

法務部廉政署
102 年廉政民意調查及機關廉政評鑑
工具研究案
期末報告書

計畫主持人：葉一璋 副教授

Project Coordinator: Dr. I-Jan Yeh

計畫執行機構：國際透明組織台灣總會—台灣透明組織

Project Executive Institution: Transparency International-Chinese Taipei

計畫執行期間：中華民國 102 年 04 月 30 日至 102 年 11 月 30 日

Period of Project: Apr. 30, 2013-Nov. 30, 2013

印製日期：中華民國 103 年 1 月 10 日

Date of Publication: Jan. 10, 2014

台灣透明組織

Transparency International-Chinese Taipei

法務部廉政署

102 年廉政民意調查及機關廉政評鑑

工具研究案

期末報告書

研究人員

計畫主持人

葉一璋 台灣透明組織執行長

世新大學行政管理系副教授兼系主任

協同主持人

梁世武 世新大學知識經濟發展研究院院長

莊文忠 世新大學行政管理系副教授

陳欽春 銘傳大學公共事務學系助理教授

研究員

張國偉 世新大學行政管理學系兼任助理教授

摘要

本研究包含兩個部分：一是 102 年度的廉政民意調查，二是行政機關共通性的廉政評鑑工具之建構。以下為研究成果之摘錄：

壹、民意調查

本調查於 102 年 6 月 20 日（星期四）至 6 月 26 日（星期三）間，以隨機撥號抽樣方法（Random Digit Dialing, RDD），針對臺灣地區（不含福建省金門縣、連江縣）年滿 20 歲的成年人進行電話調查，總計完成 1,102 個有效樣本；以 95% 之信賴度估計，抽樣誤差約為 ± 3.0 個百分點。

調查結果顯示：第一，訪者對於三種違反廉政行為（賄選、關說、送紅包）嚴重程度的評價，如以 0 到 10 分表示嚴重程度，分數越高表示越嚴重，則如本次調查結果所顯示：「選舉賄選」的現象，依然居三種違反廉政行為之首，平均數為 6.63 分（其次是關說的 5.72 分，和送紅包的 4.47 分）。如與 100 年調查結果相較（6.41 分），本年度之嚴重程度略有增加。第二，受訪者對各類公務人員清廉程度的評價方面，分數從高到低依序為，「公立醫院醫療人員」、「軍人」、「監理人員」、「一般公務人員」、「消防安檢人員」、「教育人員」、「稅務稽查人員」、「衛生稽查人員」、「環保稽查人員」、「殯葬管理人員」、「檢察官」、「監獄管理人員」、「警察」、「河川水利業務人員」、「法官」、「海關人員」、「建管人員」、「縣市政府首長及主管」、「鄉鎮市首長及主管」、「政府採購人員」、「中央政府首長及主管」、「鄉鎮市民代表」、「政府公共工程人員」、「土地開發重劃人員」、「縣市議員」以及「立法委員」。第三，在廉政相關議題與政策的看法方面，民眾對政府打擊貪污的成效，70.7% 表示無效，23.8% 認為有效。民眾檢舉不法的意願方面，約有 56.7% 的民眾表示「會」提出檢舉，34.4% 的民眾表示「不會」。民眾對未來一年我國政府廉潔度提升的看法，25.2% 的民眾認為政府廉潔程度會有改善，63.2% 認為不會改善，顯示目前政府的廉政表現仍有加強空間。

根據本次民意調查發現，本研究建議：一、建議若有查賄績效特優的機關，應將其做法與經驗製作成案例，成為其他機關標竿學習的對象。二、建議中央與地方政府機關應建立一套廉政績效評鑑的機制，以循證（evidence-based）為基礎的廉政評鑑結果，來形塑民眾對於各級政府清廉之印象。三、查辦案件的同時，除了讓民眾瞭解到，政府已針對這些案例採取有效的因應與改善對策之外，亦已

著手建構內部控制機制進行風險控管，以防止類似案件重複發生，讓民眾感受到相關廉政作為的成效。四、建議除了加強反貪和防貪的教育宣導之外，也應力促「揭弊者保護法」立法與施行，以提升民眾的檢舉意願，並保障檢舉人的相關權益。五、建議強化司法行政作為的透明度與資訊揭露，並將透明與揭露納入績效管理之效標。

貳、 廉政評鑑工具

在機關廉政評鑑工具建構方面，本研究首先回顧國內外文獻與現有各種廉政指標系統，例如，國際透明組織「國防廉潔指數」之評鑑流程、COSO 內控架構，以及新北市政府廉能評鑑架構。以擬訂出初步的廉政評鑑架構，包括「評鑑項目」以及「評鑑方法」。「評鑑項目」包括四大面向：第一，「廉政投入與努力」面向中分為：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制等指標構面，第二，「透明與揭露」面向中則分為：行政透明、採購業務透明、廉政倫理等指標構面。第三，在「內部課責與控制」面向中分為：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責等指標構面。第四，「廉潔評價」面向中則分為：民意評價以及媒體報導與機關回應之指標構面。

「評鑑方法」則前後兩階段分成「機關自我評鑑」和「專家外部評鑑」兩種。機關自我評鑑（agency self-assessment）是由機關之各科室主管，包括：機關首長、業務科長、政風、會計、人事等主管。自我評鑑乃依據評鑑準則及指/效標內涵，廣邀機關內部成員成立自評小組，並可邀請專家學者蒞臨指導，定期依據評鑑準則及指標內涵檢核機關廉能運作機制與成效，並透過系統化蒐集與分析相關資料，以循證導向（evidence-based）提出機關改進方案。而專家外部評鑑（expert external-assessment）又稱為實地訪視評鑑，較仰賴專家或學者對受評機關進行專業的判斷，最具代表的評價方式可採用：「等第制」或「認可制」。受評機關完成自我檢視評鑑工作後，為評估其過程是否客觀，目標是否達成，因而進行專家外部評鑑。通常實施方式採用實地訪視，時間上最好能有 2 到 3 天，方法上依據事先擬定的評鑑面向與指標，利用資料檢索、觀察與晤談，而對受評機關進行評鑑。評鑑委員應排除與機關間的利害關係，以力求評鑑結果的客觀性。

再者，利用深度訪談與焦點座談之質化方法，進行效標細項的內容及用字之修改。並且使用層級分析法，計算各指標構面之權重比例，得知「首長決心與持

續改善機制」、「內控稽核課責」、「行政透明」與「採購業務透明」等四項評鑑指標之權重，遠大過於其它指標構面。最後，藉由內政部入出國及移民署與農業委員會林務局兩機關進行試評，以確立廉政評鑑工具之可行性，並於評鑑會後給予該機關不少有關廉政作為上之改善建議。

參、 研究建議

第一、建議各縣市地方政府有較相似的組織設計基礎，可以先行評鑑，待評鑑方法中的各項細節成熟後，可逐步推廣至中央行政機關。而中央機關部分，則可參酌台灣地區廉政指標民意歷年調查結果，針對民眾評價較低、廉政風險較高的中央三級機關，先進行廉政評鑑。第二，未來若欲進行廉政評鑑時，必須先與各受評機關的首長及業務主管進行對話，以說明評鑑的用意以及對機關提升廉政作為的好處，促進評鑑過程的順暢並提升其功效。第三，未來欲進行廉政評鑑時，受評機關可進行分組，規模及性質相似的將之歸為同一組，一方面便於比較，另一方面同一組別內之機關，有相似的基礎，評鑑起來也較為公平客觀。第四，建議未來欲進行廉政評鑑時，評鑑項目可與廉政署的關鍵績效指標（key performance indicator, KPI）連結在一起，強調政風必須做到「預警」以及「節省公帑」兩大關鍵作為。透過廉政評鑑，實可檢視各受評機關在「預警」以及「節省公帑」的努力程度。第五，未來須編撰評鑑操作指引手冊，其內容應包括：各評鑑效標之定義與計算標準、評鑑期程中各階段應注意之事項，以及評鑑委員進行評分之標準依據。

Abstract

This project covers both a nationwide poll in Taiwan in 2013 Anti-Corruption Survey and the construction of evaluation tools with regard to government integrity.

I. Telephone Survey

A telephone survey of adult citizens (20 years old and over) living in the greater Taiwan area has been conducted from June 20 to June 26, 2013. Target respondents represent a cross-section of Taiwanese residents. The effective sample size is set at 1,102 respondents to minimize potential sampling error (maximum sampling error below $\pm 3\%$ at 95% confidence level).

According to the survey, vote-buying (6.63) remains the most serious problem in Taiwan, followed by illegal or inappropriate lobbying (5.72), and the paying of public officials with “red envelopes” (4.47). The problem of vote-buying has become worsen since 2012.

Public medical treatment staff scores highest (6.19) in terms of perceived integrity level, followed by military (5.88), division of motor vehicle officers (5.72), general public servants (5.62), and firewarden (5.61). On the other hand, legislators (3.50), city/county councilors (3.64), and land development and readjustment agency (3.68) are considered relatively corrupt as compared with the rest of the surveyed public servants.

When asked to assess whether the integrity of government would be improved in the future in the 2013 survey, 63.2 percent of the respondents felt that it would not be improve, compared with 25.2 percent of the respondents who believed that it would be improved. However, 56.7 percent of the respondents said they would report an incident of corruption, compared with 34.4 percent of the respondents who said they would not. 70.7 percent of the respondents were dissatisfied with the government performance in fighting corruption and promoting integrity.

II. Tools of Integrity Assessment

The framework for integrity assessment was drawn largely from related literatures, both domestic and international, such as the Government Defense Integrity Index, COSO framework for internal control, and Local Integrity Assessment

framework for New Taipei City. The principle dimensions thusly developed for integrity evaluation are: (1) Input & Efforts for Integrity with sub-dimensions encompassing Objective Input, Training & Advocacy, and Determination of Top Echelons & Continuous Improvement; (2) Transparency & Disclosure with sub-dimensions encompassing Administrative Transparency, Transparency in Procurement, and Ethics & Code of Conduct; (3) Internal Control & Accountability with sub-dimensions encompassing Complaints & Petitions, and Violations & Misconduct, and Internal Control & Audit; (4) Outside Valuation of Integrity with sub-dimensions encompassing Valuation from Constituency, Media Exposure, and Agency Response.

The methods for integrity assessment include self-assessment by individual agency and external assessment by outside experts. Self-assessment by individual agency is organized by a task force comprising of agency head, chief of department, and section chief. The procedures of self-assessment are designated according to a pre-specified evidence-based of indicators and check lists purported to examine the potential corruption risk and actual performance with respect to integrity. The external assessment, also called on-site assessment, is run by outside experts evaluating the overall integrity level of agency according to either accreditation or grades. Agency underwent the on-site assessment should complete self-assessment in the first place, and the assessors should avoid any conflict of interest when undertake such task.

Moreover, the detailed items for integrity assessment were reviewed and validated by in-depth interview and focus group. In addition, the weight of each sub-dimension was estimated using AHP (Analytical Hierarchical Process), and results indicate that Determination of Top Echelons & Continuous Improvement, Internal Control & Accountability, Administrative Transparency, and Transparency in Procurement are the top four dimensions respectively in terms of importance.

III. Suggestions

1. The adoption of integrity assessment can evolve from local governments with similar structures to fine-tune the assessment framework, and then adapt to agencies in central government. The evaluation of agencies in central government can start with agencies prone to higher risk of corruption in the eyes of constituencies.

2. Dialogues among parties involved in integrity assessment should be undertaken before the actual assessment process in order to let all participants understand potential benefits that can be obtained from assessments.
3. Agencies under assessment with similar structures, size and scale can be grouped together for purpose of objectivity.
4. The items and dimensions stipulated in the assessment framework should be recalibrated to accommodate Key Performance Indicator adopted by Agency Against Corruption in the future.
5. Authority in charge should publish an operational manual specifying related details including operational definition of each indicator, its assigned weight, and standard for grading, in order to guide the agency under assessment, step by step, throughout the process.

Keywords: integrity assessment, public opinion survey, integrity index

目次

第一章 研究背景與目的	1
壹、研究背景.....	1
貳、研究目的.....	3
第二章 文獻檢閱	7
壹、國內外廉政指標之簡介與比較.....	7
貳、「各國政府國防廉潔指數」簡介.....	8
參、COSO 內控架構.....	12
肆、行政透明相關文獻.....	18
伍、新北市政府廉能評鑑架構.....	25
陸、常用的評量工具.....	25
柒、小結-廉政評鑑初步架構	26
第三章 研究方法	33
壹、量化研究.....	33
貳、質化研究.....	36
第四章 廉政民意調查	39
壹、研究發現.....	39
貳、對策建議.....	43
第五章 廉政評鑑工具之建構	45
壹、辦理深度訪談及專家座談.....	45
貳、廉政評鑑目的、對象與範圍之設定.....	46
參、評鑑架構與效標之修正.....	49
肆、受訪者其他建議事項.....	57
伍、小結-廉政評鑑指標構面及其效標之最終版本	58
第六章 評鑑架構與項目權重之設定	65
壹、權重設定之方法.....	65
貳、學術界專家之權重分析.....	74
參、實務界專家之權重.....	80
肆、綜合權重.....	86

第七章 廉政評鑑試評作業	91
壹、評鑑前置作業.....	91
貳、機關自我評鑑.....	92
參、專家訪視評鑑.....	93
肆、移民署與林務局試評結果.....	98
第八章 結論與建議	109
壹、研究結論.....	109
貳、研究建議.....	110
參考文獻.....	113
附錄一 深度訪談提綱資料	115
附錄二 深度訪談摘要記錄	117
附錄三 焦點座談題綱資料	185
附錄四 焦點座談摘要記錄	187
附錄五 廉政評鑑架構權重 AHP 問卷.....	229
附錄六 機關自我評鑑報告範本	243
附錄七 專家訪視評鑑相關表格	277

表 次

表 1.1	研究目的、方法與工作項目	4
表 2.1	相關廉政指標之比較	8
表 2.2	政府內部控制制度整體層級有效性判斷參考項目評估總表	16
表 2.3	內部控制制度整體層級有效程度之判斷標準表	17
表 2.4	廉政評鑑項目一：廉政投入與努力（初步）	26
表 2.5	廉能評鑑項目二：透明與揭露（初步）	27
表 2.6	廉能評鑑項目三：內部課責與控制（初步）	28
表 2.7	廉能評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（初步）	30
表 4.1	受訪者對公務人員清廉程度評價彙整表	40
表 4.2	受訪者對公務人員清廉程度歷年評價彙整表	42
表 5.1	學術與實務專家之深度訪談名單	45
表 5.2	廉政專家焦點座談之參與名單	46
表 5.3	機關人員焦點座談之參與名單	46
表 5.4	廉政評鑑項目一：廉政投入與努力	59
表 5.5	廉政評鑑項目二：透明與揭露	60
表 5.6	廉政評鑑項目三：內部課責與控制	62
表 5.7	廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應	63
表 6.1	AHP 法配對比較之比例尺度	70
表 6.2	AHP 法評估尺度之意義及說明	70
表 6.3	AHP 法一致性檢定之標準	72
表 6.4	隨機指標（R.I.值）表	73
表 6.5	AHP 問卷範例（N=4）	74
表 6.6	填答 AHP 問卷之學者專家名單	75
表 6.7	評鑑面向之權重分析（學者）	75
表 6.8	廉政投入與努力面向下各指標構面之權重分析（學者）	76
表 6.9	透明與揭露面向下各指標構面之權重分析（學者）	77
表 6.10	內部課責與控制面向下各指標構面之權重分析（學者）	78
表 6.11	廉潔評價與機關回應面向下各指標構面之權重分析（學者）	78
表 6.12	整體指標構面之權重分析（專家）	79
表 6.13	填答 AHP 問卷之實務界專家名單	80
表 6.14	評鑑面向之權重分析（實務）	81
表 6.15	廉政投入與努力面向下各指標構面之權重分析（實務）	82
表 6.16	透明與揭露面向下各指標構面之權重分析（實務）	83
表 6.17	內部課責與控制面向下各指標構面之權重分析（實務）	83
表 6.18	廉潔評價與機關回應面向下各指標構面之權重分析（實務）	84

表 6.19	整體指標構面之權重分析（實務）	85
表 6.20	評鑑面向之權重分析（綜合）	86
表 6.21	廉政投入與努力面向下各指標構面之權重分析（綜合）	87
表 6.22	透明與揭露面向下各指標構面之權重分析（綜合）	88
表 6.23	內部課責與控制面向下各指標構面之權重分析（綜合）	88
表 6.24	廉潔評價與機關回應面向下各指標構面之權重分析（綜合）	89
表 6.25	整體指標構面之權重分析（綜合）	90
表 7.1	機關自我評鑑報告內容範例	94
表 7.2	指標構面評核權重	95
表 7.3	專家實地訪視評鑑流程表	97

圖次

圖 2.1	國防廉潔指數各國評比結果.....	9
圖 2.2	「各國政府國防廉潔指數」評鑑流程.....	12
圖 2.3	政府內部控制制度整合架構.....	13
圖 2.4	政府內部控制制度評估表.....	15
圖 6.1	AHP 方法操作步驟.....	68
圖 6.2	AHP 方法層級架構範例圖.....	69
圖 6.3	整體指標構面之權重值（學者）.....	80
圖 6.4	整體指標構面之權重值（實務）.....	85
圖 6.5	整體指標構面之權重值（綜合）.....	90
圖 7.1	移民署訪視評鑑活動剪影（一）.....	107
圖 7.2	移民署訪視評鑑活動剪影（二）.....	107
圖 7.3	林務局訪視評鑑活動剪影（一）.....	108
圖 7.4	林務局訪視評鑑活動剪影（二）.....	108

第一章 研究背景與目的

壹、研究背景

優質的公共治理，是提升國家競爭力與深化民主的基礎，也是影響施政滿意度的最重要因素。一個有能力提供優質公共治理，並足以讓民眾對此深具信賴感的政府，在遂行良善治理時往往能夠事半功倍，收立竿見影之效；相反地，公共治理品質不佳，會減損民眾對政府的信任，其施政則相對容易遭到民眾的質疑與抵制，而陷入事倍功半，甚至動輒得咎的窘境。優質公共治理的實踐則須立基於廉潔、透明與課責機制等三項價值主張，以及支持這些價值所衍生的追求績效成果、回應民意、開放與公民參與，而這些價值之彰顯則有賴於一套嚴謹且客觀指標系統，以及維繫指標系統的績效管理制度。

廉潔、透明與課責已蔚為普世價值，這些價值彼此之間具有共生互賴、相互依存的關係。廉潔的價值可以讓公共利益被充分的展現，因此，它提供了透明與課責的基礎。一個透明機制或行為，如果欠缺課責的要求，則執行公務者不會以設定的績效目標，作為要求他們自己合理使用資源的基礎，因此對於強化公共行政是毫無意義可言。而課責機制的設計與執行，最關鍵就是資訊的獲取、解讀與交換；沒有適當的資訊處理機制，就沒有有效的課責機制，而透明化就是課責機制能夠有效運作的主要動力(Galligan, 1997: 3; OECD, 2000:72-73; 陳敦源, 2009)。質言之，課責需要植基於透明，或者確保公眾能方便使用、沒有障礙的獲取公務部門相關決策以及與績效有關的可靠資訊。如果失去廉潔的治理原則，徒有透明與課責，最後必將導致施政作為無法吻合公共利益。

國內評估政府部門貪腐程度之測量工具多係以民意調查為主，側重調查民眾對政府反貪作為之觀感，例如法務部歷年來所進行的「台灣地區廉政指標民意調查」及各縣市、機關政風單位所進行的廉政調查，皆屬於透過民意調查獲知民眾對政府貪腐現況的觀感。民調雖可快速瞭解民眾對政府廉潔與否的認知，但不可否認，民調所提供的資訊仍有許多不足，且常受到短時間重大事件的發生而影響整體的觀感。再者，透過民調簡短的問題所獲知的民意，對於政府改

進的指引與方向，仍屬有限；對於國家整體法規、運作機制及評估指標的綜整研議甚微。是以，長久以來普遍缺乏檢驗機關廉政狀況之評鑑標準；因此，對於貪腐情況的瞭解仍至於提供更多改革的建議，除了民調外，仍需透過其他管道或方式獲取更多的資訊以供改革使用。從國際上與國內各級政府重視相關廉政評鑑與評比的程度，可以瞭解到廉政績效管理的重要性，從廉政機制與指標設計原則，一直到運用績效管理系統，來強化廉政治理之作為，都顯示透過指標體系的建立與管理已成為另一套指引體系。

行政院研考會曾於 94 年委託世新大學公共管理顧問中心進行「我國政府廉政體系指標之建構」研究，嘗試建構符合我國國情之政府廉政體系指標，提出一套涵蓋投入、過程、產出與影響 4 個面向內含 28 項指標之架構。法務部承續既有研究成果，依此一指標體系，並參酌臺北市政府廉政指數之基模，於 95 年委託辦理「我國廉政體系革新與指標之研究」，選定縣（市）政府做為實際測量比較之對象，蒐集並投入相關數據資料，進行廉政指標體系之實證分析；97 年接續辦理「地方政府廉政狀況調查」，再度運用廉政指標施測，期藉累積更多指標運作之實務經驗，建立可長期監測地方政府廉政狀況之評量方法。

然而，若要行政機關有更積極的廉能作為，光靠上述方法仍有其不足之處。若能將評鑑（evaluation）的方法應用在廉政領域，有系統地規劃其評鑑流程，並蒐集、分析一些可以用來改變態度或改進方案可茲利用之資料(Alkin, 1990)，藉此可以評價該機關在廉政運作上的績效表現，並診斷出運作上之缺失，可敦促改進相關廉能作為，進而提升公共服務品質。質言之，所謂廉政評鑑（integrity evaluation）係針對行政機關的廉政事務及相關作為，包含，客觀投入、教育與宣導、首長決心與持續改善機制、廉政倫理的實踐、行政與採購業務透明、內外部課責機制的完善，與廉政評價等重要面向，根據相對客觀評鑑項目或問題，進行價值判斷的歷程。其過程是依據學者專家與實務先進所研擬的面向與準則，透過系統性方法，蒐集受評機關或由受評機關主動提供的相關資料與訊息，經由專家的檢視與評估，找出機關廉政作為上的優勢與劣勢，並探究原因、擬定改進對策，促進機關在廉政治理面向上，持續改善並健全發展。

廉政評鑑的最終目的，欲促使行政機關能夠發展出良善運作的自我評鑑機制，為施政的永續經營注入源源不絕的能量。藉由廉政評鑑可以發掘機關有何待改進之處，同時透過各受評機關的自評報告、評鑑結果報告與受評機關的

回饋意見，可以瞭解各機關普遍已有哪些廉政作為，有哪些待努力的部分，以提供上級指揮監督機關作為追蹤視導、協助改善之依據。鑑於針對機關廉政狀況之探討分析非單一研究所能克竟全功，廉政評鑑工具之建構尚須透過延續性之調查與累積性之資料方能完備，過去之研究雖觸及指標體系架構，可提供後續相關研究之重要基礎，惟研究重點侷限於地方政府，研究結果之效度與信度、指標之選擇與權重之設定等，均尚待後續研究及發展。為掌握民眾對機關推動整體廉政工作之觀感及廉政施政成效，以作為機關回饋資訊之蒐集及未來推動相關廉政政策之參考，實有建立適合行政機關廉政共通性之評鑑工具之必要。

貳、研究目的

本研究旨在於經由分析探究國內外廉政機制與架構的內涵與相關構面，建構一套適合行政機關的廉潔評量機制，定期檢核與揭露各機關的廉潔度，進一步激勵機關採取主動積極的倡廉反貪措施。主要研究目的如下：

- 一、 瞭解民眾對政府廉潔程度、各類政府官員、民意代表、政府機關執行業務廉潔程度的評價。
- 二、 依政府機關建置與業務屬性，結合理論架構和各行政部門之作業現況，發展行政機關廉政共通性之標準化測量基準，建構一套適合分析、評估及監測行政機關廉政共通性之評鑑工具。
- 三、 結合績效管理精神，經由主、客觀指標之蒐集分析，進行行政機關廉政共通項目之評量，促使廉政指標成為機關重要施政之績效指標，並透過指標管理導引國內廉政制度興革，有助於提昇國家競爭力與清廉度。
- 四、 結合推動行政透明之方案及內容，包括對行政透明理念及具體操作方式的宣導、建置各項作業流程之透明檢核措施、提供獎勵制度及成果發表等，納為機關廉政評鑑工具指標。

上述各研究目的之達成，所需使用的方法及工作項目，臚列於下表 1.1：

表 1.1 研究目的、方法與工作項目

研究目的	研究方法	工作項目
<p>瞭解民眾對政府廉潔程度、各類政府官員、民意代表、政府機關執行業務廉潔程度的評價。</p>	<p>1.問卷調查法</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參考「101年廉政民意調查及指標研究」題目，就政府廉政指標相關議題，設計適當調查方法、抽樣樣本，修正問卷題目設計，問卷題目需至少25題（原有題目可繼續使用者亦可保留）。 2. 調查對象及時間：以台灣地區（不含金門、連江）年滿20歲以上的成年人為母體，於102年5至6月間進行電話訪問調查。 3. 抽樣方法及樣本數：原則採用電話隨機撥號抽樣及戶中抽樣，必須完成有效樣本1,100份以上。
<p>依政府機關建置與業務屬性，結合理論架構和各行政部門之作業現況，發展行政機關廉政共通性之標準化測量基準，建構一套適合分析、評估及監測行政機關廉政共通性之評鑑工具。（項目、方法）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.廉政專家焦點座談 2.業務相關人員焦點座談 3.深度訪談法 4.層級分析法 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 至少舉辦一場廉政專家焦點座談會。 2. 至少舉辦一場業務相關人員焦點座談會。 3. 深度訪談 8-10 人。 4. 利用層級分析法（analytic hierarchy process; AHP），發放 AHP 專家問卷，以測量出行政機關廉政共通性評鑑架構之權重。
<p>結合績效管理精神，經由主、客觀指標之蒐集分析，進行行政機關廉政共通項目之評量，促使廉政指標成為機關重要施政之績效指標，並透過指標管理導引國內廉政制度興革，有助於提昇國家競爭力與清廉度。</p>	<p>1.機關實地訪評</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受測機關之遴選： 內政部入出國及移民署 農業委員會林務局 2. 召開評鑑工作說明會，向受測機關說明及溝通評鑑活動內容。 3. 機關先行蒐集相關資料，並進行自評。 4. 受測機關需繳交自評報告，以做為外部專家訪評委員，進行實地訪評之基礎。 5. 公布評鑑結果，受測機關提出改善建議。

<p>結合推動行政透明之方案及內容，包括對行政透明理念及具體操作方式的宣導、建置各項作業流程之透明檢核措施、提供獎勵制度及成果發表等，納為機關廉政評鑑工具指標。</p>	<p>1.文獻分析法 2.個案研究法</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 回顧國內外有關行政透明主題之相關文獻，進一步整理出行政透明之主要內涵。 2. 具體訂出行政透明理念具體操作化之最佳實務。
--	----------------------------	--

第二章 文獻檢閱

壹、國內外廉政指標之簡介與比較

經整理各國主要廉政指標之相關研究，彙整如下表 2.1。國際透明組織所建立的國家廉政體系（National Integrity System, NIS）是目前施測最多國家，且持續改善的指標系統。這套系統主要著重在關注各國國內反貪治理的制度設計，並致力於發展跨國性的廉政體系評估架構，為專家依據主觀指標進行評估之衡量工具。再者，韓國首爾的「反貪腐指數架構」以及「全面廉潔指標體系」主要以問卷調查所建構的主觀指標為主。而我國臺北市政府的「廉政指標體系」則以客觀指標為主。一般而言，透過問卷調查與民意調查所建構的指標多為主觀指標，而透過公務統計資料所建構的指標則為客觀指標。

另外，國際透明組織定期公布的三大指標體系（清廉印象指數、貪腐趨勢指數、企業在海外行賄指數），主要皆以主觀指標為主，因為客觀指標或公務統計資料通常會因為國家的差異而有不同基礎的資料蒐集，有些國家所具備的客觀資料在其他國家可能無法獲得，以致於無法做跨國的比較。反觀，單一國家內如要比較城市層級或部會層級的差異，或者比較機關之間的差異，客觀指標在有共通的統計資料基礎之下，則可以成為良好的測量工具。

表 2.1 相關廉政指標之比較

指標來源	國際透明組織 國家廉政體系 NIS	臺北市政府 廉政指標體系	首爾反貪腐 指數架構	韓國全面廉潔 指標體系
測量構面	(一)立法 (二)行政 (三)司法 (四)一般公部門 (五)執法機構 (六)選務機構 (七)監察 (八)審計 (九)反貪機構 (十)政黨 (十一)媒體 (十二)公民社會 (十三)企業	(一)客觀指標(公務統計): 1. 投入指標 2. 過程指標 3. 產出指標 4. 媒體報導指標 (二)主觀指標: 1. 員工反應 2. 民意反應	(一)對貪腐認知的程度 (二)對行政系統的認知 (三)對內部/外部控制的認知 (四)社會文化因素的認知 (五)申訴與懲戒 (六)反貪腐的努力	(一)外部廉潔: 1. 貪腐指數 2. 透明指數 3. 課責指數 (二)內部廉潔: 1. 廉潔文化指數 2. 工作廉潔指數 (三)利害關係人評估 (四)機關成員實際貪腐的統計數據
指標性質	主觀指標	客觀指標為主、主觀指標	主觀指標為主、客觀指標	主觀指標為主、客觀指標
評估方式	專家評估	政府公務統計、民意調查、問卷調查	問卷調查	問卷調查
評估年度	每四年	不定期	每年	每年

資料來源：本研究整理。

然而，本研究之主要目的，是打算引進「專家評估」方法應用在廉政領域上。因此，建議可採用目前國際透明組織在評鑑「各國政府國防廉潔指數」(Government Defence Anti-Corruption Index, 簡稱 GDAI) 時，所採用的方法，或者可採行國內在進行大學評鑑(包括：系所評鑑及校務評鑑)時，所使用之方法，此兩項評鑑方法的共通點即為「專家評估」。接下來將針對「各國政府國防廉潔指數」、「新北市政府廉能監測機制」與「評鑑方法」的相關內容進行簡介。

貳、「各國政府國防廉潔指數」簡介

「各國政府國防廉潔指數」是近年國際透明組織在廉潔評鑑作為上最為精

進的方法。它比「大學評鑑」在「專家評估」方面更為嚴謹，在參考效標與題項框架設計設計上比「大學評鑑」更為客觀。它是國際透明組織總部委託英國分會經過數年準備與研究，並於2013年1月29日在台灣公布全球各國之評比。其評比結果台灣名列B級，貪腐風險指數低，而各國之評比等級如下圖2.1所示：

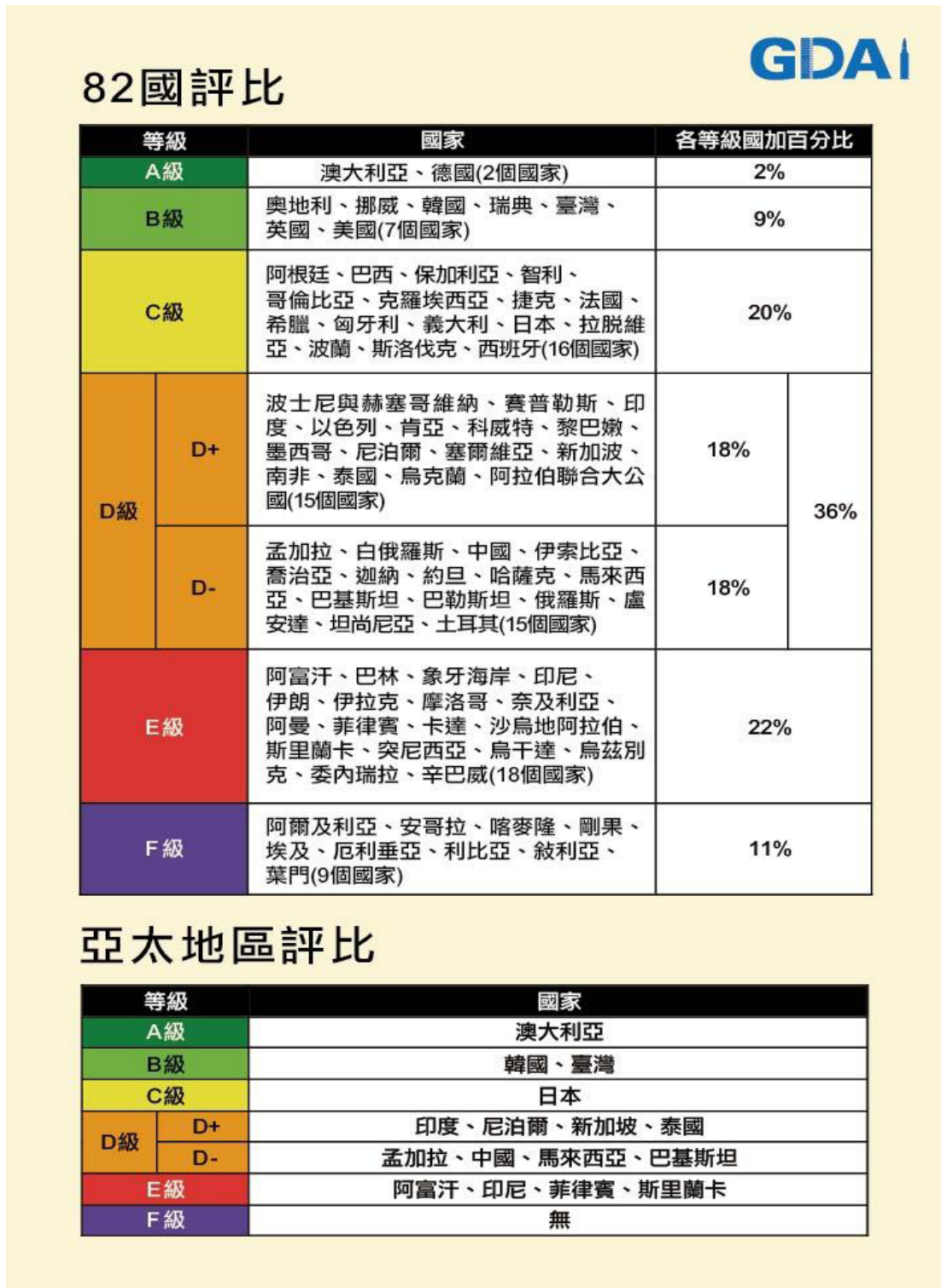


圖 2.1 國防廉潔指數各國評比結果

本指數針對全球主要國家的國防與安全部門（defense and security establishments）進行廉潔與貪污程度的評估。指數的分數依據公開的原始資料、可公開取得的資訊，以及獨立於國家機構之外的專家鑑定。更進一步來說，國際透明組織在生產指數的創新工作上，提高了貪腐的覺察，並以此作為開創性的宣傳工具。GDAI 是一份綜合問卷評量的量化工具，內容共分成 77 題。不同於先前國際透明組織所發布之清廉印象指數等三種評估貪腐工具之主觀性，GDAI 所有問卷題目都是客觀問題而非主觀的印象問題。

這份研究問卷評量是政府和民間高層持續對話和努力的結果，而且指出了與國防及安全部門有關且重複出現的貪腐問題。除此之外，它的研究類型深具啟發意義：不僅提出了一個可供討論的空間，也提供了一個檢視這個領域（國防及安全部門）內構成貪腐風險的複雜行為的研究框架。圍繞上述研究框架設計的 Question and model answer（QMA）問卷（註：Model Answer—模式答案，在此指問卷中用以描述及解釋各選項不同分數之意義的文字，以下簡稱選項）。問題和答案選項的設計都盡可能要求客觀、加強可辯護性（defensibility）並提高可信度：使一群獨立的評估人會趨近於給予相同的分數；此外，也盡可能避免使用價值偏向（value-laden）的詞句，至少會加以定義並置於上下文中。舉例其中一個題目來說明：「該國是否已經簽署國際反貪公約，例如聯合國反貪腐公約、OECD 反賄公約或其他條約？」得分從 0 到 4 分；倘均未簽署任何有關反貪之國際公約就是 0 分；若已簽署但尚未批准相關公約者得 1 分、已經簽署並且批准但是無遵守證據者得 2 分；該國已簽署全部相關公約但是遵守的證據有限者（亦即相關公約的某些特定條款在遵守存有部分瑕疵者）得 3 分；該國已簽署所有相關反貪公約，已正式批准，而且證據顯示行為遵守規定者得 4 分。

問卷的客觀性讓我們有理由認為，一個國家分數上升或下降的原因在於該國反貪腐能力的提升或下滑，而非由於評估人的主觀意識影響特定年度的分數表現；這也確保文化和價值觀念的差異不會影響對於問卷的理解，從而使問卷的評分難以作為國家間相互比較的依據。問卷也納入質化（qualitative）分析的元素，要求評估人為評分提出理由和解釋，幫助我們深入的認識其背後所代表的文化和規範意義，這也使問卷本身深具闡述力，也為接下來標準化的作業提供了一些指引。

GDAI 授權各國進行評估的過程，分為外部評估（包括國家評估員（country assessor）以及同儕審閱（peer review））與政府自行審閱（government assessment）雙軌並行，再加上國際透明組織各國分會審閱等三階段在國內進行，之後的誹謗審查與全球公布則由國際透明組織國防與安全計畫小組（TIDSP）主導，其流程詳見下圖 2.2。原則上由每個國家的一位主要國家評估人（country assessor）回答問卷；評估人須由擁有實地考察（field work）經驗且對受評測國家完整認識，並深刻瞭解貪腐問題或非常瞭解該國國防及安全部門（最好兩者兼備）的專家擔任，以 5 個工作天完成 77 題的問卷後（事前準備工作可能遠超過實際工作日數），再交給兩位同儕匿名審查者（peer reviewers）進行各自獨立的審閱與建議。

最後該國的國際透明組織（TI）分會（National Chapter）給予第三階段審閱並表示意見，因為當地的人士對於政府作為可能更能有所反應（此為提供被調查國一個重要的答辯與說明機會）。然後由國際透明組織國防與安全計畫小組（TIDSP）專人進行誹謗可能性的審查，最後結果將公布該指數與報告全文。「各國政府國防廉潔指數」評鑑流程的另一特色為評估與審查各自獨立。根據國防與安全計畫小組（TIDSP）的作業要求，評估員（assessor）與同儕審查人（peer reviewers）之間各自獨立作業，類似學術期刊的雙盲審查，彼此不知道對方姓名與身分，以確保公正客觀。

有鑑於國內在國防採購領域的研究圈甚小，學者間常有師徒與同仁的交往關係，進行雙盲審查可以避免人情上的困擾，確有其必要。另一個保密原因，則是安全問題；某些國家政情複雜，從事此項調查研究可能會有人身安全上的考量，因此身分不宜曝光。當然，保密是自願性質，如果當事人在公布指數之後願意公開接受新聞媒體訪問，國際透明組織也給予尊重。另外，國際透明組織國防與安全計畫小組（TIDSP）已在 2013 年 1 月徵得本次負責評估台灣的協調人（coordinator）同意，把協調者的姓名與身分通知國防部。台灣是成熟的民主法治社會，此舉亦是向公部門表達善意，以利溝通協調、避免誤解。協調人主要任務是擔任國內外與公私部門之間聯絡協調，例如邀請倫敦分會專家到台灣說明評估過程與答題技巧、專業評估員對於政府資訊揭露之要求等等，但是不一定參與實際評估內容。

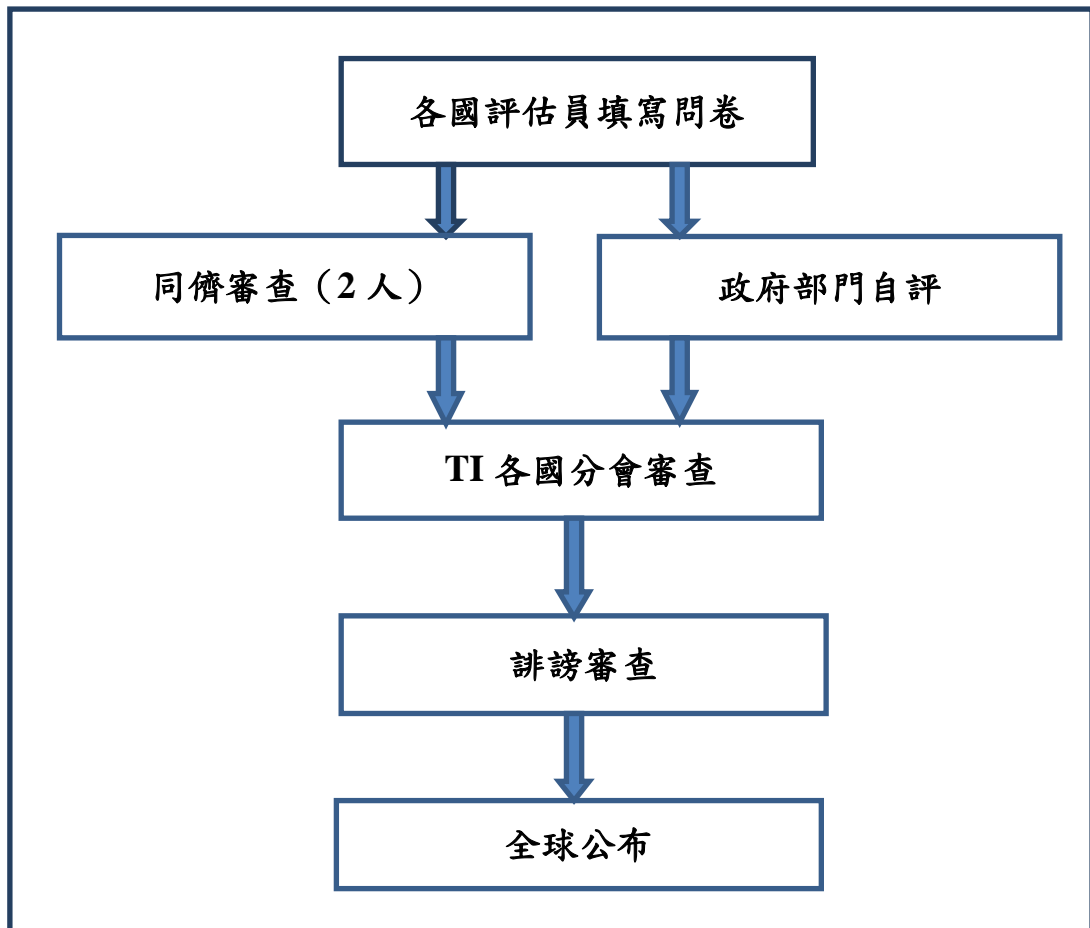


圖 2.2 「各國政府國防廉潔指數」評鑑流程

資料來源：TI-UK

參、COSO 內控架構

行政院為強化政府內部控制，協助各機關有效管理風險，落實內部稽核、資料揭露以及防弊作為，亦在 100 年 2 月引進美國反舞弊財務報告委員會發起組織（Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission），簡稱 COSO 委員會，於 1992 年所發表的內控架構。在《內部控制—整合架構》報告中，有效且良好的內部控制共有五大要素：控制環境（control environment）、風險評估（risk assessment）、控制作業（control activities）、監督（monitoring）、資訊與溝通（Information and Communication），如下圖 2.3 所示。

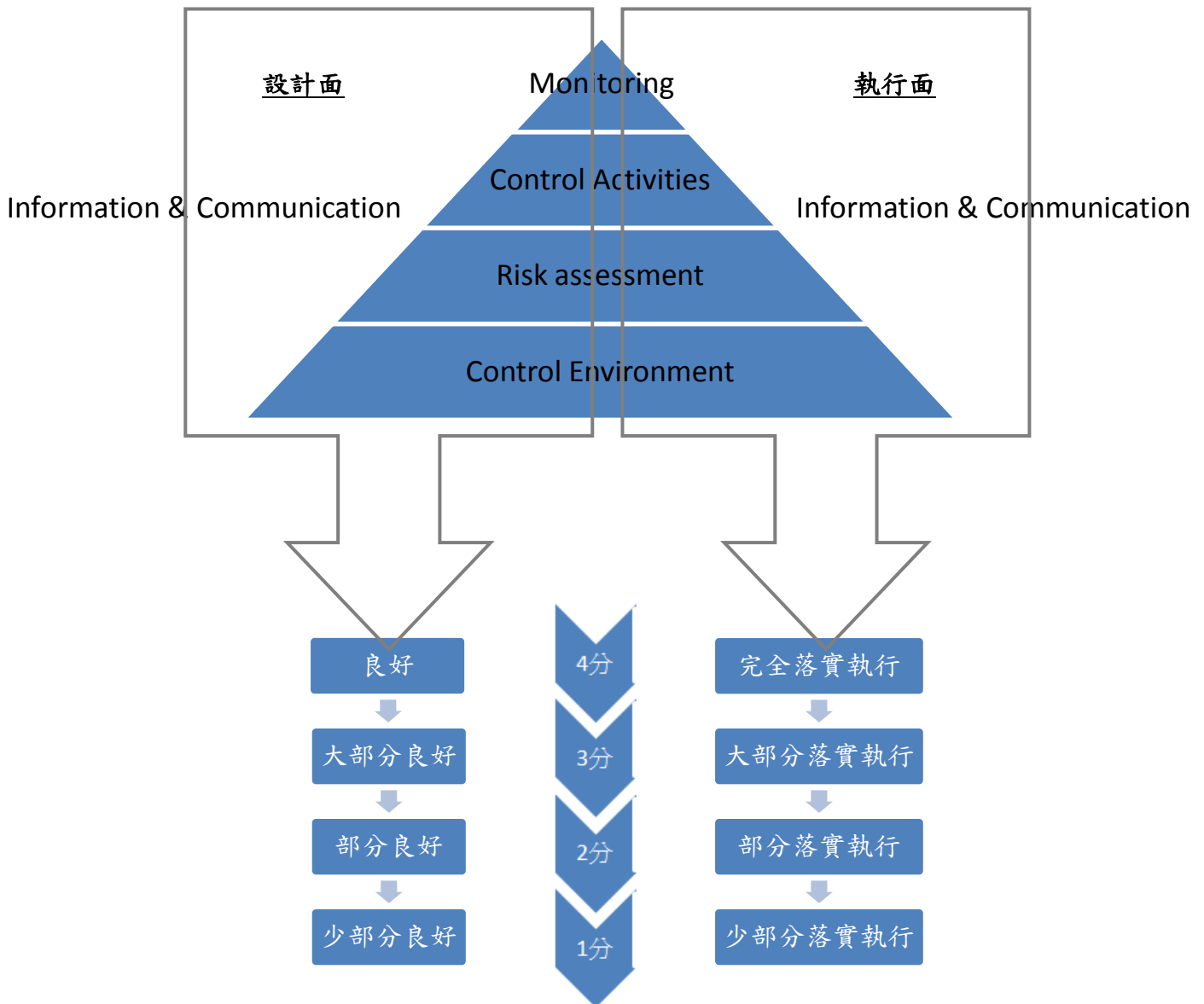


圖 2.3 政府內部控制制度整合架構

資料來源：修正自 Internal Control—Integrated Framework, COSO (1992)

控制環境是內部控制的基礎，一個良好的控制環境可能來自於首長的支持以及成員的積極態度等正面組織文化、氣候。風險評估衍生自風險管理的概念，組織中最可能影響內部控制的威脅或障礙為何？有沒有辦法清楚辨識並計算或然率？控制活動是內部控制的核心，是用以降低組織風險的管理手段，監督則是對於組織全面、持續的監控作業，以適時因應變動的內控環境。至於資訊與溝通則是貫穿內控架構的外顯環境要素，只有在完全資訊且有效溝通的狀態下，各功能別及各管理階層才得以在內控架構中發揮關鍵性作用。

行政院為確保所屬各機關能夠依法行政達成施政目標，展現廉能治理的施政決心，在上述內部控制整合架構上亦多有琢磨，按內控架構五項組成要素為主軸，在每個要素之下建立數個判斷項目，每一個判斷項目之下更設有不同的具體效標，據此客觀評判內控制度的有效性。除此之外，再將效標細分為設計面以及執行面，設計面泛指內部控制的制度建制與相關法令規範；執行面則是以實際落實的狀況作為評估標準，詳細檢視機關內控制度的完整性，如下圖 2.4 之範例所示。

依此架構所規劃之政府內部控制制度評估表，一共分為三個層級，第一個層級是控制環境、風險評估、控制活動、監督、資訊與溝通。第二個層級是影響控制環境、風險評估、控制活動、監督、資訊與溝通的判斷項目，第三個層級是影響判斷項目的具體效標。最後再依據各具體效標的制度設計完整性，與執行結果有效性，給予客觀評分。

內控制度評估表不僅促使機關內控標準化，更是政府邁向廉能治理的基石。然而在推動此項重大革新時，卻也有必需謹慎面對之處，政府機關有其業務別、功能別、對象別之差異，能否適用於同一檢視基準之內控評估表？以一體適用的內控評估表作為各機關內部控制的有效性評核標準，其公平性恐有受人置喙之餘地。故本研究將依前述基礎，建構適宜、無因果謬誤之機關廉政評鑑工具，並彙整國內外內控制度的優勢，建制完整、適性之廉政評鑑指標。

