」的主要考量。因為中央政府管轄與省府管轄約百分之九十重疊，因此省府與中央政府各部會扮演資源重分配的角色非常接近。(編碼 005 訪談記錄)

(五) 中央與地方政府業務分工

行政院各部會中部辦公室是原省府各廳處轉換而來，其組織性質屬於行政院各部會的內部單位，過去省府負責與縣市政府直接連繫，現在則由行政院各部會與縣市政府協調。雖然我國施行地方自治，由於我國是一個標準的單一國家類型，在「精省」之後原來省府負責業務，就回歸到中央各個部會。中部辦公室為行政院各部會橫向劃分的機構，而非縱向上下指揮的層級，它與行政院各部會作橫向分工。(編碼 005 訪談記錄)

「精省」過程原規劃將部分業務轉移到各縣市，但是各縣市並不接受省府員工，他們可以接受業務和相關經費，亦即只要錢。因為各縣市政府行政主管寧可採用臨時人員，也不願意聘用正式人員。此外，如果真聘用正式公務人員，縣市政府尚得負擔未來的退休金，這也是造成地方政府不願意接受省府員工的主要考量。(編碼 005 訪談記錄)

(六) 裁減公務人員佔省府公務人員極少比率

就「精省」而言，雖然刪除了八十個機關，但是離職精簡公務人員約僅一千五百人，與原省府十二萬多的公務人員相比，所佔比例不高。這是由於公務人員資格受保障之故，即使像國營企業民營化之後，國家想將公務人員資格改成非公務人員，也得付出相當代價。(編碼 005 訪談記錄)

(七) 公務人員權益保障

「精省」過程省府員工在暫行條例的保障之下，已經將其員工福

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

利的衝擊降到最低，省府自救會儘管提出很多要求，但是大部分都得到中央的尊重。像就地安置的工作權保障，在國外，並無如此思考之例。(編碼 005 訪談記錄)

(八) 中央部會搬遷

在「精省」的過程中曾經思考將部分部會遷移到中興新村，例如像農委會、輔導會、原民會、勞委會等機關都非常適合。(編碼 005 訪談記錄)

(九) 國營企業應提升競爭力

目前在政府改造的構想中，有強烈主張國營企業民營化，但是如為考量國營企業效率提升的問題，誤以為民營化就可以解決，將是不切實際的想法。正常的思維應該是，開放私營企業與國營企業競爭，像中華電信目前也沒有完全民營化，開放電信業務自由化之後，其服務效率提升許多。(編碼 005 訪談記錄)

(十) 「精省」與未來政府組織改造

從「精省」經驗得知，如果沒有設計過渡時期的橋樑，「精省」的政府改造工程將不容易成功。未來政府改造也得設計制定一過渡的法律，在此法當中得清楚說明組織業務、預算規模及公務人員總數，使政府改造工程在這個過渡的橋上，得以順利運作。(編碼 005 訪談記錄)

「精省」與未來中央政府改造尚有一項差異，因為過去「精省」以就地安置為原則，而未來政府改造根本不可能採取就地安置的措施。因此未來政府改造，應思考如何設計恰當的法律使組織與業務順利移轉。(編碼 005 訪談記錄)

未來政府改造應注意改造工程的時序安排，例如下一任總統預計在五月二十日就職，政府改造要從五月二十日開始推動，就得思考在五月二十日之前的各項程式安排。而這項工程比「精省」還要複雜。(編碼 005 訪談記錄)

(十一) 「精省」業務調整原始構想與變化

對於「精省」之後省府有哪些業務應到中央，哪些業務應到地方，當初皆已設計理想模式，且根據這些模式作細部規劃。當初行政院研考會在修憲通過「精省」之後，立即擬具台灣省政府員工業務與組織調整委員會的設置要點，這個委員會以行政院院長擔任召集人，統籌相關的計畫。設置要點是由行政院研考會與省府共同思考創造。(編碼 004 訪談記錄)

省府對業務調整也曾請教了一批教授群來規劃研究，研究結果，省府一級機關二十九個廳處，大概約百分之七十留在省政府，其餘百分之三十到中央或到地方，然而，中央不可能接受。(編碼 004 訪談記錄)

行政院遵照憲法只是作「精省」業務，當初在設計省府業務時，有哪些要往上或往下調整，有很多個模式，但是最後完全是依照上面指示移到中央。上面是指李登輝總統作決定，至於為何忽然作此決定，行政院並未參與。(編碼 004 訪談記錄，編碼 001 訪談記錄)

原先對「精省」之後省府業務移轉的設計，應該合理劃分中央與地方權限，將省府九百多項業務客觀評估，大概三分之一劃歸中央，其餘三分之二劃歸地方。可是到最後卻全部將業務提升到中央，政府行政效能當然不易提升。(編碼 001 訪談記錄)

(十二) 「精省」與業務簡化

將省府層級拿掉，就業務垂直分工來看，就是一種簡化。當年「精省」除了思考業務往上調整或往下移轉外，也曾思考裁掉幾個機關，以簡化業務。至於業務簡化的另一個層面，就是將功能不彰的省府廳處裁掉，或合併同質性的機關。以「精省」經驗而言，當初就分三階段簡化省府機關，在「台灣省政府功能業務與組織調整文獻輯錄」(台灣省文獻委員會，1999：1261-1262)一書中統計顯現，裁併省府機關五十八個；改隸機關一百四十九個、三十六個醫療院局及一百七十個省立學校；省營事業機構全部改隸中央；只有十四個機關留在省府。(編碼 004 訪談記錄)

當初「精省」分階段處理，原因在於省屬機關非常多，省屬機關

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

一級廳處二十九個，所屬機關含醫療院局、學校及其他機關，共計約三百九十七個。不可能在八十七年十二月二十一日完全裁併。(編碼 004 訪談記錄)

因此分階段裁併省府機關乃是可行的方法，在第一階段八十七年十二月二十一日時，只能將省長變為省主席，省議會變為省諮議會，換個招牌及任命省主席這兩個動作而已。第二階段從八十七年十二月二十一日到隔年六月三十日這中間，我們都在思考省府業務如何上移或下移，直到八十八年四月的時候，總統府指示下來整個省府業務往中央移，八十八年七月一日到十二月三十一日就開始裁併省府廳處及所屬機關。到第三個階段就是法制化階段，因為依照中央法規標準法的規定，國家機關的組織要用法律訂定，因此「精省」後有一百二十一個組織法案得送到立法院審查。(編碼 004 訪談記錄)

(十三) 「精省」後省府員工的反應

回憶整個「精省」過程，行政院這邊來了一批省府員工，事實上，在「精省」之後省府許多人升官了，可是省府批評聲音卻很多。(編碼 004 訪談記錄)

(十四) 政府改造的法制配套

在「精省」第二個階段，我們就思考到省府一百多個機關的組織條例不可能馬上通過，這時應設計「中央政府機關組織基準法」及「總員額法」，讓這些組織隨著業務移轉到中央時，其組織和員額的簡併可以快速擁有合法基礎。(編碼 004 訪談記錄)

這兩個法的基本精神是，第一它將行政院送到立法院的組織法規流程鬆綁，過去所有一級到四級的機關組織法規都要送到立法院；現在只要一級和二級的機關層級送立法院審查，部會以下的機關由行政命令訂定，由主管的院核定即可。第二個鬆綁是內容的鬆綁，過去組織法或組織條例規範機關內有多少個員額，幾個處長、主任秘書、科長，都有明確規定。現在如果根據這兩個法，只要讓機關首長理解其組織內的員額人數、職等，就授權給該機關依其需要，設計具體的員額總數。(編碼 004 訪談記錄)

(十五) 行政院中部辦公室的出現與萎縮

在「精省」過程中，中央上層決定將省府業務移轉到中央，但又要求對省府員工權益尊重而採取「就地安置」措施。因此省府員工在中興新村就地安置時，其機關名稱如何稱呼，頗費思量，後來決定叫「中部辦公室」。因為它不是一個機關，也不是一個內部法定單位，他只是一個地區辦公室。至於地區辦公室的功能及業務，則由行政院規範。(編碼 004 訪談記錄)

行政院各部會中部辦公室和臺北相隔兩地，就行政效率來看，勢必降低。況且臺北行政機關主管不一定願意放權力到中部辦公室，因此當臺北首長不信任中辦時，中辦業務急遽萎縮。中辦成員是過去省府員工，他們承轉公文的能力很強，但是決策視野卻較小，因此中央乾脆不要他們作。(編碼 004 訪談記錄)

「精省」之後行政院各部會中部辦公室成立，許多部門面臨無事可作的窘境，以後單位規模會慢慢縮小，最後自然萎縮，曾經估計以中辦員工的年齡層作分析，大概十年之後即可自然淘汰，讓時間解決這個問題。(編碼 004 訪談記錄)

(十六) 「精省」過程業務無法下放的原因

就政府改造而言，應思考權力如何在中央與地方取得合理切割，但是從「精省」過程而言，業務幾乎都往中央移轉，地方不願意承接，最主要的原因在於下列幾個因素：第一，部分業務地方願意接，但中央不願意放，例如環保、交通、工務、建設及社會福利等業務。第二，業務下放之後，省府公務人員是否也跟著下放。以省府公務人員個人家庭及工作因素而言，似有困難；此外，縣市職等比原省府低。第三，省府員工都已經四、五十歲左右，重新適應新環境也有其困難。(編碼 004 訪談記錄)

(十七) 政府改造的過程應得到公務員配合

未來政府改造如果用強制的措施，可能引起被改造公務人員的消極抵制與反彈，致使改造工程大打折扣。如果公務人員都不願意為政

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

府做事，消極抵抗，對整個國家並無幫助。以國外經驗，應拉長改造時間，就算是一個公司的改造也要和緩，更何況國家機關規模龐大，更需要長時間來處理。(編碼 004 訪談記錄)

(十八) 「精省」條例出現的原因

為何當初「精省」過程會設計「精省暫行條例」，主要是希望透過一個過渡階段的法律，使「精省」在三個階段過程中，有合法機制。此外，也透過暫行條例保障公務人員權利，因為短期內要將幾萬公務人員重新改派到中央，相關職等銓敘工作，考試院銓敘部審查作業，無法立即處理。目前「精省暫行條例」一直延長的主要原因，在於行政院一百二十一個組織法案尚未在立法院通過。(編碼 004 訪談記錄)

從上述「組織與業務調整」深度訪談的資料顯現出，以下幾個具體問題：

- 1.精省組織業務應分階段調整，而精省暫行條例的設計具關鍵角色。
- 2.組織業務調整要成功，得先在立法院通過「中央政府機關組織基準法」及「總員額法」。
- 3.政府改造目標在於提高政府效能。
- 4.精省的主要理由，在於中央與省政府管轄重疊百分之九十。
- 5.精省之後省府業務由行政院承接。
- 6.精省之後各縣市政府不願意聘用原省府員工。
- 7.精省雖然刪除八十餘個機關，但是精簡公務人員比例並不高。
- 8.可考慮將行政院部分機關搬遷到中興新村。
- 9.國營企業效率提升應以開放競爭為手段。
- 10.未來政府改造應思考設立適當的法律，使組織與業務順利調整和移轉。
- 11.精省政府改造是由中央最高層峰決定，行政院只是奉命執行。

- 12.精省拿掉省府層級使得業務簡化。
- 13.精省之後部分省府官員快速升官，但也有許多官員抱怨人事升遷緩慢。
- 14.精省之後成立行政院各部會中部辦公室，行政效率反而降低。
- 15.精省之後行政院各部會中部辦公室許多部門面臨無事可做的窘境。
- 16.精省之後臺北中央與行政院各部會中辦業務切割頗不合理。
- 17.政府改造應得到公務人員支援。
- 18.精省條例為一個過度階段的法律，用此保障公務人員權利。

對於上述這十八項問題，本研究將思考並選擇合適的問題當作第二階段問卷調查的藍本，換言之，本研究將選擇適當的問題當作政府改造工程中的「組織與業務調整」的概念。

三、預算編列

(一) 「精省」時的預算編列採取「彈性編列」原則

在「精省」時的預算編列採取「彈性編列」原則，因為無法精確估算省府裁減後，各部門的業務，所以只能以業務性質為項目編列預算，如科技預算，可能涵蓋許多部門的相關費用在其中。(編碼 007 訪談記錄)就「精省」時的預算編列而言，因為採取彈性原則，所以在審核、核銷預算時，頗為困難。(編碼 007 訪談記錄)

「精省」發動時，由於業務項目、組織皆尚未法制化，因此行政院各部會中部辦公室成立只憑「精省暫行條例」，所有組織及業務皆尚未法制化，在此背景下，行政院主計處只能依各機關呈報之預算概括編列。(編碼 007 訪談記錄)

因為「精省」時，預算跨越了幾個年度，最先在八十七年十二月二十一日是一個切點，那個時候還是八十八年度的預算，八十八年度預算到八十八年六月三十日才告一個段落。在這個情況下，省府由獨

立單位變成行政院派出機關，所以八十八年度預算賦予較大的彈性，不受預演算法令的限制。當時這種彈性作法原則上蠻好的，臨時要去調整業務，很多情形無法考慮周延，只好在過渡階段賦予較大彈性的預算編列。(編碼 015 訪談記錄) 在彈性預算編列原則下，預算雖由主管機關事先編列，也有預算經費不夠之情形，然而主管機關只要經過報告程式，說明事先未編列之項目，主計處即會尊重。因此「精省」時的預算，賦予相關主管機關較大彈性。(編碼 015 訪談記錄)

(二) 統籌分配制度的現況與轉變

原省府時代，省長擁有對二十一個縣市的補助權力。在「精省」之後，中央政府將原有省府的統籌分配款概括承受，由中央直接對縣市補助。(編碼 007 訪談記錄) 政黨輪替之後，對統籌分配制度採取「透明」、「標準化」原則，改變原有省府時代因人設事的補助制度。(編碼 007 訪談記錄) 目前所實施的統籌分配制度面臨過去選舉文化的負面影響，民意代表經常對中央政府施壓以爭取統籌分配款，因此中央政府面臨頗大壓力。(編碼 007 訪談記錄)

如果行政院主計處堅持統籌分配制度的「透明」、「標準化」及「人口比例」等原則，將可扭轉過去不良的影響。目前林主計長的統籌分配制度及一般補助分配制度是主計人員所應堅持的理想。(編碼 007 訪談記錄)

(三) 「精省」時預算編列的時間限制

由於「精省」是政策性快速決定，所以無法依照常態方式，至少在一年半以前將各單位預算呈報到中央，然後再加以編列。當時情況是「精省」政策決定後，再編列相關預算，所以各單位預算並無法精確評估。(編碼 007 訪談記錄)

如果「精省」時讓各單位組織先法制化，業務隨組織法制化而移轉，再依此編列預算，將可化解預算模糊的重大缺失。(編碼 007 訪談記錄) 「精省」時間過於匆促導致組織未能法制化，使得預算編列時間過於匆促，而無法精確。(編碼 007 訪談記錄)

（四）政府改造預算編列理想模式

就未來政府改造而言，理想的預算編列應先組織及業務的法制化，之後才能詳細評估各單位的人事費用和相關業務費用。換言之，組織法制化應事先完成，政府改造才易成功。（編碼 007 訪談記錄）

未來政府改造應在預算編列的時程表，避免重蹈「精省」時過於倉促的覆轍。（編碼 007 訪談記錄）預算執行前一年半就應該完成組織法制化，因此組織法制化是政府改造的基礎，依此基礎才能精確編列一年半以後的預算。（編碼 007 訪談記錄）

（五）政府改造與彈性預算

未來政府改造仍得運用彈性預算的編列原則，只要有一個妥善的管理機制即可，要不然預演算法限制很嚴，將無法在政府改造過程中推動各機關業務。（編碼 015 訪談記錄）

（六）補助款制度合理建構

政黨輪替後，補助款制度跟過去有些轉變，新的理念在使制度儘量合理化、公式化及透明化。譬如對各縣市統籌分配款是根據基本財政需求，建立一個公式，再分配給各縣市的統籌分配款項。（編碼 015 訪談記錄）

現在修改的財政劃分法，就是希望把統籌分配款增大，並將兩個直轄市併進來，在同樣的基礎上去看統籌分配款項的合理分配。從主計立場而言，方向是進步的，應該予以推動二到三年之後再檢討。此外，中央可以思考各縣市基礎建設應有哪些具體指標，再根據所建構的指標，合理補助各縣市。（編碼 015 訪談記錄）

目前統籌分配制度中央可以透過技術性的操作，要求各縣市包含北高二市積欠的款項，例如各縣市不願意繳全民健保費，中央就可以透過補助制度的操作，在地方繳清以後再提撥補助款項。（編碼 015 訪談記錄）

中央各部會對各縣市的補助，與過去由省政府對各縣市的補助，理論上大同小異，目前中央各部會經驗不足，無法順利折衷協調。中

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

中央各部會官員應放下高高在上的身段，學習過去省府各廳處經常赴各地方去理解實際問題，只要經過慢慢學習與調整，中央對地方補助應該會更為圓潤順暢。(編碼 015 訪談記錄)

(七) 「中辦」預算編列

由於中部辦公室的定位並不明確，因此行政院主計處無法擅自編列中辦預算。只有中辦清楚要作什麼業務，明確訂定計畫，如此行政院主計處也才能明確編列中辦預算。目前中辦業務劃分仍不清楚，因此其預算編列相對減少。建議由行政院研考會召集相關機關對中辦與臺北業務作合理評估，不要讓人感覺中辦的工作只是臺北業務量的三分之一，這樣臺北員工內心不平，而中辦員工也失去公務員的尊嚴，士氣低落沮喪。(編碼 015 訪談記錄)

(八) 未來政府改造預算編列的時間點

如果從民國 93 年 5 月 20 日開始啟動政府改造，而預算編列的時間點應該如何來看待才比較適當？依主計觀點而言，應該從行政院組織法、總員額法及中央政府組織基準法等法制完備，之後比較有充分時間開始編列預算。以 93 年度的預算而言，目前已經是 91 年七月底，不到二年的時間編列，只能在 91 年 12 月或 92 年 1、2 月完成法制工作，才來得及編列 93 年度的預算。

因此，爭取時間完成法制才是關鍵，愈晚通過上述法案，準備時間就越短，就無法詳細編列預算，只能給予「彈性預算」編列，此時 93 年預算只是形式編列。如果立法院下個會期前無法完成法制工作，就得編二套預算，一套是 5 月 20 日以前政府未改造前的預算，另一套是 5 月 20 日政府改造以後的彈性預算，對主計人員而言，這種預算很難編列。(編碼 015 訪談記錄)

根據上述深度訪談資料在預算編列方面可以歸納為以下幾個具體問題：

1. 政府改造預算應採取彈性編列原則。
2. 統籌分配制度應採取透明、標準化及人口比例原則。

- 3.政府改造預算編列至少得在一年半以前各單位預算呈報到中央。
- 4.精省預算編列過程過於倉促。
- 5.中央補助地方的制度應合理建構。
- 6.中辦預算編列太少。
- 7.未來政府改造預算的編列時間點，應考量在法制完備之後才開始編列。

對於上述這七項問題，本研究將思考並選擇合適的問題當作第二階段問卷調查的藍本，換言之，本研究將選擇適當的問題當作政府改造工程中的「預算編列」的概念。

四、財產劃分

（一）「精省」時中央接收省財產的緊張關係

國有財產局在一九九八年負責在「精省」過程與省府協調，接收省府財產。當時與省府接觸時，省府幾乎採取不理不睬的態度，故國有財產局即先蒐集資料，自己摸索，模擬可能情況之後訂定法令。

國有財產局只能憑經驗做規劃接收的工作，幸運的是在立法程式中，省府財產移交中央的相關條文爭議最少，唯一漏掉的地方是，省府管轄的財產法規和國有財產管轄法規，就實質內容來看，差異頗大。

省府管轄土地的法規並沒有想像中的健全，國有財產局有一整套的作業程序，而省府只有一項省有財產規則，大部分作業都是透過行政解釋。因此，省府在處理國有財產業務所造成的問題，是國有財產局整個業務中唯一的遺憾。（編碼 002 訪談記錄）

（二）省有財產移交方式

當初為了順利移交財產，國有財產局在中興新村成立一個任務編制小組，一共辦了十四場說明會，說明省府各廳處及各縣市的財產應如何移交。此外，並與每一個廳處做面對面的溝通，希望省府官員瞭

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

解財產必需根據法律辦理移交。為了使移交具有合法基礎，國有財產局得提相關法律、行政規章及規則，使整個財產移交機制健全。有了法律機制之後，國有財產局得像救火隊一樣，在交接過程中處理當時發生的問題，就整個財產移交業務過程而言，迄今尚稱順利。(編碼 002 訪談記錄)

(三) 「精省」時省有財產移交造成的壓力

在移交財產的過程中，國有財產局到中興新村各廳處瞭解實際情形時，曾不得其門而入，因為省府高層長官直接下令拒絕。致國有財產局剛開始面臨頗大壓力，後來省府財產同意移交給國有財產局，因為將所管轄的省屬土地及管不了的土地，通通丟給國有財產局，他們也樂得輕鬆，造成國有財產局業務量負荷過於龐大。(編碼 002 訪談記錄)

國有財產局幾乎天天加班，省屬機關閒著沒事做。不僅如此，省屬財產在交接過程也經常對土地計算不實，致國有財產局得從中逐筆釐清。(編碼 002 訪談記錄) 省屬財產在移交給國有財產局時，只有業務移交，並無人力移交，因此，國有財產局接收省府財產之後，只能以國有財產局原有人力處理過去省府留下的業務。(編碼 002 訪談記錄)

(四) 國有財產移交分類

在「精省」時國有財產移交包含所有權及管理權兩類移交，所有權只將省有財產移交到中央，管理權指由承接機關接受原有機關公用與非公用財產的管理。非公用部分的財產由國有財產局負責，公用部分的財產由業務機關承接，如無承接機關，就由國有財產局接手。(編碼 002 訪談記錄)

(五) 財產移交得考量民眾權益

過去民眾和政府訂定契約，經營或承租省有財產，然而在「精省」之後財產轉為國有，就得依照國有財產法，而依照國有財產法是不能與民眾訂定契約，因此本來合法訂約的民眾在財產移交到國有財產局

之後，原有權益就受到損害。(編碼 002 訪談記錄)

例如過去民眾與省府的契約，在契約未滿時，省有財產轉為國有，國有財產局依法不能續約，民眾難免有民怨。(編碼 002 訪談記錄)為平息民怨，國有財產局只得調整作法，如果民眾契約尚在有效期間內，國有財產局就得概括承受，承認契約的合法性。如果民眾願意續約，國有財產局還是得出租給他。(編碼 002 訪談記錄)

(六) 中央部會整併時財產移交方式

未來行政院部會整併時，不致發生類似過去傷害民眾權益的問題，因為部會管理的財產都是國有財產，已經有一套國有財產法為運作的根據。此外，中央各部會也比較守法，尊重上級的規定辦理移交。(編碼 002 訪談記錄)

就法理而言，中央各部會整併仍得依據國有財產法，將各部會的財產分公用與非公用兩類辦理移交，國有財產局尊重部會的要求，新的部會願意承接舊部會財產時，只要把財產管理機關變更登記即可；換言之，是一個財產管理權的變動。所以比過去「精省」時單純許多。(編碼 002 訪談記錄)

未來政府改造整併及裁撤機關，對機關財產的處理除了管理權移轉之外，應考量設計一「過渡時期」，應訂定一個「暫行條例」，在此條例中規範財產的管理與移轉。使新機關尚未出現，舊機關仍可運作。(編碼 002 訪談記錄)

而在財產管理移轉過程中，手續應儘量「簡化」，從舊機關到新組織，或兩個舊機關合併成一個新機關，只要把財產移轉到它的名下，這些程式越簡化越好。換言之，財產隨著業務移轉，業務到那裡，財產就移轉到那裡。(編碼 002 訪談記錄)

(七) 機關整併應注意財產移轉不清

機關整併或裁撤，可能出現有些機關寧可保留財產，也不願交出公共財產給國有財產局。國有財產局希望能夠建立一套法律機制處理這個問題。(編碼 002 訪談記錄)此外，像過去院轄市改制，或者是縣

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

轄市、省轄市改制，也曾出現財產移交過程交接不清的狀況。因此未來國有財產移交時應避免上述缺失，並在制度上建立統籌調度及監督國有財產的功能。其次，在人力資源上，應增加國有財產局的人員編制。因為目前國有財產局增加原有省府業務，並未因而增加人力，要管理龐大的國家財產，困難度增高。(編碼 002 訪談記錄)

(八) 應建立「國家資產管理委員會」

為有效管理國有財產，應提高管理機制位階到行政院部會層級之上，建立「國家資產管理委員會」，在各部會之上，由行政院院長擔任主任委員，才能有效調度國有財產，避免國有財產閒置。(編碼 002 訪談記錄)

目前行政院遊錫堃院長頗理解國有財產閒置的問題，因此他成立臨時性的「資產委員會」，對目前行政院各機關所屬的財產，重新設立專案小組審核。在未來，應考慮使目前臨時性的「資產委員會」變成常態的法制組織。(編碼 002 訪談記錄)

(九) 省府財產及負債由中央承受

原省府財政廳負責省府財產及年度預算，而省府財產包括不動產、公司股份及三商銀等資產，當時省府財產負債約八千多億，由中央概括承受，目前中央債務約二兆九千多億。(編碼 009 訪談記錄)

就「精省」部分，省府財產及業務移轉幾乎是作得最徹底的一個單位，因為別的單位還成立新單位、新組織，而財政部與省府財政廳業務很難區分，所以並未在中部單獨成立新單位，而是把財政廳及所屬機關，全部打散，再由中央財政部全部吸納進來相關業務及人員。(編碼 009 訪談記錄)

當時省府財產移轉到中央，國有財產局研擬一個法令為基礎，即根據此法令按照程式辦理登記交接。(編碼 009 訪談記錄)省有財產只剩下公用部分還留在省政府中興新村，其他非公用部分全部交給國有財產局管理。省政府只管理辦公廳、員工宿舍，其他土地、農地，像臺北市內過去省有土地已經都移到中央。其他動產部分，也隨著機關

移轉，例如由財政廳管理的股份、股權也交由財政部管理，建設廳管理的部分，則交給經濟部。省府業務有些移到地方政府，財產則並未轉移到地方政府，這是地方政府抱怨之處。(編碼 009 訪談記錄)

(十) 省有財產移轉遭遇的困難

在省有財產移轉之初，最大的爭議在於法令，省府與中央官員在財產移交過程產生異議。此外，還有人員的移撥問題，例如原財政廳管財產的官員，隨著省有財產移到國有財產局，此時面臨個人到新單位適應不良的問題。再者，官等不符合也是問題，如原來是省府科長，到國有財產局時，並無適當的職位，造成當事人權益損失。最後，省府非公用部分財產將近三十四萬筆左右，這些財產都是書面移交，無法逐筆清點，因此這些財產後續工作業務量頗大，得花人力與時間清查。(編碼 009 訪談記錄)

可見，未來政府改造困難的部分不在財產移交，而在機關整併時，人員如何安置與保障，因為機關整併，財產隨著機關移轉即可。(編碼 009 訪談記錄) 而人的問題實較難處理。

根據上述深度訪談資料在財產劃分方面可以歸納為以下幾個具體問題：

- 1.精省政府改造財產接收過程頗為緊張。
- 2.財產交接應有法律機制。
- 3.國有財產局在交接過程壓力頗大。
- 4.財產交接應分為國有財產的所有權及管理權兩類。
- 5.財產交接得考量民眾權益。
- 6.財產交接手續應該簡化。
- 7.財產交接應隨著業務移轉。
- 8.機關整併應交出公共財產。
- 9.應增加國有財產局人員編制。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- 10.應成立「國家資產管理委員會」。
- 11.省府財產由中央政府概括承受。
- 12.省府財產移交花費大量人力資源。

對於上述這十二項問題，本研究將思考並選擇合適的問題當作第二階段問卷調查的藍本，換言之，本研究將選擇適當的問題當作政府改造工程中的「財產劃分」的概念，做深入分析。

五、法規修訂

（一）省府法規分類

省府法規可分兩大類，一類屬於業務性法規，一類屬於人事與組織法規。後者由人事處負責，前者則由省府法規會負責。根據「精省」條例第七條，省法規在不牴觸「精省」條例之下，可以另訂新法規，或移轉給中央，或移轉給地方。在所有四百多種省府法規當中，除了一百八十幾種是組織法規以外，其餘都是業務法規，我們把業務法規分門別類，根據撥出去的單位，請其根據省府相關法規的性質，包含法規名稱、內容，函請各部會修訂。（編碼 006 訪談記錄）

到目前為止，繼續整理送交到中央各部會的相關法規，中央認為該廢止的，省府就廢止，中央認為該修訂的，就由中央修訂，中央認為該授權給各縣市修訂，就函請各縣市修訂後，省府再將原有法規廢止。（編碼 006 訪談記錄）

（二）法規修訂的困境

省府在「精省」之後相關法規的修訂並未遭遇重大困境，因為在中央各機關重新修訂法規時，偶爾會徵詢省府意見，大部分仍由中央決定法規如何調整。（編碼 006 訪談記錄）

省府業務由中央承接時，以教育部中部辦公室為例，過去省府曾訂定學校家長會管理辦法，現在教育部中部辦公室管理中小學時，他就將此家長會管理辦法授權給各縣市訂定。（編碼 006 訪談記錄）

如果說「精省」前後法規修訂最大的困難點，應該是指修訂法規

的時間急迫性，因為幾百種省法規，一夜之間省府業務轉變為中央各部會主管，中央修法就具有很大的急迫性。尤其中央政府不能為某一特定地區訂定特殊的法規，他只能訂定適用全國各地的法規。(編碼 006 訪談記錄)

(三) 法規移交

省府法規會負責業務法規，曾彙整四百多種法規，按各部會的業務性質列出清單，提交中央參考，但是中央曾退還部分法規，說明部分業務屬於中央，或希望將部分業務法規改到其他部會。省府即遵照中央的意見，改送其他部會參考，主要是擔心業務銜接過程中，遺漏重要的相關法規。(編碼 006 訪談記錄)

就省府而言，財產法規的移交是根據財政部國有財產局相關辦法，及行政院八十七年十二月二十一日早上九點五十分的命令辦理。因為自八十七年十二月二十一日零時起，省府財產就已凍結準備移撥給中央，省府財產在此行政命令下就完全歸零。此外省府稅收部分，相關徵收細則，也隨著精省之後，像娛樂稅徵收細則、房屋稅徵收細則等，隨之廢掉。(編碼 006 訪談記錄)

當省有財產變為國有財產時，根據國有財產局相關辦法，包括動產及不動產，也從十二月二十一日開始凍結其中部分省有財產，直到現在尚未過戶完畢，主要原因在於土地過戶時得繳交相關費用，而目前省府年度預算短缺，以九十年度為例，約九億多的預算，除了人事費及一般的業務費用外，所剩無幾。因此要繳交土地過戶的規費，只能慢慢處理。(編碼 006 訪談記錄)

(四) 並未思考省屬財產快速移交

省府財產完全配合移交到中央各部會及國有財產局，當初中央作此財產凍結的決定相當倉促，因此省府根本無法為中央考慮如何使財產快速移交。

此外，省府員工對中央仍有不滿情緒的反應，當中央凍結財產以後，省府的立場是既然你凍結了，我就讓你慢慢來處理。中央對「精

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

省」的改造工程，對省府員工而言，中央第一個看見的就是財產，並未想到其他問題。至於財產如何處理，中央從未諮詢法規會，因此法規會無參與機會。(編碼 006 訪談記錄)

(五) 土地移交

依法而言省府不動產移交到中央，只是登記的問題，這些國有財產未經國家允許承租或出售，不動產永遠歸中央。但是國有財產局要求省府不動產撥交時得查清楚再移撥，為了要清理被佔用或產權糾紛等問題，時間勢必拉長。其中尚有三百多件土地尚未清查完畢，因為這些土地不是被佔用，就是產權發生問題。(編碼 006 訪談記錄)

省府公有財產移交給中央，完全配合中央規定。目前省府只有辦公廳舍跟宿舍。此外，省府尚管理少數幾個非公用財產，例如像中興新村的幾個市場。(編碼 006 訪談記錄)

(六) 省法規會的去留

「精省」條例構想最早來自國建會(國發會)，此後根據朝野兩黨的共識進行修憲，那時省府法規會及人事處曾參與修憲的諮詢工作。法規會的立場是積極爭取保留省府，像保留省府幾個廳處、法人地位及漸進式的業務和財產移交。總之，不希望省完全被「精掉」，但是在八十八年六月三十日以後中央決策者說省府不留一廳一處之後，省府再無任何意見。(編碼 006 訪談記錄)省府既然被精掉，省府法規會何去何從？答案是希望留在省府。(編碼 006 訪談記錄)

(七) 「精省」太過急促

政府改造工程應有一套具體規範與方法，不能隨興，過去「精省」的改造工程，中央決策者犯了過於急躁的缺失。例如並未事先規劃「總員額法」及「中央政府組織基準法」，使其立法通過，致「精省」後所需修訂的組織法律就非常多。(編碼 006 訪談記錄)

沒有配套措施的「精省」作業，只能靠行政院의 行政命令處理「精省」作業程式，行政院下一個命令，所有部會就檢討一個法規，行政院要檢討每一個法規，彷彿它變成是「法規組」。(編碼 006 訪談記錄)

「精省」條例以一年為限時間過短，因為並無法在一年內完成所有「精省」之後的法規修訂問題。所以「精省」條例還會繼續再延，理想狀況應該是先修訂配套措施，如果不行，只能用「精省」條例暫代。(編碼 006 訪談記錄)

(八) 政府改造時法規應優先修訂

未來政府改造，法規修訂的優先順序應注意下列幾項：1.組織法規應先具備，有了法規保障之後，公務人員就能安心工作。而政府改造工程成敗的主要因素就在於公務人員的心理作用，公務人員有了組織法規保護其職位之後，就不會人心惶惶，也可以作生涯規劃。2.明確訂定公務人員退離條例，離退方式應該明確，如此可以減少公務人員的反抗心理。3.精簡進度應該透明化，而且要分時間階段進行，不能說要精簡就精簡，以法規修改為例，也應該要以時間作精確調整，主管機關的權責，也得作通盤檢討；此外法規變動之後也得讓人民有時間充分瞭解。(編碼 006 訪談記錄)

(九) 行政法規應傳承

除了四百多種法規之外，省府尚有行政規則近兩千種，法規容易尋找，行政規則要點須知則容易遺失。「精省」之後又面臨地震災害，省府法規會急著救災，搶救出不少法規與行政規則檔案資料。(編碼 006 訪談記錄)

行政規則是各單位直接面對民眾相關權益時的基本規範，在機關整併或裁撤時，行政規則應該列入交接，才不至於形成法規運作的斷層。(編碼 006 訪談記錄)

(十) 政府改造法制單位保留

政府改造工程不免整併或裁撤舊機關，為使政府組織運作順暢，未來政府改造不應任意裁撤法制單位。以省府為例，法規會至少知道過去各機關引用何項法規處理何種業務，法規會雖然無法知道非常精確，但至少知道相關業務的法規。(編碼 006 訪談記錄)

過去省府各廳處的業務，當承辦人不知如何處理時，經常就會想

到法規會的法制人員。法制人員經常是各機關運作的樞紐，尤其資深的法制人員更應該保護，他們理解整個機關的全盤運作和處理過許多難解的舊案，未來政府改造應保留法制單位及資深法制人員，以免組織運作不順暢。(編碼 006 訪談記錄)

根據上述深度訪談資料在法規修定方面可以歸納為以下幾個具體問題：

- 1.原省府法規廢止後，應由中央政府判定，由中央修定或授權給各縣市修定。
- 2.政府改造工程法規修定最大的困難在於時間的急迫性。
- 3.法規移交分為業務法規、財產法規兩類移交。
- 4.財產法規移交，中央只在意財產，而不在意省府員工心裡感受。
- 5.省府土地移交在登記程式完備後即完成。
- 6.省法規會應該保留。
- 7.精省法規未完備就發動精省頗不恰當。
- 8.未來政府改造，法規應先修定。
- 9.行政法規非常重要，直接攸關民眾權益。
- 10.未來政府改造法制單位應予保留。

對於上述這十項問題，本研究將思考並選擇合適的問題當作第二階段問卷調查的藍本，換言之，本研究將選擇適當的問題當作政府改造工程中的「法規修定」的概念，做深入分析。

第二節 省府官員座談

本研究小組在台中及中興新村從事座談調查，分別在七月四日、五日、二十五日、二十六日四天，舉行六場官員座談會，出席官員共計二十三人。在與官員座談時，事先提供與「精省」五項子題有關的半結構開放式問題，讓與會官員暢所欲言，以下僅就官員對「精省」

議題的內在感受，歸納幾個要點：

一、公務人員權益保障

「精省」對原有省府員工採取「就地安置」原則，既保障原有省府員工的工作權，也維護其家庭的完整生活。但是因為「精省」條例屬於暫行性法律，省府員工的權益並非受法律位階較高的立法保障，所以省府員工對未來工作權充滿不確定感。(編碼 008、009、010、011、012 訪談記錄)

此外，原省府員工(包含在省府及中部辦公室服務的公務人員)的內心感受，由過去「權傾一時」得以支配二十一個縣市的業務，轉變成目前業務清淡的局面，強大的權力失落感，而認為公務人員的自尊心受到極大傷害。(編碼 008、014 訪談記錄)

二、公務人員流失

精省之後的人事裁減，中央訂定以原有機關的組織員額調整為六成，因此在此壓力下，行政院各部會中部辦公室及目前省政府各機關，採取遇缺不補的原則，並鼓勵員工離職。(編碼 008、014 訪談記錄)

在此背景之下，產生不少優秀公務人員轉業或提前退休，具有轉業能力的公務人員，可能都是一時之選。相對的，沒有專業能力的工友、技工，受到就地安置原則的保障，選擇留在中部辦公室，頗有形成「劣幣驅逐良幣」的不良現象。

三、「精省」時間過於倉促

西方 OECD 國家從事政府改造時間經常長達十年左右，而我國「精省」的政府改造工程卻希望在一年之內完成。由於政府改造工程牽涉事務繁多，以預算編列來看，至少在組織法制化之後才能編列下兩個年度的預算，並非「精省」當年即可編出預算。(編碼 014 訪談記錄)

四、業務分配不公

中央政府雖然將省府員工就地安置，成立行政院各部會中部辦公

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

室，「中辦」形同行政院各部會獨立的內部機關，與行政院各部會的下屬機關做業務分工。但是，中辦員工內心強烈感受其所承辦業務，皆屬臺北部會所不願承辦之業務，或難度較高之業務，再「丟給」中辦負責承辦。(編碼 008、009、010、011、012 訪談記錄)

對於中辦員工對業務分配不公的抱怨，中央部會則有不同的看法。認為過去省府員工負責對二十一個縣市做協調與補助，因此二十一個縣市的主管官員，經常得向省府各廳處的科長低頭；而今，這些科長級以上官員再也無法享有過去的尊榮，因此無法承擔較困難的業務。(編碼 004 訪談記錄)

五、行政效能不彰

「精省」的目的在於拿掉省府這個層級，變成二級政府，中央政府直接領導或補助縣市政府，政府趨於「扁平化」。扁平化政府的理想在於促進行政效能，減少縣市政府透過省政府再向中央政府要求補助的流程。

然而「精省」之後，行政院各部會中部辦公室成立，中辦員工卻有強烈感受公文旅行時間比省府時代還長。經常為了追蹤公文，中辦員工得親自至臺北行政院各部會，向承辦單位催促公文，而這個現象是過去省府時代所未見的。(編碼 008、009、010、011、012 訪談記錄)

六、公務人員政治文化歧異

中央部會對中辦員工的批評之一是，中辦員工缺乏宏觀的決策視野，只能做執行的業務。對此批評，中辦員工頗不以為然，(編碼 008、014 訪談記錄)認為批評過當。所謂宏觀的決策視野，過去中辦科長級以上的官員負責的業務涵蓋全省二十一個縣市，佔全國行政管轄範圍百分之九十。中央部會的業務頂多涵蓋二十一個縣市，再加北、高兩市，其宏觀的決策視野只增加中辦官員百分之十而已。(編碼 004 訪談記錄)

七、部分省府機關享受特權

「精省」之後，省府各廳處轉化為中部辦公室，中央政府對中辦的人事升遷採取遇缺不補的凍結政策。因此許多過去有機會升遷的官員，現在卻無法升遷。(編碼 008、014 訪談記錄)

然而部分原省府員工，卻是「精省」政策的受益者，他們透過「精省」而快速升遷，造成其他省府員工內心不平。以原省府的人事處及秘書處的員工升遷情形，最令人矚目。(編碼 008、014 訪談記錄)

八、中辦面臨無業務可做的窘境

部分中辦有專屬業務，例如衛生署、教育部、法務部、農委會、水資局等單位，他們繼續承辦過去省府時代的業務，所以業務量在人事精簡之後相對變多。(編碼 012 訪談記錄)

然而卻有部分中辦單位元面臨業務量緊縮的情形，中辦員工抱怨並非不想做事，而是臺北辦事處只編列極少的業務費用，不給他們業務，尚且懷疑是否臺北要將其單位廢除。(編碼 010 訪談記錄)

九、「精省」並沒有節省公帑六千億

「精省」之前，經常有政治人物提出「精省」之後可以節省公帑，每年六千億台幣。對此說法，中辦員工頗為懷疑，認為當初所提出的「精省」號召，是針對宋省長而來，而非為國家節省公帑。(編碼 014 訪談記錄)

十、中辦各單位與臺北辦事處業務切割並不一致

中辦各單位與臺北辦事處業務分配得視其主管而定，部分主管將臺北與中辦業務切割頗為恰當，此時中辦員工工作士氣較高。相反地，如果主管領導風格迥異，不信任中辦員工，業務分配不當的結果，就會造成中辦員工士氣低迷。(編碼 014 訪談記錄)

第三節 專家深度訪談研究發現

本研究小組在第一階段的文獻整理與田野調查，發現部分「政府改造」理論無法解釋事實資料的矛盾現象；也發現「精省」時的政府改造工程，中央官員與「原省府員工」的見解落差頗大，茲陳析如下：

一、就地安置的弔詭

公務人員的權益保障愈周延，政府改造工程愈可能成功。以「精省」政府改造而言，「就地安置」是對公務人員權益最重要的保障原則；但是，它也將行政院切割成兩大塊，一在臺北辦公室，另一在中部辦公室。此顯現出幾點涵意，看似尊重公務人員權益，保障其工作權及家庭安定，但是卻使行政院部分業務效率低落，而「精省」政府改造的目標是提昇效率，就地安置使此目標打了折扣。

二、人事精簡的矛盾

人事精簡是政府改造目標之一，然而被改造者即是公務員本身，要公務員自己改造自己，這是政府改造困難點之一。此外，公務人員權益保障，又與人事精簡相衝突，因為人事精簡就得「裁員」，被裁員有違背公務人員「法定」工作權保障，因此只好用「優退」的方式，欲在此波離職者領 12 個月離職金。

以為「優退」之下，必有一波「退休潮」，但是只有一千餘人退職，而且造成幾個後遺症：1.劣幣驅逐良幣，申辦「優退」的省府員工，不少是學養、經驗俱佳的中階公務員，他們離職造成經驗斷層，這是國家一大損失；而留下較多學養低、經驗弱的技工、工友。2.人事精簡目標為總員額六成的公務人員數量，其原有升遷管道形同凍結，公務人員權益受損。

三、「精省暫行條例」法制的必要與缺失

沒有法制基礎，就無法推動政府改造。「精省」的法制基礎在於「精

省暫行條例」；它使「精省」的政府改造工程有了推動的依據，但是，它是「暫行條例」，當初以一年為期，完成「精省」政府改造的過渡階段。但是行政院組織法送立法院審議曠日廢時，只好每年延長「精省暫行條例」。

如果「精省暫行條例」的過渡階段稍長，以 3-5 年為限，或許「行政院組織法」及「總員額法」、「中央政府機關組織基準法」送立法院審議的時間緊迫性就可趨緩，而且中部辦公室員工的「法制」保障，也比較完整，不然他們形同「一年一聘」的公務人員。

四、組織三法優先通過有助於政府改造

「行政院組織法」、「總員額法」及「中央政府機關組織基準法」應優先通過，有助於未來政府改造的成功。

因為政府改造的法制基礎穩固，公務人員權益有了「法制」保障。「水能載舟，亦能覆舟」，公務人員是政府改造的維護者、推動者，相反的，他們也是阻礙者、消極反抗者。早點讓公務人員確切知道其工作權已得保障，遠比其前途困頓不明，較有利於未來政府改造工作推動。

五、中央與地方政府業務應合理切割

「精省」之後，將省府業務往中央移轉，形成中央業務管轄「過當」、「過多」的情形。「精省」之初，原中央欲將省府業務作合理切割，不同於省府欲保留大部分業務的設計，可惜礙於地方政府只要「業務」、「經費」，不要「人」的過份要求，及後來「層峰」政治考量，而全部「暫時」將省府業務往中央移轉，但此也形成業務未合理切割，中央管轄過當，「頭重腳輕」的毛病。

未來中央來政府改造工作推動，應重新思考目前「中辦」的業務，該放給地方，就應移轉地方政府，該委託民間經營，就辦 BOT。至於目前「中辦」的業務合理切割的「指標」，尚待後續研究來建立。

六、預算編列應有一年半的時間準備

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

「精省」發動後，主計處在有限的時間內，只能編列「彈性預算」，排除「預演算法」的法制要求，審計查核預算執行，也頗困難。

未來中央政府改造工程的推動，應重視預算編列的「合法性」，不能為了短視的「政治利益」，在沒有配套的「法制」措施前，就貿然立即決定政府改造的時間點。相反的，應先使「行政院組織法」及「總員額法」、「中央政府機關組織基準法」通過後，至少留一年半的時間，讓主計處編列預算。如以 93 年 5 月 20 日起政府改造工程的推動，就應在 91 年 12 月前完成法制化，才可能編列「好預算」。

七、「國家資產管理委員會」成立

鑑於「精省」過程，省府財產移交國有財產局時，發現的缺失，未來為有效管理國家資產，應有下列幾點作法：

1. 成立國家資產管理委員會；
2. 由行政院院長擔任主席；
3. 清查政府改造過程，機關的「非公用」財產合理使用情況；
4. 將未有效管理國家資產，移轉其他機關，或委由民間經營；
5. 擴大原國有財產局編制，直接轉變為國家資產管理委員會幕僚機關。

八、「精省」改造太過倉促

「精省」的政府改造，拿掉「省府」及「省議會」層級，使「四級政府」，變成「三級政府」，政府趨於「扁平化」，有助於「政府效能」，換言之，「精省」政府改造的大方向是可取的。

但是，一般民主國家政府改造工程皆採「漸進式」的調整，「精省」工程是「驟進式」的變化，它來得太快，在法制配套未完備時，就已經以「政治力」透過「修憲」，再根據憲法決定「精省」的時序表。未來中央政府改造工作推動，應以「漸進式」的調整為策略，不應「好高騖遠」，而應循序漸進，可以思考以下幾項優先順序。

(一) 精確研究

- 1.政府改造應以國家領袖的思維下進行；
- 2.精確估計機關整併後遺症；
- 3.建立人員精簡的客觀指標；

(二) 政治協調

- 1.行政院應提政府改造目標內容；
- 2.行政院應與在野黨派在立法院協調政府改造目標內容；

(三) 法制完備

- 1.「組織三法」優先通過立法；
2. 公務人員人心穩定；

(四) 政府改造執行及調整

如能對政府改造工程採取上述做法，或許未來政府改造工程推動的阻力較小，可行性也較高，但是這些做法仍有待進一步評估，本文預計在實證調查之後再做整體與細項政府改造工程的建議。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

第五章 實證分析

本研究在九月份開始進行第二階段調查，前一階段田野調查所得到的資料，經過歸納綜整之後，建構與「精省」有關的人事、業務、預算、財產及法規五項子題的相關概念，並將這些概念操作化為具體的問卷調查問題。並且，對中部辦公室員工在政府改造之後，發現其對政府改造影響頗多「怨言」，這些抱怨分為三個構面，分別為政府「整體效能」、主觀的「問題感受」及精省整體「項目評價」。在十月十四日透過行政院研究考核委員會正式發公文對行政院各部會中部辦公室全體員工進行普查，為增加回收率亦隨即進行電話催收，至十月二十二日截止，於十一月份進行資料編碼，十二月份以 SPSS 套裝軟體作統計分析及結案報告的撰寫。

第一節 問卷設計

一、概念操作化

本研究為理解「精省」時公務人員的「人事管理」、「組織業務」、「預算編制」、「財產處理」及「法規修定」等五項概念構面，將此五項概念分別操作化。另外加上「政府整體效能」、「主觀感受」及「精省評價」三項構面與人口學的基本資料，合計九項，分別「操作化」為下列具體問題。

(一) 人事管理

此概念由下列九個問題取代，分別為：

1. 中部辦公室員工有無受重視的感覺
2. 「精省」前中央部會答應之職等保障承諾在「精省」過程中有無兌現
3. 「精省」前中央部會答應之待遇保障承諾在「精省」過程中有無兌現
4. 十二個月的離職津貼的合理程度

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

5. 員額精簡以打六折的比例的合理程度
6. 「精省」後帶給中部辦公室員工之不確定感的程度
7. 「精省」時採取的就地安置措施的適當程度
8. 中央各部會出缺時應否讓中部辦公室之員工優先遞補
9. 中央各部會出缺時之招聘作業應否設年齡限制

(二) 組織業務

業務裁撤、簡化、移撥與調整，此概念由下列八個問題代表，分別為：

1. 「精省」後中央部門的行政效率較「精省」前為高
2. 中央政府決策人員瞭解中部地區辦公室業務的情形
3. 中部辦公室的業務目前合理劃分程度
4. 新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東設置辦公室
5. 目前中部辦公室的公文效率與「精省」前比較
6. 「精省」後中部辦公室業務已減少
7. 「精省」過程過於倉促
8. 「精省」過程是否適當地讓各單位業務代表出席

(三) 預算編列

有關預算編列的概念，操作化為下列三個問題：

1. 「精省」後中央政府節省了大筆的預算支出
2. 「精省」後中央政府承受省政府的巨額預算赤字
3. 「精省」後中央政府財源稅收增加

(四) 財產處理

有關財產劃分操作化為下列四個問題：

- 1.精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之「公用財產」
- 2.精省後應由國有財產局接管被裁撤機關之「公用財產」
- 3.行政院有權力將各部會所屬辦公室之「公用財產」變更為「非公用財產」
- 4.行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產

(五) 法規修訂

有關法規修訂操作化為下列二個問題：

- 1.為促進員工認同感，政府是否應儘速將行政院各中辦法制化
- 2.«臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例»延長多少年較合理？

(六) 整體效能

有關精省後政府整體效能操作化為下列六個問題：

- 1.精省改造工程，整體措施是否周延
- 2.精省改造工程，是否有助於國家整體發展
- 3.精省改造工程，是否有助於政府效能提升
- 4.精省改造工程，是否有助於提升國家競爭力
- 5.精省改造工程，是否有助於提升為民服務品質
- 6.精省改造工程，是否有助於公務人員能力的提升

(七) 主觀感受

有關精省後的感受及看法操作化為下列七個問題：

- 1.業務完全由臺北支配
- 2.組織未法制化
- 3.改革意見無法向上表達
- 4.原省政府員工承受的「原罪」，受中央歧視

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- 5.工作繁重，人員卻萎縮
- 6.臺北業務分工不公平，挑剩的再給中辦
- 7.人事凍結，升遷不易

(八) 精省評價

有關精省後工作項目的評價操作化為下列九個問題：

- 1.廢省議會
- 2.本單位組織法制化
- 3.行政效率提高
- 4.公務人員權益保障
- 5.業務精簡
- 6.節省公帑
- 7.預算合理劃分
- 8.政府組織扁平化
- 9.財產交接順利

(九) 基本資料

- 1.性別
- 2.年齡
- 3.教育程度
- 4.是否擔任主管
- 5.職等
- 6.年資
- 7.工作地點

本問卷前八項共計四十四個問題，皆採封閉式問題。其中有二道

題目，採取類別資料選項以外，其餘三十一道題，皆採用等距資料的「量表」(scale)類型選項，讓受試者選擇，此有助於作信度、平均數、變異數分析及迴歸分析。

二、信度與效度

(一) 信度

本研究小組對「精省」經驗設計問卷草案之後，為測試此問卷的信度，將進行問卷題目的信度分析，對不具信度的問題加以去除。其中有關人事管理構面剔除第四跟第五兩題，其餘各題保留；整個構面信度為 0.6447。在組織業務構面部分剔除第四第六兩題，其餘各題保留；整個構面信度為 .6970。在預算編制構面三題皆保留，整個構面信度為 .6768。在財產劃分構面方面四題皆保留，整個構面信度為 0.4603。法規修訂構面，因為只有兩題，信度值非常差，理應剔除這兩道題；因為這兩道題仍具討論意義，所以不算構面的平均值，但是仍然保留這兩道題的細項平均數的討論。(參閱附錄六)

以上這五個構面是本研究在第一階段訪談時的研究主軸，每項構面的細項是訪談時受訪者表達的意見，由於是深度訪談少數人，並無法代表所有行政院各部會中部辦公室員工，因此在第二階段將這些少數意見設計為第二階段問卷調查題目，以便證實這些意見的代表性。由上一段討論得知，將每個構面剔除不具信度的細項後，除了財產劃分構面信度值為「可信」程度以外，其餘構面皆「相當可信」。

至於第一階段深度訪談發現的新問題，本研究將之分為三個構面，分別為「政府整體效能」構面、「政府改造感受」及「精省工作項目評價」等，發現不需剔除任何細項，其構面的信度值都非常高。

其中政府整體效能構面信度值為 0.932，對政府改造感受構面信度值為 0.8044，精省工作項目評價構面信度值為 0.8348，幾乎已達「極可信」的最高程度。(表 5-0)

表 5-0：政府改造構面及項分量表 Cronbach α 係數

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 構面 | 項目 | Cronbach α 係數 | |
|--------------|--------------------------------------|----------------------|-------|
| | | 分量表 | 總量表 |
| 人事管理 相關方面 | 1.中部辦公室員工有受重視的感覺 | .4684 | .6447 |
| | 2.「精省」前中央政府承諾之職等保障在「精省」過程中兌現 | .5450 | |
| | 3.「精省」前中央政府承諾之待遇保障在「精省」過程中兌現 | .5140 | |
| | 6.「精省」後帶給中部辦公室員工之確定感甚高 | .2496 | |
| | 7.「精省」時採取的就地安置措施適當 | .2161 | |
| | 8.中央各部會出缺席時應讓中部辦公室之員工優先遞補 | .2706 | |
| | 9.中央各部會出缺席時之招聘作業應設年齡限制 | .3174 | |
| 組織業務 相關方面 | 1.「精省」後中央政府的行政效率較「精省」前為高 | .6386 | .6970 |
| | 2.中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形 | .5518 | |
| | 3.中部辦公室的業務目前已合理的劃分 | .4921 | |
| | 5.目前中部辦公室的公文效率較「精省」前為低 | .2605 | |
| | 7.「精省」過程過於倉促 | .4091 | |
| | 8.「精省」過程有適當地讓各單位業務代表出席 | .3774 | |
| 預算編制 相關方面 | 1.「精省」後中央政府節省大筆預算支出 | .5608 | .6768 |
| | 2.「精省」後中央政府承受省政府的巨額預算赤字 | .5179 | |
| | 3.「精省」後中央政府財源稅收增加 | .4005 | |
| 財產劃分 相關方面 | 1.精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之「公用財產」 | .2548 | .4603 |
| | 2.精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之「公用財產」 | .4256 | |
| | 3.行政院有權力將各部會所屬中部辦公室之「公用財產」變更為「非公用財產」 | .2056 | |
| | 4.行政院應設立直屬機關有效管理精省後的財產 | .1818 | |

| 構面 | 項目 | Cronbach α 係數 | |
|--------------|-----------------------|----------------------|-------|
| | | 分量表 | 總量表 |
| 精省後政府整體效能的看法 | 1.精省改造工程，整體措施很周延 | .5589 | .9320 |
| | 2.精省改造工程，有助於國家整體發展 | .8379 | |
| | 3.精省改造工程，有助於政府效能提升 | .9039 | |
| | 4.精省改造工程，有助於提升國家競爭力 | .8985 | |
| | 5.精省改造工程，有助於提升為民服務的品質 | .8443 | |
| | 6.精省改造工程，有助於公務人員能力的提升 | .7790 | |
| 精省後的感受及看法 | 1.業務完全由臺北支配 | .3665 | .8044 |
| | 2.組織為法制化 | .5328 | |
| | 3.改革意見無法往上表達 | .6323 | |
| | 4.原省府員工承受「原罪」，受中央歧視 | .6898 | |
| | 5.工作繁重，人員卻萎縮 | .4862 | |
| | 6.臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦 | .6311 | |
| | 7.人事凍結，升遷不易 | .5281 | |
| 精省工作項目的評價 | 1.廢省議會 | .3331 | .8348 |
| | 2.本單位組織法制化 | .3152 | |
| | 3.行政效率提高 | .6587 | |
| | 4.公務人員權益保障 | .6178 | |
| | 5.業務精簡 | .6762 | |
| | 6.節省工帑 | .7123 | |
| | 7.預算合理劃分 | .6751 | |
| | 8.政府組織扁平化 | .5415 | |
| | 9.財產交接順利 | .5157 | |
| 整體項目 | | .63125 | |

(二) 效度

為確保本問卷具有效度，本問卷採用「專家效度」及「前測」方式進行。由於本研究在第一階段深度訪談專家及官員共計 14 場，他們有些是參與精省的規劃作業，相當熟悉精省的作業過程；也有些是精省的規劃作業下被「改造」的公務人員。因比，他們的訪談資料當作為問卷問題設計依據，頗符合「專家效度」的檢証方式。

此外，在進行「普查」前，先預先作小樣本的「前測」，經過「前測」之後，再作普查。

三、母體架構

本問卷調查以行政院各部會中部辦公室及省政府官員 1772 位為樣本母體，並依此母體進行普查。

第二節 問卷施測

一、普查

本計畫之問卷施測對象是透過行政院研考會和人事行政局，取得目前行政院各部會中部辦公室和省府員工的最新名單，再剔除報章媒體已明確宣佈之離職人員，如原省政府副主席莊碩漢先生已改任為行政院發言人，省法規會陸鑫主委已退休，所得之最後人數為 1772 位。

二、資料分析

本研究對受試者回收的資料編錄之後，採用 SPSS 統計軟體，做平均數分析、交叉分析、變異數分析及迴歸分析。

1. 平均數分析

抽樣調查「精省」政府改造在「人事」、「業務」、「財產」、「預算」、「法制」、「整體效能」、「主觀感受」和「整體評價」八個項目，在原省府員工內心的主觀感受。綜合言之，「人事」、「業務」、「財產」、「預

算」、「法制」、「政府整體效能」、「主觀感受」及「**精省評價**」每個項目中每個問題分數計算方式為，相當不同意代表 1 分，不同意代表 2 分，沒意見代表 3 分，同意代表 4 分，相當同意代表 5 分，如果高於 2.5 分，表示「精省」政府改造工程有高度正向評價，平均總分如果低於 2.4 分，表示「精省」政府改造工程有低度負向評價。也可以將「人事」、「業務」、「財產」、「預算」、「法制」、「整體效能」、「主觀感受」和「整體評價」八個項目，當作每一項「構面」單獨考核，如此，將可獲知「精省」政府改造各項「構面」差異。

2. 交叉分析

以基本資料為「獨立變項」，「人事」、「業務」、「財產」、「預算」、「法制」、「整體效能」、「主觀感受」和「整體評價」八個項目為「依賴變項」，作交叉分析，以理解「官等高低」、「年齡大小」、「工作類別」、「性別」等變項，是否對「政府改造」之認知有「顯著差異」。以進一步理解那些人排斥或接受政府改造；以便未來在作政府改造時，化解這些人的內心礙障。

3. 變異數分析

以政府改造的「人事」、「業務」、「財產」、「預算」、「法制」五個構面視為「獨立變項」，而再將「政府整體效能」、「主觀感受」及「**精省評價**」三個構面視為「依賴變項」，作變異數分析，以理解那些政府改造內容，有助於政府改造目標的實踐。

第三節 樣本資料分析

一、樣本回收率

在全部 1772 份應收樣本數中，總共回收了 728 份，回收率為 41.08%，以單位別來比較，其中以財政部的回收率 88.24% 最高，其次為新聞局的 65.52% 以及農委會的 62.93%；而以法務部的 18.18% 為最低，其次為原委會的 19.51% 以及教育部的 23.37%。(表 5-1)

表 5-1：樣本回收率表

| 單位別 | 應收樣本數 | 實際回收樣本數 | 回收率 |
|-------|-------|---------|--------|
| 人事行政局 | 58 | 23 | 39.66% |
| 主計處 | 109 | 51 | 46.79% |
| 省政府 | 92 | 56 | 60.87% |
| 內政部 | 347 | 120 | 34.58% |
| 經濟部 | 85 | 44 | 51.76% |
| 研考會 | 65 | 24 | 36.92% |
| 財政部 | 17 | 15 | 88.24% |
| 勞委會 | 84 | 22 | 26.19% |
| 農委會 | 232 | 146 | 62.93% |
| 環保署 | 116 | 37 | 31.90% |
| 交通部 | 67 | 17 | 25.37% |
| 教育部 | 184 | 43 | 23.37% |
| 法務部 | 44 | 8 | 18.18% |
| 新聞局 | 29 | 19 | 65.52% |
| 衛生署 | 109 | 54 | 49.54% |
| 文建會 | 32 | 15 | 46.88% |
| 原委會 | 41 | 8 | 19.51% |
| 省諮議會 | 59 | 26 | 44.07% |
| 總合 | 1772 | 728 | 41.08% |

二、樣本結構分析

(一) 性別

在 728 份實收樣本中，有 412 位為男性，占全體的 56.6%；有 308

位為女性，占全體的 42.3%；拒答者有 8 位，占全體的 1.1%。

表 5-2：樣本結構性別比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|------|-----|-------|-------|
| 男性 | 412 | 56.6 | 57.2 |
| 女性 | 308 | 42.3 | 42.8 |
| 總和 | 720 | 98.9 | 100.0 |
| 拒答 | 8 | 1.1 | |
| 樣本總和 | 728 | 100.0 | |

(二) 年齡別

在 728 份實收樣本中，40-49 歲佔多數，有 306 位，占全體的 42%，其次為 50-59 歲有 217 位，占 29.8%，30-39 歲有 133 位，占 18.3%，最少的為 29 歲以下，只有 4 位，占 0.5%，而 60 歲以上的則有 61 位，占 8.4%，有 7 位拒答，占 1%。（表 5-3）

表 5-3：樣本結構年齡別比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|--------|-----|-------|-------|
| 29歲以下 | 4 | .5 | .6 |
| 30-39歲 | 133 | 18.3 | 18.4 |
| 40-49歲 | 306 | 42.0 | 42.4 |
| 50-59歲 | 217 | 29.8 | 30.1 |
| 60歲及以上 | 61 | 8.4 | 8.5 |
| 總和 | 721 | 99.0 | 100.0 |
| 拒答 | 7 | 1.0 | |
| 樣本總和 | 728 | 100.0 | |

(三) 教育程度

教育程度方面，在 728 份實收樣本中，教育程度在大學者為最多，有 328 人，占全部的 45.1%，其次為教育程度在專科者有 181 人，占全體 24.9%，研究所以上的有 169 人，占 23.2%，教育程度在高中、高職的有 40 人，占全體的 5.5%，最少的是國初中以下有 2 人，占全體的 0.3%，而拒答者有 8 人，占全體的 1.1%。（表 5-4）

表 5-4：樣本結構教育程度比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 國初中以下 | 2 | .3 | .3 |
| 高中、高職 | 40 | 5.5 | 5.6 |
| 專科 | 181 | 24.9 | 25.1 |
| 大學 | 328 | 45.1 | 45.6 |
| 研究所以上 | 169 | 23.2 | 23.5 |
| 總和 | 720 | 98.9 | 100.0 |
| 拒答 | 8 | 1.1 | |
| 樣本總和 | 728 | 100.0 | |

(四) 擔任主管與否

在 728 份實收樣本中，擔任主管的有 147 人，占全體 20.2%，非主管為多數有 557 人，為 76.5%，拒答者有 24 位，占 3.3%。(表 5-5)

表 5-5：樣本結構擔任主管比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-----|-----|-------|-------|
| 主管 | 147 | 20.2 | 20.9 |
| 非主管 | 557 | 76.5 | 79.1 |
| 總和 | 704 | 96.7 | 100.0 |
| 拒答 | 24 | 3.3 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

(五) 職等

在職等方面，最多為薦任，有 501 人，占全體的 68.8%，其次為委任，有 119 人，占全體的 16.3%，簡任有 74 人，占 10.2%，最少的為聘用或約聘者只有 1 人，其次為約僱人員，有 11 人，占全體的 1.5%，拒答者有 22 人，占 3%。(表 5-6)

表 5-6：樣本結構職等比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 簡任 | 74 | 10.2 | 10.5 |
| 薦任 | 501 | 68.8 | 71.0 |
| 委任 | 119 | 16.3 | 16.9 |
| 聘用或約聘 | 1 | .1 | .1 |
| 約僱人員 | 11 | 1.5 | 1.6 |
| 總和 | 706 | 97.0 | 100.0 |
| 拒答 | 22 | 3.0 | |
| 樣本總合 | 728 | 100.0 | |

(六) 年資

擔任公職的年資上，728 份實收樣本中，年資在 26 年以上占最多數，有 183 人，占 25.1%，其次為 21-25 年有 181 人，占 24.9%，年資在 16-20 年的有 141 人，占全體 19.4%，年資在 11-15 年的有 120 人，占 16.5%，最少的為年資在 5 年以下，只有 9 人，占 1.2%，其次為年資 6-10 年者，有 74 人，占 10.2%，而拒答者有 20 人，占 2.7%。（表 5-7）

表 5-7：樣本結構年資比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|--------|-----|-------|-------|
| 5年以下 | 9 | 1.2 | 1.3 |
| 6-10年 | 74 | 10.2 | 10.5 |
| 11-15年 | 120 | 16.5 | 16.9 |
| 16-20年 | 141 | 19.4 | 19.9 |
| 21-25年 | 181 | 24.9 | 25.6 |
| 26年以上 | 183 | 25.1 | 25.8 |
| 總和 | 708 | 97.3 | 100.0 |
| 拒答 | 20 | 2.7 | |
| 樣本總和 | 728 | 100.0 | |

(七) 工作地點

工作地點方面，在行政院各部會中部辦公室辦公者占多數，有 619 人，為總數的 85%，其次為省政府，有 60 人，占總數 8.2%，最少的為省諮議會，只有 24 人，占 3.3%，拒答者有 25 人，占總數 3.4%。（表 5-8）

表 5-8：樣本結構工作地點比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------------|-----|-------|-------|
| 省政府 | 60 | 8.2 | 8.5 |
| 行政院各部會中部辦公室 | 619 | 85.0 | 88.1 |
| 省諮議會 | 24 | 3.3 | 3.4 |
| 總和 | 703 | 96.6 | 100.0 |
| 拒答 | 25 | 3.4 | |
| 樣本總和 | 728 | 100.0 | |

第四節 精省政府改造各細項同意度平均數「微觀」分析

一、人事管理同意度

(一) 中部辦公室員工有不受重視的感覺

有高達 90%的人表示同意與非常同意；僅有 3%的人表示不同意與非常不同意；6.2%的人表示沒意見。(表 5-9)絕大多數的人都認為中部辦公室員工有不被重視的感覺，證實深度訪談時，部分中部辦公室員工的心聲。(編碼 008、012、013、014 訪談記錄)而此問題應是未來政府再造「組織調整」時，主管機關得避免重蹈覆轍，不然，當員工有不受重視的心態時，要提昇其工作效能難度頗高。

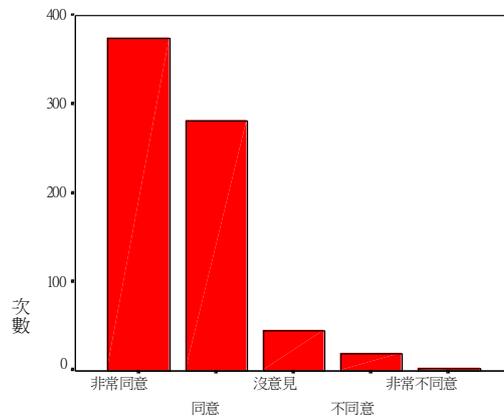
未來政府改造工程的具體做法如下：

- 1.從微觀角度來看，組織調整之際，行政主管應重視組織成員的工作內容及職務推動所面臨的困難，而非不給任何職務，造成員工人力資源閒置。
- 2.從巨觀角度來看，行政院臺北主管如行政院院長及各部會首長，應該思考讓中部辦公室的組織與業務結合，而非空有組織架構及人員，卻沒有給推動業務的承辦經費。

表 5-9：中部辦公室員工有不受重視的感覺比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 374 | 51.4 | 51.8 |
| 同意 | 281 | 38.6 | 38.9 |
| 沒意見 | 45 | 6.2 | 6.2 |
| 不同意 | 20 | 2.7 | 2.8 |
| 非常不同意 | 2 | .3 | .3 |
| 總和 | 722 | 99.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 6 | .8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-1：中部辦公室員工有不受重視的感覺次數圖



比較不同的單位對「中部辦公室員工有不受重視的感覺」（請參考附錄五之附表 1-1），多數的單位對「中部辦公室員工有不受重視的感覺」都以表示同意者多於不同意者的人數。換言之，中部辦公室員工有不受重視是共同普遍的感覺，就精省後，行政院各部會中部辦公室設計，雖然保障員工「就地安置」，但是並未能對這些公務員內心給予滿足。這種內心的不受重視的感覺，往往來自於中央政府與過去省府間因為精省溝通不足所產生的心結。

（二）『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現

有 44.9% 的人表示同意與非常同意；有 21.4% 的人表示不同意與非常不同意；31.3% 的人表示沒意見。顯示多數人認為『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現。（表 5-10）

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

在深度訪談中，本研究小組即已經感受到，受訪者部分原省府員工對精省前中央政府所開出來的支票，像職等的升遷保證，並未能兌現。現在實證調查也證實這項顧慮。有將近四成五的受訪者，他們內心感受到職等升遷出現了問題，也有將近二成一的受訪者，認為職等升遷沒有問題，這顯現出來有人因為精省阻礙了原來升遷的機會；相反的也有人因為精省獲利。

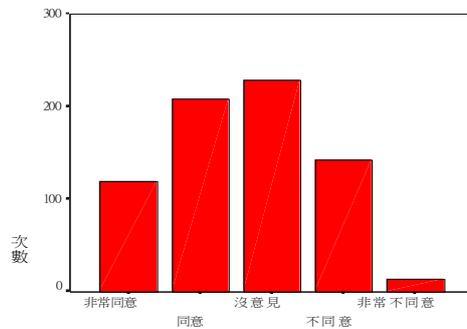
未來政府改造工程的具體做法如下：

- 1.職等升遷機會應該公平化，不能在中部辦公室辦公就緊縮升遷，而在臺北辦公升遷機會就變大。
- 2.未來升遷機會會因政府改造員額精簡之後而變少，政府應儘早說明此局勢，化解公務員不必要的內心期待。

表 5-10：『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 119 | 16.3 | 16.7 |
| 同意 | 208 | 28.6 | 29.3 |
| 沒意見 | 228 | 31.3 | 32.1 |
| 不同意 | 142 | 19.5 | 20.0 |
| 非常不同意 | 14 | 1.9 | 2.0 |
| 總和 | 711 | 97.7 | 100.0 |
| 遺漏值 | 17 | 2.3 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-2：『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現次數圖



比較不同的單位對「『精省』前中央政府承諾之職等保障在『精省』過程中並未兌現」(請參考附錄五之附表 1-2)，除了人事行政局以及主計處表示不同意者多於同意者外，其餘的單位表示同意者都多於不同意者。由交叉資料也顯現出來，人事行政局及主計處這兩個單位可能是精省的最大受益者，在深度訪談中也有人指出，「人事行政局好多人升官了。」(編碼 012 訪談記錄)

(三)『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現

有 40.4%的人表示同意與非常同意；有 22.5%的人表示不同意與非常不同意；35%的人表示沒意見。顯示多數人認為『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現。(表 5-11)

對於省府公務員在精省前中央政府給予待遇保障的承諾，在此次實證調查也有四成的中部辦公室員工持不同意的態度，認為政府在精省前的承諾的待遇保障，精省後並未能實踐。

未來政府改造工程的具體做法如下：

- 1.不應輕易承諾各項待遇保障。
- 2.所有公務員待遇的保障，應符合法律；若無法律規範，則應根據慣例。
- 3.上述第二項的保障，如果有法律為依據，但此法律已不符合時

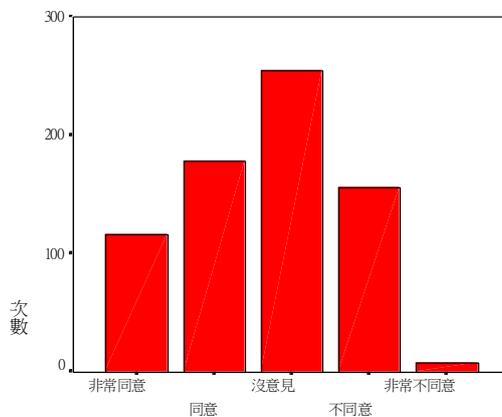
從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

空背景，像公務人員優退方案在國家財政良好時可以採用，但在國家財政發生困難時則應調整，不然公務員的優退或待遇保障會變成國家財政沈重負擔。

表 5-11：『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 116 | 15.9 | 16.3 |
| 同意 | 178 | 24.5 | 25.0 |
| 沒意見 | 255 | 35.0 | 35.8 |
| 不同意 | 156 | 21.4 | 21.9 |
| 非常不同意 | 8 | 1.1 | 1.1 |
| 總和 | 713 | 97.9 | 100.0 |
| 遺漏值 | 15 | 2.1 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-2.1：『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現次數圖



比較不同的單位對「『精省』前中央政府承諾之待遇保障在『精省』過程中並未兌現」（請參考附錄五之附表 1-3），除了**環保署**以及**省諮議會**表示不同意者多於同意者外，其餘的單位表示同意者都多於不同意者。這兩個單位以省諮議會屬於各個單位職務較為輕鬆，因為在精

省之後，省議會被廢除，用省諮議會取代，但已經沒有過去省議會時代承擔龐大的會議壓力。

（四）十二個月的離職津貼應屬合理

有 59.5%的人表示同意與非常同意；僅有 11%的人表示不同意與非常不同意；27.9%的人表示沒意見。顯示大多數人對於十二個月的離職津貼認為是合理的。(表 5-12)

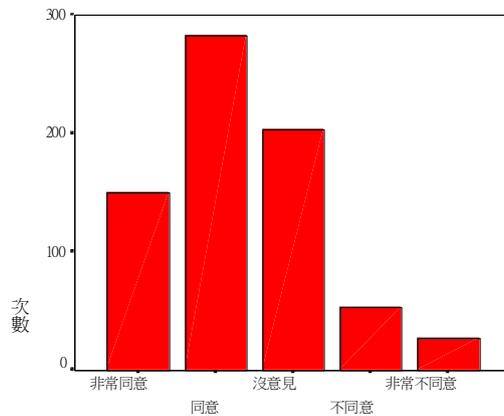
對於離職員工該給多少個月的離職津貼，在過去的經驗，公營企業在精簡人事時只給七個月，而此次精省，中央政府為了達到人事緊縮，提高為十二個月，這在過去是從沒有過的高額離職津貼，因此中部辦公室對此持正向看法，只有一成一的受訪者反對給十二個月的離職津貼。

也因為給高額離職津貼，所以也有部份約四十到五十歲年齡層的原省府員工，在精省過程中離開工作單位，這些人已經在政府部門擔任將近十幾二十年的資歷，卻因為精省而離開頗為可惜。(編碼 013 訪談記錄)

表 5-12：十二個月的離職津貼應屬合理比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 150 | 20.6 | 20.9 |
| 同意 | 283 | 38.9 | 39.5 |
| 沒意見 | 203 | 27.9 | 28.4 |
| 不同意 | 53 | 7.3 | 7.4 |
| 非常不同意 | 27 | 3.7 | 3.8 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-3：十二個月的離職津貼應屬合理次數圖



比較不同的單位對「十二個月的離職津貼應屬合理」（請參考附錄五之附表 1-4）的同意度表現上，所有的單位均以表示同意者多於不同意者。如果政府在「第二波」的政府改造中給高額的離職金，理論上會贏得被改造者的內心需求，但是也應該考量國家財政是否允許，並且也應思考過高額的離職津貼，會不會造成優秀人才藉此機會離開，沒有經驗及能力不強的人材反而留下來，形成「劣幣驅良幣」的後遺症。

未來政府改造工程的具體做法如下：

- 1.理想上如果要進行政府改造工程，應該保留資深者，資遣資歷較淺者。
- 2.保留能力較強者，如科長級以上官員考慮留任；資遣能力較弱者，如科員以下的官員，考慮請其離職。
- 3.將上述兩項原則法制化。

如此一來，就可避免過去精省時的政府改造工程採取「自由放任」原則，任憑員工自由選擇留下或離去；而可以採取「能力」及「條件」原則，讓能力及條件較佳的公務人員留下為國家服務。

（五）員額精簡以打六折的比例應屬合理

有 61.2% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 13.1% 的人表示同意與非常同意；23.1% 的人表示沒意見。顯示在這次受訪人當中，大多數人對於員額精簡以打六折的比例是持不同意的態度。(表 5-13)

政府改造工程以「小而美」的政府為目標，因此英、美及日本等國家在做政府改造時，莫不以精簡公務員的總額為目標。我國在進行政府改造工程，也受此「新右派」思潮所影響，中央政府主管公務員人事單位，即有將公務員總額精簡為六成的計劃。(編碼 003 訪談記錄)

就被改造者而言，他們對此主張傾向反對的立場，只有一成三的受訪者同意此論調，六成一持反對立場，中立者為二成三。換言之，未來下一波政府改造工程進行時，如果要堅持中央政府人事主管精簡公務員的想法，勢必引起被改造者的強力反彈。

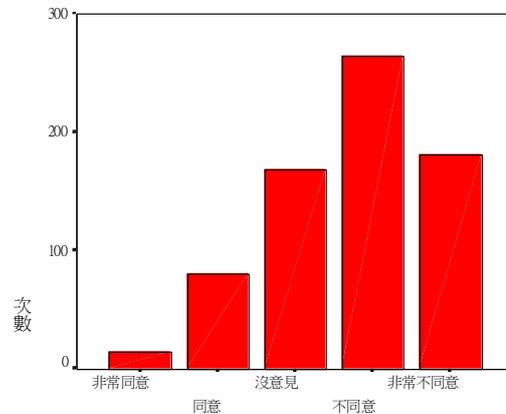
未來政府改造工程應該刻意避免再犯此錯誤，因此，如何貫徹精簡員額，主事者應該思考化解之道，具體做法如下：

1. 提供離職津貼。
2. 就業輔導。
3. 第二專長在職訓練等措施，皆可考慮同時引用。

表 5-13：員額精簡以打六折的比例應屬合理比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 15 | 2.1 | 2.1 |
| 同意 | 80 | 11.0 | 11.3 |
| 沒意見 | 168 | 23.1 | 23.7 |
| 不同意 | 264 | 36.3 | 37.3 |
| 非常不同意 | 181 | 24.9 | 25.6 |
| 總和 | 708 | 97.3 | 100.0 |
| 遺漏值 | 20 | 2.7 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-4：員額精簡以打六折的比例應屬合理次數圖



比較不同的單位對「員額精簡以打六折的比例應屬合理」（請參考附錄五之附表 1-5）的同意度表現上，全數的單位都以表示不同意者居多。因為被改造者的立場會反對改造，而員額精簡首當其衝就是這些公務人員，所以政府在進行員額精簡應有一套良好說詞及具體方案，讓被改造者儘早接受安排或轉業。

（六）『精省』後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高

有高達 95.7% 的人表示同意與非常同意；僅有 2% 的人表示不同意與非常不同意；1.4% 的人表示沒意見。絕大多數人認為精省後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高。(表 5-14)

精省過程最大的問題，可能就是帶給中部辦公室員工內心的不確定感，因為幾乎高達九成六的員工，不分單位、職務、性別、年齡皆表現出「前途茫茫」的感受。(編碼 011、012、013、014 訪談記錄) 因此政府在面對此高強度的員工不確定感議題上面，如何化解既有員工的不確定感，並在未來政府改造工程避免重蹈覆徹，應列為首要目標。

未來政府改造工程應該刻意避免再犯此錯誤，具體做法如下：

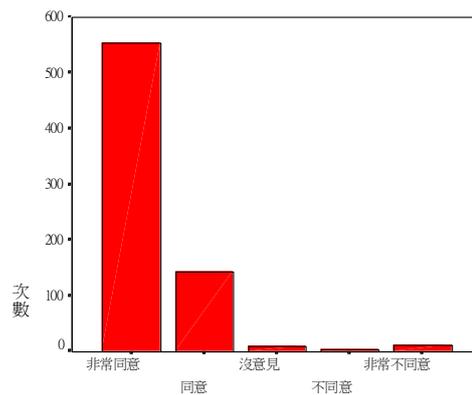
- 1.讓員工的組織職掌「明確化」、「法制化」。
- 2.人事升遷「功績化」、「順暢化」，如此才有辦法讓在現有工作崗

位上的員工，安心及努力工作。

表 5-14：『精省』後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 554 | 76.1 | 76.7 |
| 同意 | 143 | 19.6 | 19.8 |
| 沒意見 | 10 | 1.4 | 1.4 |
| 不同意 | 3 | .4 | .4 |
| 非常不同意 | 12 | 1.6 | 1.7 |
| 總和 | 722 | 99.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 6 | .8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-5：『精省』後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高次數圖



比較不同的單位對「『精省』後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高」(請參考附錄五之附表 1-6)的同意度表現上，全數單位都以表示同意的居多。

(七) 『精省』時採取的就地安置措施並不適當

有 52.2%的人表示不同意與非常不同意；有 27.9%的人表示同意與非常同意；17.7%的人表示沒意見。顯示較多的人認為精省時採取就地安置措施是適當的。

(表5-15)

精省對省府員工的福利措施之一，即是採取員工的「就地安置」方式，讓省府員工可以選擇留在中部辦公，或是到臺北辦公；絕大多數的原省府員工大都選擇留下。「就地安置」原則在公務員調動體制當中，是違反常態規範的作法，因為沒有公務員不接受上級命令，調動工作地點或調整工作職務。

然而在精省之初，屬於敏感政治時刻，當時中央為安撫省府員工情緒，不得不出此「下策」，而此政策推動之後，暫時得到中部辦公室員工高度的支援，認為「就地安置」是適當的措施。但是「就地安置」也造成行政院組織「切割化」，形成臺北與中部兩個辦公室，兩邊的員工很少相互交流，擁有不同的官僚文化，彼此誤解的可能性頗高。(編碼 001、003、004、007、011、012、013、014 訪談記錄)

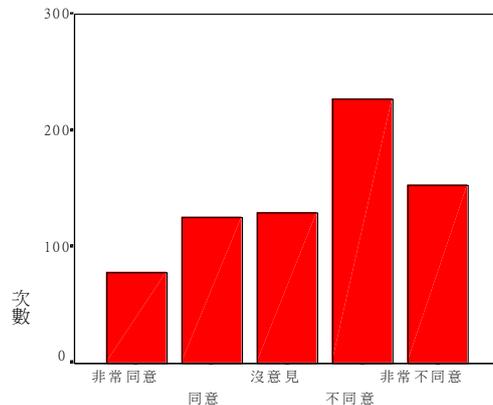
未來政府改造工程應該刻意避免再犯此錯誤，具體做法如下：

- 1.政府改造工程不應將組織切割成兩個地方辦公。
- 2.現在行政院各部會中部辦公室尚未裁撤前，應該和臺北辦公室進行人員交流。
- 3.現在行政院各部會中部辦公室員工職務調整，應該由上級長官依職務及組織的變動而決定，被調整職務的員工，應該遵守公務人員相關法律規定，不應抗命。

