

公務人員三等考試「行政學」科目公務情境試題（測驗式試題）範例

一、說明

為精進「行政學」科目之評量功能，使試題內容扣合核心職能，更貼近實務情境，考選部於 114 年 12 月 19 日辦理公務人員三等考試「行政學」科目試行導入公務情境試題說明會，並開放公共行政相關校系之教師及有興趣之各界人士報名參加，會中公布並說明公務情境試題範例。

本範例僅為相關題型之例示，實際試題型式並不完全以此為限。

二、參考範例

試題範例：一

試題內容	<p>某機關為提昇數位公共服務的品質與回應性，在官網上嘗試善用生成式人工智能（Generative Artificial Intelligence），將過往的常見問答查詢升級為更友善且高互動性的智慧客服，包括蒐集大量的民眾意見與詢答以利於 AI 模型訓練、更嚴謹的資訊安全、並提升系統回覆民眾的速度。不過，在試辦期間卻被民眾投訴，偶而會出現過時或錯誤的回答。若不更換基礎模型，該機關最有效的改善方案是：</p> <p>(A)擴大資料儲存空間，整合跨機關資料 (B)提升運算速度，滿足民眾的查詢需求 (C)即時提供訓練資料，降低系統的風險* (D)加強資安檢測，過濾民眾的不當提問</p>
------	---

試題範例：二

試題內容	<p>我國中央政府預算過程包含（甲）預算籌編、（乙）預算審議、（丙）預算執行以及（丁）決算審核等四個階段。從制度設計觀點，各個階段分由不同機關負責之職權分配及其解釋，下列敘述何者最適當？</p> <p>(A)行政院主計總處掌握全國會計與統計資料，負責甲階段* (B)審計部具有審查政府施政成果之專業知能，負責乙階段 (C)國家發展委員會擁有跨部會協調整合功能，負責丙階段 (D)立法院跨黨派委員代表民意且能監督行政，負責丁階段</p>
------	---

試題範例：三

試題內容	<p>主管 A 定期對同仁 B 就工作績效進行面談，每次都口頭給予高度肯定，且告訴 B 平時考核分數很高都在 80 分以上。B 最後收到的年終考績通知書等第為丙等。B 向 A 詳問原因，A 告知 B 因為 11 月的某件公文品質不佳，B 反問 A 為何當時及事後都沒有告知自己，讓自己可以改進或說明原因。A 僅回答這是主管的權限，便不再回應。依據上文，下列敘述何者最適當？</p> <p>(A)A 係依正確的資訊對 B 做出年終考績決定，B 只能接受 (B)A 在考績決定過程已提供 B 表達意見機會，B 只能接受 (C)B 主張 A 對自己的年終考績決定有初始印象的謬誤，可提出復審 (D)B 主張對 A 的年終考績決定依法有救濟矯正的機制，可提出復審 *</p>
------	--

試題範例：四

試題內容	<p>某市文化局某年度的核心施政目標及其關鍵績效指標、年度目標值與達成值如下表所示。局長向市長報告該局績效表現後，除高度讚揚同仁們的努力成果，更邀請同仁餐敘慶功。根據上述資訊，該局在績效管理上最有可能潛藏而不自知的問題是：</p> <table border="1" data-bbox="335 1203 1224 1507"><thead><tr><th>施政目標</th><th>關鍵績效指標</th><th>年度 目標值</th><th>達成值</th></tr></thead><tbody><tr><td data-bbox="335 1203 552 1507" rowspan="2">提升市民文化 素質涵養</td><td data-bbox="552 1203 795 1507">1. 各類藝文活 動辦理場次</td><td data-bbox="795 1203 1013 1507">10 場</td><td data-bbox="1013 1203 1224 1507">13 場</td></tr><tr><td data-bbox="552 1388 795 1507">2. 各類藝文活 動參加人次</td><td data-bbox="795 1388 1013 1507">12,000 人次</td><td data-bbox="1013 1388 1224 1507">14,573 人次</td></tr></tbody></table> <p>(A)達成值高於年度目標值，表示同仁的工作壓力大，有過勞傾向 (B)關鍵績效指標和年度目標值的設計不合理，不易獲得同仁認同 (C)達成值不高，以致績效超標幅度不明顯，難以彰顯組織績效 (D)誤把績效指標目標值的達成當成組織核心目標，造成目標錯置 *</p>	施政目標	關鍵績效指標	年度 目標值	達成值	提升市民文化 素質涵養	1. 各類藝文活 動辦理場次	10 場	13 場	2. 各類藝文活 動參加人次	12,000 人次	14,573 人次
施政目標	關鍵績效指標	年度 目標值	達成值									
提升市民文化 素質涵養	1. 各類藝文活 動辦理場次	10 場	13 場									
	2. 各類藝文活 動參加人次	12,000 人次	14,573 人次									

試題範例：五

試題內容	<p>(題組)</p> <p>甲、乙、丙是同一個機關的員工，甲是機關新進高層，乙、丙是年資相近的部屬。某天，甲無意間聽到了乙、丙的對話，正好反映了他們平時的工作態度。</p> <p>乙：對高層來說，員工不重要啦！他們不會在乎我們的目標，只會想自己想要的。不要太拼太認真，花時間在自己身上比較重要。</p> <p>丙：認真工作很好啊，也不一定認真工作就是迷失自己，而且我覺得完成任務、能影響社會，讓我有成就感。</p> <p>甲聽到對話之後，開始思考該如何調整激勵部屬的方式，也決定委託另一位主管丁與乙丙溝通任務。丁接到任務後，擔心被貼上是甲的人馬的標籤，遲遲沒有動作。</p> <p>第一題：若僅依據題文線索且排除其他可能影響因素，甲採取下列那一項策略最可能達成激勵的目標？</p> <p>(A)乙、丙雖目標不同，但都會受外在誘因驅使，可設法提高獎金或福利、疏通升遷管道</p> <p>(B)需要花時間瞭解乙、丙認為重要的是什麼，再幫助他們以新角度看待舊事務，融入組織*</p> <p>(C)乙自我意識強，他要的不是在組織中的歸屬感，讓他獨立作業會比較有動力</p> <p>(D)丙比較認同組織，可讓他透過非正式管道讓他影響乙，提供人際關係誘因</p> <p>第二題：依據題文，關於甲對乙、丙所採取的溝通策略，下列何者為其最關鍵的問題所在？</p> <p>(A)甲解碼錯誤</p> <p>(B)乙、丙解碼錯誤</p> <p>(C)訊息傳遞管道存在干擾*</p> <p>(D)乙、丙的回饋不受重視</p>
------	---