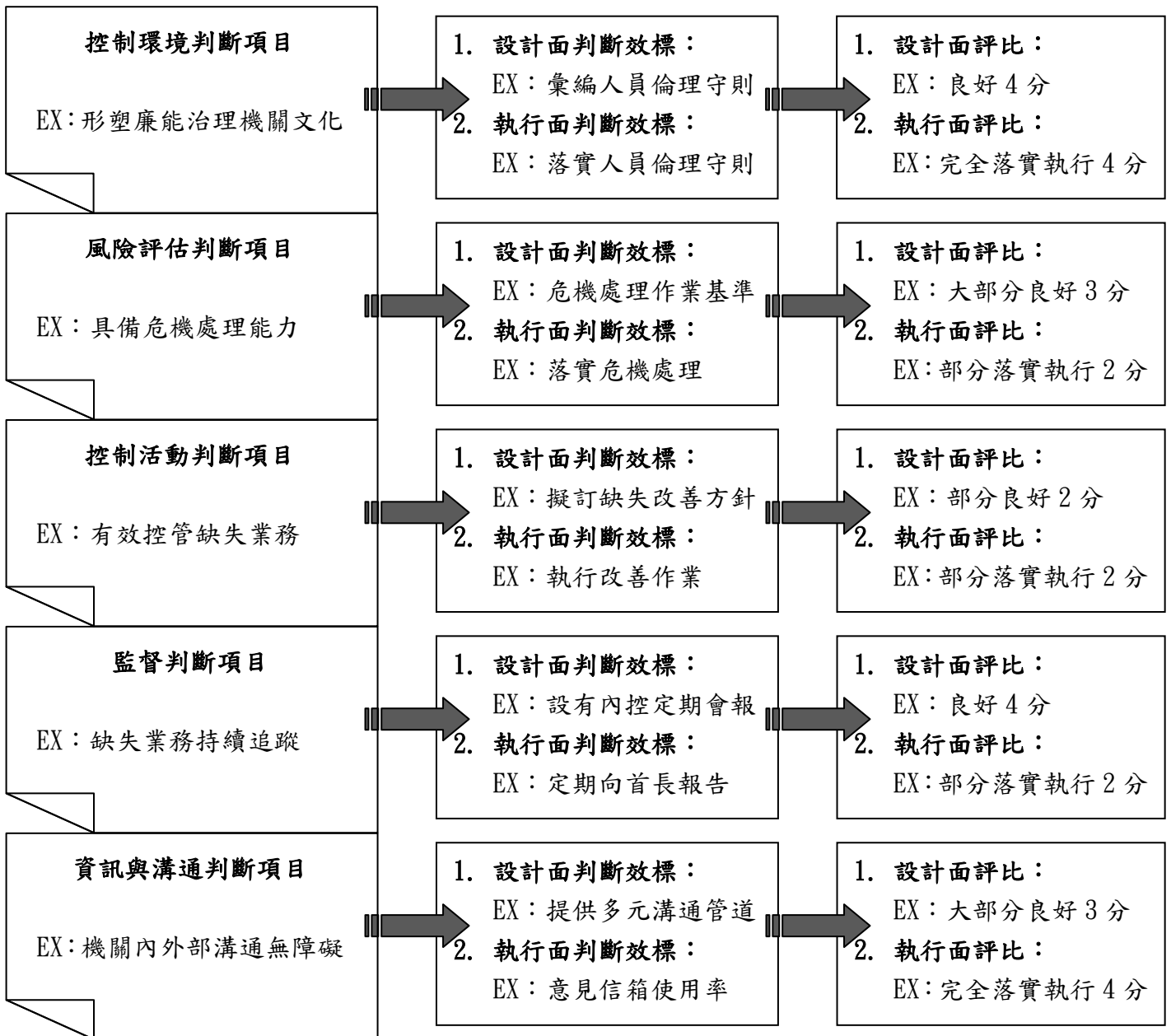


圖 2.4 政府內部控制制度評估表

資料來源：本研究自繪

再者，行政院為落實各機關自我監督機制，特別訂定政府內部控制制度評估原則，就內部控制制度設計及執行之有效性，分整體及作業兩個層級進行評估。各機關辦理內部控制制度評估應就內部控制 5 項組成要素之判斷結果，作出機關評估內部控制制度有效程度之整體結論。整體層級評估作業依「政府內部控制制度整體層級有效性判斷參考項目」辦理，其中各明細表得依業務屬性或管理需要，增減調整適用之判斷項目及細項，評估表設計範例如下表 2.2 所

示。

為利各機關按內部控制 5 項組成要素逐一檢視，評估內部控制制度的有效性，表件內容共分為「評估總表」及「評估明細表」兩種格式，針對設計面「制度是否良好」與執行面「制度是否落實執行」兩方面判斷有效程度，分列為「良好、大部分良好、部分良好、少部分良好」與「完全落實執行、大部分落實執行、部分落實執行、少部分落實執行」等選項，以利後續檢討評析與規劃改善措施。

表 2.2 政府內部控制制度整體層級有效性判斷參考項目評估總表

評估機關：○○機關

評估期間：○○年○○月至○○年○○月

組成要素	設計及執行有效性		複評情形說明	需採行之改善措施
	【設計面】 制度是否良好	【執行面】 制度是否落實執行		
一、控制環境	【範例】 <input checked="" type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 大部分良好 <input type="checkbox"/> 部分良好 <input type="checkbox"/> 少部分良好	【範例】 <input type="checkbox"/> 完全落實執行 <input checked="" type="checkbox"/> 大部分落實執行 <input type="checkbox"/> 部分落實執行 <input type="checkbox"/> 少部分落實執行	【範例】 本機關的控制環境，經整體評估，機關首長、各級主管以及同仁對於內部控制的推動與督導機制的建立，表現積極的支持態度，維持有效的制度規範。惟仍發現以下執行面之缺失情形，將予以改善並加強落實： <ol style="list-style-type: none"> 1. 本機關首長已於主管會議上宣導同仁遵守公務員廉政倫理規範、公物人員行政中立及公職人員利益衝突迴避法等法令規定，以展現首長對公務倫理的重視，惟各級主管及同仁於執行公務時能否確實遵循有關規定，進退有據，尚待檢討與落實。 2. 	【範例】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 本機關為確保所屬公務員於執行職務時，能廉潔自持、公正無私、依法行政，將經常舉辦宣導講習課程與不定齊督導考核，督促所屬同仁確實遵循相關規範。 2.
二、風險評估	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 大部分良好 <input type="checkbox"/> 部分良好 <input type="checkbox"/> 少部分良好	<input type="checkbox"/> 完全落實執行 <input type="checkbox"/> 大部分落實執行 <input type="checkbox"/> 部分落實執行 <input type="checkbox"/> 少部分落實執行		
三、控制作業	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 大部分良好	<input type="checkbox"/> 完全落實執行 <input type="checkbox"/> 大部分落實執行		

	<input type="checkbox"/> 部分良好 <input type="checkbox"/> 少部分良好	<input type="checkbox"/> 部分落實執行 <input type="checkbox"/> 少部分落實執行		
四、資訊與溝通	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 大部分良好 <input type="checkbox"/> 部分良好 <input type="checkbox"/> 少部分良好	<input type="checkbox"/> 完全落實執行 <input type="checkbox"/> 大部分落實執行 <input type="checkbox"/> 部分落實執行 <input type="checkbox"/> 少部分落實執行		
五、監督	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 大部分良好 <input type="checkbox"/> 部分良好 <input type="checkbox"/> 少部分良好	<input type="checkbox"/> 完全落實執行 <input type="checkbox"/> 大部分落實執行 <input type="checkbox"/> 部分落實執行 <input type="checkbox"/> 少部分落實執行		

資料來源：行政院內部控制推動及督導小組第 15 次委員會議資料

前述設計面或執行面有效程度之衡量，各機關得自行判斷，建議之判斷標準如下表 2.3 所列，並分述如下：

1. 「良好」或「完全落實執行」：無顯著內部控制缺失；對機關目標之達成有具體成效。
2. 「大部分良好」或「大部分落實執行」：有內部控制缺失，但不甚顯著，有礙機關目標之達成，但並未達嚴重程度。
3. 「部分良好」或「部分落實執行」：有多項內部控制缺失，對多項業務有廣泛影響。
4. 「少部分良好」或「少部分落實執行」：有普遍廣泛的內部控制重大缺失，明顯嚴重影響業務運作並阻礙機關目標達成。

表 2.3 內部控制制度整體層級有效程度之判斷標準表

設計面 執行面	良好	大部分良好	部分良好	少部分良好
完全 落實執行	有效 (A)	有效 (B)	大部分有效 (C)	少部分有效 (D)
大部分 落實執行	有效 (E)	大部分有效 (F)	大部分有效 (G)	少部分有效 (H)
部分 落實執行	大部分有效 (I)	大部分有效 (J)	少部分有效 (K)	少部分有效 (L)
少部分 落實執行	少部分有效 (M)	少部分有效 (N)	少部分有效 (O)	少部分有效 (P)

資料來源：行政院內部控制推動及督導小組第 15 次委員會議資料

各機關於前開評估總表分別就 5 項要素「設計面」與「執行面」判斷有效程度，且參酌表二之判斷標準，透過兩者交集所得結論，認定機關整體內部控制制度有效性，並按下列三種結論類型於評估總表之整體結論欄內則一敘明：

1. 「有效」：認為無顯著內部控制缺失，其整體內部控制制度之設計及執行能合理確保目標之達成（如：A、B、E）。
2. 「大部分有效」：認為存有內部控制重大缺失，但未嚴重影響機關運作，其整體內部控制制度之設計及執行僅能合理確保部分目標之達成（如：C、F、G、I、J）。
3. 「少部分有效」：認為存有普遍且廣泛影響之內部控制重大缺失，且明顯嚴重影響機關運作，其整體內部控制制度之設計及執行難以合理確保目標之達成（如：D、H、K、L、M、N、O、P）。

各機關應將涉及內部控制重大缺失之案件，於評估總表及各明細表內敘明改善措施、預計完成改善時間以及追蹤改善情形。

肆、行政透明相關文獻

一、透明化相關意涵

Florini (2000) 對於透明 (transparency) 的定義為，可以讓外界取得評估資訊發佈者的相關資訊。此外，Florini (2000) 亦指出，透明化有效運作的前提在於資訊發佈者能夠且願意提供相關資訊，而訊息的接收者亦能夠透過資訊而有效給予評價。蘇彩足 (2009) 基於Florini對透明化的定義，對政府透明化¹定義為「政府提供可作為民眾評估政府表現的資訊」。另外，國際透明組織對透明化的定義為即時、精確且適當的資訊取得或揭露 (Transparency International, 2003: 40-41)。

再者，蕭乃沂 (2003) 將透明化的定義擴及至政府與行政，則將行政透明可定義為政府機關可即時、精確、且適當地提供政府相關業務資訊的程度Safire等人將行政透明化定義為政府運作完全對公眾開放 (Florini, 1999, 轉引自蘇彩

¹ 該學者認為，政府透明與行政透明兩個概念並無區分，且有混用情形，而在文獻與實務上多採用行政透明一詞，因此本研究將兩者視為相同概念運用。

足，2008)。由上述對行政透明的定義可得知，行政透明係指政府主動將行政運作、決策制定政府業務...等相關資訊主動對大眾公開，而大眾亦能夠有效取得資訊並給予評價。

二、透明化與課責之關聯

政府行政透明化，與課責之關係為一體兩面，陳敦源認為民主治理與行政專業的制度性平衡在於「課責」(陳敦源，2009)。透明是有效課責的重要前提，其概念及意涵密不可分，如同「金魚缸」無時無刻受到外界的監督、檢視，使政府行政決策與行動接受外界公開檢視、監督、責難或獎勵，最終連結至公民本身，以達民主行政之目標。行政透明做為課責的主要機制，是為解決因資訊不對稱而造成的不信任、課責困難的情形，陳敦源將資訊經濟學與公共行政的研究連結並指出，轉換官民不信任的關鍵是政府藉由行政透明化改善資訊不對稱、課責困難的情形，進而讓民眾感受到政府行政的運作、政策的服務與輸送沒有貪腐問題，在民主治理的環境下，改善民主與專業之間的兩難(陳敦源，2009)。

而蘇彩足、左正東(2008)則認為政府透明化是基於民主政體，人民作為主權擁有者，應該享有充分知悉政府作為之權利，以便有效監督政府和形成多數民意。政府各項作為與不作為若不夠透明化，將無法有效監督，政府既是資訊最大的擁有者，也是資訊最大的使用者，透過加強政府行政、資訊與決策的透明度，將有效地與課責做進一步的結合之外，政府行政、資訊、決策透明與否，更可以作為國家民主化測量之重要指標，也是改善民眾對政府信任的開始。

三、行政透明應用與範圍

在透明化相關概念的應用及範圍，蘇彩足等人(2009)將透明化的意涵擴及至資訊透明化、財政透明化與政治透明化三個面向。在財政透明化方面，財政透明化的研究聚焦於行政機關在預算、決算及各項財務報告的公開、透明，以利外界有效課責。蘇彩足等人(2009)在其《政府透明化之分析架構及評估》的研究報告中指出，我國對於財政透明的研究上，缺乏系統性的整體檢視，多半為概括性的敘述，也未將財政透明進一步對中央與地方政府的財政透明度狀況進行檢視，且我國目前對財政透明重要的特定揭露事項中，有部分項目不足

且缺乏客觀性。如預算相關文件中缺乏具體的績效指標、負債與國家賠償未完整揭露，造成課責困難。

在資訊透明方面，資訊透明化的研究聚焦於規範行政機關在資訊公開的立法、執行以及完整性，蘇彩足等人（2009）對資訊透明的定義為政府有義務公佈特定資訊，而公眾則享有取得政府機關所掌有資訊之權利。並且在研究報告中指出，對於我國政府資訊公開的評估發現，法規面雖有良好的基礎，但執行的層次仍有相當的改善空間。亦有研究指出，資訊公開相關救濟程序冗長、法定例外範圍不夠明確、缺乏專責機關和監督機制，都是使資訊透明課責困難的因素之一。

而政治透明化則聚焦於行政機關在行政運作、決策過程中，針對金錢與資產部份的揭露程度，如政治獻金法、公職人員財產申報法。蘇彩足等人（2009）對政治透明化的定義為公共組織政治與決策活動透明化的過程，在政府資訊揭露的基礎上，評估我國在政治獻金、遊說行為與公職人員財產申報的法制與透明揭露程度。近年來，我國政府對於廉政的倡議、宣導相當積極，透過相關陽光法案的立法，以法律課責的形式，加強政府行政透明化，從民國82年起公佈實施的「公職人員財產申報法」、「公職人員利益衝突迴避法」、「政治獻金法」至民國94年公布實施「政府資訊公開法」，皆是行政透明有效執行的展現，在民主治理的過程中，政治的透明化與揭露可使公共組織有效回應公民的需求，達到課責之目的。

基於以上對於行政透明化的相關文獻的探討可得知，行政透明在概念、實務上涵蓋的面向廣泛，在概念上，資訊透明、政治透明與財政透明在概念及意涵皆不脫離行政透明的範疇；在實務上，政府行政透明亦涵蓋了與政府有相關的行政運作及決策行為。再者，透明、課責與信任三者之間的關係密不可分，透明是課責的重要前提，政府資訊透明度的提升，公民對於政府資訊近用性提高，是有效解決課責困難的重要因素。此外，課責與透明化可消彌專業與民主的鴻溝，是現代民主政治之基礎，也是責任政治的具體表現。

四、行政透明之實務個案

（一）台北市「全民監（督）工」個案²

臺北市全民監工之案例，可檢視政府機關對於民眾使用全民監工之回應情形，並且藉由臺北市政府全民監工網站的設置，可檢視民眾電子參與的行為。最後，政風機構可藉由全民監工的制度，將外部監督力量納入公共工程品質的改善。

1.緣起

長期以來，公共工程事權採分散式管理，民眾倘欲知悉重大工程之執行情況，除媒體揭露外，不然就是該施工機關有將施工訊息揭露於網路上，讓全民查閱，否則根本無從獲悉。也因為工程資訊未適時公開，所造成之現象有二，其一，無法告知民眾現行施工情形、進度，其二，亦無法讓民眾達到課責監督之成效。因此，為建立完整透明之工程資訊，提供民眾查詢及政府機關使用，行政院公共工程委員會（下稱工程會）於民國91年規劃開發「公共工程管理資訊系統」，藉由教育訓練，推及各機關，以利有效管控工程計畫及標案執行。制後，該系統更發展成全民督工系統，並於工程會設置「全民監督公共工程網路通報系統」，俾以加強公共建設品質（郭清江，2002：44-45、陳敦源等，2007：93）。

2.運作模式

全民督工系統之權責分工，由工程會負責制訂運作體制，督導工程主管機關建立通報系統並考核其案件處理情形，若案件處理未臻完善，工程會將前往工地現場進行現場勘查。在研考作為上，工程主管機關主要負責通報體系和運作機制之建立，以及考核所屬工程主辦機關單位的處理情形，並由專人回覆。在工程管理上，工程主辦單位則在主管機關訂定之限期內改善工程缺失，並將改善結果上網登錄並通報工程主管機關，至於何者係所稱之工程主管機關，依工程主辦機關認定，中央為各部會，地方政府則為直轄市及縣、市政府（行政院公共工程委員會，2002）。

² 個案起源於民國85年臺北市政府政風處，建立「全民監工」之機制。至民國91年，為配合行政院公共工程委員會所實施的「全民督工公共工程實施方案」，將原稱之「全民監工」更名為「全民督工」，並由公共工程委員會全權負責。

3.實施現況

臺北市現由工務局負責工程整合通報平臺，以配合建構全民督工通報系統及運作；並與政風處、局運工程局相互合作，藉由民眾力量提升公共工程施工品質（陳敦源等，2007：94）。

（1）事前防弊的全民督工：臺北市政府政風處³

臺北市政府政風處於民國85年即於該處建立「全民監工」機制，其目的是針對小型工程所見之偷工減料現象進行檢視，避免因上述行為造成工程品質之減損。因此，希冀透過上述反映管道，從中發掘不法事端。且為配合民國91年起實施的「全民督工公共工程實施方案」，將原稱之「全民監工」更名為「全民督工」，同時亦提供廉政專線（0800-211655）、電子郵件信箱（web54000@mail.taipei.gov.tw）以及郵政信箱（台北郵政49之80號）等三種管道提供民眾檢舉不法事端，確保工程品質。

（2）網際網路與全民督工：臺北市政府捷運工程局

臺北市政府捷運工程局為提昇所轄各工程處之施工狀況透明度，於民國87年建置完成捷運工程「全民督工」系統。該系統建立「工地交通即時影像顯示」、「廠商e化平臺」等，亦同時運用「GIS 觀圖軟體」，以供通報使用。若民眾遇有相關工程缺失時，可從捷運局或各工程處網站進行通報，而所通報之案件統一由捷運局本部統籌，並管理案件辦理之時程，以確保改善進度。

（3）民眾通報的處理機制：臺北市政府工務局

臺北市政府工務局於民國91年建置完成「全民監督公共工程網路通報系統」及「全民督工免付費通報專線0800-009609」，不論是透過電話、網路、信函或傳真等，主要目的係透過上述之反映管道，讓民眾反映工程缺失，而由工務局再就民眾所反映的事項進行列管，並限期改善。

（二）臺南「全民顧水」個案

1.緣起

臺灣第一個主動與廉政署合作的行政機關—南區水資源局（以下簡稱南水

³ 現已由公共工程委員會全權負責，所以，臺北市政府所設置的網站及通報專線已撤除。

局)，因手中握有「曾文、南化、烏山頭水庫治理及穩定南部地區供水計劃」6年（99年至104年）540億經費中一半以上的龐大資源。南水局賴建信局長，主動與臺南地方法院檢察署、廉政署，以及關心水資源的非政府組織、學者一起協力合作。

2. 制度設計

99年6月30日經濟部依據「曾文南化烏山頭水庫治理及穩定南部地區供水特別條例」第4條成立推動小組，頒定推動小組作業要點，主要是辦理各項計畫之審查、督導、管制考核、政策協調及相關工作等。工作小組則是依據推動小組作業要點成立，主要是協助推動小組辦理計畫之審查、考核、督導及綜理事項。而工作小組是由行政機關、專家學者以及公民團體所組成。

（1）共同參與

有鑒於多數公共工程案件涉及範圍甚廣，再加上採購金額高於一般工程案件，往往由不肖廠商與黑道之勢力所把持，為了解決問題，其因應之作為即採行跨域協力方式，除了有作業要點上所訂之參與團體外，南水局更要以身作則，主動邀請臺南地方法院檢察署、廉政署及民間團體，希望透過合作的方式，以解決黑道長期把持工程的問題。

（2）行政作業透明化

災後重建往往編列相當數額之預算，由於損失慘重，政府極力想在短期間內恢復正常運作，因此，有許多工程採購案件急就章上路，此時便淪為有心人士操控的最好時機，因為行政機關事前的準備工作不足，只為想完成長官交付工作，常常將重大工程案件委由顧問公司全權處理，造成行政作業不夠積密，無形之間成為孕育貪腐的溫床，惟有建立行政作業透明化，在眾人的監督之下，才能讓有心操控之人不敢恣意為之。

建立透明化的機制有下：第一，南水局在「公共工程招標文件公開閱覽制度實施要點」第一點即載明，「為推動公共工程招標作業公開化、透明化，藉由招標文件公開閱覽，徵求廠商或民眾意見，提升公共工程規劃設計品質，並減少招標及履約爭議」，其目的已相當明確；至於公開閱覽項目亦有臚列，此

為行政透明的第一步，民眾可不拘形式地共同參與、監督，使資訊在共見共聞的情況下，對於政府黑箱作業的印象有所改觀。第二，相關工程案件，在招標過程中易是最容易發生弊端，在司法機關之介入下，讓不肖人士不敢輕舉妄動，無法阻撓公平競爭之投標，排除圍標等情事，共同營造公平、公開、公正優質採購環境。

3. 個案所彰顯的價值與效益

(1) 強化監督機制

從政府內部的監督力量而言，在進行工程案件發包時，最擔心就是有心人士操控，如洩漏底價、借牌圍標，抑或工程主辦單位與廠商共謀浮報工程價額等。因此，除了有首長本身的支持之外，當然最重要的就是將採購案件透明化，從招標、開標、比價、議價、決標、驗收、履約管理及後續保固等，均要建立一套完整的監督機制，甚至，超過一定金額，應該將相關案件主動提送檢調機關或公開上網採購案件的施作現況，充分揭露資訊，將有助於減少貪腐事件之發生。

從外部的監督力量，行政機關雖將政府資訊公開，但公民團體的參與是與內部的監督力量兩者相輔相成。因為，外部監督力量可能是NGO 團體、專家學者，或者是在地民眾，由於多方的參與，可以讓大家更瞭解政策執行的現況，讓有心進入的不法人士怯步。

(2) 減少不當干預

民意代表及黑道介入工程，往往是造成公務人員不敢有所作為的主因。行政機關僅有行政權，每位承辦人員主辦的工程案件預算金額甚高，政策執行的原意本應落實政策目標，但為何工程品質低落？其原因在於政治力及黑道的介入，該等介入的目的就是為了從工程中謀取利益，導致真正要做事的人不敢做。然有檢察官的介入可促使其他的團體加入，行政機關亦可以有堅強後盾，公務員可免於恐懼，排除不當的外力干預，才能真正落實政策執行。

(3) 成為他案之範本

在主辦機關身上看到具體成效，過往河川砂石工程讓人避之為恐不及，但

因導入協力合作機制之後，經濟部其他河川局也逐漸仿效這樣的模式。因此，上述的合作經驗正持續擴散中，這樣的方法機制已漸為公共工程所採用。

伍、新北市政府廉能評鑑架構

新北市政府在去年（101年）曾委託台灣透明組織進行「廉能監測機制」之研究，以研擬出廉能評鑑架構。該評鑑架構分為三層，第一層為主要的評鑑面向，包含：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價。第二層為指標構面，在廉政投入與努力面向中，分為：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制等指標構面。在透明與揭露面向中，則分為：行政透明、採購業務透明、廉政倫理等指標構面。在內部課責與控制面向中，分為：申訴與舉發、違法與違紀、內控稽核課責等指標構面。在外部廉潔評價面向中，則分為：民意反應、輿論與媒體反應等指標構面。第三層次為實際評鑑的參考效標，亦即評鑑的細部項目，主要評鑑參考效標可分為客觀效標以及主觀效標兩類，客觀效標以既有的公務統計資料為主，主觀效標則以需依賴或佐以評鑑委員之專業判斷為主的項目。

陸、常用的評量工具

另外，近年來國內、外廣泛使用的學校或機關評鑑，其所採用的評量工具有以下七種（張紹勳，2012：219-220）：

1. 文件與文獻分析法：調閱機關相關的規章、計畫、報表、工作會議記錄等，加以分析，以瞭解工作執行情形和成效。
2. 觀察法：即實地考察，就實際觀察到的現況，有系統的記載分析，並和文件或書面資料相互印證，以瞭解實際的情況與問題。
3. 訪問法：在不妨礙行政運作的原則下，對機關相關人員以面對面訪問，較適用於個別對話及深入了解事情原委。
4. 座談會：邀集機關有關人員，就評鑑事項，相互交換意見，不必獲得結論，有時與會人員的個人意見，亦可列為評鑑的參考。

5. 問卷法：就一個或幾個相關構面，在表格上設計幾個問題，供受評者回答，可蒐集特殊資料或明瞭多數人的意向。
6. 調查表法：調查表與問卷不同，調查表較偏重事實資料的蒐集，問卷則偏重意見與態度的徵求。其次，調查表常以機關團體為對象，而問卷則以個人為對象。
7. 評量表法：評量表是將每一評鑑項目分為優劣程度不同的幾個等級，評鑑者或自評者根據所得資料之分析判斷，在適當欄內劃記，表示對該項目之評價。

上述七種方法中的評量表法又為最常被用到之方法。不管是外部專家的實地訪評或機關自我評鑑，通常會依據評量表上所列之評鑑項目一一進行檢視，並根據所得資料之分析判斷，在適當欄內劃記。相關評量表之設計，可參酌「COSO 內控架構」之評量表格式。

柒、小結-廉政評鑑初步架構

參酌上述國際透明組織「國防廉潔指數」之評鑑流程、COSO 內控架構，以及新北市政府廉能評鑑架構，本研究之廉政評鑑初步架構，包括「評鑑項目」以及「評鑑方法」，詳細說明如下：

一、評鑑項目

初步建構出的廉政評鑑架構，包括：評鑑項目、指標構面與參考效標（細項），如下表 2.4、2.5、2.6 以及 2.7 所列之項目，表格中正體字為客觀指標，斜體字為主觀指標：

表 2.4 廉政評鑑項目一：廉政投入與努力（初步）

指標構面	參考效標
1.1 客觀投入	1.1.1 機關政風人員比例（政風人員數／員工總數） 1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數） 1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數
1.2 訓練與宣導	1.2.1 機關對內舉行廉政會報以及其他廉政會議/活動次數 1.2.2 機關人員接受廉政教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員

	<p>工總數)</p> <p>1.2.3 業務單位辦理採購之人員接受採購專業訓練課程之比例與時數 (接受訓練課程人數/業務單位員工總數) (接受訓練課程總時數/業務單位員工總數)</p> <p>1.2.4 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容(附可佐證之書面資料)</p>
1.3 首長決心與持續改善機制	<p>1.3.1 機關廉政會報中,機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實(附可佐證之書面資料)</p> <p>1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數,及後續列管執行情況(附可佐證之書面資料)</p> <p>1.3.3 機關首長信箱接受有關政風案件,後續追蹤列管之情形(附可佐證之書面資料)</p> <p>1.3.4 舉出機關再防貪的策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實)(附可佐證之書面資料)</p> <p>1.3.5 機關首長在支持政風人力配置與業務預算的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位之員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數 (3)列出會計、人事、政風單位概算編列之數額</p> <p>1.3.6 機關首長在接受政風單位意見/建議之程度(附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知)</p>

表 2.5 廉能評鑑項目二：透明與揭露（初步）

指標構面	參考效標
2.1 行政透明	<p>2.1.1 機關業務項目上網公開比例(上網公開業務項目數/機關業務項目數)</p> <p>2.1.2 機關業務項目開放線上申訴比例(開放線上申訴業務項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.3 機關業務項目上網公布業務流程比例(上網公開業務流程項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.4 機關業務項目開放線上申辦比例(開放線上申辦業務項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.5 機關業務項目開放線上查詢比例(開放線上查詢業務項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.6 機關業務具標準化作業程序比例(具標準化作業程序之業務項目數/機關業務項目數)</p> <p>2.1.7 機關辦理政府資訊公開(例如,透過網路)之健全情形或運用透明化</p>

	機制之創新相關事例 (附可佐證之書面資料)
2.2 採購業務透明	2.2.1 機關採購案件公開招標案件比例(採購案件公開招標案件數/採購案件總數) 2.2.2 機關採購案件公開招標案件總金額比例(採購案件公開招標案件決標總金額/採購案件決標總金額) 2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數(投標廠商總數/公開招標件數) 2.2.4 機關公開招標案件，參與投標廠商平均得標件數(公開招標件數/投標廠商總數) 2.2.5 機關公開招標案件失誤率(流標、廢標件數/公開招標件數) 2.2.6 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例(採購不經公告程序辦理者之案件數/採購案件總數) 2.2.7 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例(採購不經公告程序辦理者之決標總額/採購案件決標總額) 2.2.8 機關採購之限制性招標案件比例(限制性招標案件數/採購案件總數) 2.2.9 機關採購之限制性招標案件總額比例(限制性招標案件決標總額/採購案件決標總額) 2.2.10 機關採購案件有其他特殊情形(如，延後開標、變更設計、追加預算、延長工期)之比例(特殊案件數/採購案件總數) 2.2.11 機關採購之中止合約、解除合約案件比例(中止、解除合約案件數/採購案件總數) 2.2.12 簡述該特殊與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況(附可佐證之書面資料) 2.2.13 機關採購議價程序，節省公帑之比例((採購案件預算總額-採購案件決標總額)/採購案件預算總額)
2.3 廉政倫理	2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例(件數/員工總數) 2.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例(件數/員工總數) 2.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例(件數/員工總數) 2.3.4 機關人員向政風單位登錄其他廉政倫理規範事項之比例(件數/員工總數)

表 2.6 廉能評鑑項目三：內部課責與控制（初步）

指標構面	參考效標
3.1 陳情與申訴	3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件件數比例(政風類陳情案件數/機關人民陳情案件總數) 3.1.2 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件

	<p>數比例（政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數）</p> <p>3.1.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴件數比例（廠商提出申訴或異議申訴件數／採購案件總數）</p> <p>3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例（廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數）</p> <p>3.1.5 採購案件廠商提出履約申訴件數比例（廠商提出履約申訴件數／採購案件總數）</p> <p>3.1.6 採購案件廠商提出履約申訴成案比例（廠商提出履約申訴案件成立件數／廠商提出履約申訴案件數）</p> <p>3.1.7 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.1.8 民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數</p>
3.2 違法與違失	<p>3.2.1 機關貪瀆不法案件比例（機關因貪瀆不法行為被移送司法機關案件數／員工總數）</p> <p>3.2.2 機關貪瀆不法人數比例（機關因貪瀆不法行為被移送司法機關人數／員工總數）</p> <p>3.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣</p> <p>3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例（政風行政議處案件數／員工總數）</p> <p>3.2.5 機關受審計單位調查之有異常案件數</p> <p>3.2.6 機關受監察院調查之彈劾、糾舉、糾正案件數</p>
3.3 內控稽核課責	<p>3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.3.3 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失比例（稽核發現缺失案件數／稽核案件數）</p> <p>3.3.5 工程施工查核小組查核評分之平均分數（各查核案件分數加總／查核案件數）</p> <p>3.3.6 工程施工查核小組查核有缺失之件數比例（有缺失之案件數／查核案件數）</p>

表 2.7 廉能評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（初步）

指標構面	參考效標
4.1 民意評價	4.1.1 民眾對機關清廉程度評價 4.1.2 民眾自辦申請業務的滿意程度
4.2 媒體報導與機關回應	4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率（清廉形象負面報導則數／媒體對機關進行採訪報導總則數） 4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料） 4.2.3 機關進行廉政議題政策行銷之比例（廉政議題行銷數／政策行銷總數） 4.2.4 機關進行廉政議題政策行銷，與媒體互動之相關作為（附可佐證之書面資料）

二、評鑑方法

評鑑的方法相當多元，各有其優點與限制，究竟要用哪些方法來取得資料，以作為價值判斷的依據，增加評鑑的精準性和合理性，評鑑的方法就顯得相當重要。目前實施評鑑常用的方式有三種：機關自評、各機關比較評鑑、專家外部評鑑。本次廉政評鑑會使用到的方法，分別為「機關自我評鑑」和「專家外部評鑑」，詳細說明如下：

（一）機關自我評鑑

機關自我評鑑（agency self-evaluation）是評鑑的過程之一，由機關之各科室主管，包括：機關首長、業務科長、政風、會計、人事等主管。自我評鑑乃依據評鑑準則以及指/效標內涵，廣邀機關內部成員成立自評小組，並可邀請專家學者蒞臨指導，定期依據評鑑準則及指標內涵檢核機關廉能運作機制與成效，並透過系統化蒐集與分析相關資料，以循證導向（evidence-based）提出機關改進方案，並檢討及持續改進評鑑準則及指標內涵，是否與所欲達到的廉政績效目標一致。最後並提出機關的書面自我評鑑報告，做為下一階段專家外部評鑑之參考依據。

（二）專家外部評鑑

專家外部評鑑（expert external-evaluation）又稱為實地訪視評鑑，較仰賴專家或學者對受評機關進行專業的判斷，最具代表的評鑑模式分為：「等第制」與

「認可制」。過往台灣透明組織曾對全國 23 縣市進行「廉政體系革新與指標之研究」，將各縣市廉政評比以等第制來呈現，但由於受評縣市在許多評比面向上差異極大，如採相同標準進行評等比較，恐無法讓各縣市發展廉政興革上之特色。基於上述缺失，採「認可制」較能強調「自我比較、效標參照」的自我管理精神，例如，行政院所屬各機關所採行的施政績效管理要點即根據「認可制」的精神，將機關的施政績效以績效燈號表來呈現，評鑑結果之決定，不是以量化指標去換算分數做出評判，而是基於對機關整體施政績效之「質性」判斷。

完成機關自我檢視評鑑工作後，為評估其過程是否客觀，目標是否達成，因而進行專家外部評鑑。通常實施方式採用實地訪視，時間上最好能有 2 到 3 天，方法上依據事先擬定的評鑑面向與指標，利用資料檢索、觀察與晤談，而對受評機關進行評鑑。評鑑委員應排除與機關間的利害關係，以力求評鑑結果的客觀性。

第三章 研究方法

本研究使用下列多元研究方法，來達成前述緒論中所提及的四項研究目的，將其詳列如下：

壹、量化研究

本研究所採行的量化研究方法，係以電話訪問方式進行調查（採用電腦輔助電話訪問系統，CATI），以下就分別說明執行調查的步驟：

一、問卷設計

為求有效觀察臺灣地區民意在廉政相關議題上的變化軌跡和趨勢，本研究的量化調查之問卷設計，原則上考量的面向有四：一是一般認為影響廉政的「不當行為」，二是民眾對與廉政關係密切「人員」的一般觀感，三是民眾對政府機關中具廉政風險之業務人員的評價，四是民眾對政府廉政措施的評價。這四個面向基本上均屬主觀指標的測量，其中第一項乃民眾對不當行為嚴重程度的認知，而其後二項係民眾對政府人員清廉形象的評價，最後一項則是民眾對相關政策與措施的滿意與偏好程度。由於測量刻度與評分方式不盡相同，為避免利用加權計算各面向分數所得總指標分數過於籠統，反而無法真實呈現調查結果，本研究將不建構總指標，而改以各個面向的分析研判為主，具體而微地反映民眾對各個面向的評價。

整體而言，本研究在問卷設計的主要思考方向，包括以下四點：

- (一) 不當行為：包括賄賂、關說、賄選等違法或不當之行為。民眾對企業以賄賂方式影響政府政策的程度認知，以及民眾對於貪腐可容忍之程度。
- (二) 民眾對與廉政工作關係密切者之一般觀感：包括民眾對中央及地方機關首長、一般公務員、中央及地方民意代表等清廉度的評價。以及民眾對法官、檢察官與警察人員廉潔度評價。
- (三) 民眾對政府機關具廉政風險之業務人員的評價：包括教育行政人員、軍人、建管人員、海關人員、監理人員、殯葬業務人員、監獄管理人員、

河川水利管理人員、消防安檢人員、公立醫院醫療人員、環保稽查人員、衛生稽查人員、稅務稽查人員、政府採購人員、政府公共工程人員與土地開發重劃人員等。

(四) 民眾對政府廉政措施的評價：民眾對於政府打擊貪污的成效。民眾知道有貪污不法時，會提出檢舉的意願。民眾就過去二年，對我國貪污情形變化的認知。民眾對未來一年，政府清廉程度改善的信心程度。

本調查所使用問卷，係由研究團隊和委託單位商議後定案，問卷形式延續之前由政治大學選舉研究中心以 0 到 10 的衡量方式詢問受訪者的評價，而不是採 5 點或 7 點李克特量表 (Likert Scale) (例如從「很好」到「很不好」，從「非常不同意」到「非常同意」)，主要的原因是：第一，可以和過去的調查結果進行比較；第二，相對於五點或七點量表所轉換成計量模型的數值未必能真正顯示其「量」的含意 (如 1 表示很同意，7 表示很不同意)，以 0 到 10 的衡量方式比較能傳達國人對程度的量化看法，而同一衡量方向，也讓受訪者簡單易懂；第三，直接以 0 到 10 的計量方式測量，免除了從五點或七點的「順序尺度 (ordinal scale)」轉換成計量尺度所可能產生的適用問題；惟有關重要廉政政策的問卷設計則為了因應問題本身的性質，而兼採一般李克特量表 (Likert Scale) 與類別尺度的測量方式。

二、調查對象及時間

以臺灣地區 (不含福建省金門縣、連江縣) 年滿 20 歲以上的成年人為母體。於 102 年 6 月 20 日 (週四) 至 6 月 26 日 (週三) 間進行電話訪問調查。

三、抽樣方式與有效樣本數

採用隨機撥號抽樣方法 (Random Digit Dialing, RDD)，且為求涵蓋完整，本調查的抽樣分兩部分進行。第一部分先依據臺灣地區各縣市住宅電話簿抽取電話號碼，以取得所有的區域號碼之帶頭碼組合 (prefix)，第二部分則由電腦隨機產生亂數做為後三碼，搭配第一部分之帶頭碼組合，構成完整電話號碼抽樣清冊。為維持合格受訪者的中選機率相等，執行電訪時，訪員於電話接通後，按照戶中抽樣的原則，抽出應受訪的對象進行訪問。實際完成有效樣本 1,102

份。

四、執行地點

本案電話調查於「世新大學民意調查研究中心」進行，研究團隊派員全程參與電訪過程，從訪員之遴選、訓練至電訪進行時的督導，都以最專業嚴謹的標準來執行，務期確保電訪品質。

五、資料處理

為避免因訪問過程的種種因素造成樣本的代表性不足，無法適切地推論臺灣地區民眾的看法與意見，本研究將針對調查成功樣本的「性別」、「年齡」、「教育程度」及「地理區域」等四個變數，主要以內政部戶政司公布之 102 年 5 月底人口統計資料為母體參數，進行樣本代表性檢定，並以「多變數反覆加權 (raking)」的方式進行成功樣本統計加權。

六、資料分析

(一) 次數與百分比分析

百分比分析是以次數分配表來表示各變項百分比。次數分配是每個觀察題項原始資料出現次數，該次數除以總次數可得到該題項所對應的百分比。敘述時將逐題呈現主要題目之次數及百分比分配。

(二) 變項交叉分析

為瞭解自變項對依變項的影響，應在不同自變項的情況之下觀察依變項的變化。故同時依據兩變項的值、從自變項方向計算百分比，將所研究的個案分類、做成相關的列聯表 (contingency table)，即交叉分析結果。

分析時以各基本問項為自變項，各主要變項為依變項呈現卡方獨立性檢定具顯著性的交叉列聯表，如選取各項重要地理及人口統計變項 (如：地區別、年齡、性別、職業、教育程度、月收入、政黨傾向、族群、...等) 與各題項進行直列或橫列交叉分析，以瞭解民眾的滿意度。特別需注意的是，進行卡方獨立性檢定時，各細格內之期望次數至少需大於 1，否則檢定結果會傾向拒絕虛無假設 (也就是會傾向認為這兩個變項有相關，但是實際上可能是沒有相關)。

貳、質化研究

本研究所採用的質化研究方法，如下所列：

一、文獻分析

透過相關學術資料庫（如 EBSCOhost、JSTOR 等），或國際反貪腐相關機構（如國際透明組織）及國際評比機構與組織（如世界銀行、OECD、IMD、WEF 等）等管道，蒐集全球有關廉潔監控與行政透明機制之做法與文獻資料，並加以檢視與分析，做為本研究之基礎。

二、個案研究

個案研究法是針對特定的個人、社會環境（social setting）、事件或團體進行系統性的蒐集資料，使研究者能夠有效率地瞭解該標的對象是如何運作或如何做為。再者，可以利用一些資料蒐集的方法，例如，歷史傳記、文件、口述歷史、深度訪談和參與觀察等，以對個案有全盤的描述和解釋，以協助研究者搭起基礎研究和實務之間的橋樑（Berg, 2004）。

因此，本研究利用個案研究法，搜尋出國內在行政透明上之相關作為，用以訂出行政透明理念具體操作化之最佳實務，進而做為廉政共通評鑑工具之基礎。

三、焦點團體座談

為了使共通性評鑑工具的建立能夠更加周延，本研究使用能夠經由觀察一群參與者，在短時間內所發言論的相互討論，提供大量的對話內容，而獲取對各種對立觀點的資料和洞見（insight）之專家座談研究法（Rubin and Rubin, 1995: 140），深入地蒐集我國廉政專家以及業務相關人員，對廉政共通性評鑑工具之各種意見與看法，以作為本研究提出更周延完整評鑑工具的重要依據。

四、深度訪談

透個別深度訪談，可彌補文獻分析過程中資訊不足和欠缺實務運作的考量，透過個別而面對面地訪談，包含實務界（如實際負責廉政業務之相關人員）與

學術界的人士在內的受訪對象，有助於探索並釐清廉政共通性評鑑工具的內涵與實務上可能遭遇的困難等。

訪談對象在廉政業務相關人員方面，選定實際負責廉政業務之相關人員與重要業務單位推薦受訪者；在社會團體方面，主要的訪談對象為具廉政實務經驗之專家；至於在學術界的受訪者，則設定為對廉政相關領域之研究已累積相當豐碩成果之學者。期望透過與受訪者的深入對話，能對廉政共通評鑑工具的建構，獲得更為深入的了解，同時也可補充座談所可能不足與遺漏之處。

五、專家評估-層級分析法

所謂的「廉政共通性之評鑑工具」，該評鑑工具之內容，應包含「評鑑方法」以及「評鑑項目」。為找出適合各機關共通的評鑑項目，本研究採用層級分析法，了解學術及實務界先進對共通評鑑項目之看法。因此，本計畫發放專家 AHP 問卷，以取得專家們對共通評鑑項目的共識看法，以做為共通評鑑項目體系建構之參考依據。

六、機關實地訪評測試

本研究進行實地訪評測試的行政機關為內政部入出國及移民署（以下簡稱移民署）與農業委員會林務局（以下簡稱林務局），用以測試評鑑工具（包括評鑑方法及項目）的信度、效度。由本研究團隊組成專家評鑑小組到受評機關進行半天之訪視與評鑑，評鑑小組除了檢閱相關書面資料外，必須再針對資料的內容進行抽樣晤談以確保資料的正確性，並藉此進一步了解內部人員之想法。訪視尾聲，評鑑委員撰寫實地訪評報告，並對受評機關提出具體改善建議，簽名彌封。

第四章 廉政民意調查

本調查於 102 年 6 月 20 日（星期四）至 6 月 26 日（星期三）間完成量化調查，以隨機撥號抽樣方法（Random Digit Dialing, RDD），針對臺灣地區（不含福建省金門縣、連江縣）年滿 20 歲的成年人進行電話調查，總計完成 1,102 個有效樣本；以 95% 之信賴度估計，抽樣誤差約為±3.0 個百分點。茲將調查結果摘要如下：

壹、研究發現

- 一、就受訪者之電視新聞收視習慣而言，民眾最常收看的電視新聞頻道依序為民視（25.1%）與 TVBS（21.2%），其次是三立（19.1%）、東森（18.2%）、中天（15.2%）與中視（11.5%），再其次是年代（7.1%）、台視（6.7%）、華視（5.6%），其他電視頻道收看比例偏低。另有一成三的受訪者表示都看（12.7%），一成的受訪者表示很少看或都不看（9.7%）。
- 二、有關受訪者對於三種違反廉政行為（賄選、關說、送紅包）嚴重程度的評價，如以 0 到 10 分表示嚴重程度，分數越高表示越嚴重，則如本次調查結果所顯示：「選舉賄選」的現象，依然居三種違反廉政行為之首，平均數為 6.63 分（其次是關說的 5.72 分，和送紅包的 4.47 分）。如與 100 年調查結果（6.41 分）相較，本年度之嚴重程度略有增加。
- 三、受訪者對公務人員清廉程度的評價方面：
 - （一）今年度調查清廉程度評價最佳的前 4 名與 101 年調查一樣（僅排名順序略有不同），分別為「公立醫院醫療人員」、「軍人」、「監理人員」與「一般公務人員」，101 年調查第 7 名的「消防安檢人員」則於本次調查躍升至第 5 名。
 - （二）今年度調查清廉程度評價排名第 6 名為重新進入調查的「教育人員」，將 101 年調查排名為第 6 名的「稅務稽查人員」擠下至第 7 名。首次進入調查的「衛生稽查人員」排名第 8 名，101 年調查排名為第 5 名

的「環保稽查人員」於本次調查滑落至第 9 名，「殯葬管理人員」則排在第 10 名。

表 4.1 受訪者對公務人員清廉程度評價彙整表

人員類別	102 年 6 月				101 年 6 月			100 年 6 月		
	平均數	標準差	個數	排名	平均數	標準差	排名	平均數	標準差	排名
公立醫院醫療人員	6.19	2.23	1066	1	6.14	1.98	1	5.88	2.19	2
軍人	5.88	2.38	1046	2	5.99	2.08	2	5.84	2.32	4
監理人員*	5.72	2.39	1043	3	5.93	2.07	4	6.11	2.30	1
一般公務人員	5.62	2.36	1081	4	5.97	2.01	3	5.87	2.22	3
消防安檢人員	5.61	2.48	1051	5	5.57	2.13	7	5.13	2.35	7
教育人員	5.58	2.39	1054	6	—	—	—	—	—	—
稅務稽查人員	5.55	2.39	1040	7	5.66	2.19	6	5.73	2.22	5
衛生稽查人員	5.48	2.39	1038	8	—	—	—	—	—	—
環保稽查人員*	5.40	2.28	1052	9	5.68	2.16	5	5.45	2.16	6
殯葬管理人員	5.05	2.49	1004	10	5.07	2.35	9	4.99	2.47	9
檢察官*	4.83	2.54	1044	11	5.34	2.33	8	5.00	2.44	8
監獄管理人員	4.77	2.37	994	12	4.83	2.20	13	4.72	2.25	14
警察*	4.67	2.44	1085	13	5.01	2.17	10	4.76	2.34	13
河川水利業務人員	4.63	2.44	1017	14	—	—	—	—	—	—
法官*	4.56	2.57	1040	15	4.99	2.40	11	4.56	2.51	16
海關人員*	4.48	2.41	1020	16	4.86	2.17	12	4.91	2.19	11
建管人員*	4.19	2.50	1047	17	4.77	2.12	15	4.34	2.26	17
縣市政府首長及主管*	4.08	2.45	1056	18	4.77	2.17	14	4.92	2.32	10
鄉鎮市首長及主管*	3.98	2.49	1039	19	4.63	2.18	17	4.67	2.39	15
政府採購人員*	3.97	2.57	1043	20	4.34	2.31	19	4.31	2.30	18
中央政府及首長*	3.91	2.56	1041	21	4.68	2.31	16	4.84	2.43	12
鄉鎮市民代表*	3.87	2.63	1052	22	4.35	2.21	18	4.29	2.44	20
政府公共工程人員*	3.86	2.54	1051	23	4.25	2.28	20	4.30	2.27	19
土地開發重劃人員*	3.68	2.58	1035	24	3.93	2.28	23	—	—	—
縣市議員*	3.64	2.62	1064	25	4.14	2.25	21	4.21	2.45	21
立法委員*	3.50	2.64	1056	26	4.09	2.27	22	4.19	2.44	22

註：1.本表係在不考慮區間估計的前提下計算排名，各類政府人員的平均數差距有可能在誤差範圍內。

2.*表示今年調查平均數與去年呈現顯著差距。

3.「教育人員」為今年度恢復調查之調查項目，「衛生稽查人員」為新增列之調查項目，「河川水利業務人員」為變更新用語之調查項目，故未進行年度排名比較。

- (三) 今年度調查清廉程度評價排名第 11 至第 15 名者，包括：101 年調查時排在第 8 名的「檢察官」下滑到第 11 名，「監獄管理人員」則從第 13 名上升到第 12 名，「警察」由第 10 名下滑到第 13 名，變更問法（即不提及「砂石」）的「河川水利業務人員」位居第 14 名，「法官」則從第 11 名跌至第 15 名。
- (四) 今年度調查清廉程度評價排名第 16 至第 20 名者，主要變動有 101 年調查第 12 名的「海關人員」下降至第 16 名，101 年調查第 14 名的「建管人員」下降至第 17 名。其他依序包括「縣市政府首長及主管」、「鄉鎮市首長及主管」與「政府採購人員」，排名均較 101 年調查時下降。
- (五) 今年度調查清廉程度評價排名第 21 名以後者，包括「中央政府首長及主管」、「鄉鎮市民代表」、「政府公共工程人員」、「土地開發重劃人員」、「縣市議員」以及「立法委員」在 101 年調查也普遍都是敬陪末座。
- (六) 今年度調查評價的平均數與歷年比較方面，本次調查民眾對各類人員清廉程度評價的平均數沒有明顯高於歷年調查平均的人員類別；明顯低於歷年調查平均的人員類別有「中央政府首長及主管」、「縣市政府首長及主管」、「鄉鎮市公所首長及主管」、「立法委員」、「縣市議員」、「鄉鎮市民代表」、「法官」、「檢察官」、「建管人員」、「海關人員」與「辦理政府採購業務人員」。

四、民眾認知的公務人員清廉形象管道方面，有 44.5% 的民眾對公務員的印象最主要是來自電視，其次是個人經驗(14.7%)、報紙(10.4%)、人際網絡(9.3%)，透過其他管道（廣播、網路）的比例較少。