表 5-15 『精省』時採取的就地安置措施並不適當比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 78 | 10.7 | 11.0 |
| 同意 | 125 | 17.2 | 17.6 |
| 沒意見 | 129 | 17.7 | 18.1 |
| 不同意 | 227 | 31.2 | 31.9 |
| 非常不同意 | 153 | 21.0 | 21.5 |
| 總和 | 712 | 97.8 | 100.0 |
| 遺漏值 | 16 | 2.2 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-6：『精省』時採取的就地安置措施並不適當次數圖



比較不同的單位對「『精省』時採取的就地安置措施並不適當」（請參考附錄五之附表 1-7）的同意度表現上，除了勞委會以及原委會表示同意者多於不同意者外，其餘的單位以表示不同意者居多。

（八）中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補

有 67.2% 的人表示同意與非常同意；有 5.9% 的人表示不同意與非常不同意；25.1% 的人表示沒意見。顯示多數的人認為中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補。(表 5-16)

在第一階段深度訪談即有省府員工反應出此問題，質疑中央各部會人事出缺，引進考試及格新進人員，而不採用資深中部辦公室員工。(編碼 008、012、014 訪談記錄)但是臺北方面卻有不同的想法，認為中部辦公室員工，格局有限無法擔任中央政府規劃為主的作業，過去省府時代大都是以執行業務為主。(編碼 004、007 訪談記錄)也有臺北官員指出，由於官僚文化的不同，寧可引進新進人員，也割捨中部辦公室員工，因為新進人員容易融入工作情境的文化，相反的，中部員工則頗不易融入。(編碼 002 訪談記錄)

由於中部辦公室員工與臺北官員在官僚文化上有重大歧見，儘管

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

中部辦公室員工渴望臺北各部會出缺時，有機會到臺北上班，有七成受訪者反應出這種渴望。但是臺北的現實考量，目前為止只有極少數中部員工轉業到臺北。

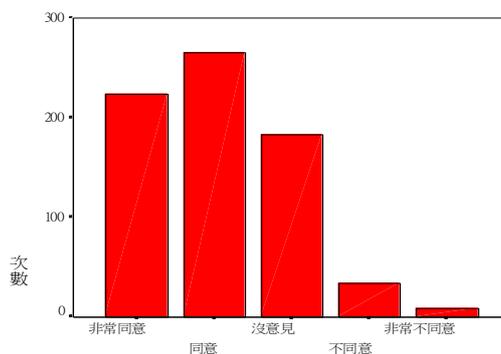
未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

1. 各部會職務出缺應優先給中部辦公室員工遞補，而非一方面引進「新進」公務人員，另一方面卻淘汰「資深」公務人員。
2. 由此調查也顯現出，「就地安置」原則固然滿足省府員工的權益，但是在「就地安置」之後，他們更渴望可以到臺北上班。因此，未來政府改造絕對要避免「就地安置」的措施。

表 5-16：中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 224 | 30.8 | 31.3 |
| 同意 | 265 | 36.4 | 37.1 |
| 沒意見 | 183 | 25.1 | 25.6 |
| 不同意 | 34 | 4.7 | 4.8 |
| 非常不同意 | 9 | 1.2 | 1.3 |
| 總和 | 715 | 98.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 13 | 1.8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-7：中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補次數圖



比較不同的單位對「中央各部會出缺時應讓給中部辦公室之員工優先遞補」(請參考附錄五之附表 1-8)的同意度表現上，全數的單位都以表示同意者居多。由交叉表顯現出來，各單位幾乎都同意此項議題，而沒有顯出差異。反應出中部辦公室員工，對工作的渴望，而此渴望是「正常」公務人員工作的成就感得到尊重前的內心需求，主管官員應當重視中辦員工的這項需求，而非任其「自生自滅」。

(九) 中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制

有 69.6%的人表示同意與非常同意；僅有 4.1%的人表示不同意與非常不同意；24.7%的人表示沒意見。顯示多數的人都認為中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制。(表 5-17)

本研究小組深度訪談中部員工時，他們就提出一項建議，希望中央各部會出缺招聘新人不要有年齡限制；(編碼 008 訪談記錄)因為在中部辦公室的公務員，有絕大比例年資在十年以上，佔總數的八成八。(表 5-17)因此中央部會如果可以在職位出缺時，優先篩選資深的公務人員，那麼中部員工就有機會應聘。

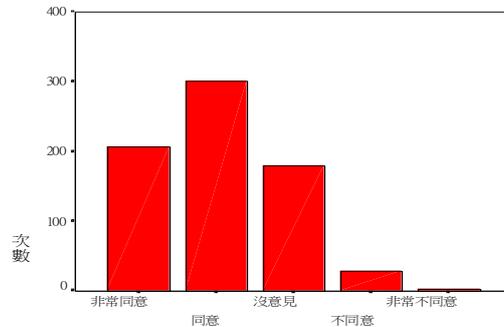
未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.中央各部會職務出缺的招聘作業，不應設年齡限制。
- 2.甚至優先錄取中部辦公室員工。

表 5-17：中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 206 | 28.3 | 28.7 |
| 同意 | 301 | 41.3 | 42.0 |
| 沒意見 | 180 | 24.7 | 25.1 |
| 不同意 | 28 | 3.8 | 3.9 |
| 非常不同意 | 2 | .3 | .3 |
| 總和 | 717 | 98.5 | 100.0 |
| 遺漏值 | 11 | 1.5 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-8：中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制次數圖



比較不同的單位對「中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制」(請參考附錄五之附表 1-9)的同意度表現上，全數的單位都以表示同意者居多。

(十) 小結：人事管理各「細項」同意度平均數分析

從綜合前面討論，幾乎已可以認清受訪者對人事管理各「細項」同意度皆持負面評價，但是我們應該再由人事管理同意度各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序

在人事管理同意度的各個「項目」中，依平均數的高低順序分別為：(圖 5-8.1)

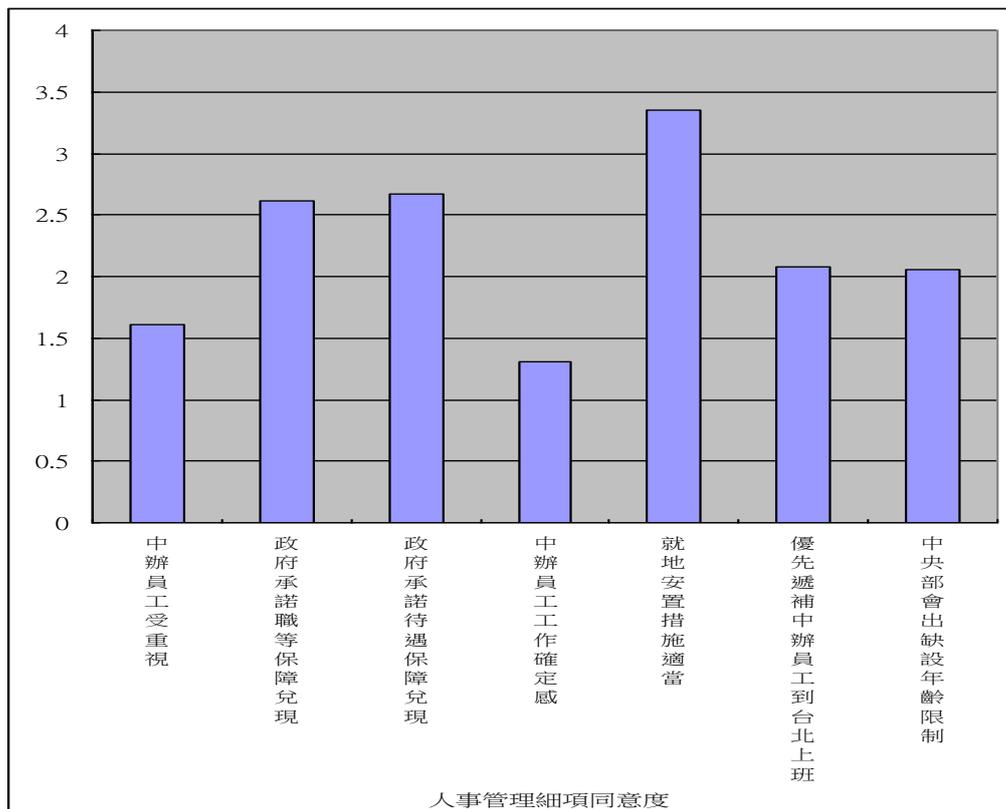
- (1) 就地安置 3.35；
- (2) 政府承諾待遇保障 2.67；
- (3) 政府承諾職等保障 2.61；
- (4) 優先遞補中辦員工到臺北上班 2.07；
- (5) 中央部會出缺設年齡限制 2.05；
- (6) 中辦員工受重視 1.60；

(7) 中辦員工工作確定 1.31。

2. 「細項」平均數鮮少高出 3 分

在上述這七個項目中，明顯看出除了就地安置一項分數高於 3 分以外，其餘各項都低於 3 分。顯現出政府在人事管理所作的措施無法得到受訪者的肯定，尤其員工內心的工作確定感覺及受臺北長官的重視感覺都低於 1.6 分以下；這兩項表現出對政府高度的不滿意。其餘四項如政府承諾待遇保障、政府承諾職等保障、優先遞補中辦員工到臺北上班及中央部會出缺設年齡限制等，分數皆在「不同意」的位置，只比前兩項好些但也表現出對政府的人事管理高度不滿意。

圖 5-8.1：人事管理各「細項」同意度平均數圖



二、組織業務同意度

(一)『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為高

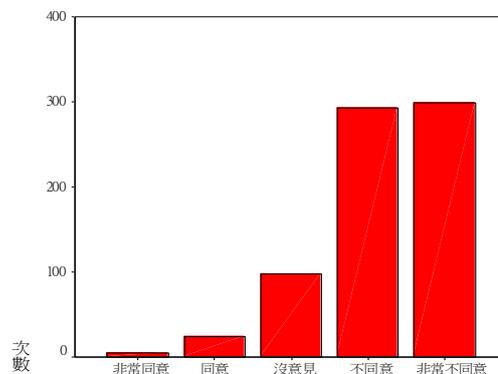
有高達 81.3%的人表示不同意與非常不同意；僅有 4%的人表示同意與非常同意；13.5%的人表示沒意見。多數人認為『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為低。(表 5-18)

精省是我國政府改造的一項重大工程，其目標為提高行政效率，認為政府組織層級拿掉省的層級之後，組織趨向「扁平化」，將可使中央與地方政府間，效率提升。(編碼 003、005 訪談記錄)但是從實際調查資料顯現出來，證實本研究小組在第一階段深度訪談的一項懷疑，(編碼 008、014 訪談記錄)即精省工程雖然進行，但是政府行政效率並不一定相對提升。將近八成一的受訪者不認為行政效率比以前提高，證實中部辦公室員工所說的一項事實，即「公文流程比以前還慢」。

表 5-18 『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為高比例表

| | 非常同意 | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|------|-----|-------|-------|
| 同意 | | 24 | 3.3 | 3.3 |
| 沒意見 | | 98 | 13.5 | 13.6 |
| 不同意 | | 293 | 40.2 | 40.8 |
| 非常不同意 | | 299 | 41.1 | 41.6 |
| 總和 | | 719 | 98.8 | 100.0 |
| 遺漏值 | | 9 | 1.2 | |
| 總和 | | 728 | 100.0 | |

圖 5-9：『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為高次數圖



比較不同的單位對「『精省』後中央政府的行政效率較『精省』前為高」(請參考附錄五之附表 2-1)的同意度表現上，全數的單位都以表示不同意者居多。由圖 5-9 顯現出來，行政院各部會中部辦公室的員工對此議題，不以為然，認為精省雖然「精了」，但是卻破壞了過去省府時代的許多具有效能的機制，如省府的救災體系，到目前為止中央政府仍未能承接，導致災難出現時，中央束手無策。(編碼 006 訪談記錄)因此在精省之後，國家面臨幾次重大災難事變，讓省府員工感受尤為深刻。如果未來政府改造持續進行，應思考採行部分省府時代的應變措施。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.長久之計，應考慮裁撤中部辦公室，讓中部與臺北辦公室合署辦公。
- 2.如未能立即合署辦公，也可退一步考慮，讓行政院部份部會如農委會、勞委會、營建署及考試院遷到中部辦公。
- 3.如果上述兩項皆不可行，則應該將行政院各部會，臺北辦公室與中部辦公室的業務做明顯與具體的切割，依分層負責方式，讓中部辦公室的業務即可裁決與執行，不要事事往臺北請示。
- 4.中央政府各部會應加強和縣市政府直接溝通與聯繫方法，不能只是從事規劃政策，也要像省府時代有辦法和縣市直屬機關，建立親密關係。

(二) 中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形

有 80.0%的人表示不同意與非常不同意；僅有 6.5%的人表示同意與非常同意；13%的人表示沒意見。多數的受訪者都認為中央政府決策人員並不瞭解中部辦公室業務的情形。(表 5-19)

臺北與中部辦公室雖然都隸屬行政院，理應沒有隔閡；但是臺北離台中或南投彷彿頗遠。此問題展現出，中部員工對臺北主管的不滿意，八成受訪者，認為中央政府決策人員根本不瞭解中部業務。(圖 5-10)相對的在臺北的主管，對中部辦公室員工也都持負面看法，認為

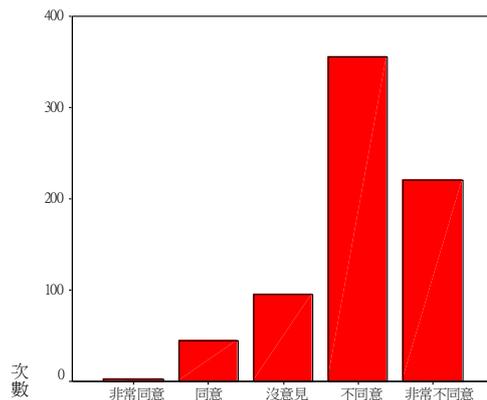
從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

他們根本無事可做。(編碼 004 訪談記錄)

表 5-19：中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 2 | .3 | .3 |
| 同意 | 45 | 6.2 | 6.3 |
| 沒意見 | 95 | 13.0 | 13.2 |
| 不同意 | 355 | 48.8 | 49.5 |
| 非常不同意 | 220 | 30.2 | 30.7 |
| 總和 | 717 | 98.5 | 100.0 |
| 遺漏值 | 11 | 1.5 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-10：中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形次數圖



比較不同的單位對「中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形」(請參考附錄五之附表 2-2)的同意度表現上，全數的單位都以表示不同意者居多。中辦各單位幾乎異口同聲指出，中央政府決策人員不瞭解中辦業務，上述數據證實第一階段深度訪談時，幾位中部辦公室員工的想法。(編碼 008 訪談記錄)

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

1. 行政院各部會首長應深刻理解，各部會中部辦公室其相關部會的業務。

2.各部會中部辦公室主管，也應該定時和臺北長官會報與協調主管業務，隨時調整業務職掌，和臺北做密切的溝通。

(三) 中部辦公室的業務目前已合理劃分

有 70.2% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 10.1% 的人表示同意與非常同意；18.3% 的人表示沒意見。多數的人不認為中部辦公室的業務目前已合理劃分。(表 5-20)

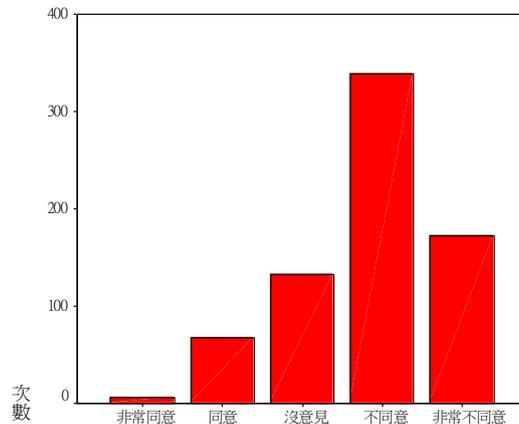
對於中部辦公室的業務切割，由於是採取「就地安置」原則，所以就把原省府各單位性質相近者，與中央政府合併。幾乎省府各單位都可以在中部設立中部辦公室，實際上來看，形同省府換個招牌繼續辦公。

從具體運作來看，中部辦公室可能沒有那麼多業務可辦，但是仍得保留原省府公務員額的規模，在深度訪談時即有省府員工抱怨有的單位人員整天無事，而有的單位卻異常忙碌。(編碼 011、014 訪談記錄)

表 5-20：中部辦公室的業務目前已合理劃分比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 6 | .8 | .8 |
| 同意 | 68 | 9.3 | 9.5 |
| 沒意見 | 133 | 18.3 | 18.5 |
| 不同意 | 339 | 46.6 | 47.2 |
| 非常不同意 | 172 | 23.6 | 24.0 |
| 總和 | 718 | 98.6 | 100.0 |
| 遺漏值 | 10 | 1.4 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-11：中部辦公室的業務目前已合理劃分次數圖



比較不同的單位對「中部辦公室的業務目前已合理劃分」(請參考附表 2-3)的同意度表現上，全數的單位都以表示不同意者居多。由圖 5-11 可以得知，中部辦公室員工並不滿意目前業務劃分，這種不滿意是因為政府在精省過程中，組織調整過度遷就原省府員工的權益，導致精省後中辦員工業務與臺北業務重疊過多。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.應裁撤沒有業務可辦的機關，但其機關下的職員，應幫助他們調到臺北或轉業。
- 2.應合併業務量少的機關，將整個機關遷到臺北合署上班。

(四) 新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室

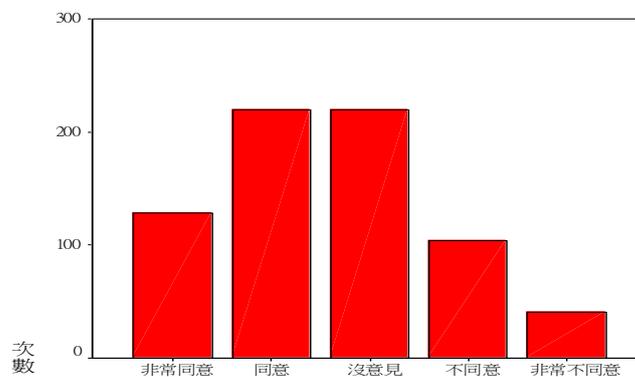
有 47.8%的人表示同意與非常同意；有 19.9%的人表示不同意與非常不同意；30.2%的人表示沒意見。顯示多數的人都贊成新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室。(表 5-21)在第一階段深度訪談時，本研究小組提議行政院應考慮依業務性質的不同和區域的需要性，設置北、中、南、東區辦公室。此主張得到部份受訪者的支援，(編碼 001、003 訪談記錄)因此，在第二階段調查時將此議題

列入，結果也證實了這項主張的可行性，有五成受訪者表示行政院成立新組織時可以依業務屬性，配合地區的需求，設立北、中、南、東辦公室。

表 5-21：新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 128 | 17.6 | 18.0 |
| 同意 | 220 | 30.2 | 30.9 |
| 沒意見 | 220 | 30.2 | 30.9 |
| 不同意 | 104 | 14.3 | 14.6 |
| 非常不同意 | 41 | 5.6 | 5.8 |
| 總和 | 713 | 97.9 | 100.0 |
| 遺漏值 | 15 | 2.1 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-12：新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室次數圖



比較不同的單位對「新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室」(請參考附錄五之附表 2-4)的同意度表現上，除了教育部以表現不同意者居多以外，其餘單位都以同意者居多。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

1. 行政院新組織成立，其部會或部會的下級單位可考慮依業務屬性分北、中、南、東區設置辦公室。
2. 至於那一個部會合適，則需要再做進一步的研究。

(五) 目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低

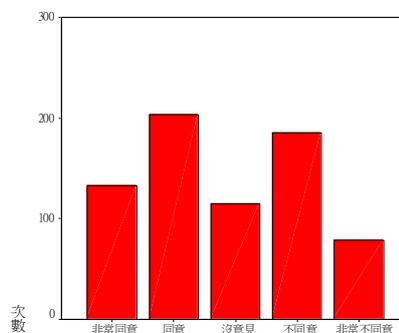
有 46.2% 的人表示同意與非常同意；有 36.3% 的人表示不同意與非常不同意；15.8% 的人表示沒意見。較多的人認為目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低。(表 5-22)

深度訪談時對中部辦公室的公文流程即有不一樣的想法，有的人指出精省後公文效率低，但也有人指出，並沒有多少差異。(編碼 008、012、014 訪談記錄)在第二階段實證調查，證實這個議題有四成六的受訪者認為效率差，但也有三成六的受訪者認為效率不錯，顯現出有兩極化現象存在。

表 5-22：目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 133 | 18.3 | 18.6 |
| 同意 | 203 | 27.9 | 28.4 |
| 沒意見 | 115 | 15.8 | 16.1 |
| 不同意 | 185 | 25.4 | 25.9 |
| 非常不同意 | 79 | 10.9 | 11.0 |
| 總和 | 715 | 98.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 13 | 1.8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-13：目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低次數圖



再經過交叉比對，發現不同的單位對「目前中部辦公室的公文效率較『精省』前為低」(請參考附錄五之附表 2-5)的同意度表現上，人事行政處、主計處、經濟部、環保署、交通部、教育部、法務部及衛生署等中辦單位以表示不同意者居多，其餘單位則以表示同意者居多。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.調查、檢討人事行政局、主計處、經濟部、環保署、交通部、教育部、法務部及衛生署等的公文流程。
- 2.上述單位公文流程效率差者，應提改善計劃。
- 3.長久之計，如果仍無法改善公文流程，則應將效率差的單位，考慮遷到臺北合署辦公。

(六)『精省』後之中部辦公室業務已減少

有 50.7%的人表示同意與非常同意；有 38.4%的人表示不同意與非常不同意；9.2%的人表示沒意見。多數的人認為『精省』後之中部辦公室業務已減少。(表 5-23)在第一階段深度訪談時，臺北官員即表達這個立場，認為精省後的中部辦公室業務已經大幅度萎縮；(編碼 003、004 訪談記錄)但是中部辦公室員工也有人表達出不一樣的意見，認為其業務量不減反增。(編碼 008、011、012 訪談記錄)

實證調查也證實的確有不少單位，業務量減少，只有少數幾個單位，不同意此說法。經過交叉比對，將近五成一的受訪者，且不同單位皆同意「『精省』後之中部辦公室業務已減少」(請參考附錄五之附表 2-6)的說法，只有經濟部、教育部、法務部及原委會等業務量可能增加，所以不同意這項說法。

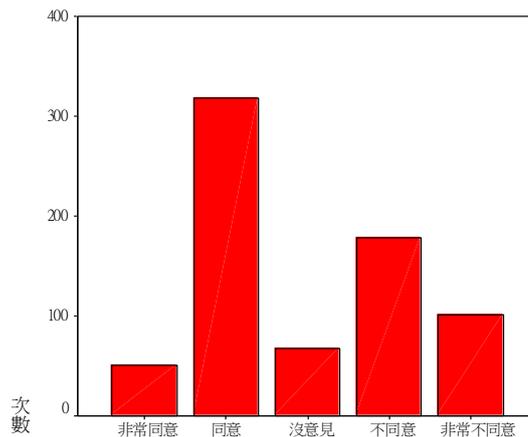
未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.從組織精簡面向來看，考慮裁撤或合併業務量少的單位。
- 2.從人員精簡面向來看，考慮精簡業務量少的單位之員額。

表 5-23：『精省』後之中部辦公室業務已減少比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 51 | 7.0 | 7.1 |
| 同意 | 318 | 43.7 | 44.5 |
| 沒意見 | 67 | 9.2 | 9.4 |
| 不同意 | 178 | 24.5 | 24.9 |
| 非常不同意 | 101 | 13.9 | 14.1 |
| 總和 | 715 | 98.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 13 | 1.8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-14：『精省』後之中部辦公室業務已減少次數圖



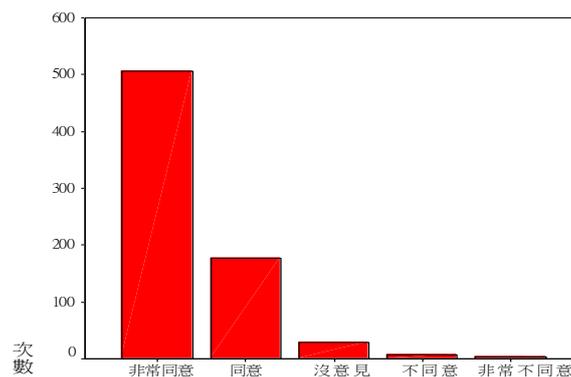
(七)『精省』過於倉促

有高達 93.8% 的人表示同意與非常同意；僅有 1.5% 的人表示不同意與非常不同意；4% 的人表示沒意見。大多數的人認為『精省』過於倉促。(表 5-24)深度訪談時，即有不少官員同意精省工程得推動，但是時機不太恰當，和過於倉促。(編碼 001、005、006 訪談記錄)在第二階段實證調查時，強烈的證實這項懷疑，因為高達九成四的受訪者表達出這個想法，可見得政府改造工程推動的時機非常重要，應該考慮在「事緩則圓」的原則下，慢慢推動改造工程。

表 5-24：『精省』過於倉促比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 506 | 69.5 | 70.0 |
| 同意 | 177 | 24.3 | 24.5 |
| 沒意見 | 29 | 4.0 | 4.0 |
| 不同意 | 7 | 1.0 | 1.0 |
| 非常不同意 | 4 | .5 | .6 |
| 總和 | 723 | 99.3 | 100.0 |
| 遺漏值 | 5 | .7 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-15：『精省』過於倉促次數圖



從交叉比對，比較不同的單位對「『精省』過於倉促」（請參考附錄五之附表 2-7）的同意度表現上，全數單位均以表示同意者居多，表示不同意者佔極少數。由此得知，中部辦公室各單位員工對中央在精省的時機及短時間精省議題展現強烈的不滿意，未來政府改造如要得到被改造者的同意與支援，可能得思考以下幾項具體作為：

1. 應該從長計議未來政府改造工程的時機點。
2. 在進行下一波政府改造時，應先有相關配套措施。
3. 這些配套措施應考慮到化解被改造公務人員的疑慮，如應先考

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

慮被改造者的「法制化」規定，讓其對未來有重新的人生規劃。

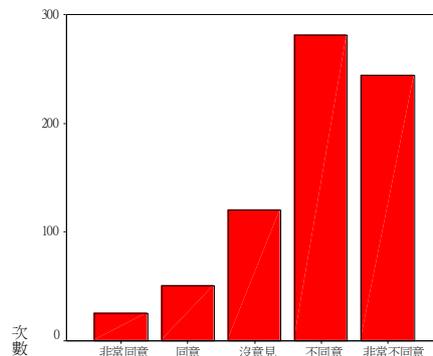
(八) 『精省』過程有適當地讓各單位業務代表出席

有 72.1%的人表示不同意與非常不同意；有 10.4%的人表示同意與非常同意；16.5%的人表示沒意見。多數的人認為在『精省』過程沒有適當地讓各單位業務代表出席。(表 5-25)在第一階段深度訪談時，即有中部辦公室員工反映出，政府改造工程，應該讓被改造者派代表出席，討論合適的改造內涵。(編碼 006 訪談記錄)當時負責精省政府改造工程的行政院負責代表也指出，政府改造工程有和省府協商，但是省方堅持過多自己意見，至使協商幾乎形同破裂。所以整個精省過程到後來中央決定進行推動時，就不再找省府協調。(編碼 005 訪談記錄)實證調查也顯現出來，這項歷史事實。

表 5-25：『精省』過程有適當地讓各單位業務代表出席比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 25 | 3.4 | 3.5 |
| 同意 | 51 | 7.0 | 7.1 |
| 沒意見 | 120 | 16.5 | 16.6 |
| 不同意 | 281 | 38.6 | 39.0 |
| 非常不同意 | 244 | 33.5 | 33.8 |
| 總和 | 721 | 99.0 | 100.0 |
| 遺漏值 | 7 | 1.0 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-16：『精省』過程有適當地讓各單位業務代表出席次數圖



比較不同的單位對「『精省』過程有適當地讓各單位業務代表出席」（請參考附錄五之附表 2-8）的同意度表現上，全部的單位元均以表示不同意者居多，表示同意者僅佔少數。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

1. 為使改造工程比較圓融的進行，除了「事緩則圓」的原則外，尚應該考量被改造者的意見收集，尤其不同階層文官的想法，應廣泛收集。
2. 上述意見只能供推動政府改造工程的決策者參考，不能當作最後決策的根據；因為改造成功與否，除了大方向以外，也得重視宣傳，廣泛收集不同文官的意見，有助於政府改造的宣傳工作。

（九）小結：組織業務各「細項」同意度平均數分析

從綜合前面討論，幾乎已可以認清受訪者對組織業務同意度各「細項」皆持負面評價，但是我們應該再由組織業務同意度各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序

在組織業務同意度的各個「細項」中，依平均數的高低順序分別為：（圖 5-16.1）

- （1）目前中辦效率較精省為低 2.82；
- （2）中辦業務已合理劃分 2.16；
- （3）精省有適當地讓各單位代表出席 2.07；
- （4）中央政府瞭解中辦業務 1.96；
- （5）精省後中央行政效率高 1.81；
- （6）精省過程過於倉促 1.4；

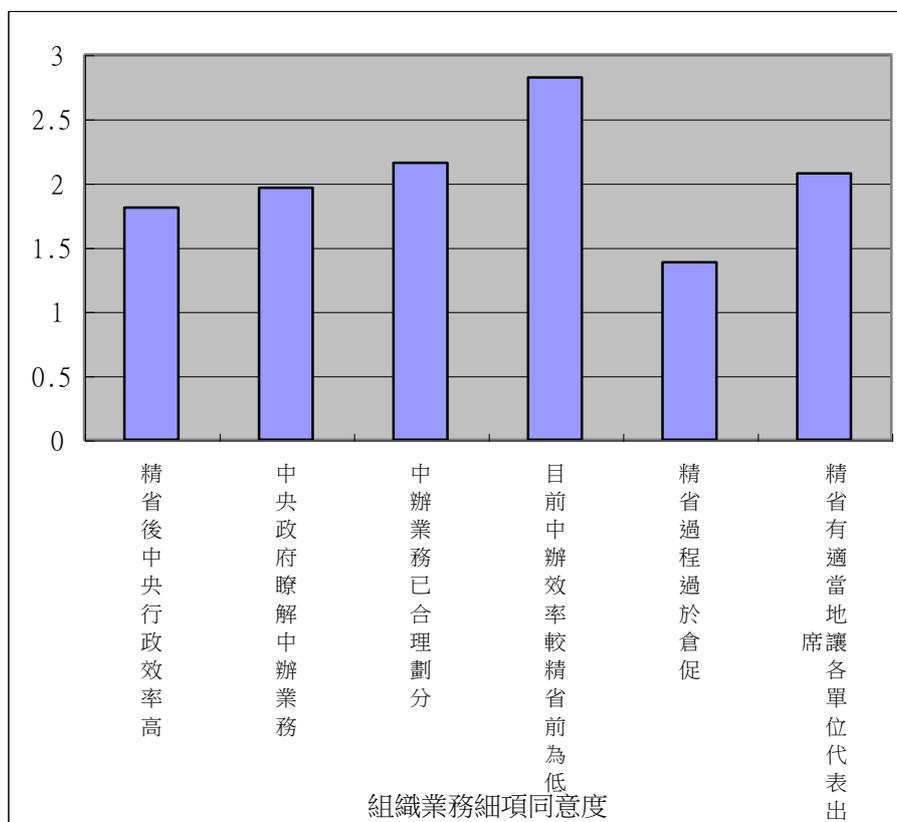
2. 「細項」平均數皆低於 3 分

在上述這六個項目中，明顯看出沒有一項分數高於 3 分。顯現出

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

政府在組織業務所作的措施無法得到受訪者的肯定；其中，介於 2 -3 分者為不同意到中立的立場者，有目前中辦效率較精省前為低、中辦業務已合理劃分及精省有適當地讓各單位代表出席等三項；低於 2 分以下者，有中央政府瞭解中辦業務、精省後中央行政效率高及精省過程過於倉促等三項。

圖 5-16.1：組織業務各「細項」同意度平均數圖



三、預算編製同意度

(一)『精省』後中央政府節省了大筆的預算支出

有 77.1% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 8% 的人表示同意與非常同意；13.3% 的人表示沒意見。大多數的人都不認為『精省』後

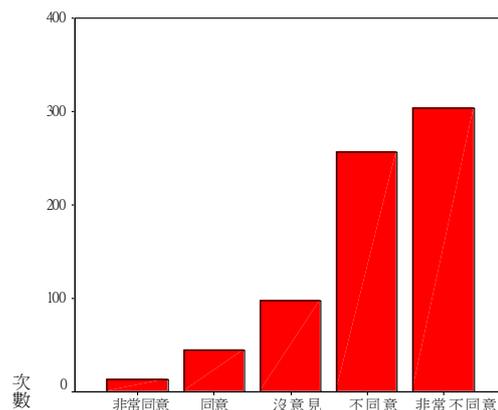
中央政府節省了大筆的預算支出。(表 5-26)

政府改造的目標之一是要節省大筆預算支出，在深度訪談過程中，主管預算的官員對此則持保留的態度，(編碼 007、015 訪談記錄)而中部辦公室的員工更認為節省大筆預算支出是當時政治人物的一項政治口號，根本與事實不符。(編碼 011 訪談記錄)在第二階段的實證調查當中，證實上述疑點，近八成的中部辦公室員工都同意精省並沒有帶來中央政府財政支出的減少。

表 5-26：『精省』後中央政府節省了大筆的預算支出比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| 同意 | 45 | 6.2 | 6.3 |
| 沒意見 | 97 | 13.3 | 13.5 |
| 不同意 | 257 | 35.3 | 35.9 |
| 非常不同意 | 304 | 41.8 | 42.5 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-17：『精省』後中央政府節省了大筆的預算支出次數圖



比較不同的單位對「『精省』後中央政府節省了大筆的預算支出」

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

(請參考附錄五之附表 3-1) 的同意度表現上，全數的單位均以表示不同意者居多。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.應審慎編列政府預算，逐年根據組織業務減少，及人員精減預估中央政府總預算。
- 2.上述這些估計，政府主計單位應延聘優秀的「精算師」及「財務專家」使其參與規劃及提供建議。

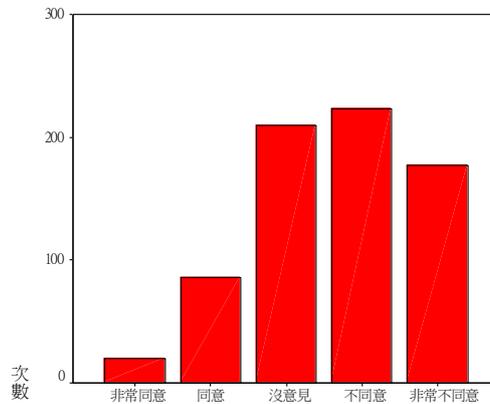
(二)『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字

對於『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字的問題，行政院臺北官員指出，政府「概括承受」省府「資產」與「負債」。(編碼 002 訪談記錄)但是中部辦公室員工內心主觀感受並不一定認同這項事實，(編碼 006 訪談記錄)這種想法在實證調查中展現出來。有 54.9%的人表示不同意與非常不同意；有 14.5%的人表示同意與非常同意；28.8%的人表示沒意見。多數的人不認為『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字。(表 5-27)

表 5-27：『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 20 | 2.7 | 2.8 |
| 同意 | 86 | 11.8 | 12.0 |
| 沒意見 | 210 | 28.8 | 29.3 |
| 不同意 | 223 | 30.6 | 31.1 |
| 非常不同意 | 177 | 24.3 | 24.7 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-18：『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字次數圖



比較不同的單位對「『精省』後中央政府承受省政府的巨額預算赤字」(請參考附錄五之附表 3-2)的同意度表現上，全數單位均以表示不同意者居多。原省府員工對此事實問題的認知，展現出和中央不同的看法，他們認為中央雖然承接了省府赤字但是也承接了許多省府的財產，甚至於認為省府財產大於省府赤字。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.對於省府過去的資產與負債，應清楚列舉以化解不必要的誤解。
- 2.對於未來可能被裁撤單位的資產與負債，應清楚列舉以化解不必要的誤解。

(三)『精省』後中央政府財源稅收增加

理論上精省之後原來省政府的財源也由中央政府接收，中央政府稅收應該增加。這是一個事實問題，但是在實證調查中，省府員工並不以為然。有 52.2%的人表示不同意與非常不同意；有 15.7%的人表示同意與非常同意；30.8%的人表示沒意見。多數的人不認為『精省』後中央政府財源稅收增加。(表 5-28)

為何省府員工會有與事實出入的主觀感受，可能原因在於：

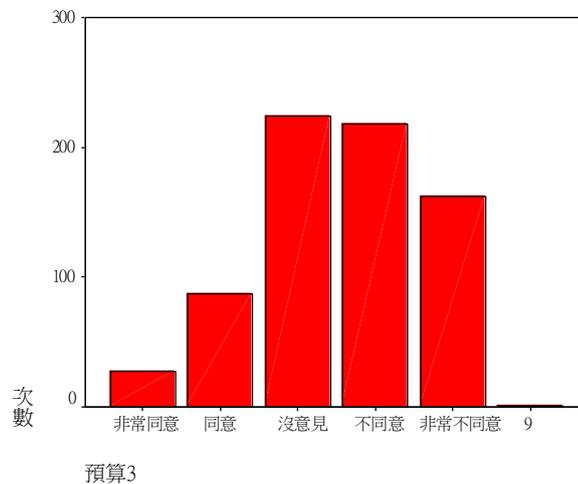
從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- 1.對中央政府在精省後的財源稅收增加並不清楚。
- 2.省府員工主觀情感上仍然認同省府體制，而不願意承認省與已經被精掉的事實，也不願意承認省的稅收已經劃歸中央。

表 5-28：『精省』後中央政府財源稅收增加比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 27 | 3.7 | 3.8 |
| 同意 | 87 | 12.0 | 12.1 |
| 沒意見 | 224 | 30.8 | 31.2 |
| 不同意 | 218 | 29.9 | 30.3 |
| 非常不同意 | 162 | 22.3 | 22.5 |
| 總和 | 719 | 98.8 | 100.0 |
| 遺漏值 | 10 | 1.2 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-19：『精省』後中央政府財源稅收增加次數圖



經由交叉比對，比較不同的單位對「『精省』後中央政府財源稅收增加」（請參考附表 3-3）的同意度表現上，全數單位均以表示不同意者居多。可見得這是省府員工普遍的「與事實不符」之主觀感受。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

1. 為避免被改造者對政府改造工程的誤解，應多溝通讓下情可達。
2. 對於事實問題，應該多宣傳就可以避免錯誤的認知。

(四) 小結：預算編製各「細項」同意度平均數分析

從綜合前面討論，幾乎已可以認清受訪者對預算編製同意度各「細項」皆持負面評價，但是我們應該再由預算編製同意度各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序（圖 5-19.1）

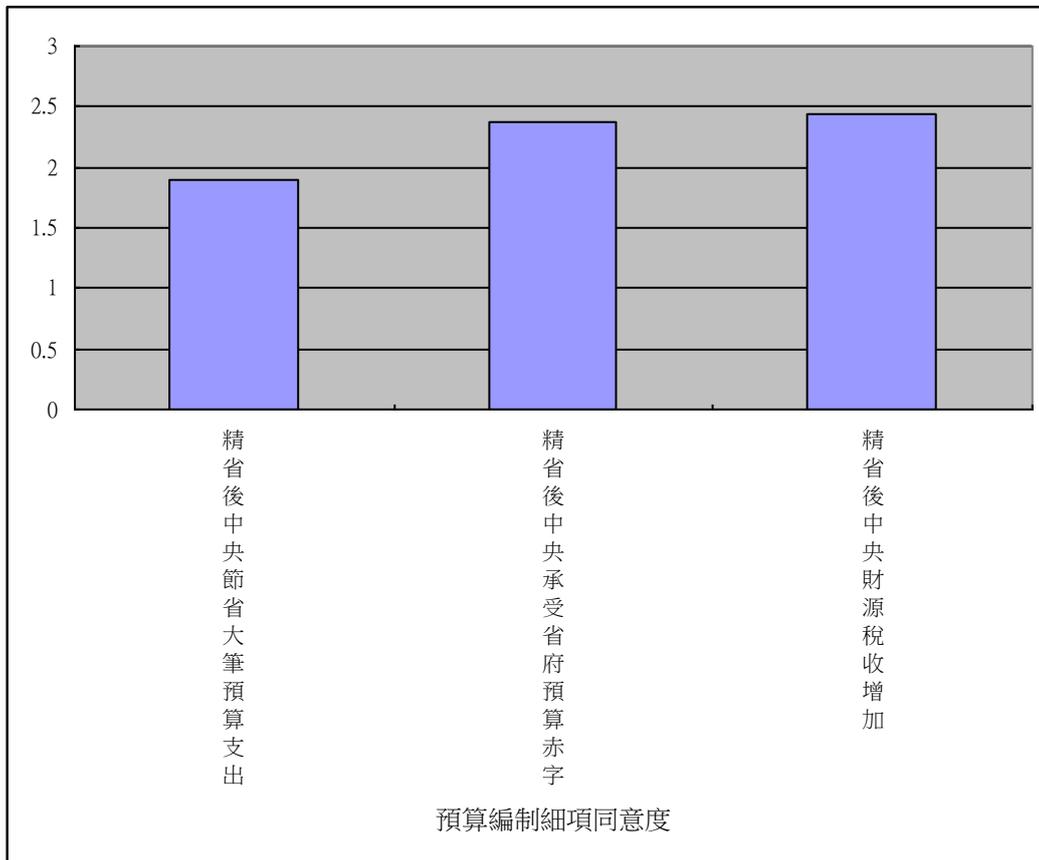
在預算編製同意度的各個「細項」中，依平均數的高低順序分別為：（圖 5-19.1）

- (1) 精省後中央財源稅收增加 2.43；
- (2) 精省後中央承受省府預算赤字 2.37；
- (3) 精省後中央節省大筆預算支出 1.89；

2. 「細項」平均數皆低於 3 分

在上述這三個項目中，明顯看沒有一項分數高於 2.5 分。顯現出政府在預算編製所作的措施無法得到受訪者的肯定；其中，介於 2 -2.5 分者，表示傾向不同意的立場者，有精省後中央財源稅收增加及精省後中央承受省府預算赤字等兩項；低於 2 分以下者，有精省後中央節省大筆預算支出這一項。換言之，受訪者並不同意精省後預算編製的各種說法。

圖5-19.1：預算編製各「細項」同意度平均數圖



四、財產劃分同意度

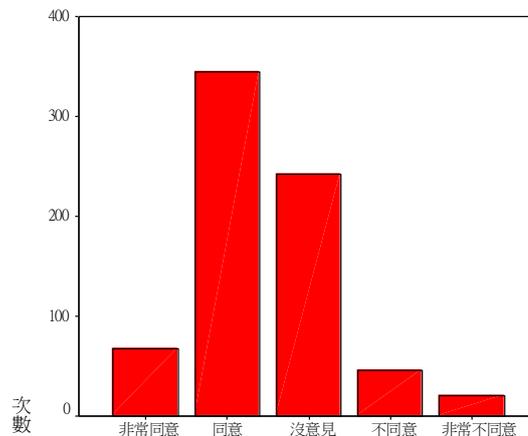
(一) 精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之『公用財產』

政府組織改造工程在財產的移轉，原有機關的公用財產，應該如何移轉有兩種傳統模式，一為由接收單位概括承受；另一為由國有財產局接管。對於第一個模式，中部辦公室員工有 56.6%的人表示同意與非常同意；僅有 9%的人表示不同意與非常不同意；33.2%的人表示沒意見。多數的人認為精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之『公用財產』。(表 5-29)

表 5-29：精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之『公用財產』比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 67 | 9.2 | 9.3 |
| 同意 | 345 | 47.4 | 47.9 |
| 沒意見 | 242 | 33.2 | 33.6 |
| 不同意 | 46 | 6.3 | 6.4 |
| 非常不同意 | 20 | 2.7 | 2.8 |
| 總和 | 720 | 98.9 | 100.0 |
| 遺漏值 | 8 | 1.1 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-20：精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之『公用財產』次數圖



比較不同的單位對「精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之『公用財產』」（請參考附錄五之附表 4-1）的同意度表現上，全數單位均以表示同意者居多。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.對於被裁併的公用財產可考慮由接替單位概括承受。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

2.對於被裁併單位之公用財產應列出清單移交。

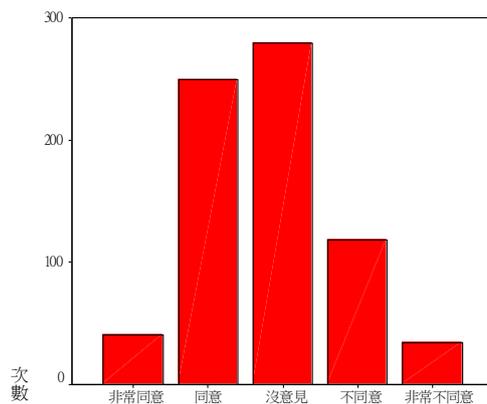
(二) 精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公用財產』

對於財產移轉的第二個模式，是指由國有財產局接管被裁併機關的「公用財產」，對這個議題中部辦公室員工有 39.8%的人表示同意；有 20.9%的人表示不同意與非常不同意；有 38.3%的人表示沒意見。對於精省後是否應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公用財產』，受訪者表示同意或沒意見者佔多數。(表 5-30)

表 5-30：精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公用財產』比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 41 | 5.6 | 5.7 |
| 同意 | 249 | 34.2 | 34.5 |
| 沒意見 | 279 | 38.3 | 38.7 |
| 不同意 | 118 | 16.2 | 16.4 |
| 非常不同意 | 34 | 4.7 | 4.7 |
| 總和 | 721 | 99.0 | 100.0 |
| 遺漏值 | 7 | 1.0 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-21：精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公用財產』次數圖



比較不同的單位對「精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之『公用財產』」(請參考附錄五之附表 4-2)的同意度表現上，以內政部、新聞局以表示不同意者居多，其餘單位皆以表示同意者居多。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.對於被裁併的公用財產也可考慮由國有財產局接管。
- 2.對於被裁併單位之公用財產應列出清單移交。

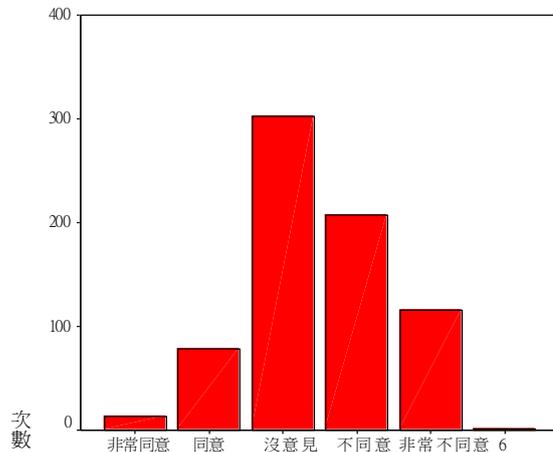
(三) 政院有權將所屬中辦之『公用財產』變更為『非公用財產』

對於公共財產的處理是否可以提高位階，到行政院層級，建立第三種公用財產處理模式(編碼 002 訪談記錄)，有 41.5%的人表示沒意見的中立看法；僅有 12.5%的人表示同意與非常同意；44.3%的人表示不同意和非常不同意。多數人對於「行政院有權利將各部會所屬中部辦公室之『公用財產』變更為『非公用財產』」問題表示同意與沒意見佔多數。

表 5-31：政院有權將所屬中辦之『公用財產』變更為『非公用財產』比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| 同意 | 78 | 10.7 | 10.9 |
| 沒意見 | 302 | 41.5 | 42.1 |
| 不同意 | 207 | 28.4 | 28.9 |
| 非常不同意 | 116 | 15.9 | 16.2 |
| 總和 | 717 | 98.5 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.5 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-22：政院有權將所屬中辦之『公用財產』變更為『非公用財產』次數圖



比較不同的單位對「行政院有權利將各部會所屬中部辦公室之『公用財產』變更為『非公用財產』」（請參考附錄五之附表 4-3）的同意度表現上，全數單位皆以表示不同意者居多。

未來政府改造工程應重視此問題，具體做法如下：

- 1.對於被裁定的公用財產也可考慮由行政院接管。
- 2.對於被裁併單位之公用財產應列出清單移交。
- 3.如果行政院未來推動政府改造時，願意掌控全國被裁定單位的公用財產，重新做資源合理分配，可以考慮接管。

由這三個財產接管模式來看，被裁撤單位並沒有很大的差異，換言之，任何模式都可採行，並不會引起被裁撤單位的員工反彈。

（四）行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產

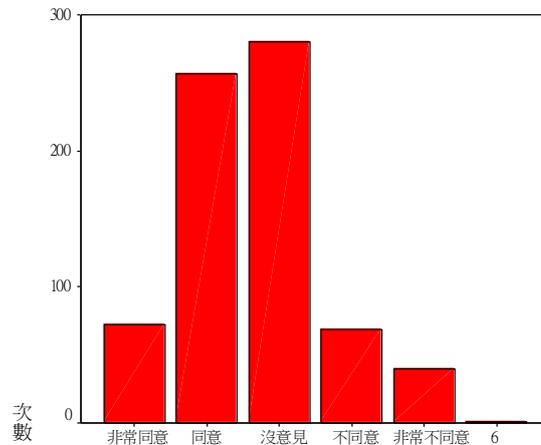
對於行政院是否應該成立超越各部會的直屬機關有效管理各項財產，在第一階段深度訪談時即有受訪官員提此建議，(編碼 002 訪談記錄)在第二階段實證調查當中，證實這建議頗可行，有 45.2%的人表示同意與非常同意；有 15%的人表示不同意與非常不同意；38.5%的人

表示沒意見。多數的人認為行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產。(表 5-32)

表 5-32：行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 72 | 9.9 | 10.0 |
| 同意 | 257 | 35.3 | 35.7 |
| 沒意見 | 280 | 38.5 | 38.9 |
| 不同意 | 69 | 9.5 | 9.6 |
| 非常不同意 | 40 | 5.5 | 5.6 |
| 總和 | 719 | 98.8 | 100.0 |
| 遺漏值 | 10 | 1.2 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-23：行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產比例表圖



比較不同的單位對「行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產」(請參考附錄五之附表 4-4)的同意度表現上，全數皆以表示同意者居多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

(1)由行政院成立跨部會層級的公用財產接管機關。

(2) 行政院院長為該機關主管，國有財產局局長為幕僚長。

(3) 幕僚長應重新規劃國有財產的合理分配。

(五) 小結：財產劃分各「細項」同意度平均數分析

從綜合前面討論，和「人事管理」、「組織業務」、「預算編制」三項比較起來，「財產劃分」是受訪者持中立評價的一個構面；但是我們應該再由財產劃分同意度的各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序（圖 5-23.1）

在預算編製同意度的各個「細項」中，依平均數的高低順序分別為：（圖 5-23.1）

(1) 精省後應由接替部會概括承受省府被裁併機關之「公用財產」
3.55；

(2) 行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產 3.34；

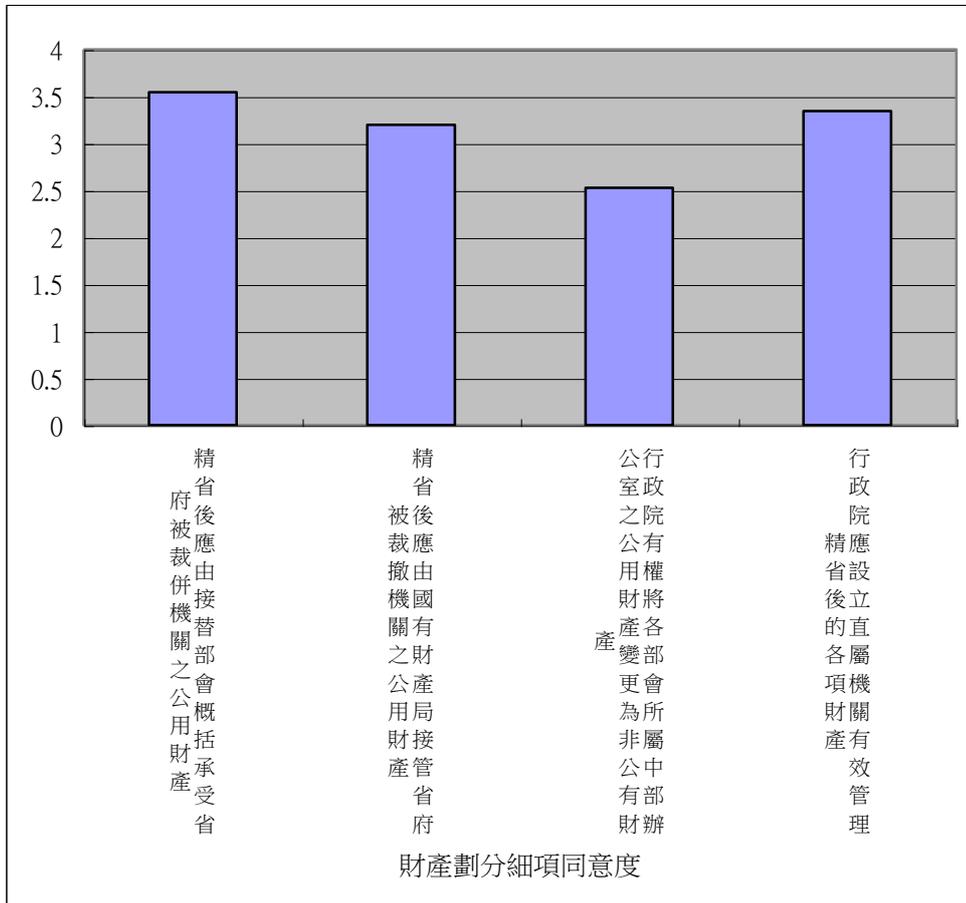
(3) 精省後應由國有財產局接管省府被裁撤機關之「公用財產」
3.19；

(4) 行政院有權將各部會所屬中部辦公室之公用財產變更為「非公有財產」 2.53。

2. 「細項」平均數皆接近 3 分

在上述這四個項目中，除了「行政院有權將各部會所屬中部辦公室之公用財產變更為『非公有財產』」這項分數介於 2.5 分到 3 分的中立態度外，其餘每一項分數皆高於 3 分。顯現出政府在財產劃分同意度所作的措施得到受訪者的肯定。換言之，受訪者頗同意政府在財產劃分同意度的各種措施。

圖 5-23.1：財產劃分各「細項」同意度平均數圖



五、法規修訂同意度

(一) 為促進員工認同感，政府應儘速將行政院各部會中部辦公室法制化

精省之後，按理而言留在行政院各部會中部辦公室的員工，應該是未被裁撤的受惠者，但是他們並無此感受；相反的展現出人心惶惶不知是否還有「明天」的不確定感。根據深度訪談資料顯現出，他們最擔心的就是沒有法律保障，其公務人員的地位，只有靠暫行法律「精省暫行條例」規範。(編碼 006、012、013、014 訪談記錄)而實證調查

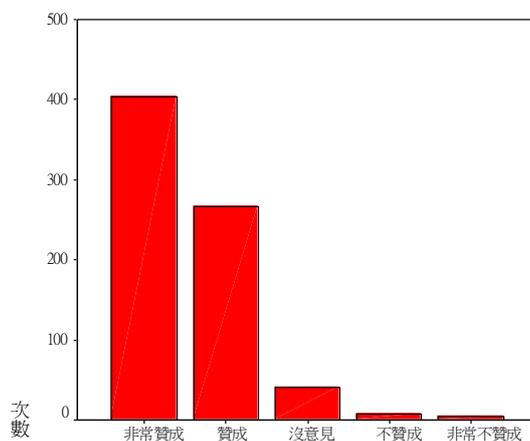
從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

證實了這項疑慮，有相當高比例的中辦員工不滿意政府未給予合法地位，高達 91.9% 的人表示贊成與非常贊成法制化；僅有 1.6% 的人表示不贊成與非常不贊成。

表 5-33：為促進員工認同感，政府應儘速將行政院中部辦公室法制化比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常贊成 | 403 | 55.4 | 55.9 |
| 贊成 | 266 | 36.5 | 36.9 |
| 沒意見 | 40 | 5.5 | 5.5 |
| 不贊成 | 8 | 1.1 | 1.1 |
| 非常不贊成 | 4 | .5 | .6 |
| 總和 | 721 | 99.0 | 100.0 |
| 遺漏值 | 7 | 1.0 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-24：為促進員工認同感，政府應儘速將行政院中部辦公室法制化次數圖



比較不同的單位對「有人主張：為促進員工認同感，政府應儘速將行政院各部會中部辦公室法制化。請問您贊不贊成這主張？」（請參考附錄五之附表 5-1）的同意度表現上，全數單位皆以表示贊成為多數，表示不贊同者僅佔少數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 短期作法為將「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」由一年限期改為二年以上的期限。
2. 長期作法為在立法院通過行政院「組織三法」，一勞永逸解決行政院各部會中部辦公室法制化的問題。

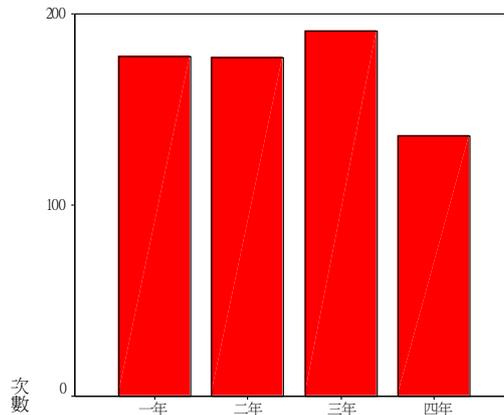
（二）「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」每次延長多久

對於上述這個問題，贊同延長一年者為 24.5%，兩年者為 24.3%，三年者為 26.2%，四年者為 18.7%。由此可以得知，這四個選項差異不大，但是同意三年者比例還是最高。

表 5-34：「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」每次延長多久比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-----|-----|-------|-------|
| 一年 | 178 | 24.5 | 26.1 |
| 二年 | 177 | 24.3 | 26.0 |
| 三年 | 191 | 26.2 | 28.0 |
| 四年 | 136 | 18.7 | 19.9 |
| 總和 | 682 | 93.7 | 100.0 |
| 遺漏值 | 46 | 6.3 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-25：「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」每次延長多久
次數圖



比較不同的單位對「假如『臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例』無法無限期延長，請問您認為每次延長多久較為合理？」(請參考附錄五之附表 5-2) 的同意度表現上，以**經濟部、法務部、新聞局、衛生署、文建會、省諮議會**等表示應該延長 1-2 年佔多數，其餘單位認為延長 3-4 年較合理。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

- 1.將「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」每次延長期限調整為兩年限期。
- 2.行政院應主動向立法院提出修改的建議。

六、整體效能同意度

(一) 精省改造工程，整體措施很周延

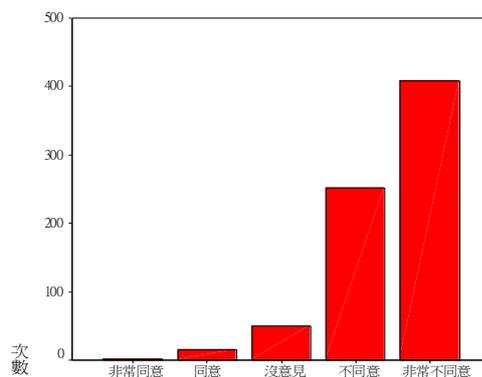
在第一階段深度訪談時，即有省府員工對精省改造工程的整體措施的周延感到質疑，(編碼 008、012、013 訪談記錄)而實證調查時證實了這些質疑，有高達 90.6%的人表示不同意與非常不同意；僅有 2.2%的人表示同意與非常同意；6.7%的人表示沒意見。高達九成一的受訪

者，不認為精省改造工程的整體措施很周延，表現出對精省政府改造工程的強烈不滿意。

表 5-35：精省改造工程，整體措施很周延比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 1 | .1 | .1 |
| 同意 | 15 | 2.1 | 2.1 |
| 沒意見 | 49 | 6.7 | 6.8 |
| 不同意 | 252 | 34.6 | 34.8 |
| 非常不同意 | 408 | 56.0 | 56.3 |
| 總和 | 725 | 99.6 | 100.0 |
| 遺漏值 | 3 | .4 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-26：精省改造工程，整體措施很周延次數圖



經由交叉比對，比較不同的單位對「精省改造工程，整體措施很周延」(請參考附錄五之附表 6-1)的同意度表現上，全數單位皆以表示不同意佔多數。原省府員工不分單位，都表現出來共同的想法，對整體精省改造的措施投下反對票，而且強度很強。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

- 1.推動下一波政府改造，應注意要有完整的配套措施。
- 2.尤其應在人事、組織及法制三個面向，特別注重。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

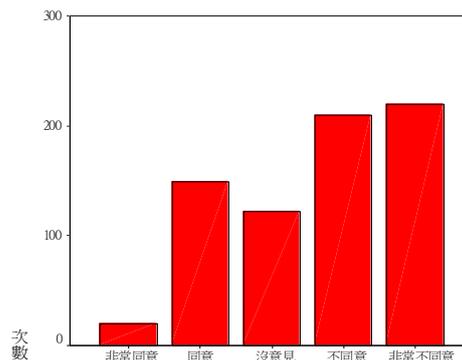
(二) 精省改造工程，有助於國家整體發展

有 59% 的人表示不同意與非常不同意；有 23.2% 的人表示同意與非常同意；16.8% 的人表示沒意見。多數的人並不認為精省改造工程有助於國家整體發展。(表 5-36) 原來精省改造工程的目標之一，在於提升國家整體發展，但是實證調查資料顯現，此目標並未達成。因為近六成的省府員工不以為然，只有兩成三的人肯定此項說法，換言之，持負面主張者遠超過正面主張。如果就政府改造的目的在提升國家整體發展這項目標來看，精省的政府改造工程似乎並未成功。

表 5-36：精省改造工程，有助於國家整體發展比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 20 | 2.7 | 2.8 |
| 同意 | 149 | 20.5 | 20.7 |
| 沒意見 | 122 | 16.8 | 16.9 |
| 不同意 | 210 | 28.8 | 29.1 |
| 非常不同意 | 220 | 30.2 | 30.5 |
| 總和 | 721 | 99.0 | 100.0 |
| 遺漏值 | 7 | 1.0 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-27：精省改造工程，有助於國家整體發展次數圖



比較不同的單位對「精省改造工程，有助於國家整體發展」(請參

考附錄五之附表 6-2) 的同意度表現上，除了省政府及新聞局以表示同意者佔多數外，其餘單位皆以表示不同意者居多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 避免精省改造工程所犯的錯誤。
2. 推動下一波政府改造，應注意要有完整的配套措施。
3. 尤其應在人事、組織及法制三個面向，特別注重。

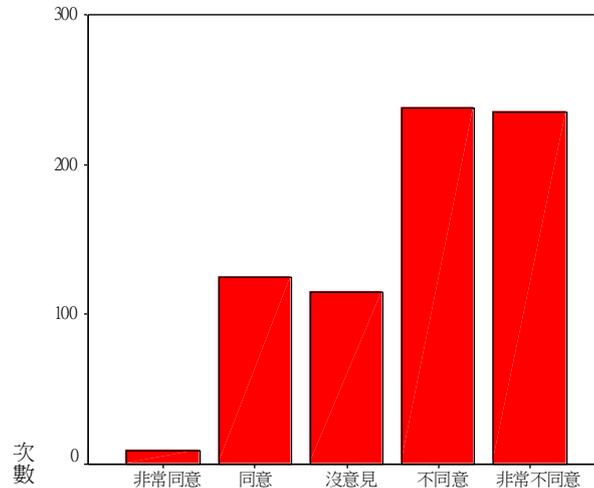
(三) 精省改造工程，有助於政府效能提升

有 65% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 18.4% 的人表示同意與非常同意；15.8% 的人表示沒意見。多數的人都不認為精省改造工程有助於政府效能提升。原來精省改造工程的另一個目標，在於提升政府效能，但是實證調查資料顯現，此目標並未達成。因為六成五的省府員工不以為然，只有一成八的人肯定此項說法，換言之，持負面主張者遠超過正面主張。如果就政府改造的目的在提升政府效能這項目標來看，精省的政府改造工程似乎並未成功。

表 5-37：精省改造工程，有助於政府效能提升比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 9 | 1.2 | 1.2 |
| 同意 | 125 | 17.2 | 17.3 |
| 沒意見 | 115 | 15.8 | 15.9 |
| 不同意 | 238 | 32.7 | 33.0 |
| 非常不同意 | 235 | 32.3 | 32.5 |
| 總和 | 722 | 99.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 6 | .8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-28：精省改造工程，有助於政府效能提升次數圖



比較不同的單位對「精省改造工程，有助於政府效能提升」（請參考附錄五之附表 6-3）的同意度表現上，全數單位皆以表示不同意者為多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 避免精省改造工程所犯的錯誤。
2. 推動下一波政府改造，應注意要有完整的配套措施。
3. 尤其應在人事、組織及法制三個面向，特別注重。

（四）精省改造工程，有助於提升國家競爭力

有 62.5% 的人表示不同意與非常不同意；有 17.8% 的人表示同意與非常同意；18.8% 的人表示沒意見。多數的人都不認為精省改造工程有助於提升國家競爭力。

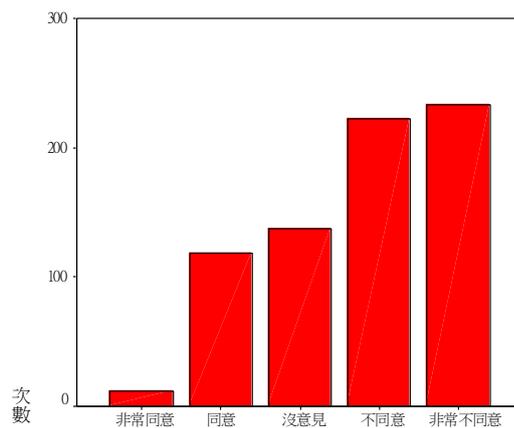
原來精省改造工程的另一個目標，在於提升國家競爭力，但是實證調查資料顯現，此目標並未達成。因為六成二五的省府員工不以為然，只有一成八的人肯定此項說法，換言之，持負面主張者遠超過正面主張。如果就政府改造的目的在提升國家競爭力這項目標來看，精

省的政府改造工程似乎並未成功。

表 5-38：精省改造工程，有助於提升國家競爭力比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 12 | 1.6 | 1.7 |
| 同意 | 118 | 16.2 | 16.3 |
| 沒意見 | 137 | 18.8 | 19.0 |
| 不同意 | 222 | 30.5 | 30.7 |
| 非常不同意 | 233 | 32.0 | 32.3 |
| 總和 | 722 | 99.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 6 | .8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-29：精省改造工程，有助於提升國家競爭力次數圖



比較不同的單位對「精省改造工程，有助於提升國家競爭力」(請參考附錄五之附表 6-4) 的同意度表現上，除了新聞局以表示同意者佔多數外，其餘單位皆以表示不同意者為多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 避免精省改造工程所犯的錯誤。
2. 推動下一波政府改造，應注意要有完整的配套措施。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

3. 尤其應在人事、組織及法制三個面向，特別注重。

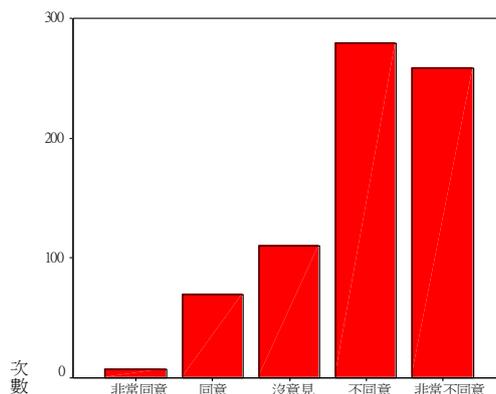
(五) 精省改造工程，有助於提升為民服務品質

有 73.7% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 10.6% 的人表示同意與非常同意；15.1% 的人表示沒意見。多數的人都不認為精省改造工程有助於提升為民服務品質。原來精省改造工程的另一個目標，在於提升為民服務品質，但是實證調查資料顯現，此目標並未達成。因為七成四的省府員工不以為然，只有一成六的人肯定此項說法，換言之，持負面主張者遠超過正面主張。如果就政府改造的目的在提升為民服務品質這項目標來看，精省的政府改造工程似乎並未成功。

表 5-39：精省改造工程，有助於提升為民服務品質比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 7 | 1.0 | 1.0 |
| 同意 | 70 | 9.6 | 9.7 |
| 沒意見 | 110 | 15.1 | 15.2 |
| 不同意 | 279 | 38.3 | 38.5 |
| 非常不同意 | 258 | 35.4 | 35.6 |
| 總和 | 724 | 99.5 | 100.0 |
| 遺漏值 | 4 | .5 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-30：精省改造工程，有助於提升為民服務品質次數圖



比較不同的單位對「精省改造工程，有助於提升為民服務品質」（請參考附錄五之附表 6-5）的同意度表現上，全數單位皆以表示不同意者佔多數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 避免精省改造工程所犯的錯誤。
2. 推動下一波政府改造，應注意要有完整的配套措施。
3. 尤其應在人事、組織及法制三個面向，特別注重。

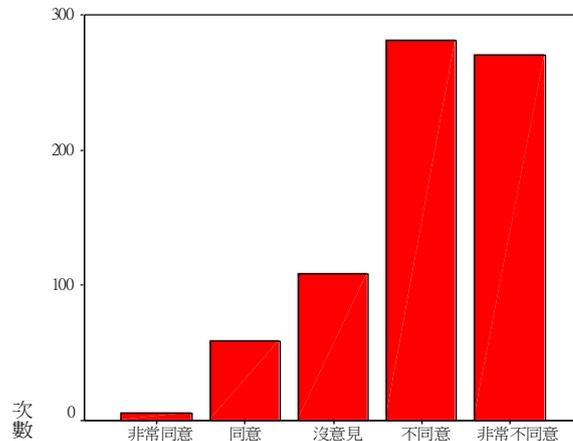
（六）精省改造工程，有助於公務人員能力的提升

有 75.7% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 8.8% 的人表示同意與非常同意；14.8% 的人表示沒意見。大多數的人都不認為精省改造工程有助於公務人員能力的提升。原來精省改造工程的另一個目標，在於公務人員能力的提升，但是實證調查資料顯現，此目標並未達成。因為七成五七的省府員工不以為然，只有不到一成的人肯定此項說法，換言之，持負面主張者遠超過正面主張。如果就政府改造的目的在於公務人員能力的提升這項目標來看，精省的政府改造工程似乎並未成功。

表 5-40：精省改造工程，有助於公務人員能力的提升比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 5 | .7 | .7 |
| 同意 | 59 | 8.1 | 8.2 |
| 沒意見 | 108 | 14.8 | 14.9 |
| 不同意 | 281 | 38.6 | 38.9 |
| 非常不同意 | 270 | 37.1 | 37.3 |
| 總和 | 723 | 99.3 | 100.0 |
| 遺漏值 | 5 | .7 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-31：精省改造工程，有助於公務人員能力的提升次數圖



比較不同的單位對「精省改造工程，有助於公務人員能力的提升」（請參考附錄五之附表 6-6）的同意度表現上，全數單位皆以表示不同意者居多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 避免精省改造工程所犯的錯誤。
2. 推動下一波政府改造，應注意要有完整的配套措施。
3. 尤其應在人事、組織及法制三個面向，特別注重。

從上面六個問題顯現出來，精省的政府改造工程所產生的六個影響：1. 精省改造工程，整體措施很周延；2. 精省改造工程，有助於國家整體發展；3. 精省改造工程，有助於政府效能提升；4. 精省改造工程，有助於提升國家競爭力；5. 精省改造工程，有助於提升為民服務品質；6. 精省改造工程，有助於公務人員能力的提升。並沒有辦法使中部辦公室員工高度認同，如果說精省的政府改造在於達成上述六項目標，可以說精省工程頗為失敗。

（七）小結：整體效能同意度各「項目」平均數分析

「整體效能同意度」是指對精省「政府改造」之後的「影響力」，

「整體效能同意度」是受訪者持負面評價的一個構面；但是我們應該再由「整體效能同意度」的各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序（圖 5-31.1）

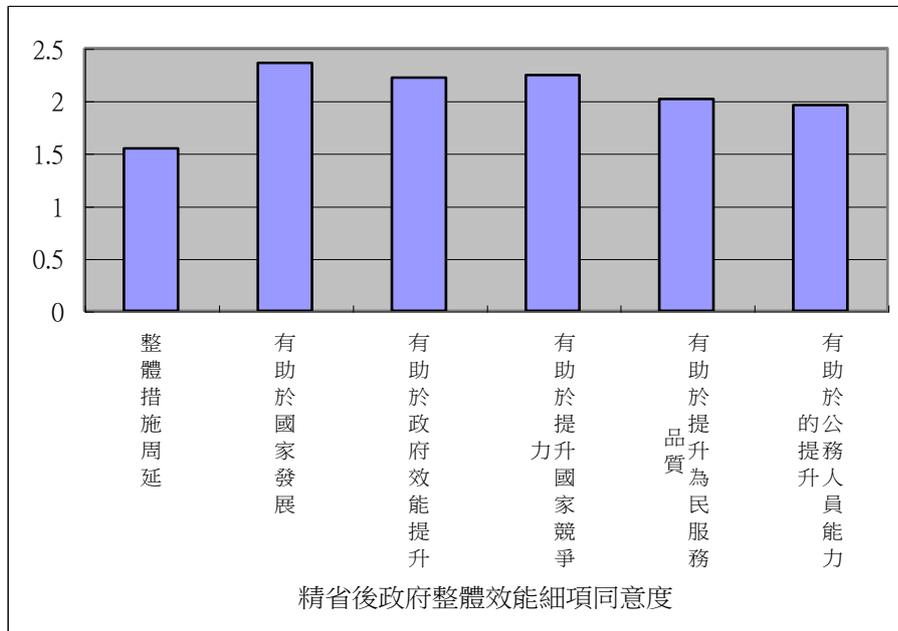
在「整體效能同意度」的各個「細項」中，依平均數的高低順序分別為：（圖 5-31.1）

- （1）有助於國家發展 2.36；
- （2）有助於提升國家競爭力 2.24；
- （3）有助於政府效能提升 2.21；
- （4）有助於提升為民服務品質 2.01；
- （5）有助於公務人員能力的提升 1.96。
- （6）整體措施周延 1.5。

2. 「細項」平均數皆低於 2.5 分

在上述各個「細項」中，「有助於國家發展」、「有助於提升國家競爭力」、「有助於政府效能提升」、「有助於提升為民服務品質」、「有助於公務人員能力的提升」、「整體措施周延」這六個項目，皆低於 2.5 分；顯現出政府在精省「政府改造」之後的「影響力」--「整體效能同意度」，未得到受訪者的肯定。換言之，受訪者頗「不同意」政府在改造之後，國家的「整體效能」增加。

圖 5-31.1：精省後對整體效能各「細項」同意度平均數圖



七、精省後的感受同意度

政府改造工程對公務人員內心的衝擊相當大，從精省經驗來看，就可以強烈感受到許多政府改造工程，對公務人員的主觀感受和改造事實頗有出入。本研究深刻理解，公務人員這種主觀感受往往是主導或阻礙政府改造成功與否的重要關鍵，因此，對公務人員在精省後的感受，列為第二階段調查的一項重點。分下列七個子題調查公務人員的內心想法，分別為：1.業務完全由臺北支配；2.組織未法制化；3.改革意見無法向上表達；4.原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視；5.工作繁重，人員卻萎縮；6.臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦；7.人事凍結，升遷不易。茲說明每項子題同意度的百分比如下：

（一）業務完全由臺北支配

第一階深度訪談時，即有中部辦公室員工反應出他們的業務，幾乎都由臺北決定，對此業務的分配方式頗有微詞。(編碼 008、012、

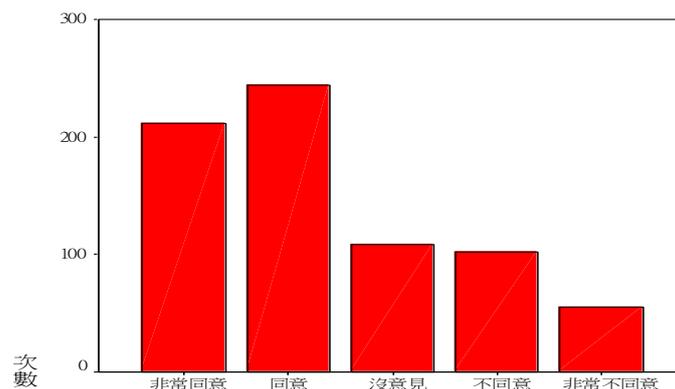
013 訪談記錄)因此，本研究在第二階段即將此意見列為調查的重點之一，理解中部辦公室員工是否有此強烈感受。結果顯現出來，多數的人贊成業務完全由臺北支配。其中 62.5%的人表示同意與非常同意；有 21.6%的人表示不同意與非常不同意；14.8%的人表示沒意見。

可見得在第一階段時所得到的訊息，是多數公務人員內心對政府改造的一項不滿意，而此不滿意可能與事實不相符合，但是卻為中部辦公室員工內心對臺北支配業務的強烈不滿。

表 5-41：業務完全由臺北支配比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 211 | 29.0 | 29.3 |
| 同意 | 244 | 33.5 | 33.9 |
| 沒意見 | 108 | 14.8 | 15.0 |
| 不同意 | 102 | 14.0 | 14.2 |
| 非常不同意 | 55 | 7.6 | 7.6 |
| 總和 | 720 | 98.9 | 100.0 |
| 遺漏值 | 8 | 1.1 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-32：業務完全由臺北支配次數圖



比較不同的單位對「業務完全由臺北支配」(請參考附錄五之附表

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

7-1) 的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者為多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 應對臺北及中部辦公室各部會的業務調查事實分配情形，當作業務合理分配的根據。
2. 如果業務分配在臺北部會主管看來已屬合理，臺北部會主管應和中部辦公室員工充分溝通與宣傳。
3. 化解中部辦公室員工內心主觀感受頗為不易，但是臺北部會主管不應讓中辦員工與事實不相符合的主觀感受產生發酵，因為這足以影響現在及未來政府施政的推動。

(二) 組織未法制化

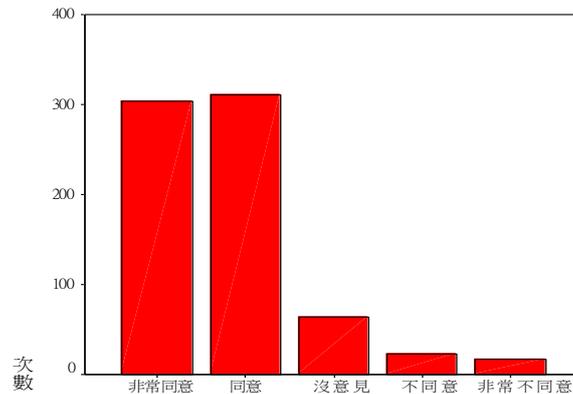
在前面「法規修訂同意度」的構面中，本研究已經探索類似的問題，調查為了促進中部辦公室的員工對政府的認同感，政府應該儘速將中部辦公室法制化，得到九成二的支援。在同一個問卷中，我們再繼續追問公務人員，精省後對組織未法制化的內心感受，發現大多數的人認為組織未法制化，是一項重大缺失。

有高達 84.5% 的人表示同意與非常同意組織未法制化；僅有 5.5% 的人表示不同意與非常不同意；8.8% 的人表示沒意見。這展現出中部辦公室員工對組織法制化的強烈需求，臺北行政院主管應該正視這個問題。

表 5-42：組織未法制化比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 304 | 41.8 | 42.3 |
| 同意 | 311 | 42.7 | 43.3 |
| 沒意見 | 64 | 8.8 | 8.9 |
| 不同意 | 23 | 3.2 | 3.2 |
| 非常不同意 | 17 | 2.3 | 2.4 |
| 總和 | 719 | 98.8 | 100.0 |
| 遺漏值 | 9 | 1.2 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-33：組織未法制化次數圖



比較不同的單位對「組織未法制化」(請參考附錄五之附表 7-2)的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者居多。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

- 1.短期作法為將「台灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」由一年限期改為二年以上的期限。
- 2.長期作法為在立法院通過行政院「組織三法」，一勞永逸解決行政院各部會中部辦公室法制化的問題。
- 3.在未法制化前，臺北部會主管應和中部辦公室員工充分溝通與宣傳，以便取得其諒解。

(三) 改革意見無法向上表達

第一階段深度訪談時，中部辦公室提出他們對政府改造工程推動後，自己身處當中發現許多問題，卻無法對上面表達，(編碼 008 訪談記錄)因此，研究小組對此議題頗有興趣，將之列為第二階段調查子題之一。

結果發現約有 69.5%的人表示同意與非常同意；僅有 5.8%的人表示不同意與非常不同意；23.6%的人表示沒意見。換言之，多數的人

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

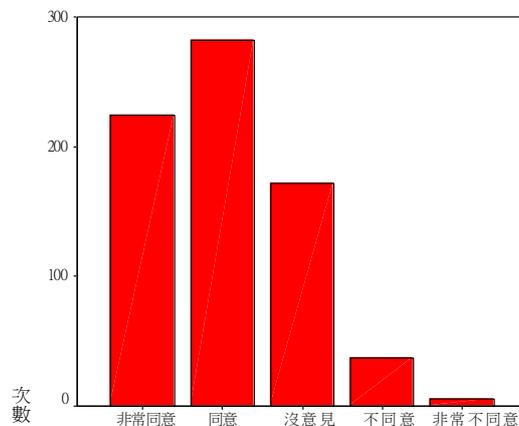
認為改革意見無法向上表達。

這顯現出中部辦公室員工和臺北行政院部會官員的溝通管道出現問題，導致七成的員工內心有此強烈感受，認為下情無法上達。

表 5-43：改革意見無法向上表達比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 224 | 30.8 | 31.1 |
| 同意 | 282 | 38.7 | 39.2 |
| 沒意見 | 172 | 23.6 | 23.9 |
| 不同意 | 37 | 5.1 | 5.1 |
| 非常不同意 | 5 | .7 | .7 |
| 總和 | 720 | 98.9 | 100.0 |
| 遺漏值 | 8 | 1.1 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-34：改革意見無法向上表達次數圖



比較不同的單位對「改革意見無法向上表達」（請參考附錄五之附表 7-3）的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者佔最多數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 臺北部會主管應和中部辦公室員工充分溝通與宣傳，以便取得

其諒解。

2. 中部辦公室主管應對其所屬的政府改造意見，歸納綜整；在其層級可以處理者，應作立即回應，不能處理者，自己當作橋樑和臺北溝通。

(四) 原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視

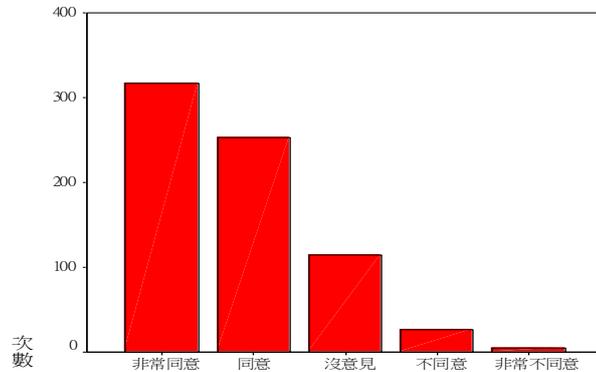
在深度訪談發現，中部辦公室的原省府員工居大多數，且對於自己的原來在省府工作的身份，受到中央政府主管官員「另眼看待」，他們認為同是公務人員身份地位應該一樣，然而臺北似乎高人一等，原省政府員工卻矮了一截。(編碼 008、011、012 訪談記錄)對此議題，本研究小組乃列為第二階段調查重點之一，結果證實訪談時的疑慮。