五、民眾對政府打擊貪污的成效，70.7% 表示無效，23.8% 認為有效，約有 3.1% 的民眾表示不知道。

六、民眾檢舉不法的意願方面，約有 56.7% 的民眾表示「會」提出檢舉，34.4% 的民眾表示「不會」。

表 4.2 受訪者對公務人員清廉程度歷年評價彙整表

人員類別	86年7月	87年3月	87年7月	87年11月	88年3月	89年10月	90年3月	90年9月	92年8月	93年7月	93年10月	94年7月	95年7月	96年7月	97年7月	98年6月	99年7月	100年6月	101年6月	102年6月	與歷年平均差異	
中央政府首長及主管									4.79	4.83	4.83	4.73	3.83	4.33	-	4.77	4.92	4.84	4.68	4.92	3.91	*-1.01
縣市政府首長及主管	5.07	5.45	5.40	5.31	5.24	5.14	5.10	5.31		4.97	4.92	4.78	4.44	4.56	4.72	4.76	4.85	4.92	4.77	4.97	4.08	*-0.89
鄉鎮市首長及主管									4.79	4.86	4.69	4.46	4.35	4.43	4.63	4.66	4.64	4.67	4.63	4.89	3.98	*-0.91
一般公務人員	5.47	5.58	5.66	5.59	5.53	5.43	5.42	5.60	6.02	5.81	5.84	5.83	5.83	5.95	5.80	5.72	5.87	5.87	5.97	5.73	5.62	-0.11
立法委員	-	-	-	-	-	-	-	-	3.97	4.01	4.04	3.95	3.65	3.81	4.04	4.07	4.37	4.19	4.09	4.02	3.50	*-0.52
縣市議員	-	-	-	-	-	-	-	-	4.27	4.26	4.19	4.07	3.91	3.99	4.15	4.13	4.48	4.21	4.14	4.16	3.64	*-0.52
鄉鎮市民代表	-	-	-	-	-	-	-	-	4.43	4.33	4.32	4.27	4.25	4.36	4.40	4.50	4.29	4.35		4.34	3.87	*-0.47
法官									5.47	5.23	5.28	5.14	5.26	5.28	5.15	5.46	4.56	4.99		5.35	4.56	*-0.79
檢察官	5.35	5.79	5.63	5.58	5.56	5.51	5.44	5.50	5.42	5.72	5.46	5.49	5.33	5.51	5.46	5.27	5.48	5.00	5.34	5.41	4.83	*-0.58
警察	5.07	5.30	5.36	5.08	5.03	5.06	5.20	5.21	4.98	5.18	4.77	5.09	4.88	4.88	4.93	4.88	4.61	4.76	5.01	5.01	4.67	-0.34
軍人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.39	5.56	5.84	5.99	5.70	5.88	0.19
建管人員	4.73	4.61	4.78	4.53	4.75	4.63	4.73	4.93	4.51	4.57	4.59	4.53	4.49	4.50	4.68	4.60	4.56	4.34	4.77	4.62	4.19	*-0.43
海關人員	4.77	5.12	5.19	4.92	5.01	4.89	4.97	5.26	4.88	5.01	5.04	4.91	4.96	4.95	4.96	4.82	4.81	4.91	4.86	4.96	4.48	*-0.48
監理人員	5.56	5.49	5.59	5.51	5.58	5.40	5.54	5.69	5.66	5.62	5.49	5.69	5.71	5.71	5.74	5.66	5.77	6.11	5.93	5.66	5.72	0.06
殯葬管理人員	-	-	-	-	-	-	4.88	4.67	4.84	5.08	4.91	5.03	4.96	5.05	5.03	5.17	5.12	4.99	5.07	4.98	5.05	0.07
監獄管理人員	-	-	-	-	-	-	5.23	5.09	5.19	4.97	4.68	4.93	4.94	4.86	4.32	4.50	4.72	4.83		4.86	4.77	-0.09
河川水利業務人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.63	-
河川砂石管理業務人員	-	-	-	-	-	-	-	4.06	4.19	3.89	3.77	3.61	3.77	3.70	3.75	3.84	3.77	3.83		3.83	-	-
消防安檢人員	-	-	-	-	-	7.43	7.23	5.70	5.62	5.52	5.58	5.50	5.52	5.57	5.55	5.44	5.13	5.57		5.80	5.61	-0.19
公立醫院醫療人員	5.80	6.09	6.09	6.06	6.30	6.09	6.23	6.22	6.30	6.19	5.99	6.04	5.81	6.08	6.08	5.94	5.91	5.88	6.14	6.07	6.19	0.12
環保稽查人員	5.98	6.05	6.28	6.11	5.98	5.87	5.85	6.02	5.83	5.70	5.71	5.55	5.68	5.54	5.61	5.63	5.52	5.45	5.68	5.79	5.40	-0.39
衛生稽查人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.48	-
稅務稽查人員	5.47	5.68	5.70	5.54	5.77	5.47	5.78	5.81	5.65	5.54	5.46	5.54	5.48	5.56	5.58	5.34	5.62	5.73	5.66	5.60	5.55	-0.05
政府採購人員	4.15	4.20	4.09	4.22	4.27	3.87	4.16	4.19	3.99	4.06	3.94	4.00	3.77	3.91	3.98	4.40	4.47	4.11	4.34	4.11	3.97	-0.14
政府公共工程人員																4.33	4.35	4.10	4.25	4.26	3.86	*-0.40
土地開發重劃人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.93	3.93	3.68	-0.25
地政人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.75	5.75	5.56	5.56	-	5.66	-
工商事業稽查人員	5.67	5.60	5.67	5.61	5.52	5.54	5.36	5.77	4.96	5.13	5.09	4.89	-	-	-	-	-	-	-	5.40	-	-
金融放款人員	5.42	5.86	5.76	5.30	5.47	5.24	5.36	5.55	5.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.45	-	-
公營事業人員	5.60	5.75	5.62	5.62	5.66	5.47	5.58	5.78	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.64	-	-
教育人員	6.73	6.98	7.08	6.92	6.86	6.70	6.60	6.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.83	5.58	-1.25

*表示本次調查結果與歷年平均達到統計上的顯著差異 (p<0.05)。

七、民眾對過去二年我國貪污情況的看法，59.2%的民眾認為貪污的情況增加，28.2%認為貪污的情況減少，7.8%認為沒有變化，另有 4.8%的民眾表示不知道，顯示目前政府的貪污情況有惡化的情形。

八、民眾對未來一年我國政府廉潔度提升的看法，25.2%的民眾認為政府廉潔程度會有改善，63.2%認為不會改善，另有 11.6%的民眾表示不知道，顯示目

前政府的廉政表現仍有加強空間。

貳、對策建議

- 一、本次調查發現民眾認為「賄選」的情況比起上一次調查（100 年）略為嚴重，且居三種違反廉政行為（賄選、關說、送紅包）之首，此一排序沒有任何變化。顯示民眾的態度未出現結構性轉變，並提醒法務部及各權責機關，雖已投入相關作為，似乎仍不足以扭轉民眾觀感。建議若有查賄績效特優的機關，應將其做法與經驗製作成案例，成為其他機關標竿學習的對象。並且鼓勵各級檢察機關首長應親自帶領同仁，一起思索在偵辦的各階段中，找到能夠引發民眾或非政府組織參與反賄的具體作法。
- 二、相較於前二年度的調查結果，本次調查發現，民眾對各級行政首長（包括中央政府各部會首長、縣市長及鄉鎮市長）及各級民意代表（包括立法委員、縣市議員及鄉鎮市民代表）的清廉評價呈現持續下滑的趨勢，這應是值得政府部門重視的一個警訊，顯示上至中央政府、下至地方政府的行政首長與民意代表，民眾似乎並未感受到任一層級之政府官員與民選政治人物的清廉表現有變好的跡象，這也反映在超過六成的民眾對政府的清廉程度在未來一年會改善不具信心。建議中央與地方政府機關應建立一套廉政績效評鑑的機制，以循證（evidence-based）為基礎的廉政評鑑結果，來形塑民眾對於各級政府清廉之印象。也建議各級政府應投入更多的資源行銷廉政議題與作為。
- 三、民眾對軍人的清廉度評價在本次調查中名列第 2 名，這也反應近幾年之發展趨勢，特別是在今年所公布的〈全球政府國防廉潔指數〉(GDII)，我國在國防採購透明的各分項評比中皆名列世界前 10 名。顯示軍人清廉形象有獲得國際客觀之評價，而本次的調查更確認軍方在廉政作為上的努力。不過，在洪仲丘事件爆發之後，有可能會影響到日後調查中民眾對國軍清廉形象的評價，是以，建議國防部政風單位等應針對此一事件中與廉政相關之問題深入檢視，並在短期內主動向外界，特別是國際媒體，說明針對此事件所完成的策進作為，以減少此一事件對國軍清廉評價的負面衝擊。

- 四、 本次調查結果發現，有六成左右的民眾認為政府部門的貪污情況有增加的情形，也有七成左右的民眾認為政府在打擊貪污方面成效不佳，這可能與近一年來陸續發生政府官員、民意代表、民選地方首長及學校校長等貪污弊案有關，雖然這一方面顯示政府肅貪相關部門，揭弊不怕「揚塵」的積極心態，但在此查辦案件的同時，除了讓民眾瞭解到，政府已針對這些案例採取有效的因應與改善對策之外，亦已著手建構內部控制機制進行風險控管，以防止類似案件重複發生。讓民眾感受到相關廉政作為的成效，進而提升對政府打擊貪污的信心。
- 五、 相較於前二年度的調查，本次調查結果亦發現，民眾願意檢舉政府人員貪污不法行為的比例有下降的趨勢，而不願意檢舉的比例則呈現上升的趨勢，顯示民眾的檢舉意願不增反減，此一結果並不利於全民反貪網絡的建立，建議廉政署除了加強反貪和防貪的教育宣導之外，另外，也應力促「揭弊者保護法」立法與施行，以提升民眾的檢舉意願，並保障檢舉人的相關權益。
- 六、 廣義之司法從業人員，包括「檢察官」、「警察」以及「法官」，在本次調查結果則呈現下降的趨勢，此結果顯示司法體系雖具備高度專業的從業人員，但司法專業與社會期待產生落差時，會影響到民眾對司法從業人員在清廉度的觀感。建議強化司法行政作為的透明度與資訊揭露，並將透明與揭露納入績效管理之效標。

第五章 廉政評鑑工具之建構

本章為建構一套適合分析、評估及監測行政機關的廉政共通性之評鑑工具，採用深度訪談以及專家焦點座談之質化方法，探詢政府機關政風主管與學者專家，在廉政評鑑架構上之意見與觀點。

壹、辦理深度訪談及專家座談

深度訪談之目的，希以透過一對一個別訪談方式，促使受訪者能針對研究主題，提供深入的觀點與洞見（insights）。所以，為了確認廉政評鑑之對象及範圍，並且建構適當可行的評鑑構面及效標，本研究共計進行八場深度訪談，以期能了解學術與實務界的專家，對於廉政評鑑之看法。下表 5.1 為深度訪談受訪者背景、訪談日期與訪談地點之彙整表。各受訪者的意見整理與分析，將詳列於以下各小節。

表 5.1 學術與實務專家之深度訪談名單

代碼	受訪者	訪談日期	訪談地點
D1	新北市政府政風人員	9 月 16 日	新北市政府
D2	國安會政風人員	9 月 26 日	世新大學管理學院
D3	世新大學行政管理學系教師	9 月 28 日	世新大學管理學院
D4	農委會政風人員	9 月 30 日	世新大學管理學院
D5	營建署政風人員 1	10 月 7 日	營建署
D6	營建署政風人員 2	10 月 7 日	營建署
D7	移民署政風人員	10 月 7 日	移民署
D8	東吳大學政治系教師	10 月 18 日	新店○○○咖啡館

再者，為了使共通性評鑑工具的建立能夠更加周延，本研究亦使用專家座談研究法，能夠經由觀察一群參與者，在短時間內發言並相互討論，提供大量的對話內容，而獲取對各種觀點的資料和洞見（insight）（Rubin and Rubin, 1995: 140）。深入地蒐集我國廉政專家以及業務相關人員，對廉政工通性評鑑工具各種意見與看法，以作為本研究提出更周延完整評鑑工具的重要依據。共計舉辦二場焦點座談，一場為廉政專家焦點座談於 11 月 19 日辦理，另一場為機關

人員焦點座談於 11 月 29 日辦理，下表 5.2 以及 5.3 為焦點座談之參與名單。且各焦點參與者的意見整理與分析，亦詳列於以下各小節。

表 5.2 廉政專家焦點座談之參與名單

代碼	受訪者	舉辦時間地點
P1	世新大學行政管理學系教師 1	11 月 19 日 15:00-17:00 世新大學管理學院 M511 會議室
P2	政治大學公共行政系教師	
P3	世新大學行政管理學系教師 2	
P4	台北大學行政暨政策學系教師	
P5	世新大學行政管理學系教師 3	
P6	東吳大學政治系教師	

表 5.3 機關人員焦點座談之參與名單

代碼	受訪者	舉辦地點
G1	林務局主管人員	11 月 29 日 9:00-11:30 林務局 八樓簡報室
G2	林務局政風人員	
G3	林務局人事人員	
G4	林務局主計人員	
G5	林務局秘書人員	
G6	林務局森林育樂組人員	
G7	林務局森林企劃組人員	
G8	林務局林政管理組人員	

貳、廉政評鑑目的、對象與範圍之設定

一、評鑑的目的是協助機關進行廉政風險評估

廉政評鑑與一般績效評鑑最大不同，就是機關的績效評鑑總是必須將最好的一面呈現出來，並隱藏不好的一面。然而，廉政評鑑強調的卻是機關廉政風險的指認，期望在評鑑過程中協助機關進行風險管理。政風人員 D7 相當支持廉政評鑑的作法，並指出：「對，大概可能就是說我們不管是什麼評鑑項目或指標項目，可能這部分精神上有納進去大概就沒問題了」（D7, p.5）。

按照過往公務統計客觀數據，去論斷一個機關的廉政作為是否積極，則具

有高度廉政風險的機關往往在這些客觀數據上，相對比較差、先天上比較不利；然事實上，並不能就此推論該機關的廉政作為消極怠惰。例如，政風人員 D5 就相當擔心過去不久之前，機關內部曾爆發弊案，在還沒釐清廉政評鑑目的時，還相當擔心弊案會影響到評鑑成績：

我是比較怕到時候如果就這個方面來做一個評鑑，首長他一定會考量，基本上大家對我這個機關的弊案報導他主觀上就會有一個負面的印象進來，會不會影響他這個評鑑的結果，到時候我是比較怕擔心就是如果這個把這些因素參雜進來，到時評鑑的變成一個很負面的，他一定會對我會不爽（D5, p.4）。

反之，讓外部評鑑委員進入機關，協助進行廉政風險的評估與分析，包括，風險區塊以及強度的指認，以及風險預防與管控機制的建立，對於機關在廉政治理品質上的提升是比較有幫助的。

所以，機關在評鑑的過程當中，若能如實地指認出這些廉政風險區塊，則外部評鑑委員會斷定該機關在廉政作為上較為積極，如同學者 P4 所言：「類似醫生協助病患診斷病因般。」此與過往採用公務統計數據，計算客觀事實之件數來論斷廉政績效，實有所不同，對於具有高度廉政風險的機關來說也較為公平。

二、評鑑對象設定為中央三級機關

部會層級的中央二級機關絕大多數皆從事政策規劃或研擬，這些部會的實際業務以及預算的執行，大致都會落在三級機關。所以，若欲進行中央機關的廉政評鑑時，其評鑑對象建議設定為中央三級機關。受訪的政風主管 D1、D4、D7 都相當支持，且他們皆提及：

行政院下各部會的本部絕大多數皆屬規劃單位，從事相關計畫的研擬與決策，與民眾及特定服務對象很少有接觸。真正從事業務的執行則落在中央三級機關。即便要請部會本部的政風處指認出該部會的廉政風險區塊，也是會指出底下的這些三級業務機關的風險所在（D1, p.1）。

這個評鑑如果說今天可能就是說對於三級機關反而就是他的意義比較

大，因為其他如果不是三級機關的話，如果只是說內部的一些業務單位的話，那個意義可能就是不及於就是說對，反而因為他們才是真正可能跟廉政比較有切身關係，因為他是第一線跟民眾權益有關係的接觸(D4, p.1)。

如果評鑑對象是部會的話.....它是政策的一個推動，它不做執行，所以，它可能沒有辦法直接把它的一個理念直接往下提，它都授權底下去做，所以這一部分你要評鑑它，它就沒有資料可評鑑。.....以三級機關應該我覺得可以 (D7, p.2)。

三、評鑑範圍應包含「所屬四級機關」(機關範圍)

未來真正執行廉政評鑑時，評鑑的範圍應該含括各所屬機關、單位。所屬機關、單位的數據必須與本部一同納入計算。機關人事人員 G3 提到，民眾會把機關視為是一體的，所屬機關的好壞表現，機關必須概括承受：

我們都是概括承受啦！我們實際犯錯的實情其實都是由林務局來概括承受，因為民眾他不會去跟你分說你是哪一個林務管理處，都是林務局所受理的 (G3, p.5)

然而，在專家訪視評鑑的部分，因為許多三級機關有所屬四級機關者，多數散落在各地。礙於訪視評鑑的時間只有半日，所以實地訪視的地點仍以機關本部為主。

四、評鑑範圍應納入「機關業務單位」(業務範圍)

一個機關倡廉反貪工作的責任不是僅落在政風人員身上，若只有政風人員進行廉政倡議，提升一個機關的廉政品質仍屬有限；事實上，應該讓機關上下所有同仁參與廉政工作。而廉政評鑑的實施，必須強調是對業務單位在廉政作為上進行評核，且由各業務、幕僚單位齊心協力完成評鑑工作，不流於僅政風獨力為之。藉此，可讓更多同仁了解政風業務、了解廉潔與機關業務之相關性，並且讓業務同仁進一步認識到，現在的政風人員實具備積極協助的角色，而非只是傳統的揭弊者角色：

過去的評鑑很多，最大的盲點就是說每一次要評鑑的時候，他就找政風開始寫這些議題。變成我政風忙得要死，但是業務單位他就是擺在旁邊，上面檢討就變成你政風沒做好，其實是業務沒做好。所以這一部份，可能這一次我覺得議題就聚焦在業務面，是很正確的（D7, p.5）。

再者，受訪學者 D3 進一步提到，重視廉潔價值的機關，首長會試圖讓業務單位在規劃與執行相關計畫或政策時，將政風人員也一同納入參與，讓政風來保護業務同仁，免於誤觸法網而不自知。

參、評鑑架構與效標之修正

一、評鑑效標引導機關首長及業務單位重視廉政

本研究欲透過效標項目的建構，去引導機關首長及業務單位人員重視並投入廉政工作，期許機關上下能齊心協力為廉潔價值而努力。例如：

（一）效標 1.1.3 「機關員工平均分配政風業務經費」

政風人員 D5 提及：「我們政風經費的話，中央部會可能都沒有經費的編列，可能地方政府還有。」政風單位的業務預算，通常與業務單位的預算統編在一起，在帳面上實無法看出政風的業務預算。然而，從政風單位舉辦倡廉活動、講習宣導課程來看，政風可支用的經費比例，事實上，可以間接得知機關首長重視政風的程度：

在中央來講，因為我們的預算都是統編的在一起的，但是這個部分要把它做效標擺在這個參考效標裡面的話。就是說從政風業務推動，在預算的執行上是不是獲得首長支持，或者是說一年裡面他在業務推動上，他運用了或執行了多少預算，從這個來看或許也可以有參考。因為他的預算有時候像我們現在要用錢的時候，我們辦活動，或者是辦一個講習或什麼的話，常常就是首長說這個幫你打折扣，那可能從你要的錢我都給你，那就可以表示是支持……（D2, p.4）。

（二）1.2 指標構面新增「業務單位對內主辦廉政活動或廉政教育宣導之次數」

之效標

在「訓練與宣導」指標構面上，欲檢視機關人員接受廉政教育宣導時數之外，亦進行一些效標上面的改良，如效標 1.2.2 是要檢視業務單位有無主動辦理廉政相關活動：

現在業務單位主動辦理，我們有的單位他會通知我要辦一個什麼像我們在國境隊他們就是辦理講習，他們就希望我們也去幫他們做宣導，偶而會這樣子，但是多數沒有。都是我們去推動的，或是說我們去要求你辦什麼活動要找我們，這個有。但是，原則上很少。但是，我覺得應該要，應該要（D7, p.5）。

（三）1.3 指標構面新增「機關首長參與政風主辦活動之頻率」之效標

政風人員 D2 認為，部會一級機關首長太過忙碌，即使他相當重視政風但對於參與活動可能因為公務繁忙而分身乏術。然該效標如果用在三級機關首長，應該是可以使用一下：

也不必然有絕對，因為有時候機關首長太忙了。因為中央跟地方的業務量就不一樣了。有時候中央的閣員太忙碌。三級機關就不一樣了，三級大概應該可以用這個（D2, p.12）。

不過，政風人員 D4 則認為，當設下這一項效標之後，幕僚自然就會提醒首長要來出席廉政活動：

這樣幕僚會提醒你，這個政風會來考核喔，你要多出席，出席的比例要高一點，這個（情況）可能會（D4, p.11）。

（四）指標構面 1.3 之中「機關首長在支持政風人力配置的積極情形」

政風人員 D2 提及，機關人力編制往往受到相關組織法規的限制，首長可以著力的地方有限；然而，若能從政風單位的非編制人員來補實人力的困窘，並且加以檢視比較政風與人事、會計，在歷年人員數的成長幅度，在此部分，仍可看出機關首長對政風的支持程度：

統計他的成長率，一般這種員額跟預算沒有減就要偷笑了，你還要增加不容易。你如果因為這樣子獲得機關首長的肯定而增加員額與預算其實

這個也可以做參考 (D2, p.5)。

(五) 「2.3 廉政倫理」相關規範項目之登錄次數

廉政倫理規範部分，雖然都是由政風進行登錄宣導；但實際的執行成效仍有賴機關首長是否支持並帶頭進行登錄，則廉政倫理規範相關風險管控的制度與精神才有辦法加以落實。政風人員 D7 相當贊同地指出：「對對對對，沒有錯」(D7, p.5)。因此，針對此一部份，評鑑委員會先檢視機關首長的登錄意願，以判斷制度的落實程度。

二、評鑑效標定義及標準之確認

(一) 效標 1.1.1 「員工總數」之界定

「員工總數」範圍的界定，經由機關焦點會議與人事人員 G3 以及主計人員 G4 討論之後，未來在真正執行廉政評鑑時是指，該機關各年度實際在職總人數，包括：所屬機關、單位之人力，及約聘雇等非典型人力。

(二) 效標 1.1.3 「機關員工平均分配政風業務經費」之界定

「政風業務經費」概念之界定，亦經由經由機關焦點會議與主計人員 G4 討論之後，包括：政風舉辦活動之費用、查案訪視之旅費，不包括：政風人事費及加班費。

(三) 效標 2.1.1 「機關業務項目數」之界定

各機關的業務項目總數，會因為機關業務屬性不同，以及計算標準（大項、中項、小項）的不同，使得不同機關間的業務項目總數落差甚大。受訪的政風人員 D2 建議，各機關皆有訂定〈組織規程〉以及〈分層負責明細表〉，可以此作為業務項目數的計算依據：

這部分可以看兩份資料，一個組織編制表組織規程，他怎麼區分幾個科幾個科，然後這裡面還有一個分層負責明細表，這每一個單位都會有的。這每一項業務機關首長決行，或誰決行的，這就很明確。這你們內部自

己在讓長官核稿做參考的嘛，我就把這個業務當這個作為透明的項目，將來可能會比較具體。在分層負責明細表裡，可以從這個部分。這每一個單位都會有的（D2, p.9）。

再者，在林務局的機關焦點會議中，秘書室人員 G5 進一步建議，若是參酌〈分層負責明細表〉，在表中所列出的項目有一大部分屬於機關內部的作業流程，無須對外公開。所以，業務項目總數的計算應該扣除到內部作業流程的部分：分層負責跟授權你要一層還是二層還是三層，所以裡頭有包含對外跟對內，那是不是我們先把他列出來有幾項，從幾項裡面總數再去除已有幾項是屬於內部資料對外上，不宜公開上網的，那把他具體的分開（G5,p.9）……

（四）指標構面 2.3「採購業務透明」相關數據之參採

由於指標構面 2.3「採購業務透明」之中的效標數目偏多，研究團隊詢問政風人員 D2，看能否協助精簡效標數目，或者機關內部是否有現成的採購案件相關資料，以降低受評機關之負擔。政風人員 D2 及 D4 建議可參酌各機關的《機關採購綜合分析報告》，他提及：

就是他們有一個整個機關全年度的採購綜合分析，全名叫機關採購綜合分析評估報告之類的（D2, p.10）。

這可能政風室目前我們每一季都會做採購綜合分析表，運用那個數字就夠了，我們的欄位前面大部分都是一些基本資料，那你後面有幾欄標筆之類的。用那現有資料可能會比較單純一點（D4, pp.9-10）。

（五）效標 2.2.1「採購案件總數」之界定

在林務局的機關焦點會議中，經與秘書室人員 G5 討論之後，「採購案件總數」須扣除掉各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒。

（六）效標 2.2.2「採購案件總金額」之界定

在林務局的機關焦點會議中，亦經與秘書室人員 G5 討論之後，「採購案件總金額」亦須扣除掉各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒。

(七) 效標 3.2.1 「機關貪瀆不法案件比例」之界定

受訪的政風人員 D6 提到，機關貪瀆不法案件之定義相當多種，有狹義、廣義其程度範圍不同，建議必須有明確定義，如此，各受評機關在計算該效標數據時，才不會形成標準不一的情況：

3.2 這個違失跟違法，機關貪瀆不法的案件比例這個不法案件的定義可能要定義清楚，是送到廉政署，送到司法是檢察官起訴，還是一審定讞 (D6, p.4)。

而研究團隊則建議貪瀆不法的定義為：被檢察機關起訴之案件。且效標 3.2.2 「機關貪瀆不法人數比例」，亦使用相同之定義。

三、評鑑效標項目之增刪與修改

(一) 修改效標 1.1.1 分別列出「政風編制人員數與政風預算人員數」

在機關的政風員額數部分，若某機關雖有編制員額，但是機關首長若不支持，不給你預算員額，其人事的空缺將補不齊。所以政風人員 D4 建議可將編制人員數以及預算人員數都列出來：

那有些單位機關首長不支持的話，他可能有編制員額不給你預算員額，所以你永遠也補不齊 (D4, p.3)。

(二) 1.1 指標構面新增「機關政風人員係屬廉政職系之人員比例」之效標

政風人員 D6 進一步提醒，機關所給予的人力性質為何，也是一個可以檢視的面向。就政風單位的立場而言，最好能夠給予政風職系的人力，是比較妥適且可以較快速地熟悉政風業務。他言道：

所以給人力真的是要考慮一下，是怎麼的人力，是政風職缺？……還是業務單位過來的，所以乾脆立一個指標就好了，政風職缺是最有用的 (D6, P.9)。

(三) 1.3 指標構面新增「機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數」之效標

機關首長若有決心實踐廉政願景，在日常業務上若遇有異常時，會移請政風進行調查，在事前進行預防工作。因此，政風人員 D2 建議在「1.3 首長決心與持續改善機制」指標構面中，新增「機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數」之效標，他提到：

「首長交查或者機關單位主動移送」效標，我是覺得把他改在首長決心或持續改善機制這個構面裡面。……因為我們常常碰到就是首長碰到很多事情的時候，大事化小或者是說業務單位趕快解決一下。但是有些首長的決心就是政風單位要把他查清楚誰有責任，我就要追究(D2, p.3)。

(四) 刪除效標 1.3.5 「列出會計、人事、政風單位概算編列之數額」

在地方政府的府會政治生態中，議員常以有政風處為理由，提出廉政相關活動由政風處統籌辦理即可，當縣市政府中各業務機關的政風室編列業務預算時，送至議會審查往往都加以刪除。於是曾有地方政府的政風主管建議，政風雖沒有獨立的業務預算，若要檢視機關首長是否支持政風，仍可以政風單位所編列的概算數額，來相對比較各機關首長對政風的支持程度。然而，受訪的政風人員 D1 則認為，地方議會與中央立法院在預算審查的制度與慣例不一樣，建議刪除效標 1.3.5，他提到：

用政風單位的概算數額來檢視機關首長對政風的支持程度，我是比較質疑這在中央是否也適用；建議把它刪除 (D1, p.1)。

(五) 刪除效標 2.1.2 「機關業務項目開放線上申訴比例」

現今各機關的網站上，皆有設置首長信箱或申訴信箱，幾乎所有業務項目皆可接受線上申訴。所以，受訪的政風人員 D1 認為，不管在中央或地方進行評鑑，該效標的數據應當都近乎 100%，建議將之刪除。他提及：

現在各機關在網站上，都有設置首長信箱或申訴信箱的功能，民眾對於該機關有任何大小事不滿意的時候，都可以透過首長信箱進行陳情或檢舉。所以，照道理講任何機關在這個效標上的數值應該都很高，應該可以刪掉 (D1, p.2)。

(六) 刪除效標 2.2.13 「機關採購議價程序，節省公帑之比例」

該節省公帑之效標，受訪學者 D3 認為，如果採購案所編列的預算越多，那之後在議價時就可以節省越多。所以，這個效標其實涉及當初該案件編列的預算數額，如果編列的預算的數額越高的話，可節省的公帑比例就越高。使得，該效標的信、效度不足，建議將之刪除。

(七) 2.3 指標構面新增「財產申報、利益衝突迴避審議違法裁罰比例，以及依遊說法登入遊說之案件數」之效標

指標構面「2.3 廉政倫理」的部分，原本只檢視登錄「受贈財物」、「飲宴應酬」、「請託關說」之比例，政風人員 D1 建議：「廉政倫理登錄項目可合併成為一項效標，並且可增加『利益衝突』的部分。」而受訪的政風人員 D2 更進一步提到，此部分「利益衝突」之外，還可以增加「財產申報」以及「遊說」等項目，他主張：

另外廉政倫理部分，這邊好像指限制於廉政倫理規範的部分，那其他的還有就陽光法案包括財產申報、利益衝突、遊說，遊說現在就很奇怪，有些單位在政風，有些在法制，所以這個可能就比較...。其實這應該也可以算一個指標啦（D2, p.6）！

(八) 效標 3.2.5 調整為「機關受審計部調查之異常案件數」

受訪的政風人員 D6 提到，所謂的審計單位以及異常案件的定義必須明確。由於中央機關之審計由審計部進行查核。所以，3.2.5「機關受審計單位調查之異常案件數」調整為「機關受審計部調查之異常案件數」，且所謂的異常案件可參考審計部之數據或報告。D6 提到：

譬如說 3.2.5 受審計單位的調查，審計單位是指哪一個單位，然後調查的異常，異常到什麼程度。其實這些欄位，因為在我們政風長期以來，一定要很清楚的定位，出來的數據才不會錯（D6, p.5）。

(九) 效標 3.2.6 調整為「機關受監察院調查之彈劾、糾舉、糾正案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況」

近來監察院對行政機關所提出的糾正案件數量非常多。受訪的政風人員 D2 建議，應該進一步檢視這些案件的內容，對於案由以及後續發展有較清楚的了解。所以，建議將效標 3.2.6「機關受監察院調查之彈劾、糾舉、糾正案件數」調整為「機關受監察院調查之彈劾、糾舉、糾正案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況」。他說到：

這如果要做效標的話，我是建議可進一步看這個糾正案內容，他雖然很多但是我們至少可以有個摘要、案由等，就是說可以一步看他的違失，不管是糾舉、糾正、或者是這個彈劾，就看他的對象和案由這樣子（D2, p.11）。

(十) 3.3 指標構面新增「廉政（單位）執行專案稽核及個案預警作為，節省公帑之數額」

受訪的政風人員 D2 認為，節省公帑的部分，是政風單位在進行專案稽核的過程中，發現稽核的案件中，所編列的預算有問題，經改善之後而節省公帑。他言之：

對於節省公帑，建議不放在採購業務來做，而是用在專案稽核。譬如說我一個補償，一個公園補償或者一個河川地的補償，本來我一編的預算是一億，然後因為我政風室去作業務稽核之後，這些不應該納入的人員剔除之後，我節省的公帑四千萬或六千萬，這就才是節省公帑（D2, p.7）。

(十一) 刪除效標 3.3.6「工程施工查核或督導小組查核有缺失之件數比例」

受訪的政風人員 D1 認為，工程施工查核或督導小組在進行相關查核時，會盡可能在查核案件中找到缺失，所以，絕大多數的機關在所有的查核案件中，幾乎都有缺失。以致於，查核案件的評分在 80 分以上者，就已經算是高分的：

工程施工查核或是督導小組所查核的工程案件，幾乎絕大多數都會挑出缺點。所以各機關有缺失的案件比例一定都非常高。建議可以刪除（D1,p3）。

(十二) 效標 4.1.1 調整為「民眾(服務對象)對機關清廉度的評價」

受訪的政風人員 D1 認為，在中央機關之中有些業務機關，並不太與一般大眾接觸，而是服務特定標的對象。這與地方政府的局處，大多與民眾有高度的互動不一樣。所以建議將效標 4.1.1「民眾對機關清廉度的評價」調整為「民眾(服務對象)對機關清廉度的評價」。

(十三) 效標 4.1.2 調整為「民眾(服務對象)自辦申請業務的滿意程度」

受訪的政風人員 D1 在本效標上亦提出與效標 4.1.1 相同之理由。建議將效標 4.1.2「民眾自辦申請業務的滿意程度」調整為「民眾(服務對象)自辦申請業務的滿意程度」。

肆、受訪者其他建議事項

一、 評鑑結果應加以排序以增機關重視程度

本研究團隊雖建議廉政評鑑採取「認可制(燈號)」的評價制度；然而，事實上評鑑亦隱含著競賽的氛圍在裡頭。多數的機關首長基於榮譽感以及領導力的展現，會因此以更積極正面的角度看待廉政工作。再者，在評鑑前置作業階段，各受評機關必須由主任秘書層級以上之長官擔任自我評鑑小組召集人，組織自我評鑑小組，利於蒐集各類書面資料以及統計數據，讓自評小組能更有效率的運作。不過，亦有廉政人員 D2 建議，評鑑應採取「等第排序」的評核方試，以增加機關重視程度，他提及：

我認為整個結果之後要把他量化甚至是排名，這樣評鑑才有意義。當機關首長看到經濟部、看到交通部、看到內政部，他們因為我支持政風的人力與預算而獲得好的名次，我是不是也可以比照辦理，這樣才有一個比較……(D2, p.1)

二、 評鑑較佳的機關應設為標竿

廉政人員 D2 雖然建議，評鑑應採取「等第排序」的評核方試，不過「等第

排序」的方式容易引起爭議。以致於，他又提出另一個建議，其認為可將評鑑結果較佳的機關設定為其他機關學習的標竿，以提升這些受評機關的榮譽感，增加機關對廉政評建的重視程度。他講到：

比方說這個評鑑我們覺得內政部、外交部是值得他在廉政工作的評鑑是值得其他各部會來學習的標竿，就是我用這種方式我連分數都沒有講你的，但是至少引起一個讓人家覺得我有榮譽，我被列入這個是標竿了，……（D2, p.12）。

三、 建構對業務單位廉政的課責機制

廉政人員 D6 主張一相當重要的思維。往常業務單位不重視政風的原因，是在於當機關出現政風問題時，會被課責的是政風單位，所以，久而久之都認為廉政是政風該負責的事。然而，若從課責的角度出發，當機關出現廉政問題時，業務單位也必須被課責之時，那麼業務單位就會去重視機關的廉政工作。他語重心長地倡議：

有沒有在中央有辦法立一個就是說你發生政風狀況，他的業務主使長官一系列連坐下去，如果這樣我覺得就會重視。就像現在一樣，他如果工程落後，他就很緊張，為什麼？他馬上會被課責，但是他底下發生一個政風狀況，他可能想到那是政風室的事，他不會想到說那是他的責任。所以相對的話，因為他為什麼會在意工程落後，會課責到他。但廉政他們一般的概念仍是課責政風室（D6, p.12）。

伍、小結-廉政評鑑指標構面及其效標之最終版本

經由深度訪談以及兩次的焦點座談之後，與各個學術界及實務界專家相互討論、交換修改評鑑效標之觀點與看法。最後所增刪與修正得出的最後版本，如下表 5.4、5.5、5.6 以及 5.7 所列：

表 5.4 廉政評鑑項目一：廉政投入與努力

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，進行廉政相關作為所需資源之足夠程度，包括人員、設備和一般消耗品等。第二，機關對內部人員與外部社會大眾進行廉政訓練與宣導之頻率。第三，機關首長願意持續改善廉政作為之意願。</p>	
<p>最佳實務：</p> <p>機關所屬之政風單位有適當比例的資源（人力、預算、設備），用以完成與廉政相關之業務。再者，大多數的機關人員皆曾參加廉政宣導與採購相關訓練課程，以提升人員廉政法規及採購業務相關知識；並對外舉辦反貪行銷活動，以宣傳廉政之重要性。另外，機關首長大力支持廉政相關業務與案件之落實，並建構機關再防貪的相關機制與作為，以防止類似弊案一再發生。同時，首長亦支持廉政人力與預算配置，並適時接受政風單位所提出之建議。</p>	
指標構面	參考效標
1.1 客觀投入	<p>1.1.1 機關政風人員比例（政風編制人員數／員工總數） （政風預算人員數／員工總數）</p> <p>1.1.2 機關政風人員係屬廉政職系之人員比例（廉政職系人員數／機關廉政人員總數）</p> <p>1.1.3 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數）</p> <p>1.1.4 政風預防（專案）與查處件數／機關廉政人員總數</p>
1.2 訓練與宣導	<p>1.2.1 機關對內舉行廉政會報之次數</p> <p>1.2.2 業務單位對內主辦廉政活動或廉政教育宣導之次數（廉政活動或廉政教育宣導之次數／業務單位當年度舉辦活動數）</p> <p>1.2.3 機關人員接受廉政（含一般法制）教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數）</p> <p>1.2.4 業務單位辦理採購之人員接受採購專業訓練課程之比例與時數（接受訓練課程人數／業務單位員工總數） （接受訓練課程總時數／業務單位員工總數）</p> <p>1.2.5 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料）</p>
1.3 首長決心與持續改善機制	<p>1.3.1 機關廉政會報中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.3 機關首長信箱接受有關政風案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.4 舉出機關再防貪的策進作為（從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實）（附</p>

	<p>可佐證之書面資料)</p> <p>1.3.5 機關志峰主管是否擔任考績委員</p> <p>1.3.6 機關首長參與政風單位主辦活動之頻率 (機關首長參與廉政活動之次數/廉政單位主辦之活動數)</p> <p>1.3.7 機關首長在支持廉政人力配置的積極情形</p> <p>(1)列出會計、人事、政風單位之預算員額數</p> <p>(2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數</p> <p>(3)列出會計、人事、政風單位概算編列之數額 (建議刪除)</p> <p>1.3.8 其他有助於促進廉政的具體事蹟，例如：</p> <p>(1)機關首長接受政風單位意見/建議，以及爭取政風業務經費之支持程度 (附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知)</p> <p>(2)機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數</p> <p>(3)設立銅鏡專案 (廉政高風險人員之登錄)</p>
--	--

表 5.5 廉政評鑑項目二：透明與揭露

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，機關業務公開透明之程度。第二，機關採購業務公正、透明之程度。第三，機關人員清廉程度。</p>	
<p>最佳實務：</p> <p>機關絕大多數的業務資訊能對外公開，並且具備標準化作業程序，開放線上申請，以提升行政透明及便民程度。再者，絕大多數的採購案皆能以正當合法之流程進行，且具有爭議及特殊之採購案件比例低，採購案件合約管控得宜。另外，機關人員在公務倫理相關議題上，能誠實面對、自我管控。</p>	
指標構面	參考效標
<p>2.1 行政透明</p> <p>註：業務項目數之計算，可參閱機關之〈分層負責明細表〉</p>	<p>2.1.1 機關業務項目上網公開比例(上網公開業務項目數/機關業務項目數)</p> <p>2.1.2 機關業務項目開放線上申訴比例(開放線上申訴業務項目數/上網公開業務項目數) (建議刪除)</p> <p>2.1.2 機關業務項目上網公布業務流程比例(上網公開業務流程項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.3 機關業務項目開放線上申辦比例(開放線上申辦業務項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.4 機關業務項目開放線上查詢申辦進度比例(開放線上查詢業務項目數/上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.5 機關業務具標準化作業程序比例(具標準化作業程序之業務項目數/機關業務項目數)</p> <p>2.1.6 機關辦理政府資訊公開(例如，透過網路)之健全完善程度或運用透</p>

	明化機制之相關創新事例 (附可佐證之書面資料)
2.2 採購業務透明 註：可參採《機關採購綜合分析報告》	<p>2.2.1 機關採購案件公開招標案件比例(採購案件公開招標案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.2 機關採購案件公開招標案件總金額比例(採購案件公開招標案件決標總金額／採購案件決標總金額)</p> <p>2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數(投標廠商總數／公開招標件數)</p> <p>2.2.4 機關公開招標案件，參與投標廠商平均得標件數(公開招標件數／投標廠商總數)</p> <p>2.2.5 機關公開招標案件失誤率(流標、廢標件數／公開招標件數)</p> <p>2.2.6 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例(採購不經公告程序辦理者之案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.7 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例(採購不經公告程序辦理者之決標總額／採購案件決標總額)</p> <p>2.2.8 機關採購之限制性招標案件比例(限制性招標案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.9 機關採購之限制性招標案件總額比例(限制性招標案件決標總額／採購案件決標總額)</p> <p>2.2.10 機關採購案件有其他特殊情形(如，延後開標、變更設計、追加預算、延長工期)之比例(特殊案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.11 機關採購之中止合約、解除合約案件比例(中止、解除合約案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.12 簡述該特殊與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況(附可佐證之書面資料)</p> <p>2.2.13 機關採購議價程序，節省公帑之比例(採購案件預算總額-採購案件決標總額／採購案件預算總額) (建議刪除)</p>
2.3 廉政倫理	<p>2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說之比例(件數／員工總數)(註：定義參酌「行政院廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」)</p> <p>2.3.2 機關人員財產申報審議違法裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數)</p> <p>2.3.3 機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數)</p> <p>2.3.4 依據遊說法登錄遊說之案件人員比例(登錄件數／員工總數)</p>

表 5.6 廉政評鑑項目三：內部課責與控制

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，機關受到民眾、廠商舉發或提出申訴之頻率。第二，機關涉及貪瀆不法之程度。第三，政風、會計內控稽核之健全程度。</p>	
<p>最佳實務：</p> <p>機關受理政風陳情案件中，經查明後相關人員有違失及受懲處的比例低。再者，有提出異議申訴與履約申訴之採購案件，後續能妥適處理。另外，幾乎沒有人員涉及貪瀆不法之情事，且政風、會計等內控單位建構相關內控機制，並能確實執行稽核課責之相關作為。</p>	
指標構面	參考效標
3.1 陳情與申訴	<p>3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件件數比例(政風類陳情案件數／機關人民陳情案件總數)</p> <p>3.1.2 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例(政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數)</p> <p>3.1.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴件數比例(廠商提出申訴或異議申訴件數／採購案件總數)</p> <p>3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例(廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數)</p> <p>3.1.5 採購案件廠商提出履約申訴件數比例(廠商提出履約申訴件數／採購案件總數)</p> <p>3.1.6 採購案件廠商提出履約申訴成案比例(廠商提出履約申訴案件成立件數／廠商提出履約申訴案件數)</p> <p>3.1.7 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)</p> <p>3.1.8 民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數，以及後續處置情況(附可佐證之書面資料)</p>
3.2 違法與違失	<p>3.2.1 機關貪瀆不法案件比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數／員工總數)</p> <p>3.2.2 機關貪瀆不法人數比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數／員工總數)</p> <p>3.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣</p> <p>3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例(廉政行政議處案件數／員工總數)</p> <p>3.2.5 機關受審計部調查之異常案件數(註：可附審計部之數據資料)</p> <p>3.2.6 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)</p>

<p>3.3 內控稽核課 責</p>	<p>3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.3.3 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失比例（稽核發現缺失案件數／稽核案件數）</p> <p>3.3.5 政風（單位）執行專案稽核及個案預警作為，節省公帑之比例（節省公帑之數額／採購案件之總額）</p> <p>3.3.6 工程施工查核或督導小組查核評分之平均分數（各查核案件分數加總／查核案件數）</p> <p>3.3.7 工程施工查核或督導小組查核有缺失之件數比例（有缺失之案件數／查核案件數）（建議刪除）</p>
------------------------	---

表 5.7 廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，民眾對機關清廉程度之評價。第二，機關針對媒體負面報導，進行危機處理與政策行銷之頻率與作為。</p>	
<p>最佳實務：</p> <p>民眾對機關清廉程度有良好的評價。再者，媒體對機關清廉形象有負面報導時，會採取適當的危機處理作為，並且在平時就會進行廉政議題的政策行銷，與媒體有良性互動。</p>	
指標構面	參考效標
<p>4.1 民意評價</p>	<p>4.1.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價</p> <p>4.1.2 民眾（服務對象）對自辦申請業務的滿意程度</p>
<p>4.2 媒體報導與 機關回應</p>	<p>4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率（清廉形象負面報導則數／媒體對機關進行採訪報導總則數）</p> <p>4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料）</p> <p>4.2.3 機關進行廉政議題政策行銷之比例（廉政議題行銷數／政策行銷總數）</p> <p>4.2.4 機關進行廉政議題政策行銷，與媒體互動之相關作為（附可佐證之書面資料）</p>

第六章 評鑑架構與項目權重之設定

在本章，進一步將前一章所建構出的廉政評鑑架構與項目的各層級架構之構面與指標進行層級分析法（AHP），以求出各構面與指標間之相對權重，並加以分析。

壹、權重設定之方法

一、層級分析法基本概念

分析層級程序法（analytic hierarchy process; AHP）在 1971 年由美國匹茲堡大學 Thomas L. Saaty 教授所提出，是相當實用的多屬性評估及決策方法。一個多屬性的決策問題必須考量許多決策元素，包括，目標、方案、決策者等，且當決策元素具有複雜的關係時，AHP 可利用階層結構（hierarchical structure）將複雜的問題系統化，幫助決策者在不確定且複雜的情境下，能更深入瞭解相關決策變數，進而解決複雜的決策問題（Partovi, 2006; 簡禎富, 2005: 224）。現今多應用於經濟、社會及管理學等領域的決策問題，包括公共政策評估、區位選擇、供應商評選與系統選擇（簡禎富, 2005: 225）。

（一）分析層級程序法之優點

分析層級程序法具有高效度、高信度與廣泛研究範疇的優點，但相對於其他評估方法，分析層級程序法之執行複雜度相對較高；而 Saaty (1980) 指出建立層級結構有下列各優點：

1. 提供一個有意義整合系統，而整合是將一個複雜的系統換成簡單的成分。
2. 很清楚的說明上一層內各因子之優先權重發生變動時，將會如何影響下一層次內各因子的優先權重。
3. 將元素分成不同層級的集合，易於達成工作，且比直接評估整體系統更有效率。
4. 對整個系統詳細的劃分層級結構，以更深入的瞭解層級結構的目標。
5. 以層級的方式發展整合性的系統是相當迅速及有效的。

6. 層級具有可靠性及彈性；亦就是說局部的改變不會影響整體結構。
7. 對於人類的認知而言，階層式的關係較容易被接受，而且具備易於溝通的特色。

(二) 分析層級程序法的應用範圍

分析層級程序法應用範圍甚廣，主要應用在決策問題層面，依原創者 Saaty 教授的經驗，分析層級程序法可以應用解決下列 12 種面向之問題（鄧振源、曾國雄，1989a、1989b）：

1. 規劃（planning）
2. 產生替代方案（generating a set of alternatives）
3. 決定優先順序（setting priorities）
4. 選擇最佳方案/政策（choosing a best alternatives / policy）
5. 資源配置（allocating resources）
6. 決定需求（determining requirements）
7. 預測結果或風險評估（predicting outcomes / risk assessment）
8. 系統設計（designing systems）
9. 績效衡量（measuring performance）
10. 確保系統穩定（insuring the stability of a system）
11. 最佳化（optimization）
12. 衝突的解決（resolving conflict）

(三) 分析層級程序法的基本假定

應用 AHP 法時需符合以下九項基本假定（Saaty, 1980; 鄧振源、曾國雄，1989a、1989b；榮泰生，2011）：

1. 一個系統可被分解成許多種類（classes）或成分（components），並形成有方向性的層級結構。
2. 每一層級之元素間均假設具有獨立性（independent）。
3. 每一層級之元素，可用上一層級某些或所有元素作為基準，以進行評估。
4. 進行比較評估時，可將絕對數值尺度轉換成比例尺度（ratio scale）。

5. 在進行配對比較 (pairwise comparison) 後，可運用正倒值矩陣 (positive reciprocal matrix) 進行處理。
6. 偏好關係滿足遞移性 (transitivity)，不僅優劣關係滿足遞移性 (A 優於 B，B 優於 C，則 A 優於 C)，同時強度關係亦滿足遞移性 (A 優於 B 二倍，B 優於 C 三倍，則 A 優於 C 六倍)。
7. 要求完全具遞移性並不容易，因此，容許不具遞移性之存在，但必須測試其一致性 (consistency) 之程度。
8. 要素的優勢程度，可經由加權法則 (weighting principle) 求得。
9. 任何元素只要出現在階層架構中，不論其優勢程度 (權重) 大小，均被認定與整個評估結構有關。

二、操作步驟

AHP 法是透過彙整學者專家的意見及各階層決策者的意見，將複雜的問題系統，簡化為簡明的要素層級系統。一般而言，分析階層程序法的操作步驟，首先是進行問題描述；再者，透過文獻找出影響元素並建立層級關係。第三，採用成對比較的方式以其比例尺度，找出各層級之決策元素之相對重要性，以此建立成對比較矩陣。第四，計算出矩陣之特徵值與特徵向量，求取各層級要素間相對權重。第五，一致性檢定。其操作流程如下圖 6.1 所示，並將各步驟簡述如下 (余振銘，2000；簡禎富，2005：226-240；葉鳴朗、解麗文、蔡志弘，2008：97；榮泰生，2011：5-9)：

(一) 步驟一，問題描述

進行 AHP 運作時，對於問題所處的系統應該儘量詳加瞭解分析，參考相關文獻將可能影響問題的要素均納入問題中，同時決定問題之主要目標。但須要注意要素間的相互關係與獨立關係，並區分出層級。

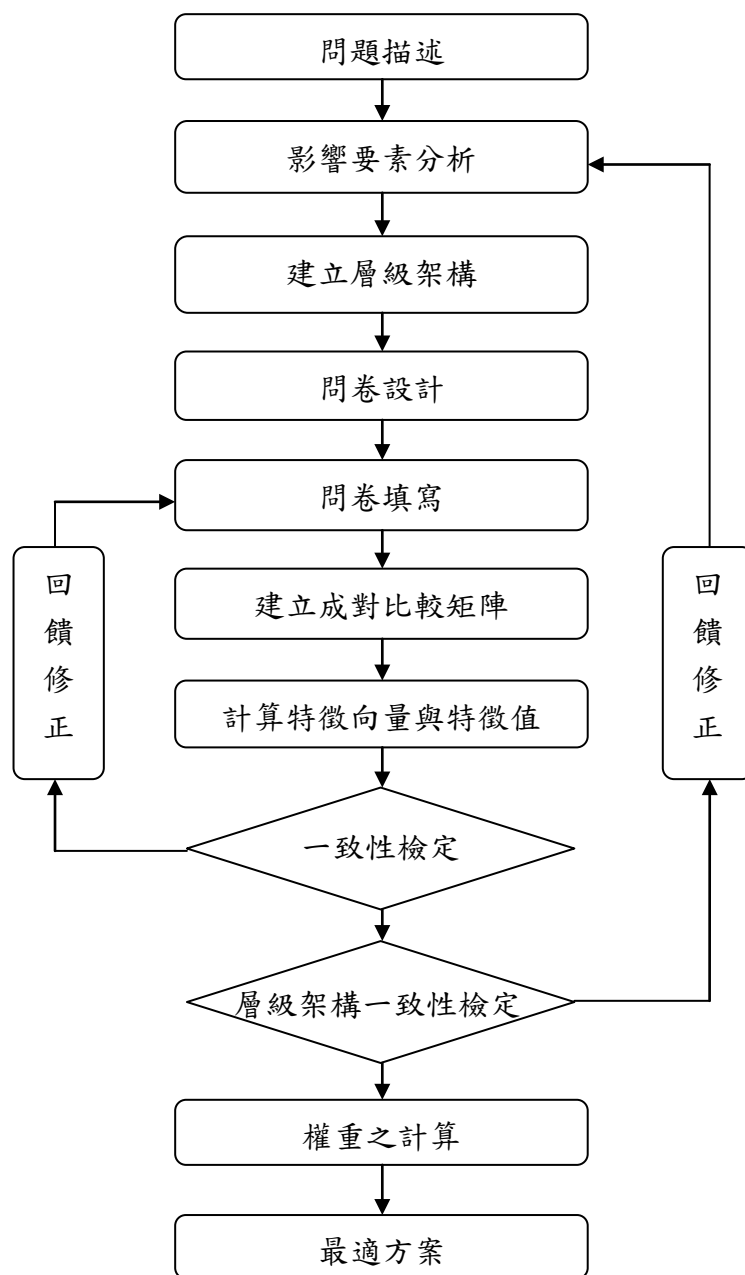


圖 6.1 AHP 方法操作步驟

資料來源：榮泰生（2011），《Expert Choice 在分析層級程序法（AHP）之應用》，台北：五南圖書，頁 6。

（二）步驟二，建立層級關係

在此階段必須依據問題的本質決定層級數目，且在一個層級內的要素數目不可過多，以不超過 7 至 9 個要素為原則。AHP 法在操作上，大致可以區分為

四個層級，包括：解決問題的目標、如何達到目標之標的、決定標的的評估準則，以及可能的決策方案，如圖 6.2 所示。圖中 A 表示為所欲達到之目標，B 表示為標的，而 C 則是評估準則，D 為可能的決策方案。再者，評估準則以及決策方案的選擇，則可以使用腦力激盪法 (brain storming)、焦點團體 (focus group)、德菲法 (delphi method)、名目團體技術 (NGT) 等團體決策技術，經專家取得共識後，萃取出較重要的評估準則或方案集合。

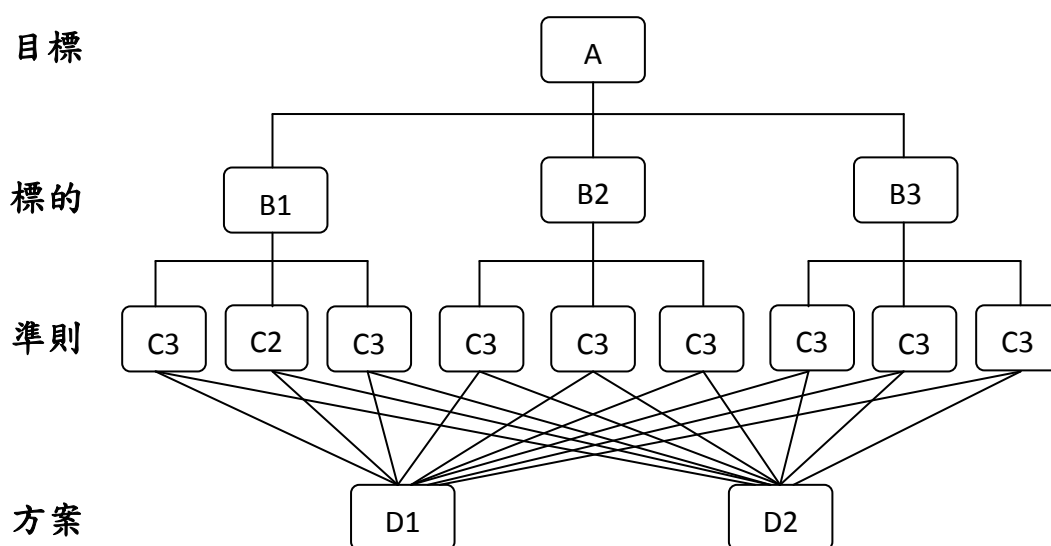


圖 6.2 AHP 方法層級架構範例圖

資料來源：修改自榮泰生 (2011)，《Expert Choice 在分析層級程序法 (AHP) 之應用》，台北：五南圖書，頁 7。

(三) 步驟三，建立各層級之成對比較矩陣

假設某一層級中若有 N 個要素，按兩兩配對方式共有 $[N \times (N-1)]/2$ 種組合。AHP 法其比例尺度的劃分如下表 6.1 所示，包括：從同樣重要、稍微重要、重要、很重要、絕對重要，以及加上重要性強度介於兩者間之折衷值，共分為九個配對比較等級，分別給予 1-9 個評估尺度比較值。此評估尺度的意義及解釋亦如下表 6.2 所示。在問卷之中，針對每個準則，以兩兩相比的方式，在 1-9 尺度下讓決策者或各領域的專家填寫，根據問卷調查所得到的結果，將可建立各層級之成對比較矩陣。

表 6.1 AHP 法配對比較之比例尺度

要素 a 與要素 b 配對比較										
要素	極為 不重要	非常 不重要	不重要	稍微 不重要	同樣 重要	稍微 重要	重要	非常 重要	極為 重要	要素
A	1/9	1/7	1/5	1/3	1	3	5	7	9	B

資料來源：Saaty, Thomas L. and Masahiro Takizawa (1986). "Dependence and Independence: From Linear Hierarchies to Nonlinear Networks." *European Journal of Operational Research*, 26(2): 232.

表 6.2 AHP 法評估尺度之意義及說明

重要性強度	定義	說明
1	兩項同樣重要 (equal importance)	兩元素的貢獻程度具同等重要性
3	稍微重要 (moderate importance)	經驗與判斷顯示稍微喜好某一方案
5	重要 (strong importance)	經驗與判斷顯示強烈喜好某一方案
7	非常重要 (very strong importance)	實際非常強烈喜好某一方案
9	極為重要 (extreme importance)	有足夠證據肯定喜好某一方案
2,4,6,8	中間折衷值 (compromise between the above values)	折衷值介於上列評估尺度時

資料來源：Saaty, Thomas L. (1990). "How to make a decision: The analytic hierarchy process." *European Journal of Operational Research*, 48(1): 5.

依據專家問卷之結果，可製作出準則成對比較矩陣A，如(1)式：

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \cdots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \cdots & a_{nn} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} w_1/w_1 & w_1/w_2 & \cdots & w_1/w_n \\ w_2/w_1 & w_2/w_2 & \cdots & w_2/w_n \\ \vdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ w_n/w_1 & w_n/w_2 & \cdots & w_n/w_n \end{bmatrix} \quad (1)$$

其中 $a_{ij} = w_i/w_j$ ， w_i, w_j 各為準則*i*與*j*的權重， $a_{11}, a_{22}, \dots, a_{nn} = 1$

再者，準則成對比較矩陣 A 為一正倒值矩陣，符合矩陣中各要素為正數，且具倒數特性，如(2)式與(3)式：

$$a_{ij} = 1/a_{ji} \quad (2)$$

$$a_{ij} = a_{ik} / a_{jk} \quad (3)$$

(四) 步驟四，計算特徵向量，求取各層級要素間相對權重

特徵向量 (eigenvector) 或稱優先向量 (priority vector)，也就是某一層級要素間的相對權重 (weight)，Saaty 曾提出四種近似法，以求取向量值；茲將計算公式說明如下：

1. 列向量幾何平均值標準化法，又稱 NGM 法 (normalization of the geometric mean of the rows)：

$$w_i = \frac{\sqrt[n]{\prod_{j=1}^n a_{ij}}}{\sum_{i=1}^n \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n a_{ij}}} \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (4)$$

2. 行向量和倒數標準化法：

$$w_i = \frac{\left[\frac{1}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \right]}{\sum_{i=1}^n \left[\frac{1}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \right]} \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (5)$$

3. 行向量平均值標準化法，又稱 ANC 法 (average of normalized columns)：

$$w_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (6)$$

4. 列向量平均值標準化法，又稱 NRA 法 (normalization of the row average)：

$$w_i = \frac{\sum_{j=1}^n a_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ij}} \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (7)$$

其中又以「行向量平均值標準化」的方法(6)式，最為常用。Saaty (1980)提及若成對矩陣的一致性夠高時，則上列四種方法所計算出的特徵向量會相當接近。

(五) 步驟五，最大特徵值 (λ_{max}) 之計算

為進行後續的一致性檢定，必須先計算出成對矩陣的最大特徵值。其計算方法是將成對比較矩陣 A 乘以之前所求出的特徵向量 W ，可得出新的特徵向量 W' ， W' 的每一個向量值分別再除以原向量 W 相對應之向量值，最後所求得數值之算術平均數，即為 λ_{max} ，如下列(8)式。

$$A = \begin{bmatrix} w_1/w_1 & w_1/w_2 & \dots & w_1/w_n \\ w_2/w_1 & w_2/w_2 & \dots & w_2/w_n \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_n/w_1 & w_n/w_2 & \dots & w_n/w_n \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} w'_1 \\ w'_2 \\ \vdots \\ w'_n \end{bmatrix}$$

$$\lambda_{max} = \frac{1}{n} \left[\frac{w'_1}{w_1} + \frac{w'_2}{w_2} + \dots + \frac{w'_n}{w_n} \right] \quad (8)$$

(六) 步驟六，一致性檢定：

AHP 法在理論基礎上，是假設 A 必須為符合一致性的矩陣，但是由於填問卷者的主觀判斷，有可能會使矩陣 A 不符合一致性。因此需要進行一致性的檢定，以確認填問卷者在做成對比較時，是否達到前後一貫性，抑或者，在比較時產生前後矛盾的情況。Saaty (1980) 主張以一致性指標 (consistency index, C.I.) 與一致性比率 (consistency ratio, C.R.) 來檢定成對比較矩陣的一致性，其檢定標準如下表 6.3 所列。

表 6.3 AHP 法一致性檢定之標準

指標	檢定標準
一致性指標 (consistency index, C.I.)	C.I. > 0.1，表示前後判斷有不一致 C.I. ≤ 0.1，表示可容許的偏差範圍 C.I. = 0，表示前後判斷完全具一致性
一致性比率 (consistency ratio, C.R.)	C.R. ≤ 0.1，表示該矩陣的一致性 達可接受的水準

資料來源：本研究整理。

1. 一致性指標(C.I.)：由前述特徵向量中所求得的 λ_{max} 與評估準則個數（矩陣階數） n 兩者的差異程度，作為判斷一致性程度高低的衡量基準。Saaty 建議當 $C.I. = 0$ 表示前後判斷完全具一致性；而 $C.I. > 0$ 時，則表示前後判斷有偏差造成不一致，然而， $C.I. \leq 0.1$ 為可容許的偏差範圍，檢定公式如(9)式。

$$C.I. = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \quad (9)$$

2. 一致性比率(C.R.)：當問題愈複雜時，需要比較的準則也會變多，成對矩陣的階數亦會增加，因此，要維持一致性的判斷其困難度也會增加。Saaty 另外提出「隨機指標」(random index, R.I.)，如下表 6.4 所列，用以調整不同階數下，產生不同程度的 C.I.值變化，所得到的值即為一致性比率 (C.R.)，若 $C.R. \leq 0.1$ ，則該矩陣的一致性達可接受水準，也代表該成對量表具有可接受的「信度」，其公式如(10)式。

$$C.R. = \frac{C.I.}{R.I.} \quad (10)$$

表 6.4 隨機指標 (R.I.值) 表

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
R.I	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57	1.58

資料來源：Saaty, Thomas L. (1990). "How to make a decision: The analytic hierarchy process." *European Journal of Operational Research*, 48(1): 25.

3. 上述為單一層級內的一致性檢定，若層級數大於 1 時，則必須求出整體層級的一致性指標 (C.I.H) 與一致性比率 (C.R.H)，其公式如下：

$$C.R.H = \frac{C.I.H}{R.I.H}$$

$C.I.H = \Sigma$ (每層級之優先權重) \times (每層級之 C.I.)

$R.I.H = \Sigma$ (每層級之優先權重) \times (每層級之 R.I.)

其中，R.I.H 為整體層級的隨機指標

在評估整體層級的一致性時，C.R.H 值均應 ≤ 0.1 。如果整個層級結構的

一致性不符合要求，顯示層級間的關聯性有問題，必須重新進行要素及其關聯性之分析。

三、分析層級程序法問卷設計範例

AHP 問卷是以兩兩比較的方式進行，所以問卷的設計形式是以成對比較作為評量方式，並依照上述的評量尺度，按強弱度給予不同的分數。問卷形式及範例如下表 6.5 所示，將所欲評估的準則放置兩端，而評估尺度放在兩準則中間。若有 N 個準則需進行評比，則必須進行 $[N \times (N-1)]/2$ 次的評比。本研究之 AHP 施測問卷如文後附錄五。

表 6.5 AHP 問卷範例 (N=4)

評估準則	重要程度																評估準則	
	極為重要		非常重要		重要		稍微重要		同樣重要		稍微不重要		不重要		非常不重要			極為不重要
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8		1:9
A1			√															A2
A1									√									A3
A1													√					A4
A2							√											A3
A2															√			A4
A3		√																A4

資料來源：本研究整理。

貳、學術界專家之權重分析

一、填答 AHP 問卷之學者專家

本小節欲採用層級分析法 (AHP)，分析學者專家對廉政評鑑架構中，各層級構面與指標之相對權重。共回收 10 份 AHP 有效問卷，填答問卷的學者專家，如下表 6.6 所列：

表 6.6 填答 AHP 問卷之學者專家名單

編號	服務機關	職稱
1.	台北大學行政暨政策學系	副教授
2.	世新大學行政管理學系	助理教授
3.	世新大學行政管理學系	教授
4.	政治大學公共行政系	教授
5.	世新大學行政管理學系	教授
6.	東吳大學政治學系	副教授
7.	中央警察大學行政管理學系	教授
8.	世新大學行政管理學系	副教授
9.	義守大學公共政策與管理學系	教授
10.	台灣透明組織協會	辦公室主任

二、權重分析

評鑑架構共分為三層，第一層為評鑑的四大面向，包含：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應。第二層為指標構面，第三層則為各構面之參考效標。第一層與第二層之權重分析如下：

(一) 第一層評鑑面向之權重分析

廉政評鑑架構之下，四大評鑑面向：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應，相對所佔的權重，經計算所得出之結果如下表 6.7 所示：

表 6.7 評鑑面向之權重分析（學者）

評鑑面向	權重	排序
廉政投入與努力	0.242	3
透明與揭露	0.304	2
內部課責與控制	0.372	1
廉潔評價與機關回應	0.082	4
C.R.=0.004		
C.I.=0.004		
$\lambda_{\max}=4.012$		
符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，四大評鑑面向之重要性依序為：「內部課責與控制」(0.372)、
「透明與揭露」(0.304)、「廉政投入與努力」(0.242)及「廉潔評價與機關回應」
(0.082)，而一致性比率 $C.R.=0.004 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。由此
可知，學者專家認為，此四大評鑑面向最重要者為「內部課責與控制」，其次是
「透明與揭露」，然而，在「廉潔評價與機關回應」的權重比例則相當低。

(二) 第二層指標構面之權重分析

在第二層指標構面部分，「廉政投入與努力」面向中分為：客觀投入、訓練
與宣導、首長決心與持續改善機制等指標構面；在「透明與揭露」面向中則分
為：行政透明、採購業務透明、廉政倫理等指標構面；在「內部課責與控制」
面向中分為：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責等指標構面；另外，在
「廉潔評價」面向中則分為：民意評價以及媒體報導與機關回應之指標構面。
以下依據不同面向分析其指標構面之權重：

1. 「廉政投入與努力」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法 (AHP) 運算後並加以彙整，求出三項指標構面：客觀投
入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制，對「廉政投入與努力」面向所佔
之權重，分析結果如下表 6.8 所示：

表 6.8 「廉政投入與努力」面向下各指標構面之權重分析 (學者)

指標構面	權重	排序
客觀投入	0.097	3
訓練與宣導	0.172	2
首長決心與持續改善機制	0.731	1
C.R.=0.003		
C.I.=0.002		
$\lambda \max=3.004$		
符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，三項指標構面之重要性依序為：「首長決心與持續改善機制」

(0.731)、「訓練與宣導」(0.172)及「客觀投入」(0.097)，而一致性比率 $C.R.=0.003 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，學者專家認為，此三項指標構面最重要者為「首長決心與持續改善機制」，且比重遠超過其他兩構面。

2. 「透明與揭露」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法 (AHP) 運算後並加以彙整，求出三項指標構面：行政透明、採購業務透明、廉政倫理，對「透明與揭露」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.9 所示：

表 6.9 「透明與揭露」面向下各指標構面之權重分析 (學者)

指標構面	權重	排序
行政透明	0.457	1
採購業務透明	0.390	2
廉政倫理	0.153	3
C.R.=0.003		
C.I.=0.002		
$\lambda_{\max}=3.004$		
符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，這三項指標構面之重要性依序為：「行政透明」(0.457)、「採購業務透明」(0.390)、及「廉政倫理」(0.153)，而一致性比率 $C.R.=0.003 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，學者專家認為，三項指標構面中，「行政透明」與「採購業務透明」構面相對較為重要。

3. 「內部課責與控制」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法 (AHP) 運算後並加以彙整，求出三項指標構面：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責，對「內部課責與控制」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.10 所示：

表 6.10 「內部課責與控制」面向下各指標構面之權重分析（學者）

指標構面	權重	排序
陳情與申訴	0.202	2
違法與違失	0.176	3
內控稽核課責	0.622	1
C.R.=0.014		
C.I. =0.008		
$\lambda \max=3.016$		
符合 C.I. ≤ 0.1 可接受偏誤程度，及 C.R. ≤ 0.1 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，這三項指標構面之重要性依序為：「內控稽核課責」(0.622)、
「陳情與申訴」(0.202) 及「違法與違失」(0.176)，而一致性比率 $C.R.=0.014 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，學者專家認為，此三項指標構面最重要者為「內控稽核課責」，其次是「陳情與申訴」。

4. 「廉潔評價與機關回應」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出二項指標構面：民意評價、媒體報導與機關回應，對「廉潔評價與機關回應」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.11 所示：

表 6.11 「廉潔評價與機關回應」面向下各指標構面之權重分析（學者）

指標構面	權重	排序
民意評價	0.656	1
媒體報導與機關回應	0.344	2
C.R.=0.000		
C.I. =0.000		
$\lambda \max=0.000$		
指標構面個數為 2，無須進行一致性之檢定		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，該二項指標構面之重要性依序為：「民意評價」(0.656) 及
「媒體報導與機關回應」(0.344) 可知，學者專家認為，此二項指標構面，「民

意評價」相較於「媒體報導與機關回應」較為重要。

三、整體指標構面之權重分析

專家學者對廉政評鑑架構之各指標構面權重，整理如下表 6.12。其中「廉政投入與努力」、「透明與揭露」、「內部課責與控制」與「廉潔評價與機關回應」四大面向之相對權重分別為 35.6%、28.5%、29.0%、6.9%，其顯示出，填答 AHP 問卷的學者專家認為，此四大評鑑面向較為重要者是「廉政投入與努力」、「內部課責與控制」與「透明與揭露」。

再者，進一步計算四個面向下之所有指標權重，較高的前四項指標依序為「首長決心與持續改善機制」、「內控稽核課責」、「行政透明」與「採購業務透明」，權重分別為 19.1%、15.5%、15.2%與 15.2%。

表 6.12 整體指標構面之權重分析（專家）

面向名稱	面向權重	指標名稱	指標權重	整體權重	整體排序
廉政投入與努力	0.242	客觀投入	0.97	0.019	11
		訓練與宣導	0.172	0.033	9
		首長決心與持續改善機制	0.731	0.141	4
透明與揭露	0.304	行政透明	0.457	0.177	2
		採購業務透明	0.390	0.151	3
		廉政倫理	0.153	0.059	7
內部課責與控制	0.372	陳情與申訴	0.202	0.070	5
		違法與違失	0.176	0.061	6
		內控稽核課責	0.622	0.216	1
廉潔評價與機關回應	0.082	民意評價	0.656	0.048	8
		媒體報導與機關回應	0.344	0.025	10

整體 C.I.=0.01，符合 C.I.≤0.1 可接受偏誤程度

資料來源：本研究整理

依據上述計算出所有指標的權重值，按順序以長條圖表示之。下圖 6.3 之數據明顯指出，在所有的 11 項指標構面當中，「內控稽核課責」、「行政透明」、「採購業務透明」與「首長決心與持續改善機制」等四項評鑑指標，遠大過於其它

指標構面。未來欲進行廉政評鑑時，該四項評鑑指標構面具備重要的影響力。

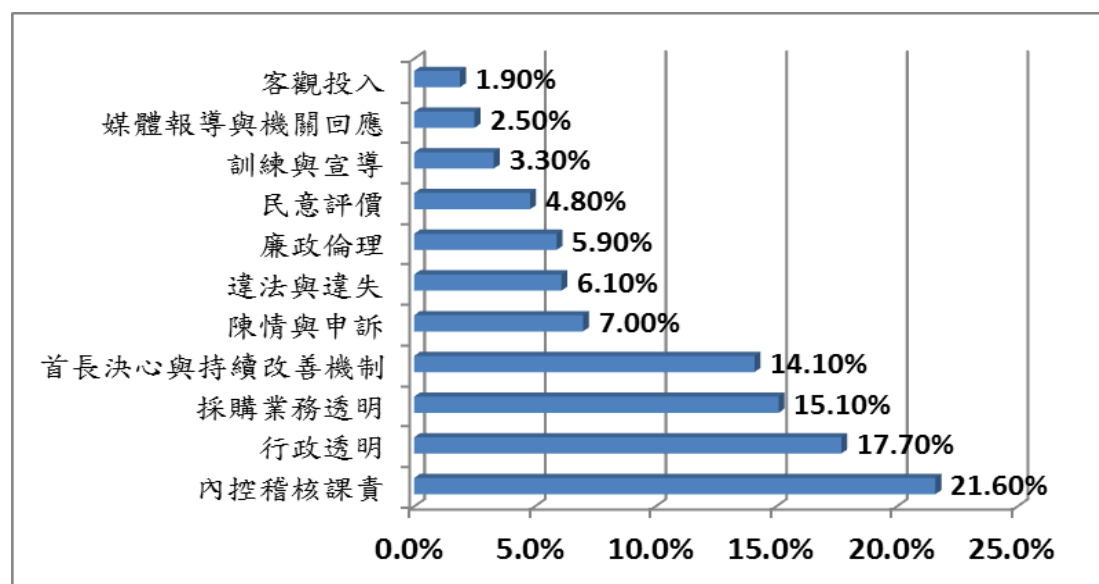


圖 6.3 整體指標構面之權重值（學者）

資料來源：本研究整理

參、實務界專家之權重

一、填答 AHP 問卷之實務專家

本小節採用層級分析法（AHP），分析與廉政業務相關的各單位主管，對廉政評鑑架構中，各層級構面與指標之相對權重。共回收 9 份 AHP 有效問卷，填答問卷的實務界專家，如下表 6.13 所列：

表 6.13 填答 AHP 問卷之實務界專家名單

編號	服務機關	職稱
1.	移民署政風室	主任
2.	國安會政風室	主任
3.	農委會政風室	主任
4.	消防署政風室	主任
5.	內政部政風處	科長
6.	經濟部政風處	科長
7.	新北市政府民政局政風室	主任
8.	新北市政府文化局政風室	主任
9.	新北市政府政風處	股長

二、權重分析

評鑑架構共分為三層，第一層為評鑑的四大面向，包含：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應。第二層為指標構面，第三層則為各構面之參考效標。第一層與第二層之權重分析如下：

(一) 第一層評鑑面向之權重分析

廉政評鑑架構之下，四大評鑑面向：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應，相對所佔的權重，經計算所得出之結果如下表 6.14 所示：

表 6.14 評鑑面向之權重分析（實務）

評鑑面向	權重	排序
廉政投入與努力	0.505	1
透明與揭露	0.241	2
內部課責與控制	0.202	3
廉潔評價與機關回應	0.052	4

C.R.=0.06
C.I.=0.05
 $\lambda_{\max}=4.15$

符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準

資料來源：本研究整理

分析結果發現，四大評鑑面向之重要性依序為：「廉政投入與努力」(0.505)、「透明與揭露」(0.241)、「內部課責與控制」(0.202)及「廉潔評價與機關回應」(0.052)，而一致性比率 $C.R.=0.05 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。由此可知，廉政單位主管認為，此四大評鑑面向最重要者為「廉政投入與努力」，其次是「透明與揭露」，然而，在「廉潔評價與機關回應」的權重比例則相當低。

(二) 第二層指標構面之權重分析

在第二層指標構面部分，「廉政投入與努力」面向中分為：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制等指標構面；在「透明與揭露」面向中則分為：行政透明、採購業務透明、廉政倫理等指標構面；在「內部課責與控制」

面向中分為：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責等指標構面；另外，在「廉潔評價」面向中則分為：民意評價以及媒體報導與機關回應之指標構面。以下依據不同面向分析其指標構面之權重：

1. 「廉政投入與努力」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出三項指標構面：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制，對「廉政投入與努力」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.15 所示：

表 6.15 「廉政投入與努力」面向下各指標構面之權重分析（實務）

指標構面	權重	排序
客觀投入	0.202	2
訓練與宣導	0.109	3
首長決心與持續改善機制	0.689	1
C.R.=0.05		
C.I.=0.03		
$\lambda_{\max}=3.06$		
符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，三項指標構面之重要性依序為：「首長決心與持續改善機制」（0.689）、「客觀投入」（0.202）及「訓練與宣導」（0.109），而一致性比率 $C.R. = 0.05 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，廉政單位主管認為，此三項指標構面最重要者為「首長決心與持續改善機制」，且比重遠超過其他兩構面。

2. 「透明與揭露」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出三項指標構面：行政透明、採購業務透明、廉政倫理，對「透明與揭露」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.16 所示：

表 6.16 「透明與揭露」面向下各指標構面之權重分析（實務）

指標構面	權重	排序
行政透明	0.288	3
採購業務透明	0.341	2
廉政倫理	0.371	1
C.R.=0.002		
C.I. =0.001		
$\lambda \max=3.002$		
符合 C.I. ≤ 0.1 可接受偏誤程度，及 C.R. ≤ 0.1 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，這三項指標構面之重要性依序為：「廉政倫理」(0.371)、「採購業務透明」(0.341)及「行政透明」(0.288)，而一致性比率 $C.R.=0.002 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，廉政單位主管認為，三項指標構面之重要性相差不大。

3. 「內部課責與控制」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出三項指標構面：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責，對「內部課責與控制」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.17 所示：

表 6.17 「內部課責與控制」面向下各指標構面之權重分析（實務）

指標構面	權重	排序
陳情與申訴	0.166	3
違法與違失	0.345	2
內控稽核課責	0.490	1
C.R.=0.03		
C.I. =0.02		
$\lambda \max=3.04$		
符合 C.I. ≤ 0.1 可接受偏誤程度，及 C.R. ≤ 0.1 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，這三項指標構面之重要性依序為：「內控稽核課責」(0.490)、「違法與違失」(0.345)及「陳情與申訴」(0.166)，而一致性比率 $C.R.=0.03 \leq$

0.1，表示一致性達到可接受水準。可知，廉政單位主管認為，此三項指標構面最重要者為「內控稽核課責」，其次是「違法與違失」。

4. 「廉潔評價與機關回應」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出二項指標構面：民意評價、媒體報導與機關回應，對「廉潔評價與機關回應」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.18 所示：

表 6.18 「廉潔評價與機關回應」面向下各指標構面之權重分析（實務）

指標構面	權重	排序
民意評價	0.570	1
媒體報導與機關回應	0.430	2
C.R.=0.000		
C.I.=0.000		
$\lambda_{\max}=0.000$		
指標構面個數為 2，無須進行一致性之檢定		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，該二項指標構面之重要性依序為：「民意評價」（0.570）及「媒體報導與機關回應」（0.430）可知，廉政單位主管認為，此二項指標構面，「民意評價」相較於「媒體報導與機關回應」較為重要。

三、整體指標構面之權重分析

廉政單位主管對廉政評鑑架構之各指標構面權重，整理如下表 6.19。其中「廉政投入與努力」、「透明與揭露」、「內部課責與控制」與「廉潔評價與機關回應」四大面向之相對權重分別為 50.5%、24.1%、20.2%、5.2%，其顯示出，填答 AHP 問卷的廉政單位主管認為，此四大評鑑面向以「廉政投入與努力」最為重要，而「廉潔評價與機關回應」最不重要且比重甚低。

再者，進一步計算四個面向下之所有指標權重，較高的前四項指標依序為「首長決心與持續改善機制」、「廉政倫理」、「採購業務透明」與「內控稽核課責」，權重分別為 26.8%、12.8%、11.7%與 10.7%。

表 6.19 整體指標構面之權重分析（實務）

面向名稱	面向權重	指標名稱	指標權重	整體權重	整體排序
廉政投入 與努力	0.505	客觀投入	0.202	0.078	6
		訓練與宣導	0.109	0.042	8
		首長決心與持 續改善機制	0.689	0.268	1
透明與揭露	0.241	行政透明	0.288	0.099	5
		採購業務透明	0.341	0.117	3
		廉政倫理	0.371	0.128	2
內部課責 與控制	0.202	陳情與申訴	0.166	0.036	9
		違法與違失	0.345	0.075	7
		內控稽核課責	0.490	0.107	4
廉潔評價與 機關回應	0.052	民意評價	0.570	0.027	10
		媒體報導與機 關回應	0.430	0.021	11

整體 C.I. = 0.04，符合 C.I. ≤ 0.1 可接受偏誤程度

資料來源：本研究整理

依據上述計算出所有指標的權重值，按順序以長條圖表示之。下圖 6.4 之數據明顯指出，在所有的 11 項指標構面當中，「首長決心與持續改善機制」的重要性遠超過其他指標構面；顯示，廉政單位主管認為，影響廉政績效最為關鍵的因為，實為機關首長倡廉反貪之決心。

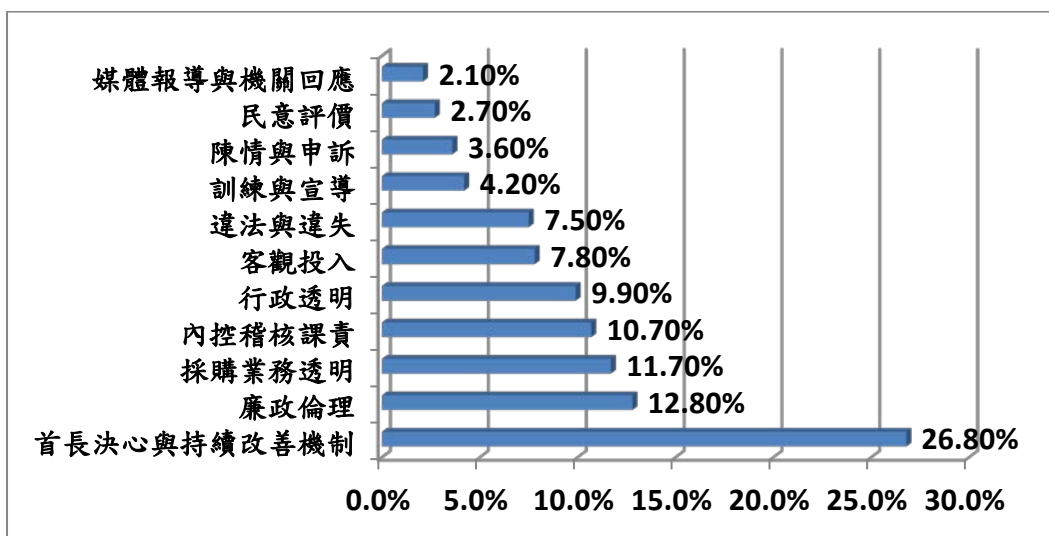


圖 6.4 整體指標構面之權重值（實務）

資料來源：本研究整理

肆、綜合權重

綜合學者與實務專家對廉政評鑑架構中，各層級面向與指標之相對權重。其權重分析如下：

一、第一層評鑑面向之權重分析

廉政評鑑架構之下，四大評鑑面向：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應，相對所佔的權重，經計算所得出之結果如下表 6.20 所示：

表 6.20 評鑑面向之權重分析（綜合）

評鑑面向	權重	排序
廉政投入與努力	0.356	1
透明與揭露	0.285	3
內部課責與控制	0.290	2
廉潔評價與機關回應	0.069	4

C.R.=0.02
C.I.=0.02
 $\lambda_{\max}=4.06$

符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準

資料來源：本研究整理

分析結果發現，四大評鑑面向之重要性依序為：「廉政投入與努力」(0.356)、「內部課責與控制」(0.290)、「透明與揭露」(0.285)及「廉潔評價與機關回應」(0.069)，而一致性比率 $C.R.=0.02 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。由此可知，綜合廉政主管與學者專家之意見，其認為此四大評鑑面向最重要者為「廉政投入與努力」，其次是「內部課責與控制」，然而，在「廉潔評價與機關回應」的權重比例則相當低。

二、第二層指標構面之權重分析

在第二層指標構面部分，「廉政投入與努力」面向中分為：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制等指標構面；在「透明與揭露」面向中則分

為：行政透明、採購業務透明、廉政倫理等指標構面；在「內部課責與控制」面向中分為：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責等指標構面；另外，在「廉潔評價與機關回應」面向中則分為：民意評價以及媒體報導與機關回應之指標構面。以下依據不同面向分析其指標構面之權重：

(一)「廉政投入與努力」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出三項指標構面：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制，對「廉政投入與努力」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.21 所示：

表 6.21 「廉政投入與努力」面向下各指標構面之權重分析（綜合）

指標構面	權重	排序
客觀投入	0.139	3
訓練與宣導	0.140	2
首長決心與持續改善機制	0.720	1
C.R.=0.005		
C.I.=0.003		
$\lambda_{\max}=3.006$		
符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度，及 $C.R. \leq 0.1$ 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，三項指標構面之重要性依序為：「首長決心與持續改善機制」（0.720）、「訓練與宣導」（0.140）及「客觀投入」（0.139），而一致性比率 $C.R. = 0.005 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，綜合廉政主管與學者專家之意見，其認為此三項指標構面最重要者為「首長決心與持續改善機制」，且比重遠超過其他兩構面。

(二)「透明與揭露」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出三項指標構面：行政透明、採購業務透明、廉政倫理，對「透明與揭露」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.22 所示：

表 6.22 「透明與揭露」面向下各指標構面之權重分析（綜合）

指標構面	權重	排序
行政透明	0.380	1
採購業務透明	0.379	2
廉政倫理	0.241	3
C.R.=0.002		
C.I. =0.001		
$\lambda \max=3.002$		
符合 C.I. ≤ 0.1 可接受偏誤程度，及 C.R. ≤ 0.1 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，這三項指標構面之重要性依序為：「行政透明」(0.380)、「採購業務透明」(0.379)、及「廉政倫理」(0.241)，而一致性比率 $C.R.=0.002 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，綜合廉政主管與學者專家之意見，其認為三項指標構面中，「行政透明」與「採購業務透明」相對較為重要。

(三)「內部課責與控制」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法（AHP）運算後並加以彙整，求出三項指標構面：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責，對「內部課責與控制」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.23 所示：

表 6.23 「內部課責與控制」面向下各指標構面之權重分析（綜合）

指標構面	權重	排序
陳情與申訴	0.188	3
違法與違失	0.246	2
內控稽核課責	0.566	1
C.R.=0.017		
C.I. =0.01		
$\lambda \max=3.02$		
符合 C.I. ≤ 0.1 可接受偏誤程度，及 C.R. ≤ 0.1 表示一致性達到可接受水準		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，這三項指標構面之重要性依序為：「內控稽核課責」(0.566)、

「違法與違失」(0.246)及「陳情與申訴」(0.188)，而一致性比率 $C.R.=0.017 \leq 0.1$ ，表示一致性達到可接受水準。可知，綜合廉政主管與學者專家之意見，其認為此三項指標構面最重要者為「內控稽核課責」，其次是「違法與違失」。

(四)「廉潔評價與機關回應」面向下各指標構面之權重分析

經由層級分析法(AHP)運算後並加以彙整，求出二項指標構面：民意評價、媒體報導與機關回應，對「廉潔評價」面向所佔之權重，分析結果如下表 6.24 所示：

表 6.24 「廉潔評價與機關回應」面向下各指標構面之權重分析(綜合)

指標構面	權重	排序
民意評價	0.616	1
媒體報導與機關回應	0.384	2
C.R.=0.000		
C.I.=0.000		
$\lambda_{\max}=0.000$		
指標構面個數為 2，無須進行一致性之檢定		

資料來源：本研究整理

分析結果發現，該二項指標構面之重要性依序為：「民意評價」(0.616)及「媒體報導與機關回應」(0.384)可知，綜合廉政主管與學者專家之意見，其認為此二項指標構面，「民意評價」相較於「媒體報導與機關回應」較為重要。

三、整體指標構面之權重分析

綜合廉政主管與學者專家對廉政評鑑架構之各指標構面權重，整理如下表 6.25。其中「廉政投入與努力」、「透明與揭露」、「內部課責與控制」與「廉潔評價」四大面向之相對權重分別為 35.6%、28.5%、29.0%、6.9%，其顯示出，填答 AHP 問卷的廉政主管與學者專家綜合認為，此四大評鑑面向較為重要者是「廉政投入與努力」、「內部課責與控制」與「透明與揭露」。

再者，進一步計算四個面向下之所有指標權重，較高的前四項指標依序為「首長決心與持續改善機制」、「內控稽核課責」、「行政透明」與「採購業務透明」，權重分別為 19.1%、15.5%、15.2%與 15.2%。

表 6.25 整體指標構面之權重分析 (綜合)

面向名稱	面向權重	指標名稱	指標權重	整體權重	整體排序
廉政投入 與努力	0.356	客觀投入	0.139	0.037	8
		訓練與宣導	0.140	0.037	8
		首長決心與持續改善機制	0.720	0.191	1
透明與揭露	0.285	行政透明	0.380	0.152	3
		採購業務透明	0.379	0.152	3
內部課責 與控制	0.290	廉政倫理	0.241	0.097	5
		陳情與申訴	0.188	0.052	7
		違法與違失	0.246	0.068	6
廉潔評價與 機關回應	0.069	內控稽核課責	0.566	0.155	2
		民意評價	0.616	0.037	8
		媒體報導與機關回應	0.384	0.023	11

整體 C.I. = 0.01，符合 $C.I. \leq 0.1$ 可接受偏誤程度

資料來源：本研究整理

依據上述計算出所有指標的權重值，按順序以長條圖表示之。下圖 6.5 之數據明顯指出，在所有的 11 項指標構面當中，「首長決心與持續改善機制」、「內控稽核課責」、「行政透明」與「採購業務透明」等四項評鑑指標，遠大過於其它指標構面。未來欲進行廉政評鑑時，該四項評鑑指標構面具備重要的影響力。

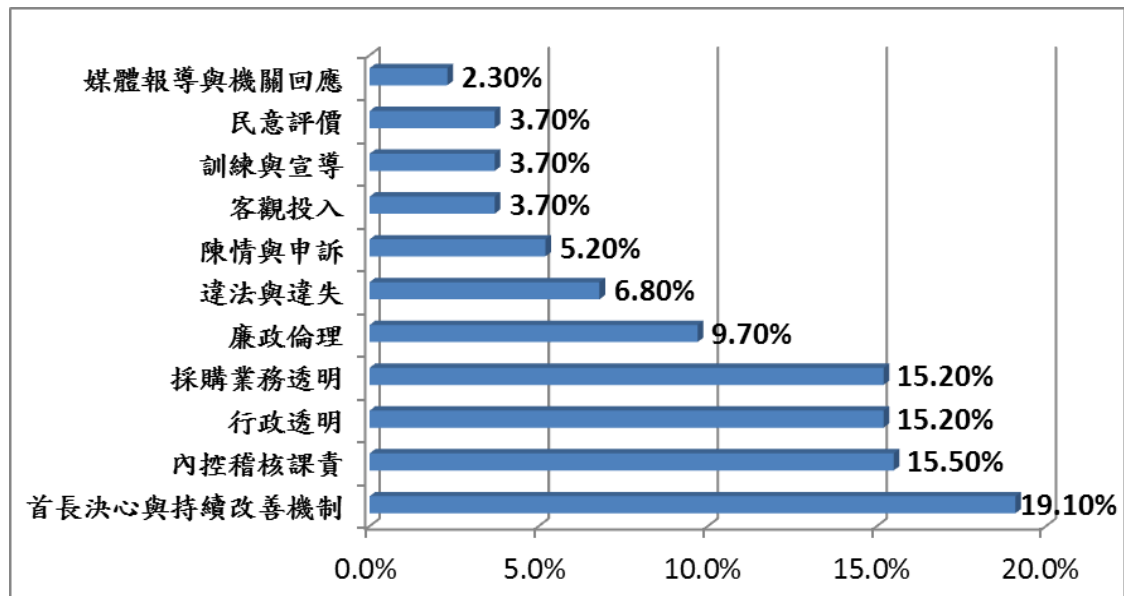


圖 6.5 整體指標構面之權重值 (綜合)

資料來源：本研究整理

第七章 廉政評鑑試評作業

整個廉政評鑑共分成三大階段，包括：評鑑前置作業、機關自我評鑑以及專家訪視評鑑，其相關會議或活動之內容，詳述如下。並且說明移民署及林務局之評鑑結果。

壹、評鑑前置作業

一、辦理評鑑工作說明會

召開評鑑工作說明會，向受評機關討論、說明與溝通評鑑相關事項，包括，評鑑目的、時程、流程、評鑑項目以及所需備妥之資料文件。以利進行下一階段的機關自我評鑑作業。再者，確認各機關的評鑑時間及順序（可抽籤），以利安排各評鑑委員的訪評時間。

二、辦理評鑑委員工作坊

（一）聘任評鑑委員

廉政評鑑之外部評鑑委員聘任的部分，建議聘任資格為，具備教育部立案之國內大學院校或教育部認可之國外大學博士學位，並曾經擔任過中央或地方政府廉政會報之廉政委員，或者在廉政專業領域已從事多年實務或研究，對廉政領域之事務及相關知識有深入了解者。

（二）工作坊之課程內容

評鑑委員的培訓工作坊相關課程內容設計如下：

1. 廉能評鑑宗旨、目的及對象之介紹。
2. 廉能評鑑計畫之介紹。
3. 實地評鑑項目及評分標準之解說與討論。
4. 評鑑倫理、公平公正理念之宣達。
5. 簽署利益迴避同意書。
6. 分配並確認各評鑑委員訪評之機關與時間。
7. 各評鑑委員之各類評鑑經驗分享與意見交換。

關於評鑑委員之倫理準則與利益迴避問題，本團隊為確保廉政評鑑之公信力，並且有一公正、公開、客觀的評核機制，特列出評鑑倫理準則與利益迴避項目，以供評鑑委員遵守與檢視。本次評鑑倫理準則如下：

1. 為維持機關廉能評鑑之公正客觀，不得對外公布評鑑行程、委員名單及評鑑成績等相關資料。
2. 不預設立場，公正客觀進行評鑑，並給予受評機關適當之改善建議。
3. 評鑑期間，不得接受受評機關之招待、贈禮與關說。
4. 實地評鑑時，應確實依據評量項目與評量原則評估受評機關之成績，以符評鑑之一致性。

在利益迴避之部分，評鑑委員若曾出現下列任一類之利益關係者，則不得擔任該機關之外部評鑑委員，且需在工作坊當日讓所有參與評鑑之專家委員簽署「行政機關廉政評鑑評鑑委員倫理準則與利益迴避同意書」(附錄七)：

1. 過去三年曾在受評機關擔任專任或兼任職務。
2. 配偶或直系三親等為受評機關內之職員。
3. 現任受評機關有給或無給職之職務，例如：諮詢委員、顧問。
4. 過去三年內與受評機關有任何形式之商業利益往來，例如：得標廠商。

貳、機關自我評鑑

一、組織自我評鑑小組

受評機關之自評小組，可由各機關主官與各科室主管，包括：機關首長、業務科長、政風、會計、人事等主管及內部成員組成，並建議由主任秘書層級以上之長官擔任小組召集人，以利於順利推動自我評鑑各相關工作項目。再者，依據預先所設定好的評鑑項目及指/效標內涵，蒐集各類書面或統計資料，自我檢核機關廉政運作機制與其成效。也可以邀請專家學者蒞臨指導，提供自評活動上與廉政作為上之相關建議。

機關在自我評鑑的過程中，會經過系統化的蒐集與分析相關資料，以循證導向 (evidence-based) 的方式提出機關改進方案，並可持續檢討及改進評鑑項目及指標內涵，是否與所欲達到的廉政績效目標一致。而移民署與林務局之自

評報告分別於 102 年 12 月 16 日以及 20 日前送達至評鑑委員手上，以作為外部專家進一步進行實地訪視評鑑之依據。

二、自我評鑑報告格式及內容範例

自我評鑑報告內容，就廉政評鑑項目所列舉之指標構面與參考效標，蒐集備妥相關書面佐證資料及公務統計數據，逐項檢視並說明機關在各項目的實際情形與相關作為；所使用到的公務統計數據請註明其來源出處。再者，機關在評鑑項目如有創新作為，亦可將相關事蹟簡述於自評報告中，惟仍需備妥可佐證之資料。

相關書面佐證資料，可依據評鑑項目：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應等四大項目，按順序進行編號彙編成冊並自行保存，待專家實地訪視評鑑時，再陳列於受評機關之簡報會議室，提供外部訪評委員進一步審閱書面實質內容。

機關自我評鑑報告格式建議可採 14 號標楷字體、固定行高 25 點；簡易內容範例，如下表 7.1 所示；而詳細的機關自我評鑑報告範本則可參閱附錄六。

參、專家訪視評鑑

一、評分方式

廉政評鑑旨在協助各受評機關進行廉政相關作為之品質改善，對評鑑結果認定之標準，係由評鑑委員根據受評機關在各評鑑項目之整體實際表現，綜合機關自我評鑑報告與實地訪評結果對各項評鑑效標進行評價。評分表格請參照「專家訪視評鑑參考效標評核表」(附錄七)，其評分級距為 1.0 理想、0.85 尚可、0.7 待改善、0.6 不理想，由評鑑委員勾選之；再者，假使評鑑委員發現評鑑項目有特殊情況時，亦可註記於評核表內。

同時，評鑑委員進行評鑑時，將依據各指標構面的評核權重大小，而有不同的比重考量；各指標構面的評核權重，如下表 7.2 所示。其次，將依照評核表之評分結果與指標構面評核權重值，計算出各項指標構面的得分情況，請參閱專家訪視評鑑計分表(附錄七)。最後，加總平均評鑑計分表之得分，依據平均總分給予評鑑結果，請參照專家訪視評鑑總分表(附錄七)。

表 7.1 機關自我評鑑報告內容範例

壹、機關簡介

- (1) 機關歷史沿革、組織架構、業務簡介、員額規模。
- (2) 廉政工作的重點項目：風險評估(風險區塊指認及其強度)、相關的主動預防作為或風險控管策略、執行成效與困境。

貳、自我評鑑小組之組成與分工

- (1) 說明分工架構。
- (2) 辦理自評過程之相關作為。

參、廉政投入與努力

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視：客觀指標部分，其數據之高低可自我解釋意涵與釐清原因。主觀指標部分，所蒐集的佐證書面資料，可包括：活動企劃書、文宣 DM 與海報、承辦公文、會議記錄、列管紀錄、研究報告、政策說帖以及相關書面報告等。
- (3) 問題困境與待改進之缺失

肆、透明與揭露

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視
- (3) 問題困境與待改進之缺失

伍、內部課責與控制

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視
- (3) 問題困境與待改進之缺失

陸、廉潔評價與機關回應

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視
- (3) 問題困境與待改進之缺失

柒、結論：

自我評鑑後，若發現機關有不足或缺失之處，可提出自我改進建議

附件：重要的書面資料

(其他書面資料則另彙編成冊)

表 7.2 指標構面評核權重

評鑑項目	指標構面	評核權重
壹、廉政投入與努力 (佔 30%)	1.1 客觀投入	佔 6%
	1.2 訓練與宣導	佔 6%
	1.3 首長決心與持續改善機制	佔 18%
貳、透明與揭露 (佔 35%)	2.1 行政透明	佔 15%
	2.2 採購業務透明	佔 15%
	2.3 廉政倫理	佔 5%
參、內部課責與控制 (佔 30%)	3.1 陳情與申訴	佔 7%
	3.2 違法與違失	佔 7%
	3.3 內控稽核課責	佔 16%
肆、廉潔評價與機關回應 (佔 5%)	4.1 民意評價	佔 2%
	4.2 媒體報導與機關回應	佔 3%

廉政評鑑結果建議採取認可制（燈號）的評核方式，評鑑結果將分為三種認可情況：

- (一) 「通過」：總分在 80 分以上者認定為通過。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，由廉政署備查。
- (二) 「待觀察」：總分介於 70 至 79 分者認定為待觀察。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，並由廉政署進行後續追蹤輔導。
- (三) 「未通過」：總分在 69 分以下者認定為未通過。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，由廉政署進行後續追蹤輔導，一定期間後再次提出自評報告，重新進行評鑑。

二、訪視評鑑流程

機關實地訪評時間每場次設定為 3.5 小時，評鑑委員訪視的工作項目，包含：聽取受評機關之簡報、進行書面資料檢閱、機關員工個別晤談、提出待釐清問題、聽取受評機關之口頭說明、進行評核與提出改善建議、與機關代表一同簽署完成訪評。詳細內容分述如下：

受評機關依據自評報告內容，進行 20 分鐘的簡報，其簡報大綱的內容則包括以下之項目：

- (一) 機關簡介：歷史沿革、組織架構、業務簡介、員額規模等。
- (二) 自我評鑑小組之組成：說明分工架構、辦理自評過程之相關作為。
- (三) 說明各評鑑項目：現況描述、問題困境、待改進之缺失等。
- (四) 結論：提出改善策略及具體措施。

再者，評鑑委員檢閱受評機關所準備的書面資料，並且針對資料的內容或機關現況進行抽樣晤談，以確保資料的正確性，並藉此進一步了解內部人員之想法。接續著，委員針對自評小組提出一些「待釐清問題」，之後由自評小組口頭說明加以回應。