實證調查發現，多數的人認為原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視。有 78.3% 的人表示同意與非常同意；僅有 4.3% 的人表示不同意與非常不同意；15.8% 的人表示沒意見。絕大多數省府員工強烈感受到因為他們的省府員工身份，而受到中央政府不當的歧視。

表 5-44：原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 317 | 43.5 | 44.3 |
| 同意 | 253 | 34.8 | 35.3 |
| 沒意見 | 115 | 15.8 | 16.1 |
| 不同意 | 26 | 3.6 | 3.6 |
| 非常不同意 | 5 | .7 | .7 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-35：原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視次數圖



比較不同的單位對「原省政府員工承受的『原罪』，受中央歧視」（請參考附錄五之附表 7-4）的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者佔最多數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

1. 臺北行政主管要化解中部辦公室員工的心結並不容易，唯有在中部辦公室打散以前，加強溝通。
2. 長久之計應該將中部辦公室打散，其方法有二，一為整個組織裁併到臺北；另一為組織未裁併前，將中辦員工與臺北員工做適度的對調。

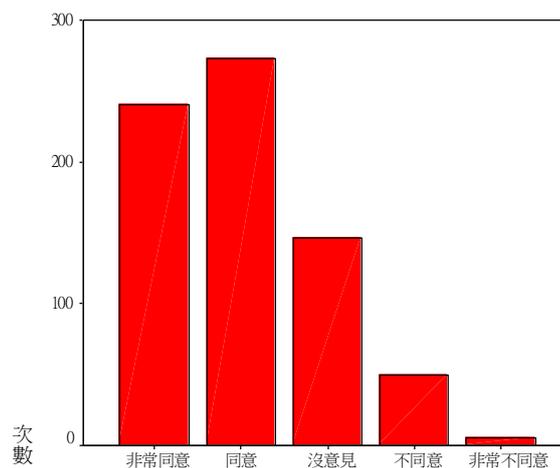
（五）工作繁重，人員卻萎縮

第一階段深度訪談發現，中部辦公室員工抱怨他們的工作比省府時代還繁重，但是工作員額卻不斷萎縮，(編碼 008 訪談記錄)這種抱怨可能有事實根據，才會造成其內心強烈感受。本研究小組對此非常重視，將之列為第二階段調查問題，結果發現，有這種內心感受的公務人員比例非常高，有 70.5%的人表示同意與非常同意這個看法；僅有 7.6%的人表示不同意與非常不同意；20.1%的人表示沒意見。換言之，多數的人內心感受認同中部辦公室的工作繁重，公務人員卻不斷萎縮。

表 5-45：工作繁重，人員卻萎縮比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 240 | 33.0 | 33.6 |
| 同意 | 273 | 37.5 | 38.2 |
| 沒意見 | 146 | 20.1 | 20.4 |
| 不同意 | 50 | 6.9 | 7.0 |
| 非常不同意 | 5 | .7 | .7 |
| 總和 | 714 | 98.1 | 100.0 |
| 遺漏值 | 14 | 1.9 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-36：工作繁重，人員卻萎縮次數圖



比較不同的單位對「工作繁重，人員卻萎縮」（請參考附錄五之附表 7-5）的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者佔最多數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

- 1.現階段應調查中部辦公室那些單位工作份量過於繁重；要評估那些單位人員萎縮後，卻能維持原有的工作份量
- 2.對於工作繁重的單位，考量調整其工作職務。
- 3.如果上述兩項問題並不存在，則應加強主管與部屬間的溝通。

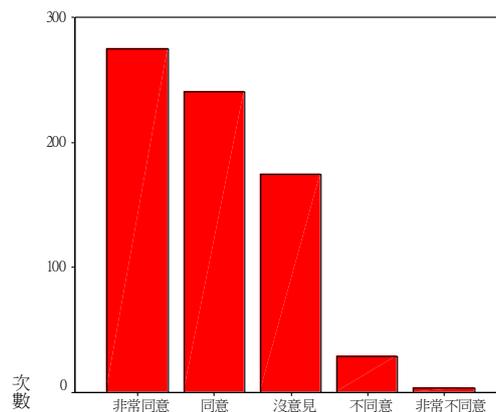
(六) 臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦

第一階段深度訪談發現，中部辦公室員工抱怨他們的工作分配不平均，臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦，(編碼 012 訪談記錄) 這種抱怨可能有事實根據，才會造成其內心強烈感受。本研究小組對此非常重視，將之列為第二階段調查問題，結果發現，有這種內心感受的公務人員比例非常高有 70.8% 的人都表示認同；僅有 4.5% 的人不認同這種說法；23.9% 的人表示沒意見。多數的人認為臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦。

表 5-46：臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 275 | 37.8 | 38.1 |
| 同意 | 240 | 33.0 | 33.2 |
| 沒意見 | 174 | 23.9 | 24.1 |
| 不同意 | 29 | 4.0 | 4.0 |
| 非常不同意 | 4 | .5 | .6 |
| 總和 | 722 | 99.2 | 100.0 |
| 遺漏值 | 6 | .8 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-37：臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦次數圖



比較不同的單位對「臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦」（請參考附錄五之附表 7-6）的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者佔最多數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

- 1.現階段應調查中部辦公室那些單位工作是由臺北決定，形成分工不公平，臺北挑剩下的工作之後，再給中部辦公室。
- 2.對於分工不公平的單位，考慮調整其與臺北同一單位的工作職務。
- 3.如果上述兩項問題並不存在，則應加強主管與部屬間的溝通。

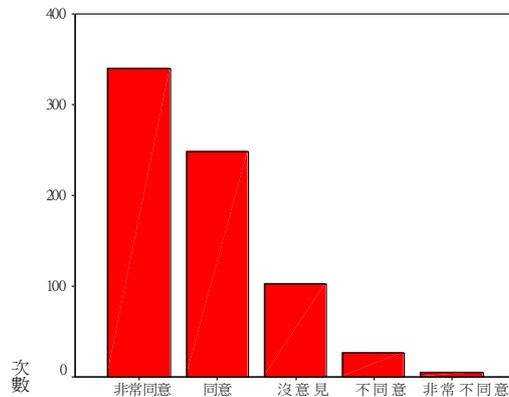
（七）人事凍結，升遷不易

第一階段深度訪談發現，中部辦公室員工抱怨他們的人事被凍結，升遷非常不容易，(編碼 011、013 訪談記錄)這種抱怨可能有事實根據，才會造成其內心強烈感受。本研究小組對此非常重視，將之列為第二階段調查問題，結果發現，有這種內心感受的公務人員比例非常高，有 80.8%的人表示同意與非常同意；僅有 4.3%的人表示不同意與非常不同意；14%的人表示沒意見。對於認同人事凍結升遷不易。

表 5-47：人事凍結，升遷不易比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 340 | 46.7 | 47.2 |
| 同意 | 248 | 34.1 | 34.4 |
| 沒意見 | 102 | 14.0 | 14.1 |
| 不同意 | 26 | 3.6 | 3.6 |
| 非常不同意 | 5 | .7 | .7 |
| 總和 | 721 | 99.0 | 100.0 |
| 遺漏值 | 7 | 1.0 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-38：人事凍結，升遷不易次數圖



比較不同的單位對「人事凍結，升遷不易」（請參考附錄五之附表7-7）的同意度表現上，全數單位皆以表示同意者佔最多數。

未來政府改造工程應可考慮以下具體做法：

- 1.現階段應調查中部辦公室那些工作單位人事凍結，升遷不易，形成人事管道不暢通。
- 2.由人事單位全面調查行政機關各部會的升遷機會，是否獨臺北而冷落中辦；還是政府改造過程中，共同的現象。
- 3.如果是共同的現象，則行政院主管應加強和中部辦公室溝通。

對於省府員工在精省過程，上述七項子題的內心主觀感受，顯現出以下幾點意涵：

第一，省府員工強烈對七項子題表達不同意的傾向，像有六成三的人感受到業務完全由臺北支配，八成五感受到組織沒有法制化，七成一感受到改革意見無法向上表達，七成八感受到受中央政府歧視，七成一感受到工作繁重人員卻萎縮，七成一感受到臺北把好的業務挑走，不好的業務留給中辦，八成一感受到人事升遷管道凍結。

第二，這些內心感受強烈反應出中部辦公室員工，對臺北在精省之後的主觀情緒，這些情緒對中部辦公室的業務推動將形成重大阻

力。主要原因在於公務人員內心產生不公平、受歧視的強烈感受時，其工作效率往往可能是事倍功半。

第三，精省工程推動，對中部辦公室員工的內心衝擊，幾乎是反應強烈不滿情緒在中央政府身上，如臺北支配中部業務、臺北歧視中部員工、臺北決定難辦的業務給中辦、臺北無法聽進中辦的意見、臺北緊縮中辦人事造成中辦業務繁重及升遷不易。來自「臺北」的因素，是中辦內心不公平的根源。

第四，「解鈴需要繫鈴人」，臺北如果要調整中辦員工對其「刻板印象」，在中辦組織未裁撤前，具體可行的作法為，大量調動中辦員工分散到臺北上班和加強和中辦員工溝通，其中以前者效果較大，因為刻板印象很難打破。

（八）小結：精省後的感受各「項目」同意度平均數分析

「精省後的感受同意度」是指對精省「政府改造」之後的「影響力」之一項構面，「精省後的感受同意度」也是受訪者持負面評價的一個構面；但是我們應該再由「精省後的感受同意度」的各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序（圖 5-38.1）

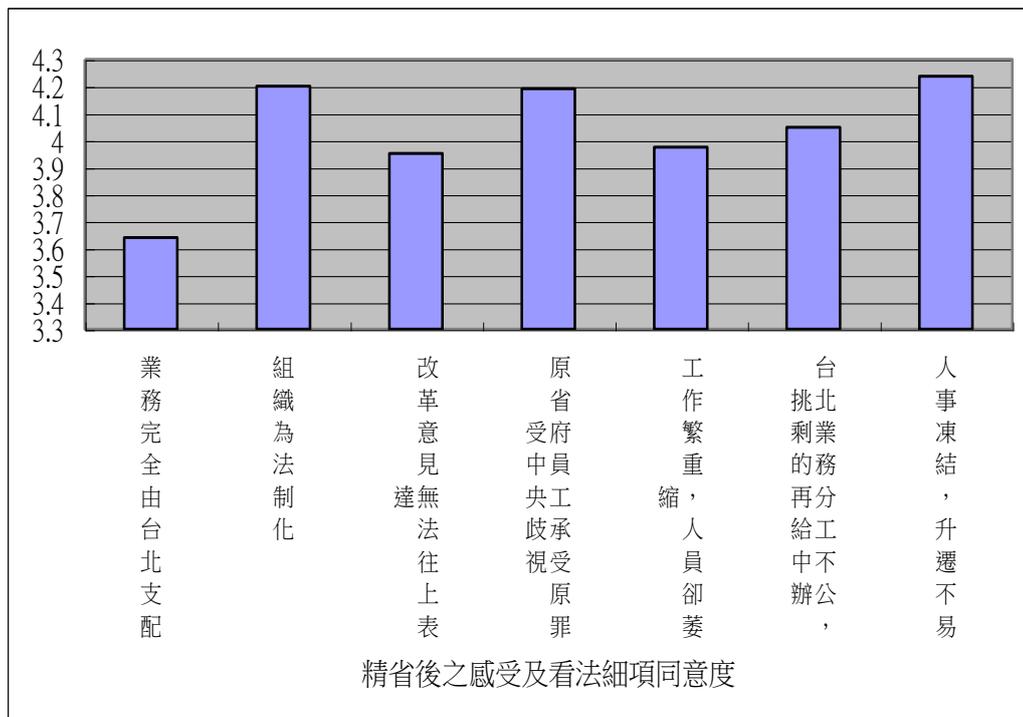
在「精省後的感受同意度」的各個「細項」中，依平均數的高低順序分別為：（圖 5-38.1）

- （1）人事凍結，升遷不易 4.23；
- （2）組織未法制化 4.20；
- （3）原省府員工承受「原罪」受中央歧視 4.19；
- （4）臺北業務分工不公，挑剩的再給中辦 4.04；
- （5）工作繁重，人員卻萎縮 3.97；
- （6）改革意見無法往上表達 3.95；
- （7）業務完全由臺北支配 3.63

2. 「細項」平均數皆低於 3.5 分

在上述「人事凍結升遷不易」、「組織未法制化」、「原省府員工承受『原罪』受中央歧視」、「臺北業務分工不公，挑剩的再給中辦」、「工作繁重，人員卻萎縮」、「改革意見無法往上表達及業務完全由臺北支配」等七項，皆高於 3.5 分；顯現出政府在精省「政府改造」之後的「影響力」--「精省後的感受同意度」這一構面，得到受訪者的「肯定」。但是由於問題是負向問法，所以得分愈高，表示愈不被受訪者肯定，即「頗不同意」政府在改造之後的影響力的各種措施。

圖 5-38.1：精省後的感受各「細項」同意度平均數圖



八、對精省工作項目的評價

(一) 廢省議會

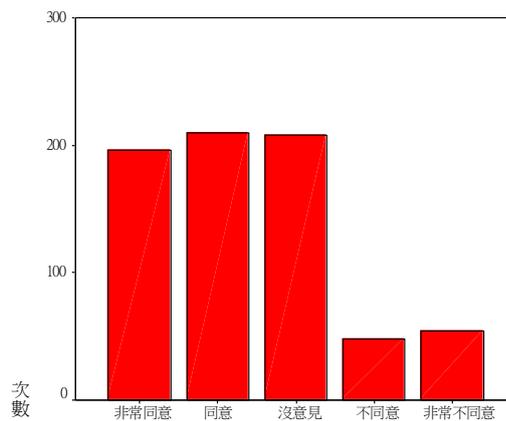
有 55.7% 的人表示同意與非常同意；有 14% 的人表示不同意與非

常不同意；28.6%的人表示沒意見。多數人對「廢省議會」的評價表示肯定。

表 5-48：廢省議會比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|---------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 196 | 26.9 | 27.4 |
| 同意 | 210 | 28.8 | 29.3 |
| 沒意見 | 208 | 28.6 | 29.1 |
| 不同意 | 48 | 6.6 | 6.7 |
| 非常不同意 | 54 | 7.4 | 7.5 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | | | |
| 系統界定的遺漏 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-39：廢省議會次數圖



比較不同的單位對「廢省議會」(請參考附錄五之附表 8-1) 的同意度表現上，除了省諮議會對其評價給予不肯定者居多外，其餘單位皆表示肯定。

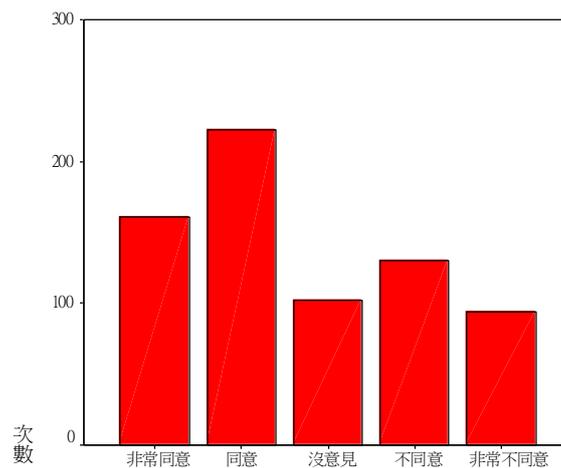
(二) 本單位組織法制化

有 52.6% 的人表示同意與非常同意；有 30.8% 的人表示不同意與非常不同意；14% 的人表示沒意見。多數人同意本單位組織法制化。

表 5-49：本單位組織法制化比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 161 | 22.1 | 22.7 |
| 同意 | 222 | 30.5 | 31.3 |
| 沒意見 | 102 | 14.0 | 14.4 |
| 不同意 | 130 | 17.9 | 18.3 |
| 非常不同意 | 94 | 12.9 | 13.3 |
| 總和 | 709 | 97.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 19 | 2.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-40：本單位組織法制化次數圖



比較不同的單位對「本單位組織法制化」(請參考附錄五之附表 8-2) 的同意度表現上，除了交通部、法務部以及文建會不同意組織未法制化的人居多外，其餘單位皆以同意本單位組織法制化者居多。

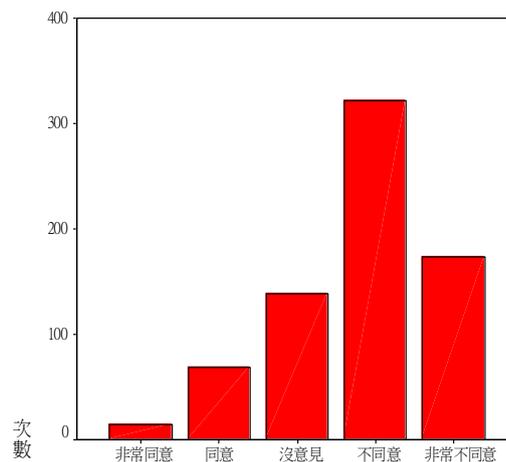
(三) 行政效率提高

有 68% 的人表示不同意與非常不同意；有 11.4% 的人表示同意與非常同意；19.1% 的人表示沒意見。多數的人都不認為行政效率提高。

表 5-50：行政效率提高比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 14 | 1.9 | 2.0 |
| 同意 | 69 | 9.5 | 9.6 |
| 沒意見 | 139 | 19.1 | 19.4 |
| 不同意 | 322 | 44.2 | 44.9 |
| 非常不同意 | 173 | 23.8 | 24.1 |
| 總和 | 717 | 98.5 | 100.0 |
| 遺漏值 | 11 | 1.5 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-41：行政效率提高次數圖



比較不同的單位對「行政效率提高」(請參考附錄五之附表 8-3)的同意度表現上，全數單位對其評價皆給予不肯定者為多。

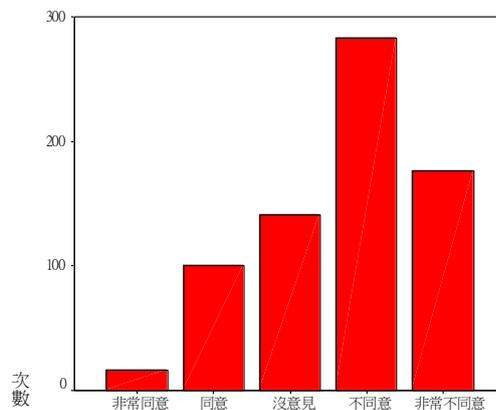
(四) 公務人員權益保障

有 63.1% 的人表示不同意與非常不同意；有 15.9% 的人表示同意與非常同意；19.4% 的人表示沒意見。多數的人都認為公務人員的權益未受到保障。

表 5-51：公務人員的權益比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 16 | 2.2 | 2.2 |
| 同意 | 100 | 13.7 | 14.0 |
| 沒意見 | 141 | 19.4 | 19.7 |
| 不同意 | 283 | 38.9 | 39.5 |
| 非常不同意 | 176 | 24.2 | 24.6 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-42：公務人員權益保障次數圖



比較不同的單位對「公務人員權益保障」（請參考附錄五之附表 8-4）的同意度表現上，全數單位皆對其的評價以表示不肯定為多。

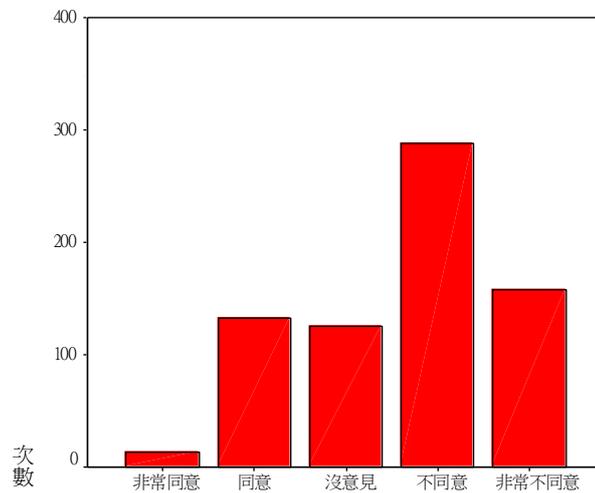
（五）業務精簡

有 61.3% 的人表示不同意與非常不同意；有 20.1% 的人表示同意與非常同意；17.2% 的人表示沒意見。多數的人都不認為精省有達到業務精簡的目標。

表 5-52：業務精簡比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| 同意 | 133 | 18.3 | 18.5 |
| 沒意見 | 125 | 17.2 | 17.4 |
| 不同意 | 288 | 39.6 | 40.2 |
| 非常不同意 | 158 | 21.7 | 22.0 |
| 總和 | 717 | 98.5 | 100.0 |
| 遺漏值 | 11 | 1.5 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-43：業務精簡次數圖



比較不同的單位對「業務精簡」(請參考附錄五之附表 8-5) 的同意度表現上，全數單位皆對其評價以表示不肯定者為多。

(六) 節省公帑

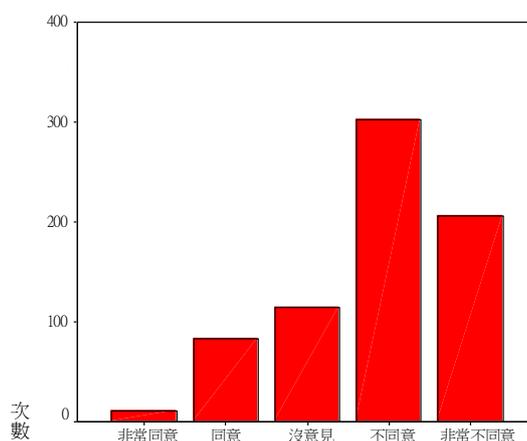
有 69.9% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 12.9% 的人表示同意與非常同意；15.8% 的人表示沒意見。多數的人都認為精省在節省公帑上的評價不彰。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 5-53：節省公帑比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 11 | 1.5 | 1.5 |
| 同意 | 83 | 11.4 | 11.6 |
| 沒意見 | 115 | 15.8 | 16.0 |
| 不同意 | 303 | 41.6 | 42.2 |
| 非常不同意 | 206 | 28.3 | 28.7 |
| 總和 | 718 | 98.6 | 100.0 |
| 遺漏值 | 10 | 1.4 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-44：節省公帑次數圖



比較不同的單位對「節省公帑」(請參考附錄五之附表 8-6) 的同意度表現上，全數單位皆對其評價以表示不肯定者為多。

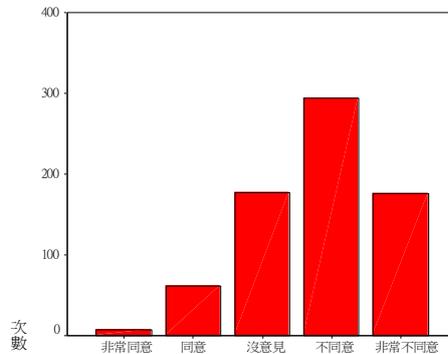
(七) 預算合理劃分

有 64.6% 的人表示不同意與非常不同意；僅有 9.5% 的人表示同意與非常同意；24.3% 的人表示沒意見。多數的人不認為精省後的預算合理劃分。

表 5-54：預算合理劃分比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 7 | 1.0 | 1.0 |
| 同意 | 62 | 8.5 | 8.7 |
| 沒意見 | 177 | 24.3 | 24.7 |
| 不同意 | 294 | 40.4 | 41.1 |
| 非常不同意 | 176 | 24.2 | 24.6 |
| 總和 | 716 | 98.4 | 100.0 |
| 遺漏值 | 12 | 1.6 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-45：預算合理劃分次數圖



比較不同的單位對「預算合理劃分」(請參考附錄五之附表 8-7)的同意度表現上，全數單位皆對其評價以表示不肯定者為多。

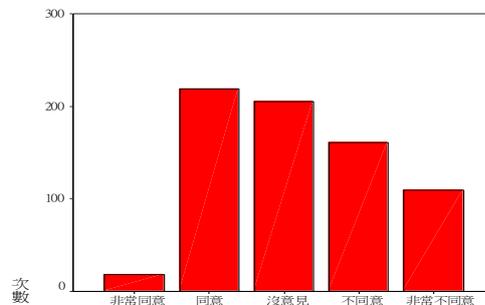
(八) 政府組織扁平化

有 37.1% 的人表示不同意與非常不同意；有 32.6% 的人表示同意與非常同意；28.2% 的人表示沒意見。較多的人不認同政府組織扁平化。

表 5-55：政府組織扁平化比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 18 | 2.5 | 2.5 |
| 同意 | 219 | 30.1 | 30.8 |
| 沒意見 | 205 | 28.2 | 28.8 |
| 不同意 | 161 | 22.1 | 22.6 |
| 非常不同意 | 109 | 15.0 | 15.3 |
| 總和 | 712 | 97.8 | 100.0 |
| 遺漏值 | 16 | 2.2 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖5-46：政府組織扁平化次數圖



比較不同的單位對「政府組織扁平化」（請參考附錄五之附表 8-8）的同意度表現上，除了人事行政局、經濟部、財政部、新聞局、文建會、教育部、衛生署以及省諮議會以表示不同意者居多外，其他單位皆以表示同意者居多。

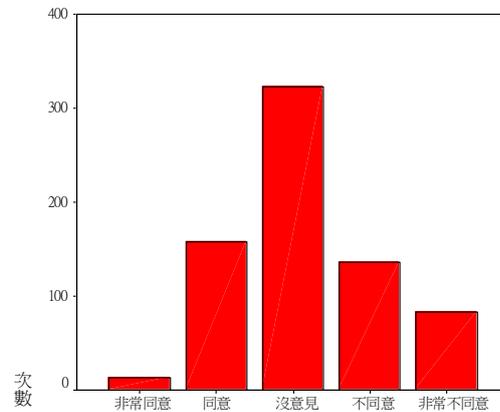
（九）財產交接順利

有 30.1% 的人表示不同意與非常不同意；有 23.5% 的人表示同意與非常同意；44.4% 的人表示沒意見。扣除沒意見的人後，多數的人都不認為財產交接順利。

表 5-56：財產交接順利比例表

| | 次數 | 百分比 | 有效百分比 |
|-------|-----|-------|-------|
| 非常同意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| 同意 | 158 | 21.7 | 22.2 |
| 沒意見 | 323 | 44.4 | 45.3 |
| 不同意 | 136 | 18.7 | 19.1 |
| 非常不同意 | 83 | 11.4 | 11.6 |
| 總和 | 713 | 97.9 | 100.0 |
| 遺漏值 | 15 | 2.1 | |
| 總和 | 728 | 100.0 | |

圖 5-47：政府組織扁平化次數圖



比較不同的單位對「財產交接順利」(請參考附錄五之附表 8-9)的同意度表現上，除了人事行政局、省政府、研考會、勞委會、環保署、交通部、教育部以及衛生署以表示同意者居多外，其餘單位皆以表示不同意者居多。

(十) 小結：精省工作的評價各「細項」同意度平均數分析

「精省後的感受同意度」是指對精省「政府改造」之後的「影響力」之一項構面，「精省後的感受同意度」也是受訪者持負面評價的一個構面；但是我們應該再由「精省後的感受同意度」的各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

1. 「細項」平均數的高低順序

在「精省後的感受同意度」的各個「細項」中，依平均數的高低順序分別為：(圖 5-47.1)

- (1) 廢省議會 3.61；
- (2) 本單位組織法制化 3.34；
- (3) 財產交接順利 2.83；
- (4) 政府組織扁平化 2.83；

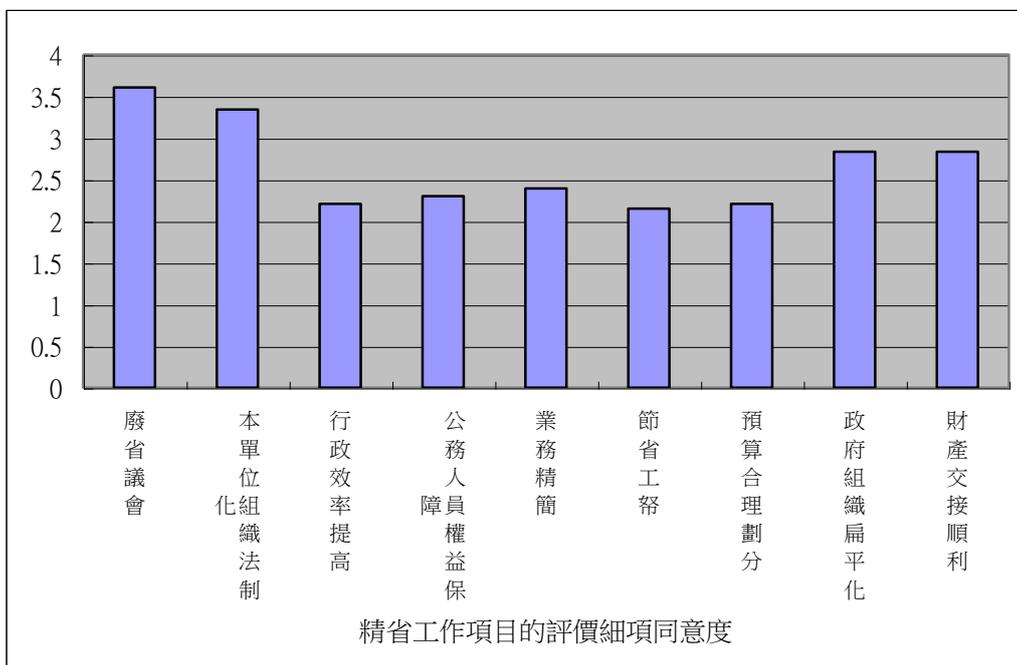
從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- (5) 業務精簡 2.39；
- (6) 公務人員權益保障 2.29；
- (7) 預算合理劃分 2.20；
- (8) 行政效率提高 2.20；
- (9) 節省公帑 2.15。

2. 「細項」平均數皆低於 3.61 分

在上述各細項當中，除了「廢省議會」及「本單位組織法制化」兩項較得到「肯定」外，其餘如「財產交接順利」及「政府組織扁平化」也得到「中立」的支援。剩下的如「業務精簡」、「公務人員權益保障」、「預算合理劃分」、「行政效率提高」及「節省公帑」等項，皆是負面評價。

圖 5-47.1：精省工作的評價各「細項」同意度平均數圖



第五節 精省政府改造各構面同意度平均數「鉅視」分析

精省政府改造各構面同意度平均數「鉅視」分析，是指對前面所建構的九項構面求取平均數之後再做討論。這九項構面除了「法規修訂」這個構面無法算取平均數以外，其餘構面如「人事管理」、「組織業務」、「預算編制」、「財產劃分」、「政府效能」、「問題感受」及「項目評價」等皆可以求平均數。

這八項構面中，「人事管理」、「組織業務」、「預算編制」、「財產劃分」等四項屬於精省的政府改造「內容」；「政府效能」這一項是指政府改造之後是否提升政府的競爭力，是屬於精省政府改造的「影響力」；至於「問題感受」及「項目評價」這兩項是屬於對精省後遺留的問題及現象的「主觀感受」。

為理解精省的政府改造工程是否恰當及其影響，這裡分兩項說明：1.精省的政府改造內容；2.精省的影響。

一、精省的政府改造內容

（一）精省的政府改造內容各構面平均數

1.精省的政府改造內容各構面，依平均數的高低順序分別為：（圖 5-48）

- （1）財產劃分得分為 3.14；
- （2）預算編制得分為 2.22；
- （3）人事管理得分為 2.21；
- （4）組織業務得分為 2.02。

2.「細項」平均數皆低於 3.14 分。

由此可知，受訪者對於精省的政府改造內容四個構面，普遍的評價並不高；因為這四項的得分離總分為 5 的「相當同意」程度都頗遠，

反而接近 2 分的「不同意」程度。像組織業務得分為 2.02，人事管理得分為 2.21，預算編制得分為 2.22，這三項都很低，只有財產劃分得分為 3.14，比「中立」程度高一些。

換句話說，中部辦公室員工對政府的精省改造工程，只有在財產劃分這一項評分稍高，接近「中立」的程度，其餘都持負面評價。受訪者對政府如何處理政府改造之後的財產爭議並不大，是否應該由行政院成立跨部會的機關來管理，或由國有財產局接管管理，還是由行政院變更財產使用等方式，受訪者幾乎都呈現中立的立場。

而對於組織業務、人事管理及預算編制等三個構面，受訪者皆不同意政府的作為。意味著中部辦公室員工對於精省改造的這三個構面整體評價都頗差，這是由於行政各部會中部辦公室員工都是省政府時代的公務員，對省府效能存有懷念，也受省府時期對抗中央的想法有密切關聯。當然上面說法只是一種揣測，儘管在第一階段深度訪談時許多具有省府員工身份的受訪者，曾透露出對省府的懷念，但是本研究對此暫時擱置，留到有機會再深刻討論。比較具體的理由應該是，政府改造工程中上述四項構面的許多措施不恰當造成受訪者對此不滿意。因此在未來政府改造工程當中，如何設計完整的改造內容，應該相當重要。

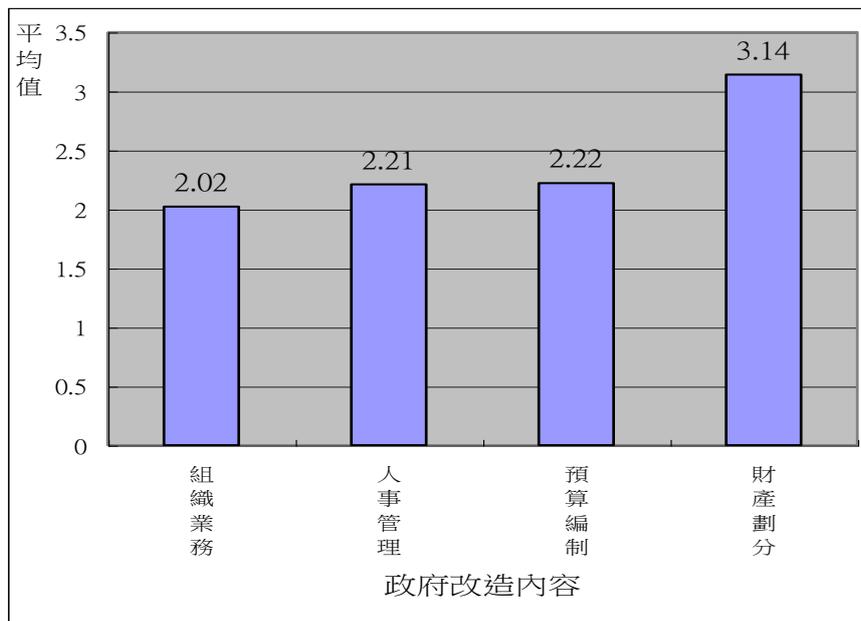
（二）對精省的政府改造內容各構面缺失的建議

本研究對此建議如下：

- 1.財產劃分問題是所有構面爭議最小的，未來政府改造時空間頗大。可由國有財產局接管被裁撤機關的公用財產，或由行政院全權處理，應可考量設立跨部會的國有財產委員會，有效管理政府改造之後機關閒置的公用財產。
- 2.人事管理、組織業務及預算編制三個問題構面，則應該有具體的配套措施。例如在人事管理方面，應該讓留任的公務員有工作確定感，而法制上對公務員合法工作地位的保障則是關鍵。其他像就地安置措施看起來對公務人員具有保障，事實上它也是臺北與中部辦公室在業務切割不均、內心疏離及行政效率差

的主要原因。所以未來應極力避免重蹈此覆轍。至於對於預算編制的問題，精省並沒有辦法帶來稅源增加，也沒辦法節省預算支出；主要癥結在於是否有足夠時間，讓預算編制單位作業，才能在政府改革過程及執行預算後，有效率的審核預算支出

圖 5-48：政府改造內容各構面平均數圖



二、精省的政府改造影響

「精省後的感受同意度」是指對精省「政府改造」之後的「影響力」之一項構面，「精省後的感受同意度」也是受訪者持負面評價的一個構面；但是我們應該再由「精省後的感受同意度」的各個「細項」平均數進行理解，又可發現以下幾點事實。

(一) 精省的政府改造影響各構面平均數

1. 精省的政府改造影響力各構面，依平均數的高低順序分別為：
(圖 5-49)

(1) 問題感受得分為 2.009；

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

(2) 政府效能得分為 2.048；

(3) 項目評價得分為 2.621。

2. 「細項」平均數皆低於 2.621 分。

由此可知，受訪者對於精省的政府改造影響力三個構面，普遍的評價並不高；因為這三項的得分離總分為 5 的「相當同意」程度都頗遠，只接近 2 至 3 分的「不同意」及中立的程度。像項目評價得分最高為 2.621，政府效能及問題感受分別都只有 2.048 及 2.009。因此，這三項政府改造的影響力在中部辦公室公務人員的心目中，都被評為負向的分數。

換言之，中部辦公室員工對政府的精省改造工程的影響力，只有在項目評價這一項評分稍高，接近「中立」的程度。受訪者對政府精省改造工程的整體影響評估，普遍來看都頗不滿意。

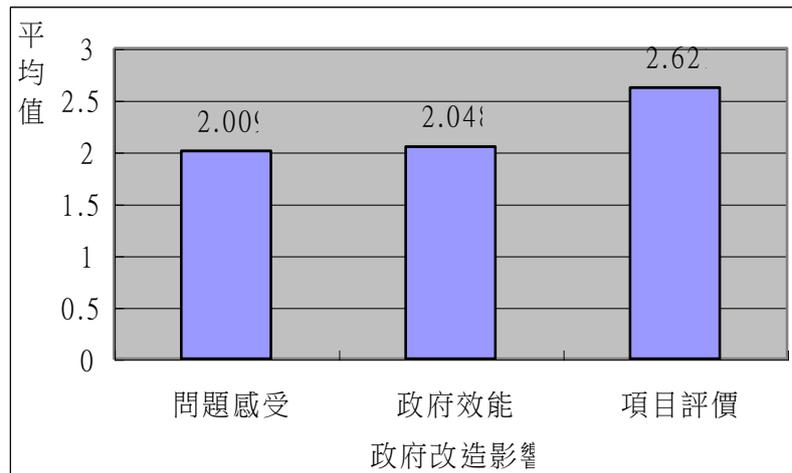
(二) 對精省的政府改造影響各構面缺失的建議

本研究對此建議如下：

1. 問題感受：精省之後，中部辦公室員工雖然留在政府裡頭，但是他們對於政府所做的政府改造的後續作法，非常不以為然。所以政府在精省的後續改造工程，應將組織業務切割清楚，業務職掌分工公平化，儘可能暢通人事管道，不要讓中辦員工有受歧視的感覺。
2. 政府效能：精省改造工程對省府員工而言，他們不認為可以促進國家發展、提昇政府效能、增加國家競爭力、改進為民服務品質及促進公務人員能力。因此，如要改變公務人員對精省政府改造工程，在政府效能提升這一個問題的主觀感受，釜底抽薪之際，在於下一波精省的後續工程，應調整精省的相關業務及加強溝通。
3. 工作項目：中辦員工對精省後的各項工作項目評價也都持接近中立的看法而已，顯現出未來精省持續改造時，政府能有一段值得發展的空間。尤其，在組織法制化、行政效率提高、公務

人員權力保障、業務精簡、節省公帑、預算合理劃分、政府組織扁平化及財產交接等項目，應該重新調整。

圖 5-49：政府改造影響各構面平均數圖



第六節 差異性分析

一、各單位與八個構面的變異數分析

由下表（表 5-57）我們可以看出，各構面對不同的單位都有顯著的差異。在人事管理構面上，以工作單位在財政部的人所表現的同意度最高，為 2.02，其次為勞委會，為 2.15，單位在法務部者所表現的同意度較低，為 2.68，其次為經濟部，為 2.59；組織業務構面上，以新聞局所表現的同意度較高，為 3.01，其次為研考會，為 3.05，而教育部所表現的同意度是最低的，為 3.49，其次低的為人事行政局，為 3.31；在預算編製構面上，以法務部所表現的同意度是最高的，為 3.25，其次為新聞局 3.33，而財政部所表現的同意度則是最低，為 4.24，其次低的為文建會的 3.96；在財產劃分構面上，以財政部所表現的同意度最高，為 2.5，其次為交通部 2.66，而同意度表現最差的則是省諮議會，為 3.29，次差的為經濟部 3.03；法規修訂構面上，以教育部的同意度 1.73 最高，其次為原委會、內政部 1.88，同意度最低的是法務部的 2.28，次低為研考會 2.20；整體效能構面上，以新聞局、省諮議會所表現的同意度 3.47 為最高，其次為交通部 3.51，而

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

同意度最低的是財政部 4.38，次差的為人事行政局，為 4.25。

表 5-57：各單位與八個構面的變異數分析表

| 構面 單位 | 人事管理 | 組織業務 | 預算編製 | 財產劃分 | 法規修訂 | 整體效能 | 感受看法 | 精省評價 |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 人事行政局 | 2.41 | 3.31 | 3.87 | 2.79 | 1.95 | 4.25 | 2 | 3.33 |
| 主計處 | 2.5 | 3.16 | 3.63 | 2.86 | 2.11 | 3.83 | 2.14 | 3.24 |
| 省政府 | 2.3 | 3.15 | 3.7 | 2.75 | 2.03 | 3.64 | 1.93 | 3.18 |
| 內政部 | 2.33 | 3.26 | 3.94 | 2.89 | 1.88 | 4.07 | 1.84 | 3.46 |
| 經濟部 | 2.59 | 3.32 | 3.91 | 3.03 | 2 | 4.18 | 1.92 | 3.65 |
| 研考會 | 2.41 | 3.05 | 3.82 | 2.75 | 2.2 | 3.63 | 2.09 | 3.09 |
| 財政部 | 2.02 | 3.19 | 4.24 | 2.5 | 2.13 | 4.38 | 1.87 | 3.59 |
| 勞委會 | 2.15 | 3.24 | 3.79 | 2.84 | 1.98 | 3.9 | 1.79 | 3.35 |
| 農委會 | 2.43 | 3.23 | 3.69 | 2.84 | 1.91 | 3.86 | 1.98 | 3.73 |
| 環保署 | 2.59 | 3.19 | 3.71 | 2.84 | 1.89 | 3.65 | 1.97 | 3.22 |
| 交通部 | 2.51 | 3.1 | 3.43 | 2.66 | 2 | 3.51 | 2.02 | 3.09 |
| 教育部 | 2.43 | 3.49 | 3.71 | 2.73 | 1.73 | 3.86 | 1.91 | 3.22 |
| 法務部 | 2.68 | 3.09 | 3.25 | 2.72 | 2.28 | 3.56 | 2.13 | 3.07 |
| 新聞局 | 2.43 | 3.01 | 3.33 | 2.89 | 2.14 | 3.47 | 2.27 | 3.27 |
| 衛生署 | 2.48 | 3.17 | 3.83 | 2.83 | 2.09 | 4.05 | 2.26 | 3.27 |
| 文建會 | 2.26 | 3.09 | 3.96 | 2.75 | 2.01 | 4.23 | 1.58 | 3.89 |
| 原委會 | 2.33 | 3.25 | 3.58 | 2.75 | 1.88 | 3.56 | 1.8 | 3.1 |
| 省諮議會 | 2.38 | 3.11 | 3.87 | 3.29 | 2.19 | 3.47 | 1.9 | 3.67 |
| p-value | 0 | 0 | 0.03 | 0.01 | 0.03 | 0 | 0.01 | 0 |
| 顯著與否 | * | * | * | * | * | * | * | * |

在感受看法構面中（請參考表 5-57），以文建會所表現的同意度 1.58 為最高，其次為勞委會的 1.79，同意度最低的是新聞局，為 2.27，次低的為衛生署 2.26；在精省評價方面，以法務部所表現的同意度最高，為 3.07，其次為交通部的 3.09，表現同意度最低的是文建會，為

3.89，次差的為省諮議會 3.67。

二、性別與八個構面的變異數分析

由下表我們可以看出，性別在財產劃分構面及整體效能構面是有顯著影響的。在財產劃分構面上，以男性的同意度較高、女性較低；而在整體效能構面上，男性的同意度也比女性所表現的同意度高。

表 5-58：性別與八個構面的變異數分析表

| 性別 構面 | 男性 | 女性 | p-value | 顯著與否 |
|----------|-------------|-------------|---------|------|
| 人事管理 | 2.43 | 2.4 | 0.41 | |
| 組織業務 | 3.22 | 3.22 | 0.93 | |
| 預算編製 | 3.73 | 3.82 | 0.14 | |
| 財產劃分 | 2.81 | 2.9 | 0.02 | * |
| 法規修訂 | 1.96 | 2 | 0.41 | |
| 整體效能 | 3.81 | 4.02 | 0.002 | * |
| 感受看法 | 1.93 | 2 | 0.15 | |
| 精省評價 | 3.29 | 3.43 | 0.1 | |

三、年齡與八個構面的變異數分析

由下表我們可以看出，年齡對人事管理構面並無顯著差異；而在組織業務構面、預算編製構面以及整體效能構面上，均以 60 歲以上的人所表現的同意度較高，29 歲以下的人所表現的同意度較低；在法規修訂構面上，以 40-49 歲的人所表現的同意度較高，60 歲以上的人所表現的同意度較低；在感受看法構面上，則以 29 歲以下的人所表現的同意度較高，60 歲以下的人所表現的較低；在精省評價方面，以 29 歲以下的人所表現的同意度較高，30-39 歲的人所表現的同意度較低。

表 5-59：年齡與八個構面的變異數分析表

| 年齡 構面 | 29 歲以下 | 30-39 歲 | 40-49 歲 | 50-59 歲 | 60 歲以上 | p-value | 顯著與否 |
|----------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|------|
|----------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|------|

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | | | | | | |
|------|-------------|-------------|-------------|------|-------------|-------|---|
| 人事管理 | 2.58 | 2.43 | 2.42 | 2.4 | 2.39 | 0.857 | |
| 組織業務 | 3.38 | 3.25 | 3.24 | 3.2 | 3.08 | 0.031 | * |
| 預算編製 | 4.25 | 3.77 | 3.85 | 3.72 | 3.48 | 0.011 | * |
| 財產劃分 | 2.81 | 2.8 | 2.89 | 2.82 | 2.82 | 0.543 | |
| 法規修訂 | 2 | 1.95 | 1.92 | 2.02 | 2.17 | 0.037 | * |
| 整體效能 | 4.75 | 3.97 | 3.98 | 3.83 | 3.56 | 0.003 | * |
| 感受看法 | 1.71 | 1.88 | 1.93 | 2.01 | 2.18 | 0.016 | * |
| 精省評價 | 3.11 | 3.48 | 3.39 | 3.28 | 3.17 | 0.014 | * |

四、教育程度與八個構面的變異數分析

教育程度對這八個構面上，與法規修訂構面上的影響是顯著的。在法規修訂構面中，教育程度在研究所以上的人所表現的同意度較高，教育程度在國中以下的人所表現的同意度較低。

表 5-60：教育程度與八個構面的變異數分析表

| 教育 構面 | 國初中 以下 | 高中職 | 專科 | 大學 | 研究所 以上 | p-value | 顯著與否 |
|----------|-------------|------|------|------|-------------|---------|------|
| 人事管理 | 2.11 | 2.47 | 2.37 | 2.41 | 2.46 | 0.302 | |
| 組織業務 | 3.56 | 3.16 | 3.21 | 3.2 | 3.26 | 0.352 | |
| 預算編製 | 4 | 3.87 | 3.77 | 3.79 | 3.7 | 0.702 | |
| 財產劃分 | 3.88 | 2.84 | 2.84 | 2.86 | 2.82 | 0.128 | |
| 法規修訂 | 2.75 | 2 | 2.11 | 1.97 | 1.82 | 0 | * |
| 整體效能 | 4.5 | 3.9 | 3.98 | 3.91 | 3.81 | 0.433 | |
| 感受看法 | 1.64 | 2.17 | 2.03 | 1.93 | 1.92 | 0.095 | |
| 精省評價 | 3.61 | 3.32 | 3.4 | 3.37 | 3.26 | 0.355 | |

五、擔任主管與否與八個構面作變異數分析

由下表可看出，在法規修訂構面以及感受看法構面上，不是擔任主管的人所表現的同意度較高，擔任主管的人所表現的同意度則較低。

表 5-61：擔任主管與八個構面的變異數分析表

| 主管 與否 構面 | 主管 | 非主管 | p-value | 顯著與否 |
|----------------|-------------|-------------|---------|------|
| 人事管理 | 2.43 | 2.41 | 0.75 | |
| 組織業務 | 3.24 | 3.21 | 0.47 | |
| 預算編製 | 3.85 | 3.75 | 0.18 | |
| 財產劃分 | 2.89 | 2.85 | 0.42 | |
| 法規修訂 | 1.77 | 2.03 | 0 | * |
| 整體效能 | 3.99 | 3.89 | 0.24 | |
| 感受看法 | 1.86 | 1.99 | 0.02 | * |
| 精省評價 | 3.38 | 3.35 | 0.58 | |

六、職等與八個構面的變異數分析

職等對這個構面只有在法規修訂上有顯著的差異，以薦任者所表現的同意度較高，其次為簡任，而聘用或約聘人員所表現的同意度較低，次低的為約僱人員。

表 5-62：職等與八個構面的變異數分析表

| 職等 構面 | 簡任 | 薦任 | 委任 | 聘用約聘 | 約僱 | p-value | 顯著與否 |
|----------|------|-------------|------|------------|------|---------|------|
| 人事管理 | 2.32 | 2.43 | 2.39 | 2.33 | 2.52 | 0.372 | |
| 組織業務 | 3.17 | 3.22 | 3.26 | 2.82 | 3.17 | 0.444 | |
| 預算編製 | 3.76 | 3.75 | 3.94 | 4.67 | 3.55 | 0.121 | |
| 財產劃分 | 2.74 | 2.86 | 2.87 | 3.5 | 3.09 | 0.199 | |
| 法規修訂 | 1.98 | 1.94 | 2.13 | 2.5 | 2.16 | 0.025 | * |
| 整體效能 | 3.73 | 3.92 | 4.01 | 4.25 | 3.86 | 0.355 | |
| 感受看法 | 1.96 | 1.94 | 2.03 | 1.57 | 2.32 | 0.208 | |
| 精省評價 | 3.24 | 3.36 | 3.43 | 3.67 | 3.25 | 0.436 | |

七、年資與八個構面的變異數分析：

擔任公職的年資對組織業務構面、預算編製構面的影響是有顯著差異的。在組織業務構面上，以年資在 5 年以下的人所表現的同意度較高，年資在 6-10 年的人所表現的同意度較低；預算編製方面，以年資在 5 年以下的人所表現的同意度較高，年資在 16-20 年的人所表現的同意度較低。

表 5-63：年資與八個構面的變異數分析表

| 年資 構面 | 5 年以 下 | 6-10 年 | 11-15 年 | 16-20 年 | 21-25 年 | 26 年以上 | p-value | 顯著與 否 |
|----------|-------------|------------|------------|-------------|------------|-----------|---------|----------|
| 人事 管理 | 2.12 | 2.49 | 2.44 | 2.4 | 2.43 | 2.36 | 0.091 | |
| 組織 業務 | 2.97 | 3.3 | 3.24 | 3.24 | 3.25 | 3.14 | 0.01 | * |
| 預算 編製 | 2.93 | 3.82 | 3.82 | 3.84 | 3.78 | 3.72 | 0.031 | * |
| 財產 劃分 | 2.67 | 2.9 | 2.79 | 2.86 | 2.9 | 2.83 | 0.494 | |

| 年資 構面 | 5年以 下 | 6-10 年 | 11-15 年 | 16-20 年 | 21-25 年 | 26 年以上 | p-value | 顯著與 否 |
|----------|----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|---------|----------|
| 法規 修訂 | 2.06 | 1.96 | 1.93 | 1.98 | 1.96 | 2.03 | 0.796 | |
| 整體 效能 | 3.64 | 4 | 3.94 | 3.93 | 3.93 | 3.83 | 0.664 | |
| 感受 看法 | 1.79 | 1.91 | 1.9 | 1.98 | 1.96 | 2.02 | 0.58 | |
| 精省 評價 | 3.02 | 3.5 | 3.37 | 3.41 | 3.33 | 3.29 | 0.164 | |

八、工作地點與八個構面變異數分析

由下表可看出，在財產劃分、人事管理構面上，工作地點在省政府者所表現的同意度較高，工作地點在省諮議會者的同意度較低。

表 5-64：工作地點與八個構面的變異數分析表

| 工作 地點 構面 | 省政府 | 行政院各 部會辦公室 | 省諮議會 | p-value | 顯著與否 |
|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------|
| 人事管理 | 2.24 | 2.43 | 2.44 | 0.009 | * |
| 組織業務 | 3.15 | 3.23 | 3.11 | 0.12 | |
| 預算編製 | 3.73 | 3.78 | 3.84 | 0.829 | |
| 財產劃分 | 2.73 | 2.85 | 3.29 | 0 | * |
| 法規修訂 | 1.95 | 1.97 | 2.21 | 0.171 | |
| 整體效能 | 3.7 | 3.93 | 3.9 | 0.171 | |
| 感受看法 | 1.89 | 1.97 | 1.89 | 0.566 | |
| 精省評價 | 3.26 | 3.36 | 3.58 | 0.153 | |

第七節 精省政府改造各構面同意度相關分析

本研究在第一階段對精省的政府改造工程作深度訪談建構五個構面，分別為人事管理、組織業務、預算編制、財產劃分及法規修訂。在訪談結束之後，設計調查問卷，由於法規修定這項構面信度值不高，只好剔除，故剩下四個構面。

深度訪談過程中，又發現許多新的問題，本研究將之歸納為「精省政府改造工程影響」的概念，並在操作化為「政府效能」、「問題感受」及「項目評價」三個構面。

在本段將從「精省改造內容」對「改造工程影響」作相關分析，用「人事管理」、「組織業務」、「預算編制」及「財產劃分」當作獨立變數，「政府效能」、「問題感受」及「項目評價」三個構面當作依賴變數，企圖理解政府改造的內容是否可以用來解讀政府效能，公務人員對精省後相關問題的主觀感受及各個工作項目的評價。

一、精省政府改造內容與政府效能

本研究為證實精省政府改造內容是否與政府效能產生相關，用線性迴歸Enter法做檢證，DIM1代表「人事管理」，DIM2代表「組織業務」，DIM3代表「預算編制」，DIM4代表「財產劃分」，DIM6代表「政府效能」。（表5-65）

表 5-65：精省政府改造內容與政府效能線性迴歸 Enter 法表

| Variables Entered/Removed ^d | | | |
|--|---|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | DIM4, DIM1, DIM3, ^a DIM2 ^b | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DIM6

在表 5-66 當中顯現出，精省的政府改造內容四個構面與政府效能具明顯的相關，其 F 值為 154.748，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。由此得知政府改造內容和政府效能兩者之間具有明顯的線性關聯，而此線性關聯是用改造內容的四個構面來解釋政府效能。

表 5-66：精省政府改造內容與政府效能線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 9452.861 | 4 | 2363.215 | 154.748 | .000 ^a |
| | Residual | 10873.217 | 712 | 15.271 | | |
| | Total | 20326.078 | 716 | | | |

a. Predictors: (Constant), DIM4, DIM1, DIM3, DIM2

b. Dependent Variable: DIM6

經過線性迴歸方法可以得出精省政府改造內容和政府效能兩者間的判定係數 R^2 值為 0.465，代表用精省之政府改造內容的四個構面對政府效能具有高達四成六五的解釋力。此意味著精省的政府改造內容規劃越好，政府效能將越佳，符合本研究的假設。

表 5-67：精省政府改造內容與政府效能判定係數 R-Square 值表

Model Summary

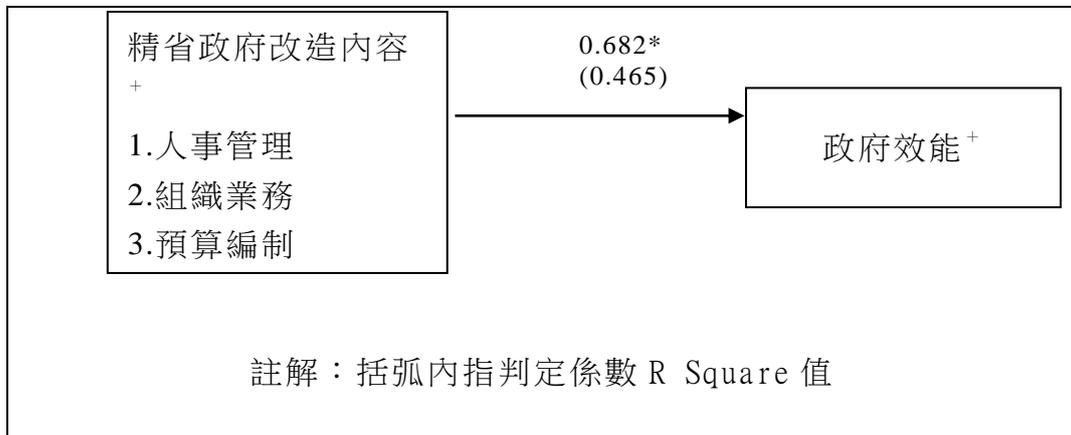
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .682 ^a | .465 | .462 | 3.9079 |

a. Predictors: (Constant), DIM4, DIM1, DIM3, DIM2

由表 5-67 可以轉化成下圖，用精省政府改造內容當成整個構面，來解讀政府效能的構面。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

圖5-50：精省政府改造內容與政府效能間關係路徑圖



根據表 5-68 可以把精省政府改造內容與政府效能寫成方程式如下：

$$\text{DIM6(政府效能)} = -4.155 + 0.812\text{DIM3} + 0.447\text{DIM2} + 0.249\text{DIM4} + 0.159\text{DIM1}$$

在此方程式當中，我們發現 DIM3 預算編制的 B 值高達 0.812，最具解釋力，其次為 DIM2 組織業務的 B 值高達 0.447，第三為 DIM4 財產劃分的 B 值高達 0.249，較不具解釋力為 DIM1 人事管理的 B 值只有 0.159。

因此在精省的政府改造工程內容當中，預算編制是否恰當、組織業務調整合理及財產劃分切割清楚，這三個構面足以影響政府改造之後的整體效能提升。反而公務人員的人事管理構面，在整個政府改造工程內容當中較不具影響力。

這項發現頗令人意外，因為本研究假想之一以為公務人員人事管理的構面在政府改造內容當中，應甚具重要性，但是研究成果顯現這個構面雖然也對政府效能具有解釋力，比較其他三個構面顯得這個構

面的影響力頗低。這值得後續研究，在本研究並沒有辦法根據數字具體分析，只能揣測可能和樣本選取及問卷有關，如果樣本選取擴及臺北公務員，可能答案會有很大的出入。

表 5-68：精省政府改造內容與政府效能 Coefficients 值表

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.155 | .974 | | -4.267 | .000 |
| | DIM1 | .159 | .043 | .115 | 3.722 | .000 |
| | DIM2 | .447 | .049 | .306 | 9.141 | .000 |
| | DIM3 | .812 | .071 | .374 | 11.467 | .000 |
| | DIM4 | .249 | .065 | .110 | 3.835 | .000 |

a. Dependent Variable: DIM6

對於上述發現，本研究建議未來府改造工程應注意以下兩點：

1. 如果要提升政府效能，首先應在預算編制安排恰當，其次再重視組織業務切割及財產劃分清楚的問題。
2. 至於公務人員的人事管理相關權益，在優先順序上，與前三項比較起來可以排在最後。

二、精省政府改造內容與問題感受

本研究為證實精省政府改造內容是否與政府效能產生相關，用線性迴歸 Enter 法做檢證，DIM1 代表「人事管理」，DIM2 代表「組織業務」，DIM3 代表「預算編制」，DIM4 代表「財產劃分」，DIM7 代表「問題感受」。(表 5-69)

表 5-69：精省政府改造內容與問題感受線性迴歸 Enter 法表

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | DIM4, DIM1, DIM3, DIM2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DIM7

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

在表 5-70 當中顯現出，精省的政府改造內容四個構面與問題感受具明顯的相關，其 F 值為 99.119，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。由此得知政府改造內容和問題感受兩者之間具有明顯的線性關聯，而此線性關聯是用改造內容的四個構面來解釋問題感受。

表 5-70：精省政府改造內容與問題感受線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 5432.479 | 4 | 1358.120 | 99.119 | .000 ^a |
| | Residual | 9755.742 | 712 | 13.702 | | |
| | Total | 15188.220 | 716 | | | |

a. Predictors: (Constant), DIM4, DIM1, DIM3, DIM2

b. Dependent Variable: DIM7

經過線性迴歸方法可以得出精省政府改造內容和問題感受兩者間的判定係數 R^2 值為 0.358 代表用精省之政府改造內容的四個構面對問題感受具有高達三成五八的解釋力。此意味著精省的政府改造內容規劃越好，問題感受將越強，符合本研究的假設。

表 5-71：精省政府改造內容與問題感受判定係數 R-Square 值表

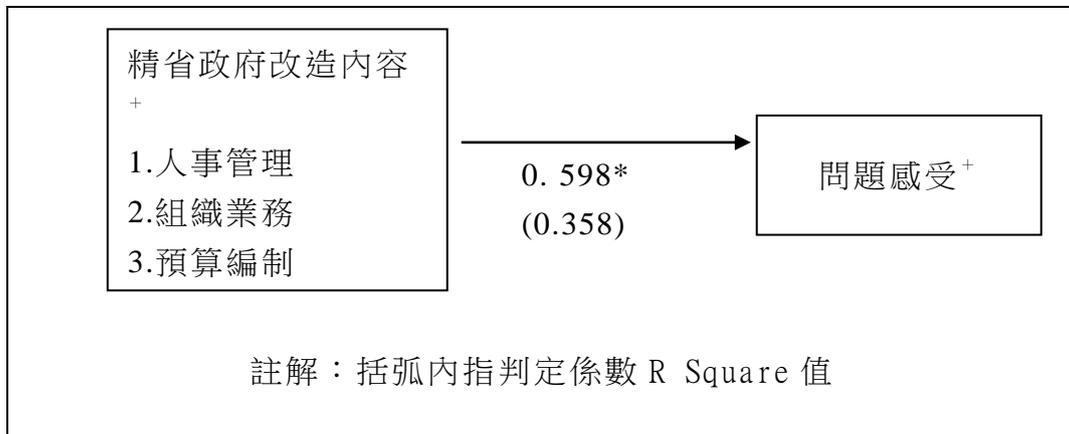
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .598 ^a | .358 | .354 | 3.7016 |

a. Predictors: (Constant), DIM4, DIM1, DIM3, DIM2

由表 5-71 可以轉化成下圖，用精省政府改造內容當成整個構面，來解讀問題感受的構面。

圖 5-51：精省政府改造內容與問題感受間關係路徑圖



根據表 5-72 可以把精省政府改造內容與問題感受寫成方程式如下：

$$\text{DIM7(問題感受)} = 2.047 + 0.507\text{DIM2} + 0.281\text{DIM1} + 0.164\text{DIM3}$$

在此方程式當中，我們發現 DIM2 組織業務的 B 值高達 0.507，最具解釋力，其次為 DIM1 人事管理的 B 值高達 0.281，第三為 DIM3 預算編制的 B 值高達 0.164，DIM4 財產劃分則為不具解釋力。

因此在精省的政府改造工程內容當中，組織業務是否合理、人事管理是否恰當及預算編制是否適宜，這三個構面足以影響公務人員內心對政府改造問題的感受。

這項發現頗符合本研究假想，因為我們認為政府改造工程中組織業務部份影響公務人員權益甚鉅，所以組織業務的構面在政府改造工程給公務人員的內心感受強烈。至於人事管理構面則直接和公務人員權益相關，如果人事管理處理不當，公務人員則對政府改造持不以為然的態度，這也可以理解。

表 5-72：精省政府改造內容與問題感受 Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.047 | .922 | | 2.220 | .027 |
| | DIM1 | .281 | .040 | .237 | 6.972 | .000 |
| | DIM2 | .507 | .046 | .401 | 10.950 | .000 |
| | DIM3 | .164 | .067 | .088 | 2.451 | .014 |
| | DIM4 | 1.232E-03 | .062 | .001 | .020 | .984 |

a. Dependent Variable: DIM7

對於上述發現，本研究建議未來府改造工程如果要改變公務人員內心的主觀感受，應注意以下點：

1. 組織業務應切割清楚，它是影響公務人員內心主觀感受最重要的變數。
2. 公務人員的權益保障也頗重要，它也是影響公務人員內心感受的次要變數。
3. 預算編制雖具影響力，但是影響不大。
4. 財產劃分是否恰當則與公務人員主觀感受無關，因此未來政府改造在此構面的改造內容具有很大的空間，而不會對公務人員的內心產生衝擊。

三、精省政府改造內容與項目評價

本研究為證實精省政府改造內容是否與政府效能產生相關，用線性迴歸 Enter 法做檢證，DIM1 代表「人事管理」，DIM2 代表「組織業務」，DIM3 代表「預算編制」，DIM4 代表「財產劃分」，DIM8 代表「項目評價」。(表 5-73)

表 5-73 精省政府改造內容與項目評價線性迴歸 Enter 法表

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | DIM4, DIM1, DIM3, DIM2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DIM8

在表 5-74 當中顯現出，精省的政府改造內容四個構面與項目評價具明顯的相關，其 F 值為 113.569，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。由此得知政府改造內容和項目評價兩者之間具有明顯的線性關聯，而此線性關聯是用改造內容的四個構面來解釋項目評價。

表 5-74：精省政府改造內容與項目評價線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 11430.932 | 4 | 2857.733 | 113.569 | .000 ^a |
| | Residual | 17815.318 | 708 | 25.163 | | |
| | Total | 29246.250 | 712 | | | |

a. Predictors: (Constant), DIM4, DIM1, DIM3, DIM2

b. Dependent Variable: DIM8

經過線性迴歸方法可以得出精省政府改造內容和項目評價兩者間的判定係數 R^2 值為 0.391 代表用精省之政府改造內容的四個構面對項目評價具有高達三成九一的解釋力。此意味著精省的政府改造內容規劃越好，項目評價將越強，符合本研究的假設。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 5-75：精省政府改造內容與項目評價判定係數 R-Square 值表

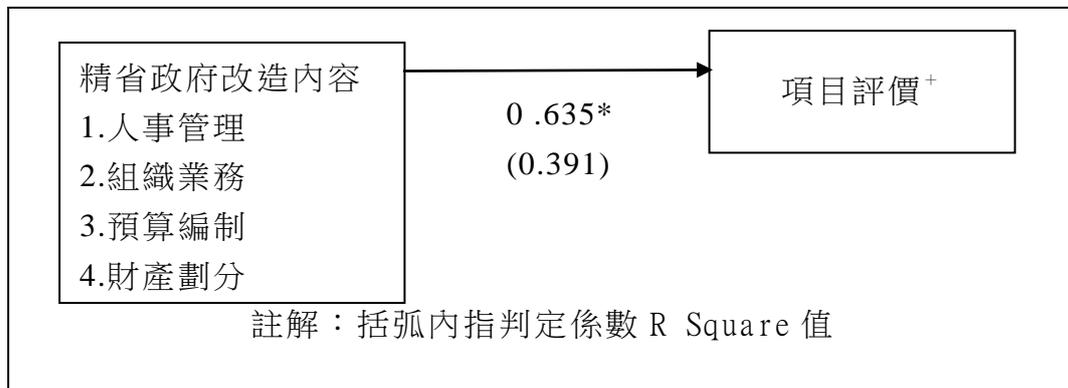
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .625 ^a | .391 | .387 | 5.0163 |

a. Predictors: (Constant), DIM4, DIM1, DIM3, DIM2

由表 5-75 可以轉化成下圖，用精省政府改造內容當成整個構面，來解讀項目評價的構面。

圖5-52：精省政府改造內容與項目評價間關係路徑圖



根據表 5-76 可以把精省政府改造內容與項目評價寫成方程式如下：

$$\text{DIM8(項目評價)} = 4.692 + 0.737\text{DIM3} + 0.540\text{DIM2} + 0.291\text{DIM4} + 0.245\text{DIM1}$$

在此方程式當中，我們發現 DIM3 預算編制的 B 值高達 0.737，最具解釋力，其次為 DIM2 組織業務的 B 值高達 0.540，第三為 DIM4 財產劃分的 B 值高達 0.291，DIM1 人事管理的 B 值則為 0.245。

因此在精省的政府改造工程內容當中，預算編制是否適宜、組織業務是否合理、財產劃分是否得宜及人事管理之恰當與否，這四個構面都足以影響公務人員對政府改造各項目評價的看法。

這項發現頗符合本研究假想，因為我們認為政府改造工程中預算編制部份的多寡與提早規劃與否影響政府改造之成效甚大，所以預算編制的構面在政府改造工程在各項評價中最為突出。至於組織業務構面則直接攸關改造工程的規劃層面，如果未能事先妥善設計，逐步推動，則予人效能不佳的感覺。

表 5-76：精省政府改造內容與項目評價 Coefficients 值表

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 4.692 | 1.252 | | 3.749 | .000 |
| | DIM1 | .245 | .055 | .148 | 4.469 | .000 |
| | DIM2 | .540 | .063 | .308 | 8.603 | .000 |
| | DIM3 | .737 | .091 | .283 | 8.089 | .000 |
| | DIM4 | .291 | .084 | .106 | 3.476 | .001 |

a. Dependent Variable: DIM8

對於上述發現，本研究建議未來府改造工程如果要改善公務人員對其各項評價之觀點，應注意以下兩點：

1. 首先，在政府改造各個項目對公務人員心目中的工作評價，優先順序依序為預算編制、組織業務、財產劃分及人事管理。
2. 其次，公務人員對自己的權益固然爭取，但在政府改造工程內容中並未具關鍵角色，所以在下一波政府改造工程中，對人事管理相關議題，政府頗有彈性空間。

第八節 精省政府改造「重要細項」同意度相關分析

一、「就地安置」及其影響

(一)「就地安置」與「業務合理劃分」

為理解「就地安置」的影響，本研究乃將「就地安置」當作解釋其他「變項」的因素；依筆者之揣測，「就地安置」會影響臺北與中辦的業務劃分，因為臺北勢必為了成立中辦的「組織」，而切割一些「業務」給中辦。

為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 21.711，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-77）

表 5-77：「就地安置」與「業務合理劃分」線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 18.049 | 1 | 18.049 | 21.711 | .000 ^a |
| | Residual | 586.916 | 706 | .831 | | |
| | Total | 604.965 | 707 | | | |

a. Predictors: (Constant), 人管7

b. Dependent Variable: 組織3

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-78）

$$Y（業務合理劃分）= 1.745 + 0.124X（就地安置）$$

此涵義為每增加 1 個單位的就地安置，業務合理劃分就增加 0.124 個單位。

表 5-78：「就地安置」與「業務合理劃分」Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.745 | .095 | | 18.288 | .000 |
| | 人管7 | .124 | .027 | .173 | 4.660 | .000 |

a. Dependent Variable: 組織3

再從表 5-79 看出，以「就地安置」解釋「業務合理劃分」的判定係數 R^2 值為 0.030；表示「就地安置」對「業務合理劃分」的解釋力雖然不高，但仍可解釋它。

表 5-79：「就地安置」與「業務合理劃分」判定係數 R-Square 值表

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .173 ^a | .030 | .028 | .91 |

a. Predictors: (Constant), 人管7

(二) 「就地安置」與「省府員工被歧視」

為理解「就地安置」的影響，本研究乃將「就地安置」解釋「省府員工被歧視」，為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間不存在顯著關係，其 F 值為 5.615，顯著值為 0.018，顯著值遠高於 0.005 的標準。（表 5-80）因此推翻本研究的假設。

表 5-80：「就地安置」與「省府員工被歧視」線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 6.206 | 1 | 6.206 | 5.615 | .018 ^a |
| | Residual | 775.953 | 702 | 1.105 | | |
| | Total | 782.159 | 703 | | | |

a. Predictors: (Constant), 人管7

b. Dependent Variable: 評價4

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

(一)「精省過程倉促」與「業務切割不適當」

為理解「精省過程倉促」的影響，本研究乃將「精省過程倉促」當作解釋其他「變項」的因素；依筆者之揣測，「精省過程倉促」會影響臺北與中辦的溝通，中辦員工對「業務切割不適當」頗不滿意臺北的作法。

為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 40.231，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。(表 5-81)

表 5-81：「精省過程倉促」與「業務切割不適當」線性迴歸顯著表 ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 32.589 | 1 | 32.589 | 40.231 | .000 ^a |
| | Residual | 579.992 | 716 | .810 | | |
| | Total | 612.581 | 717 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織7

b. Dependent Variable: 組織3

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：(表 5-82)

$$Y(\text{業務切割不適當}) = 1.718 + 0.321X(\text{精省過程倉促})$$

此涵義為每增加 1 個單位的精省過程倉促，就增加業務切割不適當 0.321 個單位。

表 5-82：「精省過程倉促」與「業務切割不適當」Coefficients 值
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.718 | .077 | | 22.219 | .000 |
| | 組織7 | .321 | .051 | .231 | 6.343 | .000 |

a. Dependent Variable: 組織3

再從表 5-83 看出，以「精省過程倉促」與「業務切割不適當」的判定係數 R^2 值為 0.053；表示「精省過程倉促」與「業務切割不適當」的解釋力雖然不高，但仍可解釋它。（表 5-83）

表 5-83：「精省過程倉促」與「業務切割不適當」判定係數 R-Square 值表

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .231 ^a | .053 | .052 | .90 |

a. Predictors: (Constant), 組織7

（二）「精省過程倉促」與「法制化」

為理解「精省過程倉促」的影響，本研究乃將「精省過程倉促」當作解釋其他「變項」的因素；依筆者之揣測，「精省過程倉促」也會影響「法制化」。

為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 25.622，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-84）

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 5-84：「精省過程倉促」與「法制化」線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 12.234 | 1 | 12.234 | 25.622 | .000 ^a |
| | Residual | 342.827 | 718 | .477 | | |
| | Total | 355.061 | 719 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織7

b. Dependent Variable: 法規1

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-85）

$$Y（法制化） = 1.718 - 0.197X（精省過程倉促）$$

此涵義為每增加 1 個單位的精省過程倉促，就減少法制化 0.197 個單位；兩者呈現負相關。

表 5-85：「精省過程倉促」與「法制化」Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.734 | .059 | | 79.871 | .000 |
| | 組織7 | -.197 | .039 | -.186 | -5.062 | .000 |

a. Dependent Variable: 法規1

再從表 5-86 看出，以「精省過程倉促」與「法制化」的判定係數 R^2 值為 0.034；表示「精省過程倉促」與「法制化」的解釋力雖然不高，但仍可解釋它。（表 5-86）

表 5-86：「精省過程倉促」與「法制化」判定係數 R-Square 值表

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .186 ^a | .034 | .033 | .69 |

a. Predictors: (Constant), 組織7

(三) 「精省過程倉促」與「改革意見無法傳上表達」

為理解「精省過程倉促」的影響，本研究乃將「精省過程倉促」當作解釋其他「變項」的因素；依筆者之揣測，「精省過程倉促」也會影響「改革意見表達」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 101.259，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-87）

表 5-87：「精省過程倉促」與「改革意見無法傳上表達」線性迴歸顯著表

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 84.611 | 1 | 84.611 | 101.259 | .000 ^a |
| | Residual | 594.942 | 712 | .836 | | |
| | Total | 679.553 | 713 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織7

b. Dependent Variable: 評價3

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-88）

$$Y（改革意見無法傳上表達） = 1.489 + 0.520X（精省過程倉促）$$

此涵義為每增加 1 個單位的精省過程倉促，就增加改革意見無法傳上表達 0.520 個單位；兩者呈現正相關。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 5-88：「精省過程倉促」與「改革意見無法傳上表達」Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.489 | .079 | | 18.898 | .000 |
| | 組織7 | .520 | .052 | .353 | 10.063 | .000 |

a. Dependent Variable: 評價3

再從表 5-89 出，以「精省過程倉促」與「改革意見無法傳上表達」的判定係數 R^2 值為 0.125；表示「精省過程倉促」與「改革意見表達」的解釋力高達一成二五。（表 5-89）

表 5-89 「精省過程倉促」與「改革意見無法往上表達」判定係數 R-Square 值表

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .353 ^a | .125 | .123 | .91 |

a. Predictors: (Constant), 組織7

（四）「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」

為理解「精省過程倉促」的影響，依筆者之揣測，「精省過程倉促」也會影響「省府員工被歧視」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 80.877，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-90）

表 5-90：「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 80.877 | 1 | 80.877 | 80.257 | .000 ^a |
| | Residual | 716.492 | 711 | 1.008 | | |
| | Total | 797.369 | 712 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織7

b. Dependent Variable: 評價4

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-91）

$$Y（省府員工被歧視）= 1.598+0.510X（精省過程倉促）$$

此涵義為每增加 1 個單位的精省過程倉促，就增加省府員工被歧視 0.510 個單位；兩者呈現正相關。

表 5-91：「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」Coefficients 值
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.598 | .087 | | 18.422 | .000 |
| | 組織7 | .510 | .057 | .318 | 8.959 | .000 |

a. Dependent Variable: 評價4

再從表 5-92 看出，以「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」的判定係數 R² 值為 0.101；表示「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」的解釋力高達一成。（表 5-92）

表 5-92：「精省過程倉促」與「省府員工被歧視」判定係數 R-Square 值
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .318 ^a | .101 | .100 | 1.00 |

a. Predictors: (Constant), 組織7

三、「法制化」及其影響

（一）「法制化」與「工作不確定感」

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

為理解「精省過程倉促」的影響，依筆者之揣測，「法制化」也會影響「工作不確定感」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 29.111，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-93）

表 5-93：「法制化」與「工作不確定感」線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 13.044 | 1 | 13.044 | 29.111 | .000 ^a |
| | Residual | 321.733 | 718 | .448 | | |
| | Total | 334.778 | 719 | | | |

a. Predictors: (Constant), 法規1

b. Dependent Variable: 人管6

$$Y（工作不確定感） = 2.161 - 0.192X（法制化）$$

此涵義為每增加 1 個單位的法制化，就減少工作不確定感 0.192 個單位；兩者呈現負相關。

表 5-94：「法制化」與「工作不確定感」Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.161 | .161 | | 13.463 | .000 |
| | 法規1 | -.192 | .036 | -.197 | -5.395 | .000 |

a. Dependent Variable: 人管6

再從表 5-95 看出，以「法制化」與「工作不確定感」的判定係數 R² 值為 0.039；表示「法制化」對「工作不確定感」的解釋力 4%。（表 5-95）

表 5-95：「法制化」與「工作不確定感」判定係數 R-Square 值

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .197 ^a | .039 | .038 | .67 |

a. Predictors: (Constant), 法規1

(二)「法制化」與「業務合理劃分」

為理解「精省過程倉促」的影響，依筆者之揣測，「法制化」也會影響「業務未合理劃分」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 16.849，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-96）

表 5-96：「法制化」與「業務合理劃分」線性迴歸顯著表

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 14.091 | 1 | 14.091 | 16.849 | .000 ^a |
| | Residual | 597.116 | 714 | .836 | | |
| | Total | 611.207 | 715 | | | |

a. Predictors: (Constant), 法規1

b. Dependent Variable: 組織3

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-97）

$$Y（業務未合理劃分）= 3.052 - 0.200X（法制化）$$

此涵義為每增加 1 個單位的法制化，就減少業務未合理劃分 0.200 個單位；兩者呈現負相關。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 5-97：「法制化」與「業務未合理劃分」Coefficients 值表
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.052 | .220 | | 13.901 | .000 |
| | 法規1 | -.200 | .049 | -.152 | -4.105 | .000 |

a. Dependent Variable: 組織3

再從表 5-98 看出，以「法制化」與「業務不合理劃分」的判定係數 R^2 值為 0.023；表示「法制化」對「業務不合理劃分」的解釋力 2%。（表 5-98）

表 5-98：「法制化」與「業務合理劃分」判定係數 R-Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .152 ^a | .023 | .022 | .91 |

a. Predictors: (Constant), 法規1

四、「業務合理劃分」及其影響

(一)「業務合理劃分」與「工作繁重」

為理解「業務合理劃分」的影響，依筆者之揣測，「業務合理劃分」也會影響「工作繁重」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 133.046，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-99）

表 5-99：「業務合理劃分」與「工作繁重」線性迴歸顯著表

ANOVA

| Model | | Sum of Squar | df | Mean Squar | F | Sig. |
|-------|------------|--------------|-----|------------|---------|------|
| 1 | Regression | 129.323 | 1 | 129.323 | 133.046 | .000 |
| | Residual | 689.161 | 709 | .972 | | |
| | Total | 818.484 | 710 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織3

b. Dependent Variable: 評價5

此涵義為每增加 1 個單位的業務未合理劃分，就增加工作繁重 0.462 個單位；兩者呈現正相關。

表 5-100：「業務合理劃分」與「工作繁重」Coefficients 值表

Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.376 | .094 | | 14.622 | .000 |
| | 組織3 | .462 | .040 | .397 | 11.535 | .000 |

a. Dependent Variable: 評價5

再從表 5-101 看出，以「業務合理劃分」與「工作繁重」的判定係數 R^2 值為 0.158；表示「業務合理劃分」對「工作繁重」的解釋力達 15.8%。（表 5-101）

表 5-101：「業務合理劃分」與「工作繁重」判定係數 R-Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .397 | .158 | .157 | .99 |

a. Predictors: (Constant), 組織3

(二)「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」

為理解「業務合理劃分」的影響，依筆者之揣測，「業務合理劃

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

分」也會影響「臺北主導業務分工」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 111.708，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-102）

表 5-102：「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」線性迴歸顯著表

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 99.270 | 1 | 99.270 | 111.708 | .000 ^a |
| | Residual | 630.949 | 710 | .889 | | |
| | Total | 730.219 | 711 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織3

b. Dependent Variable: 評價6

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-103）

$$Y（臺北主導業務分工）= 1.277 + 0.403X（業務未合理劃分）$$

此涵義為每增加 1 個單位的業務合理劃分，就增加臺北主導業務分工 0.403 個單位；兩者呈現正相關。

表 5-103：「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.277 | .090 | | 14.237 | .000 |
| | 組織3 | .403 | .038 | .369 | 10.569 | .000 |

a. Dependent Variable: 評價6

再從表 5-104 看出，以「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」

的判定係數 R^2 值為 0.136；表示「業務合理劃分」對「臺北主導業務分工」的解釋力高達一成四。（表 5-104）

表 5-104：「業務合理劃分」與「臺北主導業務分工」判定係數 R-Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .369 | .136 | .135 | .94 |

a. Predictors: (Constant), 組織3

(三) 「業務合理劃分」與「人事凍結」

為理解「業務合理劃分」的影響，依筆者之揣測，「業務合理劃分」也會影響「人事凍結」。為證實此想法，本研究乃用線性迴歸，發現的確兩者間存在顯著關係，其 F 值為 106.788，顯著值為 0.000，顯著值遠低於 0.05 的標準。（表 5-105）

表 5-105：「業務合理劃分」與「人事凍結」線性迴歸顯著表

ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| 1 | Regression | 81.993 | 1 | 81.993 | 106.788 | .000 |
| | Residual | 543.607 | 708 | .768 | | |
| | Total | 625.600 | 709 | | | |

a. Predictors: (Constant), 組織3

b. Dependent Variable: 評價7

再看兩者的關係值，可寫成方程式如下：（表 5-106）

$$Y（人事凍結）= 1.405 + 0.368X（業務合理劃分）$$

此涵義為每增加 1 個單位的業務合理劃分，就增加人事凍結 0.368

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

個單位；兩者呈現正相關。

表 5-106：「業務合理劃分」與「人事凍結」Coefficients 值表

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.405 | .084 | | 16.799 | .000 |
| | 組織3 | .368 | .036 | .362 | 10.334 | .000 |

a. Dependent Variable: 評價7

再從表 5-107 看出，以「業務合理劃分」與「人事凍結」的判定係數 R^2 值為 0.131；表示「業務合理劃分」對「人事凍結」的解釋力高達一成三。（表 5-107）