第三，自評小組口頭說明完之後即可離席，並由評鑑委員填寫「基本參考效標評核表」及「專家訪視評鑑計分表」，撰寫實地訪評報告，並對受評機關提出具體改善建議，進行彌封。最後，由評鑑小組召集人與機關首長或其指派人員一同簽署「訪評完成簽署書」後（附錄 7），完成實地訪評。機關實地訪視評鑑之流程如下表 7.3 所示。

表 7.3 專家實地訪視評鑑流程表

時間	地點	程序	內容
8:40~9:00 (13:40~14:00)		會前準備	開會前請先準備員工名冊給各委員(3份)
9:00~9:10 (14:00~14:10) 10分鐘	會議室	相互介紹 受評機關首長致詞	1.由政風主管擔任司儀，台灣透明組織人員適時補充說明。 2.先由主席(機關首長)開場介紹參與會議成員(5分鐘)。 3.再由評鑑委員召集人介紹各評鑑委員與評鑑目的(5分鐘)。
9:10~9:30 (14:10~14:30) 20分鐘	會議室	受評機關簡報	
9:30~10:10 (14:30~15:10) 40分鐘	會議室	評鑑委員進行書面資料檢閱	1.請各司(組)處(室)同仁先離席，於「待釐清問題」階段，再回到會議室。 2.各委員確認抽樣晤談人選，包括政風主管、單位主管(抽樣)與單位員工(抽樣)，請政風人員通知同仁。
10:10~10:55 (15:10~15:55) 45分鐘	晤談場地	個別晤談-分3組一對一晤談，共6-9人次	1.每位委員各晤談3位人員，包括政風主管、單位主管與單位員工。 2.晤談時間：15分鐘/人，每12分鐘助理敲門提醒換下一位晤談人員。
10:55~11:05 (15:55~16:05) 10分鐘		中場休息	
11:05~11:25 (16:05~16:25) 20分鐘	會議室	「待釐清問題」-評鑑委員提問	1.由3位委員(由召集人先提問)採統問統答方式提出問題，再請各單位主管回應。 2.請委員針對評鑑效標提出待釐清問題，並針對疑問之處，可直接指定相關單位回應。
11:25~11:50 (16:25~16:50) 25分鐘	會議室	受評機關針對「待釐清問題」，提出口頭說明	受評機關當天無法口頭回應之效標項目，須3日內補足書面資料及書面回應(電子檔)，送至政風處(室)轉交委員。
11:50~12:20 (16:50~17:20) 30分鐘	會議室	1.評鑑委員撰寫實地訪評報告，完成「專家訪視評鑑評核表」，並提出具體改善建議。 2.機關首長或其代表簽署「訪評完成簽署書」。	1.請各處室同仁全體離席，由委員撰寫實地訪評報告。 2.訪評報告完成，邀請機關代表簽署「訪評完成簽署書」，並合影為證。 3.機關代表僅確認計分表放入資料袋內，不檢視評鑑報告內容。

肆、移民署與林務局試評結果

一、試評結果

各評鑑委員經由審閱移民署及林務局的自我評鑑報告，並且分別在 12 月 19 日及 23 日完成半天的機關實地訪評之後，兩機關最後的評鑑結果皆為「通過」。然而，兩機關在一些廉政相關作為上仍有再精進的空間。以下為各委員所給予的改善建議。

二、委員改善建議與各機關口頭回應

各評鑑委員針對受評機關—移民署與林務局，提出待釐清問題，並在聆聽受評機關自評小組之口頭回應後，提出改善建議項目。以下彙整移民署與林務局之訪評委員的待釐清問題與改善建議，以及各機關之口頭回應。

(一) 移民署 (評鑑時間：102 年 12 月 19 日 9:00-12:20)

➤ 葉一璋 委員
評鑑結果 (具體改善建議)
<ol style="list-style-type: none">1. 首長決心、廉政品管圈、運用行政透明機制改進業務值得讚許。2. 建議將專案稽核所發現之缺失，納入內控制應之設計與有效性評估作業之要點，期能將政風、主會計與業務執行面做一整體性串聯。3. 將廉政品管圈與再防貪機制與內控風險因子做流程化(SOP)的結合。4. 運用電子化機制改善行政透明的作為可多做敘明。5. 為配合明年移民署各區辦事處的成立，建議各辦事處應設置政風人員，讓廉政相關政策能落實到基層，並可協助基層進行風險管理。
待釐清問題
<ol style="list-style-type: none">1. 針對風險，特別是業務端，過去經常發生的，有哪些有效性的作法以及如何再防貪？2. 報告的部分，針對機敏或風紀因子的這些人，新北市有一個銅鏡專案，移民署是否能做到這些人當中可能被法院扣款或是財務有問題，這些人當中可能經常被警察在八大行業中臨檢到的人，這些人當中可能會有移民署的人，這種資料能否要的到？他們會把這些資料列入他們的專案裡。機敏或風紀因子是否可以納入？3. 請託關說上網登入很難斷定登入次數，如果採取委員評鑑會比較客觀，就我們想要了解的風險區塊來講，基本上應該是鼓勵登入，廉政署態度是鼓勵機關登入。

4. 102 雖然降低到五件，是不是署內也要維持自己的一套系統，要報給廉政署要有哪些要件，讓業務的主管最少有個紀錄，內部資訊組是不是可以強化？
5. 限制性招標的比例未來如何降低？

► 方凱弘 委員

評鑑結果（具體改善建議）

1. 自我評鑑小組宜納入風險較高之單位首長。
2. 若建立複審機制，宜進一步把複審結果與初審進行比對，供後續提升流程之參考。
3. 限制性招標件數/金額皆不低，宜進一步說明。
4. 廉政品管圈之實施應更聚焦於廉政風險。

待釐清問題

1. 收容所這個部分，在未來若真正要推動評鑑的時候，內容可以再精進一些，細節可以再多提供一些，有相關的個案也可以再多做說明。
2. 秘書室採購的部分，每年署裡在採購部分都會在廉政會報做分析，是值得肯定的。但在 P.9 有提到 102 函送的這個案子，希望口頭部分能多做說明這是什麼案子。
3. P.6 服務站的部分，加強二審部分機制建立之後，對於後續在初審的流程上或是結果上有沒有一些參考的價值？或是值得改進的？以及複審後的結果是否和初審相同，那相異又是為什麼？服務站的投機和違反行為指的是什麼？裁量空間不是那麼大，給予的彈性上只有時效問題，投機和違反行為發生的點是在哪裡？
4. 自我評鑑小組部分，未來是否有考量把高風險屬性的高階主管也納入自我評鑑小組，還是說有什麼考量沒有參與這團體的運作？考量的點在哪裡？
5. 限制性招標的件數，金額的部分是否應該要在報告呈現？限制性招標未來是否有考慮下降？署裡面若需要用到限制性招標，對業務推動是正面的，則可以在報告中多陳述為什麼需要用到現制性招標？理由是什麼？說明用了採購法的那些規定？
6. P.34 從報告中有後續的處理，有採取一些作法，但翻到 P.36 後面那「請盡快訂定 SOP」到底是訂定好了沒有？在報告撰寫上可以再多注意。
7. 廉政品管圈推動的困境必須結合業務人員，但實際在做廉政品管圈又是政風負責，那這中間的結合是要以實際業務的推動為導向？還是要以政風關心的廉政風險為導向？這兩部分的關係拉扯要怎麼取得平衡？

➤ 莊文忠 委員

評鑑結果（具體改善建議）

1. 廉政評鑑應向各單位廣為宣導，提高各單位的配合意願，可減輕政風單位在資料準備上的負擔。
2. 業管單位明確建立內控內稽機制，建議可再加強後續追蹤改善機制，在回報後解除列管。
3. 建立廉政資訊設置，與蒐集的 SOP，有助於定期自我檢視廉政狀況。
4. 建議評估針對高風險業務單位，建立廉政品管圈，推動業務透明與流程簡化。
5. 政風單位的輔導角色具有重要性，應加強業務單位的溝通，以減少誤解或不願意配合的情況。

待釐清問題

1. 風險評估的比重應該做調整，高風險的風險陳述太少，比重應該做調整
2. P.29 人力應該怎樣的配置，全國統計平均來看是否要增加人力，除了數字之外是否要有些文字來做些說明？
3. P.49 請託關說部分，除了總體的數量，主管和員工登入的比例可以提供一下？
4. P.62 公開招標部分，除數據呈現之外，那一年度得到案件的有幾家，佔的比重，多些資訊去了解？是否都集中在那幾家？
5. 政風單位角色的定位，在輔導這個角色可以多做加強，尤其在高風險單位這一塊，讓他們了解政風也可以是輔導的角色，不是只有揭弊的部分。

➤ 移民署口頭回應

1. 廉政品管圈，當初的設計是政風和業務結合的設計，我們這次的結合主要是業務單位、政風和主計，但可能要面對設備不足和人員管控上的困難。廉政品管圈著重在三個面向：勤務面向、設備面向、廉政面向。加強廉政的考核和人員的輔導。第一年實施偏向業務居多，之後會傾向廉政方面。
2. 有關限制性招標的問題，我們都是依照需求單位的評估需求下去做招標，但都是有利標，且不致於影響品質的下降，以後可以降低但限制性招標不能不採，若認為公開招標為宜，會請秘書加註意見，但有特殊性。
3. 102 年有移送一家廠商，這個個案是在新北市移民特考班因為借不到教室，我們自行成立教室，但在公開招標案書面審查時，發現有兩家廠商支票連號，是有問題的標案，事後這兩家簽給長官核定移送相關單位來辦。
4. 各大隊都有做各自的自主管理風險評估，還有做對象的蒐集，評估有風險的對象都會送政風室匯統處理，針對各單位的風險因子的提列、考評、列管，最後追蹤怎麼改善做一個整理。

5. 旅行業者的投機和違法行為(卡位)，有時候只是人情，但還是要透明，目前在推動線上申請是可以防弊的改革方式。調控每天六點以後就給證，當然也期望能隨審隨給證，但當然需要教育和風氣來改正，希望資訊工程給予一些支持。朝著最高原則公開透明化來努力。
6. 行政不透明是最急迫要解決的，要排除旅行社卡位的一個機制。
7. 資訊的採購和一般物品採購是不同的，因為用低價會造成品質不好而導致行政作業很大的傷害很多系統無法使用，因此是採用公開評選，選出優勝廠商，根據我們需求來評選廠商再來議價。但把這部分也列入限制性招標會造成限制性招標偏高，會補充資料給政風室。
8. 推出網路服務平台、網路申請平台，流程能夠更透明，結合主動通知，才不會使案件停頓，也可以用 APP 來查詢。原本十天的案件利用網路三天就可以拿到案件了，預計明年 1 月要完全線上，當完全網路化之後，案件審查時間很短就沒有關說，而精進平台效力就越來越高，也能節省公帑。這幾年案件比例成長很高，但人沒有增加，使用線上申請無紙化，能使效率提高。當人不用收錢，就沒有規費、收費的弊端，以網路代替馬路。
9. 自評小組成員組成的部分，實務上針對評鑑項目為主體的單位來做納入，高風險單位都在外部單位，幾乎都是署本部受檢驗的單位，雖然是高風險但沒有納入，將來思慮會更周延一點。
10. 針對訂定內控 SOP 的部分已經有做了，之後會在書面報告上來寫清楚訂定哪些內控。
11. 政風單位定位部分這個議題很好，明年會加強輔導這一塊。

(二) 林務局 (評鑑時間：102 年 12 月 23 日 14:00-17:20)

➤ 葉一璋 委員
評鑑結果 (具體改善建議)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 各項效標除呈現數字之外，可再多做述明，特別是針對首長決心、採購公開招標比例、限制性招標比例、特殊案件數與不經公告程序辦理...等，應可針對林務局特性多做說明。 2. 可運用已發生之弊端，如離島造林、漂流木集運...等後續再防貪作為之實際效果，來展現真正制度精進的成果。 3. 應多針對廉政創新作為，及引入外部監督機制及社會參與面，多做陳述。 4. 其他業務單位在行銷政策時，可置入政風及廉政作為。 5. 書面資料可再強化。
待釐清問題
<ol style="list-style-type: none"> 1. 首先肯定林務局雖管轄範圍之大，其業務亦相當龐雜，但在經過口頭、書面報告、備審資料以及願意接受廉政署委託台灣透明組織的試評，可以看出林務局長對於廉政業務的重視。

2. 由於準備時間相當短暫，目前資料的呈現皆以 102 年為主，但在未來實地評鑑時，資料的呈現一定要以三年為基準，效標以三年為基準的目的是為讓機關比較其前後差異性較大之處，針對其差異性提出書面說明。也由於時間的關係，資料的蒐集、呈現沒有包含所屬機關，未來實地訪評，在資料的準備必須要包含其所屬機關，而「採購」的部分也會是評鑑的重點項目之一。
3. 行政院所屬三級機關為數不少，一年內評鑑所有三級機關頗有難度，未來實地評鑑的時候，中央三級機關會先篩選，分批評鑑。
4. 未來台灣透明組織會彙整所有三級機關各項效標的平均值(如政風人員比例的平均值為何)，並以各項平均值作為各機關的參考依據，若機關在準備書面資料時發現其平均值與參考值差異過大，則建議佐以書面說明。
5. 首長或機關同仁若有創新作為，也可在報告中呈現，如移民署的廉政志工、林務局的生態解說員、大學登山社，如能將其轉換成廉政志工的形式，訓練其廉政相關知識，此舉等同引入外部廉政監督機制，提升廉政業務的效能。
6. 有關於監察院對離島造林的糾正案，建議機關將這類的負面弊案轉化為正面的再防貪作為，並呈現其精進作為、以及經過一、二年的成果為如何，對機關會有更正面的幫助。
7. 廉政活動及廉政教育的宣導是否有落實到最基層，包含所屬機關及其約聘僱之職員？
8. 有關於請託關說的部分在 102 年有 17 件，由於 102 年行政院頒布請託關說查察要點，想瞭解局內請託關說案件的數目在未頒布法令前是否較多。
9. 由於機關業務屬性的特殊，上網公開比率雖然較低，但在線上申訴、開放線上申辦、開放線上查詢的比例，建議未來要盡可能的再提高其比例。
10. 首長信箱有關政風的比例偏低，雖值得肯定，但民眾透過實體信件親送、傳真有關政風的件數在 102 年有 28 件，比例偏高，是否有追蹤其相關原因。

► 邱志淳 委員

評鑑結果（具體改善建議）

1. 機關所轄區域遼闊，仍應擴大評鑑範圍，設法將八處一所函括，更能做出完整評鑑。
2. 舉凡創新作為、策勵做法均應盡量具體。
3. 就廉政工作而言，媒體工作與行銷似可加強著墨。

待釐清問題

1. 肯定林務局在這麼短的時間，完成評鑑相關前置作業。
2. 建議機關在簡介、沿革不用撰述過多，而是更著力於與評鑑有關的效標、整體投入...等項目。

3. 評鑑報告書 P.33，機關人員接受廉政宣導時數的問題，是否可以結合一般業務活動(如：植樹月)加強宣導，讓更多同仁可以參加廉政業務的法治宣導。
4. 有關風險評估，如颱風災害、土石流，建議林務局、水資源單位、河川流域管理相關單位，透過團隊的建立、分工，以更好的方式橫向聯繫，讓風險控管達成其效能，如評鑑報告書 P.17 堰塞湖的相關處置，林務局是否有其專業能獨立完成，建議在防災部分可以再做跨域協調。
5. 評鑑報告書 P.23 第 5、6、8 點，案例宣導、法治教育、對外說明...等是由局內的哪一單位所負責，往後這些功能能否在擴大一些。
6. 評鑑報告書 P.32 廉政會報一年一次是否太少？
7. 評鑑報告書 P.35 植樹月宣導活動值得肯定。
8. 評鑑報告書 P.40 建議資料要適當更新。
9. 評鑑報告書 P.42 效標 3.2.3，往後在接受評鑑時，建議其時間點、資料更新若能與評鑑當日愈近愈好。
10. 評鑑報告書 P.43 效標 3.3.4 無法清楚看出何種業務是屬於政風類。
11. 評鑑報告書 P.44 有關再防貪的策進作為，僅概略以大標題撰述，建議再詳細、具體描述。
12. 評鑑報告書 P.45，想了解為何爭取廉政業務經費為 0，而表中亦列出首長接受政風單位意見總件數為 214，其落差之大，想請機關說明其原因。
13. 評鑑報告書 P.46 林務局共 2592 人，第一線同仁因業務性質之特殊較難接受廉政業務教育及宣導，因此希望達到民眾、企業與政府三方自主監督，想瞭解林務局是否有擬定相關作為，讓所屬機關其第一線的同仁能夠納入廉政教育及宣導相關作為。
14. 評鑑報告書 P.48 有關招標的說明建議可以再更具體、更詳細。
15. 評鑑報告書 P.50 創新事例的具體內容可以再說明。
16. 評鑑報告書 P.61 林務局糾正案較多的原因？
17. 評鑑報告書 P.76 5.3 第二點，集水區上游的問題而影響進度，建議以危機管理 4R 的概念，改善施工品質問題。
18. 評鑑報告書 P.81 政策行銷 65 件，然而，廉政議題行銷僅 1 件，顯示有其加強空間。
19. 評鑑報告書 P.82 6.3 指出囿於經費之因素而無進行調查，與評鑑報告書 P.45，爭取廉政業務經費為 0，前後相互矛盾。
20. 評鑑報告書 P.84 策進的部分，重要的是提出具體改進的措施。

➤ 莊文忠 委員

評鑑結果（具體改善建議）

1. 在風險評估方面，建議將各單位依風險高低分類，並具體陳述其風險類型。
2. 在採購業務透明方面，公開招標的案件與金額所佔的比例偏低，限制性招標所佔的比例偏高，建議說明其理由即檢討改善的可行性做法。
3. 在內控機制方面，建議依業務單位推動廉政品管圈工作，簡化流程和提高透明度。
4. 行政透明化需資訊人員的積極參與，建議未來可由 e 化提高業務透明化程度。
5. 評鑑報告的表格格式和數據應盡量一致化。例如以百分比呈現相同計算方式之指標項目，以利於跨年度比較。

待釐清問題

1. 肯定同仁在短時間內完成評鑑的準備工作。評鑑工作並非政風一單位能獨自完成，與其他業務有高度關聯性，也因此首長的決心與支持程度相對重要許多。
2. 有關於風險評估的部分，自然風險的部分，由於從廉政角度的切入轉換為人為風險的部分呈現，採購、施工...等一般的廉政風險，評鑑報告書 P.14 可歸納為一般行政業務的風險與林務局業務特殊性的風險，這兩類風險建議分別呈現。
3. 林務局裁量空間大，建議林務局依局內以其所屬單位以高、中、低風險的業務性質區隔，並分別舉出各個單位在各個風險層面的策進作為。
4. 關於指標的呈現，各個單位的數據有的以百分比、有的以比例呈現，建議以百分比的方式呈現，以便與各個局處比較。
5. 評鑑報告書 P.33 廉政教育宣導的部分，秘書處最多，其他單位較少，是否是因其他單位配合秘書處辦理或是其他因素，希望可提供較詳細的佐證資料說明。
6. 有關於採購業務方面，評鑑報告書 P.52 效標 2.2.5 機關公開案件招標失誤率，其失誤率高，且無文字說明，容易造成誤解，有關這類數值的呈現，建議再補充更詳細的佐證資料說明。
7. 有關行政透明機關上網公開、申訴、查詢，其比例、差異性大，其原因誠如政風室主任提到，為機關業務的特殊性，但在計算其比例之前，建議先做全面的分類與整理，區別內部流程、法規面向...等較不適合納入計算的面向，而納入與民眾業務有直接相關的業務，再做計算。
8. 資訊人員對於透明化的部分，在資料提供、推動，是否有創新作為。
9. 評鑑報告書 P.69 會議紀錄建議要有呈現概要紀錄、專案成果，否則無法看出其會議內容。
10. 由於林務局業務龐雜，建議依照業務性質的不同推動廉政品管圈，針對業務流程、採購、法規面、行政處分、裁量標準的建立，以減少人為弊端、

並給予基層執行同仁一個參考的依據。

11. 其他單位與政風機關合作的模式，其他單位與政風單位是如何做結合，可否具體說明。

➤ 林務局口頭回應

1. 有關書面報告的修正，未來在實地訪評時，評鑑報告書會依評鑑委員的建議修改，除提供三年的數據外，也會充分以資料佐證、說明。此外，數值的呈現也會納入所屬機關，以完整呈現其內容。
2. 有關葉委員所提到的生態解說員，會視情況將其轉化為廉政志工的角色。

- 森林育樂組補充：有關於育樂部分，在生態旅遊方面，有解說志工、步道志工，目前本局不只在育樂組有志工，未來在林管處會推出造林志工、林道志工。育樂部分跟遊樂區較有關係，解說志工扮演環境教育的角色；在自然教育中心也有環境教師，其性質也類似志工，至於這些志工如何轉換廉政志工，將來辦理如植樹月...相關活動，會結合廉政宣導，並納入這些志工以發揮其功能。
- 政風室主任補充：目前的想法是從部分的森林區的志工，轉化完廉政志工，而不再另外招募。

3. 有關漂流木的再防貪：
 - I. 林務局每年會召集相關單位，先開座談會檢討去年對於漂流木的處置，再討論今年如何更有效地執行。
 - II. 林務局也會納入相關單位做漂流木處理的演練。
 - III. 如有漂流木情形發生，林務局會主動通知相關單位，並詳列漂流木的處理，而有些單位、地方政府在漂流木的處理力有未逮、無法有效執行，林務局會主動介入處理。具體而言，有關漂流木的清理，是以屬地主義為原則，但有些縣市政府其轄區較偏僻，或是因經費的關係無法清理，林務局就會主動介入。局長也指示，漂流木的情形以林務局為主體，不管是哪一單位無法處理，林務局就主動介入、清理。
 - IV. 有關漂流木有貴重物的部分，常因為尚未清理完成就有不肖份子闖入、埋藏、竊取的情形發生，森林警察、各個管理處若發現有這類事情發生，會先做註記，接著清理，並偕同森林、地方警察做嚇阻，以防止這類不法行為。
 - V. 去年有關漂流木弊端部分，是因為森林、地方警察與山老鼠勾結，也因為當地警察不見得能有效執行，林務局也針對此，往後有類似情形，皆會與檢調單位聯繫，工作完成之後，會進行檢討作業。若有因清理而產生協調上的問題，林務局亦會直接介入清理。

- 政風室主任補充：有關漂流木的相關作為，在業務面的監督，造林組做的很多，如果人員有懈怠的部分，林務局也會予以課責，事後也有做檢討報告，也列為本局業務的風險，以便日後進行追

蹤。

4. 有關堰塞湖是否有效進行跨域治理之工作，它是屬於自然風險，在機關與人員之間的協調有標準作業程序可依循，上中下游皆有管轄單位，上游為林務局、中游為水保局、下游為水利處。當發現有堰塞湖時，林務局會主動通報，請管轄單位協同地方機關進行處理，並請下游管轄機關協同地方主管機關協助進行撤離。不管是橫向聯繫，或是中央跟地方的縱向聯繫，都會進行。另外，林務局每年都會做堰塞湖的演練...等活動，也都有相關制度依循。
5. 廉政會報未來會舉辦三次。
6. 植樹月皆有配合業務單位做統籌的宣導，會來會再加強與廉政業務的宣導。
7. 有關行政透明，會按照委員建議，將應公開件數為分母，已公開件數為分子，並將單位統一。
8. 有關資訊推動方面，會配合局內將需公開的項目，包含預算、決算、財務資料...等，上網公開。另外，局內的施政計畫、施政方針也會主動公開在網站上，日後會主動查詢有缺漏之處，若有亦會主動上網公佈。

三、後續處理與相關作為

有關評鑑完成的後續作為，本研究團隊會以台灣透明組織之名義正式發文給移民署與林務局，以告知該兩機關之評鑑結果，並列出三位評鑑委員的改善建議項目。讓受評機關有進行列管之依據，並可於機關的廉政會報中，提出具體的改善作為促使廉政有更加精進之空間。再者，以新北市為例，政風處針對評鑑成績較差之機關組成兩個改善圈，一為工程類、另一為服務類，不同機關之間可針對廉政改善作為進行意見交換，並且提供適度的研習課程，進一步形成正向的改善回饋圈。

四、專家訪視評鑑活動剪影

(一) 移民署



圖 7.1 移民署訪視評鑑活動剪影（一）

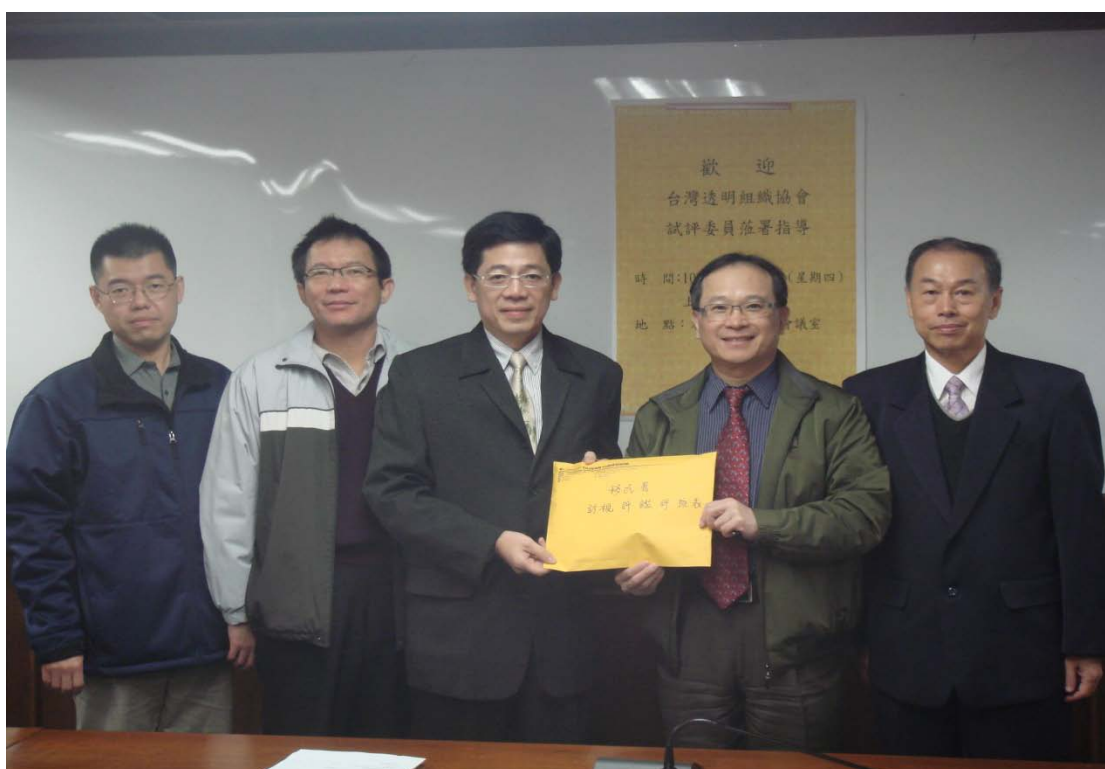


圖 7.2 移民署訪視評鑑活動剪影（二）

(二) 林務局



圖 7.3 林務局訪視評鑑活動剪影 (一)



圖 7.4 林務局訪視評鑑活動剪影 (二)

第八章 結論與建議

壹、研究結論

一、 廉政評鑑的核心是在協助機關進行風險管理

廉政評鑑與一般所稱的績效評鑑不同，績效評鑑是要突顯好的一面，可是廉政評鑑是要提出機關的風險區塊以及強度。並且檢視機關之首長以及各業務單位重視廉政工作的程度，重視者會透過「自我評鑑」的過程，自我檢視各業務單位暴露在風險的範圍以及程度，並建構風險預防策略與機制，進而做到良善的風險管理。再者，外部專家委員則透過「訪視評鑑」，協助各受評機關檢視在自評報告書中所做的風險管理（風險評估與因應對策），是否仍有疏漏以及需補強的地方。

換言之，在廉政評鑑中，評價較高的機關通常是勇於面對、檢視風險，找出其中的關鍵問題點，並試圖研擬解決之道，以降低廉政風險的再發生頻率。反觀，評價較低的機關，評價重點不在於過往發生過多少次的弊案，而是在於發生弊案之後，沒有適時做到改善方案或機制的研擬，以試圖降低相似弊案的再發生率。

二、 廉政評鑑可促使各機關業務單位開始關注廉政

廉政評鑑亦可發揮廉政「教育」之功能。多數機關內部同仁並非所有人都能清楚了解政風所扮演的角色，若藉由廉政評鑑活動的舉行，讓各業務、幕僚單位齊心協力完成評鑑工作，而不流於僅政風單位獨力為之。如此，可讓更多同仁了解政風業務、了解廉政與機關業務之相關性，並且進一步讓同仁知道，政風實為面對不當外力時，一道強而有力的保護後盾。事實上，經由專家實地試評鑑活動亦發現，重視廉政價值的機關，首長會試圖讓業務單位在規劃與執行相關計畫或政策時，將廉政人員也一同納入參與，讓廉政人員來保護同仁免於誤觸法網而不自知。

三、 廉政評鑑可提升各機關的行政透明與揭露程度

或許許多機關同仁，對自己機關的清廉程度都深具信心。然而，自己的好像「老王賣瓜」似地由自己口中說出，其說服力仍有不足。反觀，若能讓外部專家透過一定的方法與程序來檢視機關的廉政工作是否已上軌道，由專家們來肯定其公信力及說服程度將大大提升。基於上述原因，各機關之各業務確實有必要接受外部檢視，以達到「透明」、「揭露」的目的，並可促使機關之廉政作為再跨出一大步。「愈透明就愈必須做給別人看，獲得肯定愈具信心，就愈不怕別人看」，這種良性的正向發展會逐步在各機關中深耕落實。

貳、研究建議

一、有關廉政評鑑之建議

- (一) 建議各縣市地方政府有較相似的組織設計基礎，可以先行評鑑，待評鑑方法中的各項細節成熟後，可逐步推廣至中央行政機關。而中央機關部分，則可參酌台灣地區廉政指標民意歷年調查結果，針對民眾評價較低、廉政風險較高的中央三級機關，先進行廉政評鑑，藉由評鑑機制的導入，讓評鑑委員協助這些機關進行廉政風險的評估與控管，以強化該機關之廉政作為。
- (二) 未來若欲進行廉政評鑑時，必須先與各受評機關的首長及業務主管進行對話，說明評鑑用意以及對機關提升廉政作為的好處。獲得受評機關首長的支持，可促使評鑑過程能夠順利進行並提升其功效。
- (三) 未來欲進行廉政評鑑時，受評機關可進行分組，規模及性質相似的將之歸為同一組，一方面便於比較，另一方面同一組別內之機關，有相似的基礎，評鑑起來也較為公平客觀。例如，屬「機構」性質之組織歸為一類，三級機關含有所屬四級機關者歸為一類。
- (四) 建議未來欲進行廉政評鑑時，評鑑項目可與廉政署的關鍵績效指標(key performance indicator, KPI) 連結在一起，強調政風必須做到「預警」以及「節省公帑」兩大關鍵作為。透過廉政評鑑，實可檢視各受評機關在「預警」以及「節省公帑」的努力程度。
- (五) 未來仍須先編撰評鑑操作指引手冊。其內容應包括：各評鑑效標之定義與計算標準、評鑑期程中各階段應注意之事項，以及評鑑委員進行評分

之標準依據。

二、待釐清之評鑑效標

- (一) 不同機關間的業務 SOP 建置比例落差甚大：由於各中央機關的業務屬性落差甚大，導致需要建置 SOP 的數目比例亦不一樣。效標 2.1.5「機關業務具標準化作業程序比例」，是否具有信、效度，仍有待繼續與實務及學界專家討論。
- (二) 不同屬性機關在業務公開上網比例上差異大：由於各中央機關的業務屬性差異大，對於一些業務機密性較高的機關，該機關在這類效標中的評價，應有一些不同的考量。所以，該效標在使用上仍需進一步釐清與確認。
- (三) 機關業務項目總數的計算標準仍有待釐清：業務項目數之計算，原本與試評機關討論參閱機關之〈分層負責明細表〉。然而，林務局雖有參酌〈分層負責明細表〉，在機關業務項目數的計算上仍有問題。以至，機關業務項目數統一的計算標準，仍有待與其他機關進行討論以取得共識。
- (四) 採購案件總數及總金額的界定仍有待釐清：在採購案件總數及總金額的計算上，與試評機關討論後，刪除各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒。然而，這樣的界定方式仍使機關採購案件的總數過多。建議未來是要設定在 10 萬元以上之採購案，還是只檢視 100 萬以上標案之態樣，亦須再與受評機關再進行討論。

參、廉政評鑑推動進程

一、推行廉政評鑑先導計畫（2014-2015 年）

- (一) 建構廉政評鑑操作指引手冊（第一年：2014 年）：未來若欲順利推動廉政評鑑計畫相關內容，建置一本操作指引手冊實不可或缺，此即為先導計畫之第一年計畫。手冊內容應包括：評鑑方法之操作介紹、評鑑期程中各階段應辦理之事項與該備妥的資料文件、各評鑑效標之操作型定義、計算標準或來源出處、評鑑委員進行各項效標評分之判斷標準依據，以

及詳列各項表格、報告之格式範例。

(二) 直轄市六都進行試評鑑 (第二年：2015 年)：進一步建議先導計畫的第二年計畫，以評鑑操作指引手冊作為基礎，針對直轄市六都：臺北市、高雄市、新北市、台中市、台南市、桃園市，進行廉政試評鑑。進行試評鑑之目的有三：第一，藉由本次試評鑑將手冊中的各階段評鑑流程實際操作一次，以檢視流程中的各個環節是否需進行調整。第二，藉此建構跨機關或跨政府的廉政績效評價或比較機制，找出比較的基準、項目以及方式。第三，亦可藉由此次試評鑑，再次確認各項效標之信、效度，以進行效標項目及定義之微調。

二、推行地方政府廉政評鑑計畫 (2016 年)

以評鑑先導計畫作為基礎，可將六都試評鑑之經驗，進一步推廣到各縣市地方政府，並且初步可將地方政府分成兩組，一為直轄市組，另一為縣市組，全面推動地方政府的廉政評鑑。地方政府的評鑑成果可做為下一階段評鑑中央機關的基礎與參考依據。

三、將評鑑計畫提報至中央廉政會報取得首長支持 (2017 年)

當行政機關的廉政評鑑架構趨於成熟完備之後，建請廉政署將中央機關的廉政評鑑計畫提報至行政院中央廉政會報，經過完整介紹評鑑架構內容以及地方政府的評鑑成效，在獲得首長支持之後讓中央機關廉政評鑑計畫取得法源依據，讓中央機關的廉政評鑑能夠進一步落實執行。

四、推行中央機關廉政評鑑計畫 (2017 年)

欲推行中央機關廉政評鑑時，應先行設定評鑑的對象及範圍。所以，必須將所有的中央機關按照性質、規模進行分組，讓各組內的受評機關有相似的比較基礎，以利評鑑之進行。

參考文獻

- 行政院公共工程委員會 (2002),《公共工程施工品質管理作業要點》,台北:行政院公共工程委員會。
- 余振銘 (2000),《提升國內營造業競爭力關鍵性因子之研究》,國立成功大學建築研究所未出版碩士論文。
- 郭清江 (2002),〈公共工程計畫及標案網路化管理〉,《研考雙月刊》,第 26 卷第 4 期,頁 43-54。
- 陳敦源 (2003),〈透明與課責:行政程序控制的資訊經濟分析〉,發表於台灣透明組織、國際透明組織、世新大學行管系與政治大學公企中心舉辦之「倡廉反貪與行政透明」學術研討會,2003/04/11。
- 陳敦源、王千文、蕭乃沂、黃東益等著 (2007)。〈金魚缸中的服務:全民督工的個案討論〉,《研考雙月刊》,第 31 卷第 4 期,頁 88-101。
- 陳敦源(2009),〈透明之下的課責:台灣民主治理中官民信任關係的重建基礎〉,《文官制度季刊》,第一卷第二期,頁 21-55。
- 葉一璋 (2012),《新北市府廉能監測機制委託研究》,台北:新北市政府。
- 葉一璋 (2013),《新北市政府廉能評鑑計畫》,台北:新北市政府。
- 葉鳴朗、解麗文、蔡志弘 (2008),〈以 AHP 法建構創新育成中心評估指標之研究〉,《東亞 論壇季刊》,第 62 期,頁 87-107。
- 簡禎富 (2005),《決策分析與管理:全面決策品質提升之架構與方法》,台北:雙葉書廊。
- 臺北市政府 (2006),《臺北市政府廉政指標之後續研究》,台北:臺北市政府。
- 陳耀茂 (2011),《決策方法與應用》,台北:鼎茂圖書。
- 鄧振源、曾國雄 (1989a),〈層級分析法(AHP)的內涵特性與應用(上)〉,《中國統計學報》,第 27 卷,第 6 期,頁 13707-13724。
- 鄧振源、曾國雄 (1989b),〈層級分析法(AHP)的內涵特性與應用(下)〉,《中國統計學報》,第 27 卷,第 7 期,頁 13767-13870。
- 榮泰生 (2011),《Expert Choice 在分析層級程序法 (AHP) 之應用》,台北:五

南圖書。

蘇彩足、左正東 (2008),《政府透明化分析架構建立之研究》,台北:行政院研究考核發展委員會。

蘇彩足、左正東、陳朝建 (2009),《政府透明化之分析架構及評估》,台北:行政院研究考核發展委員會。

蕭乃沂 (2003),〈政府採購電子化的成效評估:透明化觀點的指標建立〉,《空大型政學報》,第13期,頁161-183。

Alkin, M. C. (Ed.) (1990). *Evaluation debates*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bahk, J. (2002). "The Anti-Corruption Index: A Cornerstone of Controlling Corruption," In Holzer, M. and H.Y. Kim (eds), *Building Good Governance: Reforms in Seoul*. Rutgers University, Newark, NJ.

Berg, B. L. (2004). *Qualitative research methods for the social sciences*. 5th ed, Boston: Allyn and Bacon.

Florini, A. (2000). "Does the invisible hand need a transparent glove? The politics of transparency." *World Banks Annual Conference on Development Economics*, 163-184.

Klitgaard, R. (1998). *Controlling Corruption*. Berkeley, CA: University of California Press.

Partovi, F.Y. (2006). "An Analytic Model for Locating Facilities Strategically." *Omega*, 34: 41-55.

Rubin, Herbert J. and Erene S. Rubin. (1995). *Qualitative Interviewing: the Art of Hearing Data*. Thousand Oaks: Sage.

Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. New York: McGraw-Hill.

Saaty, Thomas L. and Masahiro Takizawa (1986). "Dependence and Independence: From Linear Hierarchies to Nonlinear Networks." *European Journal of Operational Research*, 26(2): 229-237.

Saaty, Thomas L. (1990). "How to make a decision: The analytic hierarchy process." *European Journal of Operational Research*, 48(1): 9-26.

Safire, William (1998). "On Language; Transparency, Totally." *The New York Times*, p.4.

附錄一 深度訪談提綱資料

法務部廉政署 102 年 廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案

訪談提綱

1. 若欲針對行政院各部會進行「廉政評鑑」，協助各部會進行廉政風險評估及建構因應對策，其評鑑對象及範圍應該如何設定？例如，以中央二級機關（內政部）或三級機關（移民署）為評鑑對象。
2. 附件一及附件二為評鑑行政院各機關之「廉政評鑑架構與效標」。請思考中央各部會及其所屬機關之屬性特質，進行評鑑項目及效標之增刪或整併。
3. 本次廉政評鑑之目的，主要是針對機關業務單位評鑑其重視廉政工作之程度，而非針對政風單位。可否協助指認出哪些效標可用來評鑑業務單位重視廉政的程度；而有哪些則不適合？
4. 請問貴機關在業務「行政透明」上，是否有一些創新或精進作為？

附錄二 深度訪談摘要記錄

訪談時間	102年9月16日
訪談地點	新北市政府
受訪者	D1--新北市政府政風人員
訪談者	張國偉

張：若想要對行政院各部會進行「廉政主題」的評鑑，其評鑑對象及範圍應該可以怎麼設定？

D1：行政院下各部會的本部絕大多數皆屬規劃單位，從事相關計畫的研擬與決策，與民眾及特定服務對象很少有接觸。真正從事業務的執行則落在中央三級機關。即便要請部會本部的政風處指認出該部會的廉政風險區塊，也是會指出底下的這些三級業務機關的風險所在。

張：針對新北市政府的「廉能評鑑架構」，若要使用在中央部會，這些評鑑項目及指標哪些可以進行增刪或整併？

D1：效標 1.3.5 中，用政風單位的概算數額來檢視機關首長對政風的支持程度，我是比較質疑這在中央是否也適用；建議把它刪除。

D1：有關效標 2.1.2「機關業務項目開放線上申訴比例」，現在各機關在網站上，都有設置首長信箱或申訴信箱的功能，民眾對於該機關有任何大小事不滿意的時候，都可以透過首長信箱進行陳情或檢舉。所以，照道理講任何機關在這個效標上的數值應該都很高，應該可以刪掉。

D1：指標構面「2.3 廉政倫理」的部分，建議廉政倫理登錄項目可合併成為一項效標，並且可增加「利益衝突」的部分。

D1：有關效標 3.3.6「工程施工查核或督導小組查核有缺失之件數比例」的部分，工程施工查核或是督導小組所查核的工程案件，幾乎絕大多數都會挑出缺點。所以各機關有缺失的案件比例一定都非常高，建議可以刪除。

D1：效標 4.1.1「民眾對機關清廉度的評價」的部分，因為中央機關之中有些業務機關，並不太與一般大眾接觸，這與地方政府的局處，大多與民眾有高度的互動不一樣。所以建議將效標 4.1.1 應調整為「民眾（服務對象）對機關清廉度的評價」。

訪談時間	102年10月7日
訪談地點	世新大學管理學院
受訪者	D2--國安會政風人員
訪談者	葉一璋、張國偉

張：就先講一下，就是說我們做這個評鑑的目的。

D2：我大概把整體的一個意見我先提出三點，後面細項的部分我們後面再逐步提出我個人的意見。第一、這整個資料裡面的收集可能不太容易，包括政風室跟將來的業務單位，可能現有資料，像這個採購案件，還有申訴案件，可能資料蒐集會有問題。那無形之中，你如果要做這個評鑑，將來勢必成為例行性的業務，會增加政風單位、業務單位的業務量，畢竟是外來的增加給我業務量上。這個業務單位跟政風單位、政風室、政風人員會反彈的這是第一個要考量的。第二個，這整份評鑑架構內，其實應該分成兩個部分，為民服務的機關跟純粹幕僚單位與輔助單位，這樣才有意義。否則我跟民眾接觸，跟一般輔助機關他的性質是完全不一樣的，就是如果站在一個架構評比是比較沒有意義的，這是第二點。第三點是我認為整個結果之後要把他量化甚至是排名，這樣評鑑才有意義。當機關首長看到經濟部、看到交通部、看到內政部，他們因為我支持政風的人力與預算而獲得好的名次，我是不是也可以比照辦理，這樣才有一個比較，將來可能在評鑑上比較有個助力，這是整體部分我先提出三點報告。

張：中央本部的處大都是做政策規劃的。

D2：那我補充一下那可能就是要分個層級，決策的層級：機關首長，當然應該要訪問，第二管理的層級：副局長、主任秘書、跟科室主管的這算一個層級，第三個層級可能就是作業人員、基層人員，做一個分級，甚至於跟民眾有接觸的這些雇科也可以請他們表示一下意見，這可能對於整個機關的一個廉政可能有全面性的瞭解，這個在整個對象我建議這樣子。

葉：因為我們去一般我們像這次，事實上大學評鑑訪評的時候，他也是問滿細的，他抽的人。因為我們這些報告，自評報告、機關準備的報告，他資料性能不能統整到所有的這也是一個問題，剛剛○○有特別提到像採購，我不知道像你們機關或一般你的瞭解。因為我們這次新北市他採購是有呈現數字給我。

D2：所以全部每一項都有。

葉：他是每一項都有，每個局處都給，但是我們很難去確認他給我的這些資料到底是已經我們講說已經非常的涵蓋面百分之多少我們不確定，我不知道他大概給我們的資料大概涵蓋到什麼程度，我們很難去判斷。

張：就是如果他作假，外部委員也不知道。

葉：我們也不知道，因為我們是依照他所提供的數字，而且他們是提供給我們三年數字，就是給所有的效標就是三年的數字給我們。所以我們也很難去驗證這些，而且另外一個問題是如果機關他不提，像這個。這個又回到我們評鑑的主軸，例如說我們這個評鑑基本上跟績效他也是一種叫廉政績效的評鑑，他跟績效唯一不一樣的就是說，所為的績效是我們希望你表現好的，但是廉政我們不一定希望你。我們想要知道的就是說你這個機關你能不能有自我檢視的能力，風險你的問題過去都是哪些問題，你能不能挑戰在哪裡？那你因應這些問題與挑戰，你可能在內控、在制度上面做了哪些東西，這個是我們一直想要知道的。但是想要知道這些層面的話，我們想說在效標的時候，把這些東西加在效標裡面，讓他主動來呈現。或者是我把他放在例如說你的自評一定要放這個，各個構面你碰到的挑戰是什麼。

張：所以就是說廉政評鑑跟一般我們講績效評鑑其實不一樣，績效評鑑是要一直凸顯好的，可是廉政評鑑是要提出你的風險。就是你能夠把你的風險掌握的越好，而且你還能夠建構一套預防機制，那這樣子你的評鑑應該就會很好。如果你都不跟評鑑委員講你的風險在那邊，你好像都把他蓋起來，然後我也無從評起。那這樣子可能外部委員去看他的時候，你的風險控管就不好，那這樣子的情況可能評鑑的成績就會比較差。

D2：我修正一下我剛才講的那個，原來老師還沒來的時候，我是講說那個「首長互查或者機關單位主動移送」效標，我是覺得把他改在首長決心或持續改善機制這個構面裡面。可能從這個比較能看得出來就是說這個機關對他對這個機關的廉政評價。因為我們常常碰到就是首長碰到很多事情的時候，大事化小或者是說業務單位趕快解決一下。但是有些首長的決心就是政風單位要把他查清楚誰有責任，我就要追究。這我個人的看法我覺得這個效標是不是可以擺在首長決心與持續改善機制這個構面。

葉：因為我們之前在想，因為我們事實上在做這個效標的時候，有做過一個簡單的統計，就是跑那個階層分析。滿多的人包含政風也好，或者是回答的人大部分都覺得首長決心這個東西是很重要的，在機關裡面。但是比較難就是說通常你是制式的報告的話，他展現首長決心跟他實務的狀況可能會有很大的落差。所以我們就很難講說就是有沒有在制式報告裡面，真正可以例如說

我之前有提到我怎麼去看那個你機關首長你在宣示跟落實中央廉政委員會、廉政座談、或者是這些國家廉政建設行動方案這種情形，我們如何知道。

D2：這個效標我覺得就是說，這個第一題就是說反而評量評鑑對象，因為首長到底他是他的決心是執行到什麼樣的程度，我說可以從這個機關的政風單位從他的數據資料來瞭解，因為這個訪談的對象的話，就是包括這個機關的政風單位，就是說你可不可以統計一定時間裡面，你們或者你們這段時間裡面你們查處的案件是首長主動交查的，還是業務單位主動移送的。我說從這個數據是不是可以來印證看首長的決心。例如說我是覺得首長的決心對機關廉政評價是一個很重要的一項因素，從訪問政風單位這個數據。

葉：就是如果有這樣，如果有在行政院例如說這些行政院部會層級的，如果有這樣子應該要設政風但是沒有設政風，這樣的數字我們會有嗎？

D2：那個很難直接看的出來，首長對於廉政重不重視。因為有時候也是很無奈的，因為像現在我們加一個科，我們也是趁勢因為組改的情形下。那平常在機關組織不變動的情形之下，這個都是很死的，就是你多大的編制、多少員額都是一定的。但是在中央來講，因為我們的預算都是統編的在一起的，但是這個部分要把他做效標擺在這個參考效標裡面的話。就是說從政風業務推動在預算的執行上是不是獲得首長支持，或者是說一年裡面他在業務推動上，他運用了或執行了多少預算，從這個來看或許也可以有參考。因為他的預算有時候像我們現在要用錢的時候，我們辦活動，或者是辦一個講習或什麼的話，常常就是首長說這個幫你打折扣，那可能從你要的錢我都給你，那就可以表示是支持，那你要的錢我都給你很多的理由或者是打了折扣，是不是可以從這個來看。但是很難說從預算來看，因為沒有獨立預算，那從人力的部分的話，首長也無能為力，他就是支持你他也沒辦法。

葉：我們效標裡面就有那些員額，列出會計、人事、政風單位的員額數，還有非編制的人員數，還有他那個單位的這些概算編列的數額，大概從這裡可以稍微看的出來。

葉：所以預算員額跟編制員額也應該讓他呈現就對了。

D2：另外這個業務跟人員如果是第一年做應該是比較沒有問題，那如果第二年要做的時候其實每一年都是○○的，所以應該要統計他的成長率。

葉：統計他每一年逐年的變化。

D2：統計他的成長率，一般這種員額跟預算沒有減就要偷笑了，你還要增加不容易。你如果因為這樣子獲得機關首長的肯定而增加員額與預算其實這個也可以做參考。

葉：我們本來有想到一個就是說我們這個最主要的目的是也讓說業務或機關去重視政風。所以我們評鑑的話，基本上不是評鑑政風，因為你們本身也有自己的評鑑，每年都有機關的政風，那個叫什麼，叫政風評比，

D2：那個叫績效評比。

葉：你們有自己的績效評比，所以盡可能有哪些就是說比較接近評他機關本身跟廉能的這樣的評鑑，而不是評政風的。當然政風這裡可以像政風主管的評價這個也很重要，政風主管的評價在機關裡面大概對機關要不要去推動這些東西，或者機關對於如果說評價很高的話，那政風大部分想要落實的東西都很容易在機關裡面去落實。

D2：不過這些數字業務單位會自己填嗎？譬如說我經濟部，經濟部的業務單位是哪一個單位來填，還是？

葉：對，例如說所以那個單位就是說我們到三級機關，例如經濟部有哪些？例如說標準檢驗局，那很多等等。我們想說經濟部的話，像國營事業這些部分要納進來嗎。

D2：因為國營事業這些政風基本上他不是廉政署派的。

葉：因為我們現在就是說如果說這些國營事業納進來。

D2：應該以行政機關為主，因為像台電、中油、台糖，他們的人事都自己在調動，不受廉政署。

葉：但是如果這樣子的話我評國營會可以嗎？我不用評到那個，但就國營會來，國營會就是管所有的國營事業。

D2：不過這個幕僚，這也還是政風室來填。

葉：對，這通常是政風去協助這些東西怎麼去。

D2：對，因為有些東西我相信政風預防跟查處案件的比例業務量不會有。

葉：對因為對這個單位是不會有的。

D2：那在訓練與宣導部分這個可能這幾個效標裡面可能看不出，一個人重複受訓的比例有多大。我們經常可以看到一個機關裡面可能比較忙的人，他永遠一輩子不會去接受政風室法令宣導，我半夜都要來不及了。反而一些比較閒的，還是在機關裡面沒有生產力的，機關首長或單位主管就派你去受訓。所以這個受訓可能一年有幾次，都是固定這些人在受訓，就沒有辦法達到一個全面宣導的目的。我不知道這個在效標看得出來嗎。

葉：例如說這些人，我們這個在評新北市的時候，機關大概都有彙整這個資料，就是他們廉政教育的。他們之前是這樣，廉政教育因為這個大概就是不是有一些包含一些法治教育？

D2：應該有。

葉：像我們這裡大概都是列那個比較屬於廉政教育的這些宣導，因為你們有時候也會辦那個跟你機關相關的安全與機密的宣導。那這個東西就回過頭等於在評你們政風，所以我們後來把他拿掉。

D2：另外廉政倫理部分，這邊好像指限制於廉政倫理規範的部分，那其他的還有就陽光法案包括財產申報、利益衝突、遊說，遊說現在就很奇怪，有些單位在政風，有些在法制，所以這個可能就比較...。其實這應該也可以算一個指標啦！因為你如果給政風，雖然政風業務會增加，可是無形當中。好吧這一部份廉政倫理的部分。目前我們跟政風有關係的就這幾個法規。

D2：這些新北市都有填過對不對，這些實際的數字？

張：對。他們都有填。有評鑑委員是認為說就是說可不可以再精簡這樣子。

D2：項目是不是？

D2：應該還可以再精簡，其實採購案件真的不用這麼多啦。

張：這個公式當初應該是有弄錯啦。

張：因為有老師提到這個效標節省公帑這個效標，就是說你如果預算編的越多，那之後我可能節省就越多。所以說這個效標其實是涉及當初你這個委託案編列的預算數額，如果編列的預算的數額越高的話，你可能節省的公帑比就越高。所以有老師是覺得這個節省公帑這一個是可以刪掉啦。

葉：因為我看有些機關在表揚你們那些廉政表揚的時候，他都是用節省公帑，你們大概是什麼樣的樣

D2：對於節省公帑，建議不放在採購業務來做，而是用在專案稽核。譬如說我一個補償，一個公園補償或者一個河川地的補償，本來我一編的預算是一億，然後因為我政風室去作業務稽核之後，這些不應該納入的人員剔除之後，我節省的公帑四千萬或六千萬，這就才是節省公帑。

：

張：不過新北市政府評的這 18 個機關，就是說在這個所有 SOP 的這個業務數目的那個比例，就是說這 18 個機關比例上落差也很大，譬如說像地政局近乎百分之百，也有那個百分之三十幾的。就是說 SOP 的建置可能還是只有三成這樣子的機關。

D2：可能每個單位的業務特性不一樣，可能像審一課審二課他們辦的業務可能是一樣的，所以公開的數字比較統一。那有些單位業務性質比較雜一點可能你要做到股或者科的這樣的層級，這個可能你們要做個定義。

張：當初其實評的時候，這些機關其實也有問我們說那一個機關的總業務項目數要怎麼算，有大項、中項、細項，那請問我要怎樣去計算我的業務項目數。那我們是回答他說不管你用大項、中項、還是細項，就是分母跟分子要統一這樣。你不能說我分母就是說總業務項目數，總業務項目數你就用大項，大項只有 30 項，可是細項有 100 項。那總業務項目數分母用 30，結果就是說分子你就用細項，細項假設是，就是說分子如果你計算的時候用細項的時候是不是項目數比較，這樣除出來數據就好看。

葉：很多就是百分之百。

張：對你要用一樣的標準，你要看大項你的分子分母就都是大項這樣子。

D2：這部分可以看兩份資料，一個組織編制表組織規程，他怎麼區分幾個科幾個科，然後這裡面還有一個分層負責明細表，這每一個單位都會有的。這每一項業務機關首長決行，或誰決行的，這就很明確。這你們內部自己在讓長

官核稿做參考的嘛，我就把這個業務當這個作為透明的項目，將來可能會比較具體。在分層負責明細表裡，可以從這個部分。這每一個單位都會有的。

葉：所以這個也跟透明有相關。

D2：這比較不客觀。我覺得分層明細表是因為他內部開會通過，而且頒佈施行的，這應該比較客觀一點。

葉：所以每個機關都會有這個？

D2：都會有。

葉：我們那一次後來討論像那個採購業務的透明，大部分的人都說這些效標太多。

D2：真的太多，其實我懷疑這資料。

葉：那我在想這些要怎麼精簡，最主要我採購業務透明我看哪幾個就可以了。

葉：拿那個現有資料所提供的數字啦！

葉：你們那個現有資料，你們自己有分析說他的。

D2：有。

D2：比方說標筆或者異常案件，那是不是說如果要訂這個，在這個構面來講的話，從那個採購分析裡面去看，擷取哪一些來做效標，現在是一年一次啦。就是他們有一個整個機關全年度的採購綜合分析，全名叫機關採購綜合分析評估報告之類的。

葉：一般審計的機關，他對這個看的資料跟你是一樣的嗎？

D2：哪一個？

葉：審計機關，譬如說你們裡面，你們會有審計的？

D2：哪一個？審計是監察院阿。

葉：但是例如說市政府就會有審計就會去駐點，你們有審計人員去駐點嗎？

D2：沒有。但是審計室他會定期的去檢查業務，那個監察院的審計部。

葉：審計部但他檢查業務他會看採購嗎？

D2：他會很細，整個卷都堆在一個會議室裡面。

葉：以採購為主嗎？因為我印象是這些資料是審計部的，就效標啦。這些效標當初是參考我們訪談審計部的。

D2：其實這個 3-2，像這個機關受審計調查異常案件，因為審計部是很專業的。像地方的這個審計室也是非常專業，他都抓得到重點。但是那個我這個意見是參考啦，像監察院彈劾、糾舉、糾正這個現在的話中央機關大概都是一拖拉庫，現在的氛圍，非常非常的多。

張：譬如說糾正案件數就很多。

D2：非常的多，所以說有時候各部會在行政院底下各部會來講的話，真的是哀鴻遍野。

葉：所以這個案件數的問題在於說因為你我們的分母是什麼有時候也要想一下。

D2：這如果要做效標的話，我是建議可進一步看這個糾正案內容，他雖然很多但是我們至少可以有個摘要、案由等，就是說可以一步看他的違失，不管是糾舉、糾正、或者是這個彈劾，就看他的對象和案由這樣子。

葉：如果有那個你們覺得說，就是放這個效標下去，那業務單位會重視你們政風的，我們也一直在想這樣的，除了我們提的，讓他重視的話。因為我們提首長決心，就滿有影響，像他們所有報告特別是評鑑，首長幾乎都到，大概只有兩個局處。最少他中間譬如說來致個詞，他走了他還，大部分都有到。我那時候還在想說這個例如說比較細的效標，譬如說這個廉政會報是不是首長親自主持，這個會有影響嗎？

D2：也不必然有絕對，因為有時候機關首長太忙了。

葉：對對這個有，我們事實上前幾天在新北市就是說他們的財政局局長他就講說，他們政風就講說他們的首長幾乎他們辦的活動，他們首長都到，他們有特別提。政風活動，首長幾乎都到。

D2：因為中央跟地方的業務量就不一樣了。有時候中央的閣員太忙碌。三級機關就不一樣了，三級大概應該可以用這個。

葉：就是三級機關可以用，部長不太可能。

葉：因為你放這個效標業務單位會覺得比較，那以後首長要多多參加。

葉：最少他會記住。

D2：因為我們在中央開會的時候，那個首長跟副首長一個會都在接力的，他有時候說他三點有行程的他到一半的時候就會交給政務副主委，因為政務副主委五點又交給常務，實在有時候他真的是也沒有辦法。

張：就其實整個效標主要是想說，這個效標訂下去之後，那能不能引導首長還有這個業務單位的人員他能夠重視政風或重視廉政的業務，就是主要引導他們。引導他們就是說去有看到政風這一塊，而不是說政風跟他們沒關係這樣子。

D2：我有一個建議，因為葉老師上課有講過就是說那個排名會有很大的困擾與問題。我就想到一個如果我們改用另外一種方式，就是說在這一次的評鑑，哪幾個局是值得作為這個標竿的，其他我也沒講你不好。比方說這個評鑑我們覺得內政部、外交部是值得他在廉政工作的評鑑是值得其他各部會來學習的標竿，就是我用這種方式我連分數都沒有講你的，但是至少引起一個讓人家覺得我有榮譽，我被列入這個是標竿了，那其他就會說他是阿，這樣子的方式。但是老師可以斟酌但不要說十個部會列五個是，五個不是，就盡量把前面的那個，到時候把評鑑的結果這樣子處理。

訪談時間	102年9月28日
訪談地點	世新大學管理學院
受訪者	D3--世新大學行政管理學系教師
訪談者	張國偉

張：老師第三題主要是說，就是我們這些效標裡面哪些是可以用來就是說主要是針對業務單位，就是可以引導業務單位來重視這個廉政，而不是針對政風。

D3：其實這個部分的話，也許我們可以先從第三個題目，第三個題目比較具體一點，我們如果一個一個來看的話，從那個附件二開始看。因為這個客觀投入這三個指標基本上是整個機關的啦，整個機關那當然機關裡面首長他在這個部分當然看起來是跟業務無關，可是他牽涉到資源分配的問題，所以這個地方其實也應該有這樣的題目，及使是要針對業務單位你首長願不願意在業務單位之外也重視這個所謂的政風的部分，所以這個題目我覺得應該要有，那這個可能不是那個只有在政風業務，所以一般業務的時候應該要有，因為那是一個總體的。那接下來是訓練與宣傳，業務單位採購人數。訓練與宣傳這個地方應該也要有，因為這個是你業務單位他的重視程度。

張：有政風主管建議說這個部分可以改成就是說是業務單位自己主動辦理的。

D3：對對對，因為這個地方基本上在開始的時候，都是以政風單位來承辦，就是變成政風單位來發動。所以那個我同意，就是說如果因為我是覺得他應該要成為業務單位。我更覺得那個政風室主任講的對，就是你業務單位自己要有，你重視的話，你要主動安排去，甚至主動去你可以說請那個政風室協助，但是發動權是由業務單位來發動，這要改變他現在這種主被動的順序。

張：而不是說好像都是政風在辦，你們配合派代表來參加。

D3：對對對，但是這個東西當然就是一個要小心的就是說這是一種觀念的改變，因為我們行政機關常常會有這樣的問題，就是說這個業務是誰的，誰就是主辦單位，所以他不會想要說這明明是在分工上是你說廉政的宣導，這個應該是政風室，他不會這樣想。所以這個前提是也要能夠配合這個整個觀念的調整，就是說廉政工作或者政風工作、廉政的訓練這不是只有政風室的事情，你各業務單位你如果真的要重視的話，你平常就要注意。

D3：這個當然要機關首長決心這個地方可能變成是不是首長的決心，這邊要改成就是科室業務單位主管的決心和持續改善。因為這個是，首長他當然這個

我們不用講了，現在他主要重心是放在業務單位，你這個訓練也是應該他的一環。所以你這個地方那個第二個訓練與宣傳的參考指標可能也要改變一下，就是你這個前面是1.2.1那個1.1.2-.1那個機關對內，可能應該是業務單位對內，也許不叫廉政會報就是業務單位那個辦理或召開廉政活動次數，不一定要會議，可能要修改一下就是說業務單位舉辦廉政活動次數。然後1-2.2也應該是業務單位人員接受廉政教育宣導時數。那接下來1-2.3那個就維持。然後第四個1.1.2.4機關對社會反貪制度工作，這個當然就是直接改成業務單位阿。然後1.3這個地方基本上機關廉政會報，我覺得這個地方可能業務單位可能不一定有什麼那個廉政會報，那可能就是在後面這邊講說業務單位對於那個單位內的這種廉政活動的提案或者是後續列管執行狀況，業務單位對那個廉政相關活動的提案及後續列管執行狀況，那個1-3我想。這個地方可能要有就是說業務單位主管，業務單位對那個廉政會報這個本來就是應該要有的。1-3.2還是要有，只是說我覺得可能要另外加一個，對不起這本來就有1-3.2、1-3.4這可能都有，因為他本來就是他是對於那個機關的那個部分來負責，因為機關有首長召開的廉政會報，廉政會報要求各業務單位要去配合的地方，所以1-3.2、1.3.2、1.3.3這個地方都應該是保留都要有。但是機關首長信箱接受有關，那應該是這邊是應該是叫做，因為他雖然是機關首長信箱，可是因為當初他應該有分工的劃分，就是在譬如說我直接點選到某一個政府機關的網頁上的時候，那他有一些可能是某一個科室，某一個業務單位的，他是收到那個跟他的業務有關的首長的信箱。就是說首長信箱裡面進來的訊息是跟某一個業務單位有關的。

張：跟業務單位有關，或者是說可能這個案件是規A單位管的，他可能這個案件就會撥給這個單位。那可能就是要去考量就是說可能這個案件撥交給可能這個單位之後的後續列管追蹤。

D3：所以可能應該是說業務單位接收有關首長信箱的政風案件，對文字上面可能要這樣改。業務單位接收有關首長信箱的有關政風案件。這個地方可能應該是變成降下來了，變成是那個**業務單位再防貪的策進作為**。

張：或者是說可以請他們自己做一些什麼風險的指認或者。

D3：對對對，1.3.4跟1.3.5都應該是變成降下來，變成是那個層次上降低成業務單位，**業務單位再防貪的策進作為**，還有業務單位支持政風人力。1.3.5可能就不要了，因為他這個是上一個層次的。那1.3.4應該要，但是把他改成舉出業務單位再防貪的策進作為。然後那個1.3.5那1、2、3都不要了。好那1.3.6這個就重要了，1.3.6這個是業務單位主管接受政風單位意見的程度。那如果是到第二大項的話，透明與揭露的部分。這個就應該比較幾乎就可以完全適

用到業務單位了。只是前面那個機關業務那個「機關」兩個字都拿掉，業務項目上網、業務項目上網開放線上申訴，因為現在我們不是以機關做對象，是以機關下面的業務單位，所以都是業務項目上網、業務項目上就可以，然後一直改到那個業務單位辦理政府資訊公開，對，這個2.1.17都還是應該改成業務單位，就是業務項目阿，就不一定要再加一個什麼業務單位，因為本來就是講各自的業務。然後再來是採購案件，這個地方這個其實都是層次往下降了，都是變成「機關」都改成「業務」，業務單位因為每一個業務單位都有可能辦採購，那也許也有可能沒有辦。他一年以內可能也許。他採購有的時候交給那個。

張：反正我們都是針對業務單位，那只是說可能他如果之後要呈現自評報告的時候，可能他們自己要去統整那些數據。

D3：對，現在就是變成降成業務單位為「單位」，業務單位做單位，所以將來他就是變成要就是他要有不管是秘書或政風單位他要去彙整，然後後面這個2-2.2.5、2.2.13這個可能全部都要改成那個「業務單位」，但這裡面當然有一些情況是說，他會出現的情況是什麼，就是因為他業務單位很多他可能根本不辦理採購，他採購他移給秘書單位去辦採購，所以也許這個部分我們雖然說建議這樣子的一個調整，可是實際上的情形，可能還要跟政風單位確認，就是說他是不是真的是這樣子。因為我們這裡有一點可能不是很清楚行政機關他的內部的狀況。因為我所知道的是，他們有很多這種有關採購的部分，他是全部交給秘書單位，業務單位他自己不辦，他都移給他。譬如說有關本案的採購部分移請秘書室辦理，我看他們的簽文是這樣子簽的，所以意思是說我們這裡有一些東西不一定適合，但這個部分沒有關係，我們至少先改掉成為業務單位。那他們如果實際上說業務單位沒做這個，你可能就要轉到秘書單位，秘書單位來，就是說變成是要由辦理採購單位的這些譬如說那個公開招標，公開招標案件的失誤率，辦理採購單位。因為業務單位裡面你現在整個層次降下來就是，不過這從某個角度來講他這個那個秘書單位辦，其實就是整個機關辦的啦。因為秘書單位就是代表整個行政機關，但是我們現在先不管這個部分。我只是說第一個這裡所有機關的公開招標案件的什麼東西，這個全部都要改成降下來一個層次，變成「機關」或者「業務單位」，全部都要降成「業務單位」，那至於業務單位裡面他是不是有實際上辦理還是交給秘書單位辦理，那個下一階段在講，那或者是說再去問那個其他的政風室主任的時候他們可以告訴你說這個修法可能不對，你這樣的一個修正可能不對，因為跟實際上不符，那沒有關係那至少我們先已經層次上先把他降下來到業務單位。那廉政倫理這個部分的話，我看，那這個就是變成「業務單位人員」，對阿，就全部「機關」要改成「業務單位」，因為他就是現在去看各單位的情況。然後，內部課責與控制的部分，陳情單位屬於政風類這個要

不要給業務單位來看？這個部分陳情與申訴，我比較擔心的是說他們有沒有辦法判定你看他這邊講「機關政風陳情案件經查明後相關人員確有違施及懲處之案件數比例」，那這個「查明確有違施及受懲處案件」，這個違施恐怕業務單位沒有能力去查，所以還是由政風單位，那這個是不是要列作業務單位的工作恐怕就有斟酌的空間，因為我覺得這個可能不是他能力所及，業務單位他這個就真的沒有辦法。所以這邊比較多的題目，我覺得陳情跟申訴比較的題目不適合在業務單位來做。

張：這個很多都是政風在統計。

D3：因為你這個判定他業務單位他哪裡有這個能力，第一個他不是學法的就算是學法的他這個到底那些要件是不是符合，恐怕也不是像政風單位那麼專業的判斷。所以我覺得陳情跟申訴可能在業務單位來講不適合，這整個構面來講可能都不太適合。然後再來是3.2違法跟違失的部分，機關貪瀆不法案件比例，如果把他變成業務單位貪瀆不法的比例。這個恐怕還是要交給那個政風單位來，因為他們真的不會去。我們現在比較強調的是說你業務單位有沒有注意到平時對於同仁做廉政訓練跟宣導，然後做了以後作風險評估。所以這個本來是屬於這種比較屬於政風專業的不適合交給業務單位來做。內部稽核、課責，這個需要這個可能，不過這裡面有一個比較討厭的是什麼？因為他如果做稽核的話，是他專業的部分他可以做稽核，如果牽涉到一些像財務的稽核，或者工程招標採購的稽核，我看他沒辦法做。你要叫他做，他就是有心他也沒辦法。所以可能這邊應該是要比較強調的是內部控制3.3.2這個大概可以留，就是說業務單位建立內控制度的情形。其他的可能都，3.3.1也可以，3.3.1因為你業務自己本身的業務做稽核這個是你看內控，這個是你本來就應該要做的。3.3.3的這個部分，一直到3.3.6我都不覺得這個適合他們，所以只有在我看起來這個3.3內控稽核課責的話，只有3.3.2跟3.3.1可以留下來但是要改成「業務單位」，其他我都不認為適合那個「業務單位」來做。那最後一項是那個有關廉潔評價跟機關回應的話，我覺得這個倒是可以，這個可以業務單位他自己可以做。4.1.1、4.1.2這個都可以自己做，那至於機關員工這個當然就不要了，這個無關了。所以可能4.1.1跟4.1.2應該是說民眾對於業務單位員工清廉程度評價，4.1.2是民眾對業務單位自辦，對不起，民眾對於自辦申請業務的滿意程度這個維持，因為他事實上就是在那個業務單位的那個申請。然後媒體報導跟回應，媒體對於機關形象，這個可能比較難，因為其實對媒體來講或者對民眾來講，他不會去細到說是哪一個業務單位，他是整體的印象。你交通局還是警察局，或者是戶政事務所，類似這樣子，他不會跟你講哪一個課，所以這個地方我覺得可能媒體報導跟回應這個部分可能比較不適合由業務單位來做，因為他你那個媒體報導的東西其實他是整個機關來看，及使你是裡面某一個課室的業務，但是他還是用機關來概括承受，

他就是必須要機關概括承受，民眾他不會管你哪一個單位，他管的是你那個機關。所以我覺得4.2不適合他們，4.1的話是4.1.1跟4.1.2他可以留，OK，這個如果是第三題的話，大概應該是這樣子。到降下來到那個業務單位來講的話。那如果是第二題的話。

張：老師第二題就是說因為就是這些效標的操作，那之前是在新北市政府，那他是屬於地方政府層級，那如果說這樣子的效標如果說要用在中央部會，用在中央部會的話，那就是說不可有一些整併或增刪，做一些整併或增刪這樣子。

D3：我是建議這個可能，你現在深訪的對象除了我們這些TI的老師還有誰？

張：老師其實大部分都是政風室主任。

D3：好那OK，那你有沒有想過就是說中央的這些政風室主任，除了剛剛那個營建署跟移民署，這兩個他們會不會有一點比較窄。為什麼他有相對來講比較專業的部分。那有沒有就是說跨出一點那個，因為這兩個單位其實都在內政部下面，所以我的意思是說有沒有可能有一些其他部會的人，甚至我覺得是應該提到部會層級的政風室主任。

張：老師，因為廉政署他要的是說有沒有一套共通性的架構。

D3：我覺得這個有一種作法是怎樣？就是由政風室主任，就我剛剛講部會政風室主任，所以程序上應該是由他們先提出來，如果我要外交部、我要對教育部進行類似的廉政的評鑑的時候，我給你四大方向，就是像我們在新北市政府這樣的四大方向，那你覺得你會弄出哪些東西來。那把這些部會的政風處長的意見收過來以後，我們才有辦法去找有沒有辦法有一些共通的地方。要不然因為我們現在基本上站在的部會角度，除非你現在是說「好我們現在所有人，所有受訪的人現在我們都先從外交部開始談，外交部有幾個地域司，有幾個功能司」，譬如說地域司像非洲司、亞太司什麼什麼。那功能司像什麼條法司、領事事務局類似這樣的是功能司。那你要這樣子的話就變成要那個受訪的人他要一個一個去想這邊，就他而言他應該哪些東西是要納入所謂的這四個項目來做的。所以你這樣的話可能會讓那個一般的學者他沒有能力去做個，除非那個學者他真的有能力對每個部會他有一定的掌握。因為這裡講的是什麼，這裡講的是說我們可以先有一個，因為剛剛是說廉政署是希望我們有一個跨部會的那個，但是如果說受訪的老師們，其實對各部會的掌握就不是很好了，你怎麼期待他能夠提出一個共通的東西。所以我覺得應該反過來，先由部會的政風處長提他們各自，我現在也不要叫你想多，我給你這

四個東西，就是我們四大構面，然後你去想想看，你覺得你們部會要做的話，你們會是什麼。然後我們這樣才有辦法去，因為他恐怕都很難把他那個部會裡面的那個訂出一個可以貫穿他的各司處的一個標準弄出來。因為像國貿局、工業局、中小企業處或者是標準檢驗局，經濟部這幾個他的業務完全不一樣，你怎麼去定他的廉政標準，所以我才說應該是由他先去想辦法，那他當然要丟他也不會自己去想，他應該會丟給各司、處、署、局的那個政風室主任，就像營建署的。可是營建署他提的只是一個部分，你現在如果把這個責任課給部的政風處長，政風處長他就會自己去想辦法把那個各司、處、署、局的那個政風室主任找來，你去想想看這四個東西你們要弄的話弄出什麼，然後再由他召開一個會議，我們跨司、處、署、局的以部為單位的來講，那這時候我們去看哪些東西應該共同挑出來。

張：老師那第一題，就是評鑑範圍的設定，因為之前訪了兩三位政風室主任，有訪那個新北市政府李科長，就我們那個評鑑案的承辦科那個科長，其實他有就是有提到說因為部的本部幾乎都是規劃單位，然後他也沒有什麼採購案，然後也沒有什麼服務對象，他幾乎都是規劃單位，那實際的業務其實都是落在部底下的三級機關，因為他們才有。

D3：所以我就是說這樣，這就是我剛剛一直很傷腦筋的地方就是這樣，因為他那個採購的部分如果是落在各司、處、署、局的話，其實也就差不多了，那個就不用怕，那個因為司、處、署、局你就是採購法只有一套，我管你是什麼單位。現在是因為我們在部的時候要去做那個譬如說教育啦，訓練的那個部分，那會不會因為有這種各司、處、署、局的著眼不一樣，因為我們這裡面要考慮到業務單位的特性啦。那當然有時候有一種作法比較務實是我暫時先不管這些東西，我當然知道你有差異，可是我現在就要從一個廣整體的角度來看，我覺得這個比較好的作法，還是應該要由那個，我們可以從理論上來看，可是理論上其實這四個東西本來就應該涵蓋進去了。簡單來講，如果我對第一題、第二題要綜合起來說，我的意見是第一題跟第二題其實有一個很重要的一個部分是我們因為經過一段時間的思考，即使在地方層級的這種架構，那幾個四大面向，其實在中央也可以用。但是重點是說我們不敢確定的是說部會跟部會之間，能不能像局處跟局處之間來做比較，我即使有一個共同的架構在那邊，可是這個很傷腦筋。因為你民政局跟桃園縣的民政局他的清廉程度你可以比，那可是外交部跟經濟部，經濟部跟國防部，那你怎麼比呢？這個我們現在比較傷腦筋是這個部分。所以現在假如說我們反而可能要在採取步驟上面變成是什麼，我們不是以他的功能，他的那個司、處、署、局為研究的對象，我們反而是從這裡面會牽涉到的採購業務或者是那個有關這裡面講的訓練宣導。對阿，我覺得採購跟訓練宣導作為主依據，因為我知道你各部會他根本不辦這種東西，所以我實際上要盯的反而是三級單位，就

司、處、署、局，所以我的重心在評各部會的時候其實我避開一些東西，就是在地方政府可以做的我避開，因為你沒辦法做跨部會的評比。可是幾個核心的項目，在我們這裡面列的四大項裡面還是有一些可以評，只是說這時候評的時候可能已經不是整個部的，應該怎麼說應該不是說整個架構的比了啦，因為我們抽離掉一些一些東西，因為他不適合。你以部為單位的時候，根本沒有辦法做他的那個採購上面的那個評價。他的採購既然像政風處的李科長講的都已經下放到司、處、署、局去阿，那所以反而是我們現在講是講說部會的這個評比，其實反而是很多是對於那個部會所屬司、處、署、局的評比。那所以這個觀念上可能也要調整一下，那我們在評比的時候，能夠評比的就是我剛剛講的，在我看起來兩個一個就是訓練宣導，另一個就是採購，頂多再加上一些申訴的。

張：老師那如果說評鑑的對象以三級機關為單位，你覺得可以嗎？

D3：評鑑對象？三級機關可以阿，但是三級機關你可能就會變成有一個情況，你還是沒辦法作比較，跨機關的比較，因為他畢竟不是，除非我們根本不要，我們現在要確立一個原則就是中央機關的這種以三級機關的做的比較，我們不比較橫我們比較垂直的，就是自己跟自己比。所以第一年做出來，沒有辦法比，可是你可以跟第二年、第三年、第四年去比，所以他跟我們在思考上面的橫向的跨域比較，那是在地方政府的。跨界的，跨不同行政管轄區域的，就是跨縣市的那個是橫向的。我們現在中央部會做的話，那是貫時性的比較的，垂直的這種比較。那所以這個觀念上可能要這樣子改變，就是說你必須是以跨年度自己跟自己比，你沒有辦法橫向比。因為你橫向比的話就會牽涉到，你甚至連部內都沒辦法比，如果要做的話。

張：就是他只能說我今年跟這一次跟上一次評鑑的時候，在這些項目上有沒有精進這樣子。

D3：對對對，除非是你譬如說你真的要比的是那種採購業務，那是各部會司、處、署、局都有的那你可以比，所以我剛剛才挑了兩個而已。

張：譬如說限制性招標的比。

D3：對阿對阿，我這樣子只挑了兩個，如果要做那橫向的比較的話，訓練宣導跟採購，我挑了是這兩個。

張：老師那如果公開上網的那個比例呢？

D3：那個可以，對第三個公開上網的比例，那個業務單位那個可以，那個是所有單位都應該要遵守那個行政資訊透明，那個本來就需要，政府資訊公開本來就有要求各司、處、署、局業務都有，所以三個啦，大概我至少想到是這三個東西。但是比較重要的就是簡單的講，我們在這個觀念上要提醒他們未來中央政府這評比是自己跟自己比，這不涉及到三項業務以外，三個指標以外，我們不涉及那種跨部會的比較，我們那個三項那個可比較的那個部分當然可以跨部會比較，可是要讓他知道這個我們只選擇三個東西來做跨部會的比較，我並沒有全面的比較，我只選擇三個，採購、訓練宣導跟資訊公開透明這三個東西來做比較。

張：老師因為其實業務幾乎都落在，業務啦，有業務當然就有採購幾乎都是落在三級機關，可是如果說要以三級機關來評的話，其實整個行政院大概有5-60個三級機關，那其實動用你如果說要去評的話，耗費的那個時間跟人力實在是很龐大，非常龐大，那可是如果說以部會為單位的話，就是評鑑委員到了部會，部的本部去評，你如果沒有走到下面的三級機關其實只是紙上談兵。就是如果變成說你到了部的本部你給政風處說我要做這個評鑑，那可能政風處又要往下底下的政風室主任講，那可能底下的三級機關就不痛不癢，反正因為我資料收一收也是給上面的那個部會這樣子。

D3：所以我們才這樣講，就是說實際上這個部當然他是一個就是籠統的一個名稱，那實際上我們真正的，就是我們有所謂的研究單位跟分析單位，研究單位是一個部，可是我們實際的分析單位是司、處、署、局，因為我到時候是看你的司、處、署、局的表現，你這個東西你要叫部隨便你，但是在我們來看我們是看你司、處、署、局。那所以責任還是在他們，只是說我們等於去扮演了政風處的角色，部的政風處的角色，因為你自己做不夠，我們從外面來幫你做這幾個方面的監督。因為你的採購你當然平常就有，那我們現在用外部的角度我們選擇若干的指標來評你各司、處、署、局的表現，所以研究單位你可以最後綜合說外交部的怎麼樣、經濟部情況怎麼樣、內政部情況怎麼樣，可是我實際上的分析的單位或者觀察單位是這些司、處、署、局。那在實施了這實務的考慮，我覺得不要好高騖遠，就一次一個部會，一次一個部會輪，或者是可以考慮到近期內有重大事件發生，或者是長期以來大家都認為那個部下面某一個司、處、署、局就風險比較的先做。

張：好。

D3：大致上我大概應該所有問題都有涵蓋到了。

訪談時間	102年9月30日
訪談地點	世新大學管理學院
受訪者	D4--農委會政風人員
訪談者	葉一璋、張國偉

D4：這個評鑑如果說今天可能就是說對於三級機關反而就是他的意義比較大，因為其他如果不是三級機關的話，如果只是說內部的一些業務單位的話，那個意義可能就是不及於就是說對，反而因為他們才是真正可能跟廉政比較有切身關係，因為他是第一線跟民眾權益有關係的接觸。不管說今天像我們農委會，你說內政部也是一樣，他部內的處或者輔助單位，反而不具這種評鑑價值。反倒是移民署、警政署這樣。

D4：老師剛剛特別提到員額的部分，實際上在地方機關可能有一些分為預算員額和編制員額。那有些單位機關首長不支持的話，他可能有編制員額不給你預算員額，所以你永遠也補不齊。你在地方例如像桃園，很多的鄉鎮公所裡面就人不補，我就不給你預算員額，你縱使要補也不可能派來，這也是一個可以考量的。你以現有編制去考量，而不是說。

葉：我們效標裡面就有那些員額，列出會計、人事、政風單位的員額數，還有非編制的人員數，還有他那個單位的這些概算編列的數額，大概從這裡可以稍微看的出來。

D4：不過在這裡也沒辦法看的那麼細，因為他很多都是隱藏在預算員額和編制員額裡面。

葉：所以預算員額跟編制員額也應該讓他呈現就對了。

D4：另外還有一個這裡面，雖然我們是評鑑業務單位，但是一個我覺得很重要的關鍵在政風主管，他的為人處事風格，其實跟整個機關的政風成敗有很大的責任。

葉：政風主管？

D4：如果你在跟機關首長跟每一個主管跟同仁相處很好，相對你的業務推動就會很順利，那如果說你很龜毛跟人家處不來。

葉：不過這個大概要訪談才會知道。

D4：對。

葉：如果是列入效標，但是就是訪談的時候讓評鑑委員去問。

D4：對，可能他們對於政風主管的評價，如果這個主管做的好他們就會相對的配合。

：

葉：但是如果這樣子的話我評國營會可以嗎？我不用評到那個，但就國營會來，國營會就是管所有的國營事業。

D4：那可能要評另外一個區塊會比較，國營會老師講的那個，因為他的有點差異性。而且那個現在來講，中油、台電來講組織龐大。

葉：例如說這些人，我們這個在評新北市的時候，機關大概都有彙整這個資料，就是他們廉政教育的。他們之前是這樣，廉政教育因為這個大概就是是不是有一些包含一些法治教育？

D4：應該都是包括在裡面。

葉：像我們這裡大概都是列那個比較屬於廉政教育的這些宣導，因為你們有時候也會辦那個跟你機關相關的安全與機密的宣導。那這個東西就回過頭等於在評你們政風，所以我們後來把他拿掉。

D4：可是他在提供資料給研究的老師的時候，有時候沒有辦法去切割，也加在這個裡面，所以說這個效標裡面就是說，要不然就要明訂就是說我這個廉政教育指的是哪一些。比較重點的是比方說是？或者是用列舉負面表列的方式，不包括哪一些這樣子。因為不然的話他講說你政風室現在有時候有一些資安的他都算在裡面。

D4：像如果說今天他辦確實就是說像貪污治罪條例或者刑法這樣子的一般的法治教育，我是覺得也可以算在裡面啦。因為畢竟這個也是跟廉政有關的，就是一般的法治教育。

張：對。他們都有填。有評鑑委員是認為說就是說可不可以再精簡這樣子。

張：對，就是有的人認為說這個項目應該還可以再精簡。

D4：我是覺得採購業務透明這個構面是可以再討論與再斟酌。因為比方說像最後一個說議價程序，機關採購議價程序節省公帑的比例用預算總和去做分子，決標總額作分母。

張：這個公式當初應該是有弄錯啦。

D4：因為這從這個可能數據看出來好像。因為政府部門的話如果有時候他編的很多的話，那就是根本一開始就是錯誤的，另外一個涉及到執行率的問題。所以說講什麼叫做節省公帑，我是還沒想到用什麼方法來衡量。

葉：因為我看有些機關在表揚你們那些廉政表揚的時候，他都是用節省公帑。

D4：但是很明顯是個案。具體個案。

D4：就像那個上次那個中央研究院，他就是說他們在採購的時候。

葉：那這個你是在業務稽核還是在專案稽核的，我是說節省公帑，這兩個都有可能發生。

D4：這個可能是專案稽核，這是政風單位的業務，上此舉的那個例是那個？就是說因為他們小額採購的部分，因為後來發現說那個金額都太高了，上次那個主任是哪一個？他就是用這種方式去推算，就是說他改變了採購方式之後就節省，就是節省採購金額就下降了很多，用這樣子來比跟前期來比。那如果說要從這個節省公帑來看的話，可能他的那個採購稽核小組的實際案例，他那個執行的稽核的案例的話，如果說去做評鑑的時候可以請他這個機關針對這個採購稽核的案件可以來提。

葉：針對採購稽核。

D4：他可以要求，我看這裡面有說要附佐證資料，這個可以。如果說要列節省公帑效標的話，他可以把他的具體個案提出來這樣子。

葉：那如果因為這樣表揚升遷，可以納入到。

葉：這個就是要有一個效標，等於是鼓勵業務單位。

D4：這個行政透明，葉老師這個 2.1.6 他這個作業程序比例，這個實際統計出數據來嗎？

葉：他們是有給我，那個新北市他有些有的像民政、地政的比例都還滿高的。

張：地政的標準，就是說他的業務項目數具有標準作業程序的快要百分之百。

葉：這個是我們發覺評鑑委員去看的時候，很喜歡看的。就是怕他提供的依據數字是不是正確的。不過我們評鑑委員都是拿這個來，如果這些效標的，他們都是拿例如說你這個東西有沒有 SOP。

D4：因為我現在我的考慮到就是說，這個構面是非常有效的。可是中央跟地方有差異性，就是他跟民眾接觸他辦的業務，臨櫃的業務中央與地方又不一樣了。所以說這個數據的話如果說你真的要他去拿的時候，他拿出來第一個他拿出來是乏善可陳。另一個就是。

葉：所以中央跟地方的差異在這裡。

D4：對，我就覺得這幾個效標的話是不是可以把他再做斟酌跟討論整合一下。因為以目前來講這個中央大概來講他這個所謂的資訊公開大概都有一個專區，那做的其實這就一併包括第四題的部分行政透明的部分。因為中央其實這個在效標上其實如果說有效也可以看得出來，他有沒有很努力，這個機關首長有沒有決心朝行政透明在做。我舉一個例子就是像說這個防檢局，動植物防檢局的話，這是四級機關分局，有的他就想到說帶寵物入境的時候，我們因為要留滯，要系留 21 天。他就想到說這個大家都去擠那個籠位，籠位就不足。因為那個都是帶系養的，由那個獸醫。那個像北中南有獸醫的。他就是說那我現在大家都要搶籠位的話，我就公開你上網看有就是有，第幾號第幾號。就像殯儀館要搶那個廳一樣，台北市政府你誰也不能關說，這也算是是一種行政透明。所以我就是講說中央可能跟地方有一點差異，就像剛剛老師講說地政或戶政，其實他地方都做的很好。可是中央有時候他在這部分他沒有，但是不是說沒有就不重要啦，變成就是主動看他自己的業務。

D4：或者用很簡單的方法，就是你自己講你的業務分成多大。你分多大項或多細項都沒關係，然後你在講你說我現在這些部分哪些已經做了資訊公開或程序的透明，哪些還沒有的，用這樣很簡單的數據來看，我就可以給你算一個數字來。你自己認為這個是不需要的或者說這個是要的，但我現在還沒有我要做，或者是這樣子。

葉：所以每個機關都會有這個？

D4：用分層負責明細表是比較客觀一點，你自己這樣講的，哪一個科、哪一個組、哪一個室是什麼樣的業務。那你這個現在是不是應該要做資訊公開或者是程序的透明，要上官網這樣，那你現在有沒有做這樣子，一項一項的去檢視看。

葉：那一般檢視這些東西，有沒有哪些是負責去監督他必須要做到，就是如果他是一個，例如說他這些東西 SOP 標準化，或資訊透明的話是誰來要求他，是你們政風嗎？

D4：應該講是研考的，但是也沒有，除非是研考會也沒有要求他們。

D4：看規模像因為我們會的話比較小，就是說在秘書室底下有一個研考科，但因為我不知道研考會對他們的工作的要求或管制是怎麼樣的，有沒有說做這個要求說你一定要公開或者是給你一個期限什麼完成這個，這可能要跟機關的研考單位去瞭解。

葉：一般你們行政機關，像行政透明的這個部分，你們有哪些。因為我看地方政府對行政透明的創新部分，還滿鼓勵的，在中央會嗎或者是希望用什麼，怎麼講就是利用行政透明的機制納入外部監督的力量進來，這種作法大概在。因為我在想像那個南水局的那個，他也是一種，全民顧水。

D4：那個曾南文水專案計畫。那就取決於首長的決心啦，那是很重要的一個影響啦。

葉：所以首長是他的政風首長。

張：機關首長。

D4：不是，那個是機關首長，應該是第七河川局局長。

D4：因為那個首長他是覺得說比方說像是全民監工，像這一些預算的執行阿，他通通都採透明化，首長他今天要這樣子做，那底下一定都是遵照他的要求來做。但是葉老師講的那個行政透明，這個其實在行政透明也就是資訊公開。但我現在看中央其實我至少我自己服務的機關，我們其實這個照流程做完了以後，在整個官網的話，民眾瀏覽的部分都是非常完整的。像是程序、法令一修了以後流程這個都是。但是因為我們沒有第一線民眾來申請的，所以說還看不到就是說所謂的流程的，像地方他做得很好的就是說我一個窗口我要申請建照的雜項執照，我現在就可以查詢我的進度到哪一個科了，哪一個

局處了這樣子。但因為中央可能沒有這個業務，所以看不出這一塊來，大概他所謂的公開都是，他的透明大概都是資訊公開，這一部份比較多。

葉：因為這個透明這個部分，原來基本上就是有兩個，一個有可能比較屬於政風的，另外一個是屬於研考的。研考的話，他基本上。政風的話就是利用這個機制，譬如說我已經透明化了，然後利用這個機制引進監督的力量進來。就研考來講他就是說我資訊公開，然後最主要就是說資訊公開以後，有沒有幫助很多人需要這個資訊的人。可能產生一些加值的服務，那是研考。所以我後來聽了很多才知道，因為就如果說我剛剛講的有沒有一些加值型的服務產生，大部分你去問政風的主管，他覺得我們就不要評這個部分，但是如果是行政透明，引進外部引進監督力量。運用透明機制，引進監督力量，這樣子的話那就比較屬於政風。

葉：我們那一次後來討論像那個採購業務的透明，大部分的人都說這些效標太多。

葉：那我在想這些要怎麼精簡，最主要我採購業務透明我看哪幾個就可以了。

D4：就好像太多了。就異常的部分，可能就是限制性招標的件數，跟你所有這個全部上網公開應該現在都會啦，那這個比例我不知道統計有沒有意義。行政透明也是跟採購有關係。這可能政風室目前我們每一季都會做採購綜合分析表，運用那個數字就夠了，我們的欄位前面大部分都是一些基本資料，那你後面有幾欄標筆之類的。用那現有資料可能會比較單純一點。

葉：拿那個現有資料所提供的數字啦！

D4：對，裡面他有一些，你是不是限制性招標，還是公開招標等招標的方式。

葉：你們那個現有資料，你們自己有分析說他的。

D4：我們現在規定每一季要做一次。

D4：名稱常常改來改去啦！這個是比較可能會有異常的部分，其他這個如果是例行性的統計可能就比較沒有意義。

：

：

D4：我覺得這還好。

D4：不過機關首長參加政風室主辦的活動，其實這題好像沒有。

葉：對對這個有，我們事實上前幾天在新北市就是說他們的財政局局長他就講說，他們政風就講說他們的首長幾乎他們辦的活動，他們首長都到，他們有特別提。政風活動，首長幾乎都到。

葉：就是三級機關可以用，部長不太可能。

D4：部長也是有可能阿，所以我說一個政風主管的人際關係很重要啦！如果像○○○在交通部的時候，他辦活動毛治國都在，那不能說因為我中央在忙，他真的決心要做，政風再忙也都來，很多法條、業務會報他可以請副首在主持，那這個就是權衡，認為哪一個重要，他自然就會參加哪一個？所以我一直強調政風主管的人際關係。

葉：因為你放這個效標業務單位會覺得比較，那以後首長要多多參加。

D4：對對對，這樣幕僚會提醒你，這個政風會來考核喔，你要多出席，出席的比例要高一點，這個可能會。

葉：我們這次新北市是每一個主要的構面表現好的找一個出來。

張：總共有四大，就評鑑項目有四大項啦，每一項找出一個機關。

葉：所以那個就像財政局、衛生局這些。那衛生局基本上是首長。

D4：另外這個評鑑還有沒有更好的用語，因為人事、主計都不用評鑑，那為什麼政風要評鑑，我不曉得還有沒有更好的表達方式。

張：其實這個原文應該是 evaluation 這個字啦，就是評估啦。

葉：但是因為一樣我們像大學，大學的評估，照理講應該是評估，但是你我們一般像教育部就是用評鑑。

D4：我們都用評鑑。

張：其實原文就是 evaluation 這個字。

D4：可是因為評鑑後面就要分等級，就這個。到時候評鑑不好。

葉：你評鑑、評比基本都是有分，變成是這樣。

D4：因為這個萬一公布之後，萬一像我在新北市的環保局，我的評鑑分數是很低的，那機關首長可能就對你政風室就不諒解囉，這會造成惡性循環。

葉：這個會，因為一般來講我們在討論所有效標的所有的這些，政風主管來分享來談的就是這樣子。特別有些政風主管講說我們如果這個成績差，意思認為說不能打成績。因為他說我成績如果差，那我的首長可能會遷怒或追究。他講滿清楚的。

張：可是評鑑，就是你評價的方式要用等第排名，可以譬如說用燈號制，你就綠燈有通過、黃燈是待觀察、紅燈是不通過這樣子，用燈號來表示。

張：講燈號其實也是可以換算成分數啦

葉：那個我們還沒有能力作。我那天我在上課的時候，講國防的那個我們還沒有能力作。國防例如說你有 01234，4 你做到 4 要具備哪些東西，那個我們必須要把他。我們現在最好的方式可以逐項的來問是否，那是最簡單的。我可以弄得很細，例如說你回答是你就具備資料，你就要有佐證資料。

D4：不過這個應該是最客觀的，因為你準備到什麼樣的程度，我就給你幾分，然後順便加起來。

D4：這次還是行啦，看看下一次。

葉：那個是可以做到啦，就是但是變成說我們要花時間把那個所有的 01234，跟國防評比一樣，把那個標準全部建立起來，那這個標準就所有的政風主管大部分我們有共識的，譬如說哪些部分首長決心、持續改善機制，大概做到哪些，哪一個項目做到什麼樣的。譬如說廉政會報他應該做到什麼樣的地步。

葉：你們現在會很重視例如說這個部分在你們的像再防貪這樣的整個機制跟流程你們內部有非常重視嗎？

：

：

D4：應該都會做但是很難用數字來衡量，所以有時候機關首長會問這個案子你看一下有沒有問題，看了一下沒有問題阿，就批了，那這種，我們上面最多只是蓋章而已，就很難有數字。

張：我再舉個例子，就是新北市教育局那個營養午餐的例子，他後續的作為就有很多改進的作為，所以就是說評鑑委員去評教育局的時候也不是檢視他營養午餐這個弊案的內容。而是弊案爆了也爆了，但是後續你有沒有一些改善作為，他是有的，所以基本上他是通過的這樣子。

葉：針對那個部分，而且你經過那個機制以後好像現在營養午餐的品質很好。

張：有提高，就是學生吃的營養午餐的內容物其實是整個有變好的。

D4：還有一個機關發生弊案的多寡跟機關廉潔與否好像不應該劃上等號。因為就在我們政風室的立場，我辦案了變成我績效很好，我績效評比變成第一名。可是如果在機關裡面，機關首長的立場他當然不希望有很多案子，所以這兩個這個問題滿弔詭的，這意味發生弊案因為我預防、宣導、防貪做的不好還是什麼，應該有個根本一個去探究，而不應該說按照他的比例決定。

張：因為每個機關暴露的風險量本來都不一樣，有的是高風險，有的是低風險，所以其實以那個弊案數量，是不公平啦。

葉：你像警察他就是獎跟懲是最多的，獎勵也多，懲處也多。

葉：大概是這些問題啦，有沒有要補充的。

訪談時間	102年10月7日
訪談地點	營建署
受訪者	D5--營建署政風室人員1
訪談者	葉一璋、張國偉

葉：大概可以從這些比較質性的資料比較可以了解的到了。那因為像這個要可能訪談的題綱，像我們第一題基本上就是想瞭解以我們就是說他的對象與範圍，因為這個是我們也事實上在新北市也碰到一個困難，他有一些例如說府內的局，有些業務單位都是，像現在的警察就我們到底警察要評到什麼樣的程度。那後來大概我們做了一個例如說預算人力這個部分，投入的部分應該是單位整體的，但是評鑑委員去看訪視的時候，他不可能訪到很基層，可能就資料彙整，資料性的大概就彙整，然後分業務的層面就是說我們評你，例如說我們評這個機關，這個機關的總體的業務，譬如說你可以分大的業務大項的，因為我們對於業務的透明我們事實上有一些效標，例如說你的主要業務有哪一些，那這些業務基本上你有公開上網的比例有多少，以及這些主要的業務裡面你有訂標準作業流程的，大概就是。.....因為你們也受評，所有的政風機關對不對。但是盡量那個效標不要重複，還有一個重點就是說你們去統整，例如說你們有時候去找這個機關內，根據這些東西你們去彙整他們資料或者是告訴他「你要準備這些資料的時候」，站在那個方便性，就是說這些資料大部分大概都既有的，不要為了刻意我們要做這個評鑑還要去重新用什麼新的資料上來，這樣簡單講不要勞師動眾。

D5：我想要請教一下老師，這個譬如說營建署他去年元月，也不是去年就是今年元月的他那個 7、8 標他有一大堆喝花酒的被起訴，這個會不會對這個評鑑有影響？

葉：這個是重點，我們最重點是這樣，我們這個叫做有點像廉能績效評鑑。我們一般績效評鑑都是你要展現好的，像我們學校也是，要展現好的一面。但是我們這一次在新北市的時候，通常並不是這樣，我們告訴我們的評鑑委員在工作坊的時候，特別告訴他們就是說我們想知道你那個我們講說「品管的機制」，有點像再防貪的那種機制。就是說你去指出你自己的問題，風險在哪裡，你的過去針對這些風險做了哪些業務的改進，或制度也好，執行面有那些作為，這些東西。基本上，如果呈現這些東西的話一般評鑑委員都會給比較高，反而沒有問題的評鑑委員。就是說他認為說我機關沒什麼政風問題。

D5：我是比較怕到時候如果就這個方面來做一個評鑑，首長他一定會考量，基本上大家對我這個機關的弊案報導他主觀上就會有一個負面的印象進來，會

不會影響他這個評鑑的結果，到時候我是比較怕擔心就是如果這個把這些因素參雜進來，到時評鑑的變成一個很負面的，他一定會對我會不爽。

葉：對會有這樣的問題，所以我們以前因為這種公務統計好、多少，我們當初是有給他下一個好壞的，比例啦我們用比例來講，例如說你機關的人員大概多少、件數大概多少，以前都是有這樣子的去統計，但是我們覺得說這些東西應該讓評鑑委員來看，對他們來講他們來看的說可能有的機關你本來，像採購你們大概工程最多。但有些機關就是說他很多基本上他就是先天上限制性的比例比較高一點，也有這樣子的機關。