表 5-107：「業務合理劃分」與「人事凍結」判定係數 R-Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .362 ^a | .131 | .130 | .88 |

a. Predictors: (Constant), 組織3

由上述精省政府改造重要「細項」同意度如「就地安置」、「倉促精省」、「未法制化」及「業務合理劃分」等項，用線性迴歸來解釋其他變項，頗能證實第一階段深度訪問的假設，茲歸納如下：

1. 「就地安置」原則可用來解釋「業務合理劃分」的問題，意指「就地安置」推動後，形成中辦員工不同意「業務合理劃分」。
2. 「倉促精省」則對「組織未法制化」、「改革意見無達上達」及「中辦員工受歧視」具有解釋力。
3. 「組織未法制化」則對「工作不確定感」及「業務未合理劃分」具有解釋力。

4. 「業務未合理劃分」則對「工作繁重」、「臺北主導業務」及「人事凍結」具有解釋力。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

第六章 結論與建議

綜合上述兩階段研究，深度訪問搜集資料，並以此建構「精省」政府改造工程的研究問卷，使問卷內容不偏離主題，而且更能切中「精省」政府改造的實施問題；而在第二階段對行政院各部會中部辦公室員工普查後，經過統計分析，有些研究發現、建議及配套措施，現分別說明如下。

第一節 研究發現

本研究發現歸納以下五項：1. 公務人員認同政府改造頗低，2. 政府改造內容以「組織改造」最為關鍵，3. 國家對未來政府改造在「財產劃分」及「人事管理」具自主性，4. 「預算編制」與「組織業務」安排恰當有助於政府效能，5. 「組織業務」影響公務人員對政府改造的感受及評價等。

一、公務人員認同政府改造頗低

欲祈求公務人員認同政府改造，非常困難；在已推動的政府改造國家，似乎尚未出現過。(Gerald Caiden, 1969; 1991; 詹中原, 1998: 3) 這是可以理解的，因為要求公務人員革新自己，猶如「自宮」，非常痛苦。

本研究也證實這項古典行政革新的「理論」，在我國「精省」的政府改造工程，公務員認同頗低，從「鉅觀」角度看，精省政府改造內容各構面平均分數皆在「中立程度」3分以下，依序得分分別為：

- 1.組織業務 2.02；
- 2.人事管理 2.21；
- 3.預算編制 2.22；
- 4.財產劃分 3.14。

精省的影響力在公務員心目中的評價，各個構面平均數也都低於3分的「中立程度」，依序得分別為：

- 1.問題感受 2.009；
- 2.整體效能 2.048；

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

3.項目評價 2.621。

從上面可知，精省的政府改造內容及其影響，在公務員的同意度都頗低，除了財產劃分一項，平均數在「中立程度」之上以外，其餘各項都近乎「不同意」的程度。

不僅如此，從「微觀」角度看，各構面「細項」，即每一個問卷的子題平均分數也都在「中立程度」3分以下。(表 7-1，表 7-2)

除了像滿足公務人員利益的「就地安置」原則，得分 3.35；說明行政院「中辦業務減少」的事實，得分 3.06；「廢省議會」頗符合精省時政治領袖的期待，得分 3.62；及希望「本單位法制化」，得分 3.32。這少數幾個細項超過 3 分以上，其餘項目平均數都低於 3 分。

由此可見，「精省」的政府改造工程，留在行政院各部會中部辦公室的員工，認同度（同意度）並不高。主要原因在於：（深度訪問編碼 004、007、008、013）

1. 推動「就地安置」原則後，造成行政院臺北與中辦隔閡，彼此歧視。
2. 組織遲未法制化，導致中部辦公室的員工人心惶惶。
3. 精省過於「倉促」，致使原省府員工不受重視，改革意見無法上達。

以上這些陳述，經過統計分析也證明了其間的「因果關係」(causal relation)，其中以「就地安置」原則最具影響力，當初為了「政治」理由，用「就地安置」照顧原省府員工的權益，但是，相對的也因此而留下許多後遺症。「就地安置」是撕裂行政院臺北與中辦員工間情感及辦事文化的始作俑者。

表 6-1：「精省」的政府改造內容「細項」平均數表

Descriptive Statistics

| | N | Mean |
|-----|-----|------|
| 人管1 | 722 | 1.61 |
| 人管2 | 711 | 2.61 |
| 人管3 | 713 | 2.67 |
| 人管4 | 716 | 2.34 |
| 人管5 | 708 | 2.27 |
| 人管6 | 722 | 1.30 |
| 人管7 | 712 | 3.35 |
| 人管8 | 715 | 2.08 |
| 人管9 | 717 | 2.05 |
| 組織1 | 719 | 1.81 |
| 組織2 | 717 | 1.96 |
| 組織3 | 718 | 2.16 |

第六章 結論與建議

表 6-2：「精省」的政府改造影響力「細項」平均數表

Descriptive Statistics

| | N | Mean |
|--------------------|-----|------|
| 效能1 | 725 | 1.55 |
| 效能2 | 721 | 2.36 |
| 效能3 | 722 | 2.22 |
| 效能4 | 722 | 2.24 |
| 效能5 | 724 | 2.02 |
| 效能6 | 723 | 1.96 |
| 感想1 | 720 | 2.37 |
| 感想2 | 719 | 1.80 |
| 感想3 | 720 | 2.05 |
| 感想4 | 716 | 1.81 |
| 感想5 | 714 | 2.03 |
| 感想6 | 722 | 1.96 |
| 感想7 | 721 | 1.76 |
| 評價1 | 716 | 3.62 |
| 評價2 | 709 | 3.32 |
| 評價3 | 717 | 2.20 |
| 評價4 | 716 | 2.30 |
| 評價5 | 717 | 2.38 |
| 評價6 | 718 | 2.15 |
| 評價7 | 716 | 2.20 |
| 評價8 | 712 | 2.83 |
| 評價9 | 713 | 2.83 |
| Valid N (listwise) | 670 | |

二、政府改造內容以「組織業務」為關鍵

政府改造內容區分為五項，分別為：「人事管理」、「組織業務」、「法制規劃」、「財產劃分」及「預算編制」，其中以「組織業務」改造最具重要性。

主要原因如下：

- 1.組織改造在於整個改造工程承擔比重最重，業務合理劃分，將可以決定改造工程是否得到公務人員主觀感受的正面評價，包含公務人員覺得改造之後「工作沈重，人員萎縮」、「業務分配不公，臺北決定好的業務，而給中辦差的業務」及「人事凍結，升遷不易」。(參閱第五章)
- 2.適當的組織改造，足以化解公務人員的不滿情緒。譬如整併中部辦公

室到臺北上班，即應該可以打破南北隔閡。

3. 「就地安置」原則造成中辦員工感覺「業務無法合理劃分」及「受中央歧視」的不舒服的感受。(參閱第五章)

三、國家對未來政府改造「財產劃分」及「人事管理」具自主性

(一) 國家擁有「財產劃分」自主性

從精省經驗來看，國家在「財產劃分」這項構面，得到被改造的公務員最高的平均分數高達 3.14 分，相較於其他構面，財產劃分這一項比較不具爭議性。如果做合理的類推，未來國家的政府改造工程，由接替部會概括承受、國有產財局接管、行政院有權力變更或行政院設立直屬機關有效管理各項「公用財產」，基本上，任何一個方案皆可行。換言之，國家在此議題上，擁有相當大的自主空間。

(二) 國家擁有「人事管理」自主性

另外一項政府改造構面，國家也具有頗大的自主空間為「人事管理」。

在本研究發現，「人事管理」雖然得到公務人員負面的給分，只有 2.21 分接近「不同意」的程度。但是，本研究用「人事管理」來解讀政府改造之後的「整體效能」，只得到一成四三的解釋力，相較於組織業務的三成一〇和預算編制的三成五一，其解釋力明顯偏低。(附錄七)

這個涵意顯現出，精省的政府改造工程中，「人事管理」構面對政府「整體效能」影響不大。如果未來國家要從事政府改造工程，可以不太在乎公務人員「人事管理」這項構面，具體而言，公務人員權益固然要給予保障，但對其保護過度，卻不一定可以提升國家「整體效能」。例如，「就地安置」原則、「十二個月離職津貼」、「優先遞補中辦員工」、「兌現職等保障承諾」及「兌現待遇保障承諾」，應在國家整體財政利益上重新做考量；尤其像「就地安置」原則，在未來政府改造工程極應避免。

四、「預算編制」與「組織業務」安排恰當有助於政府「整體效能」

政府改造工程的目的是在於提升政府「整體效能」，其中政府的「整體效能」意指國家整體發展快速，政府效率提升，國家競爭力增加，政府為民服務品

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

質優質化，及公務人員能力增強等項目。

本研究發現，對於上述政府的「整體效能」整個構面的解釋，以「預算編制」、「組織業務」、「人事管理」及「財產劃分」四項皆具解釋力，其中以「預算編制」及「組織業務」兩項最具解釋力。用線性迴歸來解讀它，發現上述四個構面聯合起來，具有四成六五的解釋力。(圖 7-1)

如果未來要推動下一波政府改造工程，應在「預算編制」和「組織業務」妥善計劃，因為這兩項是解讀政府「整體效能」提升的最重要變數。

五、「政府改造內容」影響公務人員對政府改造的「問題感受」及「項目評價」

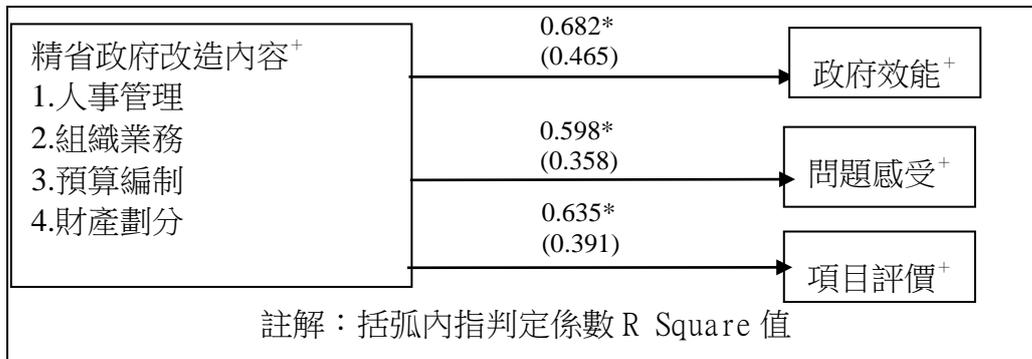
精省的政府改造工程，其影響力除了上述的政府「整體效能」之外，尚有公務人員對精省相關議題的「問題感受」及「項目評價」兩項。

本研究發現，公務人員對這兩個構面的內心主觀感受，深受政府改造內容的影響。其中，用「人事管理」、「組織業務」及「預算編制」三項聯合起來解讀「問題感受」，具有三成五八的解釋力，(圖 7-1)其中以「組織業務」和「人事管理」兩項影響力較大，而「財產劃分」不具任何影響力。(參閱圖 5-51 及其說明)

至於「項目評價」這一項則深受「政府改造內容」的四個構面所影響，用「人事管理」、「組織業務」、「預算編制」及「財產劃分」來解讀「項目評價」則有近四成的解釋力。(參閱圖 5-52 及其說明)

由此可知，精省政府改造內容設計越好，在公務人員內心的主觀感受在「問題感受」及「項目評價」則越高，兩者之間呈現正相關。

圖6-1：精省政府改造內容與影響間關係路徑圖



六、謹慎推動下一波政府改造工程

在深度訪談中發現，精省的政府改造工程太過倉促是許多受訪者的想法，而且過於倉促從事政府改造，也經常造成不少後遺症。（深度訪問編碼 001、006）

本研究根據這個想法，將「精省過程過於倉促」當作獨立變項，用來解讀第一階段受訪者的疑慮，像「無法法制化」、「業務切割不恰當」、「改革意見無法往上表達」及「中辦員工受中央歧視」等問題。經過線性迴歸分析發現，精省過程太過倉促，的確對上述問題具有影響力。用精省過程過於倉促來解讀「無法法制化」R square 值為 0.034，約百分之四的解釋力；用精省過程過於倉促來解讀「業務切割不恰當」R square 值為 0.053，約百分之五的解釋力；用精省過程過於倉促來解讀「改革意見無法往上表達」R square 值為 0.125，約百分之十二點五的解釋力；用精省過程過於倉促來解讀「中辦員工受中央歧視」R square 值為 0.101，約百分之十點一的解釋力。由此可知，精省過程太過倉促對上述議題皆產生顯著影響，雖然此影響只達一成左右的解釋力，也證實了當初受訪者的疑慮。

綜合上面五項研究發現，本研究小組歸納以下幾點事實：

- 1.由於公務人員是政府改造過程中被動者，因此政府改造不可能期待公

務人員高度認同。未來政府改造工程，同樣也會面臨這些來自公務人員的批評聲浪，所以，政府改造的主動者，例如像政府高層如何面對這些批評和反改造的聲音，卻仍可進行改造，是考驗政府高層的「意志力」及「智慧」。

2. 政府改造內容雖然有五個構面，但是以「組織業務」和「預算編制」這兩項影響未來政府「整體效能」最多，因此，未來政府改造工程持續推動，應該在這兩個構面多加著墨。
3. 對公務人員權益的「人事管理」也是政府改造非常重要的一環，但是，它在政府「整體效能」的提升並沒有重大幫助；相反地，過於重視公務人員權益，反而影響政府改造的「組織業務」發展。例如「就地安置」原則，就傷害了「業務合理劃分」及行政院臺北和中辦官員的「隔閡」。
- 4 未來政府改造國家對「財產劃分」和「人事管理」都頗具自主空間。
5. 未來政府改造應該抱持「事緩則圓」的態度，在還沒有完整的法制建構前，不輕易開動政府改造工程。

第二節 研究建議

本研究綜合上面所述，在本章將對精省的政府改造工程及其後續工作提出相關建議與配套措施，將分立即可行與中長程建議兩項，分別對精省的政府改造內容和影響兩項提出說明。其中，精省的政府改造內容和影響又分為「細項建議」兩類，茲說明如下。

一、 立即可行之建議

- (一) 建置政府改造網頁專區，搭起溝通橋樑（主辦機關：行政院組織改造推動委員會；協辦機關：行政院研考會）

鑒於行政院組織調整是一個變動的過程，有著高度不確定性，故政府政策宣導仍有加強的必要。目前，行政院組織改造推動委員會並無獨立網站或網頁，闡述相關組織改造的進度，誠為一憾。建議行政院組織改造推動委員會能於行政院網頁，建置專區以闡述相關組織改造之進度及面貌，加上意見

箱的設置，作為雙向溝通的橋樑，當可減少資訊不對稱下所造成的渲染效應。

(二) 舉辦座談會，暢通溝通管道(主辦機關：行政院組織改造推動委員會；協辦機關：行政院研考會)

組織改造過程中，似難期待被改革者支持改革計劃，因此政府應善用各種機制以強化公務人員的信任與支持。一方面，應多多舉辦各種組織調整作業及權益保障座談會，教育公務人員如何適應過渡時期、未來的新環境及選擇對自己最有利的生涯規劃方案。另一方面，應強化「由下而上」(bottom-up)的民主參與機制，減少「由上而下」(top-down)的權威性作法；目前九個工作圈正在密切開會凝聚共識，建議各機關應讓基層公務人員的心聲有表達的管道，經過充分溝通協調，以漸次形塑組織新輪廓，找到大家都可以接受的平衡點。

(三) 提供心理支持與轉業訓練，協助未來適應(主辦機關：行政院人事行政局、行政院勞工委員會)

行政院組織調整對約僱人員權益影響為甚，因其在組織中地位較低，身分又屬非編制人員，在政府每年執行凍結約聘人員政策之前提下，其不安定感早已呈現。未來行政院組織調整發動後，渠等的不安將更為明顯，故建議應提供心理支持與轉業輔導，協助其在無後顧之憂的情況下勉力從公。

(四) 辦理第二專長訓練，使其勝任未來組織調整後的新職務(主辦機關：行政院人事行政局；協辦機關：行政院組織改造推動委員會)

此次行政院組織法修正的幅度甚鉅，影響的部會眾多，對於公務人員的衝擊很大，因此如何能讓公務人員在未來組織調整後能安於其位，進而勝任其新的職務，實為一重要課題。建議人事訓練、培育之主管機關應調查各工作圈內各機關之需求，並針對不足處進行有系統的課程規劃，期透過第二專長的培養，協助其順利轉型融入新職務。

(五) 持續進行組織員額精簡工作，以臻適當合理員額(主辦機關：行政院人事行政局)

為配合行政院組織調整，加速行政機關及事業機關員額精簡，並兼顧員工退離權益，建議在行政院組織法修正草案通過前，各機關應持續依「行政

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

機關專案精簡（裁減）要點處理原則」及「事業機構專案精簡（裁減）要點處理原則」，持續辦理專案精簡優惠退離，以臻適當合理之員額。

二、中長程建議

- （一）過渡期間宜自"組織四法"三讀後起算四年內完成行政院組織調整（主辦機關：行政院組織改造推動委員會；協辦機關：行政院研考會）

為落實機關組織法制化工作，建議應加強政黨協商，早日完成"組織四法"立法工作。惟按照目前進度估算，最快也要在九十三年總統大選後方可能進行行政院組織法草案的審查，故建議組織調整工作宜搭配總統任期，即在"組織四法"完成後四年內完成組織調整工作為準，不必拘泥於原先二年內完成行政院組織調整之規劃，在事緩則圓的情況下，俾順勢完成組織調整工作。

- （二）成立新組織時應一併考量依業務屬性，分區設置辦公室之可行性（主辦機關：內政部、財政部、教育部、法務部、經濟部、行政院主計處、行政院新聞局、行政院衛生署、行政院文建會、行政院勞委會、行政院農委會）

精省政策係採「就地安置」原則來處理工作地點變動的問題，但卻陷入台北與台中之間業務聯繫與情感凝聚被割裂的新困境。建議針對尚未完成組織法制化的六十七個機關，未來能考慮以業務屬性為劃分基準，促進台北與台中之間的業務融合及人才調動，不必硬性劃分孰是原省府系統，孰是中央機關系統，適度設置分區辦公室，不但減緩人員對工作地點變動之不確定感，同時可提升為民服務品質。

- （三）儘速協調立法院通過精省組織法案，保障公務人員相關權益，提高其工作士氣（主辦機關：內政部、財政部、教育部、法務部、經濟部、行政院主計處、行政院新聞局、行政院衛生署、行政院文建會、行政院勞委會、行政院農委會）

尚有六十七個精省組織法案尚未通過，導致該機關人員的權益、升遷及保障受到影響，目前僅能依據「暫行編制表」來因應，建議應儘速協調立法院通過精省組織法案，經由保障其相關權益，促進公務人員認同感，讓渠等能安於其位，在工作崗位上作出最大貢獻。

本研究小組從上面研究發現，及對政府改造內容、影響力各項構面和細項做建議以外，在此也從下一波政府改造工程整體的推動的「政治哲學」面，做本研究小組幾點主觀期待的建議。

（一）重新思考「小而美」政府是否為未來政府改造方向

任何改革除了有客觀因素以外，往往得有主觀條件；政府改造的主觀條件，在於統治菁英是否採行 1980 年代以來「小而美」政府的意識型態。民主國家在 1980 年代面臨經濟景氣的衰退，新右派哲學興起，強調效率提升，組織精簡的小政府，反對「大而無當」的政府規模。

然而，什麼是「小而美」政府的「內涵」，具體而言，公務員人數總額的判準在那裏？多少公務員人數才是適當的公務員人數？國家中央政府、地方政府組織如何調整，才是「小而美」？甚至於有沒有一定要移植西方的「小而美」政府的價值觀？這些都值得再進一步反省與研究。

不過，我國自從 1990 年以來，也面臨類似西方 1980 年代的經濟衰退，國家財政驟減，在這客觀的環境之下，從長遠看推動「小而美」的政府改造，說不定是一條可行的道路。但是，也得注重「小而美」的目標在於政府效率及國家的競爭力提昇；及主持國家政務領袖的施政哲學，才能決定政府改造的方向。

（二）陳總統及其執政團隊是政府改造的發動來源

從英、美及紐西蘭的經驗看來，他們的政府改造工程發動都來自於執政的領袖和他的團隊。像英國柴契爾夫人領導保守黨、美國雷根政府及紐西蘭勞工黨在 1980 年代從事的政府改造工程，最主要的動力就是領袖及其執政團隊本身。

由此看來，現在的執政黨如果要進行政府改造，也是得由我國最高行政首長陳總統來發動，他身兼總統和民進黨黨主席的雙重身份，領導民進黨的執政團隊在國家機器中，推動下一波的政府改造工程。

（三）政府改造得經過立法院政黨協商

我國過去一黨獨大的情況之下，國民黨遷台以來做過幾次類似政府改造的「行政革新」工程，都頗為順利。主要原因在於，國民黨的「黨國體制」

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

(party state regime)下，黨控制了國家機器，在黨領袖指揮的國家機器，行政與立法兩院對黨領袖的「行政革新」配合度頗高。

但是，目前民主化之後，我國形成「多黨競爭」局面，如果執政黨要推動任何政府改造工程，像「精省的後續改造」、「行政院組織簡併」、「廢除鄉鎮市」、「取消村里長」和「中央政府五院的調整」等改造工程，沒有一樣不受立法院牽制。因此，政府改造工程推動的難度比以前一黨獨大高；推動的時機，只有在政黨協商機制氣氛不錯時比較可行。

(四) 不能期待公務人員喜歡政府改造

如果未來要進行政府改造，勢必引起現行公務人員的反彈，就像精省的政府改造工程一樣，儘管政府給予相當優渥的條件，像「就地安置」和「給十二個月離職金」等措施，也遭受中部辦公室員工對臺北行政院相當多的不滿。

從國內外經驗來看，沒有一個政府改造工程會得到被改造者的喜歡，被改造者是「既得利益」階級，形成改造的阻力，因此，從事政府改造的政治精英，不可能得到公務人員的認同，乃可屬理解。

(五) 政府改造之後應安撫公務人員令其安心工作

對於被改造公務人員不認同政府改造，是常態現象；因此，對於已經離職的公務人員，不必取得其認同，但是，對於仍在職位上的公務人員，執政當局應該強化溝通，設計公務人員留在職位上具體的福利，使其安心工作。

精省的政府改造工程，應該有後續的工作，像對中部辦公室員工「法制化」就是其中一項，不應該讓他們「妾身未明」，不知未來前途如何。如果有下一波的政府改造，「法制化」應是公務人員最期待的福利，而非「就地安置」和「十二個月的離職金」。

第三節 未來研究發展

本研究以精省的政府改造及其配套為研究主軸，用深度訪談法及問卷普查法蒐尋資料，是對「精省政府改造」的「本土性」研究的試金石，精省的政府改造經驗，無論在台灣或是全球的觀點來看，皆是非常值得再進一步探索的主題，本研究雖然獲得初步的研究成果，但是如果可以在此主題上持續研究，可以考慮進行以下作為。

一、政府改造後續研究應交叉比對行政院臺北與中辦官員的差異

由於研究設計只對中部辦公室官員做普查，而沒有對在臺北上班的行政院官員做調查，因此，無法對這兩類官員進行比對。

在第一階段深度訪談時，即發現兩地官員在精省「內容」和「影響」，有頗大差異，可惜本研究在第二階段還是以中部辦公室員工為調查母體，所以無法進行兩地員工在此議題的比較。如果有機會做後續研究，應該可以對兩地員工進行抽樣調查，做交叉比對的工夫。

二、未來政府改造工程應做專家焦點團體法的評估

本研究限於經費及時間壓力，因此無法召開「焦點團體」的專家會議訪談，而此方法經常是對「未來」政策或議題評估與建議最好的方法之一；如果有機會做後續研究，應該以「精省的後續改造」、「行政院組織簡併」、「廢除鄉鎮市」、「取消村里長」和「中央政府五院的調整」等改造工程為單一主題做專家焦點討論，以便評估「最適當」的改造模式。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

附錄一 深度訪談問題

「精省」經驗與「政府改造」之半結構開放式問題

一、人事管理

(一) 事實發展

1. 整體人事組織如何縮減（人事管理建議）？
2. 裁撤（任免）省府公務員的優先秩序如何？
3. 如何補償被裁撤的省府公務員？
4. 如何安排省府公務員的轉任（遷調）？
5. 如何安排省府公務員的轉任前的訓練？
6. 作那些人事統計調查，作為配合公務員的轉任裁撤之根據？
7. 省府整體人事組織縮減，有助於中央與地方政府協調？
8. 轉任其他單位公務員工作效能如何？
9. 被裁撤（任免）公務員，有無不滿情緒？有無調查？

(二) 遭遇困難

1. 整體人事組織縮減（人事管理建議），遭遇什麼困難？
2. 裁撤（任免）省府公務員的優先秩序，遭遇什麼困難？
3. 補償被裁撤的省府公務員，遭遇什麼困難？
4. 安排省府公務員的轉任（遷調），遭遇什麼困難？
5. 安排省府公務員的轉任前的訓練，遭遇什麼困難？
6. 作人事統計調查，作為配合公務員的轉任裁撤之根據，遭遇什麼困難？
7. 省府整體人事組織縮減，有助於中央與地方政府協調，遭遇什麼困難？
8. 轉任其他單位公務員工作效能，遭遇什麼困難？
9. 被裁撤（任免）公務員，有無不滿情緒？有無調查？

(三) 理想模式

- 1.對整體人事組織如何縮減，有何理想模式建議？
- 2.對裁撤（任免）省府公務員的優先秩序如何，有何理想模式建議？
- 3.對如何補償被裁撤的省府公務員，有何理想模式建議？
- 4.對如何安排省府公務員的轉任（遷調），有何理想模式建議？
- 5.對如何安排省府公務員的轉任前的訓練，有何理想模式建議？
- 6.對作那些人事統計調查，作為配合公務員的轉任裁撤之根據，有何理想模式建議？
- 7.對省府整體人事組織縮減，有助於中央與地方政府協調，有何理想模式建議？
- 8.對轉任其他單位公務員工作效能如何，有何理想模式建議？
- 9.對被裁撤（任免）公務員之不滿情緒化解？有何理想模式建議？

二、組織與業務調整

(一) 事實發展

- 1.台灣省政府組織與業務調整的原始構想？
- 2.台灣省政府組織與業務調整如何發動？
- 3.台灣省政府組織與業務調整發動者是誰？
- 4.台灣省政府組織與業務調整如何執行？
- 5.台灣省政府組織與業務調整如何消除省政府的歧見？

(二) 遭遇困難

- 1.台灣省政府組織與業務調整的問題？
- 2.組織與業務移轉的問題？
- 3.組織與業務裁併及移轉的公務人員心態的問題？

- 4.組織與業務民營化的問題？
- 5.組織與業務修法時的配套措施？
- 6.組織與業務時效的問題（是否符合既定時間）？

（三）理想模式

- 1.理想的組織與業務調整的原則？
- 2.理想的組織與業務移轉的原則？
- 3.理想的組織與業務裁併及移轉時對公務人員心態化解不平的原則？
- 4.理想的組織與業務民營化的原則？
- 5.理想的組織與業務修法時的配套措施？
- 6.理想的組織與業務調整時效的原則？

三、預算編列

（一）事實發展

- 1.業務項目移轉與預算變更的現況？
- 2.統籌分配制度的現況與轉變？
- 3.支出項目的變化？
- 4.收入項目的變化？

（二）遭遇困難

- 1.業務項目移轉與預算變更時，遭遇什麼困難？
- 2.統籌分配制度執行，遭遇什麼困難？
- 3.支出項目的變化，遭遇什麼困難？
- 4.收入項目的變化，遭遇什麼困難？

（三）理想模式

- 1.您個人認為理想的業務項目移轉與預算變更模式？

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

2. 您個人認為理想的統籌分配制度為何？
3. 您個人認為理想的支出項目為何？
4. 您個人認為理想的收入項目為何？

四、財產劃分

(一) 事實發展

1. 財產劃分的相關法令？
2. 財產劃分的具體執行方式？
3. 財產歸屬的程序？
4. 財產管理機關的調整？
5. 與業務有關的財產轉移？

(二) 遭遇困難

1. 財產劃分的相關法令，遭遇什麼困難？
2. 財產劃分的具體執行方式，遭遇什麼困難？
3. 財產歸屬的程序，遭遇什麼困難？
4. 財產管理機關的調整，遭遇什麼困難？
5. 與業務有關的財產轉移過程中，遭遇什麼困難？

(三) 理想模式

1. 財產劃分的相關法令，理想模式是什麼？
2. 財產劃分的具體執行方式，理想模式是什麼？
3. 財產歸屬的程序的理想模式是什麼？
4. 財產管理機關的調整的理想模式是什麼？
5. 與業務有關的財產轉移過程中的理想模式是什麼？

五、法規修訂

(一) 事實發展

- 1.人事配置法規修訂情況如何？
- 2.組織調整法規修訂情況如何？
- 3.預算編制法規修訂情況如何？
- 4.財產處理法規修訂情況如何？
- 5.「精省」條例構想與制定的情況如何？
- 6.配合「精省」的法令修改（如總員額法、政府組織基準法）修訂情況如何？
- 7.有總員額法、政府組織基準法修訂，可否助於其他法令修訂？

(二) 遭遇困難

- 1.人事配置法規修訂情況，遭遇困難為何？
- 2.組織調整法規修訂情況，遭遇困難為何？
- 3.預算編制法規修訂情況，遭遇困難為何？
- 4.財產處理法規修訂情況，遭遇困難為何？
- 5.「精省」條例構想與制定，遭遇困難為何？
- 6.配合「精省」的法令（如總員額法、政府組織基準法）修訂，遭遇困難為何？
- 7.有總員額法、政府組織基準法修訂，可否助於其他法令修訂，遭遇困難為何？

(三) 理想模式

- 1.人事配置法規理想模式？
- 2.組織調整法規理想模式？
- 3.預算編制法規理想模式？
- 4.財產處理法規理想模式？

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

5. 「精省」條例理想模式？
6. 配合「精省」的法令（如總員額法、政府組織基準法）修訂，理想模式為何？
7. 有總員額法、政府組織基準法修訂，可否助於其他法令修訂，理想模式為何？

附錄二 問卷

受文者：

※請於十月廿二日前寄回，謝謝您的配合。

從『精省』經驗規劃未來『政府改造』的配套措施問卷

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

親愛的同仁：您好

本小組目前正進行「從『精省』經驗規劃未來『政府改造』的配套措施」之研究，非常盼望您的協助。

為進一步瞭解『精省』經驗的各種活動，及未來『政府改造』的配套措施，特設計此問卷，請您表達寶貴的意見。本問卷將有助於國家規劃未來『政府改造』的相關措施，促進政府效能，保障公務人員福利，提昇國家未來競爭力。敬請撥冗填寫問卷，您的意見僅供學術研究分析之用，絕不外洩，請安心填答。協助之情，不勝感激。

政府改造研究小組

翁興利博士

陳愛娥博士

張家麟博士敬上

壹、有關人事管理相關方面，請問您是否同意下列陳述：

（請在適當位置上以“✓”表示）

| | 非 常 同 意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、中部辦公室員工有 不受重視 的感覺 | <input type="checkbox"/> |
| 二、「精省」前中央政府承諾之職等保障在「精省」過 程中 並未兌現 | <input type="checkbox"/> |
| 三、「精省」前中央政府承諾之待遇保障在「精省」過 程中 並未兌現 | <input type="checkbox"/> |
| 四、十二個月的離職津貼應屬合理 | <input type="checkbox"/> |
| 五、員額精簡以打六折的比例應屬合理 | <input type="checkbox"/> |
| 六、「精省」後帶給中部辦公室員工之 不確定感 甚高 | <input type="checkbox"/> |
| 七、「精省」時採取的就地安置措施並不適當 | <input type="checkbox"/> |
| 八、中央各部會出缺時應讓中部辦公室之員工優先遞補 | <input type="checkbox"/> |

九、中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制

貳、有關組織業務相關方面，請問您是否同意下列陳述：

| | 非 常 同 意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、「精省」後中央政府的行政效率較「精省」前為高 | <input type="checkbox"/> |
| 二、中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形 | <input type="checkbox"/> |
| 三、中部辦公室的業務目前已合理劃分 | <input type="checkbox"/> |
| 四、新組織成立時應依業務屬性分北、中、南、東區 設置辦公室 | <input type="checkbox"/> |
| 五、目前中部辦公室的公文效率較「精省」前為低 | <input type="checkbox"/> |
| 六、「精省」後之中部辦公室業務已減少 | <input type="checkbox"/> |
| 七、「精省」過程過於倉促 | <input type="checkbox"/> |
| 八、「精省」過程有適當地讓各單位業務代表出席 | <input type="checkbox"/> |

參、有關預算編制相關方面，請問您是否同意下列陳述：

| | 非 常 同 意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、「精省」後中央政府節省了大筆的預算支出 | <input type="checkbox"/> |
| 二、「精省」後中央政府承受省政府的巨額預算赤字 | <input type="checkbox"/> |
| 三、「精省」後中央政府財源稅收增加 | <input type="checkbox"/> |

肆、有關財產劃分相關方面，請問您是否同意下列陳述：

| | 非 常 同 意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關 之「公用財產」 | <input type="checkbox"/> |
| 二、精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之 「公用財產」 | <input type="checkbox"/> |
| 三、行政院有權力將各部會所屬中部辦公室之「公用財 產」變更為「非公用財產」 | <input type="checkbox"/> |
| 四、行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產 | <input type="checkbox"/> |

伍、有關法規修訂相關問題，您對下列陳述的看法：

- 一、有人主張：為促進員工認同感，政府應儘速將行政院各部會中部辦公室法制化。請問您贊不贊成這主張？
1.非常贊成 2.贊成 3.沒意見 4.不贊成 5.非常不贊成
- 二、假如「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」無法無期限延長，請問您認為每次延長多久較為合理？
1.一年 2.二年 3.三年 4.四年

陸、對精省後政府整體效能的看法，您是否同意下列陳述：

| | 非 常 同 意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、精省改造工程，整體措施很周延 | <input type="checkbox"/> |
| 二、精省改造工程，有助於國家整體發展 | <input type="checkbox"/> |

- | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 三、精省改造工程，有助於政府效能提升 | <input type="checkbox"/> |
| 四、精省改造工程，有助於提升國家競爭力 | <input type="checkbox"/> |
| 五、精省改造工程，有助於提升為民服務品質 | <input type="checkbox"/> |
| 六、精省改造工程，有助於公務人員能力的提升 | <input type="checkbox"/> |

柒、精省後對下列問題的感受及看法：

- | | 非
常
同
意 | 同
意 | 沒
意
見 | 不
同
意 | 非
常
不
同
意 |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、業務完全由臺北支配 | <input type="checkbox"/> |
| 二、組織未法制化 | <input type="checkbox"/> |
| 三、改革意見無法往上表達 | <input type="checkbox"/> |
| 四、原省政府員工承受的「原罪」，受中央歧視 | <input type="checkbox"/> |
| 五、工作繁重，人員卻萎縮 | <input type="checkbox"/> |
| 六、臺北業務分工不公平，挑剩下的再給中辦 | <input type="checkbox"/> |
| 七、人事凍結，升遷不易 | <input type="checkbox"/> |

捌、對下列精省工作項目的評價：

- | | 非
常
同
意 | 同
意 | 沒
意
見 | 不
同
意 | 非
常
不
同
意 |
|------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 一、廢省議會 | <input type="checkbox"/> |
| 二、本單位組織法制化 | <input type="checkbox"/> |
| 三、行政效率提高 | <input type="checkbox"/> |
| 四、公務人員權益保障 | <input type="checkbox"/> |
| 五、業務精簡 | <input type="checkbox"/> |
| 六、節省公帑 | <input type="checkbox"/> |
| 七、預算合理劃分 | <input type="checkbox"/> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

八、政府組織扁平化

九、財產交接順利

玖、基本資料

一、請問您的性別為：

1. 男

2. 女

二、請問您今年幾歲？

29歲以下

30-39歲

40-49歲

50-59歲

60歲及以上

三、請問您的教育程度是？

1. 國初中以下

2. 高中、高職

3. 專科

4. 大學

5. 研究所以上

四、請問您目前是否擔任主管？

1. 主管

2. 非主管

五、請問您目前的職等為：

1. 簡任（派）（相當於十職等以上）

2. 薦任（派）（相當於六至九職等）

3. 委任（派）（相當於五職等以下）

4. 聘用（任）或約聘人員

5. 約僱人員

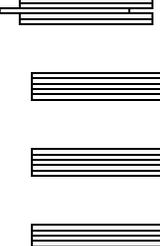
六、請問您擔任公職的年資已有幾年？

- 5年以下
- 6~10年
- 11~15年
- 16~20年
- 21~25年
- 26年以上

七、工作地點：

- 1. 省政府
- 2. 行政院各部會中部辦公室

問卷到此結束，請詳細檢查是否每一頁都已填答，並於九十一年十月廿二日前，寄回臺北市建國北路二段 69 號，謝謝您的寶貴意見 祝您健康快樂☺

| | | |
|--|--|---|
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">免貼郵票</div> | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">廣告回信 台灣北區郵政管理局登記證 北台字第 16243 號</div> |  |
| <p>104</p> <p>臺北市建國北路二段 69 號</p> <p>(國立臺北大學公共行政暨政策學系)</p> <p>翁興利 教授 啟</p> | | |
|  | | |

請對摺、撕開雙面膠黏貼後直接寄回（免貼郵票）

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

附錄三 「精省」相關媒體報導

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|-----------|---|
| 860721 | 經濟日報社論，二版 | 指凍省後中央地方財政關係應朝充實地方自治方向調整。 |
| 860723 | 中國時報，十一版 | 黃錦堂表示對於省府員工的安置在細節上可參照外國經驗，在組織調整上務必求周延並以法律定之。 |
| 860728 | 中國時報，十五版 | 省府訴願審議委員會編審汪宗仁針對省府員工權益保障建議：中央具體說明機關裁撤、重組、業務移撥之方式；提供外國相關經驗資料；優先保障員工家庭結構完整即原地工作權；對機關被裁撤之員工提供優惠退休或職訓等；提供調差員工搬遷補助；在員工權益保障未具體落實前，應先直接換招牌使員工權益由中央負責保障。 |
| 861103 | 青年日報，三版 | 指政院高層強調省府員工權益受保障，並以業務移撥與個人意願為優先考量，實質影響不大。 |
| 870211 | 自由時報社論，三版 | 認為台灣省政府未來應不具法人地位，而是行政院的派出機關。 |
| 870216 | 中國時報，十一版 | 蘇煥智認為省府不具公法人地位，而是中央政府的派出機關。 |
| 880305 | 自由時報，二版 | 指出將省府單位先並列在中央部會，雖對安撫省府員工具暫時功能，但卻使政府組織更形紊亂。 |
| 880323 | 經濟日報，十版 | 中研院「精省」後中央與地方財政暨職權分工」研討會 林全表示中央地方職權應以負面禁止方式劃分，同時建議統籌分配稅應透明合理、計劃性補助改成統籌分配，地方稅法通則立法。 曾巨威表示在收入面上應儘速通過地方稅法通則及規費法，在支出面上要多利用民間資源，並成立獨立的委員會推動財政改革。 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|----------|--|
| | | <p>孫克難表示對於區域及城鄉差距應透過充實地方財源、增加統籌分配稅及補助金來解決。</p> <p>蔡吉源建議以各縣市人口比例為統籌分配稅款分配比例上限，加速地方稅法通則的立法。</p> <p>詹中原強調應依據台灣省政府功能業務與組織調整暫行條例作為過渡時期業務的銜接。</p> |
| 870327 | 中央日報，二版 | <p>吳惠林指中央地方財政關係應開放管制鬆綁法令，以效率作為分配準則；簡化稅制、提升行政效率以開源，節制支出特別是不當的社福支出以節流。</p> |
| 870420 | 民眾日報，六版 | <p>對於省是否維持公法人地位：省府代表陸鑫認為省為公法人符合憲法體制；黃錦堂認為省為象徵性公法人，實為派出機關；蔡茂寅表示應先考量省府地位及組織權限如何變革，再討論省是否為公法人。</p> <p>對省權限的影響：陸鑫認為省應繼續監督縣市自治；張俊雄表示此舉與國發會共識不合；黃錦堂表示就國發會共識，不能有立法權和預算權；蔡茂寅認為若非公法人則無監督權。</p> <p>對省財政的影響：張俊雄認為財劃法的通過將使中央集權集錢的情形更明顯、「精省」只是化解廢省阻力的政治手段；陸鑫認為省為行政主體，於停止地方自治選舉後統籌分配地位應不受影響，省為公法人，仍享有財產權與課稅權；黃錦堂反對讓省過度擴權、擁有過度的政經實力與財產課稅權；蔡茂寅認為若省非權利義務歸屬主體，則自主財源、財產權都將喪失。</p> |
| 870422 | 中國時報，十一版 | <p>許宗力表示「精省」後台灣省應不具備公法人地位。</p> |

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|-----------|--|
| 870425 | 民眾日報社論，二版 | 主張「精省」後省應不具備公法人地位。 |
| 870505 | 自由時報社論，三版 | 批評凍省後省將設四廳一處違背政府改造的精神。 |
| 870805 | 自由時報，十一版 | 林濁水指內政部決定省府各機關原地改隸中央是正確做法。 |
| 870830 | 中國時報，二版 | 決策高層指出憲法增修條文中省已非自治團體，自然無公法人定位問題，爭議將留待大法官會議解釋解決。 |
| 870830 | 中國時報，二版 | 邱進益針對「精省」進程表示應先是組織調整及業務移撥，再談人員移撥和保障及對政府財政的影響。 |
| 870903 | 中國時報社論，三版 | 指出「精省」方案的法制研議必須放在整體政府組織再造的大架構下理解，相關整體配套的法案需同步立法，而台灣省政府功能業務與組織調整暫行條例與地方制度法亦需儘快通過。 |
| 870904 | 自由時報社論，三版 | 支持「精省暫行條例」、地方制度法、財劃法三合一同步立法。 |
| 870906 | 自立晚報，二版 | 許文彬支持在「精省」條例中增列凍結省縣自治法中有關省自治之規定以補救地方制度法延後立法的漏洞。 |
| 870906 | 自由時報，十一版 | 李應元指行政院對省府員工與中央員工因政府改造所得到的差別待遇是不恰當的。 |
| 870907 | 中國時報，十五版 | 林濁水批評「精省」後若省仍享有等同地方自治團體的地位與權限，四級政府的規模仍維持，不符合組織精簡與政府改造的目的。 |
| 870909 | 自立早報，二版 | 指出雖然省府的十三項權限法條化可避免未來行政院動輒以行政命令決定的不確定性，但卻可能造成省府在法律模糊下的遊走空間。 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|-----------|--|
| 870909 | 中國時報社論，三版 | 指出「精省」法制化應兼顧時效，大法官解釋應加速進行，且必須是包括行政、立法、省府三者精簡的全盤考量。 |
| 870909 | 聯合報，二版 | 指行政院將以財劃法修正配合「精省」，取消省課稅收入改為縣市稅。 |
| 870910 | 中國時報社論，三版 | 指應全面檢討現行稅制，並通過地方稅法通則，以改善地方財政自主性。 |
| 870910 | 聯合報，十五版 | 周陽山指出「精省」後行政區劃的規劃與執行是政府改造的大挑戰。 |
| 870911 | 自由時報社論，三版 | 在立法院第三屆第六會期開議日呼籲加速通過「精省」相關法案。 |
| 870911 | 工商時報社論，三版 | 強調在精簡行政層級的同時，必須對往後縣市及鄉鎮權限加以規範，以矯正地方自治的流弊。 |
| 870912 | 民眾日報，五版 | 周陽山指出「精省」需有法制正當性，將員工保障納入規劃；以及政府改造的前瞻性，透過大法官解釋後檢討省府功能。 林濁水反對省仍保有公法人地位。 陳其邁表示透過三合一立法解決省府定位、組織、功能人事的問題，同時表示在野黨不排除倒閣以解決執政黨「精省」方向大轉彎。 蔡明華反對省繼續以公法人的形式存在。 |
| 870913 | 青年日報，二版 | 吳定指「精省」條例以盡最大的努力照顧省府員工。 |
| 870922 | 聯合報社論，一版 | 表示省府已不由選舉產生，不能依民意政治原則運作，即不能成為公法人。 |
| 870924 | 中央日報社論，二版 | 主張「精省」後省並非公法人。 |
| 871002 | 中國時報社論，三版 | 指出立院修正後的台灣省政府功能業務與組織調整暫行條例，刪除省府原有十三項監督縣市自治 |

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|-----------|---|
| | | 事項的職權是正確的，不應摻雜政治考量。 |
| 871010 | 聯合報社論，二版 | 批評「精省」法案未能配套，將無法奠定制度變革的基礎，同時國、民兩黨皆有太多的政治考量，認為應先考量體制再進行立法。 |
| 871011 | 自由時報，二版 | 指財劃法修正後縣市財源將大幅增加一千二百億以上，其中部分將分配給鄉鎮，「精省」後地方政府是最大受益者。 |
| 871011 | 工商時報社論，三版 | 認為除地方制度法、財劃法外，地方稅法通則、規費法、補助辦法及公式也應修正；每縣市的基準財政需求有一套合理客觀的衡量標準；行政院下設立國家財政收支調整及劃分委員會。 |
| 871012 | 經濟日報社論，二版 | 指財劃法的重點一方面應賦予地方課稅權，另一方面應建立一套平等分配統籌分配稅和補助款的制度。 |
| 871012 | 自由時報，四版 | 人事行政局官員表示優惠保障以組織調整影響者為限，流用規定希望能多增加省級人員，調職限制也將放寬。 |
| 871023 | 聯合報，十五版 | 丘昌泰認為應尊重大法官會議四六七號解釋，重新定位省府的職掌與功能。 |
| 871023 | 自由時報社論，三版 | 肯定大法官會議四六七號解釋「省非自治團體性質之公法人」。 |
| 871213 | 經濟日報，七版 | 主計處發表「財政改善之十年政策形成、執行成果及未來展望」研究報告，指出「精省」後省府財政收支及赤字由中央承擔，預估八十九年度赤字將上升至 2038 億元，九十、九十一年度赤字可望減少，至九十二年度重回收支平衡。 |
| 890119 | 聯合報 | 行政院主計處預計八十八年至九十二年將精簡政府行政人員七萬人。 |
| 890215 | 經濟日報，四版 | 經建會規劃未來人力及服務再造工作重點包括： |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|----------|---|
| | | 縮小統籌考試範圍、放寬考試用人制度、建構彈性多元的任用管道、建立功績制升遷及淘汰制度。 |
| 890603 | 聯合報，十五版 | 高孔廉表示部會整併應依據業務功能的近似性、可節省經費與人力、可簡化工作流程等原則，並建議行政院組織可精簡為二十一個。 |
| 891029 | 聯合報，二十三版 | 針對新聞局的功能定位： 陸以正主張新聞局負責國際宣傳、行政院發言人室負責發言。 劉光華表示電影處、出版處歸併文建會、改制後可能是行政院中的一級幕僚單位、代表誰發言也應重新定位、更應充實自身的功能。 黃義交表示廣電處可仿美制改為獨立之傳播委員會、不贊成國際宣傳改歸屬外交部。 蔣安國認為出版法廢除後，出版處的業務可交民間來做、國際傳播不能因精簡而弱化。 吳水木表示宜保持目前方式推展國際業務，反對將國際宣傳併入外交部。 林濁水表示國際傳播應併入外交部，但應注意平民化。 |
| 900129 | 經濟日報，四版 | 指行政院組織法研修初步結論為將目前 34 個部會單位減為 15 部、6 委員會、2 總署、1 署、2 特別機關，並給予三年緩衝期。 |
| 900609 | 經濟日報，四版 | 行政院人事行政局表示政府將逐漸調降約聘僱人員，由全數公務員的 7.5% 降為 5%，司機、工友、技工將遇缺不補。 |
| 900701 | 聯合報，二版 | 研考會初步規劃部會精簡將分為六類：國防外交、教育文化、政府體制、財經、國家建設、特定族群；朱武獻預估九十一年度包括公營事業民營化、公營事業裁員等將可精簡約一萬五千人。 |

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|----------|---|
| 900701 | 聯合報，二版 | 陳總統在「政府團隊研習營」表示組織再造四方向：大幅整併功能性部門、設置少數獨立管制委員會及積極政治考量的特殊委員會、部會減少三分之一、徹底改變行政院院本部的設計，設計幾個主要政策領域的幕僚單位，提出政務職位法。 |
| 900707 | 聯合報，四版 | 指政府一方面將精簡一萬五千人，另一方面又完全承受無法精簡的省府員工，兩者矛盾。 |
| 900910 | 聯合報，三版 | 國家公共建設會議達成設立「國土建設部」的共識。 |
| 900911 | 聯合報，四版 | 行政院既定人力精簡四方向：公務機關遇缺不補、加速民營化、優先考慮公辦民營、部分機關改制為財團法人或公法人。 |
| 900911 | 聯合報，四版 | 行政院組織法修正草案規劃簡併成 20 部、4 特別機關、1 總署。 |
| 901001 | 聯合報，一版 | 行政院研考會完成行政院組織法草案研擬，現行 36 個部會簡併為 25 個。 |
| 901018 | 經濟日報，十五版 | 劉三錡反對財政主計合併，將破壞主計制度，影響會計、統計功能的超然性，增加用人壓力。 |
| 901023 | 經濟日報，十五版 | 政府改造委員會籌備會議通過三大議題：行政院組織法研修、中央地方政府權責劃分及業務功能整合、院際分工及政府角色變革；全部政府改造工程預計兩年至兩年半完成。 |
| 901025 | 經濟日報，十五版 | 林嘉誠指行政院組織機關調整將分四階段，並已確定各部會機關調整的安排。 |
| 901026 | 經濟日報，四版 | 陳總統表示在保障員工權益下，兩年內達成精簡行政院部會 1/3，而憲政改革與國會改造是下一階段的重點。 |
| 901027 | 經濟日報，四版 | 許水德指明年二月考試月將提裁員方案；在公務員實施裁員前，每年高普考仍會依缺用情形繼續 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|----------|--|
| | | 招考。 |
| 901029 | 民生報，A2 版 | 政府精簡員額未來四年將每年減少百分之一、四年內達到減少兩萬四千名公務員；若一單位有百分之五以上一次申請離退，除資遣費、退休金外，再加發七個月月薪獎金。 |
| 901107 | 民生報，A2 版 | 朱武獻表示明年度中央政府將精簡預算員額 16157 人。 |
| 910107 | 經濟日報，三版 | <p>財政改革與政府改造座談會</p> <p>洪德生表示應考慮公部門存在的效率和價值，回歸市場經濟來看政府支出與績效；從制度面增加地方政府努力徵稅誘因，讓地方財政自主化。</p> <p>林嘉誠表示將經建、研考兩會合併為國家發展委員會，將財政、主計合併為財務部，可改革預算編列之不當。王旭統指人事制度再造可分為七大方向：多元人力進用管道、人事制度多元分途、功績升遷制、強化考績激勵功能、簡化銓審作業、建立淘汰制與彈性待遇制。</p> <p>林水波提出法制再造方針，議題來源多元化、交叉評估落實化、問題意識社會化、工具產出永續化、知識分享擴散化、交易成本極小化、任職能力增強化。</p> <p>林恆肯定法制再造繼續採工作圈的方式，同時建議「金斧獎」的成果應讓人民知道。</p> |
| 910108 | 民生報，A2 版 | 蘇正平認為新聞局業務應簡化並定位為政府對內對外的政策傳播機構。 |
| 910110 | 聯合報，四版 | 中選會保釋反對納入內政部。 |
| 910115 | 聯合報，四版 | 政府改造委員會確定九三年五月啟動改造後的行政組織、九七年完成國會改造相關修法修憲工程。 |
| 910206 | 民生報，A1 版 | 考試院擬具行政院組織調整員工權益保障方案草 |

| 日期 | 出處 | 事由 |
|--------|----------|---|
| | | 案，優惠離退將參酌「精省」經驗。 |
| 910222 | 民生報，A2 版 | 銓敘部提因應未來政府機關及學校改制為公法人檢討報告，指未來部分政府機關及學校將改制為公法人，改制後的新進人員及教職員將不再具公務員身分。 |
| 910318 | 經濟日報，六版 | 行政院組織法修正案初稿，行政院將設 14 部、5 委員會、2 總署、2 特別機關，其中建設部降為公共建設總署、央行改隸總統府。 |
| 910310 | 聯合報，一版 | 政府改造委員會幕僚會議通過行政院組織變革五項目標、二十項原則，並將設日出條款於 2003 年執行。 |
| 910311 | 聯合晚報，二版 | 指考試院規劃放寬公務員退休條件相關條款將產生 30 餘歲退休的公務員情形。 |
| 910312 | 聯合報，六版 | 銓敘部擬具行政院組織調整員工權益保障方案草案，因裁員而退休資遣之公務員將加發七個月俸額總額、住宅貸款可依原年限償還並由政府編列預算補利差。 |
| 910316 | 聯合報，一版 | 行政院閣員座談會確立行政院組織法草案。 |
| 910317 | 民生報，A2 版 | 政府改造委員會幕僚會議確立經貿部、環境資源部等多個業務機關規劃。 |
| 910318 | 聯合報，十五版 | 陸以正表示在決定組織精簡方案前應考慮到嚴守各類機關分際、確定獨立機關意涵與功能、精簡組織與政府改造不等同。 |
| 910320 | 民生報，A2 版 | 臺北市政府建議中央仿效高雄港市合一模式，將松山機廠納歸臺北市管轄。 |
| 910322 | 民生報，B2 版 | 林德福表示支持行政院版的文化體育部。 |
| 910324 | 民生報，A2 版 | 政府改造委員會幕僚會議確定未來政府機關分為業務機關、幕僚機關、獨立機關三大類。 |

資料來源：本研究綜合整理。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

附錄四 訪談摘要

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| 001 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 「精省」並沒有錯，有一些需要改進的，政治方向也許沒有錯，或者 timing，都可以討論的。 2. 我一直永生難忘。這樣一出來又沒有安排，有四十二天失業，覺得說這整套規劃，總是不夠嚴謹。 3. 省諮議會是要做什麼？ 4. 政府改造的方法，如果當時可以，再民選一次以後，等於是八年的時間，可以往下發展，所以基本這個方向並沒有錯。但是實際應該是先完成配套配備，都弄好以後再去做。 5. 六十八個，七十個，反正還沒有法制化。四年都還沒有完成，如果那麼完整規劃，那麼細膩的話怎麼會現在這種。 6. 把鄉鎮市先廢掉，這也是一種改造方法。也就是說你省四級，減層級，到底減哪一個最容易，應該挑那個容易先做，由容易再進到難的。 7. 其實鄉鎮沒什麼自主性，財政人事都是沒有能力他不是不願意做，沒有那個能力。所以當時就宣導要把這一級廢掉，變成內部單位。但不要再讓他明顯耗費資源。 8. 人事組織條例要法制化。組織架構、業務就這樣、編制的員額，整個都要濃縮。總歸結果來看，還有一半左右是沒有通過的。 9. 要提高競爭力，還要配合去簡化流程，什麼這個實現，要提升效率、品質。 10. 大家對政府改造都沒有信心，現在好在總統出面，有它的好處。因為總統出面大家力量比較會貫徹。 11. 當初沒設想將省政府安置納到中央來，事實上卻就地安置，想的都跟實際操作的落差。 12. 重要業務留在省在做，你現在併進來，可是兩邊上班。提高行政效率，政府改造目的，提升行政效率是其中最重要目標之一。他派個車子會期都快過了，還要跑到臺北蓋官防。 13. 一下子到中央變成歸到農委會的，部會一級機關，從十一職等升 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>兩等。</p> <p>14. 組織重整是可以資遣的，但你這樣誰敢作。公務人員法二十九條規定可以，可是沒人敢作。這就像考績一樣，有幾個敢把它考丁等。把它免職，太差的本來就應該。可是誰願意。</p> <p>15. 整個「精省」的改造過程裡面，timing（時機）是一個因素，一個 time（時間）是一個因素。「精省」當時這個 time 拉太長，時間序列弄得太久，現在如果不趕快處理。不管怎麼處理要繼續推，剩下法制化基本方案，或者是順其自然，或者是說根本就不動了。這個 timing 是八十七年十二月二十一號，為什麼最恰當時間，不能延兩年、三年。</p> <p>16. 全省政府的業務，調整的業務總共有九百，我記得九百五十幾項業務，其中大概三分之一是歸到縣市去，三分之一是歸到中央，因為省政府是代中央在執行一些業務。</p> <p>17. 記得當時修憲有一個很重要，合理劃分中央與地方權限，把省政府改造是配合中央跟地方的權力劃分。業務該下放基層的給縣市，比較政策性的、法制性、重大影響的，跨縣市、全面性的收到中央。應該是五分三到縣市，五分之二到中央。</p> <p>18. 九二一賑災，居然要勞動中央政府，如果是一個有秩序、有效率、有一個團隊的話，不用一個政務次長跑到鄉公所去。</p> <p>19. 縣市自己要錢、要人，你不給他業務、不給他人員，省府這些人，中部辦公室為什麼不能給他，這就是你做不做的問題。</p> |
| 004 | <p>1. 首先關於精省後業務的歸屬，究竟應該上移或下放，幾經變動，最後決定是：原則上移到中央。事實上，業務下放到地方也有諸多困難。例如，具體而言如何下放，這牽涉到原本省府業務的性質如何；又如人員的安置會牽涉到職等的問題雖然依精省條例第五條第二項的規定可以暫時編制表為之，但仍感欠缺保障。原本確定有業務合併、業務簡化的規劃。業務簡化主要集中在省級各聽處的精簡，因其主要作為承轉機關應可裁減；至於業務執行機關則涉及改隸的問題，就此必須檢討改隸後業務的合併。</p> <p>2. 就細部規劃而言，關於中部辦公室人員缺乏業務之類的問題，不是研考會所能控制的；這是機關內部業務分工的問題，但研考會也應</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>該訂出分層明細表出來。事實上，假使不採取就地安置，而採取強制移撥的作法，可能就減少這一類的問題；當然強制移撥絕非輕易可行，一定會帶來很大的反彈。研考會負責，在高層政策決定下，使業務移撥、人員移轉順利進行就此而言，應該認為是成功。</p> <p>3.具體的操作方式：</p> <p>首先以設置要點，規劃設置台灣省政府業務與組織調整委員會來統整相關事宜。其次，自八十六年十二月省長、省議會任期屆滿前的精省預備工作進行相關困難；中央規劃後均必須與省府進行協調。當時省府也委託學者研究省府業務如何調整，但其提出的結論，百分之七十的業務仍留省府，其餘便歸中央或地方，並非中央所能接受。嗣後分三階段進行：(一)八十七年十二月二十一日時，將省長更換為省主席，省議會改為省諮議會。(二)之後進行業務調整的檢討；但八十八年四月間決定原則上整個上移，嗣後即本此原則規劃、配套。八十八年七月一日起一級廳處均裁撤後，轉換成十九個地區辦公室，之後再處理其所屬機關。(三)法制化的階段。蓋依中央法規標準法的規定，國家機關組織應有法律的規定，省府業務上移中央亟需配合修訂相關法律，共計一百二十一件法律案（包含業務性質法律與組織性法律的調整）；復因考量修法非一蹴可及，因此精省條例第四條第五項乃授權行政院暫以命令調整。</p> <p>4.假使有中央政府機關組織基準法與總員額法的規定，確實能使相關工作的進行更加順利。二者主要具有兩方面的鬆綁功能。一則不需每個組織都需要個別法律的依據，此外，規定內容亦不致過於細密。這在將來政府再造時，影響更加重大。</p> |
| 002 | <p>1.財產國有時，台灣省政府的態度為，與台灣省政府接觸的時候，台灣省政府幾乎是一種所謂的不理不睬。</p> <p>2.國有財產局自己得摸索而訂定法律，完全是從我們自己所經管的國有土地的這個經驗來揣摩可能的情況，來去參與法令訂定。</p> <p>3.省府管理財產與中央管理財產不同。省府管理的土地跟外面介面的法律關係，在制度上並沒有那麼健全，像我們國財法的法令有出租的規定，我們有作業程式，整個一個法的體系。</p> <p>4.財產移交過程中央國有財產局的方法為(1)舉辦說明會(2)設計財產移交法律與制度(3)即時處理移交時各種問題。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>5. 省有財產移交出現的問題為(1)原來抗拒移交不提供資料給國有財產局(2)後來願意移交卻增加國有財產局業務(3)省屬機關移交之後非常輕鬆(4)省府提供的移交清冊錯誤頗多。</p> <p>6. 國有財產在公共財產移部分，隨著業務而移轉；而非公用財產移交部分則由國有財產局管理。</p> <p>7. 財產移交時與民間契約更改會造成民眾權利受損，所以當民間契約未期滿，中央政府得概括承受此契約。</p> <p>8. 中央部會整併財產移交時，有下列幾項可能：(1)理論上講應該是不會有問題。(2)有些部會假如被裁撤掉的，還是一樣的分兩種，非公用、公用的。(3)你現在到另外一個部會去了還是保持國有，如果要接管使用，這個管理者就變新的這個，這個有一個手續要辦理，你要跑到地政機關去把管理機關變更登記。(4)中央政府改造，機關整併時財產移交，比「精省」時單純多了。</p> <p>9. 中部辦公室他所有財產的登記完全都是國有，以前省政府那一段跟縣政府那一段現在都已經釐清楚了。</p> <p>10. 為什麼國有土地被佔用的情形這麼多呢？其實不完全是各機關管理不善的問題，因為國有土地我們因為地籍制度的關係，我們土地法的規定就是說，反正在我總登記以後，所有未登記的土地都是國有土地，國有土地就變成很大一塊一塊，其實有更多是零零星星的，跟私有土地犬牙交錯，那譬如說過去就光出租這一點來講，你那麼苛，要 59 年 3 月 27 號有用我才租給你，那他其他幾乎沒有路可以走，現在把時間放寬了，等於承認或遷就他過去使用這個事實，這就可以放租了，去創一個標租的制度，一個就是空地的標租，政府的沒有用，就交給民間去用。出售方面我們管道也放的很寬，就是在各種情形之下想買我們會有這種不同的管道來賣給你。</p> <p>11. 游院長成立一個國家資產經營管理委員會，那這個委員會呢他自己擔任召集人，那他現在第一個把他組織起來，第一個他希望國有財產的管理要一元化，這個行政院對我們要求，照國有財產法</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>的規定，當然你要講範圍滿大的。</p> <p>12. 機關財產在整併時，處理的方式，只是一個管理權移轉的問題，中央政府改造這個組織，我們會訂一個過渡時期法，總要一個過渡時期嘛，他還要另一個暫行條例，那你要拿這些土地來用，要辦手續，你要把土地交還國有財產，你要辦手續，那我們是希望透過這個暫行條例，在這個過渡時期讓他簡化。</p> <p>13. 內政部、農委會、環保署很多都抽出來放到新的一個叫環境資源部。管理機關管理權全部一律給環境資源部。林務局要過去，林務局現在要管的這些財產就跟著他走，跟著他走他新的名稱就是環保局。</p> <p>14. 行政院組織法通過後，新組織成立財產就登記在它的名下，此時財產是管理權的移動，而非歸屬權的轉移。「精省」的時候則有兩個層面的考量，所有權跟管理權的移動。</p> <p>15. 機關可能不願意交出公共財產給國有財產局。</p> <p>16. 機關整併調整時財產交接容易出現問題，現在院轄市的改制或者是縣轄市、省轄市改制，跟這個原來的縣在分家的時候，到現在還有很多沒解決的。</p> <p>17. 國有財產局，一次政府改造建議，第一方面先希望在制度上，統籌調度功能要加強，統籌調度甚至去監督的功能要加強，第二就是我關心的就是人力的問題。要擴編國有財產局的人力資源。人力是要隨業務移轉的意思。第三 21 縣市投入的人力，起碼有 50 個人在管這個財產，但是交給我們的時候，他總共過來一個科而已。</p> <p>18. 土地登記規費，三十幾億，中央有中央的任務，地方有地方行政配合上的義務，像這個登記，應該就是你地方行政上配合的義務，這一交規費這一下子，加起來四十幾億，這些規費到現在都還沒消化掉。</p> <p>19. 國有財產局要有一個調度的權力，去評估機制。調度，實際上現在國有財產法這個機制並不是沒有，法律上是有，但是現在執行</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>上有困難，財政部跟其他部會，部對部來講大家是平大嘛。</p> <p>20. 成立資產委員會，在法律上行政院是有絕對的調度權力。任務編制。這是院長自己的想法，樂意見到這樣的編組。</p> <p>21. 財產管理人力移轉最好的方式，比較希望由國產局自己去找人，找來好好訓練，這些人要融入國產局的文化，新人移轉進來較佳，如果是舊人移轉進來，最好所佔比率少於原有單位人員。</p> <p>22. 批評省府員沒有倫理及辦事能力不佳。</p> <p>23. 「精省」是有政治人物炒作，才會造成惡劣的情況。</p> <p>24. 公務人員調動乃屬天經地義，省府員工不願意受調動是不符合公務人員的法律規定。</p> |
| 003 | <p>1. 成立一個「員工權益保障小組」，由銓敘部負責。</p> <p>2. 政策上大家都認為應先公佈員工權益的保障，形成各種假設性作法，增加作業的困難度，最後設定原則性的處理模式。</p> <p>3. 撥發十二個月的優退條例，並非很大的誘因。</p> <p>4. 應省府員工要求採「就地安置」政策，設各部會中部辦公室，然此卻造成尾大不掉的現象。</p> <p>5. 設定省府人員縮編以六折為合理原則，且遇缺不補。</p> <p>6. 八十八年底公佈「精省」條例，使中部辦公室得以合法化，然相關組織法有一百廿幾個，目前通過不到一半，倘「中央政府機關組織基準法」、「總員額法」，審查作業就可以加快。</p> <p>7. 省府員工相當在意單位法制化，亦即尊嚴的問題。</p> <p>8. 現今省府為行政院的派駐機關，於政治上的解讀具象徵意涵。</p> <p>9. 規劃專長轉換訓練，提供轉調機制。</p> <p>10. 建議各項精簡應規劃階段來進行，以逐步整併為原則，業務單純者優先。</p> <p>11. 組織調整應先確立政府部門的角色為執行公權力的導航者，可以委託民營者，政府即可不做。以法人化機制設立國家級實驗室等單位，以吸引更多國際人才。</p> <p>12. 建議政府行政層級應就整個生活圈、地理的位置和政治上的考量</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | 重新檢討行政區域劃分。 |
| 006 | <p>1. 省府的法規分作兩大部分，一部分屬於業務性的法規；另一部分屬於人事跟組織方面的法規。我們負責處理業務法規，業務法規處理的時候我們分作兩大部分，一個是真正的省法規的部分，不牴觸「精省」條例之下，還是可以，除了移轉給中央，或者地方，它們另訂新法規以後，這省的法規就不在用了。那所以在這個不牴觸「精省」條例之下，我們繼續在用，把所有法規的名稱，還有主要的內容，通通函請各個部會，請他們說，你們看看要不要新訂新法規，或者不訂的，也要修改。</p> <p>2. 到今年我們還繼續在整理。我們的目的就是說我們要把我們的法規送到中央各部會，請他們看怎麼樣處理。避免法規出現這個空窗期，一種是他們已經訂了，中央已經訂法規，那麼當然可以做。有一種是中央授權給縣市訂的時候。那我們要函請所有二十一一個縣市，把所有的二十一一個縣市裡面，它們訂好的法規通知我們。然後我們要等二十一一個縣市所有法規都訂出來了之後，我們再把我們省的法規把它廢止掉。這是我們的一套運作的模式。</p> <p>3. 行政院都是根據這個「精省」條例第五條的規定，它就把所有省府的職權通通以命令的方式通通調整，那省就沒有這個職權。</p> <p>4. 業務性法規分兩大類：一個是組織類。人事法規就是人事來做，把它的組織規程都廢止掉了。我們都報行政院把它廢止掉了。</p> <p>5. 業務已經移轉給中央了它怎麼樣訂它的法規權責在它，最大的問題是時間的急迫性。因為省法規，我們有將近幾百種的省法規，那麼突然之間把它轉變為中央的時候，在中央來講它的急迫性很大。</p> <p>6. 業務歸中央後法規通通就由中部辦公室來繼續處理。有個學校有個家長會設置管理，本來台灣省做的，那現在來講就變成中央它也不訂這個東西，它就授權給縣市。</p> <p>7. 我們一定是按照各部會的業務，法規通通列個清單出來。它們中央有退還給我們的也有，說這個我們不辦，要改換其他部會。那我們也遵照它們的意見把它改送其他部會。</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>8. 財產移轉法規程序(1)凍結財產(2)廢止省稅(3)根據財產移轉辦法辦理省府財產移轉。</p> <p>9. 九十年預算九億多，除了人事費一般的費用以外所剩無幾了。所以它說為了要交這個土地過戶的規費的問題，現在也是很困擾。</p> <p>10. 財政收支劃分法現在已經在修改了，反正省已經沒有了，是中央跟縣市的問題。</p> <p>11. 財產移轉給中央時，因為當初都是在匆促之間做的事情，根本就沒有時間考慮。當時中央指示說我要把你省有財產轉中央了以後，我給你凍結了以後，怎麼讓它做，這是慢慢來的。「精省」條例當天實施，八點五十分就收到第一件公文就是所有省有財產凍結。那麼就我們省政府的人來感受說，你第一個看見的就是財產。</p> <p>12. 業務的公有財產，中央叫我們怎麼做，我們就怎麼做，反正依照那個規定來把它移轉。省府剩下來的只有省政府的辦公廳舍跟我們的宿舍。</p> <p>13. 非公用財產部分，省府管的非公用的部分比較少。比如像中興新村有幾個市場，那麼市場是燙手山芋，沒人要管。</p> <p>14. 「精省」的來源是從國建會來的。那國建會有了「精省」的概念以後，那麼就修憲，但是有很多法律上的業務是由我們來作業。(1)那我們積極的爭取說省可以精，最好還是給我們一些，不要把它精到最高點。(2)保留一些省的公法人的地位。(3)作法上面我們希望說，漸進式的。(4)可以留幾個處或者留幾個廳。</p> <p>15. 省府法規資料漏失的原因：(1)921 地震(2)省府員工士氣低落，導致他們流失資料。</p> <p>16. 「精省」不能太急促，而且應該有配套的措施，配套一定要做得好一點，不能只做一個概括，要有詳細的配套的規範才好。這個總員額法，政府組織基準法，然後有些相關的組織法上面做個修改，大概就比較不會那麼辛苦。各部會的組織就不需要再送到立法院去審議了。那麼將來說這個部會怎麼去處理比較迅速一點，根據現在的心態是靠中央法規標準法第五條規定說，所有中央機</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>關的組織以法律定之。那你必須任何一個中央機關，都必須要以法律定。</p> <p>17. 政府改造時法規配合的順序，第一個就是說，要把組織法規具備。你沒有把組織法規弄下來以後，那些人不會安心。第二個是說，對於這個要精簡掉的人，給它怎麼樣離退的方式。離退的方式應該加以明確、優越的待遇，這樣以減少人的反抗性。第三個對於這個進度，精簡的進度應該透明化。</p> <p>18. 法規的接替要能夠配合時代，作更精確的修正。要把這個法規做通盤的檢討，不能只換名稱，變動後要給人民充分瞭解的時間。老百姓跟公務員真正處理公務的依據反而是行政規則。台灣省政府規定了什麼注意事項，什麼要點須知，整理出來，要移交給新的機關。你不能糊裡糊塗的說，我就不管了。</p> <p>19. 行政規則，你要把它拿出來，將來才不會斷層。省政府在新的法規還沒有訂定出來，我們就把它繼續沿用。那麼我說這個效力是有的，但是行政規則要拜託它承辦人員把它拿出來，並且要把它整理好。否則發生很多法律的空窗期。</p> <p>20. 法制單位而言，一定是我剛剛強調，法制單位一定要把那個法制單位的人好好保留，因為法制單位是，全部它大概不會精確，最少他知道皮毛。</p> |
| 007 | <p>1. 原省府時代，省長擁有對二十一個縣市的補助權力。在「精省」之後，中央政府將原有省府的統籌分配款概括承受，由中央直接對縣市補助。政黨輪替之後，對統籌分配制度採取「透明」、「標準化」原則，改變原有省府時代因人設事的補助制度。目前所實施的統籌分配制度面臨過去選舉文化的負面影響，民意代表經常對中央政府施壓以爭取統籌分配款，因此中央政府面臨頗大壓力。</p> <p>2. 在「精省」時的預算編列採取「彈性編列」原則，因為無法精確估算省府裁減後，各部門的業務，所以只能以業務性質為項目編列預算，所以在審核、核銷預算時，頗為困難。</p> <p>3. 「精省」發動時，由於業務項目、組織皆尚未法制化，因此</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>行政院各部會中部辦公室成立只憑「精省暫行條例」，所有組織及業務皆尚未法制化，在此背景下，行政院主計處只能依各機關呈報之預算概括編列。</p> <p>4. 由於「精省」是政策性快速決定，所以無法依照常態方式，至少在一年半以前將各單位預算呈報到中央，然後再加以編列。當時情況是「精省」政策決定後，再編列相關預算，所以各單位預算並無法精確評估。</p> <p>5. 如果「精省」時讓各單位組織先法制化，業務隨組織法制化而移轉，再依此編列預算，將可化解預算模糊的重大缺失。「精省」時間過於匆促導致組織未能法制化，使得預算編列時間過於匆促，而無法精確。</p> <p>6. 就未來政府改造而言，理想的預算編列應先組織及業務的法制化，之後才能詳細評估各單位的人事費用和相關業務費用。換言之，組織法制化應事先完成，政府改造才易成功。</p> <p>7. 未來政府改造應在預算編列的時程表，避免重蹈「精省」時過於倉促的覆轍。預算執行前一年半就應該完成組織法制化，因此組織法制化是政府改造的基礎，依此基礎才能精確編列一年半以後的預算。</p> <p>8. 行政院組織法、組織基準法與總員額法草案若能一起通過，對於組織的整個調整、預算編制彈性上的配套，會是最好的情形；假使未通過，預算仍然可以編，但因所屬機關不確定，因此必須採取不得已或是折衷的辦法，訂定特別法也是一種解決方式。</p> <p>9. 政府組織再造時，中央和地方要有一個合理的權限劃分，因為兩者都想要權而不要責，因此會有挑選業務的情形。</p> <p>10. 中央不是不想授權，而是在觀念上有其困難，因為民眾普遍覺得只要做不好，就是中央政府的責任，因此中央不放心權責下放；再者，地方政府也認為即使再怎麼惡搞，中央政府都不敢讓它倒，會幫其收拾善後，因此有恃無恐。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>11. 為了改善地方財政結構，透過補助方式的改變，減少計畫型補助，增加一般性補助款，並且設立考核要點，每年度留一部分統籌分配稅款作為獎懲的補助經費；另外也可透過一般性補助款的撥款機制，例如健保費有補助，但要等地方政府先去繳了健保費，補助款才會撥給它；地方政府為了拿到補助款，就不會拖欠保費。</p> <p>12. 在人事精簡方面，中央對地方有一筆收支差款補助，就是縣的基本收支扣掉基本收入，有不足的地方由中央來補；但是約聘僱的臨時人員不列入補助範圍，因此要多聘人，就要自己負擔。</p> <p>13. 精省根本的問題在於省府員工不願移動，因其有環境、家庭因素等等的考量，故希望在業務上作切割；但業務是否能切割還要看情形，像現在業務做橫向的切割是很奇怪的，因為在效率及事件的處理上都是不利的，除非是整個機關一起移動，否則是有困難的。</p> <p>14. 中央和省府因為處理事情的方向不同，所以觀念上有很大的差距；中央要做通盤、全面的思考，必須負最終的責任；而省府是做個案思考，遇到問題還可以請示中央，因此兩者的思考邏輯、定位以及所面臨的壓力都不相同，因為做事的方法不同，所以當兩者碰在一起時，就會出現衝突。</p> <p>15. 過去的省統籌分配款沒有透明化，所以它可以彈性運用，作為其籌碼；如果行政院主計處堅持統籌分配制度的「透明」、「標準化」及「人口比例」等原則，將可扭轉過去不良的影響。目前林主計長的統籌分配制度及一般補助分配制度是主計人員所應堅持的理想。</p> <p>16. 未來的政府改造，重點應放在評估該機關的組織功能，看其是否有替代性或存在的必要。</p> |
| 008 | <p>1. 省已經三年了，三年了也沒有法制化。</p> <p>2. 當時「精省」的時候大家感覺到誓言旦旦，「精省」來講可以省的五、六千億，我不知道那錢省到哪裡去。</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>3. 安排省府公務人員轉任，都是高階低調。</p> <p>4. 「精省」最主要來講能夠提高他行政效率，能夠節儉經費。</p> <p>5. 一個公務人員的聲譽，每況愈下。</p> <p>6. 政治文化來講，觀念很多適應不良。適應不良你說他能夠提高他行政效率嗎？</p> <p>7. 「精省」開始法制化這個法制化過程拖的太長。業務下放或重整，其實要考慮功能性，功能性業務牽涉到相關的法規。</p> <p>8. 業務丟給縣市政府的時候，是把服務性質的或營業性質的，縣市政府比較需要，它們比較有興趣。要花錢的公共事務性的的業務，縣市政府絕對不要。</p> <p>9. 政府無形中會浪費很多資源，高中職前年開始給地方，結果馬上產生退休，一千多位老師退休。這些退休的裏面屆齡以上的不多，不到三分之一，都是提早退休。</p> <p>10. 法制化透過立法來完成組織的條例，定案了以後它就產生一個確定感。</p> <p>11. 「精省」對原來省政府的員工，應該有一股不可抹滅的印象，印象不是很好，而是非常痛苦的經驗。</p> <p>12. 希望政府在未來談到一些有關政府改造，或者是行政院或者是整個組織法，總員額法的訂定過程當中，不要再把省政府「精省」的這種痛苦再加之回饋現在中央各部會，原來中央各部會的這些員工的身上。</p> <p>13. 把省政府這一級精簡掉以後，是不是有達到這所謂的實質效率。</p> <p>14. 「精省」政策的形成，非常的粗糙，而且非常的匆促。所謂長程、中程的計畫都沒有，隨性就出來了。</p> <p>15. 「精省」目的第一個就是要提升行政效率，第二個精簡我們的公務人力。第三個降低我們政府的所謂公務成本。</p> <p>16. 中部辦公室就像沒有實際的所謂統治這些單位的能力，臺北不願意辦的，有什麼問題跟民眾有糾紛的都往中部辦公室推。公文的傳遞，以前在中興新村送到省長、行政院後很快了。現在不是，</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>以前是一個禮拜，現在公文老是壓在那個地方。</p> <p>17. 精簡人力－省政府人力是精簡，但是全中華民國公務人力從「精省」以後到現在反而增加。增在縣市政府。你把省政府這一級幹掉以後，反而把縣市政府的執行範圍擴張。</p> <p>18. 把省政府的負債換成是國家的財力集中來運用。但是國家的負債它的累積額度，跟三年前精簡以後到現在卻增加了。</p> <p>19. 未來在我們中央政府的組織再造當中，建議還是慢工出細活。</p> <p>20. 以前在省政府的時，對天然災害的防治、救治，絕對沒有漏氣，那今天演變成這個地步。對我們全國民眾的生命財產有多大好處嗎？</p> <p>21. 八十七年十二月二十一日，二十一號八點鐘開始上班，接到一個行政院的公文就已經拿到我財政廳了，臺灣銀行、土地銀行、合作金庫通通歸屬我財政部，哪有行政單位，這個行政效率這麼高。</p> <p>22. 沒有省政府的財政，中央政府沒辦法支撐。</p> <p>23. 人才是主流，他不曉得作什麼，法制化也沒辦法，你叫他確定也沒辦法，叫他走也不是，不走也不是。</p> <p>24. 現在要進用所謂的新進人員，一定要在年齡三十歲以下的。各廳處留在這個地方的人，年輕人早就走了，都是超過三十歲。人員的調度、調動，除非中央對省政府的這一部分可以網開一面。</p> <p>25. 當時你財政部要把我們分成八塊的時候，為什麼連來徵求我們的看法意見都沒有。就悶著頭作。</p> <p>26. 人員的安置部分，應要尊重個人公務員意願。</p> <p>27. 「精省」後第二年中部辦公室變成單位型態預算來編列，各單位它自己的一個經費的支配，跟他這個計畫的一個配合。第三年現在開始通通沒了。通通併到本部去了。</p> <p>28. 我是這邊的主任，副司長，在這個地方請一支原子筆，包括這個筆芯，呈送財政部，總務司、會計室通通批 OK 了才下來。</p> <p>29. 院轄市應該也可以不必要，比照一下美國華盛頓 D C，叫臺北特區。</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>30. 縣市政府分成四個區域性的四個區塊。</p> <p>31. 統籌分配制度不應保護這兩個院轄市。</p> <p>32. 中興新村在座的就變成，就失去所謂身分保障的法律。</p> <p>33. 政府改造希望能夠有一個良好的配套措施，期待有個新的生命。</p> <p>34. 員額的六成來計算，對有些單位很容易就到達了，可是某些單位來講很痛苦。教育單位最痛苦。教育單位業務都沒有減，反增。</p> <p>35. 講效率來講，當八掌溪事件的時候，我們省府五分鐘一定可以救到。林肯大郡，省府上午八點鐘到達受災地點成立救災總部，建設廳廳長就能夠把事務性的工作，召集自來水、台電、水保局、工務局這些單位一併就成立一個救災總部。</p> <p>36. 公務員除了薪俸、待遇，還有一個尊嚴，從來沒有人告訴我們說我們要怎麼去改造。我們都不是參與者，而是被告知者。</p> <p>37. 今天我們人力不夠，那邊人力閒在那邊，沒辦法相互流通。並不是說我們民政業務的同仁願意閒在那裡沒有工作做，中央根本沒有業務讓牠們作。他們不是原罪者，大家都是受害者。</p> <p>38. 明明要精簡人力，高普考卻大量增額錄取，人事行政局打電話來問我們，再增加一點提出一點缺額來。老的同仁讓他們退休。</p> <p>39. 公務員看不到願景，只是大家過一天算一天，我們也不願意。我們也有工作的價值跟尊嚴，今天是政府不給我們尊嚴跟價值，閒置我們這人力在這裡作什麼。</p> <p>40. 中央改造，能分成中程、短程跟長程這種計畫。九十三年，兩年後馬上說要開始全路上路。可能這種粗糙做法比「精省」還要粗糙。</p> <p>41. 有盤算公務員可以當，而且可以為國家作一些事情。可是到目前為止我想做事情都沒辦法。比如明天要開會跟他約好九點，可是到會場上半個人影都不在，研考會對縣市怎麼辦，以前省政府，縣政府可以告訴你他排的整齊齊齊的，會場給你排的好好的。</p> <p>42. 省府移撥的單位的科長專員都要出缺不補，不平等條約既然已經「精省」了，已經法制化了，各個中央部會單位為什麼還有這一</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>條。</p> <p>43. 要求中興新村重建，辦公室能夠有個安居的地方。中央政府不給你。為什麼花那麼多錢來租這個地方，諮議會他們有很多空的，非常漂亮可以使用，卻不可能用。</p> |
| 013 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 整體人事的縮減，對於實質發揮功能的機關，人力資源不足導致持續的縮減，導致人力是捉襟見肘，因組織的不確定感，優秀人才不易留任。 2. 中央政府因部分組織調整，尚未完整，地位不明，並未賦與明確的職務，且隨時變動調整，難免給予員工失落及不確定感。 3. 「精省」應有長遠規劃，且應事先協調再落實，即先法制化再推行。 4. 「精省」組織扁平化理論絕對正確，但是要非常有計畫地去做，而且整個上下都弄，且藉由溝通，讓員工充分瞭解，才會充份配合。 5. 組織轉型、改革應先設階段和程序，漸進推行，先訂好相關法律(如組織法)和配套措施再來落實，然「精省」卻反其道，如今善後處理也難、配套措施更甬說。 6. 中辦上呈公文的時程過長，使業務處理效率不彰。 7. 各種反應其實根本沒用，因為上級長官的決定才是最後的決定。 8. 「精省」過程中願意留下來的多是因為家計和就業問題，離開者則多為工作的不安定感使然，並非不優秀的才留下。 9. 技工司機工友等多為人事引進，在精簡時需注意其權益保障。 10. 「精省」的政治考量較行政考量為高，致使程序倉促，人怨頗多。 11. 建議未來公務機關徵人不要做年齡上的限制，讓省府員工多一個競爭的機會。 12. 建議中央機關能控制缺額，有缺額能優先遞補中部員工。 13. 人員轉調因原單位無法晉級，考績資格無法確定，故無形中也造成轉調的難處。 14. 「精省」三年，編制表的修正已三次，每修正一次就要做一次人員的重新派免，送審、考績，甚至一連串的行政的過程，等於是浪費很多的人力、時間，中間也發現問題重重。 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>15. 建議不論如何裁併處理，省府這邊的資源都不應該丟。</p> <p>16. 「精省暫行條例」是說出缺不補來消化，如不願離職或退休的，又得受六折精簡的壓力，即變成是強行逼退，一點保障也沒有。</p> |
| 009 | <p>1. 省資產負債整個中央承受過來，目前差不多有兩兆九千多億，裡面省的負債當時就吸收了八千多億。</p> <p>2. 省有的財產除了就是一些公用的，留在省政府，其他都交付中央了。</p> <p>3. 業務是有交到地方政府，財產沒有，地方政府也就一直在抱怨說業務給我，但財產不給我。</p> <p>4. 精省財產移轉遭遇的困難是人的問題，一個單位到新的單位在適應上、在文化上難免會有一些衝突。</p> <p>5. 財產慢慢的是有一些技術上的問題，那都慢慢的克服，當時非公用的部分，省有財產有三十四萬筆左右，是也都是書面移交。</p> <p>6. 省府有七家行庫三家保險公司幾乎在台灣市場佔了六、七十% 以上。當時台銀、土銀都是省政府的，後來由中央吸收過來，整個行庫中央都拿過來，原來管的人員，把他接聘到金融單位去。</p> <p>7. 中部辦公室聯繫上有很大的問題，成立一個新的單位的話，最大的問題就是業務的切割，比如早期因為它是教育廳獨立單位就無所謂，是分層負責。只是它現在變成教育部的單位，外出的跟內部的司權責就很難區分。那怎麼去切割的問題。</p> <p>8. 精省最困難的就是要定這個法律。這個政策、這個決定最困難。一決定了，本來這個政策都確定了，財產就確定了，你也沒辦法反抗。</p> <p>9. 土地這個公共設施，徵收土地反而簡單，要撥用的話當然會有困難，它的土地土地還要一直協調，大家都是機關這個一協調、一溝通的話往往都好幾年。</p> <p>10. 動產的部分它是沒有列冊出來，動產都列出在各管理機關管理，於動產隨著機關移轉過去，那是不會有問題，股份、股權。股權當時是在財政部管，那也沒有問題。</p> <p>11. 財產是隨著整個架構來做規循的，財產因為它是死的東西比人容易處理。困難可能就是在前面那個架構要決定說要精省確定以</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>後，省政府要把它裁掉。這個階段是最困難的。</p> <p>12. 非公用的部分那很單純，因為非公用部分都是國有財產局，各機關的部分只有公用的部分，你業務確定劃分哪裡，隨同就歸到所屬的機關。省政府是不同主體的財產，而且財產主體不一樣是會比較困難。同樣在中央這個層級財產處理，應當是比較單純。</p> <p>13. 財產是隨同的那爭議性不大。業務假如劃分清楚的話，財產一定會隨同。事實上也沒有新訂定法令的必要，要定的話或許做些補充，因為政府改造是把一些，要定的話或許是從手續上簡化為。或許早期列一個移交清冊，或許未來政府改造一個方案也可以。</p> <p>14. 公有的土地以公用為原則。不管是做公共設施、做公園，實際上都提供公眾使用的，不管這個道路國有或省有，土地是國有、省有或地方政府所有，這是公眾在使用的。所以法律有規定無償，一般希望有償。那這個也就是在協調的過程裡面。困難就在這裡。這個在協調的過程難免就會耽擱，可能會有可能會較有爭議的是縣市政府之間。</p> <p>15. 像這個同樣地方政府公地的使用，這個就比較會有一些爭議。假如純粹國有的話反而爭議就不大。因為國有土地規定要怎麼處理，你當老大哥你何必跟人家斤斤計較這個。</p> |
| 010 | <p>1. 經過這一波的衝擊以後，對公務員士氣影響非常大，大家都抱著一種不必要這麼盡心的心理。</p> <p>2. 「精省」以後變成很多都被降調到縣市政府去，從九職等的調到縣市變成八職等甚至七職等，寧願降調他就覺得安定。</p> <p>3. 從事法制工作的到最後就是中央都沒人要了，那你就留在省政府。</p> <p>4. 行政院說稅法九十九條照舊的去辦，半年內同仁就剩下十三、四位而已，有的走掉一些、有的退休，一個人在半年之內就把所有案子都解決掉，結果去年一年，上面(中央)就說你們沒有業務怎麼辦？</p> <p>5. 坦白講我們同仁到中央部會去發展，都是已經十到十一職等，中央職位也不會比較高，大家不願意去。</p> <p>6. 再造工作沒有考慮到同仁的專長，個人的專長都沒有考慮到。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>7. 法制的工作同仁，高考到中央部會去，一下就是六職等，七職等，八職等甚至沒有多久就可以拿到簡任，在地方幹一輩子頂多就是個主任，他幹一輩子了不起七職等的科長，甚至八職等的科長。</p> <p>8. 省府暫審條例也是急於內政部報行政院合併，整個省政府好像是一個空的東西，那現在中央的意思就是把省廢計劃，這個我們都不反對，但在這個處理過程當中，人力的調整，還有工作調整。</p> <p>9. 客委會、原住民委員會、蒙委會用一個少數民族委員會，底下設一個客家的、一個原住民、一個蒙藏的，但是我看陳水扁現在把他留給立法院去處理，他不得罪，立法院你們認為說要併你們去併。</p> <p>10. 「精省」失敗的關鍵原因在沒有從業務開始去調整。</p> <p>11. 很悲觀整個政府改造將來的執行，一定會重蹈覆轍，其實中央部會也人心惶惶，真正要做的就是說把業務規劃好，把業務規劃好最基層的談判過程就是政府各業務單位自己在談判。當初我們也有在談啦，那叫單向的，上面壓抑式，一個月兩個月就要完成。</p> <p>12. 中辦到現在還是黑官，這是很可笑的事情。</p> <p>13. 中央比方說總員額法十幾萬，十四萬，比目前多二萬八千人多，那怎麼解決，政府培養出來的一個資源，或希望他退休，這多浪費。</p> <p>14. 應該給他一個第二專長的訓練，這個政府都可以做的，人事行政局跟考試院的保訓會他本身都有這方面的架構。</p> <p>15. 業務沒有劃分好，人怎麼可以跟著業務跑，大部份都是原來的機關就是中央部會去吸收他原來所及的。</p> <p>16. 高中希望給中央不要給地方管，中央像高中這種事就不要管，要釋出來給地方，釋出來給地方同時要把經費給他。衛生醫療都可以放給地方，大家希望到中央去，因為到中央職等高。</p> <p>17. 現在很多縣市人力有的不足，但是他為什麼不敢加人，員額要加錢要付薪水，人事費就將近一半，他再增加人的話，經費相對的增加人會排擠他的經費，所以現在很多為什麼每一個縣市政府幾乎是臨時人員比正式人員多。第二個沒有將來退休的問題。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>18. 「精省」條例是不應該再有的，中辦那些機關的定位，他是一個黑機關，所以為什麼一延再延。</p> <p>19. 國民健康局是衛生署的，他局長十三職等，內政部兒童局，是十二職等，土地重劃工程局，局長是十一職等，三個局長，一個十三、一個十二、一個十一。</p> <p>20. 中央政府改造委員會要討論大方向，那這個討論大方向完以後，說我要把省拿掉，就付諸實施，這不行的，絕對不能這樣做的，這只是一個大方向，要下來要怎麼做，學者可能也不瞭解，他一定不瞭解細節要怎麼做。</p> <p>21. 德國人遷都，他們也是把一個坑一個坑弄好，弄好然後什麼時候過去，大概遷十年，做事情就應該這樣，假如說我們排除了政治這些干擾。</p> <p>22. 「精省」是從下來理解業務的調整會比較恰當，上面已經有這樣的一個架構下來，下面再來談說那些要合併，那些要減少，那些要增加。</p> <p>23. 同仁到臺北去每個都苦得要命，每個禮拜來來回回，假日跟人家擠車趕得要命，去那邊又租房子又什麼，開銷又增加很多。</p> <p>24. 員額對公務員的總量管制應該是避免國家人力負擔的增加，定一個總員是有其必要性，問題是說在業務分配方面，將來業務需要多少人來做相當。</p> <p>25. 每個單位都說我不夠人，通通砍百分之五，但是實際上需要人力，以前我們人力不足的時候，還是跟著精簡，因為人力比較閒置的單位他也是照百分之五精簡。</p> |
| 011 | <p>1. 「精省」之前，我們所承辦的業務會讓我們比較有尊榮感。「精省」之後所承辦的業務，讓一個小學生學幾天，就會做。</p> <p>2. 省政府大部分的員工都有在這個附近已經買了房子，小孩子就學全部都弄好了。幾乎在這邊落地生根了。</p> <p>3. 財政廳的人事處主任，九職等，的去國產局管簽到簿的。他的尊嚴在哪？</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>4. 省政府秘書處來講，大概有超過一半的人都跑到重建委員會去。</p> <p>5. 「精省」之後，九職等、十職等這些衝擊最大。沒有工作，給或這些人作。然後就隨便給他雜七雜八的，不是他原來的業務。</p> <p>6. 就地安置是這個原則是對的。就學、就業的一個權益。但是他有沒有真的照就地安置作，這個就打折扣了。國有財產局在嘉義，在彰化，在台中。</p> <p>7. 以水利會為例，中央小、地方大。中央就得聽水利會的。</p> <p>8. 民政單位就比較吃虧。民政、社政、警政，那些都是屬內政部。是好幾個部併到內政部去。全省國稅局那麼多，財產局人那麼多，關稅局他要安排人員很簡單。</p> <p>9. 國庫署要接業務我們相對上，交給我們中部來作，他也是認為蠻適當的。</p> <p>10. 九二一重建會有些比較棘手的業務，中央部會有些他們就不接。</p> <p>11. 921 重建委員會新開創的業務，是沒有終止的。像他心靈重建的，社區總體營造、產業振興都還得繼續再作。</p> <p>12. 是不是到沒有人願意接的時候會丟到省政府來。像我在文書科一年的業務費才六萬七。怎麼運作。</p> <p>13. 人事處一個處，他成立四個中部辦公室。所有的廳處聽到這個都很不高興。保訓會、考選、銓敘、人事，成立四個。安置到所有的人都升官，暫行員額別單位都是打六折，或八折。我看了那個人事行政局，不是成立地方行政處並未打折。省府的員工普遍都知道，人事處自肥。</p> <p>14. 八十八年之後到現在，通過升等考，一直都沒有辦升遷。</p> <p>15. 主席張博雅剛來接的初期，監察院有來糾正。因為連續這一大票升遷，好像有八十幾位。</p> <p>16. 地方研習中心希望考試院要成立國家文官培訓所。希望說這個單位成立就過去了，那就不會浪費國家資源。</p> <p>17. 兩年多地方行政中心，換了 6 個處長。</p> <p>18. 中央沒有好好規劃這三個國家文化培訓整合。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>19. 考試院國家文官培訓所想要來這裡，人事局就不給他。假如這個地方是國家文官培訓所的話，問題即可解決。</p> <p>20. 民政廳改成內政部中部辦公室，業務變成停頓狀態。</p> <p>21. 縣市政府就要求說你授權給我，要不然你不能處理你授權給我，不然說你自行處理，結果內政部中辦請示內政部卻沒有，不敢答覆，「精省」上業務銜接不太好。</p> <p>22. 「精省」之後，省府法令中要點，全部都廢掉了；結果縣市政府打電話來，我們省府現在沒有這個權責，請你直接向中央來請示。中央也不懂要怎麼答覆。</p> <p>23. 法規在執行的時候，是那種解釋案例才是真正重要。「精省」之後很多就照著自己的意思辦。沒有基準。</p> <p>24. 以民政為例，縣民政局請示省府，省府做不了主，你還是照中央的看法來處理比較好，可是中央沒有答覆。</p> <p>25. 稅務局局長就是一天到晚跟中央打交道，要升遷。員工非常不滿，不知道要幹什麼。辦公室去哪裡也不知道。他都不管。</p> <p>26. 「精省」後，升遷無望。業務量一直加重。調離走了一個，另外一個就要背他的工作。越背越重，所以他們整個效率並不會比較快。</p> <p>27. 水利處改到水利署，是獨立的機關。跟改隸不改立完全沒有關。效率應該不受任何影響。財政廳改我們都是屬於他的內部單位。往返就慢，會受影響。第一用電話來處理聯繫。第二個可以用傳真。第三個可以用 e-mail。第四個用電子公文。影響就把他降到最低。</p> <p>28. 省政府財政的業務，並不完全說你把省政府抽掉以後，中央就可以接受了。</p> <p>29. 中央把困難的業務丟到中部辦公室，來給中部辦公室。沒有辦法掌錢、掌權。然後就是一些比較不會跟他爭權奪利的業務，大概都會丟到這邊來。很正常。</p> <p>30. 省政府很多業務是中央劃分，不完全是督導。中央要把這個單位</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>吃掉的時候，要考慮到整體。你沒有辦法取代縣市那個機構出來的時候，你說把這兩個處理，當然有很多怨言，縣市也抱怨。</p> <p>31. 中部辦公室或省府裡頭有一些員工，有一些公務人員有很多都沒事幹，也有很多很忙，這個勞逸不均在任何一個機關都會存在。目前最閒置的是工友。因為你要保障他權益，你不能叫他走。閒置的是那些低層公務員，中高階層像他們這些沒有佔主管的，像我們是這種承辦員的話，我不會沒事做。臺北的長官都說中部沒有事，這個就是當時改的太匆促，業務都沒有劃分好。</p> <p>32. 中央不給你中辦處理，那你中辦就沒事。臺北的加很多工作，因為原來那些都歸到中央去了。業務我們當時就跟臺北講好，原來的我們繼續做，他那邊就不會說突然增加很多工作。所以那時候沒有工作的，可能就是當時在規劃沒有好好的把他檢討一下。</p> <p>33. 分技工、工友真的是比例太多了。</p> <p>34. 不閒置就得自己調適過。</p> <p>35. 業務的切割適當與否，變成各部門的主管自己去發揮。國庫署才比較好。賦稅署就很慘。「精省」的那一階段很多人講出那麼一句話。他說日頭赤炎炎，隨人顧生命。疏離感相當重。</p> <p>36. 現在地方有些真的忙死了。人力也會不足，他們更動非常頻繁。</p> |
| 005 | <p>1. 談政府改造應先訂定目標方向，以及配套措施的架構，避免天馬行空。</p> <p>2. 「精省」三年採就地安置，但至今仍未法制化，有精不減，要提供行政效率也較難。</p> <p>3. 「精省」令省府員工相當沒有尊嚴和成就感，轉任也是高階低調。</p> <p>4. 「精省」後，各部會業務大調動，令人無所適從，領導統一指揮也是發生很大問題，業務下放時，各縣市單位也多因政治生態的考量而不太願意接。</p> <p>5. 建議精簡過程應有中、長程階段和年限，且將法制化置入流程中，先從單一部會著手，再逐步推動。</p> <p>6. 業務下放或重整應考慮其組織架構和功能性。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>7. 縣市政府，「精省」以後只有政治性，沒有所謂教育性。</p> <p>8. 政府改造的目的不明確，形成的教師退休潮，令行政機關疲於奔命，也無形中浪費百億、千億的公帑。</p> <p>9. 「精省」程序應再調整，避免重蹈精省覆轍。</p> <p>10. 「精省」政策的形成到執行階段都非常粗糙且倉促，規劃應有中、長程計劃，避免隨性而為。</p> <p>11. 「精省」之三大目的，一為提升行政效率，二為精簡公務人力，三是降低公務成本，然而所提升的實質行政效率值得檢討，精簡省府人力，但各縣市之人力卻大增，連職級也跳升，故公務成本是否低也值得評估。</p> <p>12. 從九二一、土石流等天然災害的防治處理上即可看出行政效率是否提升。</p> <p>13. 中央與中部辦公室的業務劃分亦應有原則設定，而不是辦不了或事務性、打雜的全丟到中部來。</p> <p>14. 中央各廳處出缺時，對於原省府員工是否可以不受年齡的限制？鼓勵大家轉任、安置，除應尊重個人公務員意願外，也應考慮其專長。</p> <p>15. 合理員額的基準一開始便訂為百分之六十，有違常理，應依各單位的業務量，避免齊頭式的精簡人力。</p> <p>16. 建議未來政府各部會規劃時，能充份利用中興新村的地點和各項資源。</p> <p>17. 建議政府改造案，能提供給相關人員一個參與或選擇的機會。</p> <p>18. 目前民政業務受暫行條例限制，只能支援不可以互相的靈活運用，足見中央機關對人力的運用非常僵硬。</p> <p>19. 中部辦公室的人力閒置是政策使然，而非基層公務員所願。</p> <p>20. 人力評鑑應反映實況，但對省府組織法制化卻設立了科長專員遇缺不補，且不准升遷的不平等條款，對員工而言等同於二度「精省」。</p> <p>21. 現在的公務員似乎都被貼上標籤一樣，處處受檢討，一點尊嚴也</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>沒有。</p> <p>22. 各項改革應採漸進式的，而非激烈的手段。</p> <p>23. 公務人員為國家盡心盡力，但政府可以浪費在政治事務，卻不願回饋給公務人員。</p> <p>24. 國家的定位發展需依賴穩定的公務體系。</p> |
| 012 | <p>1. 建議諮議會應馬上裁撤。</p> <p>2. 行政院各部會的組織條例應全盤調整規劃，並設立整體指導原則。</p> <p>3. 建議研考會實地調查中央、省府和地方政府的業務情形，像農林、地政置於中部較臺北適合，漁業養殖都在中南部，應依業務性質，並考量平衡中南部的發展來設置各部會。</p> <p>4. 中辦業務分配建議採水平分工而非垂直分工。 政府改造的工作小組多是研考會的，但是研考會也承受精簡的壓力。</p> <p>5. 對於員工的權益應予以保障，如中辦員工因業務關係被調往臺北，其退休宿舍應予以保留，建議修改相關法令，以安定民心。</p> <p>6. 政策的推動似乎都無學理依據，全憑主事者隨意而為。</p> <p>7. 省府員工的轉任調查多形式化，因為各單位根本無多大意願任用。</p> <p>8. 中辦多數業務都是因中央無能力或人力而施捨的，且只給業務卻無經費，予人無尊嚴和成就感。 建議「精省」應有階段期限，人事、業務均應明確，避免員工的不確定感。</p> <p>9. 人事承諾多未兌現，並顛倒解釋法令，如有些升級但加給未給，甚至遭到上級恐嚇，福利和升遷都較臺北為差。</p> <p>10. 建議政策改革中的程序參與的機制，應真正的公開透明，讓所有利害關係人充分表達想法，並予以回應。</p> |
| 014 | <p>1. 省府業務全部收歸中央，當然也是一下子全部概括承受的因素造成。</p> <p>2. 我們憲法就有這樣規定。有全國一致性的歸中央；有因地制宜的歸地方。</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>3. 「精省」分三階段，原來維持原來的規模，共同的一個想法就是太過於倉促。從七月一號開始馬上就各廳處變成各部會的中部辦公室。</p> <p>4. 起初盡量要把省府業務留在省府，百分之九十九留下，後來有一些部會它留中部辦公室的時候，情況有改觀。</p> <p>5. 教育部也認為維持我們三級分工是最好。整個教育行政體系也蠻龐大，你硬把他拆成兩級很難。</p> <p>6. 原來的教育廳。就是說現在的中辦。可憐的是人才六成。國立的附設的高中全部留下。然而公務人員只剩下六成。二十九個廳處，變成十五、六個，或是十一、二個這樣子。從來沒想說會弄到這麼小，省府嗷嗷待哺的員工的訊息就是錯誤的。</p> <p>7. 中央一個政策下來，決定省府業務裁併。</p> <p>8. 我當公務員了，已經二、三十年了。到省政府服務，以為省府是公務生涯相當有前途的一個機關，沒有想到變成現在這種場面。</p> <p>9. 提高縣市廳處長職等為十二職等，縣政府變成中等程度的省政府，未來這些縣市不知道會不會聽中央。</p> <p>10. 大縣市、小縣市，其主管職等，大家一樣平起平坐，並不合理。</p> <p>11. 「精省」之後，在職務列等上，省公務人員跟縣市公務人員產生不平的心態。過去，省府專員外放縣市政府人事處主任、專員，所以現在縣市政府一下子職務列等提高。以縣市一個人事處主任現在職務列等都比我高。</p> <p>12. 中央部會的人根本就看不起你省府員工。說我們的層次比較低，水準比較低。只是會耍嘴皮。</p> <p>13. 過去歷任過相當的人事科員才可以升遷。科員頭過保證可以升股長。股長升遷之後，然後歷任專員，然後秘書，再回來當科長。</p> <p>14. 省政府當初的公務員的這個他的轄區人口政策，能力應該不輸於中央官員。</p> <p>15. 省長說什麼廳處就照辦，不敢打折扣。所以我們整個救災體系當然能夠全部發揮出去。省政府以前的公務員跟縣市以下的公務員</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>互動很好，故協調指揮迅速，救災系統能力佳。</p> <p>16.「精省」的時候，科全部裁掉了，你要我怎麼做，抓著不讓你用，只能坐在辦公室裡面乾瞪眼。事實上中央政府業務量絕對比不上中辦。</p> <p>17.中央政府資源又不給你。六成以下出缺又不補。中部辦公室之後打六折，人力要執行原有的工作，事實上是蠻痛苦的，一律打六折是比較容易處理。</p> |
| 015 | <p>1.預算「精省」的時間跨越了幾個年度，八十七年十二月二十一號以後，省就不是一個獨立的，就是非地方自治團體，變成行政院所屬機關，八十八年預算還是按照原來的預算，只是賦予一些比較大的彈性，有必要的時候可以部會之間直接調整，不受預算法令的限制，當初是這樣一個想法。</p> <p>2.這樣的作法是蠻好的，你臨時要去做調整，其實有很多事情都考慮不到，他這樣做再賦予彈性這是蠻好的。</p> <p>3.八十八年度下半年跟八十九年度，這是一年半的預算，也配合我們預算曆年制的調整，本來七月制改成曆年制，一年半的預算裡頭也等於是一個過渡性的，這個彈性的制度您解釋是有必要而且不錯的，但彈性也可能隱含著經費不確定性。</p> <p>4.行政院主計處的約束，各個主管機關以這個經費要動用的時候要做調整的時候，要讓行政院主計處知道，各個主管機關他也要瞭解，他一定有一個明確運用原則，的確也有經費預算的計劃下經費不夠，準備要怎麼做他有經過一個報告程序。</p> <p>5.彈性是法制上面的彈性，因為相關的會計法上的一些運用的規定，以他的會計項目，基本上原來預定的用途就在這個地方，只是在法律上面放寬，排除在會計法上的約束，但是會計程序還是要相關。</p> <p>6.預算執行百分之九十幾，百分之九十二。</p> <p>7.從三千多億是一年度的，到一年半的一千多億，大概補助款，本來省的給縣市，現在收回來可能到各部會，各位瞭解有時候因為現在制度又在改，希望多付一點縣市資金的彈性，所以很多行政院收回</p> |

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|--|
| | <p>來給縣市。</p> <p>8. 未來政府改造，有沒有一個機制去做適當的管理，要不然從預演算法限制得很死，我們常常在外面的單位也常常聊到現在用途也改了，用途也把它稍微擴大，此次政府組織再造，稍微有一點緩衝的時間，規劃當然比較安心，那是比較好。</p> <p>9. 林主計長到行政院主計處之後，有些理念有些制度盡量，合理化，最好公式化，這是統籌分配稅款，稅款加大一點，然後把兩個直轄市併進來，同樣的基礎上去看，同樣有基本財政需求或者是專案計劃，所以現在的走向是蠻好的，但是執行上本來林主計長的方向是很正確，希望透明化。</p> <p>10. 在補助制度，建設的情況有那些指標，這也不是短時間，可能要有一個研究計劃，一、兩年的研究計劃去研究目前的情況，做一個合理的指標，可能會更合理，可是我們覺得放在第二個階段，第一個階段目前所重新設計出來，已經覺得是蠻進步的構想。</p> <p>11. 中部辦公室的定位就不是那麼明確，如果通過之後當然很明確，基本上是沒有問題，但是以行政院主計處個案的立場上，組織法現在都沒有通過，不過執行上應該會很順利，考慮這樣各個主管機關分配的數額，回去再分配他本身含所屬機關。</p> <p>12. 中辦做什麼工作，很明確，有計劃，然後再配合預算，他中辦機關的部分，希望也是比照這樣的模式，他一定要先有構想，我的這些中辦人員扮演什麼樣的角色，負責什麼樣的工作，一定要明確。</p> <p>13. 擬定一個中辦的工作發展計劃，業務怎麼樣分配，有這樣以後，要有一個很客觀的譬如說研考會，或是召集相關的機關來研討，做一個等於是審核，審核以後大家覺得蠻合理的，從工作量去做評估，不要說中辦的工作比起臺北的工作是臺北的三分之一，大家就會覺得很懶散。</p> <p>14. 要瞭解人家地方的狀態，要很快的給它支援，心理要建設，事實上從理論上來看一樣嘛，一個像省各廳處，一個像中央各部會，</p> |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 訪談對象 | 內容摘要 |
|------|---|
| | <p>一樣的，只是省變得很圓潤，執行起來很順暢，政府改造，希望說九三年的五月二十號開始啟動，譬如在未來九月份開始的會期，這個會期裡面可以完成，像組織法、總員額法、組織基準法這些完成，完成以後比較有充分的時間去推動，也是有一個類似的暫行條例，暫行條例裡面有若干的規定就是排除預算法的實務，綜歸來講，我們是希望這個組織的變革，法制的作業要愈快完成愈好，不然到後面又有個 deadline 在那裡後面壓力就會很大，法制作業，希望在下會期完成，下一個完成的在十二月或明年的一、二月，只剩下一年半就可以完成這些，只要有一年半就可以做這些調適了，愈近愈做不好，愈近後面準備的時間愈短，愈短彈性反而要愈大。</p> <p>15.讓地方有充分的自主權、比較充分的自有財源，在目前來看整個行政區域劃分，兩個直轄市，然後二十三縣市台澎金馬，絕對有很多的縣市，你真的把工作給他，該中央負擔的歸中央來負擔，他還是不用錢，絕對還是要有一個統籌分配的機制，補助的機制在裡面。</p> |

附錄五 問卷統計分析附表

表1-1

| 一、中部辦公室員工有不受重視的感覺 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 16 | 6 | - | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 2.22 | 0.83 | - | - | - | 3.05 |
| | 主計處 | 次數 | 25 | 17 | 5 | 4 | - | 51 |
| | | 百分比 | 3.46 | 2.35 | 0.69 | 0.55 | - | 7.06 |
| | 省政府 | 次數 | 32 | 21 | 3 | - | - | 56 |
| | | 百分比 | 4.43 | 2.91 | 0.42 | - | - | 7.76 |
| | 內政部 | 次數 | 69 | 48 | 2 | - | - | 119 |
| | | 百分比 | 9.56 | 6.65 | 0.28 | - | - | 16.48 |
| | 經濟部 | 次數 | 21 | 20 | 3 | - | - | 44 |
| | | 百分比 | 2.91 | 2.77 | 0.42 | - | - | 6.09 |
| | 研考會 | 次數 | 8 | 10 | 4 | 2 | - | 24 |
| | | 百分比 | 1.11 | 1.39 | 0.55 | 0.28 | - | 3.32 |
| | 財政部 | 次數 | 12 | 2 | 1 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 1.66 | 0.28 | 0.14 | - | - | 2.08 |
| | 勞委會 | 次數 | 13 | 6 | 2 | - | 1 | 22 |
| | | 百分比 | 1.80 | 0.83 | 0.28 | - | 0.14 | 3.05 |
| | 農委會 | 次數 | 77 | 52 | 11 | 4 | 1 | 145 |
| | | 百分比 | 10.66 | 7.20 | 1.52 | 0.55 | 0.14 | 20.08 |
| | 環保署 | 次數 | 13 | 17 | 1 | 4 | - | 35 |
| | | 百分比 | 1.80 | 2.35 | 0.14 | 0.55 | - | 4.85 |
| 交通部 | 次數 | 7 | 9 | 1 | - | - | 17 | |
| | 百分比 | 0.97 | 1.25 | 0.14 | - | - | 2.35 | |
| 教育部 | 次數 | 21 | 22 | - | - | - | 43 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、中部辦公室員工有不受重視的感覺 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------------|--------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|
| | 法務部 | 百分比 | 2.91 | 3.05 | - | - | - | 5.96 | |
| | | 次數 | 3 | 2 | 2 | 1 | - | 8 | |
| | 新聞局 | 百分比 | 0.42 | 0.28 | 0.28 | 0.14 | - | 1.11 | |
| | | 次數 | 6 | 12 | 1 | - | - | 19 | |
| | 衛生署 | 百分比 | 0.83 | 1.66 | 0.14 | - | - | 2.63 | |
| | | 次數 | 26 | 19 | 6 | 3 | - | 54 | |
| | 文建會 | 百分比 | 3.60 | 2.63 | 0.83 | 0.42 | - | 7.48 | |
| | | 次數 | 10 | 4 | 1 | - | - | 15 | |
| | 原委會 | 百分比 | 1.39 | 0.55 | 0.14 | - | - | 2.08 | |
| | | 次數 | 4 | 3 | 1 | - | - | 8 | |
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.55 | 0.42 | 0.14 | - | - | 1.11 | |
| | | 次數 | 11 | 11 | 1 | 2 | - | 25 | |
| | 性別 | 男性 | 百分比 | 1.52 | 1.52 | 0.14 | 0.28 | - | 3.46 |
| | | | 次數 | 214 | 162 | 23 | 11 | - | 410 |
| 女性 | | 百分比 | 29.89 | 22.63 | 3.21 | 1.54 | - | 57.26 | |
| | | 次數 | 158 | 116 | 22 | 9 | 1 | 306 | |
| 年齡 | 29歲以下 | 百分比 | 22.07 | 16.20 | 3.07 | 1.26 | 0.14 | 42.74 | |
| | | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 | |
| | 30-39歲 | 百分比 | 0.42 | 0.14 | - | - | - | 0.56 | |
| | | 次數 | 72 | 46 | 12 | 2 | 1 | 133 | |
| | 40-49歲 | 百分比 | 10.04 | 6.42 | 1.67 | 0.28 | 0.14 | 18.55 | |
| | | 次數 | 170 | 107 | 21 | 7 | - | 305 | |
| | 50-59歲 | 百分比 | 23.71 | 14.92 | 2.93 | 0.98 | - | 42.54 | |
| | | 次數 | 106 | 93 | 8 | 8 | - | 215 | |
| 60歲及以 | 百分比 | 14.78 | 12.97 | 1.12 | 1.12 | - | 29.99 | | |
| 次數 | 22 | 31 | 4 | 3 | - | 60 | | | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 一、中部辦公室員工有不受重視的感覺 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-------|-----|-------|-------|------|------|-------|-------|
| | 上 | 百分比 | 3.07 | 4.32 | 0.56 | 0.42 | - | 8.37 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 2 | - | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.28 | - | - | - | - | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 14 | 20 | 3 | 1 | - | 38 |
| | | 百分比 | 1.96 | 2.79 | 0.42 | 0.14 | - | 5.31 |
| | 專科 | 次數 | 92 | 74 | 10 | 5 | - | 181 |
| | | 百分比 | 12.85 | 10.34 | 1.40 | 0.70 | - | 25.28 |
| | 大學 | 次數 | 171 | 124 | 23 | 8 | 1 | 327 |
| | | 百分比 | 23.88 | 17.32 | 3.21 | 1.12 | 0.14 | 45.67 |
| | 研究所以上 | 次數 | 94 | 59 | 9 | 6 | - | 168 |
| | | 百分比 | 13.13 | 8.24 | 1.26 | 0.84 | - | 23.46 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 89 | 50 | 5 | 3 | - | 147 |
| | | 百分比 | 12.71 | 7.14 | 0.71 | 0.43 | - | 21.00 |
| | 非主管 | 次數 | 273 | 224 | 40 | 15 | 1 | 553 |
| | | 百分比 | 39.00 | 32.00 | 5.71 | 2.14 | 0.14 | 79.00 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 42 | 28 | 2 | 2 | - | 74 |
| | | 百分比 | 5.98 | 3.99 | 0.28 | 0.28 | - | 10.54 |
| | 薦任(派) | 次數 | 265 | 186 | 34 | 13 | 2 | 500 |
| | | 百分比 | 37.75 | 26.50 | 4.84 | 1.85 | 0.28 | 71.23 |
| | 委任(派) | 次數 | 55 | 49 | 9 | 3 | - | 116 |
| | | 百分比 | 7.83 | 6.98 | 1.28 | 0.43 | - | 16.52 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | - | - | 0.14 |
| | 約僱人員 | 次數 | 2 | 9 | - | - | - | 11 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.28 | - | - | - | 1.57 |
| 資年 | 5年以下 | 次數 | 5 | 4 | - | - | - | 9 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、中部辦公室員工有不受重視的感覺 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|------------|--------|-------|-------|------|------|--------|-------|
| 地點 | | 百分比 | 0.71 | 0.57 | - | - | - | 1.28 |
| | | 6-10年 | 次數 | 36 | 29 | 7 | 2 | - |
| | | 百分比 | 5.11 | 4.12 | 0.99 | 0.28 | - | 10.51 |
| | | 11-15年 | 次數 | 66 | 42 | 8 | 3 | 1 |
| | | 百分比 | 9.38 | 5.97 | 1.14 | 0.43 | 0.14 | 17.05 |
| | | 16-20年 | 次數 | 74 | 52 | 11 | 3 | - |
| | | 百分比 | 10.51 | 7.39 | 1.56 | 0.43 | - | 19.89 |
| | | 21-25年 | 次數 | 95 | 68 | 10 | 7 | - |
| | | 百分比 | 13.49 | 9.66 | 1.42 | 0.99 | - | 25.57 |
| | | 26年以上 | 次數 | 88 | 80 | 9 | 3 | 1 |
| | | 百分比 | 12.50 | 11.36 | 1.28 | 0.43 | 0.14 | 25.71 |
| | | 省政府 | 次數 | 37 | 21 | 2 | - | - |
| | 百分比 | | 5.29 | 3.00 | 0.29 | - | - | 8.58 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 315 | 242 | 41 | 16 | 2 | 616 |
| 百分比 | | 45.06 | 34.62 | 5.87 | 2.29 | 0.29 | 88.13 | |
| 中部辦公室 | 次數 | 9 | 11 | 1 | 2 | - | 23 | |
| | 百分比 | 1.29 | 1.57 | 0.14 | 0.29 | - | 3.29 | |
| 總和 | 次數 | 361 | 274 | 44 | 18 | 2 | 699 | |
| | 百分比 | 51.65 | 39.20 | 6.29 | 2.58 | 0.29 | 100.00 | |

表 1-2

| 二、精省前中央政府承諾之職責保障在經省過程中並未兌現 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 2 | 8 | 5 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.28 | 1.13 | 0.70 | 0.28 | 2.95 |
| | 主計處 | 次數 | 4 | 11 | 20 | 13 | 3 | 51 |
| | | 百分比 | 0.56 | 1.55 | 2.81 | 1.83 | 0.42 | 7.17 |
| | 省政府 | 次數 | 9 | 18 | 15 | 14 | - | 56 |
| | | 百分比 | 1.27 | 2.53 | 2.11 | 1.97 | - | 7.88 |
| | 內政部 | 次數 | 26 | 31 | 31 | 26 | 1 | 115 |
| | | 百分比 | 3.66 | 4.36 | 4.36 | 3.66 | 0.14 | 16.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 7 | 16 | 11 | 10 | - | 44 |
| | | 百分比 | 0.98 | 2.25 | 1.55 | 1.41 | - | 6.19 |
| | 研考會 | 次數 | 2 | 10 | 11 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.41 | 1.55 | 0.14 | - | 3.38 |
| | 財政部 | 次數 | 8 | 3 | 2 | 1 | 1 | 15 |
| | | 百分比 | 1.13 | 0.42 | 0.28 | 0.14 | 0.14 | 2.11 |
| | 勞委會 | 次數 | 7 | 9 | 3 | 1 | - | 20 |
| | | 百分比 | 0.98 | 1.27 | 0.42 | 0.14 | - | 2.81 |
| | 農委會 | 次數 | 25 | 36 | 59 | 19 | 3 | 142 |
| | | 百分比 | 3.52 | 5.06 | 8.30 | 2.67 | 0.42 | 19.97 |
| | 環保署 | 次數 | 4 | 11 | 5 | 15 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.56 | 1.55 | 0.70 | 2.11 | - | 4.92 |
| 交通部 | 次數 | - | 5 | 7 | 5 | - | 17 | |
| | 百分比 | - | 0.70 | 0.98 | 0.70 | - | 2.39 | |
| 教育部 | 次數 | 6 | 13 | 13 | 8 | 1 | 41 | |
| | 百分比 | 0.84 | 1.83 | 1.83 | 1.13 | 0.14 | 5.77 | |
| 法務部 | 次數 | - | 3 | 4 | 1 | - | 8 | |
| | 百分比 | - | 0.42 | 0.56 | 0.14 | - | 1.13 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、精省前中央政府承諾之職責保障在經省過程中並未兌現 | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 8 | 8 | 2 | - | 19 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.13 | 1.13 | 0.28 | - | 2.67 | |
| | 衛生署 | 次數 | 6 | 19 | 16 | 12 | 1 | 54 | |
| | | 百分比 | 0.84 | 2.67 | 2.25 | 1.69 | 0.14 | 7.59 | |
| | 文建會 | 次數 | 4 | 2 | 7 | 2 | - | 15 | |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.28 | 0.98 | 0.28 | - | 2.11 | |
| | 原委會 | 次數 | - | 4 | 2 | 2 | - | 8 | |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 0.28 | 0.28 | - | 1.13 | |
| | 省諮議會 | 次數 | 6 | 7 | 6 | 5 | 2 | 26 | |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.98 | 0.84 | 0.70 | 0.28 | 3.66 | |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 69 | 112 | 128 | 89 | 11 | 409 |
| | | | 百分比 | 9.79 | 15.89 | 18.16 | 12.62 | 1.56 | 58.01 |
| 女性 | | 次數 | 48 | 95 | 99 | 51 | 3 | 296 | |
| | | 百分比 | 6.81 | 13.48 | 14.04 | 7.23 | 0.43 | 41.99 | |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | 1 | 2 | 1 | - | - | 4 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.28 | 0.14 | - | - | 0.57 | |
| | 30-39歲 | 次數 | 23 | 38 | 51 | 16 | 1 | 129 | |
| | | 百分比 | 3.26 | 5.38 | 7.22 | 2.27 | 0.14 | 18.27 | |
| | 40-49歲 | 次數 | 54 | 95 | 84 | 62 | 5 | 300 | |
| | | 百分比 | 7.65 | 13.46 | 11.90 | 8.78 | 0.71 | 42.49 | |
| | 50-59歲 | 次數 | 31 | 60 | 69 | 46 | 8 | 214 | |
| | | 百分比 | 4.39 | 8.50 | 9.77 | 6.52 | 1.13 | 30.31 | |
| | 60歲及以上 | 次數 | 9 | 12 | 22 | 16 | - | 59 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | - | 8.40 | |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | - | 1 | - | - | 2 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 0.14 | - | - | 0.28 | |
| | 高中、高職 | 次數 | 5 | 13 | 12 | 7 | - | 37 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、精省前中央政府承諾之職責保障在經省過程中並未兌現 | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | 專科 | 百分比 | 0.71 | 1.84 | 1.70 | 0.99 | - | 5.25 |
| | | 次數 | 32 | 53 | 60 | 30 | 2 | 177 |
| | | 百分比 | 4.54 | 7.52 | 8.51 | 4.26 | 0.28 | 25.11 |
| | 大學 | 次數 | 50 | 87 | 107 | 71 | 9 | 324 |
| | | 百分比 | 7.09 | 12.34 | 15.18 | 10.07 | 1.28 | 45.96 |
| | 研究所以上 | 次數 | 30 | 54 | 46 | 32 | 3 | 165 |
| 百分比 | | 4.26 | 7.66 | 6.52 | 4.54 | 0.43 | 23.40 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 21 | 46 | 45 | 33 | 2 | 147 |
| | | 百分比 | 3.04 | 6.67 | 6.52 | 4.78 | 0.29 | 21.30 |
| | 非主管 | 次數 | 96 | 153 | 179 | 103 | 12 | 543 |
| | | 百分比 | 13.91 | 22.17 | 25.94 | 14.93 | 1.74 | 78.70 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 17 | 20 | 20 | 16 | 1 | 74 |
| | | 百分比 | 2.46 | 2.89 | 2.89 | 2.31 | 0.14 | 10.69 |
| | 薦任(派) | 次數 | 75 | 145 | 155 | 104 | 13 | 492 |
| | | 百分比 | 10.84 | 20.95 | 22.40 | 15.03 | 1.88 | 71.10 |
| | 委任(派) | 次數 | 24 | 35 | 40 | 15 | - | 114 |
| | | 百分比 | 3.47 | 5.06 | 5.78 | 2.17 | - | 16.47 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | - | 0.14 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 2 | 8 | - | - | 11 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | - | - | 1.60 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 4 | 2 | 2 | 1 | - | 9 |
| | | 百分比 | 0.58 | 0.29 | 0.29 | 0.14 | - | 1.30 |
| | 6-10年 | 次數 | 10 | 22 | 29 | 11 | 1 | 73 |
| | | 百分比 | 1.44 | 3.17 | 4.18 | 1.59 | 0.14 | 10.52 |
| | 11-15年 | 次數 | 13 | 41 | 43 | 19 | 1 | 117 |
| | | 百分比 | 1.87 | 5.91 | 6.20 | 2.74 | 0.14 | 16.86 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、精省前中央政府承諾之職責保障在經省過程中並未兌現 | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | 16-20 年 | 次數 | 24 | 47 | 39 | 22 | 5 | 137 |
| | | 百分比 | 3.46 | 6.77 | 5.62 | 3.17 | 0.72 | 19.74 |
| | 21-25 年 | 次數 | 37 | 48 | 47 | 44 | 3 | 179 |
| | | 百分比 | 5.33 | 6.92 | 6.77 | 6.34 | 0.43 | 25.79 |
| | 26 年以上 | 次數 | 29 | 42 | 64 | 40 | 4 | 179 |
| | | 百分比 | 4.18 | 6.05 | 9.22 | 5.76 | 0.58 | 25.79 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 12 | 18 | 19 | 11 | - | 60 |
| | | 百分比 | 1.74 | 2.61 | 2.76 | 1.60 | - | 8.71 |
| | 行政院各部 會中部辦公室 | 次數 | 100 | 176 | 197 | 120 | 12 | 605 |
| | | 百分比 | 14.51 | 25.54 | 28.59 | 17.42 | 1.74 | 87.81 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 5 | 7 | 6 | 4 | 2 | 24 |
| | | 百分比 | 0.73 | 1.02 | 0.87 | 0.58 | 0.29 | 3.48 |
| 總和 | 次數 | 117 | 201 | 222 | 135 | 14 | 689 | |
| | 百分比 | 16.98 | 29.17 | 32.22 | 19.59 | 2.03 | 100.00 | |

表 1-3

| 三、精省前中央政府承諾之待遇保障在精省過程中並未兌現 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 2 | 6 | 7 | 6 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.84 | 0.98 | 0.84 | - | 2.95 |
| | 主計處 | 次數 | 8 | 10 | 21 | 10 | 2 | 51 |
| | | 百分比 | 1.12 | 1.40 | 2.95 | 1.40 | 0.28 | 7.15 |
| | 省政府 | 次數 | 8 | 14 | 15 | 18 | - | 55 |
| | | 百分比 | 1.12 | 1.96 | 2.10 | 2.52 | - | 7.71 |
| | 內政部 | 次數 | 26 | 29 | 39 | 24 | 1 | 119 |
| | | 百分比 | 3.65 | 4.07 | 5.47 | 3.37 | 0.14 | 16.69 |
| | 經濟部 | 次數 | 7 | 18 | 14 | 5 | - | 44 |
| | | 百分比 | 0.98 | 2.52 | 1.96 | 0.70 | - | 6.17 |
| | 研考會 | 次數 | 2 | 6 | 12 | 4 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.84 | 1.68 | 0.56 | - | 3.37 |
| | 財政部 | 次數 | 6 | 2 | 4 | 2 | 1 | 15 |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.28 | 0.56 | 0.28 | 0.14 | 2.10 |
| | 勞委會 | 次數 | 3 | 9 | 7 | 1 | - | 20 |
| | | 百分比 | 0.42 | 1.26 | 0.98 | 0.14 | - | 2.81 |
| | 農委會 | 次數 | 24 | 31 | 64 | 21 | 2 | 142 |
| | | 百分比 | 3.37 | 4.35 | 8.98 | 2.95 | 0.28 | 19.92 |
| | 環保署 | 次數 | 4 | 10 | 6 | 15 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.56 | 1.40 | 0.84 | 2.10 | - | 4.91 |
| 交通部 | 次數 | - | 7 | 5 | 5 | - | 17 | |
| | 百分比 | - | 0.98 | 0.70 | 0.70 | - | 2.38 | |
| 教育部 | 次數 | 6 | 6 | 18 | 10 | 1 | 41 | |
| | 百分比 | 0.84 | 0.84 | 2.52 | 1.40 | 0.14 | 5.75 | |
| 法務部 | 次數 | 1 | 1 | 5 | 1 | - | 8 | |
| | 百分比 | 0.14 | 0.14 | 0.70 | 0.14 | - | 1.12 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、精省前中央政府承諾之待遇保障在精省過程中並未兌現 | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| | 新聞局 | 次數 | - | 3 | 7 | 9 | - | 19 | |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 0.98 | 1.26 | - | 2.66 | |
| | 衛生署 | 次數 | 7 | 16 | 19 | 12 | - | 54 | |
| | | 百分比 | 0.98 | 2.24 | 2.66 | 1.68 | - | 7.57 | |
| | 文建會 | 次數 | 7 | 1 | 5 | 1 | - | 14 | |
| | | 百分比 | 0.98 | 0.14 | 0.70 | 0.14 | - | 1.96 | |
| | 原委會 | 次數 | - | 4 | 2 | 2 | - | 8 | |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 0.28 | 0.28 | - | 1.12 | |
| | 省諮議會 | 次數 | 5 | 5 | 5 | 10 | 1 | 26 | |
| | | 百分比 | 0.70 | 0.70 | 0.70 | 1.40 | 0.14 | 3.65 | |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 61 | 103 | 140 | 97 | 6 | 407 |
| | | | 百分比 | 8.63 | 14.57 | 19.80 | 13.72 | 0.85 | 57.57 |
| 女性 | | 次數 | 55 | 72 | 114 | 57 | 2 | 300 | |
| | | 百分比 | 7.78 | 10.18 | 16.12 | 8.06 | 0.28 | 42.43 | |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | 1 | - | 3 | - | - | 4 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 0.42 | - | - | 0.56 | |
| | 30-39歲 | 次數 | 21 | 33 | 58 | 16 | 2 | 130 | |
| | | 百分比 | 2.97 | 4.66 | 8.19 | 2.26 | 0.28 | 18.36 | |
| | 40-49歲 | 次數 | 54 | 80 | 100 | 68 | 2 | 304 | |
| | | 百分比 | 7.63 | 11.30 | 14.12 | 9.60 | 0.28 | 42.94 | |
| | 50-59歲 | 次數 | 29 | 54 | 67 | 57 | 4 | 211 | |
| | | 百分比 | 4.10 | 7.63 | 9.46 | 8.05 | 0.56 | 29.80 | |
| | 60歲及以上 | 次數 | 11 | 9 | 26 | 13 | - | 59 | |
| | | 百分比 | 1.55 | 1.27 | 3.67 | 1.84 | - | 8.33 | |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | - | 1 | - | - | 2 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 0.14 | - | - | 0.28 | |
| | 高中、高職 | 次數 | 5 | 7 | 13 | 12 | - | 37 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、精省前中央政府承諾之待遇保障在精省過程中並未兌現 | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | 專科 | 百分比 | 0.71 | 0.99 | 1.84 | 1.70 | - | 5.23 |
| | | 次數 | 29 | 54 | 71 | 25 | 1 | 180 |
| | | 百分比 | 4.10 | 7.64 | 10.04 | 3.54 | 0.14 | 25.46 |
| | 大學 | 次數 | 57 | 69 | 115 | 79 | 4 | 324 |
| | | 百分比 | 8.06 | 9.76 | 16.27 | 11.17 | 0.57 | 45.83 |
| | 研究所以上 | 次數 | 24 | 46 | 53 | 38 | 3 | 164 |
| 百分比 | | 3.39 | 6.51 | 7.50 | 5.37 | 0.42 | 23.20 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 19 | 39 | 49 | 38 | 1 | 146 |
| | | 百分比 | 2.75 | 5.64 | 7.09 | 5.50 | 0.14 | 21.13 |
| | 非主管 | 次數 | 94 | 132 | 201 | 111 | 7 | 545 |
| | | 百分比 | 13.60 | 19.10 | 29.09 | 16.06 | 1.01 | 78.87 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 12 | 20 | 20 | 22 | - | 74 |
| | | 百分比 | 1.73 | 2.89 | 2.89 | 3.17 | - | 10.68 |
| | 薦任(派) | 次數 | 78 | 125 | 173 | 108 | 8 | 492 |
| | | 百分比 | 11.26 | 18.04 | 24.96 | 15.58 | 1.15 | 71.00 |
| | 委任(派) | 次數 | 23 | 26 | 49 | 17 | - | 115 |
| | | 百分比 | 3.32 | 3.75 | 7.07 | 2.45 | - | 16.59 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | - | 0.14 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 2 | 7 | 1 | - | 11 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.29 | 1.01 | 0.14 | - | 1.59 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 3 | 1 | 4 | 1 | - | 9 |
| | | 百分比 | 0.43 | 0.14 | 0.58 | 0.14 | - | 1.29 |
| | 6-10年 | 次數 | 12 | 14 | 36 | 11 | 1 | 74 |
| | | 百分比 | 1.73 | 2.01 | 5.18 | 1.58 | 0.14 | 10.65 |
| | 11-15年 | 次數 | 13 | 37 | 49 | 17 | 1 | 117 |
| | | 百分比 | 1.87 | 5.32 | 7.05 | 2.45 | 0.14 | 16.83 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、精省前中央政府承諾之待遇保障在精省過程中並未兌現 | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | 16-20 年 | 次數 | 29 | 40 | 42 | 26 | 3 | 140 |
| | | 百分比 | 4.17 | 5.76 | 6.04 | 3.74 | 0.43 | 20.14 |
| | 21-25 年 | 次數 | 27 | 41 | 58 | 50 | 2 | 178 |
| | | 百分比 | 3.88 | 5.90 | 8.35 | 7.19 | 0.29 | 25.61 |
| | 26 年以上 | 次數 | 30 | 40 | 61 | 45 | 1 | 177 |
| | | 百分比 | 4.32 | 5.76 | 8.78 | 6.47 | 0.14 | 25.47 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 13 | 13 | 17 | 15 | - | 58 |
| | | 百分比 | 1.88 | 1.88 | 2.46 | 2.17 | - | 8.41 |
| | 行政院各部 會中部辦公室 | 次數 | 97 | 154 | 226 | 124 | 7 | 608 |
| | | 百分比 | 14.06 | 22.32 | 32.75 | 17.97 | 1.01 | 88.12 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 4 | 5 | 5 | 9 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.58 | 0.72 | 0.72 | 1.30 | 0.14 | 3.48 |
| 總和 | 次數 | 114 | 172 | 248 | 148 | 8 | 690 | |
| | 百分比 | 16.52 | 24.93 | 35.94 | 21.45 | 1.16 | 100.00 | |

表 1-4

| 四、十二個月的離職津貼應屬合理 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------|-----|-----|------|------|------|------|-------|-------|
| 次數 | 9 | 8 | 3 | | | 2 | - | 22 |
| | | 百分比 | 1.26 | 1.12 | 0.42 | 0.28 | - | 3.07 |
| | 主計處 | 次數 | 8 | 17 | 20 | 5 | 1 | 51 |
| | | 百分比 | 1.12 | 2.37 | 2.79 | 0.70 | 0.14 | 7.12 |
| | 省政府 | 次數 | 12 | 30 | 12 | 1 | - | 55 |
| | | 百分比 | 1.68 | 4.19 | 1.68 | 0.14 | - | 7.68 |
| | 內政部 | 次數 | 28 | 50 | 30 | 4 | 6 | 118 |
| | | 百分比 | 3.91 | 6.98 | 4.19 | 0.56 | 0.84 | 16.48 |
| | 經濟部 | 次數 | 6 | 16 | 9 | 8 | 3 | 42 |
| | | 百分比 | 0.84 | 2.23 | 1.26 | 1.12 | 0.42 | 5.87 |
| | 研考會 | 次數 | 6 | 12 | 4 | 2 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.84 | 1.68 | 0.56 | 0.28 | - | 3.35 |
| | 財政部 | 次數 | 8 | 5 | 2 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 1.12 | 0.70 | 0.28 | - | - | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | 7 | 7 | 6 | 1 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.98 | 0.98 | 0.84 | 0.14 | - | 2.93 |
| | 農委會 | 次數 | 31 | 49 | 48 | 10 | 5 | 143 |
| | | 百分比 | 4.33 | 6.84 | 6.70 | 1.40 | 0.70 | 19.97 |
| | 環保署 | 次數 | 5 | 13 | 13 | 4 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.70 | 1.82 | 1.82 | 0.56 | - | 4.89 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 10 | 5 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.40 | 0.70 | - | - | 2.37 |
| | 教育部 | 次數 | 5 | 17 | 15 | 3 | 3 | 43 |
| | | 百分比 | 0.70 | 2.37 | 2.09 | 0.42 | 0.42 | 6.01 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、十二個月的離職津貼應屬合理 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------|--------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 法務部 | 次數 | 1 | 4 | 3 | - | - | 8 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.56 | 0.42 | - | - | 1.12 | |
| | 新聞局 | 次數 | 2 | 6 | 6 | 4 | 1 | 19 | |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.84 | 0.84 | 0.56 | 0.14 | 2.65 | |
| | 衛生署 | 次數 | 8 | 21 | 14 | 7 | 4 | 54 | |
| | | 百分比 | 1.12 | 2.93 | 1.96 | 0.98 | 0.56 | 7.54 | |
| | 文建會 | 次數 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 15 | |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.84 | 0.70 | 0.14 | 0.14 | 2.09 | |
| | 原委會 | 次數 | 3 | 2 | 3 | - | - | 8 | |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.28 | 0.42 | - | - | 1.12 | |
| | 省諮議會 | 次數 | 7 | 10 | 5 | 1 | 3 | 26 | |
| | | 百分比 | 0.98 | 1.40 | 0.70 | 0.14 | 0.42 | 3.63 | |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 84 | 176 | 112 | 22 | 12 | 406 |
| | | | 百分比 | 11.83 | 24.79 | 15.77 | 3.10 | 1.69 | 57.18 |
| 女性 | | 次數 | 63 | 104 | 91 | 31 | 15 | 304 | |
| | | 百分比 | 8.87 | 14.65 | 12.82 | 4.37 | 2.11 | 42.82 | |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | 3 | - | - | 1 | 4 | |
| | | 百分比 | - | 0.42 | - | - | 0.14 | 0.56 | |
| | 30-39歲 | 次數 | 18 | 41 | 55 | 12 | 5 | 131 | |
| | | 百分比 | 2.53 | 5.77 | 7.74 | 1.69 | 0.70 | 18.42 | |
| | 40-49歲 | 次數 | 57 | 111 | 97 | 26 | 12 | 303 | |
| | | 百分比 | 8.02 | 15.61 | 13.64 | 3.66 | 1.69 | 42.62 | |
| | 50-59歲 | 次數 | 55 | 97 | 40 | 13 | 7 | 212 | |
| | | 百分比 | 7.74 | 13.64 | 5.63 | 1.83 | 0.98 | 29.82 | |
| | 60歲及以 | 次數 | 18 | 29 | 10 | 2 | 2 | 61 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 四、十二個月的離職津貼應屬合理 | | | | | | | | |
|-----------------|-------|-----|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | 上 | 百分比 | 2.53 | 4.08 | 1.41 | 0.28 | 0.28 | 8.58 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | - | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | 0.14 | - | - | - | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 12 | 20 | 3 | 2 | 2 | 39 |
| | | 百分比 | 1.69 | 2.82 | 0.42 | 0.28 | 0.28 | 5.49 |
| | 專科 | 次數 | 42 | 63 | 53 | 13 | 9 | 180 |
| | | 百分比 | 5.92 | 8.87 | 7.46 | 1.83 | 1.27 | 25.35 |
| | 大學 | 次數 | 68 | 129 | 88 | 30 | 7 | 322 |
| | | 百分比 | 9.58 | 18.17 | 12.39 | 4.23 | 0.99 | 45.35 |
| | 研究所以上 | 次數 | 25 | 68 | 58 | 8 | 8 | 167 |
| | | 百分比 | 3.52 | 9.58 | 8.17 | 1.13 | 1.13 | 23.52 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 30 | 64 | 33 | 13 | 4 | 144 |
| | | 百分比 | 4.32 | 9.22 | 4.76 | 1.87 | 0.58 | 20.75 |
| | 非主管 | 次數 | 116 | 207 | 164 | 40 | 23 | 550 |
| | | 百分比 | 16.71 | 29.83 | 23.63 | 5.76 | 3.31 | 79.25 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 18 | 34 | 17 | 2 | 2 | 73 |
| | | 百分比 | 2.59 | 4.89 | 2.44 | 0.29 | 0.29 | 10.49 |
| | 薦任(派) | 次數 | 98 | 190 | 149 | 38 | 19 | 494 |
| | | 百分比 | 14.08 | 27.30 | 21.41 | 5.46 | 2.73 | 70.98 |
| | 委任(派) | 次數 | 29 | 40 | 31 | 11 | 6 | 117 |
| | | 百分比 | 4.17 | 5.75 | 4.45 | 1.58 | 0.86 | 16.81 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | - | - | 0.14 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 6 | 2 | 2 | - | 11 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.86 | 0.29 | 0.29 | - | 1.58 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、十二個月的離職津貼應屬合理 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------|---------|-------|-------|-------|-------|------|--------|-------|------|
| 年資 | 5 年以下 | 次數 | 3 | 3 | 2 | 1 | - | 9 | |
| | | 百分比 | 0.43 | 0.43 | 0.29 | 0.14 | - | 1.29 | |
| | 6-10 年 | 次數 | 7 | 28 | 31 | 4 | 3 | 73 | |
| | | 百分比 | 1.00 | 4.01 | 4.44 | 0.57 | 0.43 | 10.46 | |
| | 11-15 年 | 次數 | 16 | 44 | 41 | 14 | 4 | 119 | |
| | | 百分比 | 2.29 | 6.30 | 5.87 | 2.01 | 0.57 | 17.05 | |
| | 16-20 年 | 次數 | 24 | 47 | 50 | 11 | 7 | 139 | |
| | | 百分比 | 3.44 | 6.73 | 7.16 | 1.58 | 1.00 | 19.91 | |
| | 21-25 年 | 次數 | 42 | 71 | 42 | 14 | 7 | 176 | |
| | | 百分比 | 6.02 | 10.17 | 6.02 | 2.01 | 1.00 | 25.21 | |
| | 26 年以上 | 次數 | 55 | 79 | 33 | 9 | 6 | 182 | |
| | | 百分比 | 7.88 | 11.32 | 4.73 | 1.29 | 0.86 | 26.07 | |
| | 地點 | 省政府 | 次數 | 16 | 25 | 15 | 3 | - | 59 |
| | | | 百分比 | 2.31 | 3.61 | 2.16 | 0.43 | - | 8.51 |
| 行政院各部 會中部辦公室 | | 次數 | 123 | 235 | 180 | 48 | 24 | 610 | |
| | | 百分比 | 17.75 | 33.91 | 25.97 | 6.93 | 3.46 | 88.02 | |
| 中部辦公室 | | 次數 | 6 | 9 | 4 | 2 | 3 | 24 | |
| | | 百分比 | 0.87 | 1.30 | 0.58 | 0.29 | 0.43 | 3.46 | |
| 總和 | 次數 | 145 | 269 | 199 | 53 | 27 | 693 | | |
| | 百分比 | 20.92 | 38.82 | 28.72 | 7.65 | 3.90 | 100.00 | | |

表 1-5

| 五、員額精簡以打六折的比例應屬合理 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 0.00 | 2 | 5 | 10 | 4 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.71 | 1.41 | 0.56 | 2.97 |
| | 主計處 | 次數 | 1 | 5 | 13 | 17 | 14 | 50 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.71 | 1.84 | 2.40 | 1.98 | 7.06 |
| | 省政府 | 次數 | 2 | 8 | 13 | 22 | 10 | 55 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.13 | 1.84 | 3.11 | 1.41 | 7.77 |
| | 內政部 | 次數 | 3 | 11 | 21 | 52 | 28 | 115 |
| | | 百分比 | 0.42 | 1.55 | 2.97 | 7.34 | 3.95 | 16.24 |
| | 經濟部 | 次數 | 1 | 3 | 3 | 15 | 20 | 42 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.42 | 0.42 | 2.12 | 2.82 | 5.93 |
| | 研考會 | 次數 | - | 4 | 6 | 7 | 7 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 0.85 | 0.99 | 0.99 | 3.39 |
| | 財政部 | 次數 | - | 2 | 7 | 1 | 5 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.99 | 0.14 | 0.71 | 2.12 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 2 | 11 | 4 | 3 | 20 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 1.55 | 0.56 | 0.42 | 2.82 |
| | 農委會 | 次數 | 6 | 14 | 41 | 48 | 33 | 142 |
| | | 百分比 | 0.85 | 1.98 | 5.79 | 6.78 | 4.66 | 20.06 |
| | 環保署 | 次數 | - | 3 | 3 | 18 | 11 | 35 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 0.42 | 2.54 | 1.55 | 4.94 |
| | 交通部 | 次數 | - | 4 | 7 | 5 | 1 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 0.99 | 0.71 | 0.14 | 2.40 |
| | 教育部 | 次數 | - | 3 | 11 | 16 | 13 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 1.55 | 2.26 | 1.84 | 6.07 |
| | 法務部 | 次數 | - | - | 2 | 3 | 3 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | 0.28 | 0.42 | 0.42 | 1.13 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 8 | 3 | 5 | 1 | 18 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.13 | 0.42 | 0.71 | 0.14 | 2.54 |
| 衛生署 | 次數 | 1 | 6 | 9 | 24 | 14 | 54 | |
| | 百分比 | 0.14 | 0.85 | 1.27 | 3.39 | 1.98 | 7.63 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | 4 | 5 | 6 | 15 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 五、員額精簡以打六折的比例應屬合理 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|--------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 原委會 | 百分比 | - | - | 0.56 | 0.71 | 0.85 | 2.12 |
| | | 次數 | - | - | 2 | 4 | 2 | 8 |
| | 省諮議會 | 百分比 | - | - | 0.28 | 0.56 | 0.28 | 1.13 |
| | | 次數 | - | 5 | 7 | 8 | 6 | 26 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 11 | 46 | 92 | 155 | 100 | 404 |
| | | 百分比 | 1.57 | 6.55 | 13.11 | 22.08 | 14.25 | 57.55 |
| | 女性 | 次數 | 4 | 34 | 73 | 107 | 80 | 298 |
| | | 百分比 | 0.57 | 4.84 | 10.40 | 15.24 | 11.40 | 42.45 |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | 1 | 1 | - | 2 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | 0.14 | - | 0.28 | 0.57 |
| | 30-39歲 | 次數 | 2 | 7 | 31 | 50 | 36 | 126 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.00 | 4.41 | 7.11 | 5.12 | 17.92 |
| | 40-49歲 | 次數 | 6 | 31 | 72 | 107 | 88 | 304 |
| | | 百分比 | 0.85 | 4.41 | 10.24 | 15.22 | 12.52 | 43.24 |
| | 50-59歲 | 次數 | 5 | 29 | 44 | 88 | 43 | 209 |
| | | 百分比 | 0.71 | 4.13 | 6.26 | 12.52 | 6.12 | 29.73 |
| | 60歲及以上 | 次數 | 2 | 12 | 18 | 17 | 11 | 60 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.71 | 2.56 | 2.42 | 1.56 | 8.53 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | 1 | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | 0.14 | - | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 3 | 10 | 15 | 8 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.43 | 1.42 | 2.14 | 1.14 | 5.13 |
| | 專科 | 次數 | 5 | 26 | 42 | 62 | 44 | 179 |
| | | 百分比 | 0.71 | 3.70 | 5.98 | 8.83 | 6.27 | 25.50 |
| | 大學 | 次數 | 8 | 37 | 71 | 125 | 77 | 318 |
| | | 百分比 | 1.14 | 5.27 | 10.11 | 17.81 | 10.97 | 45.30 |
| | 研究所以上 | 次數 | 2 | 14 | 42 | 59 | 50 | 167 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.99 | 5.98 | 8.40 | 7.12 | 23.79 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 3 | 9 | 23 | 63 | 48 | 146 |
| | | 百分比 | 0.44 | 1.31 | 3.35 | 9.18 | 7.00 | 21.28 |
| | 非主管 | 次數 | 12 | 68 | 138 | 192 | 130 | 540 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 五、員額精簡以打六折的比例應屬合理 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | 百分比 | 1.75 | 9.91 | 20.12 | 27.99 | 18.95 | 78.72 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 1 | 11 | 14 | 29 | 17 | 72 |
| | | 百分比 | 0.15 | 1.60 | 2.03 | 4.22 | 2.47 | 10.47 |
| | 薦任(派) | 次數 | 13 | 50 | 122 | 179 | 127 | 491 |
| | | 百分比 | 1.89 | 7.27 | 17.73 | 26.02 | 18.46 | 71.37 |
| | 委任(派) | 次數 | 1 | 12 | 25 | 44 | 31 | 113 |
| | | 百分比 | 0.15 | 1.74 | 3.63 | 6.40 | 4.51 | 16.42 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | - | 0.15 | - | - | - | 0.15 |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 1 | 5 | 3 | 11 |
| | | 百分比 | - | 0.29 | 0.15 | 0.73 | 0.44 | 1.60 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 9 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.14 | 0.29 | 0.43 | 0.29 | 1.30 |
| | 6-10年 | 次數 | 1 | 7 | 17 | 26 | 21 | 72 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.01 | 2.46 | 3.77 | 3.04 | 10.43 |
| | 11-15年 | 次數 | 4 | 8 | 27 | 46 | 31 | 116 |
| | | 百分比 | 0.58 | 1.16 | 3.91 | 6.67 | 4.49 | 16.81 |
| | 16-20年 | 次數 | 4 | 18 | 32 | 43 | 41 | 138 |
| | | 百分比 | 0.58 | 2.61 | 4.64 | 6.23 | 5.94 | 20.00 |
| | 21-25年 | 次數 | 2 | 18 | 41 | 68 | 49 | 178 |
| | | 百分比 | 0.29 | 2.61 | 5.94 | 9.86 | 7.10 | 25.80 |
| | 26年以上 | 次數 | 3 | 25 | 44 | 71 | 34 | 177 |
| | | 百分比 | 0.43 | 3.62 | 6.38 | 10.29 | 4.93 | 25.65 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 3 | 6 | 15 | 27 | 8 | 59 |
| | | 百分比 | 0.44 | 0.87 | 2.19 | 3.94 | 1.17 | 8.60 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 12 | 65 | 141 | 222 | 163 | 603 |
| | | 百分比 | 1.75 | 9.48 | 20.55 | 32.36 | 23.76 | 87.90 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 4 | 7 | 8 | 5 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.58 | 1.02 | 1.17 | 0.73 | 3.50 |
| 總和 | 次數 | 15 | 75 | 163 | 257 | 176 | 686 | |
| | 百分比 | 2.19 | 10.93 | 23.76 | 37.46 | 25.66 | 100.00 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 1-6

| 六、精省後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------------|-------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 19 | 3 | - | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 2.63 | 0.42 | - | - | - | 3.05 |
| | 主計處 | 次數 | 33 | 15 | 1 | - | 2 | 51 |
| | | 百分比 | 4.57 | 2.08 | 0.14 | - | 0.28 | 7.06 |
| | 省政府 | 次數 | 43 | 12 | - | 1 | - | 56 |
| | | 百分比 | 5.96 | 1.66 | - | 0.14 | - | 7.76 |
| | 內政部 | 次數 | 100 | 17 | - | - | 2 | 119 |
| | | 百分比 | 13.85 | 2.35 | - | - | 0.28 | 16.48 |
| | 經濟部 | 次數 | 33 | 10 | - | - | 1 | 44 |
| | | 百分比 | 4.57 | 1.39 | - | - | 0.14 | 6.09 |
| | 研考會 | 次數 | 18 | 6 | - | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 2.49 | 0.83 | - | - | - | 3.32 |
| | 財政部 | 次數 | 15 | - | - | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 2.08 | - | - | - | - | 2.08 |
| | 勞委會 | 次數 | 19 | 2 | - | - | - | 21 |
| | | 百分比 | 2.63 | 0.28 | - | - | - | 2.91 |
| | 農委會 | 次數 | 109 | 30 | 4 | - | 2 | 145 |
| | | 百分比 | 15.10 | 4.16 | 0.55 | - | 0.28 | 20.08 |
| | 環保署 | 次數 | 26 | 7 | - | 2 | - | 35 |
| | | 百分比 | 3.60 | 0.97 | - | 0.28 | - | 4.85 |
| 交通部 | 次數 | 7 | 8 | 1 | - | 1 | 17 | |
| | 百分比 | 0.97 | 1.11 | 0.14 | - | 0.14 | 2.35 | |
| 教育部 | 次數 | 37 | 4 | - | - | 2 | 43 | |
| | 百分比 | 5.12 | 0.55 | - | - | 0.28 | 5.96 | |
| 法務部 | 次數 | 4 | 4 | - | - | - | 8 | |
| | 百分比 | 0.55 | 0.55 | - | - | - | 1.11 | |
| 新聞局 | 次數 | 16 | 2 | 1 | - | - | 19 | |
| | 百分比 | 2.22 | 0.28 | 0.14 | - | - | 2.63 | |
| 衛生署 | 次數 | 37 | 14 | 1 | - | 2 | 54 | |
| | 百分比 | 5.12 | 1.94 | 0.14 | - | 0.28 | 7.48 | |
| 文建會 | 次數 | 13 | 2 | - | - | - | 15 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 六、精省後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------------|---------|-----|-------|-------|------|------|-------|-------|
| | 原委會 | 百分比 | 1.80 | 0.28 | - | - | - | 2.08 |
| | | 次數 | 7 | 1 | - | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.97 | 0.14 | - | - | - | 1.11 |
| | 省諮議會 | 次數 | 18 | 6 | 2 | - | - | 26 |
| | | 百分比 | 2.49 | 0.83 | 0.28 | - | - | 3.60 |
| | | | | | | | | |
| 性別 | 男性 | 次數 | 307 | 93 | 5 | 1 | 5 | 411 |
| | | 百分比 | 42.88 | 12.99 | 0.70 | 0.14 | 0.70 | 57.40 |
| | 女性 | 次數 | 244 | 48 | 5 | 2 | 6 | 305 |
| | | 百分比 | 34.08 | 6.70 | 0.70 | 0.28 | 0.84 | 42.60 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.14 | - | - | - | 0.56 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 109 | 21 | 2 | - | - | 132 |
| | | 百分比 | 15.20 | 2.93 | 0.28 | - | - | 18.41 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 252 | 41 | 4 | 2 | 7 | 306 |
| | | 百分比 | 35.15 | 5.72 | 0.56 | 0.28 | 0.98 | 42.68 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 151 | 58 | 3 | - | 3 | 215 |
| | | 百分比 | 21.06 | 8.09 | 0.42 | - | 0.42 | 29.99 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 36 | 20 | 1 | 1 | 2 | 60 |
| | | 百分比 | 5.02 | 2.79 | 0.14 | 0.14 | 0.28 | 8.37 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 2 | - | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.28 | - | - | - | - | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 20 | 15 | - | 1 | 2 | 38 |
| | | 百分比 | 2.79 | 2.09 | - | 0.14 | 0.28 | 5.31 |
| | 專科 | 次數 | 139 | 36 | 3 | 1 | 2 | 181 |
| | | 百分比 | 19.41 | 5.03 | 0.42 | 0.14 | 0.28 | 25.28 |
| | 大學 | 次數 | 258 | 58 | 5 | - | 6 | 327 |
| | | 百分比 | 36.03 | 8.10 | 0.70 | - | 0.84 | 45.67 |
| | 研究所以上 | 次數 | 131 | 32 | 2 | 1 | 2 | 168 |
| | | 百分比 | 18.30 | 4.47 | 0.28 | 0.14 | 0.28 | 23.46 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 122 | 22 | 1 | - | 2 | 147 |
| | | 百分比 | 17.43 | 3.14 | 0.14 | - | 0.29 | 21.00 |
| | 非主管 | 次數 | 419 | 114 | 9 | 1 | 10 | 553 |
| | | 百分比 | 59.86 | 16.29 | 1.29 | 0.14 | 1.43 | 79.00 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 六、精省後帶給中部辦公室員工之不確定感甚高 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------------|------------|-------|-------|-------|------|------|--------|-------|------|
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 57 | 15 | - | 1 | 1 | 74 | |
| | | 百分比 | 8.12 | 2.14 | - | 0.14 | 0.14 | 10.54 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 395 | 88 | 9 | - | 7 | 499 | |
| | | 百分比 | 56.27 | 12.54 | 1.28 | - | 1.00 | 71.08 | |
| | 委任(派) | 次數 | 82 | 31 | 1 | - | 3 | 117 | |
| | | 百分比 | 11.68 | 4.42 | 0.14 | - | 0.43 | 16.67 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | - | - | - | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 8 | 2 | - | - | 1 | 11 | |
| | | 百分比 | 1.14 | 0.28 | - | - | 0.14 | 1.57 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 8 | 1 | - | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 1.14 | 0.14 | - | - | - | 1.28 |
| 6-10年 | | 次數 | 62 | 11 | 1 | - | - | 74 | |
| | | 百分比 | 8.81 | 1.56 | 0.14 | - | - | 10.51 | |
| 11-15年 | | 次數 | 96 | 16 | 3 | - | 4 | 119 | |
| | | 百分比 | 13.64 | 2.27 | 0.43 | - | 0.57 | 16.90 | |
| 地點 | 16-20年 | 次數 | 107 | 26 | 2 | 1 | 5 | 141 | |
| | | 百分比 | 15.20 | 3.69 | 0.28 | 0.14 | 0.71 | 20.03 | |
| | 21-25年 | 次數 | 139 | 38 | 2 | - | 1 | 180 | |
| | | 百分比 | 19.74 | 5.40 | 0.28 | - | 0.14 | 25.57 | |
| | 26年以上 | 次數 | 132 | 45 | 2 | - | 2 | 181 | |
| | | 百分比 | 18.75 | 6.39 | 0.28 | - | 0.28 | 25.71 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 47 | 12 | - | 1 | - | 60 | |
| | | 百分比 | 6.72 | 1.72 | - | 0.14 | - | 8.58 | |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 477 | 118 | 8 | - | 12 | 615 | |
| | | 百分比 | 68.24 | 16.88 | 1.14 | - | 1.72 | 87.98 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 16 | 6 | 2 | - | - | 24 | |
| | | 百分比 | 2.29 | 0.86 | 0.29 | - | - | 3.43 | |
| 總和 | 次數 | 540 | 136 | 10 | 1 | 12 | 699 | | |
| | 百分比 | 77.25 | 19.46 | 1.43 | 0.14 | 1.72 | 100.00 | | |