D5：對啦，現在基本上部長上來一直要求用最有利標，但實際執行面的話他們承辦人他就招標案他不敢，怕一個圖利的帽子給他蓋上去，他一般還是最低標就最低標，大家同意用最低標來做一個衡量標準，他們也會有這樣的顧慮，他們也會對於這方面會怕。

葉：他們一般也會擔心啦。

D5：那基本上我們同仁大概看了也研究一下，基本上人員比例不是我們機關能做的到。人員比例大概就是內政部包含廉政署他還從我們這邊抽預算，這個有的預算還。

葉：這個有個好處是這樣，這個可以讓我們的評鑑委員去要求你們機關首長要重視。

D5：但是我的預算員額他的是從政風系統來做一個編制。

葉：你們現在預算員額跟那個差距有多大。

D5：預算員額，他們把我們的預算員額都抽走，還抽了兩個去廉政署，他成立廉政署他還把我們預算員額抽走，本來還要抽我們三個。

：

葉：所以你們一般是會計最多嗎？

D5：那另外我們政風經費的話，中央部會可能都沒有經費的編列。可能地方政府還有。

葉：你們是現在政風的預算是在業務單位？

D5：對，都是在機關裡面，那我們有一些活動譬如說廉政民意調查，這經費來源就要找業務單位，一般行政費用向下來支應。

葉：這個部分基本上可以顯示首長對於，如果他如果願意從業務單位擠這些，去調撥首長的。

D5：對就是要簽去寫需求那邊從那邊來支應。

葉：這個如果我弄一個效標進去，例如說首長爭取政風業務費用這樣子的效標？

D5：當然 OK 阿那當然我們有需求的話，首長他是不是能撥一些款項來供我們需求來應用與使用。

葉：那可以附一些佐證資料。

D5：對。去年的時候我記得廉政署他要做一個有關道路的研究，但他也是到了年度終才找我們問看有沒有這個經費，基本上找我們業務單位，他因為到了年度終已經都執行到一個什麼樣的階段，你現在找我要，錢從哪裡來？早就都已經做了一些大概的分配，那我這經費從哪裡來，結果回覆政風處跟廉政署，廉政署可能也不太高興。

葉：因為署他本身也沒有錢。

D5：對，廉政署他本身也沒有錢，就是找底下單位所屬單位來。

葉：他大部分都是找你們這些局或部會的這些相關的，一樣一樣，因為我們當初也提一個類似像品德教育的，跟廉政相關的法治的向下紮根，那後來廉政署就帶著我們去見教育部的處長柯處長。但是目前還沒有做啦，因為他還在找這個經費，也很困難。

D5：像我們經費，以前我在市政府的時候，他各個政風機構，各機關他的政風室，他好歹不管多少，就算五萬塊，他他好歹還有預算的編列，比預算那麼高。

：

葉：包含是不是下水道，你們也算是代辦。

D5：講的難聽有時候他譬如說法務部委託內政部營建署幫他代辦一個工程，然後他的一個預算原來是譬如說他經費不足，哪些取消掉了，或者是他法務部跟廠商之間他有些什麼樣的默契，他就先，反正就什麼增加什麼搞，他那邊做了一個決定，他們要求我們這邊代辦機關幫他做一個調整。但是他背後實際的狀況，我們這邊可能未必知道，也許他們那邊搞鬼也不一定。

D5：有可能會有這種狀況。

葉：那你們代辦也有包含招標、發包這些。

D5：有全程，有半程的。

葉：有些是他們招標的。

D5：如果他那邊因為什麼樣的元素要增加工期、展延工期、增加工項，那其實圖利他的工期了，那是他業主需求阿，那丟過來業主他的需求，我們看他的業主需求，但是實務上他到底是不是確實，會有這些。

葉：會有這些真的是問題。

張：那這種代辦採購的佔整個營建署的業務採購案比例大概有多少，很高嗎？

D5：這個數據很高。

葉：另外有一個就是我們可能也建議署，我們原來是有移民署跟你們，想說都在內政部裡面，我們就找一個內政部的政風處長比較好。那另外一個想法也是因為，因為另外你們有組改會牽扯到滿多未來這個署。所以我們也可以用這樣子，我會跟那個廉政署討論一下，就是可能也可以找別的機關，因為組改你們的變化比較。

D5：可能元月一號，要快可以很快，但要拖也可以拖到不知道哪時候。

：

D5：採購透明基本上就是採購程序上面應該都是走在採購法的程序，程序上照講的話程序上應該 OK，如果照講程序的話，就是程序背後的譬如一個變更設計，就像剛剛如果他那個變更設計，他實務上那個部分可能但是他也是起碼都是照程序上來走，照講他都是走程序，講都是講程序。你像那個環快 7、

8 標，他也是找我都是程序上都 OK，但是他背面需有些什麼這些對價不正利益的這些的就很。做符合規定上面、程序上面的他應該是符合他的程序。

葉：效標我們是沒有辦法去。

D5：有這個可能性。

D5：講難聽，他檯面上我看這些作業程序上面規定我都符合作業程序規定阿，你的規定我都檯面上都 OK 阿，不然一層一層怎麼有辦法去過關。那可能都是在背後那一些。

葉：他那個背後是因為，是有人去檢舉？

D5：背後、背後，對這可能是各方面去檢舉的。

葉：我是說像這種採購的業務，像鼓勵檢舉的這樣子的效標我們可以放嗎？

D5：鼓勵檢舉當然是 OK 阿。

葉：就這些資料來講，一般來講如果說你們讓機關內的就是這些其他的業務單位來提供，會有什麼樣的困難嗎？這些如果說這些效標，我們可能會給你看一本例如說一些評鑑報告，那個評鑑報告大概都是提這些資料。像那個行政透明的部分，這個應該是業務單位，你們研考還是什麼誰是相關的。採購這個部分應該也是。這個部分你們應該就自己應該也有政風的。

D5：這些上面應該都有，但是這些東西。公開上網的比例這些理論上都應該會有。就他的業務作業程序上他這些理論上應該都會做的到。

D5：然後公開招標比例，就剛剛跟老師報告的，他我一定都採用公開招標，我用限制性招標那個最有利標他反而作業上會被人家質疑，他不太敢用，他可能用公開招標的比例反而會比較高。

：

：

葉：所以就你們一般來講你們立案就是你們有可能在你們這個室立案，送到處，再送到廉政署。

D5：對，那他這個所謂的立案，他是要以哪個點，是檢察官要起訴了，起訴算是他是一個不法案件成立，還是他要等到定案，判刑，一審判決，還是怎麼樣，他那邊是不是有需要做一個界定。老師參考啦。

：

葉：你們會有審計部的人來查？

D5：我們大概就是到機關，機關大概就是主會計那邊會幫忙，會會同他們來做查帳的話，他們會派會同人員。

葉：像這種我可以找例如說這個效標我可以像審計單位調查這樣子的，例如說哪個審計單位，異常的狀況可以用。

D5：甚至有些採購的部分，內政部的採購稽核小組，他那邊也會，內政部有一個採購稽核小組，對於所屬各機關他也會有一些稽核的結果。他們也受哪邊評鑑？

D5：工程會好像對各部會的採購稽核小組。

葉：工程查核小組是受工程會。

葉：一般像你們工程多的話，落實那些所謂的三級品管，這個在所有機關都會適用嗎？

D5：三級品管都有三級評各工程單位。

D5：工程部分應該三級品管都有，各機關都有。勞務的部分好像就比較少聽見有三級品管。訓練、宣導這些基本上政風單位都會有，政風單位訓練、宣導這些單位都會有，那業務單位可能就他自己主動辦理會比較少。

葉：一般來講就是機關人員在你們的廉政教育相關的時數，總時數。

D5：對，那大概就是政風單位會做這些方面的推動，**如果是業務單位自己主動推動的可能機會比較少**。首長決心、改善機制，組室主管、科室主管、單位主管有沒有需要？

：

葉：所以，廉政會報是一個效標，會議結束的話我們基本上會去訪談執行單位或者是評鑑委員基本上是訪政風主管，瞭解首長決心對政風的支持，基本上。

D5：那可能這樣政風主管就不敢講了。你這樣跟他講負面的，那機關裡面以後推動，他。

葉：那有沒有什麼效標，就是說我們可以看其他的，我們講說政風你例如說在某些公文裡面。

D5：所以我上一次拜託老師這邊幫忙講話，幫忙加把勁。

葉：就是在會簽稿的時候，首長有沒有重視政風的意見。

D5：他一定批個如擬，你怎麼簽他都批如擬，批如擬然後後面勒？

D5：我們批這樣他也如擬，然後工程處處長批也批個如擬。

葉：那你們會簽，譬如說你們如果會簽表示意見的，那首長會不會是按照你們的意見。

D5：基本上我們簽，他批都還好，都會批照我們的意見，那但是業務單位再簽他也批如擬。這個有的時候我不曉得，他是不是另外一些其他的考量。

張：批了以後就消極不做為這樣子。

葉：政風的感受是最清楚的，只是說我們有哪些效標是可以幫助你的，把他弄出來。

D5：還有老師參考啦，那是機關首長大概他要不要政風主管擔任機關裡面考績會一個委員，看有沒有。基本上在市政府。

葉：政風牽涉到人事應該是必要的，還是怎麼樣，我不知道。

D5：你在台北市市政府的話，他就是必要的。但在中央很多部會他都不是喔。

葉：政風有沒有擔任考績委員？

葉：所以從這內規可以看得出來。

D5：然後就算以前市政府也是，你就算是他一個考績會的一個委員，然後你在考績會裡面，你能表示的意見，你怎麼投票，你都會輸，你都不會贏，舉手手怎麼舉，你四個手兩手兩腳通通舉起來，你還是會輸，會有這種狀況，那就看你首長是不是要支持，那是會有這樣子的狀況。那中央他根本不讓你當委員。

葉：這也是一個指標。

葉：我們基本上之前也有看到一些就是說首長的那些決心，就是你的人力的部分，人力也看得出來，人力跟能力。我們從新北市基本上就是我們去對，因為很多人講說這個人力有時候，但是我們後來發覺評鑑委員給高的分的，你在去看他那些人力都有一定的。

D5：老師參考一下現實的狀況啦。

葉：那首長給你的人力？

D5：業務單位不要的，我們那個○○○就碰過阿，他業務單位不要的人，首長就丟給你政風阿。

葉：包含那種約聘僱的也算。

D5：是阿那些，那甚至老師你參考不要講，你像廉政署他對你所屬單位的人力，他的支持度又是怎麼樣，他的派補速度又是怎麼樣的。那個是廉政署，去年年底我辦公室三個科員同時都給我調走，同時都調光光，三個科員全部調走，你怎麼玩，馬上就。然後拖到現在還不給你補，三個還補一個，還有兩個還沒給的。這個是廉政系統本身的問題。

：

D5：像人事，人事人員的話，人事人員他有一個人事人員設置標準表。像政風，政風他現在依附在機關裡面，你看機關裡面的組織政風人員設置編制的話，看也是看機關自己裡面的一個狀況，他沒有一個設置的標準出來。到現在政風系統，廉政署這個設置標準還沒有出來。

葉：所以沒有那個設置標準？

D5：對阿，政風廉政署到現在沒有，政風室到廉政署都沒有一個設置標準。

D5：6-70 個，他們正式編組。

葉：差不多耶，我發覺政風的比例只有這樣。這個是好處是你弄一些比例讓委員突顯出來，幫你們政風。

張：就是說政風人力偏低阿。

葉：政風人力偏低，而且低得很離譜的。

：

：

葉：你要鼓勵業務單位重視政風，就是這個效標基本上是要鼓勵業務單位重視政風。

張：所以一樣是用這個效標去引導他們去重視政風。

D5：你光是政風在那邊叫叫叫、推推推，他到了業務單位，他還。

葉：因為我曾經在新北市講說你們政風本身就有政風自己的評鑑了，對不對。那這個評鑑基本上是要看業務單位，真正跟你政風有關的也只有廉政倫理規範，老實講。

D5：他們自己有沒有在意，他們有沒有自己去注意、在意防範，有沒有自己去作宣導，他有些什麼作為。

葉：對阿，他自己要去這樣子的。

D5：光是政風少數的人力，不可能那推不動的啦。那麼大的一個機關，多少人力分散在全台灣，他應該要。

葉：像客觀投入，主任剛剛有講到，我們也可以講說那個訓練宣導，業務單位他自己有沒有辦廉政教育也可以。

D5：他自己有沒有辦，然後他自己有些什麼樣的作為。

葉：業務單位有沒有辦廉政教育，不是只有政風或是機關。

D5：或者他防範，你像現在北工處我要他做一個廉政品管圈，也是廉政署他交代下來，我們要北工處做一個廉政品管圈，他對他的員工他怎麼去管控，除了他的宣導以外，他怎麼去管控防範，他要。

葉：對，業務單位怎麼去管控防範的。

D5：他這個他自己的一個在意的程度，他自己有沒有去防止這個方面。不然光我政風真的是政風室就剩下 10 個人好了，那全台灣。上次到廉政署去開會，他們說他一個政風處 9 個人那他是一個縣市的範圍，我說我營建署政風室，我的辦公室 9 個人，我的範圍是全台灣，全台灣還要包含外島，那我又怎麼去掌控。我光。一定要結合業務單位，他們業務單位他們要在意，他們要去推託、要去防範，他的一些作法作為，有些。你像北工處之前的一個處長，他是聽到我是聽以前同事講，聽到他們哪些工務所哪些有狀況，有風聲了，他馬上換，他馬上調整不給他有這個機會，就把他排除掉了。

：

葉：我們本來在想在我們的題目裡面有一個就是說你們在行政透明有哪些創新的一些作法跟行為？上一次我們在廉政會報，有說有提案。

D5：有提阿，他們說沒預算，所以不過。

葉：都沒有預算是不是？

D5：對阿，我們先試辦阿，就哪一方面試辦，慢慢跟你磨。他就頻寬不夠，要龐大的經費。

葉：沒有經費。

D5：你政風幫我弄錢，幫我找預算。

葉：所以那種透明機制那些。

D5：對阿，上次也跟老師報告在會報裡，那個○署長那個時候還在，○署長我們是要墾丁他那邊你的建管的公評，公文報告把他做一個透明把他上網公開阿。那結果後來署長那個時候都講你承諾囉，你處長承諾囉。結果現在又賴皮了。那市政府都能做阿，台北市政府也能做。

葉：對阿，新北市、台北都做了阿。

D5：台北市政府也能做。

葉：這個很好，這是他們行政透明很重要的一個那個拿來，你們應該是最最。

D5：台北市政府的壓力會比你幾個國家公園的壓力小嗎？

葉：對阿，對阿。

D5：那就，到了他那邊他執行他就走不下去了。

葉：對。

葉：這個就是在我們績效管理，你拿什麼當效標，他就重視那個，就引導。

葉：對阿，對他有影響的他就會重視了。

D5：對阿他。是阿是拜託老師這個外部的力量來介入。

：

D5：老師這個拜託強調一下業務單位的課責，不是，因為我政風報告從一月寫到現在，這樣廉政署那邊也沒手軟過，那真的是。

D5：光是政風自己在那邊玩，那業務單位他們有沒有動起來，他們有沒有做的。

D5：對阿，你喊到死他不理你阿。你政風到底有什麼權限，就拿個調卷，調卷我首長我不同意，我不給你，你怎麼樣，是有這種問題啦。

：

葉：大概是這些，主要就是說也可以在看看想，我之前在想你們有那個一般來講你們對公共工程採購都有那種分析的資料嗎？

D5：採購案件分析？

葉：採購案件分析的有那個資料嗎？那一般如果我們從那個資料去找他的效標應該可以想一想，從分析。

D5：可能是他的一個分布狀況，他採用公開招標、限制性招標或者是佔了一個百分比，這些數據。

D5：佔的筆數的多寡。他的佔的比例，佔了百分比佔了多少這些方面的分析，限制性招標。

：

D5：另外老師參考，他那些請託、關說那些作業事項有一個行政院的规定出來，行政院中央機關作個調整。

葉：對我們中央部分就要照那個行政院的那個規定。

D5：基本上他是有那個符合三個要件的才，那個違反法律規章、什麼企業規定，符合三個由行政院這個登錄表，那沒有這個符合這個條件的還是用過去的那個採用的登錄表，大概跟廉政署作業大概是這種模式。

葉：他那個如果是民意代表的話？

D5：他們這個對民意代表的顧慮很大，他們對民意代表他可以說是為民服務的一個招牌就帶過去了。

葉：所以變成你就不用登錄，因為他是為民服務的那個，不過因為那種關說事項大概是民意代表最多，他不用登錄，為民服務嘛。

D5：對，他說他為民服務。其實。

訪談時間	102年10月7日
訪談地點	營建署政風室
受訪者	D6--營建署政風人員2
訪談者	葉一璋、張國偉

葉：我們這一次是延續我們去年跟今年新北市，廉政署是想說用這樣的同樣的類似的架構在中央機關，但問題是中央機關很多部本部他基本上沒有什麼東西好評的，中央大概三級機關，基本上中央的編制是諸侯的編制。很多三級機關真正的預算在像移民署、營建署、警政署消防署，預算都是不一樣的，所以大部分我們中央現在大概未來我們真正去評鑑的話，應該是以你們三級機關的為主要，中央的話大概就限訂這樣的一個範圍。那我們現在就想說中央三級機關，我們試評兩個機關所以就找了像你們跟移民署，最主要你們的原因是因為你們大部分的公共工程都在你們這裡，從這裡大概可以知道哪些是。就是說從這個效標來看，這個透明啦，特別是採購方便的，所以等一下你們可以給我一些採購效標的一些建議，那個部分。那我剛剛也跟主任講了，基本上這個並不是，如果說有的是先天上你有一些預支業務的話，他影響你評鑑不一定很大，因為我們這一次新北市透過這一套，以前是這樣以前我如果用公務統計進去的話，公務統計當作評鑑的基準的話。那易滋弊端業務必然會比較名次比較會在後面。

D6：老師這邊有一個採購方面就比較特殊，我們現在有一個代辦，那產生一個問題。因為目前營建署很多採購是代辦的，其實業主不是我們，業主是在各機關，所以這中間跟一般的採購那種講課責程度會不一樣。

D6：對，所以我建議就是說將來如果將來屬於代辦的效標可能要增加一個業主。如果業主是公務單位的話，可能效標要增加一個叫業主，是各公家機關，因為他們屬於公務領域，而且他們是有權力講話的，而且講話的 POWER 是很大的。

D6：我們最俗稱一句話，就有錢者大，很簡單。可是問題是他的權力很大的。

D6：預算才是他，我們講實在的，要查，要瞭解東西，要瞭解錢的根源在哪裡，預算來自他，我們只是代辦。所以營建署會碰到，其實他很大筆喔。

葉：那你們代辦也有包含招標、發包這些。

D6：不一定，通通不一定。看顧客，每一個套餐是不一樣的。

葉：有些是他們招標的。

D6：對他們招標了，只是拜託你看個工程而已，就是工程現場專案管理。那都不一樣，就是整個採購程序，譬如說預算編列、招標、開始監造、找監造、找設計、工程拆標、由工程拆標監工到驗收，其實可能很多的套餐很多種吃法不一樣，所以一定要怎樣不一定，看個案，要看個案。

葉：會有這些真的是問題。

張：那這種代辦採購的佔整個營建署的業務採購案比例大概有多少，很高嗎？

D6：很高，超過一半我不確定啦。

葉：你們每年的預算大概有一千億，這個千億有包含代辦嗎？

D6：這個千億又太複雜不光說是指工程。

葉：對你們還有國家公園什麼那些。

D6：基金、補助，營建署照說他是一個中央政策單位，他應該不是執行單位，因為為了經省把一些執行單位併過來。以前省府，其實中央的這種署應該只是一個政策擬定單位，他的機關組織應該是這樣，但問題是因為經省以後，把一些執行單位併過來，所以他是一個很複雜的，非常很難再從機關組織法去定位他確實是什麼。他有什麼，機關裡面有什麼他就有什麼，所以這筆錢裡面有很多工程執行的啦、有很大筆在補助各縣市政府的啦，譬如說政策的補助費他都有。所以不很純粹說一般我們的工程單位，印象中對營建署好像是一個工程單位，所以你說一千億大概都在做工程，不是這樣子。

葉：對那看看就是未來像有些機關他的就是比較不受組改影響的這樣的機關來做，三級機關啦。

D6：其實報告老師，就你們要做這方面，我是覺得目前營建署他的複雜性可能會用下去，他不單純，一般概念都他是一個工程單位，其實他不是這樣子，所以用那個效標下去可能會有 miss 掉的。所以要做營建署這個領域，我是真的是以目前組織架構可能我是建議暫時保留啦。可能不然會裡面會有很多誤差出來。

葉：這個我會跟署再聯絡看看。那主要是因為那時候就是說你們來可不可以提供意見大部分都是針對採購透明的那個部分。

葉：我是說像這種採購的業務，像鼓勵檢舉的這樣子的效標我們可以放嗎？

葉：效標啦！現在就是說我去看別的機關，譬如說我去看移民署，甚至警政署，我如果看其他三級機關的話。因為我們現在盡量就是說這些都是共通性的，然後能夠精簡的我們會把他精簡。

D6：檢舉喔，我是怕老師看你取得的管道是一般的民眾，其實檢舉這種事情我比較偏向從一個利害關係的角度去看他啦。檢舉現在會存在的就是對我們有影響的話，我可能才會去○○他。如果講難聽一點看你的對象是誰，民眾跟廠商這兩個部分是不一樣的。

葉：就這些資料來講，一般來講如果說你們讓機關內的就是這些其他的業務單位來提供，會有什麼樣的困難嗎？這些如果說這些效標，我們可能會給你一本例如說一些評鑑報告，那個評鑑報告大概都是提這些資料。像那個行政透明的部分，這個應該是業務單位，你們研考還是什麼誰是相關的。採購這個部分應該也是。這個部分你們應該就自己應該也有政風的。

D6：應該會有吧。

D6：老師，3.2 這個違失跟違法，機關貪瀆不法的案件比例這個不法案件的定義可能要定義清楚，是送到廉政署，送到司法是檢察官起訴，還是一審定讞。

葉：就是，有可能是送到署，就是你們政風。

D6：這個可能要，這定義不法案件移送到是什麼樣。因為我以目前來講，譬如就我們這來講我們可能會舉一個，第一個報告政風處或是政風室准了，或是報告廉政署准了，或是檢察官起訴了，或是第一審定讞，第二審定讞，最終定讞。這可能有很多個點不一樣，因為你突然用一個說貪瀆不法案件，好我看法跟移民署會不一樣，所以這個名詞可能要把他定義出來。譬如說廉政署立案了，我們立又有兩種，一個立察，一個聯察，這又不一样了。所以這個就我們政風單位你要用這個數據的話，可能要很清楚把那個點指的非常清楚，才不會有 miss。

張：如果說這個移送司法機關。

D6：檢察官也是司法機關阿。

張：就是說如果說是就可能要定義說是移送到檢察官那邊，或者是說已經進入到法律。

D6：這點我建議你可以跟廉政署聯繫一下，他們應該比我們清楚啦，他們要的是哪一個點。

D6：記得上一次教育部最貪的那段新聞，那就是說一個點定位在哪裡不一樣，認知就不一樣。尤其是所謂的貪瀆不法案件，在我們來講一直很困擾，就是說每個人的點是不一樣的。所以你要把。

葉：所以就你們一般來講你們立案就是你們有可能在你們這個室立案，送到處，再送到廉政署。

D6：因為講到這個，因為我們一直在點所以對每一個名詞，因為有很多點，如果沒有定義哪一個點定義清楚的話，可能沒一個。

葉：那如果例如說你們包含政風移送檢調來查。

D6：其實我比較建議，跟著整個欄位可能，廉政署應該要很清楚說每一個人人都知道，可能要請廉政署定位是哪一個，譬如說 3.2.5 受審計單位的調查，審計單位是指哪一個單位，然後調查的異常，異常到什麼程度。其實這些欄位，因為在我們政風長期以來，一定要很清楚的定位，出來的數據才不會錯。譬如說受審計單位是到什麼，是審計部問而已，還是監察院問的。

葉：你們一般中央機關沒有審計部駐你們機關的這個。

葉：地方政府就有，他有個審計處。

D6：他有個審計處，他也應該算。

葉：他就等於是監察院在那邊的。所以那審計處他會會同很多，所以他會來機關查帳。

葉：而且查的還滿細的。你們會有審計部的人來查？

D6：應該每年都有吧。

葉：像這種我可以找例如說這個效標我可以像審計單位調查這樣子的，例如說哪個審計單位，異常的狀況可以用。

D6：如果用結果論，審計部提供出來的可能會比較確認一點，這部分由審計部，因為他那邊會做完他有一個確定的東西，等他確定的東西比較不會爭議。因為有時候來看的話那些點會改，會說明來來去去，有些來來去去一拖就好幾年。所以這個老師講的有道理，我個人的看法是可能由審計部來提供給你們一個他們認定數據。不然審計一查完，我來說明、答覆，有些東西可能一個案子有一百點，他說明可能全部說明完可能拖好幾年。所以機關認定是有，可是在審計那邊還沒成案，就是還沒定數啦。

：

葉：有時候首長決心，就我們的評鑑委員去看的話，他會去看你們廉政會報的紀錄。看首長他對於某些東西例如說：追蹤或者是他在廉政會報指示哪些東西，大概在記錄裡面，有些還是可以看的出來首長的那個。

D6：很有決心，但是會議結束勒？

葉：所以那個是廉政會報是一個效標，會議結束的話我們基本上會去訪談執行單位或者是評鑑委員基本上是訪政風主管，瞭解首長決心對政風的支持，基本上。

葉：公文簽核的時候，首長有沒有重視政風的意見。

D6：其實這方面首長有沒有重視政風，其實政風講實在心裡最清楚啦，但是講的出來，或講不出來。因為這變數，要衡量的事情太多了。

葉：那你們會簽，譬如說你們如果會簽表示意見的，那首長會不會是按照你們的意見。

D6：你譬如說寫白紙黑字很多事情，其實他也不好意思說不批又怎樣，但是批了又怎麼樣呢？

D6：所以其實我們心理也有感受這樣子。

：

葉：政風有沒有擔任考績委員？

D6：考績委員的成員跟單位的行政，他的議題應該是行政的內規吧，所以每個機關他會不一樣。

葉：所以從這內規可以看得出來。

D6：如果考績會裡面對政風提出來的，這個考績會的支持度通過比例高不高，這也是很好的指標。

D6：我表面上 OK 阿，用多數的暴力，你怎麼舉都舉輸他們，這個也是很好的指標。

D6：對政風提到考績會通過的比例高不高。

葉：通過的比例，政風提到考績會的通過比例。

D6：這個也是個不錯的指標。

葉：我們基本上之前也有看到一些就是說首長的那些決心，就是你的人力的部分，人力也看得出來，人力跟能力。我們從新北市基本上就是我們去對，因為很多人講說這個人力有時候，但是我們後來發覺評鑑委員給高的分的，你在去看他那些人力都有一定的。

D6：老師講的人力，可能有一個風險，這個人力是可用還是不可用還是製造麻煩的人力，這有三個指標，我丟兩個是製造麻煩的給你，叫你幫我看著，那表面上是增加兩個人力，但是他整體功能是負數的，會有這個風險。

葉：那首長給你的人力？

D6：我給你，你很忙我給你兩個，但是這兩個狀況很多是你要看好他，增加他不要的給你。

D6：所以給人力是一個支持你是可能要有風險，這有風險，給的是什麼人力，沒有一個單位要的，請你麻煩你幫我好好看著。表面上是給你人力。

葉：包含那種約聘僱的也算。

D6：所以給人力真的是要考慮一下，是怎麼的人力，是政風職缺？

葉：對是政風職缺，還是業務單位過來的。

D6：還是業務單位過來的，所以乾脆立一個指標就好了，政風職缺是最有用的。

D6：給的是說譬如說我給你一個政風缺，就政風可以派的，掌握在政風體系上的，就是等於給政風的職系就對了。

：

D6：你看這個，這個有時候你用員額制，其實員額也是有點問題。就我們這邊來講，我們政風室幾個人，譬如說 10 個，全國加一加 10 個，人事幾個，會計好像 60 幾個還是 80 幾個。

葉：差不多耶，我發覺政風的比例只有這樣。這個是好處是你弄一些比例讓委員突顯出來，幫你們政風。

：

葉：你要鼓勵業務單位重視政風，就是這個效標基本上是要鼓勵業務單位重視政風。

張：所以一樣是用這個效標去引導他們去重視政風。

葉：例如，業務單位有沒有辦廉政教育，不是只有政風或是機關。

葉：對，業務單位怎麼去管控防範的。

D6：就所長本身很重視。

葉：所長很重視，所以我覺得首長的重視。

D6：大家都不能否認，首長重視這個單位的廉政，這個單位廉政就會好，但是怎麼讓首長重視？

葉：對對，如何讓首長重視？

D6：課責，但是往往就是講，你想業務單位都發生這個狀況，我想他大概會不是那麼很在意，但是工程進度落後要他命一樣。

D6：有沒有在中央有辦法立一個就是說你發生政風狀況，他的業務主使長官一系列連坐下去，如果這樣我覺得就會重視。就像現在一樣，他如果工程落後，他就很緊張，為什麼？他馬上會被課責，但是他底下發生一個政風狀況，他可能想到那是政風室的事，他不會想到說那是他的責任。所以相對的話，因為他為什麼會在意工程落後，會課責到他。但廉政他們一般的概念仍是課責政風室。

D6：對，他認為沒他的責任。但是天天生活在一起，對他最瞭解的事誰？他主使主管。有沒有辦法一個指標對他課責。

葉：所以針對業務單位的人有沒有指標。

D6：就是說，你看預算執行不好，主管為什麼會被課責，所以廉政這方面都不用擔心他們。很早就提醒機關首長，哪一個單位發生事情的話，從主使連帶上去課責。

D6：其實課責我覺得會支持度本身就會調整，就是這樣。就像預算執行不好、或工程進度，不用你講他，他自己就隨時就在提醒自己，因為課責。那發生政風狀況對他沒課責，他認為是你政風的事，所以他也不太在意。

D6：所以我一直在講說，一直在推說要重視、要重視。人很現實那一面，就經濟學那句話「理性自利」，所以你想我們實在，工程進度跟預算執行都不用你交代他，他主動就很注意了。但是他就是沒有廉政他會主動關注。

：

葉：你們署長換了？

D6：現在這個地方是非常尷尬的，因為他不確定性太高。

葉：組改阿，你們組改未來會在環資，然後留在內政、環資、內政。

D6：工程單位成立工程處。

D6：他有一些已經過去交通部了。

葉：那現在的那個有什麼，例如說有哪些抗拒的例如說到環資部。

D6：那個已經定型下來，因為已經吵很久了，已經定心下來，就純粹差一個立法院，其實大家可能都蓄勢待發都要準備了。

葉：因為像環資現在的那個包含衛生部他們都是很大的部未來。那現在問題在於說你看這一次食安的那個，食品跟藥品那兩個主管單位那個是南轅北轍，藥品不容易被廠商，我們就學理來講不容易被廠商俘虜，食品是很容易被廠商俘虜啦。就是食品的例如說我們美國叫 FTA，台灣叫什麼食品衛生署，在部裡面下面的署，那個食品安全還是什麼，這個是長期以來因為他們就政風來講，他們也很多利衝突問題，滿多圖利的，因為長期以來都是被廠商俘虜。

D6：其實課責我覺得真的很有用，廉政東西。

D6：你如果從中央有沒有訂一個法令像預算執行一樣的意思，不用我們政風天天在辦什麼教育訓練，他首長比你還重視，哪一個首長不是開始在提醒預算百分之八十。為什麼？因為中央有一個，那中央現在有沒有辦法對廉政下一個這種課責下來，發生什麼樣的誰要連帶責任，他就比你緊張了。就不用我們天天喊的要命。

：

：

葉：那這個跟你們跟那個財產申報一樣，因為通常財產申報跟那個廉政那個不會有太大的關連性阿。

D6：因為程序被裁罰，不是因為其他案件被裁罰，都程序上面被裁罰。

葉：對我們中央部分就要照那個行政院的那個規定。

葉：他那個如果是民意代表的話？

D6：那如果像這樣有些不要經過這個單位找來開會。

葉：他們找你們去開會。

D6：為民召開協調。

葉：開協調會，這個就是已經直接遊說加關說加脅迫。

D6：為民服務的協調會。

葉：大概是這些，那個我會在問一下廉政署，就是說看你們因為你們組改，那看看還有沒有其他的機關。

D6：這個組織太複雜了。

葉：如果以內政部我們是移民屬，那如果我用警政署會不會滿複雜的。

D6：他已經通過了，他組織已經確定了，我倒是認為你就要這個指標判斷，警政署比較單一一點。

葉：消防呢？

D6：其實他機關組織屬性都很正確，應該不會，應該相對都單純。

訪談時間	102年10月7日
訪談地點	移民署政風室
受訪者	D7--移民署政風人員
訪談者	葉一璋

葉：這個評鑑我們覺得基本上在新北市實施的這一次成果還不錯，雖然我們時間也很短，因為我們評鑑只有半天，一個局處只有半天。那廉政署是講說這個東西如果擴大到中央機關，大概會有什麼樣的就是說我們在效標我們要做哪些修正，然後很重要的幾點就是說，他主要的目標應該要讓中央機關去重視，重視政風這是一件事情。要他重視。把效標放進去，讓機關的首長他覺得，因為通常簡單講例如說像公共工程這種東西，很多跟工程相關的首長，他只重視那個工期、預算，因為他那是在他效標裡面。如果我們在業務單位，把他推動廉政，**不要把說我政風推動廉政，而是業務單位推動廉政的話，他也是一個效標。如果業務單位推動廉政這種作法把他納到效標的時候，那業務單位就會開始重視**，我們當初的。那這個大概在新北市評的結果有這個作用，因為局長開始。

D7：因為這個研究一出來，大家就要趕快在前期就要先做。

葉：像第一題裡面，大概我們想瞭解那個範圍，因為中央大概來講我們知道中央機關一般來講部會層級它基本上是比较，就是我們做評鑑**他沒有什麼東西可以讓我們看，因為他跟業務無關，他的中央機關在部會層級都是在政策面，實際上的業務面大概都是下面的三級機關，就是像你們，你們基本上就是真的是業務執行的**。這個才是我們真的要評鑑的這些基本。那我們大概會針對未來我們可能就是在做，不像新北市我們只評到局，那是以局為單位。那中央機關大概就是三級機關，像你們這個為主要的，那這個範圍大概針對這樣的一個範圍的話，我們也想說聽聽像你們這樣。我在營建署他們的建議是他們比較困難是因為他們很多的業務基本上都是人家委託，他有權無責的。

D7：對，他們只是做人家委託的案子，一個把他施作，那最後還是要把他交給別人。

葉：這個應該如果我們把警政署也納進來的話，警政署怎麼去切割，業務到哪裡？所以我們是希望中央機關，我們地方機關、地方政府比較好，因為他那個範圍很明確，他的範圍就很明確。**中央機關我們是想從業務來切割，我們評鑑的範圍用業務，因為這裡面很多效標會牽扯到業務面**。例如說：我這些業務有沒有公開上網的，那這個分子分母等於多少。業務看要切割大的也可以，大的區塊，你主要的業務可能在這裡，然後大的區塊，業務面來評這個

到三級機關，可能他的業務層級到哪裡，我們就評到大概那個範圍，這是針對第一題。只是說看看你有沒有其他的意見，我們大概的想法，大概的想法是這樣。

D7：我那天有看了一下這個，大概剛剛教授講的確實其實就是重點，因為我過去也在財政部待過。

葉：對對對，我們也想說如果財政部的話，可以建議我們看看。因為我們想說如果公共工程營建署他有組改的問題的話，那我們當然體諒交通部。

D7：因為那個像過去我在部會單位的話，如果以評鑑對象是部會的話，它可能面臨到第一個就剛剛教授剛剛已經講到重點了。第一個它是政策的一個推動，它不做執行，所以，第一個它可能沒有辦法直接把它的一個理念直接往下提，它都授權底下去做，所以這一部份你要評鑑它，它就沒有資料可評鑑。唯一在裡面，我看了一下，唯一頂多就是說他可能會有一些首長他願意持續改善作為，他可能這一部份沒有問題，或是他一個部本部裡面他的一個作為。因為部本部裡頭只有一些幕僚單位，這個評他這個是可以的。但是如果它的三級機關就可能落空，因為他看不到資料。頂多你如果是說跟廉政有關係，他可能就是說善盡各單位的一些譬如說行政透明或者採購透明這一類，那可能是。但是那個工程比較大，你要把他區分下來，我覺得有難度。所以這些跟剛剛教授講的沒有錯，就是說以三級機關應該我覺得可以。因為我們現在就不談縣市政府，我們只談中央單位，他對象就是三級單位。

葉：對對對，三級機關嘛，因為我們後來討論過幾次，大概也是朝這個。

葉：我們另外一個可能剛剛就是我們也有其他的我們這一次在新北市評鑑還有問很多機關，有些機關擔心的是我如果例如說你拿我當受評的對象作為一個我們叫做試評機關，那如果說我很多業務還是怎麼樣，例如說我本身的機關一直弊端就比較多了，那這要我拿出來。那我們在新北市是這樣子，我們後來是這樣子，因為這是評鑑委員的好處，我們給評鑑委員去看的時候，反而會讓過去你已知弊端業務多的，他不一定會評到壞的，就是以他的等第來講不會差。是不會差，因為以前我們如果按照公務統計，那這些易滋弊端在公務統計裡面就會先天上面就比較差，就不利。

D7：那教授範圍是指業務嗎？還是指對象就是說你機關的那個範圍還是業務的範圍？

葉：以業務。

D7：那業務的話，就剛剛講到就是說我昨天有看了一下，就大概是這樣子，就剛剛教授也都提到，就是說我是想說因為我本來是想說我有幾個問題。就第一個像這個議題「我們機關重視廉政的程度，跟廉政風險有沒有關係？」但是這個是有關係的，我們大概都是這樣說。但是現在第二個就是說你這個業務風險跟廉政風險的部分，譬如說我現在譬如說像我過去也在財政部，我也待過海關，我也待過國稅局，現在海關老是出事情。那海關他先天上就有那個易滋弊端風險就非常的高，所以很高的話你把他評，到底他風險的評估到底是好跟不好，其實這中間可能要衡量到一些他的一個法規面。因為海關，譬如說我舉海關好了，我現在不舉我們，我舉說那高敏感單位，譬如說他的業務面就很複雜，他法規很繁瑣，就是讓你沒辦法就是一般外面的人很難去瞭解。像國稅也是有這個特性，第一個他法規非常繁瑣，這個複雜單位，你如果必須評估的時候，這個風險評估裡面你要設計到說他可能有這個法規。第二個人員是一個很大的問題，因為有的單位的這些人員因為受限於過去幾十年的傳統，他可能已經有那個包袱，他複雜性非常高，所以這個在風險評估上是不是要考慮進去，這可能個綜合面向。那第三個我是在想說，他業務複雜程度，譬如說以海關或國稅局好了，他們在查帳，講這個國稅好了，他們查帳你們外面不知道到底裡面是有什麼東西。我們是以說我們在監督單位，就是以政風，或是說我的像我財政部的一些賦稅署他要看國稅局這個案件，你沒有親身去調卷、調案，場上那個帳你看不到，你從外觀看一切合法，但是他這中間他就可以拿錢。因為譬如說。

葉：就程序跟所有的行政流程他都是合法的。

D7：譬如說假設以前在財政部他就是這樣講，他就是說你對於這個土木包工業，假設是他的那個你的稅他應該是大概就是你的淨利應該是在1%~6%當中，你如果超過或是不是收到這麼多或者收的超過，你都要說明理由。那現在很多稅務員就這樣，他本來是跟你講說你這個要6%，但是你給我3萬元我就1%。他是在合法內收錢。所以這個就是他的業務複雜程度就非常高了。那還有一個專業也有很大的影響，我是昨天看到就是說我們做風險評估如果按照後面這個東西，當然是一個比較明確的東西，但是其實有一些單位他可能你還要在這一部份做一個權重，可能要有一個權重，如果你沒有做權重的話。

葉：我們在新北市評的時候，事實上你說業務上的風險，你當然像工務、警察這些大概他的業務上的風險是比較高的。但是基本上評出來的結果，警察跟消防他們還是在滿前面。那最主要原因是這樣子，反而呢機關在自評報告裡面沒有去講我自己面對的風險問題。就是自己我們希望他就是說今天如果說我是醫生，評鑑委員進來這些東西，你在詢答的過程，或者你提供的資料，

就是說你讓我知道你的例如說我有什麼徵狀這些東西，我長期以來受什麼樣的困擾、疾病哪些困擾，這個是必要的。這個評鑑呢，跟我們一般績效評鑑最大不同就是績效評鑑包含我們過去在大學評鑑每個人都想呈現好的那一面。那我們大概也對我們評鑑委員在工作坊裡面有教導他，就是說我們看的不是你呈現好的那一面，你的風險在哪裡？你曾經發生的問題。海關的問題在於哪裡？就是說他同樣的事情一再的發生，這是他的問題，他的風險雖大，但是為什麼經常性的，他被檢討的不是只有在廉政會報，他在所有的主我們叫做內控也被檢討過。我想在主計處本身他們也檢討，大概都是拿海關當例子。那為什麼他也會有這個，就是說他發生了這些風險之後，他所有的檢討精進策進作為，基本上在哪一個層級檢討都是那一套，沒有錯。問題是他最後有沒有執行，因為再回過頭來你去拿例如說三年前海關發生了這個事情，他當初檢討的跟現在海關發生的事情，你現在檢討的，你會發現他的策進作為想改良都一樣，那這個就有問題。如果說以評鑑委員去看的話，表示你對於這個品管就有問題，第一個是品管圈。再來就是你這個再防貪的整個機制是出現了一個很大的問題。

D7：我是對這個整個的範圍，我昨天就在想說，可能在風險評估的議題上，可能這些部分可能是納入我們的一個。

葉：我們希望他來檢討，就是說你面對的困境是哪一些？

D7：對，就大概可能就是說我們不管是什麼評鑑項目或指標項目，可能這部分有精神上有納進去大概就沒問題了。因為各單位情形會不一樣，我昨天想範圍是不是屬於業務的。

葉：我們後來經過這幾次討論還是以業務為主，因為中央機關他要訂範圍的話，不像地方政府那個範圍很清楚。然後，像那個接下來就是有一些效標，效標的層面就是說我想主任這一邊給我們除了你的意見之外，也幫我們想一些，例如說有些效標放進去那你的業務主管會重視，開始重視那個層面。就是這個效標要區別，就是要讓大家知道，我不是評政風，這個評鑑不是評政風。

D7：對這個議題，我看你們這些寫的確實也沒錯，應該是要這樣，這樣子就因為一般當在評鑑的時候，過去的評鑑很多，最大的盲點就是說每一次要評鑑的時候，他就找政風開始寫這些議題。變成我政風忙得要死，但是業務單位他就是擺在旁邊，上面檢討就變成你政風沒做好，其實是業務沒做好。所以這一部份，可能這一次我覺得議題就聚焦在業務面，是很正確的。

葉：而且我們相包含那廉政倫理的那個部分，雖然政風是宣導，但是實際上機

關你自己，因為我看的是你機關的執行面。那首長有沒有重視，像我們這一次新北市我們就講說那麼我們先看看哪幾個局處首長自己有登入的。

D7：對對對對，沒有錯。

葉：這個也是一個我想瞭解他得重視程度，你有哪個個局處首長。那有些像那個例如說，這裡我們以後會做一些效標上面的改良，像這裡像訓練與宣導，我們如果說像1-2-2機關人員接受廉政教育的宣導除了這個之外，我們也想要拿業務單位主動辦理有沒有這種。

D7：現在業務單位主動辦理，我們有的單位他會通知我要辦一個什麼像我們在國境隊他們就是辦理講習，他們就希望我們也去幫他們做宣導，偶而會這樣子，但是多數沒有。都是我們去推動的，或是說我們去要求你辦什麼活動要找我們，這個有。但是，原則上很少。但是，我覺得應該要，應該要。以前我過去在國稅局他們都已經訓練到，只要他辦活動就請我們來支持，至少要做個宣導。但是在這邊，內政部單位我就很少看到。

葉：因為我們這個當初也是想到。

D7：老師是不是這個評鑑的架構，是不是要一個一個來討論嗎？

葉：對對對，那個來我們看一下，對。

D7：第一個客觀投入，因為這個名稱我覺得還可以啦。不管是什麼，反正項目大概是這樣應該是對。我覺得這個第一項說檢視廉能設備的包括人員。其實設備喔，人員，因為我不曉得設備是什麼定義，但是設備感覺沒辦法精準抓到，其實他應該是預算啦。他應該是預算。

葉：對，我們那個效標裡面是預算，這個我寫的。

D7：喔我昨天看的時候，這應該是預算吧。那如果說是預算就沒問題。

葉：我們現在就是說例如說像這個效標的話，我們如果針對預算跟投入的話，我需要把你們的那種預算的員額跟實際編制的那個落差要呈現嗎？我的想法，這效標要不要有？

D7：對，應該要有。

葉：因為這個當然有些東西是要給廉政署看的。因為有些的你的人力的預算是在廉政署控制的，另外是你機關的首長會覺得，他可能會補一些業務的人給你。但問題是他補業務的人給你的話，會有一個盲點，有時候機關把他不喜歡的人乾脆就，你要兩個我就給你兩個。

D7：這個還有一個，譬如說我們移民署，現在就回到主題，我們移民署明年一月一日要設四個辦事處，以前叫大隊現在要改成辦事處。那時候我們就極力爭取說，因為我們的幅員太廣泛了，以前移民署問題最大會產生弊端，就是因為我們政風單位沒辦法到譬如說馬祖，到金門，我們手構不了那麼長，那所以說沒辦法直接常常到第一線去做一個檢查，做一個廉政作為。

葉：人力，我們基本上呈現這個好處是，因為一般來講所有政風人力都很吃緊，那用這個來讓機關首長瞭解，他應該要爭取的。

D7：對對對，我想這一項如果弄下來可能對我們是有利的。第一個我想大概是這樣。那預算我們移民署這邊是還不錯，因為署長這部分都還滿支持的，所以大概這一部份都還可以。那第二項就是說我們現在機關的所有的廉政訓練跟宣導，頻率應該是夠的，但是決大部分99%都政風室在推動的。

葉：所以我說納業務單位。

D7：對，比較值得關注的就是因為明年一月一日設四個辦事處以後，他們幾乎每一個辦事處人力非常足，但是他們如果不跟我們配合的話，變成是他們自己在玩，完全裡面一個跟廉政都沒有。那他們在做，我們就無法去監督，可能這一部份可以去，教授這邊可以參考一下。就是說排除機關如果排除政風人員自己去推動廉政的部分，以外的部分，他們有多少，其實是很薄弱的。我覺得他們是很薄弱的。

葉：那他就會重視了。

D7：他就是說他找。他當然不是說要自己去講啦。他至少就是說我辦活動，我要安排多少場次，請不管是法官、檢察官、廉政署，或者是像透明組織都沒關係，你去講這個都視同是廉政的。但是你沒有那個主動，完全是政風室發文下去你們，什麼時候我到到你們要辦一場，那這個都不算。目前這一部份好像我們這邊也做的都不夠。

葉：首長決心是一般來講我們在所有的權重是加最重的。

D7：應該要加重。

葉：這個就是我們現在，有滿多是比較困難的部分，譬如說首長決心你要去用訪談去問政風主管，政風主管也不一定敢講。

D7：而且也不一定客觀，有時候譬如說我舉例子。譬如說當然我這是假設啦，譬如說我們署長很喜歡我，那我說他好，那真的他就是好？那如果說因為他不喜歡我的原因是我的能力很差，都是整天在打混，所以他不喜歡我，那我就說他壞話，那難道真的是首長不好嗎？應該是我不好吧。所以這個也有可能有一些誤造。但原則上首長的支持、改善應該是我覺得是一個風險的最重要的因素。他願意支持喔。但是這個中間從業務上可以看得出來。可以看。你譬如說像我們接下來看這個業務透明就是行政透明。首長願意行政透明，就是他支持政風，因為我們現在廉政署也在做行政透明。像我在這邊做的也是，我們有那個行政透明小組。

葉：你們有那個小組？

D7：就是我們，好像現在廉政署裡面很少數人在推，只有我在推。你看我們這次就推三個案子，我們1、3都已經達成，最近報成果。2還在繼續努力。就是說他首長的決心，可以從很多業務面看得出來，他真的去支持。像這個東西人家都不願意阿。業務單位說你弄這個給我困擾，你要我現在幾個月以內就把一個業務把他改善，能夠線上，能夠改善改得很好，照我們政風的意思。那這個可以看得出首長願不願意，因為他不願意得罪業務單位，那你就是對你政風不好。那他如果叫要排除萬難說政風講的對喔，我應該支持他，那就對。還有像內控也是一樣，你內控很多業務，其實是有點讓那個業務單位很難做。因為你按照這個標準程序啦，或者說我去檢查你，每一次去檢查你，常常就會找出問題來。那這個是首長的決心啦。那業務單位他是討厭的要死，你最好不要來，但是這個首長願意支持，就是對我們政風是好的。所以我認為就是說首長的決心跟第二項你們透明跟揭露其實是有直接的關係。所以第一個我覺得行政透明，那首長如果願意支持是很好的。採購業務透明也是類似這樣的。

葉：像採購因為他是比較複雜的。我們當初就看那個細項的效標，我們事實上的滿多的。那我在想說我例如說在這個採購業務的透明這個層面上面，我們一直想做，例如說因為這些定的這些，都是流程，都是業務上面。但是很多當然很多採購的那些我們講說那些魔鬼在細節裡面，我們怎麼從效標裡面。

D7：對，這個只是在形式裡面做，這一項完全我看了一下，所以我有打了一個問號。就是說這一項完全就是在，其實這個東西其實他們都做了，其實你去檢查的話，基本上沒有可以比較的，因為每一個單位大概都有做這些東西。但是如果是這樣做。

葉：那例如說我把他，例如說有一個機關他的限制性招標的比例高，還是怎麼樣，就是讓委員去了解他那個內容，或者是例如說他有一些採購的一些例如說特殊的，我們常常講說他有一些例如說這個延後開標，變更設計這些，延長工期這些東西，我們就是說是不是。