表 1-7

| 七、精省時採取的就地安置措施並不適當 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 2 | 8 | 8 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 0.28 | 1.12 | 1.12 | 2.95 |
| | 主計處 | 次數 | 5 | 10 | 12 | 14 | 10 | 51 |
| | | 百分比 | 0.70 | 1.40 | 1.69 | 1.97 | 1.40 | 7.16 |
| | 省政府 | 次數 | 4 | 17 | 11 | 18 | 5 | 55 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.39 | 1.54 | 2.53 | 0.70 | 7.72 |
| | 內政部 | 次數 | 14 | 19 | 20 | 33 | 29 | 115 |
| | | 百分比 | 1.97 | 2.67 | 2.81 | 4.63 | 4.07 | 16.15 |
| | 經濟部 | 次數 | 3 | 1 | 4 | 23 | 13 | 44 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.14 | 0.56 | 3.23 | 1.83 | 6.18 |
| | 研考會 | 次數 | 3 | 5 | 4 | 7 | 5 | 24 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.70 | 0.56 | 0.98 | 0.70 | 3.37 |
| | 財政部 | 次數 | 4 | - | 3 | 2 | 6 | 15 |
| | | 百分比 | 0.56 | - | 0.42 | 0.28 | 0.84 | 2.11 |
| | 勞委會 | 次數 | 6 | 6 | 5 | 3 | 1 | 21 |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.84 | 0.70 | 0.42 | 0.14 | 2.95 |
| | 農委會 | 次數 | 17 | 28 | 29 | 45 | 26 | 145 |
| | | 百分比 | 2.39 | 3.93 | 4.07 | 6.32 | 3.65 | 20.37 |
| | 環保署 | 次數 | 4 | 5 | 1 | 15 | 10 | 35 |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.70 | 0.14 | 2.11 | 1.40 | 4.92 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 2 | 3 | 7 | 3 | 16 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.28 | 0.42 | 0.98 | 0.42 | 2.25 |
| | 教育部 | 次數 | 5 | 9 | 10 | 13 | 5 | 42 |
| | | 百分比 | 0.70 | 1.26 | 1.40 | 1.83 | 0.70 | 5.90 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | - | 1 | 2 | 3 | 7 |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 0.14 | 0.28 | 0.42 | 0.98 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 2 | 1 | 7 | 8 | 19 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.28 | 0.14 | 0.98 | 1.12 | 2.67 |
| 衛生署 | 次數 | 6 | 8 | 11 | 15 | 14 | 54 | |
| | 百分比 | 0.84 | 1.12 | 1.54 | 2.11 | 1.97 | 7.58 | |
| 文建會 | 次數 | 2 | 1 | 6 | 2 | 4 | 15 | |
| | 百分比 | 0.28 | 0.14 | 0.84 | 0.28 | 0.56 | 2.11 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 七、精省時採取的就地安置措施並不適當 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------------|--------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 原委會 | 次數 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.28 | 0.42 | 0.14 | 0.14 | 1.12 |
| | 省諮議會 | 次數 | 1 | 7 | 3 | 12 | 2 | 25 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.98 | 0.42 | 1.69 | 0.28 | 3.51 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 41 | 76 | 76 | 132 | 81 | 406 |
| | | 百分比 | 5.81 | 10.76 | 10.76 | 18.70 | 11.47 | 57.51 |
| | 女性 | 次數 | 36 | 48 | 53 | 92 | 71 | 300 |
| | | 百分比 | 5.10 | 6.80 | 7.51 | 13.03 | 10.06 | 42.49 |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | - | - | 2 | 2 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.28 | 0.28 | 0.57 |
| | 30-39歲 | 次數 | 14 | 20 | 26 | 37 | 34 | 131 |
| | | 百分比 | 1.98 | 2.83 | 3.68 | 5.23 | 4.81 | 18.53 |
| | 40-49歲 | 次數 | 35 | 47 | 51 | 89 | 81 | 303 |
| | | 百分比 | 4.95 | 6.65 | 7.21 | 12.59 | 11.46 | 42.86 |
| | 50-59歲 | 次數 | 22 | 42 | 42 | 73 | 32 | 211 |
| | | 百分比 | 3.11 | 5.94 | 5.94 | 10.33 | 4.53 | 29.84 |
| | 60歲及以上 | 次數 | 6 | 15 | 10 | 24 | 3 | 58 |
| | | 百分比 | 0.85 | 2.12 | 1.41 | 3.39 | 0.42 | 8.20 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | 1 | - | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | 0.14 | - | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 1 | 7 | 8 | 14 | 7 | 37 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.99 | 1.13 | 1.98 | 0.99 | 5.24 |
| | 專科 | 次數 | 22 | 29 | 35 | 60 | 33 | 179 |
| | | 百分比 | 3.12 | 4.11 | 4.96 | 8.50 | 4.67 | 25.35 |
| | 大學 | 次數 | 35 | 63 | 53 | 97 | 72 | 320 |
| | | 百分比 | 4.96 | 8.92 | 7.51 | 13.74 | 10.20 | 45.33 |
| | 研究所以上 | 次數 | 19 | 24 | 33 | 53 | 39 | 168 |
| | | 百分比 | 2.69 | 3.40 | 4.67 | 7.51 | 5.52 | 23.80 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 20 | 28 | 21 | 45 | 31 | 145 |
| | | 百分比 | 2.90 | 4.06 | 3.04 | 6.52 | 4.49 | 21.01 |
| | 非主管 | 次數 | 58 | 93 | 106 | 170 | 118 | 545 |
| | | 百分比 | 8.41 | 13.48 | 15.36 | 24.64 | 17.10 | 78.99 |
| 等職 | 簡任(派) | 次數 | 7 | 21 | 14 | 25 | 6 | 73 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 七、精省時採取的就地安置措施並不適當 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|--------------------|----------------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 年資 | 薦任(派) | 百分比 | 1.01 | 3.03 | 2.02 | 3.61 | 0.87 | 10.55 | |
| | | 次數 | 59 | 83 | 87 | 144 | 119 | 492 | |
| | 委任(派) | 百分比 | 8.53 | 11.99 | 12.57 | 20.81 | 17.20 | 71.10 | |
| | | 次數 | 11 | 16 | 23 | 41 | 24 | 115 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | - | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.29 | 0.29 | 0.72 | 0.29 | 1.59 | |
| | 地點 | 5 年以下 | 次數 | 2 | - | 2 | 2 | 3 | 9 |
| | | | 百分比 | 0.29 | - | 0.29 | 0.29 | 0.43 | 1.30 |
| | | 6-10 年 | 次數 | 5 | 12 | 13 | 27 | 17 | 74 |
| | | | 百分比 | 0.72 | 1.73 | 1.87 | 3.89 | 2.45 | 10.66 |
| | | 11-15 年 | 次數 | 10 | 19 | 26 | 30 | 33 | 118 |
| | | | 百分比 | 1.44 | 2.74 | 3.75 | 4.32 | 4.76 | 17.00 |
| 16-20 年 | | 次數 | 22 | 20 | 23 | 38 | 36 | 139 | |
| | | 百分比 | 3.17 | 2.88 | 3.31 | 5.48 | 5.19 | 20.03 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 18 | 31 | 35 | 52 | 42 | 178 | |
| | | 百分比 | 2.59 | 4.47 | 5.04 | 7.49 | 6.05 | 25.65 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 21 | 40 | 28 | 67 | 20 | 176 | |
| | | 百分比 | 3.03 | 5.76 | 4.03 | 9.65 | 2.88 | 25.36 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 6 | 19 | 11 | 19 | 3 | 58 | |
| | | 百分比 | 0.87 | 2.76 | 1.60 | 2.76 | 0.44 | 8.42 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 69 | 96 | 114 | 184 | 145 | 608 | |
| | | 百分比 | 10.01 | 13.93 | 16.55 | 26.71 | 21.04 | 88.24 | |
| 中部辦公室 | 次數 | - | 7 | 2 | 12 | 2 | 23 | | |
| | 百分比 | - | 1.02 | 0.29 | 1.74 | 0.29 | 3.34 | | |
| 總和 | 次數 | 75 | 122 | 127 | 215 | 150 | 689 | | |
| | 百分比 | 10.89 | 17.71 | 18.43 | 31.20 | 21.77 | 100.00 | | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 1-8

| 八、中央各部會出缺席時應讓中部辦公室之員工優先遞補 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 8 | 8 | 4 | 1 | - | 21 |
| | | 百分比 | 1.12 | 1.12 | 0.56 | 0.14 | - | 2.94 |
| | 主計處 | 次數 | 22 | 12 | 16 | - | 1 | 51 |
| | | 百分比 | 3.08 | 1.68 | 2.24 | - | 0.14 | 7.13 |
| | 省政府 | 次數 | 19 | 27 | 7 | 1 | 2 | 56 |
| | | 百分比 | 2.66 | 3.78 | 0.98 | 0.14 | 0.28 | 7.83 |
| | 內政部 | 次數 | 48 | 33 | 26 | 8 | 2 | 117 |
| | | 百分比 | 6.71 | 4.62 | 3.64 | 1.12 | 0.28 | 16.36 |
| | 經濟部 | 次數 | 9 | 10 | 20 | 3 | 1 | 43 |
| | | 百分比 | 1.26 | 1.40 | 2.80 | 0.42 | 0.14 | 6.01 |
| | 研考會 | 次數 | 5 | 13 | 4 | 1 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.70 | 1.82 | 0.56 | 0.14 | 0.14 | 3.36 |
| | 財政部 | 次數 | 11 | 1 | 2 | 1 | - | 15 |
| | | 百分比 | 1.54 | 0.14 | 0.28 | 0.14 | - | 2.10 |
| | 勞委會 | 次數 | 6 | 5 | 7 | 3 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.70 | 0.98 | 0.42 | - | 2.94 |
| | 農委會 | 次數 | 29 | 53 | 51 | 9 | 1 | 143 |
| | | 百分比 | 4.06 | 7.41 | 7.13 | 1.26 | 0.14 | 20.00 |
| | 環保署 | 次數 | 9 | 13 | 10 | 3 | - | 35 |
| | | 百分比 | 1.26 | 1.82 | 1.40 | 0.42 | - | 4.90 |
| | 交通部 | 次數 | 3 | 9 | 4 | - | - | 16 |
| | | 百分比 | 0.42 | 1.26 | 0.56 | - | - | 2.24 |
| | 教育部 | 次數 | 7 | 24 | 12 | - | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.98 | 3.36 | 1.68 | - | - | 6.01 |
| | 法務部 | 次數 | - | 4 | 3 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 0.42 | 0.14 | - | 1.12 |
| | 新聞局 | 次數 | 6 | 13 | - | - | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.84 | 1.82 | - | - | - | 2.66 |
| 衛生署 | 次數 | 19 | 18 | 13 | 3 | 1 | 54 | |
| | 百分比 | 2.66 | 2.52 | 1.82 | 0.42 | 0.14 | 7.55 | |
| 文建會 | 次數 | 8 | 6 | 1 | - | - | 15 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 八、中央各部會出缺席時應讓中部辦公室之員工優先遞補 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------------|--------|-----|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| | 原委會 | 百分比 | 1.12 | 0.84 | 0.14 | - | - | 2.10 |
| | | 次數 | 4 | 4 | - | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.56 | - | - | - | 1.12 |
| | 省諮議會 | 次數 | 11 | 12 | 3 | - | - | 26 |
| | | 百分比 | 1.54 | 1.68 | 0.42 | - | - | 3.64 |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 114 | 162 | 109 | 18 | 5 |
| 百分比 | | | 16.08 | 22.85 | 15.37 | 2.54 | 0.71 | 57.55 |
| 女性 | | 次數 | 108 | 101 | 72 | 16 | 4 | 301 |
| | | 百分比 | 15.23 | 14.25 | 10.16 | 2.26 | 0.56 | 42.45 |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | 2 | 2 | - | - | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.28 | - | - | 0.56 |
| | 30-39歲 | 次數 | 45 | 46 | 29 | 8 | 3 | 131 |
| | | 百分比 | 6.34 | 6.48 | 4.08 | 1.13 | 0.42 | 18.45 |
| | 40-49歲 | 次數 | 99 | 93 | 89 | 15 | 5 | 301 |
| | | 百分比 | 13.94 | 13.10 | 12.54 | 2.11 | 0.70 | 42.39 |
| | 50-59歲 | 次數 | 67 | 92 | 45 | 9 | 1 | 214 |
| | | 百分比 | 9.44 | 12.96 | 6.34 | 1.27 | 0.14 | 30.14 |
| | 60歲及以上 | 次數 | 12 | 30 | 16 | 2 | - | 60 |
| | | 百分比 | 1.69 | 4.23 | 2.25 | 0.28 | - | 8.45 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 2 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | - | - | - | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 11 | 16 | 10 | 1 | - | 38 |
| | | 百分比 | 1.55 | 2.26 | 1.41 | 0.14 | - | 5.36 |
| | 專科 | 次數 | 60 | 50 | 54 | 14 | - | 178 |
| | | 百分比 | 8.46 | 7.05 | 7.62 | 1.97 | - | 25.11 |
| | 大學 | 次數 | 106 | 120 | 80 | 10 | 8 | 324 |
| | | 百分比 | 14.95 | 16.93 | 11.28 | 1.41 | 1.13 | 45.70 |
| | 研究所以上 | 次數 | 46 | 74 | 37 | 9 | 1 | 167 |
| | | 百分比 | 6.49 | 10.44 | 5.22 | 1.27 | 0.14 | 23.55 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 46 | 53 | 36 | 8 | 3 | 146 |
| | | 百分比 | 6.64 | 7.65 | 5.19 | 1.15 | 0.43 | 21.07 |
| | 非主管 | 次數 | 174 | 202 | 141 | 24 | 6 | 547 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 八、中央各部會出缺席時應讓中部辦公室之員工優先遞補 | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | | |
| | 百分比 | 25.11 | 29.15 | 20.35 | 3.46 | 0.87 | 78.93 | | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 25 | 33 | 13 | 3 | - | 74 | |
| | | 百分比 | 3.60 | 4.75 | 1.87 | 0.43 | - | 10.65 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 151 | 180 | 133 | 23 | 8 | 495 | |
| | | 百分比 | 21.73 | 25.90 | 19.14 | 3.31 | 1.15 | 71.22 | |
| | 委任(派) | 次數 | 42 | 33 | 31 | 7 | 1 | 114 | |
| | | 百分比 | 6.04 | 4.75 | 4.46 | 1.01 | 0.14 | 16.40 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | - | - | - | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 8 | 2 | - | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.15 | 0.29 | - | - | 1.58 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 5 | 3 | 1 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.72 | 0.43 | 0.14 | - | - | 1.29 |
| 6-10年 | | 次數 | 19 | 27 | 20 | 3 | 3 | 72 | |
| | | 百分比 | 2.73 | 3.87 | 2.87 | 0.43 | 0.43 | 10.33 | |
| 11-15年 | | 次數 | 42 | 45 | 24 | 7 | - | 118 | |
| | | 百分比 | 6.03 | 6.46 | 3.44 | 1.00 | - | 16.93 | |
| 16-20年 | | 次數 | 53 | 32 | 40 | 9 | 4 | 138 | |
| | | 百分比 | 7.60 | 4.59 | 5.74 | 1.29 | 0.57 | 19.80 | |
| 21-25年 | | 次數 | 51 | 68 | 50 | 9 | 2 | 180 | |
| | | 百分比 | 7.32 | 9.76 | 7.17 | 1.29 | 0.29 | 25.82 | |
| 26年以上 | | 次數 | 51 | 80 | 44 | 5 | - | 180 | |
| | | 百分比 | 7.32 | 11.48 | 6.31 | 0.72 | - | 25.82 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 21 | 28 | 8 | 1 | 2 | 60 | |
| | | 百分比 | 3.03 | 4.05 | 1.16 | 0.14 | 0.29 | 8.67 | |
| | 行政院各部會中部辦公室 | 次數 | 187 | 214 | 168 | 32 | 7 | 608 | |
| | | 百分比 | 27.02 | 30.92 | 24.28 | 4.62 | 1.01 | 87.86 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 10 | 11 | 3 | - | - | 24 | |
| | | 百分比 | 1.45 | 1.59 | 0.43 | - | - | 3.47 | |
| 總和 | 次數 | 218 | 253 | 179 | 33 | 9 | 692 | | |
| | 百分比 | 31.50 | 36.56 | 25.87 | 4.77 | 1.30 | 100.00 | | |

表 1-9

| 九、中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 8 | 7 | 4 | 2 | - | 21 |
| | | 百分比 | 1.12 | 0.98 | 0.56 | 0.28 | - | 2.93 |
| | 主計處 | 次數 | 12 | 25 | 13 | - | 1 | 51 |
| | | 百分比 | 1.67 | 3.49 | 1.81 | - | 0.14 | 7.11 |
| | 省政府 | 次數 | 18 | 22 | 11 | 5 | - | 56 |
| | | 百分比 | 2.51 | 3.07 | 1.53 | 0.70 | - | 7.81 |
| | 內政部 | 次數 | 45 | 47 | 21 | 4 | - | 117 |
| | | 百分比 | 6.28 | 6.56 | 2.93 | 0.56 | - | 16.32 |
| | 經濟部 | 次數 | 8 | 16 | 17 | 2 | - | 43 |
| | | 百分比 | 1.12 | 2.23 | 2.37 | 0.28 | - | 6.00 |
| | 研考會 | 次數 | 4 | 16 | 3 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.23 | 0.42 | 0.14 | - | 3.35 |
| | 財政部 | 次數 | 11 | 1 | 2 | 1 | - | 15 |
| | | 百分比 | 1.53 | 0.14 | 0.28 | 0.14 | - | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | 6 | 7 | 8 | - | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.98 | 1.12 | - | - | 2.93 |
| | 農委會 | 次數 | 25 | 58 | 53 | 6 | 1 | 143 |
| | | 百分比 | 3.49 | 8.09 | 7.39 | 0.84 | 0.14 | 19.94 |
| | 環保署 | 次數 | 10 | 18 | 5 | 3 | - | 36 |
| | | 百分比 | 1.39 | 2.51 | 0.70 | 0.42 | - | 5.02 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 8 | 7 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.12 | 0.98 | - | - | 2.37 |
| | 教育部 | 次數 | 12 | 22 | 8 | 1 | - | 43 |
| | | 百分比 | 1.67 | 3.07 | 1.12 | 0.14 | - | 6.00 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | 5 | 1 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.70 | 0.14 | 0.14 | - | 1.12 |
| | 新聞局 | 次數 | 7 | 11 | 1 | - | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.98 | 1.53 | 0.14 | - | - | 2.65 |
| 衛生署 | 次數 | 21 | 18 | 14 | 1 | - | 54 | |
| | 百分比 | 2.93 | 2.51 | 1.95 | 0.14 | - | 7.53 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 九、中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制 | | | | | | | | |
|------------------------|--------|-----|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | 文建會 | 次數 | 6 | 6 | 3 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.84 | 0.42 | - | - | 2.09 |
| | 原委會 | 次數 | 1 | 3 | 4 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.42 | 0.56 | - | - | 1.12 |
| | 省諮議會 | 次數 | 9 | 11 | 5 | 1 | - | 26 |
| | | 百分比 | 1.26 | 1.53 | 0.70 | 0.14 | - | 3.63 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 97 | 180 | 115 | 17 | 2 | 411 |
| | | 百分比 | 13.64 | 25.32 | 16.17 | 2.39 | 0.28 | 57.81 |
| | 女性 | 次數 | 109 | 118 | 62 | 11 | - | 300 |
| | | 百分比 | 15.33 | 16.60 | 8.72 | 1.55 | - | 42.19 |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | 3 | - | - | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | - | - | 0.14 | 0.56 |
| | 30-39歲 | 次數 | 36 | 54 | 38 | 3 | - | 131 |
| | | 百分比 | 5.06 | 7.58 | 5.34 | 0.42 | - | 18.40 |
| | 40-49歲 | 次數 | 96 | 121 | 72 | 14 | - | 303 |
| | | 百分比 | 13.48 | 16.99 | 10.11 | 1.97 | - | 42.56 |
| | 50-59歲 | 次數 | 61 | 92 | 52 | 9 | 1 | 215 |
| | | 百分比 | 8.57 | 12.92 | 7.30 | 1.26 | 0.14 | 30.20 |
| | 60歲及以上 | 次數 | 13 | 28 | 16 | 2 | - | 59 |
| | | 百分比 | 1.83 | 3.93 | 2.25 | 0.28 | - | 8.29 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 2 | - | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.28 | - | - | - | - | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 10 | 17 | 8 | 1 | 1 | 37 |
| | | 百分比 | 1.41 | 2.39 | 1.13 | 0.14 | 0.14 | 5.20 |
| | 專科 | 次數 | 64 | 63 | 45 | 7 | - | 179 |
| | | 百分比 | 9.00 | 8.86 | 6.33 | 0.98 | - | 25.18 |
| | 大學 | 次數 | 97 | 149 | 68 | 9 | 1 | 324 |
| | | 百分比 | 13.64 | 20.96 | 9.56 | 1.27 | 0.14 | 45.57 |
| | 研究所以上 | 次數 | 33 | 68 | 57 | 11 | - | 169 |
| | | 百分比 | 4.64 | 9.56 | 8.02 | 1.55 | - | 23.77 |
| 管主 | 主管 | 次數 | 43 | 60 | 33 | 9 | 1 | 146 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 九、中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制 | | | | | | | | | |
|------------------------|------------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| | 非主管 | 百分比 | 6.19 | 8.63 | 4.75 | 1.29 | 0.14 | 21.01 | |
| | | 次數 | 157 | 234 | 139 | 18 | 1 | 549 | |
| | | 百分比 | 22.59 | 33.67 | 20.00 | 2.59 | 0.14 | 78.99 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 21 | 29 | 18 | 6 | - | 74 | |
| | | 百分比 | 3.01 | 4.16 | 2.58 | 0.86 | - | 10.62 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 137 | 211 | 129 | 18 | 2 | 497 | |
| | | 百分比 | 19.66 | 30.27 | 18.51 | 2.58 | 0.29 | 71.31 | |
| | 委任(派) | 次數 | 40 | 47 | 25 | 2 | - | 114 | |
| | | 百分比 | 5.74 | 6.74 | 3.59 | 0.29 | - | 16.36 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | - | - | - | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 2 | 8 | 1 | - | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.29 | 1.15 | 0.14 | - | - | 1.58 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 4 | 4 | 1 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.57 | 0.57 | 0.14 | - | - | 1.29 |
| 6-10年 | | 次數 | 15 | 33 | 20 | 4 | 1 | 73 | |
| | | 百分比 | 2.15 | 4.72 | 2.86 | 0.57 | 0.14 | 10.44 | |
| 11-15年 | | 次數 | 31 | 56 | 27 | 5 | - | 119 | |
| | | 百分比 | 4.43 | 8.01 | 3.86 | 0.72 | - | 17.02 | |
| 16-20年 | | 次數 | 53 | 46 | 35 | 4 | - | 138 | |
| | | 百分比 | 7.58 | 6.58 | 5.01 | 0.57 | - | 19.74 | |
| 21-25年 | | 次數 | 49 | 77 | 46 | 8 | - | 180 | |
| | | 百分比 | 7.01 | 11.02 | 6.58 | 1.14 | - | 25.75 | |
| 26年以上 | | 次數 | 49 | 79 | 45 | 6 | 1 | 180 | |
| | | 百分比 | 7.01 | 11.30 | 6.44 | 0.86 | 0.14 | 25.75 | |
| 地點 | | 省政府 | 次數 | 19 | 24 | 14 | 3 | - | 60 |
| | | | 百分比 | 2.74 | 3.46 | 2.02 | 0.43 | - | 8.65 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 171 | 261 | 155 | 21 | 2 | 610 | |
| | | 百分比 | 24.64 | 37.61 | 22.33 | 3.03 | 0.29 | 87.90 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 8 | 9 | 5 | 2 | - | 24 | |
| | | 百分比 | 1.15 | 1.30 | 0.72 | 0.29 | - | 3.46 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 九、中央各部會出缺時之招聘作業不應設年齡限制 | | | | | | | | |
|------------------------|-----|--|-------|-------|-------|------|-------|--------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| 總和 | 次數 | | 198 | 294 | 174 | 26 | 2 | 694 |
| | 百分比 | | 28.53 | 42.36 | 25.07 | 3.75 | 0.29 | 100.00 |

表 2-2

| 二、中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | - | - | 13 | 8 | 21 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | - | 5 | 10 | 21 | 15 | 51 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 3 | 8 | 32 | 13 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | - | 6 | 14 | 51 | 47 | 118 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.07 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 2 | 3 | 28 | 10 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.04 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 2 | 5 | 12 | 5 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 3 | 2 | 9 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 2 | 1 | 7 | 10 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | - | 8 | 20 | 74 | 42 | 144 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.10 | 0.06 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 1 | 4 | 21 | 10 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 1 | 6 | 8 | 2 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.10% | 0.80% | 1.10% | 0.30% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 2 | 6 | 21 | 13 | 42 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | - | 5 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.01 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 2 | 1 | 13 | 3 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 1 | 5 | 8 | 22 | 17 | 53 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | 2 | 6 | 7 | 15 | |
| | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | - | 13 | 8 | 21 |
| | | 百分比 | | | | | | |
| | 原委會 | 次數 | - | - | - | 5 | 3 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 2 | 4 | 14 | 6 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 1 | 27 | 59 | 206 | 117 | 410 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.08 | 0.29 | 0.17 | 0.58 |
| | 女性 | 次數 | 1 | 18 | 35 | 147 | 100 | 301 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.05 | 0.21 | 0.14 | 0.42 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 3 | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | - | 7 | 17 | 57 | 51 | 132 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.08 | 0.07 | 0.19 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 1 | 12 | 41 | 147 | 103 | 304 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.06 | 0.21 | 0.15 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | - | 21 | 26 | 111 | 54 | 212 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.04 | 0.16 | 0.08 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 1 | 5 | 10 | 35 | 9 | 60 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 5 | 6 | 22 | 4 | 37 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | - | 14 | 25 | 80 | 60 | 179 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.04 | 0.11 | 0.08 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 1 | 16 | 39 | 167 | 103 | 326 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.06 | 0.24 | 0.15 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 1 | 10 | 23 | 83 | 50 | 167 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.12 | 0.07 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 6 | 13 | 80 | 48 | 147 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.12 | 0.07 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 2 | 38 | 79 | 262 | 167 | 548 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.11 | 0.38 | 0.24 | 0.79 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、中央政府決策人員瞭解中部辦公室業務的情形 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------------------|----------------|-------|------|------|-------|-------|-------|--------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | - | 13 | 8 | 21 | |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | - | 4 | 8 | 43 | 18 | 73 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.03 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 2 | 27 | 67 | 247 | 154 | 497 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.10 | 0.35 | 0.22 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 7 | 17 | 47 | 44 | 115 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.07 | 0.06 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | - | 1 | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | - | 0.00 | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 4 | - | 6 | 1 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | - | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 1 | 1 | 4 | 3 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | - | 2 | 11 | 35 | 26 | 74 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.04 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | - | 7 | 12 | 54 | 46 | 119 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.08 | 0.07 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | - | 10 | 16 | 65 | 48 | 139 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.09 | 0.07 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 1 | 12 | 27 | 83 | 55 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.12 | 0.08 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 1 | 12 | 25 | 102 | 40 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.15 | 0.06 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | - | 3 | 9 | 34 | 14 | 60 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.02 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 2 | 38 | 80 | 293 | 197 | 610 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.12 | 0.42 | 0.28 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 2 | 3 | 13 | 6 | 24 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.04 | |
| 總和 | | 次數 | 2 | 43 | 92 | 340 | 217 | 694 | |
| | | 百分比 | 0.29 | 6.20 | 13.26 | 48.99 | 31.27 | 100.00 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 2-3

| 三、中部辦公室的業務目前已合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 1 | - | 2 | 16 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | - | 7 | 11 | 17 | 16 | 51 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 1 | 14 | 29 | 12 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 1 | 12 | 20 | 49 | 37 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.07 | 0.05 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 4 | 14 | 14 | 12 | 44 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 4 | 3 | 12 | 4 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 4 | 3 | 7 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 2 | 4 | 8 | 7 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 1 | 9 | 17 | 80 | 37 | 144 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.11 | 0.05 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 1 | 5 | 5 | 19 | 6 | 36 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 4 | 6 | 7 | - | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.60% | 0.80% | 1.00% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 2 | 4 | 30 | 6 | 42 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | 1 | 4 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | - | 2 | 14 | 3 | 19 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、中部辦公室的業務目前已合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------------|--------|-----|------|------|------|------|-------|------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 1 | - | 2 | 16 | 2 | 21 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 | |
| | 主計處 | 次數 | - | 7 | 11 | 17 | 16 | 51 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.07 | |
| | 衛生署 | 次數 | 2 | 9 | 18 | 17 | 7 | 53 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.07 | |
| | 文建會 | 次數 | - | 1 | 1 | 5 | 8 | 15 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |
| | 原委會 | 次數 | - | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 2 | 6 | 12 | 6 | 26 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.04 | |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 5 | 40 | 80 | 192 | 95 | 412 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.11 | 0.27 | 0.13 | 0.58 |
| 女性 | | 次數 | 1 | 27 | 53 | 143 | 76 | 300 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.07 | 0.20 | 0.11 | 0.42 | |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | - | - | 3 | 1 | 4 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | |
| | 30-39歲 | 次數 | - | 8 | 26 | 59 | 38 | 131 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.04 | 0.08 | 0.05 | 0.18 | |
| | 40-49歲 | 次數 | 3 | 26 | 52 | 143 | 80 | 304 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.07 | 0.20 | 0.11 | 0.43 | |
| | 50-59歲 | 次數 | 3 | 24 | 41 | 101 | 45 | 214 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.06 | 0.14 | 0.06 | 0.30 | |
| | 60歲及以上 | 次數 | - | 10 | 13 | 30 | 7 | 60 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.08 | |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | 0.00 | 0.00 | |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 4 | 7 | 20 | 7 | 38 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.05 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、中部辦公室的業務目前已合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|--------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 1 | - | 2 | 16 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | - | 7 | 11 | 17 | 16 | 51 |
| | | 百分比 | | | | | | |
| | 專科 | 次數 | 1 | 20 | 39 | 81 | 39 | 180 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.06 | 0.11 | 0.06 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 4 | 28 | 53 | 157 | 83 | 325 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.07 | 0.22 | 0.12 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 1 | 15 | 32 | 78 | 41 | 167 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.11 | 0.06 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 2 | 11 | 22 | 78 | 34 | 147 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.11 | 0.05 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 4 | 55 | 106 | 248 | 136 | 549 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.15 | 0.36 | 0.20 | 0.79 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | - | 8 | 11 | 41 | 14 | 74 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.06 | 0.02 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 5 | 47 | 93 | 230 | 121 | 496 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.13 | 0.33 | 0.17 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 1 | 11 | 22 | 47 | 35 | 116 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.07 | 0.05 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | - | - | 1 | 9 | 1 | 11 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | - | 2 | 14 | 34 | 24 | 74 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.11 |
| | 11-15年 | 次數 | 1 | 12 | 21 | 56 | 29 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.04 | 0.17 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、中部辦公室的業務目前已合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-----------------|------|------|-------|-------|-------|--------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 1 | - | 2 | 16 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | - | 7 | 11 | 17 | 16 | 51 |
| | | 百分比 | | | | | | |
| | 16-20 年 | 次數 | 3 | 11 | 25 | 64 | 36 | 139 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.09 | 0.05 | 0.20 |
| | 21-25 年 | 次數 | 2 | 18 | 33 | 83 | 43 | 179 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.05 | 0.12 | 0.06 | 0.26 |
| | 26 年以上 | 次數 | - | 22 | 34 | 89 | 36 | 181 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.05 | 0.13 | 0.05 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | - | 1 | 15 | 33 | 11 | 60 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.02 | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公室 | 次數 | 6 | 63 | 107 | 282 | 153 | 611 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.15 | 0.41 | 0.22 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 2 | 5 | 11 | 6 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.04 |
| 總和 | 次數 | 6 | 66 | 127 | 326 | 170 | 695 | |
| | 百分比 | 0.86 | 9.50 | 18.27 | 46.91 | 24.46 | 100.00 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 2-4

| 四、新組織成立時應依業務屬性分北中南東區設置辦公室 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 5 | 6 | 4 | 6 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 8 | 13 | 23 | 5 | 2 | 51 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 4 | 21 | 14 | 9 | 8 | 56 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 34 | 32 | 27 | 19 | 6 | 118 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 7 | 17 | 9 | 9 | 2 | 44 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 6 | 9 | 7 | 2 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 6 | 4 | 4 | 1 | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0 | 0.00 | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 5 | 11 | 3 | 1 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 27 | 41 | 45 | 22 | 8 | 143 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.06 | 0.03 | 0.01 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 4 | 9 | 18 | 2 | 1 | 34 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 6 | 8 | 1 | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.30% | 0.80% | 1.10% | 0.10% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 2 | 8 | 17 | 11 | 5 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| 法務部 | 次數 | 1 | 5 | 1 | 1 | - | 8 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 | |
| 新聞局 | 次數 | 7 | 8 | 2 | 1 | 1 | 19 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.03 | |
| 衛生署 | 次數 | 8 | 17 | 13 | 8 | 7 | 53 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.07 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 四、新組織成立時應依業務屬性分北中南東區設置辦公室 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| | 文建會 | 次數 | 1 | 5 | 6 | 1 | - | 13 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.02 |
| | 原委會 | 次數 | 2 | 2 | 4 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | - | - | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 3 | 12 | 7 | 3 | - | 25 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 60 | 115 | 129 | 70 | 32 | 406 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.16 | 0.18 | 0.10 | 0.05 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 67 | 102 | 89 | 34 | 9 | 301 |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.14 | 0.13 | 0.05 | 0.01 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 3 | 1 | - | - | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 28 | 37 | 46 | 13 | 6 | 130 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 62 | 100 | 88 | 41 | 10 | 301 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.14 | 0.12 | 0.06 | 0.01 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 31 | 61 | 55 | 44 | 24 | 215 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.09 | 0.08 | 0.06 | 0.03 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 6 | 18 | 27 | 6 | 1 | 58 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | 1 | - | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 5 | 15 | 12 | 4 | 2 | 38 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 34 | 60 | 52 | 23 | 8 | 177 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.09 | 0.07 | 0.03 | 0.01 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 67 | 101 | 93 | 45 | 19 | 325 |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.14 | 0.13 | 0.06 | 0.03 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 21 | 42 | 59 | 31 | 12 | 165 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.06 | 0.08 | 0.04 | 0.02 | 0.23 |
| 管主 | 主管 | 次數 | 24 | 42 | 40 | 28 | 12 | 146 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、新組織成立時應依業務屬性分北中南東區設置辦公室 | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| | 非主管 | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.06 | 0.04 | 0.02 | 0.21 | |
| | | 次數 | 103 | 173 | 169 | 71 | 29 | 545 | |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.25 | 0.25 | 0.10 | 0.04 | 0.79 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 6 | 18 | 23 | 14 | 11 | 72 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.10 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 94 | 152 | 152 | 72 | 24 | 494 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.22 | 0.22 | 0.10 | 0.04 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 28 | 35 | 34 | 13 | 6 | 116 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | - | - | - | |
| | | 百分比 | - | - | - | - | - | - | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 8 | 3 | - | - | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.02 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 3 | 2 | 4 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | - | - | 0.01 |
| 6-10年 | | 次數 | 16 | 21 | 27 | 7 | 2 | 73 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.11 | |
| 11-15年 | | 次數 | 22 | 44 | 29 | 16 | 5 | 116 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.06 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 29 | 41 | 45 | 15 | 8 | 138 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 26 | 58 | 51 | 32 | 13 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.08 | 0.07 | 0.05 | 0.02 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 32 | 49 | 56 | 29 | 13 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.07 | 0.08 | 0.04 | 0.02 | 0.26 | |
| 地點 | | 省政府 | 次數 | 6 | 24 | 15 | 9 | 6 | 60 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.09 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 119 | 177 | 189 | 87 | 35 | 607 | |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.26 | 0.27 | 0.13 | 0.05 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 3 | 11 | 6 | 3 | - | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 四、新組織成立時應依業務屬性分北中南東區設置辦公室 | | | | | | | |
|---------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| 總和 | 次數 | 128 | 212 | 210 | 99 | 41 | 690 |
| | 百分比 | 18.55 | 30.72 | 30.43 | 14.35 | 5.94 | 100.00 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 2-5

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 8 | 9 | 12 | 15 | 6 | 50 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 10 | 17 | 16 | 13 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 39 | 40 | 14 | 18 | 8 | 119 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 2 | 8 | 6 | 17 | 10 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 3 | 11 | 8 | 1 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 15 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0 | 0.00 | 0.00 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 4 | 4 | 4 | 6 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 25 | 45 | 17 | 36 | 20 | 143 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 6 | 8 | 6 | 9 | 7 | 36 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 1 | 5 | 9 | 2 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.10% | 0.70% | 1.30% | 0.30% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 7 | 8 | 10 | 13 | 5 | 43 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | 1 | 3 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 2 | 12 | 2 | 3 | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 5 | 11 | 4 | 25 | 8 | 53 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 8 | 5 | - | 1 | 1 | 15 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 五、目前中部辦公室的公文效率較精省前為低 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| | 原委會 | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 |
| | | 次數 | 3 | 2 | - | 2 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 5 | 11 | 5 | 2 | 3 | 26 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.04 |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 74 | 114 | 71 | 101 | 50 |
| 百分比 | | | 0.10 | 0.16 | 0.10 | 0.14 | 0.07 | 0.58 |
| 女性 | | 次數 | 58 | 88 | 42 | 83 | 29 | 300 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.12 | 0.06 | 0.12 | 0.04 | 0.42 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 2 | - | 1 | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 22 | 38 | 21 | 31 | 19 | 131 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 60 | 77 | 58 | 72 | 36 | 303 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.11 | 0.08 | 0.10 | 0.05 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 44 | 63 | 28 | 61 | 18 | 214 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.09 | 0.04 | 0.09 | 0.03 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 6 | 22 | 7 | 19 | 5 | 59 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 6 | 12 | 3 | 14 | 3 | 38 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 31 | 43 | 35 | 46 | 23 | 178 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.05 | 0.07 | 0.03 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 66 | 96 | 51 | 84 | 28 | 325 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.14 | 0.07 | 0.12 | 0.04 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 29 | 50 | 25 | 39 | 24 | 167 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.07 | 0.04 | 0.06 | 0.03 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 28 | 47 | 25 | 31 | 15 | 146 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.07 | 0.04 | 0.05 | 0.02 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 104 | 146 | 87 | 147 | 64 | 548 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 五、目前中部辦公室的公文效率較精省前為低 | | | | | | | | |
|----------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.21 | 0.13 | 0.21 | 0.09 | 0.79 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 8 | 29 | 13 | 20 | 4 | 74 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 102 | 136 | 80 | 122 | 55 | 495 |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.20 | 0.12 | 0.18 | 0.08 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 20 | 27 | 17 | 31 | 19 | 114 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.16 |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 11 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 6 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | 12 | 19 | 17 | 18 | 7 | 73 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.11 |
| | 11-15年 | 次數 | 19 | 31 | 17 | 26 | 25 | 118 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.04 | 0.04 | 0.17 |
| | 16-20年 | 次數 | 30 | 39 | 21 | 31 | 17 | 138 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.20 |
| | 21-25年 | 次數 | 39 | 40 | 30 | 51 | 19 | 179 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.04 | 0.07 | 0.03 | 0.26 |
| | 26年以上 | 次數 | 32 | 59 | 27 | 52 | 10 | 180 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.09 | 0.04 | 0.08 | 0.01 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 13 | 19 | 16 | 11 | 1 | 60 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | 0.09 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 114 | 164 | 91 | 164 | 75 | 608 |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.24 | 0.13 | 0.24 | 0.11 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 5 | 9 | 5 | 2 | 3 | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.04 |
| 總和 | 次數 | 132 | 192 | 112 | 177 | 79 | 692 | |
| | 百分比 | 19.08 | 27.75 | 16.18 | 25.58 | 11.42 | 100.00 | |

表 2-6

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 8 | 27 | 8 | 5 | 3 | 51 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 6 | 34 | 9 | 6 | 1 | 56 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 5 | 30 | 9 | 44 | 30 | 118 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.06 | 0.04 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 20 | 2 | 14 | 7 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 4 | 8 | 5 | 6 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 1 | 7 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0 | 0.00 | 0.00 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 2 | 8 | 2 | 5 | 4 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 12 | 75 | 4 | 34 | 16 | 141 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.11 | 0.01 | 0.05 | 0.02 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 3 | 15 | 5 | 7 | 5 | 35 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 9 | 3 | 4 | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.10% | 1.30% | 0.40% | 0.60% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 9 | 1 | 22 | 11 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | - | 4 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 2 | 8 | 2 | 6 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 25 | 9 | 11 | 8 | 53 | |
| | 百分比 | - | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 3 | 10 | 1 | 1 | - | 15 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 六、精省後之中部辦公室業務已減少 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|------|
| 性別 | 原委會 | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| | | 次數 | - | 2 | 1 | 1 | 4 | 8 | |
| | 省諮議會 | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | |
| | | 次數 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 26 | |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 37 | 190 | 40 | 87 | 54 | 408 |
| | | | 百分比 | 0.05 | 0.27 | 0.06 | 0.12 | 0.08 | 0.58 |
| 女性 | | 次數 | 14 | 124 | 27 | 90 | 46 | 301 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.18 | 0.04 | 0.13 | 0.07 | 0.43 | |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 3 | - | 1 | - | 4 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.00 | - | 0.01 | |
| | 30-39 歲 | 次數 | 10 | 47 | 17 | 35 | 22 | 131 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.19 | |
| | 40-49 歲 | 次數 | 15 | 125 | 27 | 83 | 52 | 302 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.18 | 0.04 | 0.12 | 0.07 | 0.43 | |
| | 50-59 歲 | 次數 | 20 | 103 | 21 | 49 | 21 | 214 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.15 | 0.03 | 0.07 | 0.03 | 0.30 | |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 6 | 37 | 2 | 9 | 5 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.08 | |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | 0.00 | 0.00 | |
| | 高中、高職 | 次數 | 1 | 19 | 2 | 10 | 6 | 38 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | |
| | 專科 | 次數 | 12 | 76 | 16 | 45 | 31 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.11 | 0.02 | 0.06 | 0.04 | 0.25 | |
| | 大學 | 次數 | 22 | 147 | 32 | 86 | 35 | 322 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.21 | 0.05 | 0.12 | 0.05 | 0.45 | |
| | 研究所以上 | 次數 | 16 | 72 | 16 | 36 | 27 | 167 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.10 | 0.02 | 0.05 | 0.04 | 0.24 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 9 | 75 | 11 | 32 | 18 | 145 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.11 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.21 | |
| | 非主管 | 次數 | 42 | 232 | 54 | 139 | 81 | 548 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 六、精省後之中部辦公室業務已減少 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------------|----------------|------|-------|------|-------|-------|--------|------|
| | | 百分比 | 0.06 | 0.34 | 0.08 | 0.20 | 0.12 | 0.79 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 10 | 45 | 5 | 8 | 5 | 73 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 31 | 220 | 49 | 127 | 67 | 494 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.32 | 0.07 | 0.18 | 0.10 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 10 | 38 | 11 | 31 | 26 | 116 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.02 | 0.05 | 0.04 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 4 | - | 5 | 2 | 11 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | - | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 2 | 5 | 1 | - | 1 | 9 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | 2 | 24 | 8 | 27 | 12 | 73 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.11 |
| | 11-15年 | 次數 | 6 | 52 | 13 | 26 | 22 | 119 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.02 | 0.04 | 0.03 | 0.17 |
| | 16-20年 | 次數 | 9 | 52 | 14 | 37 | 26 | 138 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.02 | 0.05 | 0.04 | 0.20 |
| | 21-25年 | 次數 | 13 | 78 | 17 | 44 | 26 | 178 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.11 | 0.02 | 0.06 | 0.04 | 0.26 |
| | 26年以上 | 次數 | 19 | 99 | 12 | 37 | 13 | 180 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.14 | 0.02 | 0.05 | 0.02 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 8 | 32 | 9 | 6 | 4 | 59 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 40 | 261 | 54 | 161 | 93 | 609 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.38 | 0.08 | 0.23 | 0.13 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 2 | 13 | 2 | 4 | 3 | 24 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.04 |
| 總和 | 次數 | 50 | 306 | 65 | 171 | 100 | 692 | |
| | 百分比 | 7.23 | 44.22 | 9.39 | 24.71 | 14.45 | 100.00 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 2-7

| 七、精省過程過於倉促 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 20 | 2 | - | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.00 | - | - | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 29 | 18 | 3 | 1 | - | 51 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | - | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 36 | 20 | - | - | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.03 | - | - | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 93 | 20 | 4 | 2 | 1 | 120 |
| | | 百分比 | 0.13 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 28 | 13 | 3 | - | - | 44 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | - | - | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 17 | 5 | 2 | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 14 | - | 1 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.02 | - | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 16 | 4 | 1 | - | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 95 | 42 | 7 | - | 1 | 145 |
| | | 百分比 | 0.13 | 0.06 | 0.01 | - | 0.00 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 22 | 13 | - | 1 | - | 36 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | - | 0.00 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 13 | 2 | 1 | 1 | - | 17 |
| | | 百分比 | 1.80% | 0.30% | 0.10% | 0.10% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 26 | 12 | 3 | 1 | 1 | 43 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 4 | 4 | - | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 13 | 6 | - | - | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | - | - | - | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 39 | 11 | 2 | 1 | - | 53 | |
| | 百分比 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 13 | 2 | - | - | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.00 | - | - | - | 0.02 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 七、精省過程過於倉促 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 20 | 2 | - | - | - | 22 |
| | | 百分比 | | | | | | |
| | 原委會 | 次數 | 7 | 1 | - | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 21 | 2 | 2 | - | 1 | 26 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 280 | 102 | 23 | 4 | 3 | 412 |
| | | 百分比 | 0.39 | 0.14 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.58 |
| | 女性 | 次數 | 221 | 74 | 6 | 3 | 1 | 305 |
| | | 百分比 | 0.31 | 0.10 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 98 | 30 | 4 | - | - | 132 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.04 | 0.01 | - | - | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 227 | 66 | 9 | 1 | 2 | 305 |
| | | 百分比 | 0.32 | 0.09 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 144 | 55 | 11 | 4 | 2 | 216 |
| | | 百分比 | 0.20 | 0.08 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 30 | 24 | 5 | 2 | - | 61 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | - | 0.09 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 2 | - | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 23 | 13 | 2 | 1 | - | 39 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 128 | 47 | 5 | 1 | - | 181 |
| | | 百分比 | 0.18 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | - | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 231 | 81 | 11 | 4 | - | 327 |
| | | 百分比 | 0.32 | 0.11 | 0.02 | 0.01 | - | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 117 | 35 | 11 | 1 | 4 | 168 |
| | | 百分比 | 0.16 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.01 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 115 | 27 | 3 | 1 | 1 | 147 |
| | | 百分比 | 0.16 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 377 | 144 | 25 | 5 | 3 | 554 |
| | | 百分比 | 0.54 | 0.21 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.79 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 七、精省過程過於倉促 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------|----------------|-------|-------|-------|------|------|-------|--------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 20 | 2 | - | - | - | 22 | |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | 52 | 21 | 1 | - | - | 74 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.03 | 0.00 | - | - | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 354 | 112 | 23 | 6 | 4 | 499 | |
| | | 百分比 | 0.50 | 0.16 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 85 | 30 | 3 | - | - | 118 | |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.04 | 0.00 | - | - | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 4 | 7 | - | - | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 7 | 2 | - | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | 54 | 18 | 2 | - | - | 74 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.03 | 0.00 | - | - | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 89 | 24 | 5 | - | 1 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.13 | 0.03 | 0.01 | - | 0.00 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 105 | 29 | 5 | 1 | - | 140 | |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | - | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 119 | 49 | 8 | 3 | 1 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 122 | 49 | 8 | 2 | 2 | 183 | |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 39 | 18 | 1 | - | 2 | 60 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.03 | 0.00 | - | 0.00 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 435 | 149 | 25 | 6 | 1 | 616 | |
| | | 百分比 | 0.62 | 0.21 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 18 | 3 | 2 | - | 1 | 24 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 492 | 170 | 28 | 6 | 4 | 700 | |
| | | 百分比 | 70.29 | 24.29 | 4.00 | 0.86 | 0.57 | 100.00 | |

表 2-8

| 八、精省過程有適當地讓各單位業務代表出席 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 2 | 10 | 10 | 22 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 1 | 3 | 11 | 18 | 18 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 2 | 3 | 5 | 31 | 15 | 56 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 4 | 11 | 16 | 36 | 52 | 119 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.05 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 2 | 3 | 6 | 22 | 11 | 44 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 2 | 4 | 9 | 9 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 2 | - | 2 | 3 | 8 | 15 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0 | 0.00 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 2 | 1 | 4 | 6 | 8 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 3 | 8 | 30 | 61 | 43 | 145 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.09 | 0.06 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 1 | 7 | 5 | 13 | 9 | 35 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 2 | 4 | 5 | 6 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.30% | 0.60% | 0.70% | 0.80% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | - | 7 | 19 | 16 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 2 | 3 | 2 | 7 | 5 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 5 | 6 | 11 | 17 | 14 | 53 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | 3 | 5 | 7 | 15 | |
| | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 八、精省過程有適當地讓各單位業務代表出席 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 2 | 10 | 10 | 22 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| | 原委會 | 次數 | - | - | 2 | 4 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 1 | 5 | 12 | 8 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 10 | 37 | 72 | 161 | 131 | 411 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.10 | 0.23 | 0.18 | 0.58 |
| | 女性 | 次數 | 15 | 14 | 47 | 116 | 112 | 304 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.07 | 0.16 | 0.16 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 2 | 2 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 5 | 9 | 28 | 50 | 40 | 132 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.07 | 0.06 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 13 | 19 | 46 | 108 | 119 | 305 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.15 | 0.17 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 5 | 17 | 35 | 89 | 70 | 216 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.05 | 0.12 | 0.10 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 6 | 11 | 29 | 11 | 59 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | - | 2 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | - | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 2 | 1 | 10 | 19 | 6 | 38 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 7 | 14 | 29 | 65 | 65 | 180 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.09 | 0.09 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 11 | 25 | 46 | 130 | 115 | 327 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.06 | 0.18 | 0.16 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 5 | 11 | 35 | 63 | 54 | 168 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.05 | 0.09 | 0.08 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 7 | 11 | 14 | 60 | 55 | 147 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.09 | 0.08 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 17 | 40 | 103 | 208 | 184 | 552 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.06 | 0.15 | 0.30 | 0.26 | 0.79 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 八、精省過程有適當地讓各單位業務代表出席 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------|----------------|------|------|-------|-------|-------|--------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 2 | 10 | 10 | 22 |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | 5 | 6 | 7 | 37 | 19 | 74 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.03 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 11 | 37 | 85 | 189 | 176 | 498 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.05 | 0.12 | 0.27 | 0.25 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 8 | 5 | 21 | 41 | 42 | 117 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 1 | 3 | 4 | 1 | 9 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10 年 | 次數 | 2 | 3 | 12 | 32 | 25 | 74 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.04 | 0.11 |
| | 11-15 年 | 次數 | 4 | 11 | 29 | 37 | 38 | 119 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 0.17 |
| | 16-20 年 | 次數 | 8 | 7 | 16 | 52 | 57 | 140 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.07 | 0.08 | 0.20 |
| | 21-25 年 | 次數 | 4 | 15 | 31 | 67 | 63 | 180 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.10 | 0.09 | 0.26 |
| | 26 年以上 | 次數 | 6 | 14 | 26 | 79 | 56 | 181 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.11 | 0.08 | 0.26 |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 1 | 4 | 6 | 29 | 20 | 60 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 21 | 45 | 105 | 230 | 213 | 614 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.06 | 0.15 | 0.33 | 0.31 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 2 | 5 | 11 | 6 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| 總和 | 次數 | 22 | 51 | 116 | 270 | 239 | 698 | |
| | 百分比 | 3.15 | 7.31 | 16.62 | 38.68 | 34.24 | 100.00 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 3-1

| 一、精省後中央政府節省了大筆的預算支出 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 1 | 7 | 13 | 21 |
| | | 百分比 | - | - | 0.14 | 0.98 | 1.82 | 2.93 |
| | 主計處 | 次數 | 1 | 5 | 8 | 22 | 15 | 51 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.70 | 1.12 | 3.07 | 2.09 | 7.12 |
| | 省政府 | 次數 | - | 6 | 5 | 21 | 23 | 55 |
| | | 百分比 | - | 0.84 | 0.70 | 2.93 | 3.21 | 7.68 |
| | 內政部 | 次數 | - | 8 | 18 | 29 | 63 | 118 |
| | | 百分比 | - | 1.12 | 2.51 | 4.05 | 8.80 | 16.48 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 2 | 2 | 16 | 23 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.28 | 2.23 | 3.21 | 6.01 |
| | 研考會 | 次數 | - | 2 | 3 | 7 | 11 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.42 | 0.98 | 1.54 | 3.21 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 2 | 5 | 8 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.70 | 1.12 | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 1 | 2 | 9 | 9 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | 0.28 | 1.26 | 1.26 | 2.93 |
| | 農委會 | 次數 | 6 | 7 | 23 | 56 | 53 | 145 |
| | | 百分比 | 0.84 | 0.98 | 3.21 | 7.82 | 7.40 | 20.25 |
| | 環保署 | 次數 | 1 | 2 | 6 | 9 | 18 | 36 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.28 | 0.84 | 1.26 | 2.51 | 5.03 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 1 | 3 | 7 | 5 | 17 |
| | | 百分比 | 13.97% | 13.97% | 41.90% | 97.77% | 69.83% | 237.43% |
| | 教育部 | 次數 | - | 3 | 7 | 19 | 14 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 0.98 | 2.65 | 1.96 | 6.01 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | - | 4 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | - | 0.56 | 0.28 | 1.12 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | - | 4 | 12 | 2 | 19 |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 0.56 | 1.68 | 0.28 | 2.65 |
| 衛生署 | 次數 | 3 | 3 | 10 | 12 | 25 | 53 | |
| | 百分比 | 0.42 | 0.42 | 1.40 | 1.68 | 3.49 | 7.40 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | 2 | 6 | 7 | 15 | |
| | 百分比 | - | - | 0.28 | 0.84 | 0.98 | 2.09 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 一、精省後中央政府節省了大筆的預算支出 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------|--------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 立單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 1 | 7 | 13 | 21 |
| | 原委會 | 次數 | - | 1 | - | 6 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | 0.84 | 0.14 | 1.12 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 2 | 1 | 10 | 12 | 25 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.14 | 1.40 | 1.68 | 3.49 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 7 | 31 | 55 | 133 | 182 | 408 |
| | | 百分比 | 0.99 | 4.37 | 7.75 | 18.73 | 25.63 | 57.46 |
| | 女性 | 次數 | 6 | 14 | 41 | 121 | 120 | 302 |
| | | 百分比 | 0.85 | 1.97 | 5.77 | 17.04 | 16.90 | 42.54 |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 3 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | 0.42 | 0.56 |
| | 30-39歲 | 次數 | - | 2 | 27 | 50 | 53 | 132 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 3.80 | 7.03 | 7.45 | 18.57 |
| | 40-49歲 | 次數 | 4 | 16 | 32 | 114 | 137 | 303 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.25 | 4.50 | 16.03 | 19.27 | 42.62 |
| | 50-59歲 | 次數 | 5 | 21 | 29 | 65 | 92 | 212 |
| | | 百分比 | 0.70 | 2.95 | 4.08 | 9.14 | 12.94 | 29.82 |
| | 60歲及以上 | 次數 | 4 | 6 | 8 | 24 | 18 | 60 |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.84 | 1.13 | 3.38 | 2.53 | 8.44 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | - | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | 0.14 | - | - | - | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 2 | 6 | 14 | 16 | 38 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.85 | 1.97 | 2.25 | 5.35 |
| | 專科 | 次數 | 5 | 11 | 26 | 57 | 79 | 178 |
| | | 百分比 | 0.70 | 1.55 | 3.66 | 8.03 | 11.13 | 25.07 |
| | 大學 | 次數 | 4 | 19 | 34 | 134 | 135 | 326 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.68 | 4.79 | 18.87 | 19.01 | 45.92 |
| | 研究所以上 | 次數 | 3 | 13 | 30 | 49 | 71 | 166 |
| | | 百分比 | 0.42 | 1.83 | 4.23 | 6.90 | 10.00 | 23.38 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 2 | 7 | 15 | 53 | 70 | 147 |
| | | 百分比 | 0.29 | 1.01 | 2.16 | 7.64 | 10.09 | 21.18 |
| | 非主管 | 次數 | 10 | 35 | 81 | 193 | 228 | 547 |
| | | 百分比 | 1.44 | 5.04 | 11.67 | 27.81 | 32.85 | 78.82 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、精省後中央政府節省了大筆的預算支出 | | | | | | | | | |
|---------------------|------------|------|------|------|-------|-------|-------|--------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| 立單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 1 | 7 | 13 | 21 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | - | 7 | 7 | 25 | 33 | 72 | |
| | | 百分比 | - | 1.01 | 1.01 | 3.59 | 4.74 | 10.34 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 11 | 25 | 76 | 177 | 207 | 496 | |
| | | 百分比 | 1.58 | 3.59 | 10.92 | 25.43 | 29.74 | 71.26 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 8 | 11 | 41 | 56 | 116 | |
| | | 百分比 | - | 1.15 | 1.58 | 5.89 | 8.05 | 16.67 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | - | 1 | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | - | 0.14 | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | - | 3 | 5 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 0.43 | 0.72 | 0.29 | 1.58 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 1 | 2 | 5 | 1 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.14 | 0.29 | 0.72 | 0.14 | 1.29 |
| 6-10年 | | 次數 | 1 | 1 | 11 | 32 | 29 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.14 | 1.58 | 4.58 | 4.15 | 10.60 | |
| 11-15年 | | 次數 | - | 9 | 17 | 36 | 57 | 119 | |
| | | 百分比 | - | 1.29 | 2.44 | 5.16 | 8.17 | 17.05 | |
| 16-20年 | | 次數 | 2 | 7 | 16 | 56 | 58 | 139 | |
| | | 百分比 | 0.29 | 1.00 | 2.29 | 8.02 | 8.31 | 19.91 | |
| 21-25年 | | 次數 | 4 | 12 | 25 | 56 | 81 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.57 | 1.72 | 3.58 | 8.02 | 11.60 | 25.50 | |
| 26年以上 | | 次數 | 5 | 12 | 26 | 63 | 73 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.72 | 1.72 | 3.72 | 9.03 | 10.46 | 25.64 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | - | 6 | 6 | 21 | 26 | 59 | |
| | | 百分比 | - | 0.87 | 0.87 | 3.03 | 3.75 | 8.51 | |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 12 | 33 | 89 | 217 | 260 | 611 | |
| | | 百分比 | 1.73 | 4.76 | 12.84 | 31.31 | 37.52 | 88.17 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 2 | 1 | 9 | 11 | 23 | |
| | | 百分比 | - | 0.29 | 0.14 | 1.30 | 1.59 | 3.32 | |
| 總和 | | 次數 | 12 | 41 | 96 | 247 | 297 | 693 | |
| | | 百分比 | 1.73 | 5.92 | 13.85 | 35.64 | 42.86 | 100.00 | |

表 3-2

| 二、精省後中央政府承受省政府的巨額預算赤字 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------------|-------|------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 2 | 6 | 9 | 5 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.84 | 1.26 | 0.70 | 3.07 |
| | 主計處 | 次數 | 3 | 3 | 17 | 14 | 14 | 51 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.42 | 2.37 | 1.96 | 1.96 | 7.12 |
| | 省政府 | 次數 | 2 | 9 | 15 | 19 | 10 | 55 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.26 | 2.09 | 2.65 | 1.40 | 7.68 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 9 | 34 | 38 | 34 | 117 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.26 | 4.75 | 5.31 | 4.75 | 16.34 |
| | 經濟部 | 次數 | 1 | 6 | 11 | 13 | 11 | 42 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.84 | 1.54 | 1.82 | 1.54 | 5.87 |
| | 研考會 | 次數 | - | 5 | 3 | 6 | 10 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.70 | 0.42 | 0.84 | 1.40 | 3.35 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 2 | 5 | 8 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.70 | 1.12 | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 1 | 8 | 7 | 5 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | 1.12 | 0.98 | 0.70 | 2.93 |
| | 農委會 | 次數 | 3 | 26 | 43 | 41 | 32 | 145 |
| | | 百分比 | 0.42 | 3.63 | 6.01 | 5.73 | 4.47 | 20.25 |
| | 環保署 | 次數 | 1 | 6 | 9 | 13 | 7 | 36 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.84 | 1.26 | 1.82 | 0.98 | 5.03 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 17 |
| | | 百分比 | 27.93% | 27.93% | 125.70% | 27.93% | 27.93% | 237.43% |
| | 教育部 | 次數 | 2 | 1 | 15 | 20 | 5 | 43 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.14 | 2.09 | 2.79 | 0.70 | 6.01 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.28 | 0.42 | 0.14 | 1.12 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 9 | 7 | 2 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | - | 1.26 | 0.98 | 0.28 | 0.14 | 2.65 |
| 衛生署 | 次數 | 2 | 2 | 13 | 17 | 19 | 53 | |
| | 百分比 | 0.28 | 0.28 | 1.82 | 2.37 | 2.65 | 7.40 | |
| 文建會 | 次數 | 1 | - | 7 | 2 | 5 | 15 | |
| | 百分比 | 0.14 | - | 0.98 | 0.28 | 0.70 | 2.09 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、精省後中央政府承受省政府的巨額預算赤字 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------------|---------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 原委會 | 次數 | - | - | 5 | 2 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | 0.70 | 0.28 | 0.14 | 1.12 |
| | 省諮議會 | 次數 | 1 | 3 | 4 | 10 | 7 | 25 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.42 | 0.56 | 1.40 | 0.98 | 3.49 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 17 | 52 | 116 | 123 | 101 | 409 |
| | | 百分比 | 2.39 | 7.32 | 16.34 | 17.32 | 14.23 | 57.61 |
| | 女性 | 次數 | 3 | 33 | 93 | 98 | 74 | 301 |
| | | 百分比 | 0.42 | 4.65 | 13.10 | 13.80 | 10.42 | 42.39 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | 1 | - | 3 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | 0.14 | - | 0.42 | 0.56 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 1 | 13 | 45 | 42 | 30 | 131 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.83 | 6.33 | 5.91 | 4.22 | 18.42 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 7 | 34 | 90 | 92 | 80 | 303 |
| | | 百分比 | 0.98 | 4.78 | 12.66 | 12.94 | 11.25 | 42.62 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 8 | 26 | 55 | 71 | 54 | 214 |
| | | 百分比 | 1.13 | 3.66 | 7.74 | 9.99 | 7.59 | 30.10 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 4 | 12 | 18 | 16 | 9 | 59 |
| | | 百分比 | 0.56 | 1.69 | 2.53 | 2.25 | 1.27 | 8.30 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 5 | 12 | 10 | 10 | 37 |
| | | 百分比 | - | 0.70 | 1.69 | 1.41 | 1.41 | 5.21 |
| | 專科 | 次數 | 4 | 22 | 47 | 56 | 50 | 179 |
| | | 百分比 | 0.56 | 3.10 | 6.62 | 7.89 | 7.04 | 25.21 |
| | 大學 | 次數 | 9 | 37 | 96 | 109 | 75 | 326 |
| | | 百分比 | 1.27 | 5.21 | 13.52 | 15.35 | 10.56 | 45.92 |
| | 研究所以上 | 次數 | 7 | 21 | 53 | 45 | 40 | 166 |
| | | 百分比 | 0.99 | 2.96 | 7.46 | 6.34 | 5.63 | 23.38 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 4 | 14 | 37 | 51 | 41 | 147 |
| | | 百分比 | 0.58 | 2.02 | 5.33 | 7.35 | 5.91 | 21.18 |
| | 非主管 | 次數 | 16 | 67 | 168 | 163 | 133 | 547 |
| | | 百分比 | 2.31 | 9.65 | 24.21 | 23.49 | 19.16 | 78.82 |
| 等職 | 簡任(派) | 次數 | 1 | 11 | 18 | 26 | 16 | 72 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、精省後中央政府承受省政府的巨額預算赤字 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| | 薦任(派) | 百分比 | 0.14 | 1.58 | 2.59 | 3.74 | 2.30 | 10.34 | |
| | | 次數 | 19 | 53 | 152 | 152 | 122 | 498 | |
| | | 百分比 | 2.73 | 7.61 | 21.84 | 21.84 | 17.53 | 71.55 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 14 | 33 | 31 | 36 | 114 | |
| | | 百分比 | - | 2.01 | 4.74 | 4.45 | 5.17 | 16.38 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | - | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 2 | 6 | 1 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.29 | 0.29 | 0.86 | 0.14 | 1.58 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 1 | 3 | 4 | - | 1 | 9 |
| | | | 百分比 | 0.14 | 0.43 | 0.57 | - | 0.14 | 1.29 |
| | | 6-10年 | 次數 | - | 7 | 20 | 27 | 19 | 73 |
| 百分比 | | | - | 1.00 | 2.87 | 3.87 | 2.72 | 10.46 | |
| 11-15年 | | 次數 | - | 14 | 40 | 34 | 31 | 119 | |
| | | 百分比 | - | 2.01 | 5.73 | 4.87 | 4.44 | 17.05 | |
| 16-20年 | | 次數 | 7 | 13 | 39 | 47 | 33 | 139 | |
| | | 百分比 | 1.00 | 1.86 | 5.59 | 6.73 | 4.73 | 19.91 | |
| 21-25年 | | 次數 | 4 | 23 | 57 | 44 | 50 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.57 | 3.30 | 8.17 | 6.30 | 7.16 | 25.50 | |
| 26年以上 | | 次數 | 8 | 22 | 45 | 64 | 41 | 180 | |
| | | 百分比 | 1.15 | 3.15 | 6.45 | 9.17 | 5.87 | 25.79 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 2 | 10 | 17 | 20 | 10 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.29 | 1.44 | 2.45 | 2.89 | 1.44 | 8.51 | |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 17 | 68 | 183 | 186 | 157 | 611 | |
| | | 百分比 | 2.45 | 9.81 | 26.41 | 26.84 | 22.66 | 88.17 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 1 | 3 | 3 | 9 | 7 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.43 | 0.43 | 1.30 | 1.01 | 3.32 | |
| 總和 | 次數 | 20 | 81 | 203 | 215 | 174 | 693 | | |
| | 百分比 | 2.89 | 11.69 | 29.29 | 31.02 | 25.11 | 100.00 | | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 3-3

| 三、精省後中央政府財源稅收增加 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------|-------|------|------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 2 | 3 | 6 | 7 | 3 | 21 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.42 | 0.83 | 0.97 | 0.42 | 2.92 |
| | 主計處 | 次數 | 4 | 9 | 12 | 17 | 9 | 51 |
| | | 百分比 | 0.56 | 1.25 | 1.67 | 2.36 | 1.25 | 7.09 |
| | 省政府 | 次數 | 3 | 10 | 11 | 17 | 14 | 55 |
| | | 百分比 | 0.42 | 1.39 | 1.53 | 2.36 | 1.95 | 7.65 |
| | 內政部 | 次數 | 3 | 8 | 37 | 39 | 31 | 119 |
| | | 百分比 | 0.42 | 1.11 | 5.15 | 5.42 | 4.31 | 16.55 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 4 | 14 | 16 | 9 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 1.95 | 2.23 | 1.25 | 5.98 |
| | 研考會 | 次數 | 2 | 3 | 8 | 5 | 6 | 24 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.42 | 1.11 | 0.70 | 0.83 | 3.34 |
| | 財政部 | 次數 | - | 2 | 3 | 4 | 6 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0 | 0.56 | 0.83 | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 1 | 10 | 7 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.14 | 1.39 | 0.97 | 0.28 | 2.92 |
| | 農委會 | 次數 | 2 | 16 | 55 | 40 | 32 | 145 |
| | | 百分比 | 0.28 | 2.23 | 7.65 | 5.56 | 4.45 | 20.17 |
| | 環保署 | 次數 | 2 | 5 | 11 | 11 | 7 | 36 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.70 | 1.53 | 1.53 | 0.97 | 5.01 |
| | 交通部 | 次數 | - | 2 | 7 | 6 | 2 | 17 |
| | | 百分比 | - | 27.82% | 97.36% | 83.45% | 27.82% | 236.44% |
| | 教育部 | 次數 | 3 | 5 | 9 | 18 | 8 | 43 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.70 | 1.25 | 2.50 | 1.11 | 5.98 |
| | 法務部 | 次數 | - | 4 | 3 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 0.42 | 0.14 | - | 1.11 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 3 | 4 | 11 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 0.56 | 1.53 | 0.14 | 2.64 |
| 衛生署 | 次數 | 2 | 6 | 23 | 4 | 18 | 53 | |
| | 百分比 | 0.28 | 0.83 | 3.20 | 0.56 | 2.50 | 7.37 | |
| 文建會 | 次數 | 1 | - | 4 | 5 | 5 | 15 | |
| | 百分比 | 0.14 | - | 0.56 | 0.70 | 0.70 | 2.09 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、精省後中央政府財源稅收增加 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------|---------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| | 原委會 | 次數 | - | - | 6 | 1 | 1 | 8 | |
| | | 百分比 | - | - | 0.83 | 0.14 | 0.14 | 1.11 | |
| | 省諮議會 | 次數 | 2 | 6 | 1 | 9 | 8 | 26 | |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.83 | 0.14 | 1.25 | 1.11 | 3.62 | |
| 性別 | 男性 | 次數 | 20 | 54 | 125 | 123 | 87 | 409 | |
| | | 百分比 | 2.81 | 7.57 | 17.53 | 17.25 | 12.20 | 57.36 | |
| | 女性 | 次數 | 7 | 31 | 97 | 94 | 74 | 304 | |
| | | 百分比 | 0.98 | 4.35 | 13.60 | 13.18 | 10.38 | 42.64 | |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | |
| | | 百分比 | - | 0.14 | 0.14 | 0.14 | 0.14 | 0.56 | |
| | 30-39 歲 | 次數 | 7 | 15 | 46 | 34 | 30 | 132 | |
| | | 百分比 | 0.98 | 2.10 | 6.44 | 4.76 | 4.20 | 18.49 | |
| | 40-49 歲 | 次數 | 8 | 27 | 95 | 96 | 78 | 304 | |
| | | 百分比 | 1.12 | 3.78 | 13.31 | 13.45 | 10.92 | 42.58 | |
| | 50-59 歲 | 次數 | 11 | 32 | 58 | 66 | 46 | 213 | |
| | | 百分比 | 1.54 | 4.48 | 8.12 | 9.24 | 6.44 | 29.83 | |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 1 | 11 | 22 | 19 | 7 | 61 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.54 | 3.08 | 2.66 | 0.98 | 8.54 | |
| | 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | 0.14 | 0.28 |
| 高中、高職 | | 次數 | - | 7 | 9 | 12 | 10 | 39 | |
| | | 百分比 | - | 0.98 | 1.26 | 1.68 | 1.40 | 5.47 | |
| 專科 | | 次數 | 7 | 25 | 58 | 50 | 40 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.98 | 3.51 | 8.13 | 7.01 | 5.61 | 25.25 | |
| 大學 | | 次數 | 14 | 35 | 95 | 109 | 73 | 326 | |
| | | 百分比 | 1.96 | 4.91 | 13.32 | 15.29 | 10.24 | 45.72 | |
| 研究所以上 | | 次數 | 6 | 19 | 60 | 44 | 37 | 166 | |
| | | 百分比 | 0.84 | 2.66 | 8.42 | 6.17 | 5.19 | 23.28 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 6 | 19 | 41 | 47 | 34 | 147 | |
| | | 百分比 | 0.86 | 2.73 | 5.88 | 6.74 | 4.88 | 21.09 | |
| | 非主管 | 次數 | 20 | 63 | 178 | 163 | 125 | 550 | |
| | | 百分比 | 2.87 | 9.04 | 25.54 | 23.39 | 17.93 | 78.91 | |
| 等職 | 簡任(派) | 次數 | 5 | 14 | 12 | 24 | 17 | 72 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、精省後中央政府財源稅收增加 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| 年資 | 薦任(派) | 百分比 | 0.72 | 2.00 | 1.72 | 3.43 | 2.43 | 10.30 | |
| | | 次數 | 17 | 50 | 180 | 145 | 105 | 497 | |
| | 委任(派) | 百分比 | 2.43 | 7.15 | 25.75 | 20.74 | 15.02 | 71.10 | |
| | | 次數 | 3 | 14 | 28 | 37 | 35 | 118 | |
| | 聘用(任) | 百分比 | 0.43 | 2.00 | 4.01 | 5.29 | 5.01 | 16.88 | |
| | | 次數 | - | - | - | - | 1 | 1 | |
| | 約僱人員 | 百分比 | - | - | - | - | 0.14 | 0.14 | |
| | | 次數 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 11 | |
| | 地 點 | 5 年以下 | 百分比 | 0.14 | 0.29 | 0.14 | 0.72 | 0.29 | 1.57 |
| | | | 次數 | 2 | 3 | 2 | 2 | - | 9 |
| | | 6-10 年 | 百分比 | 0.29 | 0.43 | 0.29 | 0.29 | - | 1.28 |
| | | | 次數 | 1 | 10 | 27 | 23 | 13 | 74 |
| 11-15 年 | | 百分比 | 0.14 | 1.43 | 3.85 | 3.28 | 1.85 | 10.56 | |
| | | 次數 | 4 | 13 | 41 | 32 | 29 | 119 | |
| 16-20 年 | | 百分比 | 0.57 | 1.85 | 5.85 | 4.56 | 4.14 | 16.98 | |
| | | 次數 | 5 | 9 | 40 | 49 | 37 | 140 | |
| 21-25 年 | | 百分比 | 0.71 | 1.28 | 5.71 | 6.99 | 5.28 | 19.97 | |
| | | 次數 | 7 | 19 | 58 | 50 | 44 | 178 | |
| 26 年以上 | | 百分比 | 1.00 | 2.71 | 8.27 | 7.13 | 6.28 | 25.39 | |
| | | 次數 | 7 | 28 | 53 | 55 | 37 | 181 | |
| 省政府 | | 百分比 | 1.00 | 3.99 | 7.56 | 7.85 | 5.28 | 25.82 | |
| | | 次數 | 3 | 10 | 10 | 20 | 16 | 59 | |
| | 百分比 | 0.43 | 1.44 | 1.44 | 2.87 | 2.30 | 8.48 | | |
| | 次數 | 21 | 65 | 209 | 181 | 136 | 613 | | |
| 行政院各部會中部辦公 | 百分比 | 3.02 | 9.34 | 30.03 | 26.01 | 19.54 | 88.07 | | |
| | 次數 | 2 | 6 | 1 | 8 | 7 | 24 | | |
| 中部辦公室 | 百分比 | 0.29 | 0.86 | 0.14 | 1.15 | 1.01 | 3.45 | | |
| | 次數 | 26 | 81 | 220 | 209 | 159 | 696 | | |
| 總和 | 百分比 | 3.74 | 11.64 | 31.61 | 30.03 | 22.84 | 100.00 | | |

表 4-1

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------------------------|-------|------|--------|---------|--------|--------|------|---------|
| 一、精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之公用財產 | | | | | | | | |
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 2 | 13 | 4 | 1 | 1 | 21 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.81 | 0.56 | 0.14 | 0.14 | 2.92 |
| | 主計處 | 次數 | 4 | 19 | 24 | 4 | - | 51 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.64 | 3.33 | 0.56 | - | 7.08 |
| | 省政府 | 次數 | 2 | 32 | 15 | 4 | 3 | 56 |
| | | 百分比 | 0.28 | 4.44 | 2.08 | 0.56 | 0.42 | 7.78 |
| | 內政部 | 次數 | 14 | 55 | 38 | 6 | 5 | 118 |
| | | 百分比 | 1.94 | 7.64 | 5.28 | 0.83 | 0.69 | 16.39 |
| | 經濟部 | 次數 | 2 | 18 | 19 | 4 | 1 | 44 |
| | | 百分比 | 0.28 | 2.50 | 2.64 | 0.56 | 0.14 | 6.11 |
| | 研考會 | 次數 | 2 | 13 | 8 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.81 | 1.11 | 0.14 | - | 3.33 |
| | 財政部 | 次數 | 4 | 6 | 3 | 1 | 1 | 15 |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.83 | 0 | 0.14 | 0.14 | 2.08 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 8 | 8 | 2 | 1 | 20 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.11 | 1.11 | 0.28 | 0.14 | 2.78 |
| | 農委會 | 次數 | 17 | 69 | 50 | 7 | 2 | 145 |
| | | 百分比 | 2.36 | 9.58 | 6.94 | 0.97 | 0.28 | 20.14 |
| | 環保署 | 次數 | 4 | 15 | 14 | 3 | - | 36 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.08 | 1.94 | 0.42 | - | 5.00 |
| | 交通部 | 次數 | 3 | 10 | 3 | 1 | - | 17 |
| | | 百分比 | 41.67% | 138.89% | 41.67% | 13.89% | - | 236.11% |
| | 教育部 | 次數 | 3 | 21 | 15 | 3 | 1 | 43 |
| | | 百分比 | 0.42 | 2.92 | 2.08 | 0.42 | 0.14 | 5.97 |
| | 法務部 | 次數 | - | 6 | 2 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.83 | 0.28 | - | - | 1.11 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 14 | 4 | 1 | - | 19 |
| | | 百分比 | - | 1.94 | 0.56 | 0.14 | - | 2.64 |
| 衛生署 | 次數 | 7 | 23 | 22 | 1 | 1 | 54 | |
| | 百分比 | 0.97 | 3.19 | 3.06 | 0.14 | 0.14 | 7.50 | |
| 文建會 | 次數 | - | 9 | 5 | - | 1 | 15 | |
| | 百分比 | - | 1.25 | 0.69 | - | 0.14 | 2.08 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------------------------|--------|-----|------|-------|-------|------|-------|-------|
| 立單 | 人事行政局 | 次數 | 2 | 13 | 4 | 1 | 1 | 21 |
| | 原委會 | 次數 | 1 | 4 | 2 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.56 | 0.28 | 0.14 | - | 1.11 |
| | 省諮議會 | 次數 | 1 | 10 | 6 | 6 | 3 | 26 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.39 | 0.83 | 0.83 | 0.42 | 3.61 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 43 | 204 | 135 | 23 | 7 | 412 |
| | | 百分比 | 6.02 | 28.57 | 18.91 | 3.22 | 0.98 | 57.70 |
| | 女性 | 次數 | 23 | 137 | 106 | 23 | 13 | 302 |
| | | 百分比 | 3.22 | 19.19 | 14.85 | 3.22 | 1.82 | 42.30 |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | 2 | 2 | - | - | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.28 | - | - | 0.56 |
| | 30-39歲 | 次數 | 12 | 55 | 55 | 9 | 1 | 132 |
| | | 百分比 | 1.68 | 7.69 | 7.69 | 1.26 | 0.14 | 18.46 |
| | 40-49歲 | 次數 | 28 | 142 | 107 | 17 | 12 | 306 |
| | | 百分比 | 3.92 | 19.86 | 14.97 | 2.38 | 1.68 | 42.80 |
| | 50-59歲 | 次數 | 20 | 113 | 60 | 14 | 6 | 213 |
| | | 百分比 | 2.80 | 15.80 | 8.39 | 1.96 | 0.84 | 29.79 |
| | 60歲及以上 | 次數 | 6 | 31 | 16 | 6 | 1 | 60 |
| | | 百分比 | 0.84 | 4.34 | 2.24 | 0.84 | 0.14 | 8.39 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | - | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 3 | 15 | 15 | 4 | 1 | 38 |
| | | 百分比 | 0.42 | 2.10 | 2.10 | 0.56 | 0.14 | 5.32 |
| | 專科 | 次數 | 16 | 81 | 70 | 8 | 5 | 180 |
| | | 百分比 | 2.24 | 11.34 | 9.80 | 1.12 | 0.70 | 25.21 |
| | 大學 | 次數 | 31 | 163 | 95 | 28 | 8 | 325 |
| | | 百分比 | 4.34 | 22.83 | 13.31 | 3.92 | 1.12 | 45.52 |
| | 研究所以上 | 次數 | 16 | 83 | 59 | 6 | 5 | 169 |
| | | 百分比 | 2.24 | 11.62 | 8.26 | 0.84 | 0.70 | 23.67 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 12 | 81 | 40 | 8 | 5 | 146 |
| | | 百分比 | 1.72 | 11.60 | 5.73 | 1.15 | 0.72 | 20.92 |
| | 非主管 | 次數 | 53 | 254 | 194 | 36 | 15 | 552 |
| | | 百分比 | 7.59 | 36.39 | 27.79 | 5.16 | 2.15 | 79.08 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 一、精省後應由接替部會概括承受省政府被裁併機關之公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------------------------|------------|-----|------|-------|-------|------|-------|--------|
| 立單 | 人事行政局 | 次數 | 2 | 13 | 4 | 1 | 1 | 21 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 6 | 47 | 12 | 8 | 1 | 74 |
| | | 百分比 | 0.86 | 6.71 | 1.71 | 1.14 | 0.14 | 10.57 |
| | 薦任(派) | 次數 | 47 | 236 | 173 | 26 | 15 | 497 |
| | | 百分比 | 6.71 | 33.71 | 24.71 | 3.71 | 2.14 | 71.00 |
| | 委任(派) | 次數 | 12 | 46 | 46 | 10 | 3 | 117 |
| | | 百分比 | 1.71 | 6.57 | 6.57 | 1.43 | 0.43 | 16.71 |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | 0.14 | - | - | - | - | 0.14 |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 5 | 4 | 1 | 1 | 11 |
| | | 百分比 | - | 0.71 | 0.57 | 0.14 | 0.14 | 1.57 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 1 | 6 | 2 | - | - | 9 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.85 | 0.28 | - | - | 1.28 |
| | 6-10年 | 次數 | 3 | 31 | 37 | 3 | - | 74 |
| | | 百分比 | 0.43 | 4.42 | 5.27 | 0.43 | - | 10.54 |
| | 11-15年 | 次數 | 12 | 53 | 45 | 8 | 1 | 119 |
| | | 百分比 | 1.71 | 7.55 | 6.41 | 1.14 | 0.14 | 16.95 |
| | 16-20年 | 次數 | 16 | 67 | 44 | 9 | 5 | 141 |
| | | 百分比 | 2.28 | 9.54 | 6.27 | 1.28 | 0.71 | 20.09 |
| | 21-25年 | 次數 | 19 | 78 | 59 | 15 | 8 | 179 |
| | | 百分比 | 2.71 | 11.11 | 8.40 | 2.14 | 1.14 | 25.50 |
| | 26年以上 | 次數 | 15 | 101 | 48 | 10 | 6 | 180 |
| | | 百分比 | 2.14 | 14.39 | 6.84 | 1.42 | 0.85 | 25.64 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 2 | 33 | 20 | 4 | 1 | 60 |
| | | 百分比 | 0.29 | 4.73 | 2.87 | 0.57 | 0.14 | 8.61 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 63 | 291 | 209 | 35 | 15 | 613 |
| | | 百分比 | 9.04 | 41.75 | 29.99 | 5.02 | 2.15 | 87.95 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 1 | 10 | 5 | 5 | 3 | 24 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.43 | 0.72 | 0.72 | 0.43 | 3.44 |
| 總和 | | 次數 | 66 | 334 | 234 | 44 | 19 | 697 |
| | | 百分比 | 9.47 | 47.92 | 33.57 | 6.31 | 2.73 | 100.00 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 4-2

| 二、精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|-------|---------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 11 | 7 | 1 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | - | 1.53 | 0.97 | 0.14 | 0.28 | 2.91 |
| | 主計處 | 次數 | 5 | 13 | 26 | 7 | - | 51 |
| | | 百分比 | 0.69 | 1.80 | 3.61 | 0.97 | - | 7.07 |
| | 省政府 | 次數 | 4 | 26 | 17 | 7 | 2 | 56 |
| | | 百分比 | 0.55 | 3.61 | 2.36 | 0.97 | 0.28 | 7.77 |
| | 內政部 | 次數 | 7 | 31 | 42 | 32 | 6 | 118 |
| | | 百分比 | 0.97 | 4.30 | 5.83 | 4.44 | 0.83 | 16.37 |
| | 經濟部 | 次數 | 1 | 14 | 22 | 5 | 2 | 44 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.94 | 3.05 | 0.69 | 0.28 | 6.10 |
| | 研考會 | 次數 | - | 14 | 9 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | - | 1.94 | 1.25 | 0.14 | - | 3.33 |
| | 財政部 | 次數 | 4 | 6 | 3 | 1 | 1 | 15 |
| | | 百分比 | 0.55 | 0.83 | 0 | 0.14 | 0.14 | 2.08 |
| | 勞委會 | 次數 | 2 | 9 | 8 | 1 | 1 | 21 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.25 | 1.11 | 0.14 | 0.14 | 2.91 |
| | 農委會 | 次數 | 9 | 41 | 60 | 28 | 7 | 145 |
| | | 百分比 | 1.25 | 5.69 | 8.32 | 3.88 | 0.97 | 20.11 |
| | 環保署 | 次數 | 1 | 12 | 17 | 4 | 2 | 36 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.66 | 2.36 | 0.55 | 0.28 | 4.99 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 7 | 5 | 4 | - | 17 |
| | | 百分比 | 13.87% | 97.09% | 69.35% | 55.48% | - | 235.78% |
| | 教育部 | 次數 | 3 | 18 | 19 | 3 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.42 | 2.50 | 2.64 | 0.42 | - | 5.96 |
| | 法務部 | 次數 | - | 4 | 3 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.55 | 0.42 | 0.14 | - | 1.11 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 6 | 4 | 9 | - | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.83 | 0.55 | 1.25 | - | 2.64 |
| 衛生署 | 次數 | 2 | 23 | 20 | 4 | 5 | 54 | |
| | 百分比 | 0.28 | 3.19 | 2.77 | 0.55 | 0.69 | 7.49 | |
| 文建會 | 次數 | - | 7 | 5 | 2 | 1 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.97 | 0.69 | 0.28 | 0.14 | 2.08 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------------------|---------|-----|------|-------|-------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 11 | 7 | 1 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | - | 1.53 | 0.97 | 0.14 | 0.28 | 2.91 |
| | 原委會 | 次數 | 1 | 2 | 4 | - | 1 | 8 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.28 | 0.55 | - | 0.14 | 1.11 |
| | 省諮議會 | 次數 | 1 | 5 | 8 | 8 | 4 | 26 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.69 | 1.11 | 1.11 | 0.55 | 3.61 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 25 | 152 | 153 | 62 | 20 | 412 |
| | | 百分比 | 3.50 | 21.26 | 21.40 | 8.67 | 2.80 | 57.62 |
| | 女性 | 次數 | 15 | 94 | 125 | 55 | 14 | 303 |
| | | 百分比 | 2.10 | 13.15 | 17.48 | 7.69 | 1.96 | 42.38 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 2 | 2 | - | - | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 0.28 | - | - | 0.56 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 8 | 45 | 54 | 23 | 2 | 132 |
| | | 百分比 | 1.12 | 6.28 | 7.54 | 3.21 | 0.28 | 18.44 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 16 | 92 | 132 | 46 | 20 | 306 |
| | | 百分比 | 2.23 | 12.85 | 18.44 | 6.42 | 2.79 | 42.74 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 14 | 81 | 71 | 39 | 9 | 214 |
| | | 百分比 | 1.96 | 11.31 | 9.92 | 5.45 | 1.26 | 29.89 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 27 | 18 | 10 | 3 | 60 |
| | | 百分比 | 0.28 | 3.77 | 2.51 | 1.40 | 0.42 | 8.38 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | - | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 2 | 9 | 17 | 8 | 2 | 38 |
| | | 百分比 | 0.28 | 1.26 | 2.38 | 1.12 | 0.28 | 5.31 |
| | 專科 | 次數 | 10 | 64 | 73 | 25 | 9 | 181 |
| | | 百分比 | 1.40 | 8.95 | 10.21 | 3.50 | 1.26 | 25.31 |
| | 大學 | 次數 | 18 | 118 | 118 | 54 | 17 | 325 |
| | | 百分比 | 2.52 | 16.50 | 16.50 | 7.55 | 2.38 | 45.45 |
| | 研究所以上 | 次數 | 10 | 55 | 68 | 31 | 5 | 169 |
| | | 百分比 | 1.40 | 7.69 | 9.51 | 4.34 | 0.70 | 23.64 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 4 | 56 | 49 | 27 | 10 | 146 |
| | | 百分比 | 0.57 | 8.01 | 7.01 | 3.86 | 1.43 | 20.89 |
| | 非主管 | 次數 | 34 | 183 | 222 | 90 | 24 | 553 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、精省後應由國有財產局接管省政府被裁撤機關之公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------------------|------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 11 | 7 | 1 | 2 | 21 | |
| | | 百分比 | - | 1.53 | 0.97 | 0.14 | 0.28 | 2.91 | |
| | | 百分比 | 4.86 | 26.18 | 31.76 | 12.88 | 3.43 | 79.11 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 2 | 40 | 14 | 15 | 3 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.29 | 5.71 | 2.00 | 2.14 | 0.43 | 10.56 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 29 | 159 | 205 | 82 | 23 | 498 | |
| | | 百分比 | 4.14 | 22.68 | 29.24 | 11.70 | 3.28 | 71.04 | |
| | 委任(派) | 次數 | 7 | 38 | 48 | 18 | 6 | 117 | |
| | | 百分比 | 1.00 | 5.42 | 6.85 | 2.57 | 0.86 | 16.69 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | - | 1 | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | - | 0.14 | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.29 | 0.57 | 0.43 | 0.14 | 1.57 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 1 | 4 | 2 | 2 | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.14 | 0.57 | 0.28 | 0.28 | - | 1.28 |
| 6-10年 | | 次數 | 2 | 22 | 36 | 14 | - | 74 | |
| | | 百分比 | 0.28 | 3.13 | 5.12 | 1.99 | - | 10.53 | |
| 11-15年 | | 次數 | 9 | 38 | 54 | 14 | 4 | 119 | |
| | | 百分比 | 1.28 | 5.41 | 7.68 | 1.99 | 0.57 | 16.93 | |
| 16-20年 | | 次數 | 10 | 43 | 53 | 26 | 9 | 141 | |
| | | 百分比 | 1.42 | 6.12 | 7.54 | 3.70 | 1.28 | 20.06 | |
| 21-25年 | | 次數 | 7 | 59 | 71 | 32 | 11 | 180 | |
| | | 百分比 | 1.00 | 8.39 | 10.10 | 4.55 | 1.56 | 25.60 | |
| 26年以上 | | 次數 | 10 | 75 | 55 | 30 | 10 | 180 | |
| | | 百分比 | 1.42 | 10.67 | 7.82 | 4.27 | 1.42 | 25.60 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 3 | 27 | 23 | 7 | - | 60 | |
| | | 百分比 | 0.43 | 3.87 | 3.30 | 1.00 | - | 8.60 | |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 35 | 207 | 240 | 103 | 29 | 614 | |
| | | 百分比 | 5.01 | 29.66 | 34.38 | 14.76 | 4.15 | 87.97 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 1 | 5 | 7 | 7 | 4 | 24 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.72 | 1.00 | 1.00 | 0.57 | 3.44 | |
| 總和 | 次數 | 39 | 239 | 270 | 117 | 33 | 698 | | |
| | 百分比 | 5.59 | 34.24 | 38.68 | 16.76 | 4.73 | 100.00 | | |

表 4-3

| 三、行政院有權利將各部會所屬中部辦公室之公用財產變更為非公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------------------|-------|------|------|--------|---------|--------|-------|---------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 2 | 9 | 5 | 5 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.28 | 1.26 | 0.70 | 0.70 | 2.93 |
| | 主計處 | 次數 | - | 3 | 29 | 12 | 7 | 51 |
| | | 百分比 | - | 0.42 | 4.04 | 1.67 | 0.98 | 7.11 |
| | 省政府 | 次數 | 1 | 12 | 17 | 18 | 8 | 56 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.67 | 2.37 | 2.51 | 1.12 | 7.81 |
| | 內政部 | 次數 | 1 | 14 | 50 | 28 | 25 | 118 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.95 | 6.97 | 3.91 | 3.49 | 16.46 |
| | 經濟部 | 次數 | 1 | 1 | 14 | 12 | 14 | 42 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.14 | 1.95 | 1.67 | 1.95 | 5.86 |
| | 研考會 | 次數 | - | 4 | 11 | 5 | 4 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 1.53 | 0.70 | 0.56 | 3.35 |
| | 財政部 | 次數 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 15 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.14 | 1 | 0.42 | 0.42 | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | - | 12 | 4 | 3 | 20 |
| | | 百分比 | 0.14 | - | 1.67 | 0.56 | 0.42 | 2.79 |
| | 農委會 | 次數 | 6 | 15 | 63 | 45 | 15 | 145 |
| | | 百分比 | 0.84 | 2.09 | 8.79 | 6.28 | 2.09 | 20.22 |
| | 環保署 | 次數 | - | 4 | 13 | 13 | 6 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | 1.81 | 1.81 | 0.84 | 5.02 |
| | 交通部 | 次數 | - | 4 | 8 | 5 | - | 17 |
| | | 百分比 | - | 55.79% | 111.58% | 69.74% | - | 237.10% |
| | 教育部 | 次數 | - | 6 | 19 | 14 | 4 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.84 | 2.65 | 1.95 | 0.56 | 6.00 |
| | 法務部 | 次數 | - | - | 4 | 3 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | 0.56 | 0.42 | 0.14 | 1.12 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 1 | 6 | 11 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | 0.84 | 1.53 | 0.14 | 2.65 |
| 衛生署 | 次數 | 1 | 5 | 22 | 16 | 9 | 53 | |
| | 百分比 | 0.14 | 0.70 | 3.07 | 2.23 | 1.26 | 7.39 | |
| 文建會 | 次數 | - | 3 | 8 | 1 | 3 | 15 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、行政院有權利將各部會所屬中部辦公室之公用財產變更為非公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------------------|---------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 原委會 | 百分比 | - | 0.42 | 1.12 | 0.14 | 0.42 | 2.09 |
| | | 次數 | - | - | 5 | 2 | 1 | 8 |
| | 省諮議會 | 百分比 | - | - | 0.70 | 0.28 | 0.14 | 1.12 |
| | | 次數 | - | 3 | 6 | 10 | 7 | 26 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 10 | 57 | 176 | 102 | 64 | 410 |
| | | 百分比 | 1.41 | 8.02 | 24.75 | 14.35 | 9.00 | 57.67 |
| | 女性 | 次數 | 3 | 20 | 123 | 103 | 52 | 301 |
| | | 百分比 | 0.42 | 2.81 | 17.30 | 14.49 | 7.31 | 42.33 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | 0.14 | 0.14 | 0.28 | 0.56 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 5 | 10 | 54 | 45 | 18 | 132 |
| | | 百分比 | 0.70 | 1.40 | 7.58 | 6.32 | 2.53 | 18.54 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 2 | 27 | 148 | 74 | 53 | 305 |
| | | 百分比 | 0.28 | 3.79 | 20.79 | 10.39 | 7.44 | 42.84 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 3 | 34 | 76 | 59 | 39 | 211 |
| | | 百分比 | 0.42 | 4.78 | 10.67 | 8.29 | 5.48 | 29.63 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 3 | 6 | 20 | 27 | 4 | 60 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.84 | 2.81 | 3.79 | 0.56 | 8.43 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | - | 2 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | - | 0.28 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 1 | 7 | 16 | 10 | 4 | 38 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.98 | 2.25 | 1.41 | 0.56 | 5.34 |
| | 專科 | 次數 | 2 | 19 | 77 | 50 | 30 | 178 |
| | | 百分比 | 0.28 | 2.67 | 10.83 | 7.03 | 4.22 | 25.04 |
| | 大學 | 次數 | 7 | 32 | 130 | 99 | 56 | 325 |
| | | 百分比 | 0.98 | 4.50 | 18.28 | 13.92 | 7.88 | 45.71 |
| | 研究所以上 | 次數 | 3 | 19 | 75 | 47 | 24 | 168 |
| | | 百分比 | 0.42 | 2.67 | 10.55 | 6.61 | 3.38 | 23.63 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 1 | 21 | 49 | 42 | 32 | 146 |
| | | 百分比 | 0.14 | 3.02 | 7.05 | 6.04 | 4.60 | 21.01 |
| | 非主管 | 次數 | 12 | 50 | 245 | 159 | 83 | 549 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、行政院有權利將各部會所屬中部辦公室之公用財產變更為非公用財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|----------------------------------|------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| | | 百分比 | 1.73 | 7.19 | 35.25 | 22.88 | 11.94 | 78.99 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 1 | 17 | 26 | 23 | 7 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 2.44 | 3.73 | 3.30 | 1.00 | 10.62 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 9 | 43 | 211 | 142 | 88 | 494 | |
| | | 百分比 | 1.29 | 6.17 | 30.27 | 20.37 | 12.63 | 70.88 | |
| | 委任(派) | 次數 | 3 | 11 | 53 | 32 | 18 | 117 | |
| | | 百分比 | 0.43 | 1.58 | 7.60 | 4.59 | 2.58 | 16.79 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | - | 0.14 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | - | 5 | 4 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | - | - | 0.72 | 0.57 | 0.29 | 1.58 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 1 | 2 | 4 | 2 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.14 | 0.29 | 0.57 | 0.29 | 1.29 |
| 6-10年 | | 次數 | 1 | 4 | 30 | 27 | 12 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.57 | 4.29 | 3.86 | 1.72 | 10.59 | |
| 11-15年 | | 次數 | 5 | 9 | 58 | 29 | 17 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.72 | 1.29 | 8.30 | 4.15 | 2.43 | 17.02 | |
| 16-20年 | | 次數 | 3 | 6 | 69 | 38 | 25 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.43 | 0.86 | 9.87 | 5.44 | 3.58 | 20.17 | |
| 21-25年 | | 次數 | - | 30 | 71 | 46 | 30 | 177 | |
| | | 百分比 | - | 4.29 | 10.16 | 6.58 | 4.29 | 25.32 | |
| 26年以上 | | 次數 | 4 | 22 | 65 | 59 | 29 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.57 | 3.15 | 9.30 | 8.44 | 4.15 | 25.61 | |
| 地點 | | 省政府 | 次數 | 1 | 11 | 25 | 18 | 5 | 60 |
| | | | 百分比 | 0.14 | 1.59 | 3.60 | 2.59 | 0.72 | 8.65 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 12 | 57 | 262 | 176 | 102 | 610 | |
| | | 百分比 | 1.73 | 8.21 | 37.75 | 25.36 | 14.70 | 87.90 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 3 | 6 | 8 | 7 | 24 | |
| | | 百分比 | - | 0.43 | 0.86 | 1.15 | 1.01 | 3.46 | |
| 總和 | 次數 | 13 | 71 | 293 | 202 | 114 | 694 | | |
| | 百分比 | 1.87 | 10.23 | 42.22 | 29.11 | 16.43 | 100.00 | | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 4-4

| 四、行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------------------|-------|------|------|--------|---------|--------|--------|---------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 3 | 7 | 9 | 2 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.97 | 1.25 | 0.28 | - | 2.92 |
| | 主計處 | 次數 | 4 | 15 | 26 | 3 | 3 | 51 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.09 | 3.62 | 0.42 | 0.42 | 7.09 |
| | 省政府 | 次數 | 6 | 24 | 16 | 10 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.83 | 3.34 | 2.23 | 1.39 | - | 7.79 |
| | 內政部 | 次數 | 21 | 32 | 46 | 13 | 7 | 119 |
| | | 百分比 | 2.92 | 4.45 | 6.40 | 1.81 | 0.97 | 16.55 |
| | 經濟部 | 次數 | 4 | 14 | 15 | 5 | 4 | 42 |
| | | 百分比 | 0.56 | 1.95 | 2.09 | 0.70 | 0.56 | 5.84 |
| | 研考會 | 次數 | - | 11 | 8 | 3 | 2 | 24 |
| | | 百分比 | - | 1.53 | 1.11 | 0.42 | 0.28 | 3.34 |
| | 財政部 | 次數 | 4 | 4 | 7 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.56 | 0.56 | 1 | - | - | 2.09 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 7 | 9 | 2 | 1 | 20 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.97 | 1.25 | 0.28 | 0.14 | 2.78 |
| | 農委會 | 次數 | 10 | 49 | 62 | 14 | 9 | 145 |
| | | 百分比 | 1.39 | 6.82 | 8.62 | 1.95 | 1.25 | 20.17 |
| | 環保署 | 次數 | 4 | 15 | 12 | 5 | - | 36 |
| | | 百分比 | 0.56 | 2.09 | 1.67 | 0.70 | - | 5.01 |
| | 交通部 | 次數 | - | 7 | 8 | 1 | 1 | 17 |
| | | 百分比 | - | 97.36% | 111.27% | 13.91% | 13.91% | 236.44% |
| | 教育部 | 次數 | 7 | 11 | 21 | 2 | 2 | 43 |
| | | 百分比 | 0.97 | 1.53 | 2.92 | 0.28 | 0.28 | 5.98 |
| 法務部 | 次數 | 1 | 4 | 2 | 1 | - | 8 | |
| | 百分比 | 0.14 | 0.56 | 0.28 | 0.14 | - | 1.11 | |
| 新聞局 | 次數 | - | 14 | 3 | - | 2 | 19 | |
| | 百分比 | - | 1.95 | 0.42 | - | 0.28 | 2.64 | |
| 衛生署 | 次數 | 3 | 24 | 17 | 7 | 3 | 54 | |
| | 百分比 | 0.42 | 3.34 | 2.36 | 0.97 | 0.42 | 7.51 | |
| 文建會 | 次數 | 2 | 5 | 8 | - | - | 15 | |

| 四、行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------------------|---------|-----|------|-------|-------|------|-------|-------|
| | 原委會 | 百分比 | 0.28 | 0.70 | 1.11 | - | - | 2.09 |
| | | 次數 | 1 | 3 | 4 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.42 | 0.56 | - | - | 1.11 |
| | 省諮議會 | 次數 | 1 | 11 | 7 | 1 | 6 | 26 |
| | | 百分比 | 0.14 | 1.53 | 0.97 | 0.14 | 0.83 | 3.62 |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 37 | 144 | 161 | 43 | 24 |
| 百分比 | | | 5.19 | 20.20 | 22.58 | 6.03 | 3.37 | 57.50 |
| 女性 | | 次數 | 34 | 110 | 118 | 26 | 15 | 303 |
| | | 百分比 | 4.77 | 15.43 | 16.55 | 3.65 | 2.10 | 42.50 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 4 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.56 | - | - | - | 0.56 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 18 | 46 | 54 | 9 | 5 | 132 |
| | | 百分比 | 2.52 | 6.44 | 7.56 | 1.26 | 0.70 | 18.49 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 30 | 95 | 135 | 27 | 17 | 305 |
| | | 百分比 | 4.20 | 13.31 | 18.91 | 3.78 | 2.38 | 42.72 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 20 | 85 | 66 | 27 | 14 | 212 |
| | | 百分比 | 2.80 | 11.90 | 9.24 | 3.78 | 1.96 | 29.69 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 3 | 25 | 23 | 6 | 4 | 61 |
| | | 百分比 | 0.42 | 3.50 | 3.22 | 0.84 | 0.56 | 8.54 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.14 | - | - | 0.14 | 0.28 |
| | 高中、高職 | 次數 | 2 | 20 | 12 | 3 | 2 | 39 |
| | | 百分比 | 0.28 | 2.81 | 1.68 | 0.42 | 0.28 | 5.47 |
| | 專科 | 次數 | 16 | 58 | 86 | 13 | 6 | 179 |
| | | 百分比 | 2.24 | 8.13 | 12.06 | 1.82 | 0.84 | 25.11 |
| | 大學 | 次數 | 37 | 116 | 109 | 39 | 23 | 325 |
| | | 百分比 | 5.19 | 16.27 | 15.29 | 5.47 | 3.23 | 45.58 |
| | 研究所以上 | 次數 | 16 | 60 | 70 | 14 | 8 | 168 |
| | | 百分比 | 2.24 | 8.42 | 9.82 | 1.96 | 1.12 | 23.56 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 14 | 60 | 41 | 22 | 8 | 146 |
| | | 百分比 | 2.01 | 8.61 | 5.88 | 3.16 | 1.15 | 20.95 |
| | 非主管 | 次數 | 55 | 187 | 230 | 47 | 32 | 551 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、行政院應設立直屬機關有效管理精省後的各項財產 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|------|--------|-------|
| | | 百分比 | 7.89 | 26.83 | 33.00 | 6.74 | 4.59 | 79.05 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 4 | 33 | 21 | 13 | 3 | 74 |
| | | 百分比 | 0.57 | 4.72 | 3.00 | 1.86 | 0.43 | 10.59 |
| | 薦任(派) | 次數 | 51 | 172 | 201 | 43 | 27 | 495 |
| | | 百分比 | 7.30 | 24.61 | 28.76 | 6.15 | 3.86 | 70.82 |
| | 委任(派) | 次數 | 14 | 39 | 45 | 11 | 9 | 118 |
| | | 百分比 | 2.00 | 5.58 | 6.44 | 1.57 | 1.29 | 16.88 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.14 | - | 0.14 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 3 | 6 | - | 1 | 11 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.43 | 0.86 | - | 0.14 | 1.57 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 1 | 6 | 1 | 1 | - | 9 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.86 | 0.14 | 0.14 | - | 1.28 |
| | 6-10年 | 次數 | 6 | 28 | 31 | 7 | 2 | 74 |
| | | 百分比 | 0.86 | 3.99 | 4.42 | 1.00 | 0.29 | 10.56 |
| | 11-15年 | 次數 | 14 | 37 | 54 | 9 | 4 | 119 |
| | | 百分比 | 2.00 | 5.28 | 7.70 | 1.28 | 0.57 | 16.98 |
| | 16-20年 | 次數 | 20 | 45 | 54 | 13 | 9 | 141 |
| | | 百分比 | 2.85 | 6.42 | 7.70 | 1.85 | 1.28 | 20.11 |
| | 21-25年 | 次數 | 13 | 61 | 71 | 20 | 12 | 177 |
| | | 百分比 | 1.85 | 8.70 | 10.13 | 2.85 | 1.71 | 25.25 |
| | 26年以上 | 次數 | 16 | 71 | 62 | 19 | 13 | 181 |
| | | 百分比 | 2.28 | 10.13 | 8.84 | 2.71 | 1.85 | 25.82 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 4 | 25 | 20 | 11 | - | 60 |
| | | 百分比 | 0.57 | 3.59 | 2.87 | 1.58 | - | 8.62 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 65 | 210 | 247 | 55 | 34 | 612 |
| | | 百分比 | 9.34 | 30.17 | 35.49 | 7.90 | 4.89 | 87.93 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 1 | 10 | 5 | 2 | 6 | 24 |
| 百分比 | | 0.14 | 1.44 | 0.72 | 0.29 | 0.86 | 3.45 | |
| 總和 | 次數 | 70 | 245 | 272 | 68 | 40 | 696 | |
| | 百分比 | 10.06 | 35.20 | 39.08 | 9.77 | 5.75 | 100.00 | |

表 5-1

| | | 非常贊成 | 贊成 | 沒意見 | 不贊成 | 非常不贊成 | 總合 | |
|-----|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 12 | 8 | 2 | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 1.70% | 1.10% | 0.30% | - | - | 3.10% |
| | 主計處 | 次數 | 22 | 22 | 7 | - | - | 51 |
| | | 百分比 | 3.10% | 3.10% | 1.00% | - | - | 7.10% |
| | 省政府 | 次數 | 25 | 28 | 1 | 2 | - | 56 |
| | | 百分比 | 3.50% | 3.90% | 0.10% | 0.30% | - | 7.80% |
| | 內政部 | 次數 | 81 | 36 | - | 1 | - | 118 |
| | | 百分比 | 11.20% | 5.00% | - | 0.10% | - | 16.40% |
| | 經濟部 | 次數 | 24 | 16 | 4 | - | - | 44 |
| | | 百分比 | 3.30% | 2.20% | 0.60% | - | - | 6.10% |
| | 研考會 | 次數 | 7 | 13 | 3 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | 1.00% | 1.80% | 0.40% | 0.10% | - | 3.30% |
| | 財政部 | 次數 | 10 | 3 | 2 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 1.40% | 0.40% | 0.30% | - | - | 2.10% |
| | 勞委會 | 次數 | 15 | 4 | - | - | 1 | 20 |
| | | 百分比 | 2.10% | 0.60% | - | - | 0.10% | 2.80% |
| | 農委會 | 次數 | 88 | 47 | 8 | 1 | 1 | 145 |
| | | 百分比 | 12.20% | 6.50% | 1.10% | 0.10% | 0.10% | 20.10% |
| | 環保署 | 次數 | 22 | 13 | 1 | - | - | 36 |
| | | 百分比 | 3.10% | 1.80% | 0.10% | - | - | 5.00% |
| | 交通部 | 次數 | 5 | 9 | 2 | 1 | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.70% | 1.20% | 0.30% | 0.10% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 31 | 11 | 1 | - | - | 43 |
| | | 百分比 | 4.30% | 1.50% | 0.10% | - | - | 6.00% |
| | 法務部 | 次數 | 4 | 2 | 1 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.60% | 0.30% | 0.10% | 0.10% | - | 1.10% |
| | 新聞局 | 次數 | 7 | 11 | - | 1 | - | 19 |
| | | 百分比 | 1.00% | 1.50% | - | 0.10% | - | 2.60% |
| 衛生署 | 次數 | 29 | 19 | 4 | - | 2 | 54 | |
| | 百分比 | 4.00% | 2.60% | 0.60% | - | 0.30% | 7.50% | |
| 文建會 | 次數 | 9 | 5 | 1 | - | - | 15 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、有人主張：為促進員工認同感政府應儘速將行政院各部會中部辦公室法制化請問您贊 | | | 非常贊成 | 贊成 | 沒意見 | 不贊成 | 非常不贊成 | 總合 |
|---|---------|-----|--------|--------|-------|-------|-------|--------|
| | 原委會 | 百分比 | 1.20% | 0.70% | 0.10% | - | - | 2.10% |
| | | 次數 | 3 | 5 | - | - | - | 8 |
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.40% | 0.70% | - | - | - | 1.10% |
| | | 次數 | 9 | 14 | 3 | - | - | 26 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 227 | 154 | 23 | 7 | 1 | 412 |
| | | 百分比 | 31.70% | 21.50% | 3.20% | 1.00% | 0.10% | 57.60% |
| | 女性 | 次數 | 172 | 110 | 17 | 1 | 3 | 303 |
| | | 百分比 | 24.10% | 15.40% | 2.40% | 0.10% | 0.40% | 42.40% |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 4 | - | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.60% | - | - | - | - | 0.60% |
| | 30-39 歲 | 次數 | 87 | 40 | 4 | 1 | - | 132 |
| | | 百分比 | 12.20% | 5.60% | 0.60% | 0.10% | - | 18.40% |
| | 40-49 歲 | 次數 | 185 | 104 | 14 | 1 | 1 | 305 |
| | | 百分比 | 25.80% | 14.50% | 2.00% | 0.10% | 0.10% | 42.60% |
| | 50-59 歲 | 次數 | 103 | 94 | 13 | 4 | 1 | 215 |
| | | 百分比 | 14.40% | 13.10% | 1.80% | 0.60% | 0.10% | 30.00% |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 21 | 26 | 9 | 2 | 2 | 60 |
| | | 百分比 | 2.90% | 3.60% | 1.30% | 0.30% | 0.30% | 8.40% |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.10% | 0.10% | - | - | - | 0.30% |
| | 高中、高職 | 次數 | 15 | 17 | 6 | - | - | 38 |
| | | 百分比 | 2.10% | 2.40% | 0.80% | - | - | 5.30% |
| | 專科 | 次數 | 92 | 70 | 13 | 2 | 2 | 179 |
| | | 百分比 | 12.90% | 9.80% | 1.80% | 0.30% | 0.30% | 25.00% |
| | 大學 | 次數 | 188 | 114 | 19 | 5 | 1 | 327 |
| | | 百分比 | 26.30% | 15.90% | 2.70% | 0.70% | 0.10% | 45.70% |
| | 研究所以上 | 次數 | 104 | 61 | 2 | 1 | 1 | 169 |
| | | 百分比 | 14.50% | 8.50% | 0.30% | 0.10% | 0.10% | 23.60% |
| 主管 | 主管 | 次數 | 92 | 50 | 4 | 1 | - | 147 |
| | | 百分比 | 13.10% | 7.10% | 0.60% | 0.10% | - | 21.00% |
| | 非主管 | 次數 | 298 | 208 | 36 | 7 | 4 | 553 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 一、有人主張：為促進員工認同感政府應儘速將行政院各部會中部辦公室法制化請問您贊 | | | 非常贊成 | 贊成 | 沒意見 | 不贊成 | 非常不贊成 | 總合 |
|---|----------------|--------|--------|--------|-------|-------|---------|--------|
| | | 百分比 | 42.60% | 29.70% | 5.10% | 1.00% | 0.60% | 79.00% |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 35 | 34 | 1 | 4 | - | 74 |
| | | 百分比 | 5.00% | 4.80% | 0.10% | 0.60% | - | 10.50% |
| | 薦任(派) | 次數 | 292 | 171 | 32 | 2 | 2 | 499 |
| | | 百分比 | 41.60% | 24.40% | 4.60% | 0.30% | 0.30% | 71.10% |
| | 委任(派) | 次數 | 58 | 48 | 7 | 2 | 2 | 117 |
| | | 百分比 | 8.30% | 6.80% | 1.00% | 0.30% | 0.30% | 16.70% |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | 0.10% | - | - | - | - | 0.10% |
| | 約僱人員 | 次數 | 7 | 4 | - | - | - | 11 |
| | | 百分比 | 1.00% | 0.60% | - | - | - | 1.60% |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 7 | 2 | - | - | - | 9 |
| | | 百分比 | 1.00% | 0.30% | - | - | - | 1.30% |
| | 6-10年 | 次數 | 43 | 27 | 4 | - | - | 74 |
| | | 百分比 | 6.10% | 3.80% | 0.60% | - | - | 10.50% |
| | 11-15年 | 次數 | 77 | 37 | 2 | 2 | 1 | 119 |
| | | 百分比 | 10.90% | 5.30% | 0.30% | 0.30% | 0.10% | 16.90% |
| | 16-20年 | 次數 | 84 | 47 | 9 | - | 1 | 141 |
| | | 百分比 | 11.90% | 6.70% | 1.30% | - | 0.10% | 20.00% |
| | 21-25年 | 次數 | 95 | 74 | 8 | 2 | - | 179 |
| | | 百分比 | 13.50% | 10.50% | 1.10% | 0.30% | - | 25.40% |
| | 26年以上 | 次數 | 87 | 72 | 17 | 4 | 2 | 182 |
| | | 百分比 | 12.40% | 10.20% | 2.40% | 0.60% | 0.30% | 25.90% |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 27 | 29 | 1 | 3 | - | 60 |
| | | 百分比 | 3.90% | 4.10% | 0.10% | 0.40% | - | 8.60% |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 355 | 215 | 36 | 5 | 4 | 615 |
| | | 百分比 | 50.80% | 30.80% | 5.20% | 0.70% | 0.60% | 88.00% |
| | 中部辦公室 | 次數 | 9 | 12 | 3 | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 1.30% | 1.70% | 0.40% | - | - | 3.40% |
| 總和 | 次數 | 391 | 256 | 40 | 8 | 4 | 699 | |
| | 百分比 | 55.90% | 36.60% | 5.70% | 1.10% | 0.60% | 100.00% | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 5-2

| | | | 一年 | 二年 | 三年 | 四年 | 總合 |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 5 | 6 | 6 | 3 | 20 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 9 | 17 | 10 | 12 | 48 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 14 | 15 | 15 | 11 | 55 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 31 | 27 | 31 | 24 | 113 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.04 | 0.05 | 0.04 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 13 | 7 | 12 | 10 | 42 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 7 | 4 | 4 | 7 | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 3 | 4 | 1 | 7 | 15 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 4 | 6 | 5 | 5 | 20 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 39 | 40 | 34 | 25 | 138 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.04 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 8 | 9 | 12 | 4 | 33 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 7 | 5 | 2 | 3 | 17 |
| | | 百分比 | 1.00% | 0.70% | 0.30% | 0.40% | 2.50% |
| | 教育部 | 次數 | 15 | 11 | 11 | 5 | 42 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | 1 | 4 | 1 | 7 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 2 | 3 | 6 | 2 | 13 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 衛生署 | 次數 | 12 | 7 | 21 | 9 | 49 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 2 | 4 | 6 | 2 | 14 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、假如臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例無法無期延長，請問您認為每次延 | | | 一年 | 二年 | 三年 | 四年 | 總合 |
|---------------------------------------|---------|-----|------|------|------|------|------|
| | 原委會 | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| | | 次數 | 2 | 3 | 3 | - | 8 |
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 |
| | | 次數 | 4 | 8 | 8 | 6 | 26 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 103 | 109 | 110 | 70 | 392 |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.16 | 0.16 | 0.10 | 0.58 |
| | 女性 | 次數 | 73 | 67 | 79 | 65 | 284 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.10 | 0.12 | 0.10 | 0.42 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 1 | 2 | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 33 | 27 | 30 | 34 | 124 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 82 | 69 | 79 | 56 | 286 |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.10 | 0.12 | 0.08 | 0.42 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 50 | 58 | 65 | 35 | 208 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.09 | 0.10 | 0.05 | 0.31 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 11 | 21 | 14 | 9 | 55 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 2 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 10 | 11 | 11 | 4 | 36 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 30 | 49 | 55 | 41 | 175 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.07 | 0.08 | 0.06 | 0.26 |
| | 大學 | 次數 | 74 | 85 | 86 | 58 | 303 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.13 | 0.13 | 0.09 | 0.45 |
| | 研究所以上 | 次數 | 62 | 31 | 37 | 30 | 160 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.05 | 0.06 | 0.04 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 57 | 30 | 29 | 21 | 137 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 114 | 143 | 156 | 110 | 523 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、假如臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例無法無期延長，請問您認為每次延 | | | 一年 | 二年 | 三年 | 四年 | 總合 |
|---------------------------------------|----------------|------|------|------|------|------|------|
| | | 百分比 | 0.17 | 0.22 | 0.24 | 0.17 | 0.79 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 21 | 20 | 20 | 12 | 73 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 127 | 129 | 122 | 89 | 467 |
| | | 百分比 | 0.19 | 0.20 | 0.18 | 0.13 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 22 | 25 | 37 | 27 | 111 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.06 | 0.04 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | - | 7 | 2 | 10 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | 18 | 18 | 15 | 17 | 68 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.10 |
| | 11-15年 | 次數 | 34 | 22 | 32 | 26 | 114 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.03 | 0.05 | 0.04 | 0.17 |
| | 16-20年 | 次數 | 30 | 36 | 45 | 24 | 135 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.05 | 0.07 | 0.04 | 0.20 |
| | 21-25年 | 次數 | 49 | 40 | 43 | 34 | 166 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.06 | 0.07 | 0.05 | 0.25 |
| | 26年以上 | 次數 | 40 | 56 | 49 | 27 | 172 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.08 | 0.07 | 0.04 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 19 | 16 | 15 | 9 | 59 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 148 | 150 | 162 | 116 | 576 |
| | | 百分比 | 0.23 | 0.23 | 0.25 | 0.18 | 0.87 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 3 | 8 | 7 | 6 | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 |
| 總和 | 次數 | 170 | 174 | 184 | 131 | 659 | |
| | 百分比 | 0.26 | 0.26 | 0.28 | 0.20 | 1.00 | |

表 6-1

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 一、精省改造工程整體措施很周延 | | | | | | | | |
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 1 | 8 | 14 | 23 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | - | 1 | 6 | 21 | 23 | 51 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 1 | 3 | 20 | 32 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.03 | 0.04 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | - | 1 | 5 | 39 | 74 | 119 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.10 | 0.16 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 1 | 3 | 15 | 25 | 44 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 1 | 2 | 9 | 12 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 1 | 3 | 11 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.00 | 0.02 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 1 | 2 | 7 | 12 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 1 | 2 | 13 | 51 | 78 | 145 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.07 | 0.11 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 2 | 3 | 12 | 19 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 1 | 1 | 7 | 8 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 教育部 | 次數 | - | - | 4 | 15 | 24 | 43 |
| | | 百分比 | - | - | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 1 | 1 | 4 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | - | - | 7 | 12 | 19 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.01 | 0.02 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 1 | 3 | 17 | 33 | 54 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | - | 3 | 12 | 15 | |
| | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.02 | 0.02 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、精省改造工程整體措施很周延 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 1 | 8 | 14 | 23 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 原委會 | 次數 | - | - | - | 5 | 3 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 2 | 1 | 9 | 14 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 1 | 10 | 36 | 137 | 228 | 412 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.19 | 0.32 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | - | 5 | 13 | 113 | 176 | 307 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.16 | 0.25 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 3 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 1 | 1 | 5 | 44 | 82 | 133 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.06 | 0.11 | 0.19 |
| | 40-49 歲 | 次數 | - | 3 | 17 | 103 | 183 | 306 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.14 | 0.25 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | - | 5 | 19 | 75 | 118 | 217 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.10 | 0.16 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | - | 6 | 8 | 27 | 19 | 60 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 2 | 6 | 14 | 17 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | - | 3 | 12 | 67 | 99 | 181 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.09 | 0.14 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | - | 6 | 22 | 116 | 184 | 328 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.16 | 0.26 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 1 | 4 | 9 | 51 | 104 | 169 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.07 | 0.15 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 2 | 4 | 48 | 93 | 147 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.07 | 0.13 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 1 | 11 | 44 | 195 | 305 | 556 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.06 | 0.28 | 0.43 | 0.79 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 一、精省改造工程整體措施很周延 | | | | | | | | |
|-----------------|----------------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | - | 1 | 8 | 14 | 23 |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | - | 2 | 4 | 25 | 43 | 74 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.06 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 1 | 8 | 34 | 170 | 288 | 501 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.24 | 0.41 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | - | 2 | 9 | 43 | 64 | 118 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.06 | 0.09 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | - | 0.00 | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | - | - | - | 8 | 3 | 11 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 1 | - | 4 | 4 | 9 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| | 6-10 年 | 次數 | - | - | 3 | 25 | 46 | 74 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.04 | 0.07 | 0.11 |
| | 11-15 年 | 次數 | 1 | - | 7 | 44 | 68 | 120 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.01 | 0.06 | 0.10 | 0.17 |
| | 16-20 年 | 次數 | - | 3 | 6 | 46 | 86 | 141 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.07 | 0.12 | 0.20 |
| | 21-25 年 | 次數 | - | 3 | 17 | 56 | 105 | 181 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.08 | 0.15 | 0.26 |
| | 26 年以上 | 次數 | - | 6 | 15 | 71 | 90 | 182 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.10 | 0.13 | 0.26 |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | - | 2 | 4 | 18 | 36 | 60 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.05 | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 1 | 8 | 42 | 217 | 350 | 618 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.06 | 0.31 | 0.50 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 2 | 1 | 9 | 12 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 |
| 總和 | | 次數 | 1 | 12 | 47 | 244 | 398 | 702 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.07 | 0.35 | 0.57 | 1.00 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 6-2

| 二、精省改造工程有助於國家整體發展 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 2 | 9 | 9 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 3 | 6 | 12 | 16 | 14 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 1 | 23 | 10 | 9 | 13 | 56 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 3 | 18 | 18 | 31 | 49 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 1 | 3 | 3 | 23 | 13 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 8 | 5 | 7 | 4 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 3 | 3 | 8 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 2 | 7 | 4 | 7 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 8 | 31 | 19 | 44 | 43 | 145 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 13 | 5 | 10 | 7 | 35 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 4 | 3 | 6 | 2 | 17 |
| | | 百分比 | 0.30% | 0.60% | 0.40% | 0.80% | 0.30% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 5 | 13 | 15 | 9 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 11 | 1 | 4 | 3 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 10 | 7 | 16 | 21 | 54 | |
| | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | - | 2 | 4 | 3 | 6 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、精省改造工程有助於國家整體發展 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 2 | 9 | 9 | 23 | |
| | | 原委會 | 次數 | - | 2 | 4 | 1 | 1 | 8 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 4 | 4 | 7 | 10 | 25 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 16 | 94 | 76 | 114 | 109 | 409 |
| | | | 百分比 | 0.02 | 0.13 | 0.11 | 0.16 | 0.15 | 0.57 |
| 女性 | | 次數 | 4 | 55 | 43 | 96 | 108 | 306 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.06 | 0.13 | 0.15 | 0.43 | |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 3 | 4 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | |
| | 30-39 歲 | 次數 | 2 | 29 | 18 | 42 | 41 | 132 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.18 | |
| | 40-49 歲 | 次數 | 4 | 61 | 59 | 77 | 104 | 305 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.08 | 0.11 | 0.15 | 0.43 | |
| | 50-59 歲 | 次數 | 11 | 48 | 28 | 71 | 58 | 216 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.07 | 0.04 | 0.10 | 0.08 | 0.30 | |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 3 | 11 | 15 | 19 | 11 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.08 | |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 5 | 9 | 11 | 14 | 39 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.06 | |
| | 專科 | 次數 | 4 | 30 | 27 | 60 | 58 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.08 | 0.08 | 0.25 | |
| | 大學 | 次數 | 11 | 66 | 55 | 101 | 94 | 327 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.09 | 0.08 | 0.14 | 0.13 | 0.46 | |
| | 研究所以上 | 次數 | 5 | 48 | 29 | 36 | 50 | 168 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.04 | 0.05 | 0.07 | 0.24 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 5 | 33 | 26 | 31 | 51 | 146 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.04 | 0.04 | 0.07 | 0.21 | |
| | 非主管 | 次數 | 15 | 111 | 92 | 173 | 162 | 553 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.16 | 0.13 | 0.25 | 0.23 | 0.79 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、精省改造工程有助於國家整體發展 | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 2 | 9 | 9 | 23 | |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | 3 | 21 | 11 | 21 | 18 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 17 | 98 | 90 | 145 | 147 | 497 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.14 | 0.13 | 0.21 | 0.21 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 21 | 17 | 33 | 47 | 118 | |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.02 | 0.05 | 0.07 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 4 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | - | 14 | 11 | 26 | 23 | 74 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.04 | 0.03 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 3 | 26 | 20 | 35 | 34 | 118 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.03 | 0.05 | 0.05 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 4 | 28 | 25 | 41 | 43 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.06 | 0.06 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 8 | 35 | 30 | 38 | 69 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.04 | 0.05 | 0.10 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 5 | 37 | 33 | 63 | 43 | 181 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.05 | 0.09 | 0.06 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 1 | 24 | 10 | 10 | 15 | 60 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 19 | 114 | 105 | 188 | 189 | 615 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.16 | 0.15 | 0.27 | 0.27 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 5 | 4 | 6 | 8 | 23 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 20 | 143 | 119 | 204 | 212 | 698 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.21 | 0.17 | 0.29 | 0.30 | 1.00 | |

表 6-3

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、精省改造工程有助於政府效能提升 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 2 | 12 | 8 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 3 | 5 | 11 | 17 | 15 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 18 | 10 | 15 | 13 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 1 | 19 | 15 | 34 | 50 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.05 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 4 | 3 | 20 | 16 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 6 | 5 | 8 | 5 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 3 | 4 | 8 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 2 | 7 | 6 | 6 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 4 | 25 | 21 | 46 | 49 | 145 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.06 | 0.07 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 10 | 8 | 11 | 7 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 4 | 3 | 6 | 3 | 17 |
| | | 百分比 | 0.10% | 0.60% | 0.40% | 0.80% | 0.40% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 6 | 8 | 17 | 12 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | - | 4 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 9 | 1 | 5 | 4 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 7 | 10 | 17 | 19 | 53 | |
| | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | 1 | 1 | 7 | 6 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | - | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、精省改造工程有助於政府效能提升 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 2 | 12 | 8 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 4 | 4 | 7 | 11 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 8 | 78 | 70 | 131 | 124 | 411 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.11 | 0.10 | 0.18 | 0.17 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 1 | 47 | 42 | 107 | 108 | 305 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.07 | 0.06 | 0.15 | 0.15 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 3 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 2 | 23 | 17 | 43 | 47 | 132 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.06 | 0.07 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | - | 44 | 60 | 92 | 109 | 305 |
| | | 百分比 | - | 0.06 | 0.08 | 0.13 | 0.15 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 5 | 44 | 26 | 80 | 61 | 216 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.04 | 0.11 | 0.09 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 14 | 10 | 22 | 12 | 60 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 8 | 6 | 12 | 13 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 2 | 26 | 28 | 68 | 57 | 181 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.04 | 0.10 | 0.08 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 5 | 51 | 49 | 119 | 102 | 326 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.07 | 0.17 | 0.14 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 2 | 40 | 30 | 37 | 59 | 168 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.04 | 0.05 | 0.08 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 2 | 23 | 19 | 52 | 51 | 147 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.07 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 7 | 98 | 93 | 179 | 176 | 553 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.14 | 0.13 | 0.26 | 0.25 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 1 | 19 | 9 | 26 | 19 | 74 |

| 三、精省改造工程有助於政府效能提升 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 2 | 12 | 8 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 8 | 78 | 84 | 166 | 162 | 498 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.11 | 0.12 | 0.24 | 0.23 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 20 | 20 | 34 | 44 | 118 | |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.03 | 0.05 | 0.06 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 1 | 5 | 3 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | - | 14 | 10 | 24 | 26 | 74 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 1 | 19 | 18 | 41 | 40 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 2 | 24 | 24 | 46 | 45 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.06 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 4 | 28 | 34 | 46 | 67 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.07 | 0.10 | 0.25 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 2 | 34 | 26 | 72 | 48 | 182 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.05 | 0.04 | 0.10 | 0.07 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | - | 18 | 10 | 17 | 15 | 60 | |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 9 | 97 | 99 | 208 | 202 | 615 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.14 | 0.14 | 0.30 | 0.29 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 5 | 4 | 6 | 9 | 24 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 9 | 120 | 113 | 231 | 226 | 699 | | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.17 | 0.16 | 0.33 | 0.32 | 1.00 | | |

表 6-4

四、精省改造工程有助於提升國家競爭力

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 2 | 11 | 9 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 4 | 2 | 13 | 18 | 14 | 51 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 16 | 11 | 14 | 15 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 18 | 18 | 31 | 50 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 2 | 5 | 21 | 15 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 6 | 6 | 8 | 4 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 3 | 4 | 8 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 3 | 4 | 8 | 6 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 3 | 25 | 28 | 43 | 45 | 144 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.04 | 0.06 | 0.06 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 9 | 8 | 11 | 8 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 3 | 3 | 6 | 3 | 17 |
| | | 百分比 | 0.30% | 0.40% | 0.40% | 0.80% | 0.40% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 7 | 12 | 13 | 10 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 10 | 1 | 4 | 4 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 6 | 13 | 15 | 20 | 54 | |
| | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | - | 2 | 2 | 4 | 7 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | - | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 四、精省改造工程有助於提升國家競爭力 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 2 | 11 | 9 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 5 | 3 | 6 | 12 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 11 | 73 | 85 | 121 | 120 | 410 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.10 | 0.12 | 0.17 | 0.17 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 1 | 45 | 49 | 101 | 110 | 306 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.07 | 0.14 | 0.15 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 3 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 2 | 19 | 22 | 46 | 43 | 132 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 1 | 47 | 65 | 82 | 111 | 306 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.07 | 0.09 | 0.11 | 0.16 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 6 | 39 | 35 | 72 | 63 | 215 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.05 | 0.10 | 0.09 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 3 | 13 | 13 | 21 | 10 | 60 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 7 | 7 | 12 | 13 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 3 | 22 | 34 | 62 | 59 | 180 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.05 | 0.09 | 0.08 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 6 | 52 | 59 | 104 | 106 | 327 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.08 | 0.15 | 0.15 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 3 | 37 | 35 | 42 | 51 | 168 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.05 | 0.05 | 0.06 | 0.07 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 1 | 20 | 26 | 47 | 53 | 147 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.08 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 11 | 94 | 107 | 168 | 173 | 553 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.13 | 0.15 | 0.24 | 0.25 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 2 | 19 | 13 | 22 | 18 | 74 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、精省改造工程有助於提升國家競爭力 | | | | | | | | | |
|--------------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 2 | 11 | 9 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 9 | 73 | 98 | 156 | 162 | 498 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.10 | 0.14 | 0.22 | 0.23 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 1 | 18 | 23 | 31 | 45 | 118 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.06 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 3 | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | 1 | 12 | 12 | 26 | 23 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.04 | 0.03 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 1 | 15 | 24 | 43 | 36 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.05 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 2 | 22 | 26 | 45 | 46 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.04 | 0.06 | 0.07 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 5 | 31 | 37 | 35 | 72 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 0.10 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 3 | 31 | 35 | 65 | 47 | 181 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.05 | 0.09 | 0.07 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | - | 15 | 12 | 15 | 18 | 60 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 12 | 92 | 119 | 195 | 197 | 615 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.13 | 0.17 | 0.28 | 0.28 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 6 | 3 | 5 | 10 | 24 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 12 | 113 | 134 | 215 | 225 | 699 | | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.16 | 0.19 | 0.31 | 0.32 | 1.00 | | |

表 6-5

五、精省改造工程有助於提升為民服務品質

附錄五 問卷統計分析附表

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 1 | 10 | 11 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 2 | 1 | 12 | 22 | 14 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 12 | 9 | 18 | 17 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 14 | 15 | 36 | 53 | 120 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.05 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 2 | 4 | 24 | 13 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 1 | 5 | 11 | 7 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 1 | 5 | 9 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 1 | 4 | 9 | 7 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 2 | 10 | 29 | 55 | 49 | 145 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.08 | 0.07 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 7 | 5 | 14 | 10 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 2 | 2 | 8 | 4 | 17 |
| | | 百分比 | 0.10% | 0.30% | 0.30% | 1.10% | 0.60% | 2.30% |
| | 教育部 | 次數 | - | 3 | 8 | 21 | 11 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 8 | 2 | 5 | 4 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 衛生署 | 次數 | - | 3 | 6 | 20 | 25 | 54 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.08 |
| 文建會 | 次數 | - | 1 | 1 | 5 | 8 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | - | - | 3 | 4 | 1 | 8 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 五、精省改造工程有助於提升為民服務品質 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 1 | 10 | 11 | 23 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 3 | 2 | 9 | 12 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 7 | 42 | 66 | 160 | 136 | 411 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.09 | 0.22 | 0.19 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | - | 28 | 42 | 118 | 119 | 307 |
| | | 百分比 | - | 0.04 | 0.06 | 0.16 | 0.17 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 3 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 1 | 12 | 23 | 46 | 50 | 132 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.07 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 1 | 29 | 50 | 109 | 117 | 306 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.07 | 0.15 | 0.16 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 3 | 22 | 22 | 94 | 75 | 216 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.13 | 0.10 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 7 | 14 | 27 | 11 | 61 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.09 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 4 | 9 | 15 | 12 | 40 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 2 | 12 | 20 | 80 | 67 | 181 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.11 | 0.09 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 3 | 32 | 45 | 127 | 120 | 327 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.05 | 0.06 | 0.18 | 0.17 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 2 | 22 | 35 | 53 | 56 | 168 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.05 | 0.07 | 0.08 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 1 | 13 | 19 | 54 | 60 | 147 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.09 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 6 | 54 | 88 | 215 | 192 | 555 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.13 | 0.31 | 0.27 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 1 | 10 | 10 | 28 | 25 | 74 |

| 五、精省改造工程有助於提升為民服務品質 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|---------------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 1 | 10 | 11 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 6 | 40 | 79 | 198 | 176 | 499 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.11 | 0.28 | 0.25 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 14 | 17 | 39 | 49 | 119 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.06 | 0.07 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 1 | 2 | 6 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | - | 8 | 14 | 25 | 27 | 74 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.04 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 1 | 11 | 20 | 43 | 44 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 2 | 16 | 18 | 56 | 49 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.07 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 2 | 19 | 28 | 56 | 75 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.04 | 0.08 | 0.11 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 2 | 12 | 25 | 89 | 55 | 183 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.13 | 0.08 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | - | 11 | 8 | 19 | 22 | 60 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 7 | 51 | 97 | 245 | 217 | 617 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.14 | 0.35 | 0.31 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 4 | 2 | 7 | 11 | 24 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 7 | 66 | 107 | 271 | 250 | 701 | | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.15 | 0.39 | 0.36 | 1.00 | | |

表 6-6

六、精省改造工程有助於公務人員能力的提升

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 1 | 10 | 10 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 1 | 1 | 9 | 22 | 18 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 4 | 10 | 22 | 20 | 56 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 6 | 16 | 44 | 51 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.06 | 0.07 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 3 | 3 | 23 | 15 | 44 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 2 | 4 | 12 | 6 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 2 | 4 | 9 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | - | 3 | 10 | 8 | 21 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 2 | 13 | 28 | 50 | 52 | 145 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.07 | 0.07 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 7 | 6 | 14 | 9 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 2 | 2 | 9 | 4 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.30% | 0.30% | 1.20% | 0.60% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 2 | 8 | 21 | 12 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | - | 2 | 4 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | - | 9 | 1 | 4 | 5 | 19 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 衛生署 | 次數 | - | 5 | 8 | 15 | 26 | 54 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.08 |
| 文建會 | 次數 | - | 1 | 1 | 4 | 9 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | - | - | 2 | 4 | 2 | 8 | |

| 六、精省改造工程有助於公務人員能力的提升 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 1 | 10 | 10 | 22 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 3 | 2 | 9 | 12 | 26 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 5 | 29 | 71 | 159 | 147 | 411 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.10 | 0.22 | 0.21 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | - | 30 | 36 | 120 | 120 | 306 |
| | | 百分比 | - | 0.04 | 0.05 | 0.17 | 0.17 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 1 | 11 | 14 | 48 | 58 | 132 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.07 | 0.08 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 1 | 22 | 53 | 109 | 121 | 306 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.07 | 0.15 | 0.17 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 1 | 18 | 24 | 98 | 75 | 216 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.14 | 0.10 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 8 | 15 | 23 | 12 | 60 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 4 | 8 | 16 | 11 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 1 | 10 | 24 | 76 | 70 | 181 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.11 | 0.10 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 2 | 29 | 42 | 128 | 125 | 326 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.06 | 0.18 | 0.17 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 2 | 16 | 33 | 57 | 61 | 169 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.08 | 0.09 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 8 | 17 | 62 | 60 | 147 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.09 | 0.09 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 5 | 46 | 89 | 211 | 203 | 554 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.13 | 0.30 | 0.29 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 1 | 5 | 15 | 28 | 25 | 74 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 六、精省改造工程有助於公務人員能力的提升 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|----------------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 1 | 10 | 10 | 22 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.04 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 4 | 32 | 77 | 199 | 187 | 499 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.11 | 0.28 | 0.27 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 14 | 14 | 41 | 49 | 118 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.06 | 0.07 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | - | 1 | 1 | 6 | 3 | 11 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | - | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | - | 7 | 10 | 27 | 30 | 74 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 1 | 7 | 20 | 43 | 48 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.06 | 0.07 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 1 | 11 | 18 | 56 | 54 | 140 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.08 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 1 | 15 | 31 | 63 | 71 | 181 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.09 | 0.10 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 2 | 12 | 27 | 83 | 58 | 182 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.12 | 0.08 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | - | 4 | 9 | 23 | 24 | 60 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 5 | 45 | 95 | 244 | 227 | 616 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.14 | 0.35 | 0.32 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 4 | 2 | 7 | 11 | 24 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 5 | 53 | 106 | 274 | 262 | 700 | | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.15 | 0.39 | 0.37 | 1.00 | | |

表 7-1

一、業務完全由臺北支配

附錄五 問卷統計分析附表

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 8 | 3 | 6 | 1 | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 15 | 12 | 11 | 9 | 4 | 51 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 13 | 30 | 7 | 5 | 1 | 56 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 43 | 35 | 14 | 12 | 15 | 119 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.05 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 16 | 9 | 6 | 7 | 6 | 44 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 7 | 8 | 8 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.00 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 9 | 4 | 2 | 5 | - | 20 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 33 | 61 | 23 | 19 | 9 | 145 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.09 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 12 | 9 | 1 | 8 | 5 | 35 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 5 | 11 | 1 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.70% | 1.50% | 0.10% | - | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 9 | 19 | 6 | 6 | 3 | 43 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 7 | 4 | 2 | 4 | 2 | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 9 | 13 | 13 | 14 | 4 | 53 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 11 | 2 | 1 | 1 | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、業務完全由臺北支配 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 8 | 3 | 6 | 1 | 22 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 10 | 12 | 3 | 1 | - | 26 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 130 | 139 | 60 | 54 | 28 | 411 |
| | | 百分比 | 0.18 | 0.19 | 0.08 | 0.08 | 0.04 | 0.58 |
| | 女性 | 次數 | 80 | 103 | 48 | 46 | 27 | 304 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.14 | 0.07 | 0.06 | 0.04 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 2 | 1 | - | - | 1 | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 41 | 47 | 15 | 16 | 13 | 132 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 96 | 91 | 46 | 48 | 24 | 305 |
| | | 百分比 | 0.13 | 0.13 | 0.06 | 0.07 | 0.03 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 60 | 77 | 36 | 28 | 14 | 215 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.11 | 0.05 | 0.04 | 0.02 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 11 | 27 | 11 | 8 | 3 | 60 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | - | - | 1 | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 2 | 19 | 6 | 5 | 7 | 39 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 43 | 62 | 35 | 25 | 15 | 180 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.09 | 0.05 | 0.04 | 0.02 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 113 | 96 | 42 | 47 | 27 | 325 |
| | | 百分比 | 0.16 | 0.13 | 0.06 | 0.07 | 0.04 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 51 | 66 | 24 | 22 | 6 | 169 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.09 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 53 | 51 | 17 | 17 | 8 | 146 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.07 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 153 | 186 | 89 | 78 | 46 | 552 |
| | | 百分比 | 0.22 | 0.27 | 0.13 | 0.11 | 0.07 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 19 | 28 | 10 | 13 | 3 | 73 |

| 一、業務完全由臺北支配 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 8 | 3 | 6 | 1 | 22 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.10 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 162 | 165 | 71 | 64 | 35 | 497 | |
| | | 百分比 | 0.23 | 0.24 | 0.10 | 0.09 | 0.05 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 24 | 41 | 21 | 16 | 16 | 118 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.06 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 3 | 2 | 3 | 3 | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 4 | 4 | - | 1 | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | 0.00 | - | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | 24 | 24 | 10 | 8 | 8 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 32 | 41 | 21 | 17 | 8 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.06 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 41 | 42 | 21 | 23 | 14 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 60 | 55 | 22 | 28 | 14 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.08 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 47 | 72 | 32 | 19 | 10 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.10 | 0.05 | 0.03 | 0.01 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 14 | 30 | 6 | 6 | 3 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 183 | 194 | 97 | 89 | 51 | 614 | |
| | | 百分比 | 0.26 | 0.28 | 0.14 | 0.13 | 0.07 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 9 | 11 | 3 | 1 | - | 24 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 206 | 235 | 106 | 96 | 54 | 697 | | |
| | 百分比 | 0.30 | 0.34 | 0.15 | 0.14 | 0.08 | 1.00 | | |

表 7-2

二、組織未法制化

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 5 | 10 | 6 | 1 | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 17 | 23 | 6 | 2 | 3 | 51 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 22 | 30 | 2 | 2 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 57 | 55 | 2 | 3 | 2 | 119 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 20 | 15 | 6 | - | 2 | 43 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | - | 0.00 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 8 | 9 | 7 | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 10 | 2 | 3 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 12 | 7 | 2 | - | 1 | 22 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.00 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 61 | 69 | 9 | 3 | 3 | 145 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.10 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 9 | 17 | 5 | 4 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 3 | 9 | 4 | - | - | 16 |
| | | 百分比 | 0.40% | 1.30% | 0.60% | - | - | 2.20% |
| | 教育部 | 次數 | 25 | 15 | - | - | 3 | 43 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.02 | - | - | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 2 | 6 | - | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | - | - | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 4 | 7 | 1 | 7 | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | - | 0.03 |
| | 衛生署 | 次數 | 25 | 18 | 6 | - | 3 | 52 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | - | 0.00 | 0.07 |
| 文建會 | 次數 | 11 | 1 | 2 | 1 | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 4 | 4 | - | - | - | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 二、組織未法制化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 5 | 10 | 6 | 1 | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 9 | 14 | 3 | - | - | 26 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | - | - | 0.04 |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 168 | 190 | 37 | 9 | 6 |
| 百分比 | | | 0.24 | 0.27 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | 0.58 |
| 女性 | | 次數 | 134 | 118 | 26 | 14 | 11 | 303 |
| | | 百分比 | 0.19 | 0.17 | 0.04 | 0.02 | 0.02 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 65 | 50 | 11 | 3 | 3 | 132 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.19 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 144 | 114 | 24 | 14 | 9 | 305 |
| | | 百分比 | 0.20 | 0.16 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 78 | 104 | 21 | 5 | 4 | 212 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.15 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 12 | 40 | 7 | 1 | 1 | 61 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.06 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.09 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 2 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 10 | 20 | 5 | 3 | 1 | 39 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 65 | 77 | 26 | 3 | 7 | 178 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.11 | 0.04 | 0.00 | 0.01 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 146 | 138 | 22 | 13 | 6 | 325 |
| | | 百分比 | 0.21 | 0.19 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 81 | 72 | 9 | 4 | 3 | 169 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.10 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 71 | 67 | 4 | 3 | 2 | 147 |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.10 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 228 | 233 | 56 | 19 | 15 | 551 |
| | | 百分比 | 0.33 | 0.33 | 0.08 | 0.03 | 0.02 | 0.79 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、組織未法制化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|----------|------------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 5 | 10 | 6 | 1 | - | 22 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 27 | 43 | 2 | 2 | - | 74 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.06 | 0.00 | 0.00 | - | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 229 | 201 | 44 | 12 | 10 | 496 | |
| | | 百分比 | 0.33 | 0.29 | 0.06 | 0.02 | 0.01 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 38 | 52 | 15 | 6 | 7 | 118 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 6 | 3 | - | 2 | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | - | 0.00 | - | 0.02 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 5 | 4 | - | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.01 |
| 6-10年 | | 次數 | 31 | 30 | 8 | 2 | 2 | 73 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.10 | |
| 11-15年 | | 次數 | 57 | 50 | 6 | 5 | 2 | 120 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 71 | 45 | 15 | 4 | 6 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.06 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 75 | 79 | 14 | 8 | 4 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.11 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 61 | 94 | 18 | 3 | 3 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.13 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.26 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 24 | 30 | 3 | 3 | - | 60 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | - | 0.09 | |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 267 | 256 | 54 | 19 | 17 | 613 | |
| | | 百分比 | 0.38 | 0.37 | 0.08 | 0.03 | 0.02 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 7 | 14 | 3 | - | - | 24 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | - | - | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 298 | 300 | 60 | 22 | 17 | 697 | |
| | | 百分比 | 0.43 | 0.43 | 0.09 | 0.03 | 0.02 | 1.00 | |

表 7-3

| 三、改革意見無法往上表達 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 6 | 11 | 5 | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 11 | 21 | 16 | 3 | - | 51 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | - | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 17 | 24 | 11 | 4 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 50 | 35 | 24 | 8 | 1 | 118 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.05 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.16 |
| | 經濟部 | 次數 | 12 | 20 | 9 | - | 1 | 42 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | - | 0.00 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 6 | 7 | 8 | 3 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 9 | 3 | 3 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 8 | 8 | 6 | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 41 | 68 | 33 | 2 | 1 | 145 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.09 | 0.05 | 0.00 | 0.00 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 10 | 15 | 6 | 4 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 4 | 7 | 6 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.60% | 1.00% | 0.80% | - | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 9 | 24 | 9 | 1 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | 4 | 3 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 3 | 4 | 5 | 7 | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 17 | 14 | 16 | 5 | 2 | 54 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | 8 | 5 | 2 | - | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.02 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、改革意見無法往上表達 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 6 | 11 | 5 | - | - | 22 |
| | 原委會 | 次數 | 3 | 3 | 2 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 9 | 9 | 8 | - | - | 26 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 131 | 168 | 91 | 18 | 1 | 409 |
| | | 百分比 | 0.18 | 0.24 | 0.13 | 0.03 | 0.00 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 91 | 113 | 78 | 19 | 4 | 305 |
| | | 百分比 | 0.13 | 0.16 | 0.11 | 0.03 | 0.01 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 47 | 50 | 30 | 5 | - | 132 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.07 | 0.04 | 0.01 | - | 0.19 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 104 | 113 | 69 | 18 | 2 | 306 |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.16 | 0.10 | 0.03 | 0.00 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 59 | 80 | 58 | 13 | 3 | 213 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.11 | 0.08 | 0.02 | 0.00 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 9 | 37 | 13 | 1 | - | 60 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | - | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 10 | 18 | 10 | 1 | - | 39 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 54 | 69 | 48 | 6 | 3 | 180 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.10 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 109 | 121 | 75 | 19 | 1 | 325 |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.17 | 0.11 | 0.03 | 0.00 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 48 | 72 | 36 | 11 | 1 | 168 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.10 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.24 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 48 | 54 | 34 | 9 | 1 | 146 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.08 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 172 | 215 | 134 | 27 | 4 | 552 |
| | | 百分比 | 0.25 | 0.31 | 0.19 | 0.04 | 0.01 | 0.79 |

| 三、改革意見無法往上表達 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------------|----------------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 6 | 11 | 5 | - | - | 22 |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | 19 | 34 | 15 | 5 | - | 73 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | - | 0.10 |
| | 薦任(派) | 次數 | 162 | 189 | 119 | 25 | 3 | 498 |
| | | 百分比 | 0.23 | 0.27 | 0.17 | 0.04 | 0.00 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 39 | 43 | 30 | 3 | 2 | 117 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 4 | 4 | 2 | - | 11 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.02 |
| 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 3 | 5 | 1 | - | - | 9 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | 6-10 年 | 次數 | 24 | 27 | 18 | 4 | - | 73 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | - | 0.10 |
| | 11-15 年 | 次數 | 39 | 46 | 29 | 5 | 1 | 120 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.17 |
| | 16-20 年 | 次數 | 48 | 48 | 34 | 10 | 1 | 141 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.07 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | 0.20 |
| | 21-25 年 | 次數 | 60 | 64 | 41 | 13 | 2 | 180 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.09 | 0.06 | 0.02 | 0.00 | 0.26 |
| | 26 年以上 | 次數 | 47 | 81 | 46 | 4 | 1 | 179 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.12 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.26 |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 18 | 27 | 12 | 2 | - | 59 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | - | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 193 | 234 | 149 | 33 | 5 | 614 |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.34 | 0.21 | 0.05 | 0.01 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | 8 | 9 | 7 | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| 總和 | | 次數 | 219 | 270 | 168 | 35 | 5 | 697 |
| | | 百分比 | 0.31 | 0.39 | 0.24 | 0.05 | 0.01 | 1.00 |

表 7-4

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、原省政府員工所承受的原罪受中央歧視 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 12 | 8 | 2 | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 23 | 14 | 11 | 2 | 1 | 51 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 28 | 23 | 4 | 1 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 57 | 38 | 22 | 2 | - | 119 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.05 | 0.03 | 0.00 | - | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 18 | 17 | 7 | - | 1 | 43 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | - | 0.00 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 11 | 6 | 6 | 1 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 11 | 2 | 2 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 9 | 6 | 4 | - | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 53 | 61 | 22 | 4 | 2 | 142 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.09 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 17 | 12 | 4 | 2 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 4 | 10 | 3 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.60% | 1.40% | 0.40% | - | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 18 | 15 | 7 | 3 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 3 | 3 | 1 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 4 | 6 | 7 | 2 | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 22 | 16 | 7 | 8 | 1 | 54 | |
| | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | 11 | 4 | - | - | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.01 | - | - | - | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 3 | 3 | 2 | - | - | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 四、原省政府員工所承受的原罪受中央歧視 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|---------------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 12 | 8 | 2 | - | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 13 | 9 | 4 | - | - | 26 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 188 | 139 | 64 | 12 | 3 | 406 |
| | | 百分比 | 0.26 | 0.20 | 0.09 | 0.02 | 0.00 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 128 | 112 | 49 | 14 | 2 | 305 |
| | | 百分比 | 0.18 | 0.16 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | - | 1 | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 64 | 45 | 17 | 4 | 1 | 131 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.06 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 148 | 100 | 46 | 9 | 1 | 304 |
| | | 百分比 | 0.21 | 0.14 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 88 | 78 | 33 | 12 | 2 | 213 |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.11 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 13 | 29 | 16 | 1 | 1 | 60 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 9 | 21 | 6 | 3 | - | 39 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 77 | 68 | 26 | 8 | 1 | 180 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.10 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 150 | 110 | 52 | 9 | 4 | 325 |
| | | 百分比 | 0.21 | 0.16 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 79 | 51 | 29 | 6 | - | 165 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.07 | 0.04 | 0.01 | - | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 76 | 50 | 15 | 4 | - | 145 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | - | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 236 | 192 | 95 | 21 | 5 | 549 |
| | | 百分比 | 0.34 | 0.28 | 0.14 | 0.03 | 0.01 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 35 | 26 | 10 | 1 | - | 72 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、原省政府員工所承受的原罪受中央歧視 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|---------------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 12 | 8 | 2 | - | - | 22 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | - | 0.10 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 226 | 168 | 79 | 19 | 3 | 495 | |
| | | 百分比 | 0.33 | 0.24 | 0.11 | 0.03 | 0.00 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 52 | 43 | 17 | 3 | 2 | 117 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.06 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | 1 | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 2 | 4 | 4 | 1 | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 3 | 4 | 2 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | 34 | 23 | 14 | 2 | - | 73 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | - | 0.11 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 56 | 48 | 10 | 3 | 1 | 118 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 69 | 45 | 19 | 6 | 2 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.06 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 84 | 54 | 30 | 9 | - | 177 | |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.08 | 0.04 | 0.01 | - | 0.25 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 69 | 68 | 36 | 5 | 2 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.10 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 31 | 21 | 7 | - | - | 59 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.03 | 0.01 | - | - | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 271 | 210 | 100 | 24 | 5 | 610 | |
| | | 百分比 | 0.39 | 0.30 | 0.14 | 0.04 | 0.01 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 11 | 9 | 4 | - | - | 24 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.04 | |
| 總和 | 次數 | 313 | 240 | 111 | 24 | 5 | 693 | | |
| | 百分比 | 0.45 | 0.35 | 0.16 | 0.04 | 0.01 | 1.00 | | |

表 7-5

五、工作繁重人員卻萎縮

附錄五 問卷統計分析附表

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 5 | 10 | 4 | 2 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 6 | 18 | 22 | 4 | 1 | 51 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 12 | 21 | 10 | 13 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 51 | 50 | 17 | 1 | - | 119 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | - | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 15 | 23 | 2 | 2 | - | 42 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 4 | 12 | 5 | 3 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 6 | 1 | 8 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 9 | 8 | 1 | 1 | - | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 45 | 45 | 39 | 11 | 3 | 143 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.02 | 0.00 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 13 | 11 | 9 | 2 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 3 | 8 | 5 | 1 | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.40% | 1.10% | 0.70% | 0.10% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 27 | 14 | 1 | 1 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.06 |
| 法務部 | 次數 | 3 | 4 | 1 | - | - | 8 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 | |
| 新聞局 | 次數 | 9 | 5 | 1 | 4 | - | 19 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | - | 0.03 | |
| 衛生署 | 次數 | 16 | 21 | 14 | 2 | 1 | 54 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | 4 | 7 | 3 | 1 | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 5 | 3 | - | - | - | 8 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 五、工作繁重人員卻萎縮 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------|---------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.01 | 0.00 | - | - | - | 0.01 | |
| | | 次數 | 7 | 12 | 4 | 2 | - | 25 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.04 | |
| 性別 | 男性 | 次數 | 126 | 161 | 84 | 31 | 4 | 406 | |
| | | 百分比 | 0.18 | 0.23 | 0.12 | 0.04 | 0.01 | 0.57 | |
| | 女性 | 次數 | 113 | 109 | 61 | 19 | 1 | 303 | |
| | | 百分比 | 0.16 | 0.15 | 0.09 | 0.03 | 0.00 | 0.43 | |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | - | 1 | - | - | 4 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | - | - | 0.01 | |
| | 30-39 歲 | 次數 | 54 | 44 | 26 | 5 | 2 | 131 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.06 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.19 | |
| | 40-49 歲 | 次數 | 113 | 109 | 55 | 26 | 1 | 304 | |
| | | 百分比 | 0.16 | 0.15 | 0.08 | 0.04 | 0.00 | 0.43 | |
| | 50-59 歲 | 次數 | 61 | 88 | 49 | 14 | 1 | 213 | |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.12 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.30 | |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 8 | 29 | 15 | 5 | 1 | 58 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.08 | |
| | 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| 高中、高職 | | 次數 | 12 | 19 | 5 | 2 | 1 | 39 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.06 | |
| 專科 | | 次數 | 65 | 65 | 45 | 4 | - | 179 | |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.09 | 0.06 | 0.01 | - | 0.25 | |
| 大學 | | 次數 | 103 | 132 | 57 | 29 | 2 | 323 | |
| | | 百分比 | 0.15 | 0.19 | 0.08 | 0.04 | 0.00 | 0.46 | |
| 研究所以上 | | 次數 | 58 | 52 | 39 | 15 | 2 | 166 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.07 | 0.06 | 0.02 | 0.00 | 0.23 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 58 | 53 | 19 | 14 | 1 | 145 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.21 | |
| | 非主管 | 次數 | 177 | 209 | 121 | 36 | 4 | 547 | |
| | | 百分比 | 0.26 | 0.30 | 0.18 | 0.05 | 0.01 | 0.79 | |
| 等職 | 簡任(派) | 次數 | 13 | 34 | 14 | 11 | - | 72 | |

| 五、工作繁重人員卻萎縮 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-------------|------------|--------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 年資 | 薦任(派) | 百分比 | 0.02 | 0.05 | 0.02 | 0.02 | - | 0.10 | |
| | | 次數 | 176 | 171 | 110 | 32 | 4 | 493 | |
| | 委任(派) | 百分比 | 0.25 | 0.25 | 0.16 | 0.05 | 0.01 | 0.71 | |
| | | 次數 | 42 | 54 | 16 | 4 | 1 | 117 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 5 | 4 | - | 2 | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | - | 0.00 | - | 0.02 | |
| | 地點 | 5年以下 | 次數 | 3 | 4 | 2 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | | 6-10年 | 次數 | 30 | 25 | 15 | 2 | 1 | 73 |
| | | | 百分比 | 0.04 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.11 |
| | | 11-15年 | 次數 | 44 | 49 | 17 | 8 | - | 118 |
| | | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | - | 0.17 |
| 16-20年 | | 次數 | 52 | 46 | 31 | 11 | 1 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.07 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 62 | 65 | 32 | 17 | 2 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.09 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 46 | 74 | 44 | 12 | 1 | 177 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.11 | 0.06 | 0.02 | 0.00 | 0.25 | |
| 總和 | | 省政府 | 次數 | 15 | 22 | 10 | 12 | - | 59 |
| | | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | - | 0.09 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 214 | 228 | 127 | 35 | 5 | 609 | |
| | | 百分比 | 0.31 | 0.33 | 0.18 | 0.05 | 0.01 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 7 | 11 | 4 | 1 | - | 23 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 236 | 261 | 141 | 48 | 5 | 691 | |
| | | 百分比 | 0.34 | 0.38 | 0.20 | 0.07 | 0.01 | 1.00 | |

表 7-6

六、臺北業務分工不公平挑剩下的再給中辦

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 10 | 7 | 5 | 1 | - | 23 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 19 | 17 | 15 | - | - | 51 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | - | - | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 20 | 23 | 11 | 2 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 52 | 37 | 25 | 4 | 1 | 119 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.05 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 15 | 14 | 12 | 2 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 9 | 9 | 6 | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 7 | 2 | 6 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 10 | 5 | 5 | 1 | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 60 | 59 | 22 | 1 | 3 | 145 |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.08 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 19 | 9 | 6 | 1 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 3 | 8 | 6 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.40% | 1.10% | 0.80% | - | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 14 | 16 | 12 | 1 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 4 | 3 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 |
| 新聞局 | 次數 | 9 | 7 | 1 | 2 | - | 19 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.03 | |
| 衛生署 | 次數 | 9 | 7 | 26 | 12 | - | 54 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | - | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | 9 | 4 | 2 | - | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 3 | 2 | 3 | - | - | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 六、臺北業務分工不公平挑剩下的再給中辦 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|---------------------|---------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 | |
| | | 次數 | 7 | 10 | 8 | 1 | - | 26 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.04 | |
| 性別 | 男性 | 次數 | 161 | 142 | 94 | 10 | 4 | 411 | |
| | | 百分比 | 0.23 | 0.20 | 0.13 | 0.01 | 0.01 | 0.57 | |
| | 女性 | 次數 | 112 | 97 | 78 | 18 | - | 305 | |
| | | 百分比 | 0.16 | 0.14 | 0.11 | 0.03 | - | 0.43 | |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 1 | 2 | 1 | - | - | 4 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 | |
| | 30-39 歲 | 次數 | 59 | 39 | 28 | 3 | 2 | 131 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.05 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | 0.18 | |
| | 40-49 歲 | 次數 | 129 | 93 | 72 | 12 | - | 306 | |
| | | 百分比 | 0.18 | 0.13 | 0.10 | 0.02 | - | 0.43 | |
| | 50-59 歲 | 次數 | 73 | 77 | 53 | 12 | 1 | 216 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.11 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.30 | |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 11 | 29 | 18 | 1 | 1 | 60 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.08 | |
| | 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| 高中、高職 | | 次數 | 9 | 17 | 12 | 1 | - | 39 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | - | 0.05 | |
| 專科 | | 次數 | 55 | 60 | 58 | 8 | - | 181 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.01 | - | 0.25 | |
| 大學 | | 次數 | 139 | 101 | 68 | 14 | 3 | 325 | |
| | | 百分比 | 0.19 | 0.14 | 0.10 | 0.02 | 0.00 | 0.45 | |
| 研究所以上 | | 次數 | 69 | 60 | 34 | 5 | 1 | 169 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.08 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | 0.24 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 59 | 47 | 31 | 8 | 1 | 146 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.07 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.21 | |
| | 非主管 | 次數 | 210 | 183 | 138 | 20 | 3 | 554 | |
| | | 百分比 | 0.30 | 0.26 | 0.20 | 0.03 | 0.00 | 0.79 | |
| 等職 | 簡任(派) | 次數 | 25 | 33 | 14 | 1 | - | 73 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 六、臺北業務分工不公平挑剩下的再給中辦 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|---------------------|------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 年資 | 薦任(派) | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | - | 0.10 | |
| | | 次數 | 200 | 153 | 122 | 22 | 3 | 500 | |
| | | 百分比 | 0.29 | 0.22 | 0.17 | 0.03 | 0.00 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 43 | 40 | 31 | 2 | 1 | 117 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.06 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 2 | 4 | 3 | 2 | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 4 | 2 | 3 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| | | 6-10年 | 次數 | 34 | 22 | 16 | 1 | - | 73 |
| 百分比 | | | 0.05 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | - | 0.10 | |
| 11-15年 | | 次數 | 51 | 31 | 32 | 5 | - | 119 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.04 | 0.05 | 0.01 | - | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 52 | 49 | 32 | 6 | 2 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.07 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 75 | 56 | 42 | 7 | 1 | 181 | |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.08 | 0.06 | 0.01 | 0.00 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 55 | 70 | 46 | 9 | 1 | 181 | |
| | | 百分比 | 0.08 | 0.10 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.26 | |
| 地點 | | 省政府 | 次數 | 23 | 26 | 10 | - | - | 59 |
| | | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.01 | - | - | 0.08 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 240 | 192 | 154 | 26 | 4 | 616 | |
| | | 百分比 | 0.34 | 0.28 | 0.22 | 0.04 | 0.01 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 7 | 9 | 7 | 1 | - | 24 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 269 | 230 | 169 | 28 | 4 | 700 | | |
| | 百分比 | 0.38 | 0.33 | 0.24 | 0.04 | 0.01 | 1.00 | | |

表 7-7

七、人事凍結升遷不易

附錄五 問卷統計分析附表

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 9 | 10 | 2 | 1 | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 20 | 19 | 10 | 2 | - | 51 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | - | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 24 | 28 | 3 | 1 | - | 56 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | - | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 65 | 39 | 13 | 2 | - | 119 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | - | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 28 | 10 | 5 | 1 | - | 44 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 9 | 6 | 5 | 4 | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 9 | 2 | 4 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 15 | 4 | 2 | - | - | 21 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 66 | 46 | 22 | 6 | 4 | 144 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.06 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 20 | 11 | 3 | 1 | - | 35 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | - | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 5 | 10 | 2 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.70% | 1.40% | 0.30% | - | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 16 | 16 | 7 | 4 | - | 43 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | - | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 2 | 5 | 1 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| 新聞局 | 次數 | 8 | 7 | 3 | 1 | - | 19 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.03 | |
| 衛生署 | 次數 | 21 | 18 | 12 | 2 | 1 | 54 | |
| | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.08 | |
| 文建會 | 次數 | 9 | 3 | 3 | - | - | 15 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 5 | 3 | - | - | - | 8 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 七、人事凍結升遷不易 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------|---------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.01 | 0.00 | - | - | - | 0.01 | |
| | | 次數 | 9 | 11 | 5 | 1 | - | 26 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.04 | |
| 性別 | 男性 | 次數 | 198 | 146 | 49 | 13 | 4 | 410 | |
| | | 百分比 | 0.28 | 0.20 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | 0.57 | |
| | 女性 | 次數 | 140 | 99 | 53 | 12 | 1 | 305 | |
| | | 百分比 | 0.20 | 0.14 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.43 | |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 1 | 1 | 2 | - | - | 4 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | - | 0.01 | |
| | 30-39 歲 | 次數 | 75 | 34 | 17 | 5 | 1 | 132 | |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.18 | |
| | 40-49 歲 | 次數 | 150 | 102 | 46 | 6 | 2 | 306 | |
| | | 百分比 | 0.21 | 0.14 | 0.06 | 0.01 | 0.00 | 0.43 | |
| | 50-59 歲 | 次數 | 100 | 78 | 26 | 10 | 1 | 215 | |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.11 | 0.04 | 0.01 | 0.00 | 0.30 | |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 13 | 30 | 11 | 4 | 1 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.08 | |
| | 教育 | 國初中以下 | 次數 | 2 | - | - | - | - | 2 |
| | | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 |
| 高中、高職 | | 次數 | 13 | 17 | 7 | 1 | 1 | 39 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.06 | |
| 專科 | | 次數 | 76 | 64 | 32 | 8 | - | 180 | |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.09 | 0.05 | 0.01 | - | 0.25 | |
| 大學 | | 次數 | 161 | 112 | 41 | 9 | 2 | 325 | |
| | | 百分比 | 0.23 | 0.16 | 0.06 | 0.01 | 0.00 | 0.46 | |
| 研究所以上 | | 次數 | 87 | 52 | 21 | 7 | 2 | 169 | |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.07 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.24 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 80 | 45 | 14 | 6 | 1 | 146 | |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.06 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.21 | |
| | 非主管 | 次數 | 251 | 194 | 85 | 19 | 4 | 553 | |
| | | 百分比 | 0.36 | 0.28 | 0.12 | 0.03 | 0.01 | 0.79 | |
| 等職 | 簡任(派) | 次數 | 31 | 35 | 5 | 2 | - | 73 | |

| 七、人事凍結升遷不易 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 年資 | 薦任(派) | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | - | 0.10 | |
| | | 次數 | 245 | 164 | 66 | 19 | 4 | 498 | |
| | 委任(派) | 百分比 | 0.35 | 0.23 | 0.09 | 0.03 | 0.01 | 0.71 | |
| | | 次數 | 54 | 35 | 25 | 3 | 1 | 118 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 5 | 3 | 2 | - | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | |
| | 地點 | 5年以下 | 次數 | 4 | 3 | 1 | 1 | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 |
| | | 6-10年 | 次數 | 39 | 18 | 15 | 2 | - | 74 |
| | | | 百分比 | 0.06 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | - | 0.11 |
| 11-15年 | | 次數 | 62 | 38 | 17 | 1 | 1 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 71 | 43 | 20 | 6 | 1 | 141 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.06 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 86 | 64 | 23 | 6 | 2 | 181 | |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.09 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 70 | 75 | 23 | 10 | 1 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.11 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.26 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 26 | 30 | 3 | - | - | 59 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.04 | 0.00 | - | - | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 295 | 199 | 91 | 25 | 5 | 615 | |
| | | 百分比 | 0.42 | 0.29 | 0.13 | 0.04 | 0.01 | 0.88 | |
| 中部辦公室 | 次數 | 10 | 8 | 5 | 1 | - | 24 | | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 | | |
| 總和 | 次數 | 331 | 237 | 99 | 26 | 5 | 698 | | |
| | 百分比 | 0.47 | 0.34 | 0.14 | 0.04 | 0.01 | 1.00 | | |

表 8-1

一、廢省議會

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 6 | 11 | 5 | 1 | - | 23 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 14 | 10 | 26 | - | 1 | 51 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.04 | - | 0.00 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 18 | 22 | 12 | 2 | 1 | 55 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 41 | 29 | 28 | 7 | 12 | 117 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.04 | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.16 |
| | 經濟部 | 次數 | 5 | 14 | 12 | 6 | 4 | 41 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 5 | 8 | 8 | 2 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 5 | 2 | 8 | - | - | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | - | - | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 9 | 5 | 5 | 1 | 1 | 21 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 32 | 48 | 44 | 15 | 6 | 145 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.07 | 0.06 | 0.02 | 0.01 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 12 | 10 | 10 | 3 | 1 | 36 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 6 | 5 | 6 | - | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.80% | 0.70% | 0.80% | - | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 13 | 15 | 13 | 1 | 1 | 43 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | 3 | 3 | 1 | - | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 9 | 6 | 3 | - | 1 | 19 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 16 | 15 | 13 | 4 | 5 | 53 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 2 | 4 | 4 | - | 5 | 15 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | - | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 一、廢省議會 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 6 | 11 | 5 | 1 | - | 23 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 1 | 6 | 4 | 14 | 25 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 120 | 125 | 102 | 27 | 34 | 408 |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.18 | 0.14 | 0.04 | 0.05 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 73 | 84 | 105 | 21 | 20 | 303 |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.12 | 0.15 | 0.03 | 0.03 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | 4 | - | - | 4 |
| | | 百分比 | - | - | 0.01 | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 36 | 36 | 43 | 6 | 9 | 130 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.05 | 0.06 | 0.01 | 0.01 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 85 | 91 | 84 | 19 | 25 | 304 |
| | | 百分比 | 0.12 | 0.13 | 0.12 | 0.03 | 0.04 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 64 | 62 | 54 | 18 | 18 | 216 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.09 | 0.08 | 0.03 | 0.03 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 9 | 21 | 22 | 4 | 2 | 58 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | - | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 7 | 9 | 18 | 1 | 3 | 38 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 37 | 54 | 56 | 18 | 14 | 179 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.08 | 0.08 | 0.03 | 0.02 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 100 | 96 | 83 | 20 | 27 | 326 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.14 | 0.12 | 0.03 | 0.04 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 50 | 50 | 49 | 8 | 9 | 166 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 43 | 47 | 31 | 10 | 14 | 145 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.05 | 0.01 | 0.02 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 147 | 159 | 169 | 36 | 40 | 551 |
| | | 百分比 | 0.21 | 0.23 | 0.24 | 0.05 | 0.06 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 22 | 26 | 17 | 4 | 5 | 74 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 一、廢省議會 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|---------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 6 | 11 | 5 | 1 | - | 23 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 140 | 147 | 137 | 33 | 39 | 496 | |
| | | 百分比 | 0.20 | 0.21 | 0.20 | 0.05 | 0.06 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 26 | 30 | 43 | 8 | 9 | 116 | |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.04 | 0.06 | 0.01 | 0.01 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | 1 | - | - | - | - | 1 | |
| | | 百分比 | 0.00 | - | - | - | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 1 | 7 | 1 | - | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | - | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | 14 | 19 | 34 | 2 | 3 | 72 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.05 | 0.00 | 0.00 | 0.10 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 39 | 36 | 28 | 10 | 6 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.05 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 43 | 37 | 38 | 9 | 13 | 140 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.05 | 0.05 | 0.01 | 0.02 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 47 | 55 | 48 | 10 | 20 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.08 | 0.07 | 0.01 | 0.03 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 47 | 52 | 54 | 15 | 12 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 0.02 | 0.02 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 17 | 22 | 17 | 2 | 1 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 171 | 183 | 178 | 42 | 39 | 613 | |
| | | 百分比 | 0.25 | 0.26 | 0.26 | 0.06 | 0.06 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 1 | 1 | 6 | 1 | 14 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 189 | 206 | 201 | 45 | 54 | 695 | | |
| | 百分比 | 0.27 | 0.30 | 0.29 | 0.07 | 0.08 | 1.00 | | |

表 8-2

二、本單位組織法制化

附錄五 問卷統計分析附表

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 11 | 2 | 5 | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.01 | - | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 12 | 14 | 12 | 8 | 4 | 50 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 12 | 19 | 7 | 13 | 4 | 55 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 24 | 38 | 10 | 24 | 22 | 118 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.05 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 8 | 9 | 7 | 9 | 8 | 41 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 2 | 14 | 8 | - | - | 24 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | - | - | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.00 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 6 | 5 | 2 | 5 | 4 | 22 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 30 | 38 | 21 | 31 | 20 | 140 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 13 | 11 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 2 | 3 | 5 | 7 | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.30% | 0.40% | 0.70% | 1.00% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 18 | 12 | 4 | 6 | 3 | 43 |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 12 | 2 | 3 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 16 | 15 | 6 | 5 | 9 | 51 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 3 | 1 | 3 | 2 | 6 | 15 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 2 | 4 | - | 1 | 1 | 8 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 二、本單位組織法制化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 11 | 2 | 5 | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | 2 | 12 | 5 | 3 | 3 | 25 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.04 |
| 性 別 | 男性 | 次數 | 98 | 127 | 65 | 60 | 51 | 401 |
| | | 百分比 | 0.14 | 0.18 | 0.09 | 0.09 | 0.07 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 62 | 94 | 36 | 68 | 43 | 303 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.13 | 0.05 | 0.10 | 0.06 | 0.43 |
| 年 齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 29 | 32 | 19 | 26 | 23 | 129 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 72 | 94 | 44 | 46 | 47 | 303 |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.13 | 0.06 | 0.07 | 0.07 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 47 | 71 | 29 | 40 | 23 | 210 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.10 | 0.04 | 0.06 | 0.03 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 9 | 24 | 10 | 15 | 1 | 59 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.08 |
| 教 育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 7 | 14 | 4 | 12 | 2 | 39 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 32 | 50 | 32 | 37 | 26 | 177 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.07 | 0.05 | 0.05 | 0.04 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 77 | 109 | 38 | 58 | 43 | 325 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.16 | 0.05 | 0.08 | 0.06 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 43 | 48 | 27 | 20 | 23 | 161 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.23 |
| 主 管 | 主管 | 次數 | 40 | 47 | 8 | 27 | 20 | 142 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 115 | 170 | 91 | 96 | 74 | 546 |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.25 | 0.13 | 0.14 | 0.11 | 0.79 |
| 等 職 | 簡任(派) | 次數 | 15 | 30 | 9 | 12 | 8 | 74 |

| 二、本單位組織法制化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | 4 | 11 | 2 | 5 | - | 22 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 118 | 149 | 69 | 83 | 68 | 487 | |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.22 | 0.10 | 0.12 | 0.10 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 18 | 34 | 20 | 29 | 16 | 117 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 4 | 4 | 1 | - | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 2 | 5 | - | 2 | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | - | 0.00 | - | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | 11 | 22 | 11 | 13 | 13 | 70 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.10 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 33 | 25 | 20 | 21 | 20 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 37 | 41 | 17 | 23 | 21 | 139 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.06 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 40 | 60 | 23 | 25 | 29 | 177 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.09 | 0.03 | 0.04 | 0.04 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 32 | 66 | 28 | 41 | 11 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.10 | 0.04 | 0.06 | 0.02 | 0.26 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 11 | 20 | 7 | 15 | 6 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.09 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 140 | 184 | 87 | 108 | 86 | 605 | |
| | | 百分比 | 0.20 | 0.27 | 0.13 | 0.16 | 0.13 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 3 | 11 | 5 | 2 | 2 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 154 | 215 | 99 | 125 | 94 | 687 | | |
| | 百分比 | 0.22 | 0.31 | 0.14 | 0.18 | 0.14 | 1.00 | | |

表 8-3

三、行政效率提高

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 4 | 9 | 6 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 3 | 3 | 12 | 21 | 12 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 11 | 8 | 25 | 11 | 55 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 10 | 13 | 53 | 40 | 118 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.07 | 0.06 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 3 | 6 | 21 | 13 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 3 | 7 | 13 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 6 | 2 | 7 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.00 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 2 | - | 5 | 8 | 6 | 21 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 3 | 11 | 29 | 69 | 32 | 144 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.10 | 0.05 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | 1 | 5 | 6 | 16 | 8 | 36 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 4 | 4 | 8 | 1 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.60% | 0.60% | 1.10% | 0.10% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 3 | 12 | 23 | 4 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 1 | 2 | 5 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | - | 1 | 15 | 2 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 9 | 13 | 18 | 13 | 53 | |
| | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | 1 | 2 | 2 | 10 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 三、行政效率提高 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 4 | 9 | 6 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 1 | 7 | 11 | 6 | 25 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.04 |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 98 | 127 | 65 | 60 | 51 |
| 百分比 | | | 0.14 | 0.18 | 0.09 | 0.09 | 0.07 | 0.57 |
| 女性 | | 次數 | 62 | 94 | 36 | 68 | 43 | 303 |
| | | 百分比 | 0.09 | 0.13 | 0.05 | 0.10 | 0.06 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | 3 | 1 | - | - | - | 4 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 29 | 32 | 19 | 26 | 23 | 129 |
| | | 百分比 | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 72 | 94 | 44 | 46 | 47 | 303 |
| | | 百分比 | 0.10 | 0.13 | 0.06 | 0.07 | 0.07 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 47 | 71 | 29 | 40 | 23 | 210 |
| | | 百分比 | 0.07 | 0.10 | 0.04 | 0.06 | 0.03 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 9 | 24 | 10 | 15 | 1 | 59 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | - | - | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 7 | 14 | 4 | 12 | 2 | 39 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 32 | 50 | 32 | 37 | 26 | 177 |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.07 | 0.05 | 0.05 | 0.04 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 77 | 109 | 38 | 58 | 43 | 325 |
| | | 百分比 | 0.11 | 0.16 | 0.05 | 0.08 | 0.06 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 43 | 48 | 27 | 20 | 23 | 161 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 40 | 47 | 8 | 27 | 20 | 142 |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.07 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 115 | 170 | 91 | 96 | 74 | 546 |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.25 | 0.13 | 0.14 | 0.11 | 0.79 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 三、行政效率提高 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|----------|------------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 4 | 9 | 6 | 22 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | 15 | 30 | 9 | 12 | 8 | 74 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 118 | 149 | 69 | 83 | 68 | 487 | |
| | | 百分比 | 0.17 | 0.22 | 0.10 | 0.12 | 0.10 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 18 | 34 | 20 | 29 | 16 | 117 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 4 | 4 | 1 | - | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | 2 | 5 | - | 2 | - | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | - | 0.00 | - | 0.01 |
| 6-10年 | | 次數 | 11 | 22 | 11 | 13 | 13 | 70 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.10 | |
| 11-15年 | | 次數 | 33 | 25 | 20 | 21 | 20 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 37 | 41 | 17 | 23 | 21 | 139 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.06 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 40 | 60 | 23 | 25 | 29 | 177 | |
| | | 百分比 | 0.06 | 0.09 | 0.03 | 0.04 | 0.04 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 32 | 66 | 28 | 41 | 11 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.05 | 0.10 | 0.04 | 0.06 | 0.02 | 0.26 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | 11 | 20 | 7 | 15 | 6 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.09 | |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 140 | 184 | 87 | 108 | 86 | 605 | |
| | | 百分比 | 0.20 | 0.27 | 0.13 | 0.16 | 0.13 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | 3 | 11 | 5 | 2 | 2 | 23 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 154 | 215 | 99 | 125 | 94 | 687 | |
| | | 百分比 | 0.22 | 0.31 | 0.14 | 0.18 | 0.14 | 1.00 | |

表 8-4

| 四、公務人員權益保障 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 3 | 4 | 11 | 4 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 3 | 6 | 11 | 19 | 12 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 11 | 9 | 26 | 9 | 55 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 5 | 11 | 20 | 44 | 40 | 120 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | - | 7 | 21 | 14 | 42 |
| | | 百分比 | - | - | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 1 | 2 | 9 | 7 | 5 | 24 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 4 | 4 | 6 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | - | 3 | 9 | 8 | 20 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 2 | 25 | 27 | 57 | 33 | 144 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.04 | 0.08 | 0.05 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 9 | 5 | 16 | 6 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 3 | 3 | 7 | 4 | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.40% | 0.40% | 1.00% | 0.60% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 7 | 11 | 19 | 6 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | 4 | 2 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 6 | 3 | 7 | 2 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | 3 | 9 | 12 | 17 | 12 | 53 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | 2 | 6 | 6 | 14 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 四、公務人員權益保障 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|------------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| | 原委會 | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | | 次數 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 8 |
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | | 次數 | - | 4 | 6 | 7 | 8 | 25 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 9 | 62 | 82 | 160 | 93 | 406 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.12 | 0.23 | 0.13 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 7 | 37 | 58 | 121 | 82 | 305 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.08 | 0.17 | 0.12 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | - | 1 | 2 | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 1 | 11 | 22 | 55 | 42 | 131 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.06 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 8 | 39 | 67 | 103 | 87 | 304 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.09 | 0.15 | 0.12 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 5 | 41 | 33 | 95 | 40 | 214 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.05 | 0.13 | 0.06 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 9 | 17 | 26 | 5 | 59 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | 2 | 7 | 4 | 19 | 7 | 39 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 7 | 18 | 36 | 73 | 45 | 179 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.05 | 0.10 | 0.06 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 4 | 47 | 62 | 125 | 87 | 325 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.09 | 0.18 | 0.12 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 3 | 28 | 38 | 61 | 36 | 166 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.05 | 0.09 | 0.05 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 24 | 26 | 63 | 32 | 145 |
| | | 百分比 | - | 0.04 | 0.04 | 0.09 | 0.05 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 16 | 73 | 114 | 204 | 143 | 550 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 四、公務人員權益保障 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|------------|----------------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | | 百分比 | 0.02 | 0.11 | 0.16 | 0.29 | 0.21 | 0.79 | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | - | 12 | 13 | 36 | 13 | 74 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.05 | 0.02 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 11 | 72 | 105 | 177 | 129 | 494 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.10 | 0.15 | 0.25 | 0.19 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 4 | 11 | 19 | 52 | 31 | 117 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.04 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 1 | 3 | 4 | 1 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10年 | | 次數 | 1 | 5 | 18 | 26 | 22 | 72 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.10 | |
| 11-15年 | | 次數 | 3 | 10 | 25 | 46 | 35 | 119 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.07 | 0.05 | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 3 | 20 | 22 | 54 | 41 | 140 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.08 | 0.06 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 4 | 31 | 35 | 59 | 50 | 179 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.08 | 0.07 | 0.26 | |
| 26年以上 | | 次數 | 5 | 30 | 37 | 82 | 26 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.12 | 0.04 | 0.26 | |
| 地點 | 省政府 | 次數 | - | 9 | 10 | 29 | 10 | 58 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.08 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 16 | 82 | 124 | 234 | 157 | 613 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.12 | 0.18 | 0.34 | 0.23 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 4 | 5 | 7 | 7 | 23 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 16 | 95 | 139 | 270 | 174 | 694 | | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.14 | 0.20 | 0.39 | 0.25 | 1.00 | | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 8-5

| 五、業務精簡 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 2 | 5 | 12 | 3 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 2 | 7 | 15 | 20 | 7 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 20 | 7 | 19 | 9 | 55 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 3 | 18 | 14 | 43 | 40 | 118 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.06 | 0.06 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | 1 | 5 | 5 | 22 | 10 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 4 | 9 | 10 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 3 | 4 | 7 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 2 | 3 | 10 | 6 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 5 | 29 | 24 | 58 | 28 | 144 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.03 | 0.08 | 0.04 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 11 | 4 | 12 | 9 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 4 | 4 | 8 | - | 17 |
| | | 百分比 | 0.10% | 0.60% | 0.60% | 1.10% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | - | 4 | 5 | 26 | 8 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | 1 | 3 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | - | 2 | 15 | 1 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 衛生署 | 次數 | - | 12 | 15 | 13 | 13 | 53 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 |
| 文建會 | 次數 | - | 2 | 2 | 3 | 8 | 15 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | |
| 原委會 | 次數 | - | 1 | 2 | 4 | 1 | 8 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 五、業務精簡 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 2 | 5 | 12 | 3 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 2 | 7 | 15 | 20 | 7 | 51 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 8 | 5 | 6 | 6 | 25 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 8 | 88 | 73 | 160 | 79 | 408 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.12 | 0.10 | 0.23 | 0.11 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 5 | 45 | 50 | 126 | 78 | 304 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.07 | 0.18 | 0.11 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 1 | 13 | 23 | 55 | 37 | 129 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.05 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 7 | 50 | 56 | 113 | 79 | 305 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.08 | 0.16 | 0.11 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 3 | 51 | 30 | 95 | 37 | 216 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.07 | 0.04 | 0.13 | 0.05 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 18 | 14 | 22 | 3 | 59 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.00 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | 1 | - | 1 | - | 2 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 11 | 9 | 11 | 8 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 4 | 27 | 34 | 76 | 39 | 180 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.11 | 0.06 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 5 | 59 | 49 | 139 | 73 | 325 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.07 | 0.20 | 0.10 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 4 | 35 | 31 | 59 | 37 | 166 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.04 | 0.08 | 0.05 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 33 | 17 | 67 | 28 | 145 |
| | | 百分比 | - | 0.05 | 0.02 | 0.10 | 0.04 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 13 | 94 | 107 | 208 | 129 | 551 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.14 | 0.15 | 0.30 | 0.19 | 0.79 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 五、業務精簡 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------|------------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 2 | 5 | 12 | 3 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 2 | 7 | 15 | 20 | 7 | 51 |
| | | 百分比 | | | | | | |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | - | 25 | 12 | 26 | 11 | 74 |
| | | 百分比 | - | 0.04 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 11 | 80 | 88 | 201 | 114 | 494 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.12 | 0.13 | 0.29 | 0.16 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 1 | 20 | 22 | 45 | 30 | 118 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.06 | 0.04 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | - | 2 | 6 | 2 | 11 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 4 | 2 | 1 | 2 | 9 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | - | 4 | 16 | 33 | 20 | 73 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.10 |
| | 11-15年 | 次數 | 3 | 19 | 22 | 46 | 27 | 117 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.04 | 0.17 |
| | 16-20年 | 次數 | 3 | 23 | 22 | 60 | 32 | 140 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.09 | 0.05 | 0.20 |
| | 21-25年 | 次數 | 4 | 32 | 35 | 58 | 52 | 181 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.05 | 0.08 | 0.07 | 0.26 |
| | 26年以上 | 次數 | 3 | 45 | 27 | 81 | 24 | 180 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.04 | 0.12 | 0.03 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | - | 21 | 8 | 20 | 10 | 59 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.09 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 13 | 95 | 111 | 252 | 142 | 613 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.14 | 0.16 | 0.36 | 0.20 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 8 | 4 | 6 | 5 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| 總和 | | 次數 | 16 | 95 | 139 | 270 | 174 | 694 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.14 | 0.20 | 0.39 | 0.25 | 1.00 |

表 8-6

| 六、節省公帑 | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|--------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 1 | 3 | 13 | 4 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 2 | 3 | 13 | 19 | 14 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 7 | 7 | 28 | 13 | 55 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 14 | 19 | 42 | 42 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 4 | - | 24 | 14 | 42 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | - | 0.03 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 4 | 5 | 11 | 4 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 3 | 4 | 7 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 2 | 6 | 7 | 7 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 3 | 17 | 24 | 67 | 34 | 145 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.09 | 0.05 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 9 | 7 | 6 | 14 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | 1 | 3 | 2 | 9 | 2 | 17 |
| | | 百分比 | 0.10% | 0.40% | 0.30% | 1.30% | 0.30% | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 1 | 8 | 23 | 10 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | - | 2 | 13 | 3 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 9 | 8 | 19 | 17 | 53 | |
| | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | 2 | 1 | 5 | 7 | 15 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 六、節省公帑 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| | 原委會 | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | | 次數 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 8 |
| | 省諮議會 | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | | 次數 | - | 3 | 3 | 8 | 11 | 25 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 7 | 54 | 73 | 157 | 116 | 407 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.10 | 0.22 | 0.16 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 4 | 29 | 42 | 142 | 89 | 306 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.04 | 0.06 | 0.20 | 0.13 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 2 | - | 1 | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | - | 8 | 26 | 58 | 40 | 132 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.04 | 0.08 | 0.06 | 0.19 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 6 | 32 | 52 | 116 | 98 | 304 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.07 | 0.16 | 0.14 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 3 | 34 | 24 | 98 | 56 | 215 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.05 | 0.03 | 0.14 | 0.08 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 7 | 13 | 28 | 9 | 59 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 3 | 7 | 19 | 10 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 4 | 17 | 32 | 76 | 51 | 180 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.05 | 0.11 | 0.07 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 4 | 34 | 47 | 144 | 97 | 326 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.07 | 0.20 | 0.14 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 3 | 29 | 29 | 60 | 45 | 166 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.04 | 0.08 | 0.06 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 13 | 19 | 68 | 45 | 145 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.03 | 0.10 | 0.07 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 11 | 65 | 96 | 226 | 154 | 552 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 六、節省公帑 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|--------|------------|------|------|------|------|------|-------|------|
| | | 百分比 | 0.02 | 0.09 | 0.14 | 0.32 | 0.22 | 0.79 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | - | 9 | 9 | 37 | 19 | 74 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.03 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 10 | 57 | 82 | 201 | 145 | 495 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.12 | 0.29 | 0.21 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | - | 10 | 22 | 52 | 34 | 118 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.07 | 0.05 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | - | 2 | 6 | 2 | 11 |
| | | 百分比 | 0.00 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 2 | 1 | 5 | 1 | 9 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | - | 2 | 14 | 38 | 19 | 73 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.02 | 0.05 | 0.03 | 0.10 |
| | 11-15年 | 次數 | 2 | 14 | 25 | 44 | 35 | 120 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.06 | 0.05 | 0.17 |
| | 16-20年 | 次數 | 4 | 11 | 24 | 56 | 44 | 139 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.08 | 0.06 | 0.20 |
| | 21-25年 | 次數 | 3 | 26 | 27 | 64 | 60 | 180 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.04 | 0.09 | 0.09 | 0.26 |
| | 26年以上 | 次數 | 2 | 23 | 24 | 90 | 41 | 180 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.13 | 0.06 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | - | 9 | 6 | 28 | 16 | 59 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.09 |
| | 行政院各部會中部辦公 | 次數 | 11 | 64 | 105 | 260 | 174 | 614 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.09 | 0.15 | 0.37 | 0.25 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 4 | 3 | 7 | 9 | 23 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| 總和 | 次數 | 11 | 77 | 114 | 295 | 199 | 696 | |
| | 百分比 | 0.02 | 0.11 | 0.16 | 0.42 | 0.29 | 1.00 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

表 8-7

| 七、預算合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 2 | 3 | 14 | 3 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | - | 6 | 20 | 12 | 13 | 51 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 6 | 10 | 30 | 8 | 54 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 2 | 8 | 31 | 42 | 36 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.06 | 0.05 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 4 | 9 | 16 | 13 | 42 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 1 | 3 | 10 | 9 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | - | 4 | 6 | 5 | 15 |
| | | 百分比 | - | - | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | - | 9 | 9 | 3 | 21 |
| | | 百分比 | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 2 | 10 | 27 | 67 | 38 | 144 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.09 | 0.05 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 5 | 5 | 15 | 11 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 1 | 7 | 9 | - | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.10% | 1.00% | 1.30% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 2 | 9 | 22 | 9 | 43 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| 法務部 | 次數 | - | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | |
| | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | |
| 新聞局 | 次數 | 1 | 1 | 3 | 11 | 3 | 19 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.03 | |
| 衛生署 | 次數 | - | 6 | 16 | 18 | 13 | 53 | |
| | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | - | - | 2 | 5 | 8 | 15 | |

附錄五 問卷統計分析附表

| 七、預算合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| | 原委會 | 百分比 | - | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| | | 次數 | - | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 2 | 8 | 5 | 10 | 25 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| | 性別 | 男性 | 次數 | 3 | 39 | 98 | 167 | 101 |
| 百分比 | | | 0.00 | 0.06 | 0.14 | 0.24 | 0.14 | 0.57 |
| 女性 | | 次數 | 4 | 22 | 77 | 125 | 75 | 303 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.11 | 0.18 | 0.11 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 2 | 1 | - | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 2 | 8 | 30 | 52 | 39 | 131 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.07 | 0.06 | 0.18 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 4 | 20 | 82 | 113 | 85 | 304 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.12 | 0.16 | 0.12 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 1 | 25 | 48 | 97 | 43 | 214 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.07 | 0.14 | 0.06 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | - | 6 | 14 | 32 | 7 | 59 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.05 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 4 | 11 | 16 | 7 | 38 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.05 |
| | 專科 | 次數 | 4 | 19 | 48 | 70 | 39 | 180 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.07 | 0.10 | 0.06 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 1 | 22 | 74 | 144 | 84 | 325 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.10 | 0.20 | 0.12 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 2 | 16 | 41 | 62 | 45 | 166 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.06 | 0.09 | 0.06 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | - | 10 | 31 | 71 | 33 | 145 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.05 | 0.10 | 0.05 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 6 | 48 | 142 | 214 | 140 | 550 |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 七、預算合理劃分 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------|----------------|------|------|------|------|------|-------|------|
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.20 | 0.31 | 0.20 | 0.79 |
| 職等 | 簡任(派) | 次數 | - | 9 | 12 | 39 | 14 | 74 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.06 | 0.02 | 0.11 |
| | 薦任(派) | 次數 | 4 | 37 | 119 | 201 | 132 | 493 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.17 | 0.29 | 0.19 | 0.71 |
| | 委任(派) | 次數 | 1 | 10 | 40 | 41 | 26 | 118 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.06 | 0.06 | 0.04 | 0.17 |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 11 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 6-10年 | 次數 | - | 5 | 22 | 27 | 19 | 73 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.10 |
| | 11-15年 | 次數 | 2 | 5 | 29 | 50 | 33 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.07 | 0.05 | 0.17 |
| | 16-20年 | 次數 | 1 | 10 | 36 | 57 | 36 | 140 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.08 | 0.05 | 0.20 |
| | 21-25年 | 次數 | 2 | 20 | 44 | 61 | 52 | 179 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.06 | 0.09 | 0.07 | 0.26 |
| | 26年以上 | 次數 | 1 | 17 | 41 | 88 | 32 | 179 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.06 | 0.13 | 0.05 | 0.26 |
| 地點 | 省政府 | 次數 | - | 6 | 9 | 33 | 11 | 59 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.02 | 0.09 |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 6 | 50 | 156 | 246 | 154 | 612 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.23 | 0.35 | 0.22 | 0.88 |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 2 | 8 | 5 | 8 | 23 |
| 百分比 | | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | 次數 | 6 | 58 | 173 | 284 | 173 | 694 | |
| | 百分比 | 0.01 | 0.08 | 0.25 | 0.41 | 0.25 | 1.00 | |

表 8-8

| 八、政府組織扁平化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 7 | 7 | 4 | 4 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 4 | 10 | 23 | 9 | 5 | 51 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | 1 | 25 | 13 | 11 | 4 | 54 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 4 | 36 | 31 | 20 | 28 | 119 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.04 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 7 | 9 | 19 | 8 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | 1 | 6 | 12 | 4 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 1 | 7 | 4 | 3 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.01 | 0.00 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | - | 10 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 5 | 41 | 39 | 34 | 22 | 141 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.03 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 16 | 7 | 7 | 6 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 8 | 6 | 3 | - | 17 |
| | | 百分比 | - | 1.10% | 0.80% | 0.40% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 15 | 12 | 12 | 2 | 42 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 2 | 4 | 2 | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 6 | 2 | 8 | 2 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| 衛生署 | 次數 | - | 16 | 16 | 12 | 8 | 52 | |
| | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.07 | |
| 文建會 | 次數 | 1 | 5 | 2 | 1 | 6 | 15 | |
| | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 八、政府組織扁平化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|-----------|---------|-----|------|------|------|------|-------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 7 | 7 | 4 | 4 | 22 |
| | 原委會 | 次數 | - | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 4 | 9 | 5 | 7 | 25 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 |
| 性別 | 男性 | 次數 | 15 | 130 | 110 | 90 | 61 | 406 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.18 | 0.16 | 0.13 | 0.09 | 0.57 |
| | 女性 | 次數 | 3 | 86 | 94 | 71 | 48 | 302 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.12 | 0.13 | 0.10 | 0.07 | 0.43 |
| 年齡 | 29 歲以下 | 次數 | - | 3 | - | - | 1 | 4 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | - | - | 0.00 | 0.01 |
| | 30-39 歲 | 次數 | 3 | 46 | 33 | 25 | 24 | 131 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.07 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.19 |
| | 40-49 歲 | 次數 | 4 | 89 | 92 | 62 | 56 | 303 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.13 | 0.13 | 0.09 | 0.08 | 0.43 |
| | 50-59 歲 | 次數 | 9 | 66 | 59 | 56 | 24 | 214 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.08 | 0.08 | 0.03 | 0.30 |
| | 60 歲及以上 | 次數 | 2 | 13 | 20 | 18 | 4 | 57 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.08 |
| 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| | 高中、高職 | 次數 | - | 8 | 16 | 10 | 5 | 39 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.06 |
| | 專科 | 次數 | 2 | 45 | 63 | 42 | 25 | 177 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.09 | 0.06 | 0.04 | 0.25 |
| | 大學 | 次數 | 10 | 101 | 87 | 77 | 51 | 326 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.14 | 0.12 | 0.11 | 0.07 | 0.46 |
| | 研究所以上 | 次數 | 6 | 63 | 37 | 30 | 28 | 164 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.05 | 0.04 | 0.04 | 0.23 |
| 主管 | 主管 | 次數 | 4 | 44 | 35 | 39 | 22 | 144 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.05 | 0.06 | 0.03 | 0.21 |
| | 非主管 | 次數 | 14 | 168 | 165 | 115 | 86 | 548 |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.24 | 0.24 | 0.17 | 0.12 | 0.79 |

| 八、政府組織扁平化 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|-----------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 位 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 7 | 7 | 4 | 4 | 22 | |
| 職 等 | 簡任(派) | 次數 | 2 | 22 | 19 | 19 | 11 | 73 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 13 | 157 | 136 | 107 | 79 | 492 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.23 | 0.20 | 0.15 | 0.11 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | 2 | 29 | 41 | 27 | 17 | 116 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.06 | 0.04 | 0.03 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 4 | 4 | - | 2 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | - | 0.00 | 0.02 | |
| | 年 資 | 5 年以下 | 次數 | 1 | 7 | - | - | 1 | 9 |
| | | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | - | - | 0.00 | 0.01 |
| 6-10 年 | | 次數 | - | 21 | 26 | 12 | 13 | 72 | |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.02 | 0.10 | |
| 11-15 年 | | 次數 | 4 | 38 | 33 | 27 | 18 | 120 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 0.17 | |
| 16-20 年 | | 次數 | 3 | 40 | 39 | 31 | 25 | 138 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.04 | 0.20 | |
| 21-25 年 | | 次數 | 7 | 61 | 53 | 27 | 32 | 180 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.08 | 0.04 | 0.05 | 0.26 | |
| 26 年以上 | | 次數 | 3 | 46 | 50 | 57 | 20 | 176 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 0.03 | 0.25 | |
| 地 點 | 省政府 | 次數 | 1 | 25 | 13 | 13 | 6 | 58 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.08 | |
| | 行政院各部 會中部辦公 | 次數 | 17 | 183 | 179 | 134 | 96 | 609 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.27 | 0.26 | 0.19 | 0.14 | 0.88 | |
| | 中部辦公室 | 次數 | - | 3 | 8 | 6 | 6 | 23 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 18 | 211 | 200 | 153 | 108 | 690 | |
| | | 百分比 | 0.03 | 0.31 | 0.29 | 0.22 | 0.16 | 1.00 | |

表 8-9

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 九、財產交接順利 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 |
|----------|-------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 單位 | 人事行政局 | 次數 | - | 7 | 9 | 4 | 2 | 22 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 主計處 | 次數 | 3 | 9 | 25 | 8 | 6 | 51 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.07 |
| | 省政府 | 次數 | - | 21 | 18 | 11 | 4 | 54 |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.08 |
| | 內政部 | 次數 | 1 | 31 | 48 | 20 | 19 | 119 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.07 | 0.03 | 0.03 | 0.17 |
| | 經濟部 | 次數 | - | 5 | 19 | 11 | 8 | 43 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.06 |
| | 研考會 | 次數 | - | 5 | 16 | 2 | 1 | 24 |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 財政部 | 次數 | - | 3 | 7 | 2 | 3 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.00 | 0.02 |
| | 勞委會 | 次數 | 1 | 3 | 15 | 3 | - | 22 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | - | 0.03 |
| | 農委會 | 次數 | 5 | 20 | 68 | 30 | 20 | 143 |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.03 | 0.10 | 0.04 | 0.03 | 0.20 |
| | 環保署 | 次數 | - | 11 | 15 | 7 | 3 | 36 |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.05 |
| | 交通部 | 次數 | - | 5 | 8 | 4 | - | 17 |
| | | 百分比 | - | 0.70% | 1.10% | 0.60% | - | 2.40% |
| | 教育部 | 次數 | 1 | 12 | 22 | 6 | 1 | 42 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.06 |
| | 法務部 | 次數 | - | 3 | 5 | - | - | 8 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | - | - | 0.01 |
| | 新聞局 | 次數 | 1 | 3 | 5 | 8 | 2 | 19 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.03 |
| | 衛生署 | 次數 | 1 | 13 | 24 | 8 | 4 | 50 |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.07 |
| | 文建會 | 次數 | - | 1 | 7 | 2 | 5 | 15 |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.02 |
| | 原委會 | 次數 | - | 2 | 3 | 3 | - | 8 |

附錄五 問卷統計分析附表

| 九、財產交接順利 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|----------|--------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 單 | 人事行政局 | 次數 | - | 7 | 9 | 4 | 2 | 22 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 | |
| | 省諮議會 | 次數 | - | 4 | 9 | 7 | 5 | 25 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | |
| 性別 | 男性 | 次數 | 9 | 111 | 174 | 70 | 44 | 408 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.16 | 0.25 | 0.10 | 0.06 | 0.58 | |
| | 女性 | 次數 | 4 | 47 | 145 | 65 | 39 | 300 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.21 | 0.09 | 0.06 | 0.42 | |
| 年齡 | 29歲以下 | 次數 | - | 1 | 2 | - | 1 | 4 | |
| | | 百分比 | - | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.01 | |
| | 30-39歲 | 次數 | 2 | 19 | 70 | 21 | 20 | 132 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.10 | 0.03 | 0.03 | 0.19 | |
| | 40-49歲 | 次數 | 6 | 61 | 135 | 60 | 41 | 303 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.09 | 0.19 | 0.09 | 0.06 | 0.43 | |
| | 50-59歲 | 次數 | 3 | 63 | 87 | 42 | 16 | 211 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.09 | 0.12 | 0.06 | 0.02 | 0.30 | |
| | 60歲及以上 | 次數 | 2 | 14 | 26 | 12 | 5 | 59 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.08 | |
| | 教育 | 國初中以下 | 次數 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| | | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 |
| 高中、高職 | | 次數 | - | 11 | 15 | 8 | 4 | 38 | |
| | | 百分比 | - | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | |
| 專科 | | 次數 | 2 | 33 | 78 | 44 | 18 | 175 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.05 | 0.11 | 0.06 | 0.03 | 0.25 | |
| 大學 | | 次數 | 6 | 73 | 150 | 58 | 40 | 327 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.10 | 0.21 | 0.08 | 0.06 | 0.46 | |
| 研究所以上 | | 次數 | 5 | 41 | 76 | 23 | 21 | 166 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.06 | 0.11 | 0.03 | 0.03 | 0.23 | |
| 主管 | 主管 | 次數 | 1 | 39 | 61 | 26 | 18 | 145 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.06 | 0.09 | 0.04 | 0.03 | 0.21 | |
| | 非主管 | 次數 | 12 | 111 | 255 | 104 | 65 | 547 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.16 | 0.37 | 0.15 | 0.09 | 0.79 | |
| 職 | 簡任(派) | 次數 | - | 30 | 21 | 17 | 6 | 74 | |

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

| 九、財產交接順利 | | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 | 總合 | |
|----------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| 單等 | 人事行政局 | 次數 | - | 7 | 9 | 4 | 2 | 22 | |
| | | 百分比 | - | 0.04 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.11 | |
| | 薦任(派) | 次數 | 12 | 98 | 233 | 86 | 64 | 493 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.14 | 0.34 | 0.12 | 0.09 | 0.71 | |
| | 委任(派) | 次數 | - | 21 | 58 | 24 | 12 | 115 | |
| | | 百分比 | - | 0.03 | 0.08 | 0.04 | 0.02 | 0.17 | |
| | 聘用(任) | 次數 | - | - | - | 1 | - | 1 | |
| | | 百分比 | - | - | - | 0.00 | - | 0.00 | |
| | 約僱人員 | 次數 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 11 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | |
| | 年資 | 5年以下 | 次數 | - | 3 | 4 | 1 | 1 | 9 |
| | | | 百分比 | - | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| 6-10年 | | 次數 | 1 | 5 | 45 | 14 | 8 | 73 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.01 | 0.07 | 0.02 | 0.01 | 0.11 | |
| 11-15年 | | 次數 | 3 | 21 | 61 | 23 | 12 | 120 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.03 | 0.09 | 0.03 | 0.02 | 0.17 | |
| 16-20年 | | 次數 | 2 | 27 | 57 | 28 | 25 | 139 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.04 | 0.08 | 0.04 | 0.04 | 0.20 | |
| 21-25年 | | 次數 | 4 | 50 | 73 | 28 | 22 | 177 | |
| | | 百分比 | 0.01 | 0.07 | 0.11 | 0.04 | 0.03 | 0.25 | |
| 26年以上 | | 次數 | 3 | 46 | 77 | 37 | 15 | 178 | |
| | | 百分比 | 0.00 | 0.07 | 0.11 | 0.05 | 0.02 | 0.26 | |
| 地點 | | 省政府 | 次數 | - | 18 | 21 | 14 | 6 | 59 |
| | | | 百分比 | - | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 0.09 |
| | 行政院各部 | 次數 | 13 | 127 | 287 | 110 | 72 | 609 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.18 | 0.42 | 0.16 | 0.10 | 0.88 | |
| | 中不辦公室 | 次數 | - | 5 | 8 | 6 | 4 | 23 | |
| | | 百分比 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | |
| 總和 | | 次數 | 13 | 150 | 316 | 130 | 82 | 691 | |
| | | 百分比 | 0.02 | 0.22 | 0.46 | 0.19 | 0.12 | 1.00 | |

附錄六 精省實証調查「法規」構面及其細項信度 Alpha 值

附錄六 精省實証調查「法規」構面及其細項信度 Alpha 值

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | Mean | Std Dev | Cases |
|--------|--------|---------|-------|
| 1. 法規1 | 4.4544 | .7041 | 680.0 |
| 2. 法規2 | 3.5853 | 1.0794 | 680.0 |

| Statistics for | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------|--------|----------|---------|----------------|
| SCALE | 8.0397 | 1.5728 | 1.2541 | 2 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 法規1 | 3.5853 | 1.1650 | -.0579 | . |
| 法規2 | 4.4544 | .4957 | -.0579 | . |

Reliability Coefficients

N of Cases = 680.0

N of Items = 2

Alpha = -.1118

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

附錄六 精省實証調查「法規」構面及其細項信度 Alpha 值

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

附錄七 精省內容與「整體效能」迴歸分析 R Square 值

一、人事管理與「整體效能」迴歸分析 R Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .378 ^a | .143 | .142 | 4.9333 |

a. Predictors: (Constant), DIM1

二、組織業務與「整體效能」迴歸分析 R Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .557 ^a | .310 | .309 | 4.4369 |

a. Predictors: (Constant), DIM2

三、預算編制與「整體效能」迴歸分析 R Square 值

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .592 ^a | .351 | .350 | 4.2973 |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .279 ^a | .078 | .077 | 5.1336 |

a. Predictors: (Constant), DIM4

e 值

附錄七 精省內容與「整體效能」回歸分析 R Square 值

附錄八 期中報告審查意見

九十一年九月四日

- 一、頁五談到「本研究架構設計，以新國家主義為理論假設...」，又頁十九提及「本研究在對過去精省的政府改造經驗檢討當中，也將從新公共政策管理理論出發，對精省的實際內容...重新提出分析」。建議將頁十四的新公共政策管理理論的概念亦併入研究架構之討論中，期能從研究架構掌握報告全貌。
- 二、頁五關於研究架構的文字陳述部分，與頁六的架構圖似有出入，建議補充論述架構圖中兩變項間的關係，並增加說明架構圖中各變項之操作化定義。
- 三、第三章文獻回顧部分，先從巨視觀點、中層理論分析促成政府改造之思潮、原因及改造後之政府理想型，再陳述國內「精省」相關研究，文獻收集堪稱豐富，惟有關微視層面的理論探討似較缺乏，如職務變動者之挫折感、失落感、疏離感，及對伴隨職務變動而來的變化（如職等、工作地點）之調適情形，此亦將影響政府改造過程之順利與否，及改造後之政府效能，故建議增加對微視理論的論述。
- 四、期中報告以較多篇幅著墨「精省」經驗，惟未見對現在正在進行的「政府改造」現況多所敘述，建議在爾後章節能補強這方面的資料。
- 五、頁六十七的問卷草案，調查對象似不宜包括工友、技工及駕駛；另如係針對省府員工施測，問卷中有關「政府改造」配套措施的看法，可以不用問，本會將於九月底完成「中央公務人員對行政院組織調整的看法」意見調查案業涵蓋上述問題，報告完成後當可供研究團隊參考。
- 六、本報告偶有錯字、漏字、贅字，部分引用資料之出處未詳加註明，以上情形，建請於期末報告多加改善。

附錄八 期中報告審查意見

附錄九 期末報告初稿學者專家座談會會議紀錄

一、開會時間：九十二年元月十五日（星期三）上午十時

二、開會地點：行政院研考會七樓簡報室

三、主席：紀副主任委員國鐘

四、紀錄：辜慧瑩

五、出（列）席人員：

（一）學者專家（依姓名筆劃順序排列）：

行政院人事行政局李副局長若一（程專門委員本清^代）

行政院主計處李副主計長玉麟（陳視察慧娟^代）

政治大學公共行政學系施教授能傑（書面意見）

中華經濟研究院孫研究員克難

內政部許次長應深（林簡任視察清淇^代）

行政院法規委員會陳主任委員美伶（請假）

臺北大學財政學系黃教授世鑫

銓敘部顏次長秋來（侯司長景芳^代）

台灣大學政治學系蘇教授彩足

（二）研究小組

翁教授興利（研究主持人；臺北大學公共行政暨政策學系）

陳副教授愛娥（協同主持人；臺北大學政治學系）

張副教授家麟（真理大學宗教學系）

（三）本會人員

廖副處長麗娟、蔡專門委員明吟、方專門委員衍濱、黃科長忠真

六、 主席致詞：略

七、 研究小組報告：略

八、 發言要點（依發言順序）：

（一）孫研究員克難

- 1.第一章前言、第二章研究目的與方法，宜合併成一章。
- 2.文獻法為本研究的研究方法之一。為增強此一研究方法之貢獻，可在文獻回顧之最後，將不同文獻有系統地納入適當分類中加以整理，以突顯此一方法之研究價值，例如報告頁四所言的五項議題。
- 3.深度訪談法為本研究另一研究方法，亦應在第四章之最後，將精省在五項構面的效應列出一張彙總表，為下一章實證研究鋪路。
- 4.第五章之各圖名稱為比例圖，但圖中則呈現次數圖，建議名稱與內容宜一致。
- 5.問卷調查表之對象為中部辦公室全部員工，因其可能心存不平，調查所得結果是否會有偏誤，因而高估精省所產生之不良後遺症（例如不滿意程度），或是低估精省所產生之效益，建議可在文中作討論。
- 6.針對問卷調查結果，宜追蹤造成該項結果之原因，例如再進行深度訪談。
- 7.預算編制與組織業務之適當安排將有助政府整體效能的提高，以及研究也發現精省過於倉促為普遍的印象。但具體做法應如何，本研究報告宜有更深度的分析。當然，法制化有助於政府改造效能之提升，亦應予強化。
- 8.研究建議略嫌空泛，宜針對文獻回顧、深度訪談、問卷調查所

發現造成精省績效不彰，無法發揮預期效益，乃至行事倉促草率等，提出具體改進建議，作為未來政府改造之參考。

- 9.建議針對精省之各項預期效益、實際成果、成效差異分析、可能造成原因及未來改進建議等列一張表，將更具政策實用性，供政府決策參考。

(二) 黃教授世鑫

- 1.首先就理論的部分，本論文在政府改造理論，併列了五項：新國家主義、新右派哲學、新馬克思理論、組織重組理論、新公共管理理論；雖然論文中指出，組織重組理論和新公共管理理論係屬「中層理論」，前三者屬於「巨視觀點」，但同時「併列」，似乎容易混淆；同時，究其內涵，所謂組織重組理論和新公共管理理論，均應是「新右派哲學」下之產物。
- 2.除此之外，在新公共管理理論所介紹之「各家理論」，無論是「五C策略」、「三E導向」等，亦均只是泛泛之論，是否值得以如此的篇幅，加以介紹，就「論文結構」之系統性而言，似仍有待商榷。
- 3.再者，本論文在前言之研究架構的設計中，強調「以新國家主義為理論假設」(頁四)；但對過去「精省」的政府改造經驗檢討當中，卻又說明「也將從新公共政策管理理論」出發(頁十七)，兩者之間，有無尚待調和之處？
- 4.最後，本論文在對精省文獻的回顧中，有幾點註解：「1·缺乏事實資料佐證，以及『實證』分析檢驗的相關理論；2·外國『政府改造』理論，不一定適合本土經驗；3·『政府改造』仍然流於『主觀』論述，充滿『哲學』意味。」但很顯然，這非只是針對「精省文獻的回顧」，而是第三章的「文獻回顧」而言。換言之，就本論文之研究方向與重心(第四、五、六章)，應與所謂的「理論」無關，其純粹是針對「精省之配套措施」的「實證研究」，嚴謹而論，與所謂的「政府改造」，似無關連。

- 5.就本論文之「建議」部分，其包括二項：一是第六章的「建議與配套措施」；另一是第七章的「貳、研究建議」。前者係對精省之配套措施的實證研究後，所做的建議（本論文稱係「政府改造」，嚴格說，應是「精省」內容及影響力各項構面和細項所做之建議，頁一五三）；後者係就「整個政府改造工程的推動」所做建議。但就後者而言，第三、四、五項建議，與「精省」之政府改造，並無不同；第一、二項建議，似乎與前面的研究，並無關聯；且又屬所謂的「外國『政府改造』理論，不一定適合本土經驗」。
- 6.綜合而言，本論文針對「精省之配套措施」，做了相當深入的「實證研究」，其所得建議，對未來之政府改造配套措施的規劃，應有值得借鏡之處。

（三）蘇教授彩足

- 1.研究團隊耗費許多時力，進行深度訪談與問卷調查，實屬不易。
- 2.精省是否成功、政府效能是否因而提升，最佳的受訪對像是民眾。但是因為許多民眾資訊有限，也不瞭解精省過程，所以退而求其次，可以訪談的對像是有切身經驗的各級政府公務人員，包括中央及地方政府。但是本研究普查對象僅侷限於省府及中部辦公室人員，這些受訪者難免有本位主義或是見樹不見林的偏差，研究結論的客觀性因而會受到質疑。
- 3.研究主旨在於由精省經驗規劃未來「政府再造」的配套措施。可惜研究報告的重點幾乎完全放在精省的評估上，對於「政府再造」的內容並未多做著墨，也未真正提出配套措施。建議可以先對「政府再造」的可能內容先做一些描述，才知道精省經驗可以提供的面向為何。
- 4.問卷設計的題目有些瑕疵，以「整體效能」的細項問題2-6為例，查詢精省改造工程，是否有助於『國家整體發展』？（或『政府效能提升？』、『提升國家競爭力？』、『提升為民服務品質？』、『公務人員能力的提升？』）這些說詞，大同小異，受訪

者如何能區分它們的區別？

5. 問卷設計與分數計算失之凌亂。研究報告中頁五十載明，問卷問題若回答「相當不同意」代表1分，「相當同意」為5分，故分數愈高，意謂著精省工程愈有正面評價。但是問卷題目設計並不一致，有的題目回答同意表示正面評價，但也有的題目要回答「不同意」才是正面評價。因此研究團隊在計算分數時，會視需要而轉換分數的計算方式，導致讀者一頭霧水。例如，問卷提及「中辦員工工作不確定性感甚高」，回答非常同意者有76%，在頁六十四該題的分數不到1.5分，所以是非常同意的給1分，而非5分。又如，「整體效能」的分數，在頁九十一的表中各項皆低於2.5分，但在頁一一二卻登載成3.4分以上。類似的問題很多，在此不一一列舉。
6. 迴歸分析的結果耗費了許多版面，其實可以比較精簡的方式呈現結果，以利閱讀。而且迴歸結果的意義不大，茲舉例說明如下：
 - (1) 研究假設『政府改造內容』的四大面向人事管理、組織業務、預算編制、財產劃分會影響「政府效能」，故進行迴歸分析。但是這些問卷資料的迴歸分析結果，充其量只代表受訪者對於四大面向的看法，會影響到他們對於政府效能評估的看法而已；並非如研究報告所言，該四大面向的精省措施影響到實際的政府效能。而且，本研究以問卷衡量四大面向時，有些問題是問受訪者對於精省實際措施的想法，有些則是問規範性問題（即「應不應該」的問題），與精省是否實際採行該項作法，未必有關聯，例如「人事管理」面向的8.9題。受訪者認為應不應該如此做，與他們認為政府效能高或低沒有直接關聯。
 - (2) 「預算編制」層面問及中央是否「承受省府巨額預算赤字」，此題同意者多寡與政府效能的關係應該為何？難以

理解。

(3) 迴歸分析將「精省過程倉促」視為應變數，「改革意見無法往上表達」為其獨立變數；又將「業務合理劃分」視為因，「工作繁重」視為果；但是這些變數，何者為因，何者為果，或者是否互為因果，都極有爭議。類似的迴歸分析，所得結果意義何在？

(四) 施教授能傑（書面意見）

1. 田野調查對於精省經驗的瞭解有相當的助益，因為進行配套措施歸化的關鍵機關和人員都有面訪。
2. 不過，對於如何得出配套措施的面向和各面向主要課題選定的方法，似乎沒有充分的討論，後續問卷調查的問題又從訪談資料中規劃。整體的結果，未能清楚解釋這些研究所討論的問題，和這一波政府改造所需配套間的關連性。
3. 第三章的理論性資料和整個研究的設計之間，連結程度較不顯著。反而關於政策學習或組織學習的相關概念較少引述。
4. 第五章的資料分析是否顯得過於分項「細緻」，整體面的綜合性資料發現之討論較少。
5. 第五章第八節所做之統計分析需要較謹慎，方式似乎太過單一，而且對於結果的解釋也不易理解。報告中也漏列附錄六（自變數的信度分析資料）。
6. 研究結論的發現討論（第七章第一節）建議要更充分，不宜過度依賴量化數據（因為問卷調查的樣本代表性並未充分檢定）作為論據。研究者對於關鍵性主張（譬如強調國家對於人事和財產問題的處理要更強勢），宜有更具體的論述。
7. 對於最主要的研究目的著墨不多。究竟精省經驗如何有助於這一波的「政府改造」應有配套措施的規劃，第六章談的仍偏屬於如何解決精省後仍被認為存在的問題。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

8. 究竟精省經驗如何有助於這一波的「政府改造」應有配套措施的規劃。
9. 先做問題情境比較，即「政府改造」有哪些和「精省」是相近的，然後再就該相近項目去處理配套經驗的分析和學習。否則，研究中所談的各種精省經驗分析，究竟能類推到政府改造中，就變成是見仁見智的看法。

(五) 程專門委員本清

1. 有關問卷訪談對象集中在中辦及省府員工，將影響研究成果的客觀性。建議將來或可對中央各級機關訪問，比較平衡一點，因詢問被裁撤機關之公務人員，其不滿意度會偏高。
2. 頁四十二提及合理員額部分六成，影響升遷，剛開始時會有這樣的問題，後來發現人員升遷上的問題就做適度修正，讓升遷順暢。
3. 頁一五一，有關人事管理優惠措施，與整體政府效能似無直接關係。目前為止，精省的十二個月保障措施是最優惠的。
4. 頁一五三，安撫員工情緒方面，精省過後我們也到中辦，如上個月到省諮議會作人力評鑑，瞭解到機關作了很多靜態的工作，如文獻的收集與整理，但因其未適度展現，故外界不瞭解他們在作些什麼，因此建議其適度展現工作。省諮議會對其未來的不確定感很高，因此機關對員工的安撫工作確實應加強。
5. 頁十七，精省的文獻及理論方面，有關歐育誠提及的建議「改變政府人力資源的方法」，因僅是作的程度的不同，並非完全無助益。

(六) 林簡任視察清淇

1. 本研究題目為「從精省經驗規劃未來政府改造的配套措施」，因「政府改造」的範圍很廣，建議先界定「政府改造」，俾符主題。
2. 本研究題目既為「從精省經驗規劃未來政府改造的配套措施」，

其研究重點應以「未來政府改造的配套措施」為主，建議補強研究方法與研究題目兩者之關聯性，並專章討論「行政院組織改造」、「鄉鎮市改制」之配套措施，較為妥當。

- 3.精省與行政院組織調整兩者具差異性，宜先分析兩者之差異性後，方能導出哪些精省之問題可以套用上來。
- 4.研究訪談與意見調查偏重在原省府員工，似乎有偏離議題之目的。精省是否有其正面功能，仍宜向縣（市）業務人員調查，俾使周延。
- 5.在研究資料上，建議補足下列書籍及文獻，使資料的完整性更為適當：
 - （1）詹中原主持「台灣省政府功能業務與組織調整初步效益評估」，行政院研考會。
 - （2）台灣省政府編印「台灣省政府職掌業務與功能發展」研討會論文集及綜合結論，台灣省政府。
 - （3）趙永茂「地方政府層級簡化及其組織型態之研究」，國家政策研究基金會。
- 6.研究結論建議更具體化。結論之前如能就行政院組織改造或其他地方制度改造等未來政府改造作說明，將使本研究貢獻與價值更顯非凡。

（七）侯司長景芳

- 1.由於銓敘部在精省過程中，參與公務人員權益保障事項的規劃，及各機關配合政府改造所研（修）訂的暫行組織規程、暫行編製錶暨組織法案的核議等事宜，因此，就此二部分，銓敘部這些年來投入相當程度的人力於其中；另行政院相關部會，亦投入非常多的人力。由於，這些公務人員並非精省之對象，卻在這些年因為精省，而增加相當程度的工作負擔，及遭受相當多的責難，是以，參與精省工作的公務人員對精省的工作經驗與感受，應值得未來規劃之參考，未能列為調查對象，甚感

遺憾。此部分本研究報告並未觸及，似宜增列。

2.在政府改造過程中，銓敘部所參與的部分為公務人員權益保障事項的規劃，及各機關配合政府改造所研（修）訂的暫行組織規程、暫行編製錶暨組織法案的核議等事宜。因此，對於本報告的研究結論中有關此二部分有特別深的感觸：

- (1) 公務人員權益的「人事管理」雖是政府改造非常重要的一環，但是，它在政府「整體效能」的提升並沒有重大幫助；相反地，過於重視公務人員權益，反而影響政府改造的「組織業務」發展。並未導致行政效率的提高，反而與政府改造目的相牴觸，形成政府改造未完成的最大困難。例如，「精省」的政府改造工程尊重省府公務人員的選擇，爰以「就地安置」為最高原則。惟也因受此「就地安置」原則的影響，不惟造成業務權責劃分不清，公文旅行，甚至造成臺北員工內心不平及中部辦公室員工失去公務員的尊嚴，士氣低落沮喪。因此，未來政府改造應不可採行就地安置的措施。而係應思考如何設計恰當的法律使組織與業務順利移轉及兼顧公務人員權益之保障。
- (2) 政府改造工程應有一套具體規範與方法，惟「精省」改造工程過於急促，沒有配套措施的「精省」作業，只能靠行政院行政命令處理「精省」作業程式。因此，在「中央政府機關組織基準法」及「中央政府機關總員額法」未能在立法院通過，完成立法程式之前，目前配合精省而制（修）定的一百二十幾個機關組織法律必須逐案送到立法院審查，由於立法院審議法案期程難以掌控，該等組織法案絕大部分迄今仍未完成立法程式，致配合精省所制定，原預定施行一年的臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例一延再延。期間，不惟訂定暫行組織規程、暫行編製錶及各該組織法案的過程耗費相當多的人力，各組織法案遲未完成立法，更讓原省府人員內心惶惶。因此，為期未來政府

改造得以克竟其功，「中央政府機關組織基準法」及「中央政府機關總員額法」應優先通過。

(八) 陳視察慧娟

1.第六章建議與配套措施三「預算編製」同意度各細項建議一節，由於問卷有關精省是否節省大筆支出以及相關債務之承接暨中央財源是否增加等問題，所反映之意見偏向主觀感受，其與預算編製之關聯性為何未盡明確，又該等問題於精省期間業經操作成政治性語言，在填卷者心中恐已有負面印象，是以該調查結果之運用似宜審慎，基於以上理由，建議如下：

(1) 本問項由「預算編製」改列「組織業務」，「主計處」改列協辦機關，相關建議請再斟酌。

(2) 後續建議與結論涉及「預算編製」者，均請配合調整。

2.第六章建議與配套措施八、「工作項目」有關預算合理劃分(2)善用統籌款，建議加列「建立健全補助制度」，主辦單位加列「財政部」，其他相關部分亦請配合調整。

3.頁四三倒數第八行，「違反」建請修正為「排除」。

4.頁二〇三倒數第八行 d a t e l i n e 建請修正為 d e a d l i n e 。

(九) 蔡專門委員明吟

1.文中第五十頁起之問卷施測部分：普查對象為行政院中部辦公室及省府員工計一、七七二人，然原臺灣省政府之組織調整分為改制與改隸二種主要方式，其中，改變較劇烈者原省府各廳、處、會，而改隸機關之變化則不大，又目前一二一項精省組織法案中計有五十四項完成立法，未完成法制化及已完成法制之機關是否有差異？精省暫行條例第十二條第四項規定辦理行政院各地區辦公室及改隸機關暫行組織規程及暫行編製錶之官等職等比照中央機關之調整作業，以及原省府機關就地安置應不僅侷限於中部地區，因此，問卷調查時是否納入下列四項因素

作為考量：

- (1) 組織調整方式：行政院各機關中部辦公室為原臺灣省政府各廳、處、會之員工僅占原臺灣省政府員工（約十二萬人）之少部分，因此，本問卷普查行政院各機關中部辦公室及臺灣省政府（總計一、七七二份）之結果代表性為何？又此一、七七二份多屬改制機關，至於改隸機關部分（一四八個機關、一七〇個學校及三十六個醫療院所），由於直接改隸中央，其員工對各項組織業務及權益保障之意見，應與上開一七七二份普查結果有所不同，本文似宜顧及組織調整方式的差異性與普查樣本的範圍大小，問卷對象亦應包括中央部會及縣市政府。
- (2) 法制化：目前已有五十四個精省法案完成立法，包含三個地區辦公室，完成法制化與否之改制機關或改隸機關，其員工對於精省作業以及未來期待事項或有不同意見。
- (3) 職等調整：各機關依據精省暫行條例第十二條第四項規定辦理原臺灣省政府員工官等職等比照中央機關之調整作業，除部分中部辦公室暫行編製表撤回外，其餘原省府機關同仁之官等職等部分大都有提高，上開因素有否納入考量，又依本文第一五四頁之研究限制指出，已將上開因素列為未來可辦理項目。
- (4) 地點：原臺灣省政府員工中亦有部分機關非位元於中部地區而位於臺北地區，因此，對於升遷至本機關部分較中部地區同仁機會較多，上開因素有否列入考量。

2. 本文第三章引述政府改造理論內容及精省文獻及理論，並於第十七頁中指出將從新公共政策管理理論出發對精省內容重新提出分析，然就實際分析內容而言，並未明確指出精省作業之實際改革經驗與新公共管理理論之關係，例如，改革經驗與新公共管理理論之哪一點理論或假設不符？又針對精省作業各構面所提出的立即可行建議或中長程建議與新公共管理理論的何項

論點相符或不相符？提出的建議事項是否有整體的策略性或「改革價值」的優先順序？

3. 新公共管理理論之「技術」及「管理」導向色彩較濃，以新公共管理理論解釋精省作業是否妥適？對於精省作業之各項決定，如為何辦理精省作業？原臺灣省政府業務大部分為中央主管機關接收之原因？精省暫行條例第十二條第四項條文的修正原因？精省組織法案法制化為何未完成之原因？等等是否有其他理論可作為解釋？
4. 政府改造作業涉及人與事二大部分，其中單純事務之財產移撥、法規修正及預決算編列作業較無涉及政府改造當事人權益，且僅涉及精省作業之部分當事人，是以，問卷調查之結果對於此三項較無好惡情形應可預期，又本文之第一四八頁論及公務人員認同政府改造頗低，其中僅就「就地安置」、「廢省議會」及「本單位法制化」等三項有正面評價，顯見政府改造作業之癥結在於「人」，因為若純就「事」觀點處理政府改造問題則僅剩「技術」之作業，這樣的經驗反映出，政府改造作業若要成功必須先尋求組織成員的認同，本文亦指出「不能期待」，是以，其重要性反而優於各項組織與業務如文中所提「組織業務」與「預算編制」，如此一來，「就地安置」、「權益保障」及「員工安撫」必定會影響未來政府組織改造作業，是以，本文對於上開「人」與「事」二者必然相衝突的情形應如何解決並未著墨。
5. 本文於第六章研提細項建議，第七章（一五三頁）亦研提研究建議，然並無法瞭解細項建議事項與研究建議之關連性，又研究建議事項之第一點至第三點均屬「理論」或「政治」建議，無法明確自本文之精省作業經驗推演出上開建議事項。例如，第三點指出政府改造得經過立法院政黨協商，精省作業之精省暫行條例及精省組織法案亦需由立法院同意，亦遭受到目前政府改造工作階段之影響，惟此一觀點在文中並無分析，如何與第三點研究建議做連結。最後，精省作業有行政改革之基本法，

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

即精省暫行條例，然作者並未指出未來政府改造是否應有改革之基本法之可能性，以及該精省暫行條例對於政府改造是否有相當之啟發，又五點建議之間是否有關連性？

- 6.第一三四頁至第一三六頁有關人事管理之人事管理及權益保障措施第8點及第9點之權責機關為行政院人事行政局。
- 7.第一三七頁至第一三九頁中有關組織業務部分，有關涉及未來政府組織改造調整作業及辦公廳舍遷移事宜應由行政院組織改造推動委員會政策決定後辦理，本會僅為協辦機關。
- 8.第一四一頁至第一四二頁有關整體效能部分，依現階段業務分工，主辦單位宜改為行政院組改會，本會為協辦機關，又文中之「行政院院會」之定義為何，應予釐清。
- 9.第一四四頁有關「工作項目」第1點及第8點提及省諮議會組織部分，主辦機關應為內政部。
- 10.第一四七頁第三點及第四點有關權益保障、預算編列及財產劃分之主辦機關應為本文原列之協辦機關。
- 11.訪談紀錄應送受訪者再確認文字。
- 12.附錄四：訪談摘要漏列004，005，又008重複編號，時間應予刪除。
- 13.第四十四頁「精省」改造太過倉促，提到政治力決定精省的時序表，建議第二段之文字要做修正，精省是依據憲法規定辦理。

(十) 研究發展處意見

- 1.頁四關於研究架構的文字陳述部分，與頁五的架構圖似有出入。如架構圖中呈現「考試院」，但研究架構文字部分皆未論及考試院之角色與影響；又如架構圖中出現「行政院」，而文字論述時卻僅提及「行政院研考會」，故建議統一變項名稱。
- 2.頁十七「精省」文獻及理論部分，對過去相關研究結果與理論之整理十分完整，然在精省現況方面似較缺乏，建議補充探討精

省階段性任務完成情形、組織法案立法進度及相關法規規定內容等。

3. 整份報告對於「精省」經驗有豐富的介紹，惟未見對現正進行的「政府改造」現況多所敘述，如政府改造的背景環境、理念、願景、目標及行政院組織調整初步結論等，建議補強這方面的文獻資料。
4. 頁五十資料分析之平均數分析部分，僅將題目問項「相當同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」及「相當不同意」數值化為五分、四分、三分、二分及一分。惟因問卷題目包括正分題、負分題，故建議問項數值化過程就正分題、負分題分開論述，以避免混淆。
5. 本會於今年九月底完成「中央公務人員對行政院組織調整的看法」意見調查報告，調查項目亦涵蓋「人事管理」部分，如擔不擔心服務機關遭整併、擔不擔心權益受到影響、周遭同事的不安全感及對優退方案之滿意度等，本會已提供研究團隊參考。本研究係探究原省府官員之精省相關看法，因此若將兩項調查結果加以比較，似可作為將精省經驗轉移到政府改造規劃之可行性證據。
6. 頁一一二，表五之五十七（各單位與八個構面的變異數分析表）有三個機關名稱誤繕，「地方人士行政處」應為「人事行政局」，「新聞處」應為「新聞局」，「省資議會」應為「省諮議會」。
7. 第六章為「建議與配套措施」，針對政府改造規劃提出立即可行、中長程之政策性建議，而第七章「結論」之貳「研究建議」性質上屬理念性建議，建議將第七章之理念型建議併入第六章中陳述。
8. 本報告偶有錯字、漏字、贅字，部分引用資料之出處未詳加註明，以上情形，建請於期末報告多加改善。

九、研究小組說明

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

1. 針對研究結果中的因果關係用詞太強烈，研究小組將作適當調整，另亦將加強研究目的、訪談結果與問卷設計之間的關聯性。再者，經由問卷調查來探討中部辦公室員工對精省的主觀認知，是否可以直接推到其對政府改造的解釋力最強，研究小組將對用詞再作仔細考量。
2. 蘇教授談到問卷題目有正負向設計，研究小組作統計分析時已對此作轉軸處理，應不是問題。其餘將依各位學者專家意見儘量修正。

十、 主席結論

精省議題在學術界可說是一個金礦，我國精省經驗在全世界的行政體系是一個重要案例，把中間的一個層級拿掉，企業常常在作，但政府做的案例不多，這個議題值得持續做下去。本會所做的研究只是個開始，歡迎相關機關進行後續研究。今天各位專家學者所提的意見，經整理後，將送請研究小組作為修正報告的參考。再次感謝各位專家學者所提的寶貴意見。

十一、散會（上午十二時）

附錄十 期末報告初稿學者專家座談會研究團隊回應

附錄十 期末報告初稿學者專家座談會研究團隊回應

一、整體回應

(一) 感謝各位審核委員對本研究提出諸多寶貴意見，無論是書面或口頭意見，本研究小組將秉持謹慎的態度認真思考，將本論文修改的更為周延。

(二) 本研究為國內少數從田野調查及問卷調查兩個研究法蒐集政府改造的資料，因此在政府改造精省的研究主題中，展現出質化與量化研究結合的深刻意涵。

(三) 從精省研究及其配套措施來理解未來政府改造的方向與內涵，本研究在研究成果中已經有幾項重大發現，如：欲提升政府效能得著重業務合理切割，要強化國家競爭力得事先妥善規劃政府組織部門的法制化。未來政府改造的後續研究值得開發的議題頗多，本論文只是拋磚引玉的一項探索性研究。

二、個別回應

(一) 對孫研究員克難的回應

1. 研究方法部分：在文獻法的理論回顧中，增強孫克難教授所言，對既有文獻的詮釋部分，本研究補充對既有理論的歸納及其引申的意涵。
2. 圖名部分：將第五章圖的比例圖名稱改為次數圖，使名稱與內容一致。
3. 內容部分：對於問卷調查以中部辦公室為母體，可能對精省不良後遺症產生高估作用，本研究認為宜作後續的比較研究，交叉比對臺北及中部的行政院員工對精省政府改造的滿意度，應可從中獲得更有意義的資料。

同意孫教授所言，應該對問卷調查結果在進行深度訪談以理解省府員工不滿意精省政府改造之原因，但礙於研究經費的限制，所以建議當作下一階段政府改造研究的一項主題。

（二）對黃教授世鑫的回應

- 1.理論部分：黃教授批評本研究引用新國家主義理論、新右派哲學、新馬克思理論、組織重組理論、新公共管理理論等五項理論，認為前三項屬於巨視觀點，後兩項為中層理論，兩者不宜並列。對於此項批評，本研究認為無論是巨視或是中層理論都只是在文獻回顧中引做參考，本研究並非對這五項理論當作研究的假設，而是在政府改造的理論基礎上，研究者理當理解目前學術界的研究方向與基調。本研究在這些理論當中，只引用新國家主義和新公共政策管理理論這兩項當作研究架構，企圖在此假設中作探索的政府改造研究。
- 2.內容部分：黃教授批評第四、五兩章缺乏理論依據，只是實證調查研究，對精省的配套措施作調查，而沒有政府改造的內容。本研究小組認為實證調查的許多細項固然以精省為內容，而精省即是「政府改造」的本土經驗。

黃教授建議將第六章與第七章的「建議」重疊及無關部分作調整，本研究小組完全接受黃教授的論點，也已經在結案報告中修改。

（三）對蘇教授彩足的回應

- 1.調查對象：同意蘇教授彩足的建議，應比較臺北及中部辦公室官員對精省的滿意度差異，但可列為第二階段的後續研究。
- 2.內容部分：蘇教授彩足批評缺乏「配套措施」，本研究小組認為在「結論與建議」一章中，已經詳列這些「配套措施」，如果研究經費充足，當然可以邀請專家、高級文官及學者，用「焦點團體」或「Delphi」研究法，進一步搜集並分析這些資料。至於蘇教授彩足批評迴歸分析意義不大，殊不知迴歸分析足以用「精省」的五項措施，檢驗其與「政府效能提昇」之間的關連，雖然沒有百分百的解釋能力，但也有約四成的解釋力。
- 3.問卷設計：有關問卷設計部分，時而正向問題，有些負向問題，主要在避免受訪者的「偏差」，而本研究小組在資料處理時，已

考慮此問題，而有作 SPSS 的轉向計分。

(四) 對施教授能傑的回應

- 1.內容部分：施教授能傑批評本研究對這一波政府改造的配套沒有關連，對於此，本研究小組在結論與建議一章，已經根據實証迴歸分析，提出未來政府改造的配套建議。

施教授能傑批評本研究對「細項」分析過多，而「整體」討論較少，本研究小組認為在「實証調查」分析及結論部分，皆已經花頗大的篇幅分析精省的政府改造的五項「整體」構面。

施教授能傑批評應先理解「精省」與「政府改造」的異同，再提建議；本研究小組完全同意，本研究小組也認為「精省」即是我國的「政府改造」經驗與成果之一，未來「政府改造」如：廢鄉鎮市長選舉、中央行政部門或五院組織結構的調整，皆不可能完全與「精省」相似，但是「精省」中的五項「政府改造」構面，卻有值得參考之處。

- 2.附錄部分：施教授能傑批評缺附錄六，本研究小組已補上。

(五) 對程專門委員本清的回應

- 1.調查對象：同意程專門委員本清的建議，應比較臺北及中部辦公室官員對精省的滿意度差異，但可列為第二階段的後續研究。
- 2.內容部分：程專門委員提出之建議，本研究小組在結論中斟酌參考。

(六) 對林簡任視察清淇的回應

- 1.研究題目：林簡任視察清淇批評應界定「政府改造」，本研究小組完全同意，已經在第二章中具體說明。
- 2.內容部分：林簡任視察清淇建議應專章討論「行政院組織改造」、「鄉鎮市改制」，本研究小組同意這兩個問題非常重要，宜作後續研究，在本研究中，還是以「精省」為主軸，找出「精省」中的「政府改造」主要成分與問題，而再以此為基礎，提

出未來「政府改造」的建議。

(七) 對侯司長景芳的回應

內容部分：侯司長景芳的論述，頗符合本研究的發現與建議，在論文中最後一章已詳細展現。

(八) 對陳視察慧娟的回應

內容部分：陳視察慧娟建議「預算編製」改為「組織業務」，本研究小組完全同意主計處的顧慮，但礙於研究「問題」的具體化，「預算編製」比「組織業務」容易理解，故仍維持原概念。其餘錯別字部份，皆已修正。

(九) 對蔡專門委員明吟的回應

- 1.問卷設計：蔡專門委員明吟建議應將「組織調整」、「法制化」、「職等調整」、「地點」等四項概念及問題列入，本研究小組完全同意此思考方向，容或後續研究一併納入。
- 2.調查對象：同意蔡專門委員明吟的建議，應比較臺北、中部辦公室及縣市政府官員對精省的滿意度差異，但可列為第二階段的後續研究。
- 3.理論部分：蔡專門委員明吟的建議應檢証「新公共管理」理論，本研究小組是根據此理論的精神建構「假設」，探究「精省」五項構面與「政府效能」間的關係，事實上研究發現已經証實存在「顯著」相關。
- 4.附錄部分：已經修正。

(十) 對研究發展處意見的回應

- 1.研究架構：接受研究發展處意見在研究架構圖修正。
- 2.問卷設計：有關問卷設計部分，時而正向問題，有些負向問題，主要在避免受訪者的「偏差」，而本研究小組在資料處理時，已考慮此問題，而有作 SPSS 的轉向計分。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- 3.內容部分：接受研究發展處意見，將第六、七兩章合併。此外，也修改機關名稱。

附錄四 訪談摘要

參考文獻

1. 中文專書

朱鎮明，2002.6，〈全球化與政府改造〉，《政治學的發展：新議題與新挑戰學研討會》，臺北：東吳大學政治學系。

2. 中文期刊

王旭統，2000，〈新政府『政府改造』的新取向〉，《人事月刊》，第 31 卷第 4 期：頁：20-26。

丘昌泰，1999，〈政府與市場：從行政科學的典範變遷論『小而能政府』的建立〉，《行政暨政策學報》，第 1 期：頁 35-88。

丘昌泰，1999.4，〈建構三 E 導向的環境影響評估制度：政府改造運動的省思〉，《環境工程會刊》，臺北：中華民國環境工程學會，10：1，頁 31-44。

史美強，1999 年 7 月，〈從政府改造觀點探討『政府管理現代化問題』〉，《現代化研究》，臺北：財團法人促進中國現代化學術研究基金會，19，頁 56-71。

江岷欽，1998.5，〈政府改造的希望工程—企業型政府理念、實務與省思下〉，《人力發展》，南投市：人力發展月刊社，63，頁 32-47。

江岷欽，1998.5，〈政府改造的希望工程—企業型政府理念、實務與省思上〉，《人力發展》，南投市：人力發展月刊社，52，頁 41-58。

江岷欽，1999.5，〈政府改造的省思〉，《公務人力發展中心報導》，4 版。

江岷欽，1999.9，〈政府改造與顧客導向的服務理念〉，《國立中央圖書館臺灣分館館刊》，臺北市：國立中央圖書館分館，6：1，頁 1-17。

江明修，1998，〈中央與地方政再造的省思〉，《政策月刊》，臺北市：中國國民黨中央政策研究工作會，39，頁 3-6。

- 江明修、蔡金火、梅高文，1998，〈再造公共性政府〉，《中國行政評論》，第7卷第4期：頁1-54。
- 吳定，1999年3月，〈自政策學習觀點論政府改造之推動—政府改造最佳途徑，在推動良好的政策學習系統〉，《公教資訊季刊》，高雄：高雄市政府公教人力資源發展中心，3：1，頁10-23。
- 吳定，2000.12，〈政府改造與政策制定〉，《人力發展》，南投市：人力發展月刊社，83，頁18-23。
- 吳堯峰，2001，〈再造台灣省政府：過去、現在與未來〉，《人事月刊》，第32卷第1期：頁21-36。
- 吳鳳英，2000.4，〈如何落實政府改造工程〉，《泰山職訓學報》，臺北：行政院勞工委員會職業訓練局泰山職訓中心，3，頁91-105。
- 吳慶輝，2000.6，〈從美國國家績效評估 NPR 一看我國政府改造工程〉，《立法院院聞月刊》，臺北：立法院院聞月刊社，28：6，頁39-52。
- 李允傑，1999，〈論政府改造與預算改革之方向〉，《公共行政學報》，第3期：頁63-81。
- 李宗勳，1999.1，〈再造『政府改造』的立基：簽約外包的理論與策略〉，《國立政治大學公共行政學報》，臺北：國立政治大學公共行政學系，3，頁83-120。
- 李崇儋，1998.2，〈從『精簡省府』談地方自治之走向〉，《國家發展學刊》，臺北市：臺灣大學三民主義研究所國家發展研究學會，4，頁128-133。
- 林水波、莊文忠，1999.5，〈民主行政觀的政府改造策略〉，《人事行政》，臺北市：中國人事行政學會，128，頁6-29。
- 林水波、陳志瑋，1999.12，〈財政導向的政府改造策略〉，《政治科學論叢》，臺北市：國立臺灣大學政治學系，11，頁229-264。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- 林向愷，1999，〈「精省」後中央地方財政關係應力求明確化〉，《新世紀智庫論壇》，第5期：頁68-71。
- 林明照，1999.7，〈我國政府組織再造的策略拱施初探〉，《人力發展》，南投市：人力發展月刊社，66，頁19-29。
- 林信義，2000，〈從企業再造觀點談政府改造與創新〉，《貿易調查專刊》，第5期：頁1-12。
- 林素純，1999.5，〈小小螺絲釘之角色－以 ECRS 理論談政府改造〉，《勞工行政》，臺北市：勞工行政雜誌社，133，頁52-56。
- 邴鴻貴，2000.6，〈政府改造理論與實務之探討－建構電子化及優質的政府〉，《黃埔學報》，高雄縣：陸軍軍官學校黃埔出版社，39，頁159-174。
- 紀俊臣，1999，〈「精省」與新地方制度〉，《研考雙月刊》，第23卷第3期：頁4-16。
- 紀俊臣，2000，〈縣市政府改造之組織建構模式〉，《研考雙月刊》，第24卷第2期：頁36-43。
- 孫本初，2000年2月，〈英、美府再造經驗對我國的啟示〉，《人事月刊》，臺北市：人事月刊雜誌社，30：2174，頁4-17。
- 孫本初、陳衍宏，2000.3，〈政府改造的利器--『標竿學習』理念基礎之介紹〉，《立法院院聞月刊》，臺北：立法院院聞月刊社，28：3，頁15-19。
- 翁興利，1998，〈政府法制與政府改造之研究〉，《國策專刊》，第4卷：頁3-5。
- 翁興利，2000，〈政黨輪替後對政府改造之期許〉，《考銓》，第23期：頁48-55。
- 張哲琛，1999年12月，〈人力與服務再造的成效與展望〉，《人事月刊》，

- 臺北市：人事月刊雜誌社，29：6172，頁 4-10。
- 張麗娟、方文仁，2001，〈「精省」後地方財政之相關議題探討及對策〉，《企銀季刊》，第 24 卷第 5 期：頁 231-246。
- 盛子龍，1998，〈「精省」修憲後省之法律定位之探討〉，《律師雜誌》，第 231 期：頁 71-81。
- 許道然，1999，〈「精省」後縣市政府財政問題之改進〉，《財稅研究》，第 31 卷第 4 期：頁 34-45。
- 陳志華，1999，〈「精省」後中央對地方的監督〉，《行政暨政策學報》，第 1 期：頁 1-34。
- 陳金貴，1999 年 4 月，〈政府改造與公共職責的探討〉，《考銓季刊》，臺北：考銓季刊社，18，頁 58-73。
- 陳恒鈞，1999，〈「精省」後財政收支劃分問題探討〉，《中國行政評論》，第 8 卷第 3 期：頁 1-22。
- 彭百顯，1999，〈「精省」後財政收支劃分之建議〉，《新世紀智庫論壇》，第 5 期：頁 76-79。
- 曾宗喜民，1999，〈「精省」後我國合作行政主管機關組織再造芻議〉，《合作發展》，臺中縣：臺灣省合作事業管理處，299，頁 6-9。
- 黃明勇，1999，〈「精省」後行政區劃法之制定〉，《政策月刊》，第 47 期：頁 50-54。
- 黃俊英，2000.3，〈企業精神與政府改造－提升政府效能和效率的途徑〉，《立法院院聞月刊》，臺北：立法院院聞月刊社，28：3，頁 20-29。
- 黃國敏，2001.03，〈政府改造與品質績效：影響方首長連任之路與施政滿意度之政經因素分析〉，《中國行政》，臺北市：政治大學公共行政及企業管理中心，69，頁 75-100。

從「精省」經驗規劃未來「政府改造」的配套措施

- 黃朝盟，2000.4，〈政策再造的策略管理〉，《政策月刊》，臺北市：中國國民黨中央政策研究工作會，57，頁 54-57。
- 黃裕星，2001.6，〈新世紀公務組織之調適〉，《台灣林業》，臺北市：臺灣省政府農林廳林務局，27：3，頁 3-8。
- 黃鈺堤，1998，〈「精省」後地方自治團體立法行為之監督〉，《理論與政策》，第 12 卷第 4 期：頁 68-86。
- 黃榮志，2000.6，〈從『組織慣性』談我國中央行政機關組織再造之新思維〉，《研考雙月刊》，臺北市：行政院研究發展考核委員會，24：3，頁 76-82。
- 黃錦堂，1999，〈展望『「精省」』後地方自治法之發展〉，《新世紀智庫論壇》，第 5 期：頁 60-67。
- 廖義銘，2000.6，〈新經濟與政府改造〉，《主計月報》，臺北市：中國主計協進社，534，頁 19-41。
- 廖達琪，2000，〈「精省」以來的府際關係—失序或設計不出的秩序〉，《國立中山大學社會科學季刊》，第 2 卷第 4 期：頁 133-166。
- 趙永茂，1998，〈「精省」後地方政府與政治的變革方向〉，《理論與政策》，第 48 期：頁 28-41。
- 劉文祥，2000，〈「精省」後省法規定位之探討〉，《律師雜誌》，第 245 期：頁 79-97。
- 劉靜怡，2000.2，〈資訊時代政府改造：管制革新的另類思考〉，《月旦法學雜誌》，臺北市：月旦法學雜誌社，57，頁 58-65。
- 歐育誠，2000，〈政府改造與人力再造〉，《人力發展月刊》，第 82 期：頁 6-10。
- 蔡良文、楊戊龍，1999，〈中央機關組織法制結構調整與政府改造〉，《立法院院聞》，第 27 卷第 10 期：頁 19-34。

- 鄭中堅，1999，〈論政府改造之員工權益保障〉，《公務人員月刊》，第 31 期：頁 27-40。
- 蕭全政，2000.11，〈政權移轉與政府改造〉，《國策》，臺北縣：國策研究院文教基金會，15，頁 9-11。
- 賴士葆，1999，〈政府改造的問題與對策〉，《公務人員月刊》，第 32 期：頁 17-26。
- 謝登旺，1998.4，〈政府改造的問題與對策〉，《三民主義學報》，臺北：台灣師範大學三民主義研究所，19 期，頁 225-250。
- 鍾起岱，2000，〈從政府改造來看政策執行管理之變革〉，《空大行政學報》，第 10 期：頁 97-128。
- 鍾起岱，2000.6，〈從政府改造來談政府管制的改革〉，《臺灣經濟》，臺北市：臺灣省政府經濟建設動員委員會，264，頁 14-19。
- 魏啟林，2000.3，〈我國組織再造工作展望〉，《立法院院聞月刊》，臺北：立法院院聞月刊社，28：3，頁 15-19。
- 魏啟林，2000.4，〈我國政府改造工作展望〉，《研考雙月刊》，臺北市：行政院研究發展考核委員會，24：2，頁 4-10。
- 蘇詔勤，1999，〈「精省」過程中之省法的定位〉，《法令月刊》，第 50 卷第 10 期：頁 24-31。
- 蘇瑞祥，2000.3，〈文官制度與國家發展－台灣、大陸、新加坡政府改造策略之比較研究〉，《人力發展》，南投市：人力發展月刊社，74，頁 33-40。
- 蘇瑞祥，2000.5，〈『小而能』政府之建立－臺灣省政府造工程的觀察〉，《公務人力發展中心報導》，2 版。

3. 博碩士論文

- 趙之豪，2001，《「精省」後我國地方自治團體法人格之研究》，臺北：

師範大學三民主義研究所碩士論文。

蔡昇晃，1999，《「精省」後台灣地區都市規劃制定擬定之研究》，台中：逢甲大學建築及都市計畫研究所碩士論文。

鄭秀娥，1998，《經省後各級政府財政狀況與財政收支劃分之研究》，臺北：淡江大學會計學系碩士論文。

簡世明，2001，《「精省」前後地方財政之研究—以嘉義縣為例民國 85 年度～民國 89 年度》，嘉義：南華大學管理研究所碩士論文。

4. 外文專書

Calhoun, Craig (1992), *Habermas and the Public Sphere*, Cambridge: The MIT Press.

Crozier, J. Michel., Samuel P. Huntington. & Joji Watanuki (1975), *The Crisis of Democracy: Report on the Governability of Democracies to the Trilateral Commission*, New York: New York University Press.

Denhardt, Robert (1984), *Theories of Public Organization*, Monterey, Calif: Cole Publishing Company.

Etzioni-Halevy, Eva (1983), *Bureaucracy and Democracy ? A Political Dilemma*, London: Routledge & Kegan Paul.

Fay, Brian (1975), *Social Theory and Political Practice*, London: George Allen & Unwin.

Frank, Fischer (1980), *Politics, Values and Public Policy: The Problem of Methodology*, Boulder, Colorado : Westview Press.

Frederickson, H.G. (1997), *The Spirit Administration of Public Administration*, San Francisco, C.A. : Jossey-Bass Inc.

Ham & Hill (1984), *The Policy Process in the Modern Capitalist State*,

Sussex:Harvester Press.

Habermas,Jurgen(1971a),Knowledge and Human Interests, Jeremy J.Shapiro(tran.),Boston:Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1971b),Toward a Rational Society: Student Protest, Science and Politics, Jeremy J. Shapiro (tran.), Boston: Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1973),Theory and Practice ,John Viertel (tran.), Boston :Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1975),Legitimation Crisis, Boston: Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1979),Communication and the Evolution of Society, Thomas McCarthy(tran.), Boston :Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1984), The Theory of Communicative Action: Reason and the Rationalization of Society , Vol.1,Thomas McCarthy(tran.), Boston:Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1987),The Theory of Communicative Action: Life world and System—A Critique of Functionalist Reason, Vol.2, Thomas McCarthy (tran.),Boston:Beacon Press.

Habermas,Jurgen(1988),On the Logic of the Social Sciences, Shierry Weber NicholSEN & Jerry A. Stark (trans.), Cambridge: Polity Press.

Habermas,Jurgen(1989),The Structural Transformation of the Public Sphere :An Inquiry into a Category of Bourgeois Society, Cambridge: The MIT Press.

Holub,R.C.(1991) Jurgen Habermas : Critic in the Public Sphere,

London:Rouledge.

Rawls, J. (1971) *Theory of Justice*, Mass: Harvard University Press.

Forester, J. (1985) *Critical Theory and Public Life*, London: The MIT Press.

Forester, J. (1989) *Planning in the Face of the Power*, Berkeley: University of California Press.

Keane, J. (1984) *Public Life and Late Capitalism*, Cambridge University Press.

O' Connor, J. (1973) *The Fiscal Crisis of the State*, New York: St. Martin's Press.

Offe, C. (1984) *Contradictions of the Welfare State*, London: MIT Press.

Dunn, William N. (1994) *Public Policy Analysis: An Introduction*, New Jersey: Prentice-Hall.

Williamson, O.E. (1975) *Market and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York: The Free Press.

Williamson, O.E. (1985) *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. New York: The Free Press.

5. 外文期刊

Coase, R.H. (1937) *The Nature of the Firm*, *Economic*, Vol.4, No.1, pp.3-47.

Eisenhardt, K.M. (1989) *Agency Theory: An Assessment and Review*, *Academy of Management Review*, Vol.14, No.1, pp.57-74.

- Dryzek, John(1982),Policy Analysis as a Hermeneutic Activity,
Policy Sciences,Vol.14,pp.309-329.
- Goodsell,C.T.(1993),Reinventing Government or Rediscover It?,
Public Administrative Review,53:1,pp.85-87.
- Habermas, Jurgen (1970a),On Systematically Distorted
Communication, Inquiry,13:3, pp.205-218.
- Habermas,Jurgen(1970b),Towards a Theory of Communicative
Competence, Inquiry,13:4,pp.360-376.
- Habermas,Jurgen(1994),Three Normative Models of Democracy,
Chinese Social Sciences Quarterly , No.8, Summer, (H.K.),
pp.144-163.
- Halal,William E.(1994) From Hierarchy to Enterprise:Internal
Markets are the New Foundation of Management,Academy of
Management Executive,Vol.8,No.4.
- Moe,T.M.(1984) The New Economics of Organization, American
Journal of Political Science , Vol. 281,No.4,pp739-777.