D7：就是說剛剛講的教授講的這個對，第一個會搞鬼的就是他常常很多案件，他會有一些不正常的一些狀態。譬如說常常變更設計，常常要變更設計，第一個他就不正常了。你也可以講說他專業水準不夠，他解釋就是說我專業水準不夠所以可能當初沒想到，現在想到了，但是其實這中間就是一個問題。或者是說限制性招標太多也是一個問題。還有一個就是說在評審的時候，在評選案件的時候常常很多廠商，都長期都是類似那幾個廠商。但是這個東西已經算是我們政風在弄得，這邊如何去呈現，因為我們既然講到透明應該就是說，應該是說公開上網嘛。公開上網就是透明化，但是我也常常懷疑說你公開上網永遠就是這兩家，像我們也是這樣，永遠都這兩家。好像公開上網別人都不願意賺這種錢一樣，其實這是很奇怪，所以我們就約來說你們這樣是不是應該檢討，是不是說參考人家別的單位，為什麼人家有那麼多單位，是我們也邀請他你們也來投標，就是這樣。所以說這個我覺得這是屬於異常，在我們政風來講我們會去監督這個。譬如說還有他這個，他還有一些譬如說我舉例子像那個他是不是有監督，譬如說開標、決標或是說那一部份，就是說為了怕有流弊所以我們有的時候在某一些案件會很敏感。尤其像那個有評選的案件或者是說什麼這類的案件就為了召公信，我們當然是屬於機密性的，但是我們在評選的時候我們全程錄音錄影。我們把這個錄影以後，他們秘密錄影以後就送來政風跟秘書室等批，就存檔。將來如果一旦發生什麼事情我們就可以去追蹤。

葉：你們現在在一般的中央機關，評審委員那些他會找檢察官嗎？

D7：評選委員沒有，因為檢察官他本身是有權偵察的一個代表，他不能同時擔任這個職銜。

葉：他不能當委員嘛。

D7：對，他不能當。

葉：但是可以在例如說在這樣的會裡面，他有沒有一定的角色。

D7：他是可以，他不可以直接擔任評選委員，但是他可以擔任譬如說中央各部會的一個採購稽核小組的一個委員可以，就是稽核的。他是事後稽核的可以，但是在那個直接辦理採購的那個程序的評選，原則上我們是覺得不宜啦，但我們目前還沒見過這一類的，是不是有，也許有也不一定。但是我覺得不可能。

葉：因為那個目前我們在南水局看的那個，他是有檢察官，因為五年五百億的那個。

D7：那個我覺得其實他嚴格來講他只是做一個指導而已，但是他其實不能夠直接去打分數。我覺得如果打分數已經有點球員兼裁判了。

葉：讓廠商就是說有一個檢察官。

D7：但是現在一個問題啦！這個中間如果萬一有問題，那移送地檢署，那檢察官怎麼辦？這個也是個問題。我覺得已經違反到公務員服務法了，跟職務有利害關係就要迴避阿。我覺得不宜啦。

葉：對，都是比較那個有些是。

D7：只有一個譬如說第2.2.5這個失誤率，失誤率這個應該也不錯啦，失誤率應該沒問題。

葉：然後還有那個2.2.10的。就是我剛剛講的延後開標、變更設計的、追加預算。

D7：喔對這個後面還有一大堆喔。對，2.2.10這個可以，然後機關採購程序節省公帑的比例。

葉：這個我問過，但是他說這很難計算是不是。

D7：節省公帑不難計算，但問題是節省跟公帑跟這個廉政作為中間是不是有一個正相關，倒也不一定。因為節省公帑，譬如說現在很多廠商他是搶標，他是像我們現在廉政研究也是一樣，大家都低價搶標，所以搶標下來品質就很低。所以你這樣說，為什麼要節省公帑，他是節省公帑。但是這樣子對廉政反而不好，品質會降低。所以這個項目我是覺得值得商榷一下。現在我們工

程為什麼會不好，他不是說他要偷，他不是說他有意偷工減料，是因為搶標的習性一弄以後，他被迫要偷工減料，他本來也不願意。所以這個中間有沒有一個正相關，可能要。

D7：2.2.9限制性招標，2.2.8也可以。

葉：大概都是限制性招標的部分。他們現在一般來講不經公告程序的這個會很，因為我們大概看過，我目前看過以新北市，大概只有一個機關內的一個他那個。

D7：他不公告程序，就是有的時候因為是延續性案子，譬如說我租了一個大樓，那因為我大樓我不可能再別的這樣弄。那我就用限制性招標，好像是採購法第22條吧，他就不經過公告程序，由首長決定以後，理由就是說因為這是一個延續性的東西，如果我搬走的話，我拆掉，別的地方再弄的費用是非常高，他就用首長決定。那這個東西正常是都沒問題，但是很多單位也用這個去取巧。這個東西只能講這個要從一個效標裡去呈現也有點難度。不過我大致上寫進去應該，就是說沒有去監督以後他可能會改善，因為有的時候去做一個檢視的話，他們會去注意這個。

葉：因為我看前面這些所有的機關大概都是共通的。

D7：還有一個就是這裡面，但是這個東西會不會牽涉到實質的一個，就是說我們現在有很多違約的或是說這類東西，這樣子有沒有辦法界定，就是他的處理態度，這個最厲害。因為很多圖利案件都是這種，這樣子能不能，因為我不曉得這樣效標怎麼下去。就是業務他他們會覺得很敏感，因為我覺得我們平常每一個單位，他們動手腳都在這邊動手腳。就是說因為他延長了200天，工期延長200天，我應該罰，照一天多少錢罰，罰到好像是30%就是上限，我罰到這樣子。但是業務單位就用個理由，就把你去解釋，就自行去解釋了。阿不管是主計、政風去怎麼說你這樣子不對，在法理上他也不理你，他就給他曲異去解釋他就給他200天變成20天，這個很多，非常多，各單位都有。那這個東西到後來都變成是一個檢方偵辦的一個重點，那這個中間當然是一定是有廉政風險。只是說你要去這樣弄，就是碰觸他們很敏感的一個東西。就是說當然你可以檢查就是說有那個延誤工期，有逾約的，逾約的你的處理的一個程序跟態度，一個結果。就這一類的如果你這樣叫他拿出來看，就是說我至少可以解釋。但是這樣解釋會不會碰觸到實質面還是怎麼樣我也不知道啦。我們政風室都在看這一塊啦。所以我們常常在政風跟業務單位最大的衝突點是在這一塊。

葉：其實業務幫他們在違約時候這些處理態度，這個也是算他可以，他的裁量權嘛。

D7：他的裁量權。但是這個裁量權有時候是經不起檢驗，因為很多檢察官他們後來發掘經不起檢驗。因為檢察官很多從他們背後都看到很多金錢的流向，但是那個是我們政風看不到。但是我們就覺得這個問題是非常大的。那檢方當然是從別的地方去繞回來，他就發現原來你這個因後面那個才是果，因為你拿了錢，所以你的結果就是幫他解套。但是我們只能看到一半，但是其實這風險是滿大的。

葉：那個像廉政倫理這個部分，我應該如果以中央機關就要以行政院那個版本為主，是不是。那個請託關說的那個。

D7：對對對廉政倫理是可以。

葉：像這個部分大概就是比較屬於你們的業務了。

D7：對對，這個比較屬於，但是。

葉：但是，這個就是說另外一個，我們是用這個去檢視機關的人有沒有就是說，我們就客觀的統計數字來講，這個數字的多寡並不代表好壞。但是我們是鼓勵像這次我們在新北市，我們很多評鑑委員進來就問，那你首長有自己登錄的比例有多少，因為關說的部分。

D7：現在這部分，因為新的廉政倫理規範包括那個請託關說作業要給訂定，所以他們也重視這一塊。那就變成反而兩極化，如果廉政倫理是受贈財物這個都好。只有請託關說這一塊是消失的。因為你真正的是屬於符合他那兩個要件的一個請託關說，他是要公告在法務部的網站的，大概首長如果敢這樣做的人沒有。因為登出來立法委員就抓狂了，他大概應該不是，所以反而是兩極化了。不過這這個我覺得列出來，總是對我們有利，表示我們重視這一塊。

葉：我們也可以在1.2裡面去列業務單位你自己來辦這些事情的。

D7：對對對，或是他的一個主管在各項集會的一個要求，有沒有要求，你這樣一寫他以後就會要求，他馬上就會要求。這個是就比較可以不要那麼麼單純就純粹只是登錄的這一塊，這樣這個議題就會比較活一點。再來一個是，第一個就是陳情與申訴，我看這個題目，教授這邊寫的「檢視機關受到民眾、廠商舉發或提出申訴的頻率」，我覺得頻率其實，因為這個講的可能是跟風

紀有關，還是跟風紀沒關。

葉：這個有兩種，應該是以你來講，例如說有些是屬於政風的，有些事實上一般民眾檢舉他是業務的這個部分。

D7：就是說我們現在頻率很多，但他有的就交給我們做，業務也交給我們做。譬如說叫我們去查一查，譬如說他講說我們新竹收容所，人家檢舉他伙食當中，伙食不好疑似有弊端。那這個他伙食不好跟弊端這樣子，那你沒辦法判斷，就送到政風室來處理。但是現在一個最大的問題，我覺得這個議題可能還要在光只有講頻率是不夠，其實我覺得最大的問題就是說你受理這個陳情以後，他的一個作為，光只有頻率沒有用，就是說如果你的作為譬如說我查了結果，有沒有真正落實到說，這個檢舉信的一個訴求。或者是說到最後可能產生了一些新的我們發現這些問題有沒有後面的一些補強。

葉：你後面也有一個效標的話，就是應該這個部分是不是可以反映在例如說人民陳情的這個政風類的案件，屬於政風類的案件的比率。

D7：對對，大概是這個意思，我現在講的這個意思。就是說當業務單位的這太多了，譬如說服務態度不好，那個其實我政風是不用。

葉：對這不是跟你們這些有關。

D7：其實他是跟廉政有關係的，其實他的就是送政風的頻率，這第一個，這樣就鼓舞首長說我趕快要送政風。那第二個他的後續的採取的一些措施或作為這方面有沒有，譬如說有的首長也重視阿，我政風清出來的東西，真的有沒有去，第一個支持政風的決定，但第二個也採取了一些興利防弊的作為。其實我覺得這個很有意義，因為民眾的陳情也是需要得到一個效果。但他很多假的也有可能，或是說不真實的，但是至少我們做的也是在廉政署來講他有一些呼應民眾的期待啦，我們也做了一些。

葉：他這種一般來講會到首長信箱去嗎？

D7：首長信箱很多。

葉：很多，但是他屬於政風的。

D7：但是他有沒有給我們，我們也不知道。

葉：但是首長信箱他基本他會篩選，他會交辦這個是屬於誰的。如果真正他的判斷屬於政風的話，就會交給政風。如果是沒有交給政風的，最後出事情的話，政風要有責任嗎？

D7：他會責怪我們。

葉：像那個違法違失，我們常常在講說，貪瀆不法那個定義，就是機關貪瀆不法是不是說，例如說你們政風立案，還是到你例如說你到了部這個在部裡面立案，或者到了署，或者是經由檢調來調閱還是什麼。就是說他的點要切在哪裡？到底是，因為這個的。

D7：這個應該這樣看啦，就是說涉及貪瀆不法，如果是依照現在大概我們用結果論，他是應該是在至少說行政處分，或是說在那個地檢署的提起公訴，應該這在法律叫做一個一階段的定論。但是實際上那種會落差我們現在的一個廉政風險評估會很久。因為檢察官他很久才辦出來，兩三年。那行政責任就比較快啦。

葉：還有一個就是說這些資料，站在你們政風的立場不要太勞師動眾我們可以拿的到的，因為像這種貪瀆不法起訴案件，如果還要去追例如說就你政風這個地方大概可以知道的那個。

D7：大概我看那個3.2部分的話，我們從倒過來看，那個3.2.6這個沒問題，因為監察院這個一定是會看。那3.2.5審計單位調查異常，這個也沒錯，現在審計部分功能也滿強的。那政風單位查處行政異常案件比例，這個也可以，這個應該現在都在做了。

葉：就是我在想說如果審計的話，那是不是我要跟審計部，他有這個資料嗎？

D7：其實不用，審計單位調查他會送來主計就有了。

葉：所以主計會有？

D7：主計室他就，審計單位他就送來主計或秘書單位，就有了。審計單位通常都到主計單位。主計單位，像以前我在那個國有財產局當的時候，就是他們賤賣那個台北市國有土地嘛。那時候他們審計部就抽查，那時候我記得是有一個我們有移送一個案件，廉政署有移送一個案件，辦了以後，審計單位就根據檢察官起訴那些條件，哪一些條件他就認為這樣是違法。他把這幾個條件去再清理國有財產局所有的賣的土地以後，他發掘有幾十個案子都是這樣，

他就把他移送廉政署。

D7：對裡面的一些條件是哪一些屬於這種違法的條件，檢察官認定這樣說，他就比照，他就作為清理，這個就很容易阿。後來我們政風也是依照這樣子，我們也再去清，我們也清了幾十件。

葉：清是清你們的行政上面疏失？

D7：不是，也是比照，因為他刑事都已經起訴了，我們就比照那個起訴。那別的檢察官不見得認同，但至少這是一個方式。就是說審計單位的調查的異常案件數，其實我覺得這是個重點的指標。就是說很多主計他不給你知道，他不給我們，他們自己的。因為他認為是審計部他們自己要凸顯他們的功能。

葉：他們也會送給廉政署喔？

D7：他們直接送給司法單位，他是把廉政署當司法單位。所以他不見得給廉政署，他直接給地檢署。所以說有的時候廉政署也不知道，所以說他現在等於就是審計部也扮演那個叫做內控鐵三角裡面的一環。他是鐵三角的一環。他們是這樣。所以說但是我們是樂觀其成嘛，因為內控你既然能夠發掘出來也沒關係。

葉：像內控稽核這個，基本上我們原來是想把這個課責的東西，也讓一些業務機關瞭解他那個就是說，因為政風應該將就是說將業務推動廉政作為也納做一個課責指標，在內控裡面有沒有辦法？當然除了。

D7：教授，我這一段不了解說，內控、稽核、課責，就是說政風跟會計內控稽核健全的。我們政風是有做稽核，是沒有錯，但是其實如果按照教授的那個標題寫的就是說主要並不是針對政風單位。那可能這個議題可能不是要名稱要稍微調適一下。這個感覺像檢視政風跟會計健全的部分，我覺得跟他原始的目的有點違背。應該是說檢視業務單位或是會計、或是主計也可以，你主計畢竟不是我廉政我們這次的討論。因為我們這一次只是非政風單位的，所以應該是檢視業務及主計內控稽核健檢。我舉個例子，我們像○○專勤隊發生貪瀆案件以後，我們都會回頭去檢視。你大隊平常在這一項工作你做了什麼事情，結果發掘從來沒做。或者是說有SOP，他大隊要去督導檢視沒有。所以我們最近陸續我們不管是廉政會報也是，我們就會講說你要你專勤隊你要主管要檢查，譬如說收容人進到收容所，他的財物保管袋常常會被他摸，錢放在口袋。那我就要求說，我們就訂定一些新的措施，就是說你專勤隊的人要隊長要不定期，每個月你要抽查這個財物保管袋的物品，因為他人14

天就要把他遣送了，所以你也別太長，所以就是你要抽查一定的比例。然後第二個大隊要去抽查那個隊的主管檢查這個業務的，還要做一個記錄，那我政風第三道，我就檢查隊裡面有沒有做這個工作，大隊有沒有做這個工作。

葉：這個大概就是像3.2、3.1有業務稽核，相關機關的業務稽核辦理後續追蹤的這些。

D7：對對對，就大概是這樣，只是這個名稱可能教授是不是。

葉：可能，我前面的名稱會把他弄，把政風那個大概著重在業務，像3.3.3他基本上財務跟會計的查核。然後再來就是採購稽核小組。

D7：現在的會計稽核有的時候，像那個會計內控，像我們單位主計最近推掉了，他把他推成給業務單位去處理，做內控。

葉：他們不做，主計不做內控。

D7：他現在不做，他推掉了，本來去年是他，他現在推掉了。

葉：那你們有內控小組嗎？

D7：有阿，我也是委員，但是他沒有。但是主計就是說，秘書單位他現在不做了。所以說你說會計內控稽核到也不一定。所以為什麼叫業務跟會計可能各單位不一樣。所以就業務跟會計就可以了。

葉：那一般我們那種你們如果是有工程施工查核督導的，這個是一般來講是工程會會來看還是？

D7：是內政部的採購稽核小組，但是如果是特別大，好像上億元的話，中央的那個採購稽核小組會去抽。但是原則上是不會啦，大部分都是內政部的採購稽核小組去做。

葉：像那個最後的這個評鑑項目。

D7：這個教授我先講這個內務稽核這是審計部好像有時候也會來。

葉：你們，審計會來是一般是通過你們主計嗎？他資料給主計？

D7：這邊3.3相關資料，好像我印象中主計也有，因為你這邊是講到採購稽核小組發現，審計可能也有，我記得審計好像也有對我們的那個在這部分也有點意見，細節我不太瞭解。只是好像我印象中有。教授可以在別的單位問問再問問看是不是，我印象有的審計單位對於尤其對於那個施工他可能裡面有一些實質上他都有意見，那是不是回應到他的採購公正透明，我覺得可能是在那個項目裡面。

葉：審計基本上對採購抓的滿緊的。

D7：抓的很緊，他們這一塊他們很專業，因為他們對於那個要不要核銷，他們很厲害。最後一個廉政評價呢？

葉：廉政評價就是我們以前我們在這納這個指標的時候，也不是很好去，但是我們想鼓勵，就是說你一般你會發覺媒體的報導，你做很多正面不容易報導，但基本上你機關出了事情他一定報導。但是說你們一般來講怎麼去爭取，媒體對你們有利的報導這個部分。當然正負面的報導，我們大概也希望都瞭解。那你們自己機關都有做你們那個什麼，民眾有那種業務滿意阿？

D7：教授是不是對這兩項業務，我是想是說，可能只是單向的民眾對他評價滿意程度，是不是還有這個評價一個後續的一個處置作為，我覺得弄不容易拿到這種評價的東西。其實有的單位就把他丟垃圾桶，也有這樣子。所以後面你怎麼去，因為他裡面有譬如說建議事項，或是說一些新曆作為，那後續有沒有採取一些管制、落實或是改善，我覺得可能比這個民意評價更有意義。因為評價譬如說我機關重不重視你沒有量化的一個去檢視嘛。但是他唯一能解釋就是後面重不重視，就是他怎麼樣後面的行政作為嘛，對不對。應該就可以做一個檢視。我是這樣看啦。不然這個效標可能沒有什麼意義，你怎麼看他重不重視。

葉：一般來講有些是這些的評價是來自於你們自己有一些每一年的委託的這些研究報告。

D7：但是這可能，因為我那時候只是看說標題，效標的標題是這樣，但後面當然內容也有說可能提供一些調查數據。但是如果能夠比較清楚知道效標是什麼，那來檢查的人員他可能就知道我要看什麼東西。不然有時候有的人他去揣測這個標題這個效標的題目，他可能不知道後續要看什麼東西。要不然就是在那個內容的說明那邊要說清楚。

葉：因為這些大部分都是不一定是每個機關都有的，再加上他所以大部分這些都是比較主觀的。

D7：那最後一個就是說檢視機關針對媒體，我是看裡面議題是清廉形象負面報導那這樣是大概可以啦。構面大概1是可以的，4.2.2的話危機處理也有。4.3政策行銷其實這個內容是，但是這個題目我看那時候你的那個項目是說媒體報導與機關回應。我那時候突然是想這個媒體是講業務面還是什麼，但是內容應該是都是很清楚，這題目應該是可以的。這樣可以啦，這樣大概這些。

葉：就這一些東西未來你們如果是在如果是以前是以移民署來講，這些資料的準備應該還可以。我會給你一本例如新北市看看他們當初，而且他們那個時間也很短，有機關準備的還很充足。

葉：可能我會先給你一兩本新北市的範本讓你看。

D7：好我在拜讀一下。

葉：參考一下，就是到時候那些資料怎麼去呈現，或是怎麼去準備這樣子。那會有我們一樣會有那個評鑑委員，到你們這個機關來。

葉：那就你們準備這個試評的資料，其實大概就是兩年。

D7：我們兩年沒問題。我們移民署比較單純，因為我們資料都有。

訪談時間	102年10月18日
訪談地點	新店○○○咖啡館
受訪者	D8--東吳大學政治系教師
訪談者	張國偉

張：如果想針對行政院各部會進行「廉政評鑑」，協助他們進行廉政風險評估及建構因應對策，其評鑑對象及範圍應該如何設定？

D8：我建議，可優先以主管機關做為試行對象，二級部分以法務部，三級部分以廉政署做為試行評鑑的對象。其餘二級機關或三級機關，則採鼓勵參與試評鑑的方式。原因在於，主管機關若先行試評鑑，不僅可以瞭解整體流程與相關評鑑架構與指標的適切性，更可以產生示範效果。

張：針對廉政評鑑架構，包括方法與流程，以及效標項目，是否有一些增刪或整併的想法？

D8：我國各機關業務差異甚大，尤其是三級機關業務差異甚大。評鑑委員僅評受評機關書面報告，以及不到半天的實地訪查，就要對受評機關有全盤瞭解並做判斷，並不容易。因此，個人建議廉政評鑑除有一體適用之評鑑項目之外，亦應在評鑑指標欄位中，**允許受評鑑機關提出，因他的機關特殊性對廉政推動所造成的特殊困境，以及該機關積極廉政的相關做為，能有呈現的空間。**至於該項目，是否應列入計分？比例應佔多少？或是僅供評鑑委員瞭解受評薦機關參考之用，則應由主管機關依據現實情形據以考量。

D8：對效標項目的修改建議，例如：

1. 評鑑架構 4.1 構面，建議新增機關有關民眾對機關清廉程度評價之後續做為。
2. 參考效標 1.2，建議新增業務單位辦理採購之人員取得採購證書（證照）之比例。
3. 效標 1.3.3，建議有關政風主管參與考績委員部分，改為兩項：
 - （1）機關政風主管是否擔任考績委員。
 - （2）機關政風主管在考績會提案或通過之件數比例。
4. 效標 1.3.5，建議新增列出實補人員/編制員額之比例。
5. 效標 2.1.5，建議改為機關業務項目開放線上查詢進度比例。
6. 效標 2.2 有關採購部分，建議是否應區分金額多寡，因為依法一定金額以下採購案，機關可依法不需經公告程序辦理，如果未能區分有可能造

成判讀上之混淆。此外，若是依法可採限制性招標案件，是否亦應加以區別，或請機關提出說明。

7. 效標 2.3.1，建議新增近三年比例，以利於看出趨勢。

附錄三 焦點座談提綱資料

法務部廉政署 102 年 廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案

焦點座談提綱

5. 若欲針對行政院各部會進行「廉政評鑑」，協助各部會進行廉政風險評估及建構因應對策，其評鑑對象及範圍應該如何設定？例如，以中央二級機關（內政部）或三級機關（移民署）為評鑑對象。
6. 附件一及附件二為評鑑行政院各機關之「廉政評鑑架構與效標」。請思考中央各部會及其所屬機關之屬性特質，進行評鑑項目及效標之增刪或整併。
7. 本次廉政評鑑之目的，主要是針對機關業務單位評鑑其重視廉政工作之程度，而非針對政風單位。可否協助指認出哪些效標可用來評鑑業務單位重視廉政的程度；而有哪些則不適合？

附錄四 焦點座談摘要記錄

廉政專家焦點座談之參與名單

代碼	受訪者	舉辦時間地點
P1	世新大學行政管理學系教師	11月19日 15:00-17:00 世新大學管理學院 M511會議室
P2	政治大學公共行政系教師	
P3	世新大學行政管理學系教師	
P4	台北大學行政暨政策學系教師	
P5	世新大學行政管理學系教師	
P6	東吳大學政治系教師	

P1：第一題看一下好了，我們為什麼會列這樣的題綱，因為我們在做新北市的時候，反正新北市的局處就很明顯，但是你會發覺中央機關他的部本身基本上是虛的，因為他所有的預算都在他三級機關裡面。你以內政部來講，都在他的移民署、消防署、警政署這些，那都在三級機關。我們後來發覺經濟部更是、財政部更是，所以他的預算也好，主要的執掌。所以我們越跟民眾接觸的，也大概都在三級機關，他的本部大概沒有什麼，所以我們不評他的本部，後來我們覺得說那就是挑。那事實上現在所有中央部會三級機關加起來大概只有50幾個，5-60個，所以未來我們評鑑的話，大概針對這5-60個機關，然後剔除他們覺得比較敏感，還是怎麼樣不願意受評的，我想大概也會有40多個。那我們今年會試評兩個機關，所以這兩個機關可能我們這些委員我們再一次去看一下，第一個是林務局，然後再來是移民署。那中央機關比較困難是因為以前新北市只要政風處一講大家就動起來了。那中央機關能推則推，我們最少訪問了7-8個政風主管，沒有一個政風主管想他的機關，想讓他的機關被評，連試評都不想。

P2：給人評會很難看阿。

P1：那我們也拜會了很多的，我們覺得這個例如說採購可能都在營建署很大，所以可以從評營建署我們瞭解所有採購的那些風險，因為他的業務性質。那經濟部可能有哪些我們覺得他業務性質可能像國營會，管理國營事業的。那這些大概都是拒絕的，一般來講他不願意，他可能用其他的理由說我們組政會有一些機關會出去阿，有些會怎麼樣，他用這些理由。

P1：所以講第一題的這個題綱大概我們是以三級機關為評鑑對象。大概我們之前問了一些政風的主管他們的建議也是這個樣子，比較瞭解他們的業務，而

且三級機關事實上大概4-50個，50幾個左右，中央部會的三級機關。

P1：好那國偉把那個我們效標，我很快只要有改變的，因為其他的效標，所有的效標你們都很熟，我們先看看那個第1-1那個1.1的新增部分。我們也有就是我們這次訪談的這些政風的主管，有人建議新增「機關政風人員他是不是政風職系的人員比例」。因為我們大概就是說，我們可以從編制的跟預算的員額差距來看這個機關重不重視政風，這個是一個。那另外也有人提說，事實上機關的主管會給你說你需要人，沒有我給你，但是他給你的都是機關其他單位不要的，他就塞一些人，他覺得不好的，塞到你那裡，那對你來講也沒有幫助阿。所以有人提說那我要塞給我「最少要有政風職系」，因為你塞給我其他業務的，你不懂。但是也有人認為說，就某些比較工程類的，雖然不是政風職系，但是他們也懂得，所以正負面都有啦。那是不是要加這個題目呢？就是如果機關人員是不是政風職系的人員比，這個是有兩種聲音，有一種覺得說你塞給我的人，我希望能是政風的人；另外有一，我有問過另外一個政風主管他說我的單位很多都是工程類的，他雖然塞給我的大部分都是工程背景的，雖然不是政風但對我有幫助。那要不要有這樣的題目。那我們原來是認為說，你去看那個編制跟預算的員額大概可以知道，這個機關有沒有重視政風。

P2：因為有時候你不懂那麼專業，你要知道要抓到那個是比較不容易的。

P5：現在所有單位都是要專任的政風人員才能夠辦那個業務，有沒有兼辦政風。

P1：可以兼辦政風。

P5：對，所以你那個編制跟預算還不一定一樣喔。再來就是政風職系跟那兩個又不一定一樣。所以你用政風職系這個意思的主要目的是在哪裡？

P1：政風職系就是說以他們機關的人，政風的主管都希望，例如說我給你說我的業務太多了，那主管可能說我給你多少，我再給你多少人。但是他從其他的單位，要跟其他的單位會來，我們叫協助。

P5：相辦政風業務。

P1：那協助的人很多都是可能其他單位不要的人，他把你塞給政風。因為只有政風這個。

P5：所以你現在看他職系的編制人員。

P1：對，他所以很多主管就是那我就用這個來作為一個效標讓主管認為說你要塞給我人，那一定要政風的。

P5：那一定要政風的，那你這個政風職系一定是政風編制跟政風預算的。

P1：應該是政風編制跟政風預算。

P5：所以最嚴謹的，對不對。這個比較根本之計，可以從這邊把他限定以後，那你以後很難去算政風編制、政風預算這個東西都會有討論。

P1：那像那個再來我們看一下這個我們是因為我們再來只有試評而已，我們覺得試評把他放進去看看，最後真正要實際去評的時候，如果試評的，我們試評完之後覺得他們那個機關覺得他們有意見，覺得這個題目不好，我們再來刪。我們是覺得說把他放進去然後看看。那像那個訓練跟宣導我們也認為說業務單位，就是說機關對內舉辦廉政會報的次數之外，增加一個效標叫做「業務單位主辦廉政活動的什麼，還有廉政教育的次數。」就是因為有時候是廉政的他自己辦，就是政風自己辦。那有的他覺得政風自己辦是政風本來就這個職責，但是他如果業務單位呢，辦的他一些業務活動甚至有置入性政風的行銷，那也不錯阿。就業務單位你的活動這個也不錯。

張：就主要訴求就是說政風、廉政這件事情其實不是只有政風在做的，應該其實業務單位也要參與。

P5：不過這裡面比較以…我只是先預想到他們會混在一起算，會重複算就是交叉持股，就是反正政風辦的活動也掛你業務單位，業務單位辦活動也掛政風，然後到時候他們到底怎麼計算的問題，或者說他們會不會兩邊都算。

P2：他大概只能夠說業務單位辦活動的時候，有沒有一部份政風在裡面，那大概也只能這樣做，以後他特別去給政風去辦。

張：那我們就看主辦是誰嘛？就是主辦業務單位主辦？還是政風單位主辦？不過他在資料應該是不會寫的這麼詳細。

P5：不過一般來講，不過你要讓他看懂什麼叫做業務單位，讓他知道什麼叫業務單位。

P1：我們在那個哪一個地方有，就是說一般你要看他的業務就是看那個分層負

責的明細表。

P5：對他是機關的單位，他可能也主辦類似這樣的政風的，但是是業務單位。所以你要告訴他，因為要看懂什麼叫業務單位。

P1：事實上他業務單位也有政風的，有些啦。就是看他機關政風設到什麼樣的。

P4：那建議可不可以讓他變，他再加一個分母。就是說他這個業務機關當年度所舉辦的所有活動，這樣才可以看得出來比例啦。

P1：業務單位當年度。

P2：不過活動很難去計算。

P4：對阿，他們一定灌水，能灌就灌，這最好灌了。

P5：不過我們都有叫他要列出，我們要查的時候，他要列出他活動的一些的狀況。

P1：對對對，他要去準備那些資料。

P5：對阿，就是照相阿或是一些書面的資料。

P5：列表這樣，但是就是說我們常常都到現場才看到東西，根本就是，你要去像○○○就是說有沒有灌水，就是很專注我去量他有沒有這個報名，那就可以，抽驗一下。那我們如果從頭要檢查那是不可能。

張：老師那分母是放這個業務單位當年舉辦的活動數，那分子勒？

P4：就那個阿，就是看他全部辦的活動裡面廉政有多少。

P1：廉政的次數。

張：好我知道我瞭解，那我之後我再修。

P1：那再往下，這個我們在首長的決心事實上也滿多人提供我們滿創新的意見，例如說機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查的案件數。這個的我們本來講說他的1-3-3「機關首長信箱接受有關政風案件以及後續追蹤列管的

情形」。

P5：但是有點被動，這是主動。

P1：對，這是主動。就機關首長交查這是主動，或業務單位主動移送政風調查的，這個基本上可以知道他的持續改善或者首長的重視程度。希望新增這個。然後第二個想新增的題項效標就是機關的政風主管，就是說機關政風主管在機關內他是不是擔任甄審委員、考績委員會有沒有，因為他並沒有是「必」，必要的。考績委員會像人事就是一定當然的委員。人事也是甄審的當然委員。但是政風一直不是當然委員，他可能連採購都還是只有兼辦而已。所以希望政風可能在。因為政風有時候對人事的影響，因為政風比較瞭解人員的平常。

P4：對阿，其實我也覺得這個覺得這個指標適不適當問題。

張：變成說政風自肥。

P4：他會有那個負面效益的影響。

P5：我們在考慮這個好了。

P2：強化他們的職務。

P1：這個再考慮。

P1：再來也有人覺得說，例如說我們很多機關政風單位辦相關的活動，那很多首長有的都沒有來參與，所以希望列機關的首長參與他那個機關政風主辦的活動的頻率。

P5：政風單位主辦的？

P1：政風單位主辦的。

P5：要加單位，政風單位主辦的。

P1：加單位，上面也加單位。

P5：這個應該是合理的，但是我們常看到那個首長親自參加，看起來很像就是

說他的決心很大樣子，可能會誤判。看看警察局或是消防局這樣子，也不曉得他是不是真的這樣子。

P1：對對對。

P1：首長都參加。

P4：對阿。

P5：對阿，而且他的副首長都參加，吵的我們實在是都不得安寧。

P4：應該很沮喪沒有拿第一名。

P1：他沒有拿第一名，他們很會行銷阿，還不錯。他們沒有拿前面第一名。

P5：不是第一名，是因為我們當然委員我跟○○○，然後去的時候我們當然不會因為我們分數打的不見得一樣。現在只是試評，對不對。

P1：沒有，新北市那個不是試評。

P5：但是呢，就是但是那個東西就是我們也好幾組去了。像我一開始也是很寬鬆，後來再調整阿。

P1：消防也是你有去阿。

P5：消防阿跟那個民政，我就去兩三個單位，兩天。

P1：民政好像不錯阿，成績。

P5：這個單位。

張：沒有，民政倒數。因為他首長都沒到。

P4：就副局長來嘛。

P5：所以他一直灌輸說民政多差多爛。

張：沒有啦。還有一點就是他的那個召集人是核稿秘書而已。

P4：低於主秘。

P5：所以不重視，決心不夠。

P4：那天那個是○○○老師有講到，故意有提。

張：那個核稿秘書是很資深的。

P4：那個P1請教一下，新增的第一個案件數主動交查這一個。就是他的規範性方向應該是越高越好，還是越低越好。而且因為這邊是絕對值，就是說到時候放進去，他是一個很好的，很powerful一個現象的觀察指標。只是說那我們期待他希望各機關拿出來他是越高越好，還是越低越好。

P1：希望。

P5：不過我們會有最後一個回應的跟他這個結果處理的一個狀況，我記得有一個上次有那個指標。

P4：可是因為這個沒有。

P5：因為這個東西，他的量的多寡，跟他真正的其實查處的情況是，因為他積極性嘛。

P4：對阿。

P5：夠大的決心，他的積極性很好。我記得上次有這個指標。就是回應數多少這個。

P1：有。

P4：有那個在後面。

P1：有在後面，但是不是首長交查的。

P4：不是交辦的，可能是被檢舉的，舉發的。

P5：喔不是交查的。首長信箱啦。

P1：很多譬如說可能是從監察院，審計單位來的這些。或者被檢調調查的。

P5：我們是希望他有主動性的部分。

P1：只是說讓他就是說讓機關，因為通常很多都是檢調對不對。或者是例如說政風去自己介入弊案的，那這種都業務單位表示業務單位不是很重視。那業務主管、單位主管如果有主動交查，或者是請政風單位，因為你們可能在擔任廉政會報委員的時候，有些主管是這樣做。像我在海巡署，他們很多案子都是他們海巡的首長一定要他們政風去，就是移給政風調查。

P4：沒有，我只是在思考就是說這個指標他是要用數比較好，還是Yes/NO比較好。

P1：Yes/NO也可以。

P4：還是說有其實就表示，其實他們是還滿重視這件事情的。可是數喔，如果他真的沒有事你要？

P1：可以用有沒有這樣子。

P3：可是萬一他真的沒有業務，沒有送的。

P1：沒有就是鼓勵他。

P4：對阿，其實他這就是一個鼓勵性的指標，暗示對阿。

P2：基本上他們會argue說，我們這邊沒有什麼重大的案件阿。

P4：對阿那就沒有。

P2：沒有重大案件，因為我們很清廉。所以我們在判斷的時候，是有交的比較好還是沒交的比較好。還是說他要除以。

P1：當然是鼓勵他有阿。因為每個機關基本上都會被糾舉，都會被什麼，甚至檢調。我想到了行政院層級的這些機關，一定比我們在看新北市。

P2：如果他除以他被調查的數目。

P1：但是就是說被調查數目是不是怎麼去涵蓋他的分母。

P2：他們之前不是有嗎？就是說他們有被移送的。

P2：就是這些被移送的案件裡面，有多少是首長交辦的。

P1：他那個這裡就是說在違法跟違失這裡。他機關貪瀆不法的案件比例，就是機關因為貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴的。

P2：所以我是說這邊如果說他被起訴的，移送的裡面，就是被移送的次數裡面，這邊沒有移送，他只有起訴。所以我本來想說如果有十件移送，這裡面有2件是主管交辦的，跟0那當然是。

P3：可我覺得這個資料他們找的到，是可以要求他們提供的。

P2：看要不要這樣做。

P3：這一定有的資料，我覺得是可以。

P2：阿如果他的分母是0，就是他沒有被任何被移送的案件，就是任何情況被移送的案件，他也沒有交辦的，那這個情況該怎樣子。

P3：就是表示OK阿。

P1：那沒有就表示OK阿。所以應該那個效標可以跟下面這個稍微來做交叉。

P4：還是說因為我們指標體系裡面好像沒有那種加分題，我的意思是說，因為這是鼓勵未來能夠機關能夠重視主動積極的這樣子的一個行為，那有沒有可能是說像譬如說現在那個參與主辦政風單位主辦的活動的頻率，其實我覺得這個可以直接就放。那只是說那像這一個譬如說我們可能未必釐清的出來說他的規範性方向的時候，那他有沒有可能設為類似像加分題這種概念，就是說如果他有的話，其實他可以額外加分。就很像說那國科會可以說你過去五年的代表作品可以加個幾分，類似像這樣，用外加的。

張：P1可是我的想法是說，因為基本上只是調查，那調查不代表一定有違法違失。就是如果首長願意做這件事情的話表示說他真的很清廉自居。就是只要

他嗅到一點點的可能有不法的蛛絲馬跡，他就請政風單位去調查了。

P1：因為政風單位調查要到立案什麼的，他還有一個階段。所以他調查完後他還要送給廉政署。送給廉政署還不一定能夠。他只是要政風單位妳幫我調查一下這個。

P5：沒有，只是因為我總覺得你放下去等於就是暗示主管應該要做這件事情，那又變成他們都會去做這個事情，那怎麼辦。其實這也不是是什麼好事，動不動就送給政風，動不動就送給政風。對阿，弄的草木皆兵、風聲鶴唳。那譬如說就像剛剛方老師講如果他那個機關裡面他真的就是沒有什麼事情，那他本來就是0就是無，不管是案件數0或者他是無，其實他本來就是無他本來就是沒有。那我們也沒有辦法去判斷說他這個0是好還是不好的。對。

張：老師那刪掉嗎？還是？

P4：可是其實他是一個還不錯的鼓勵的方向。

張：老師那如果說譬如說設計所謂額外加分題，你覺得應該要怎麼設計會比較好。

P6：如果要額外加，變成你的一個部分又要加分，不然就這一塊也會。

P4：沒有因為我那時候我是在看像譬如說預算，像新北市的那個地方或者員額數，大部分的政風他們都是照機關的人事規模去算那個比例的，所以首長的空間其實很小。那所以那個時候我在看的時候，很多機關1.3.5的時候其實給不了什麼太大的range的分數，因為他都是照比例去算的。那唯一就我所看到大概就是消防局，他有主動爭取員額，主動爭取預算，所以反而會是一種那種加分那種印象跟效果。所以像這種如果他是法規裡面，他就已經框好你該怎麼做就是怎麼做的。那首長額外他願意多做，其實應該是要變加分而不是放制式的指標。因為他放制式指標其實95%的機關都是這樣。他其實沒有評量的效果。對。那像這邊如果類似像這樣有可能就是這兩個說不定都可以納做考慮類似像是額外加分的。

P2：額外加分的。

P1：你說那個，剛剛那個「機關首長交查」以及「爭取員額或預算」。

P4：爭取員額或者爭取預算的那個對阿。

P1：就1.3.6這個部分，可以當跟這兩個看看我們。

張：P1我再想一下說這個加分的這個部分。

P1：是不是另外列，這兩個是不是。

P2：我再解釋一下為什麼我們把那個列出會計、人事、政風單位概算編列的數額，為什麼建議刪除，因為可能在地方機關這個比較明顯，你可以從概算來算。就是說因為你地方機關例如說我地方的機關首長有強烈的決心想幫政風爭取，那這樣的證據通常會在概算裡看的出來，因為你預算可能看不出來了。因為你經過議會之後出來的，可能都被刪掉了。但是最少你有幫我爭取，所以那時候列概算就是說最少表示我地方機關的首長有幫政風。那個東西在概算裡面可以看的到，但這樣的我在想說我們到了中央機關，這個現象面會不會很明顯。因為中央機關通常立法委員看不會看到那麼細，三級機關說你政風的，他可能不會看到那麼細。我不知道會不會。這一題啦，我們當初。

P3：三級機關搞不好連審查、去細看預算的機會都沒有。

P1：對阿，都沒有嘛。所以三級機關他可能不會看到說。但是在新北市會，可以從這裡看得出來。最少例如說單位主管在概算編列的時候，有接受有把這些政風他覺得應該爭取的這個預算，替政風爭取的啦，人啦，預算。那這一題我後來想想就是在中央可能看不太出來，我就把他刪掉了。

P6：不過這裡我可以建議一下也許你那個1.3.5，後面以下1.3.6譬如說其他有促進廉政的具體事蹟，包括那些爭取預算或者是加前面那個，他只要可以佐證。

P1：好，就附佐證資料，這些啦。

P6：促進廉政的具體事蹟。

張：例如爭取政風經費。

P6：對阿，就是下面這些都要。

P1：這下面都要，全部這些。

張：這下面都要。

P4：例如後面你就冒號就好了，之後再看看。

P1：還有首長。

張：P1那1.3.6呢？

P1：對，1.3.6就用這個。再來這個部分因為我們為了釐清，因為有些我們在新北市的時候，他可能在算他的業務項目的時候，我們不知道他給我們的數字是正確的與否。那我大概問了一些。

張：P1大項小項的問題。

P1：對，那個。他說可以從那個注裡面的業務項目的數的計算，事實上在機關裡面的分層負責明細表裡面都有。所以以那個作為他的分母。機關的業務項目在他的分層負責明細表裡面，希望他們從那裡面。那再來去看他，這些業務項目你這個機關，這個業務項目裡面上網公開的比例或開放線上申訴的比例，以及公布業務流程的比例，以及這個最後那個是因為以前大家看到這樣的題項會有一點點混淆2-1-5，例如說線上查詢的比例，。線上查詢的意思應該就是說你在受理申辦之後，那民眾或者是業者他可以查詢申辦進度這樣的功能。

P2：那為什麼這不在線上後面加兩個字就好了呢？進度就好了。

P4：就是「開放線上查詢進度」。

P1：查詢進度。

P3：申辦進度。

P1：查詢申辦進度。

P1：好這個部分，再往下。那這個我們也有幾個政風主管他認為，就是說他給我們一本叫做「機關採購的綜合分析報告」，要我去看那個分析報告裡面一些重要的分項。

張：每個三級機關都有這個報告。

P1：對，所有的三級機關都有這個報，那我也大概他拿了一個就是把為了個資的，他就把個資的一些弄掉。那我大概參酌了他的這些東西去看，我發覺我們之前列的這些效標反正都在這裡面。所以我也沒做什麼修改。

P2：不過我們每一次去評鑑的時候，他們都會說什麼限制性招標，他還是有公開上網之類的。

P1：很高阿，對對對。他就是說我們去問很多機關，不過這些限制性招標，一般來講他都會講他是有公開上網。

P2：他都說他有公開上網。

P4：而且都是就是說合於採購法下做的。

P1：不過以他一般來講機關的業務性質，事實上你去問所有的政風主管他大概大家的共識都是限制性招標的比例高就不好。這個部分我們本來想說精簡看看效標不要那麼多啦。

張：P2那我們要如果是其實事實上限制性招標比例偏高也是不好的，那我們要不要有就是說訂一個比例的標準。譬如說。

P2：你是說分成四塊嗎？

張：譬如說比例多少是合理的，然後比例多少是可能偏高的，看是不是需要。

P4：沒有，可是你講的這個問題，就是我之前我從第一場的時候我就講，其實我們就要有一個虛擬的參照點。我們所有的評量都沒有那個參照點，所以其實本來就應該要有那個參照點。你高於譬如說全新北市的所有局處的平均數，那你本來就是偏高阿。

P2：現在有一種方法。

張：P2我們在那個期末報告有做統計的啦，就是所有這18個機關的那個自評報告裡面數據我們有做統計表。

P2：可以說，譬如說我們前10名把他做一個平均，或者前5名做個平均，然後以

那個為主。

張：或是算那個四分位數這樣子。

P4：對阿。

P2：對阿

張：前25%，然後25%、50%、75%這樣子。

P4：對阿，所以本來就是要要有那個整體的資料嘛。

P1：這個部分我想我會再找。例如說這兩天因為我們再對照一下把看看有些效標是不是可以合併。因為我們之前跟那個新北市他的政風的科長，他一直認為說這個我們好像太多了。是不是有些東西可以合併的。就是說你的公開招標的比例，或者是。

P2：不然就是請把他讀完之後再把他修改，再給大家看一下，這樣會比較有效率。

P1：我們假如把比較容易有發生，就是看這個案件就覺得比較有可能有弊端的。例如說限制性招標是一個，還有那個失誤率這個可能是一個，就是說比較重要的，例如說我們看看公開招標的案件的失誤率，限制性招標的，還有特殊情形的這些東西。終止合約啦、延後開標啦這些，我覺得這個是重點啦。那他是不是有幾件什麼廠商有幾個。因為有時候就是因為之所以會跑到限制性招標，就可能因為家數少。

P4：對阿，家數少阿。那可是因為像限制性招標，像譬如說我去那個消防局，他說什麼消防衣、消防車沒有幾家可以做阿，那你一定得限制性招標阿。那這種業務屬性，其實他們就會很吃虧。

P1：那這個東西有一個好處，就是也開放他們去解釋的。一般來講我們大概常態就正常來講那個數字高本來就不好。這些大概。就是把不好的特別我們標出來。

P6：裡面我覺得2.4跟2.8會不會本身就是有相關性的。

P1：你說2.4跟2.8嘛，對不對？

P6：對阿，如果你是限制性招標的應該是廠商就比較少。

張：廠商家數比較少。

P4：這變2.3吧？

P6：對阿標數阿？

P4：參加廠商數。

P6：對啦兩個啦，2.3、2.4，應該都有。

P1：2.3、2.4跟2.8弄一個就好了。

P6：對，也許可以只要取一個就夠。

P1：這個我們就取一個就好了。

張：好。

P1：就是把他精簡啦。

張：P1那我建議一個，就是2.1.1這個因為那個○○○其實他有提到，這個2.1.1這個幾乎每個機關都是100%，那其實事實上這個幾乎沒有意義。

P2：那就不要了。

P1：那就不要了，對。

P1：然後那個2.2-13這裡，就是節省公帑的比例會讓人家覺得說，你可能在預算邊的時候你就很寬鬆。

P4：對阿，這倒果為因了。

P5：什麼叫做節省公帑。

P2：很難算。

P1：因為為什麼你知道嗎？你如果去參加廉政會報，他們那個每年舉這個廉政給獎的，如果有頒獎的，那通常就是節省公帑，這是重要的。

P6：可是有些案子是固定金額的，就是他不跟你議價，就是那個金額，譬如說那個90萬他就是用90萬，不會再卡，沒有再議價程序上面。

P4：可是剛剛○○提到那個2.1.1，那可是同樣道理2.1.2其實有可以刪。

P1：也是。

P4：因為開放線上申訴，我只要投個首長信箱，什麼都嘛可以申訴，他不會依那個業務在申訴。他不會一個業務下面開一個申訴的空間。

張：對對，因為他只要有設首長信箱這個功能。

P4：首長信箱就什麼都可，所以其實這個也可以刪掉。

P1：然後在廉政倫理這個部分應該，我們新增了一個機關人員違反遊說法，後來我問遊說法有個問題，遊說法有些機關是給政風作為窗口，但是大部分很多在秘書，很多在那個。因為遊說法不是法務部，是內政部的主管。那遊說法到現在是這樣，違反遊說法到現在是沒有成案。不不沒有因為違反遊說法被怎麼樣的，就是他有這個法，但是沒有適用的。

P2：對，所以這個我覺得應該會有問題，因為等於0，沒有效，全部都是等於0。

P1：等於0，所以應該是等於0，我們把他這個把他刪掉。

P2：那就不要了。

P1：因為這個是我，我們在營建署，所以營建署很多人去遊說。

P6：不過這個要改成要有登記的。

張：P1遊說然後登記的件數。

P1：OK阿。

P2：那遊說登記跟關說就有啦。

P4：關說。對阿關說就有了。

P1：他應該一般不一樣。

P6：不過兩個性質很像。

P1：遊說法是。

P4：只是關說都沒有人登記阿。

P6：對阿，是沒有錯阿。可是如果說加這個，就變成鼓勵他們應該要做這個事情。

P1：遊說登記也可以啦。

P4：還是那可以一併放在請託、關說、遊說嗎？

P1：請託、關說、遊說。

P4：就不用另外再列一個可能是0的指標。

P6：不過我覺得兩個性質不太一樣，就是因為前面違反公務倫理的。

P1：違反公務倫理的。遊說是廠商。

P6：遊說不一定喔。

P4：遊說有遊說法。

P2：那要如何界定呢？

P1：遊說是這樣子例如說舉例來講例如說我有對象，廠商啦，他來對我，如果跟我有職務關係的，包含立法委員監督我的，立法院我的首長、我的長官來跟我講的，通常叫關說。

P5：不過我們哪有什麼遊說法規。

P1：內政部，2000幾有。

張：2008還是2009有。

P5：是叫法規嗎？

張：法。遊說法。

P5：我們現在有遊說。

P2：但是沒什麼用啦，所以。

P1：沒有用到。

P4：都沒有落實過。

張：落實上是很差的啦。

P2：叫無三小路用。

P5：國外有利益團體遊說法。

P2：我們有類似的。

P5：那是立法院通過嗎？

P1：立法院通過的阿，2008年。

P5：那你既然也不要寫遊說法規，就遊說法，我們就是遊說法。

P2：不過一般他們分的出來遊說跟關說嗎？

P1：我們記得就是說違反遊說法，這個應該沒有案件啦。所以事實上有就是因
依遊說法登錄的，登錄遊說的那個，不要用裁罰啦。依據遊說法。

張：登錄遊說之案件數。

P1：那再來這個第三個構面，大概都是修改一些文字啦，譬如說3.1-8加了後續處置的情形。然後3.2-1就是這個移送檢察機關起訴的案件數。然後審計部，調查的異常案件，這個大概就審計部的數，資料都有。

張：我們原本是寫那個審計單位，那營建署是建議我們說，就是你就直接寫審計部就可以了。然後如果他有調查而且是有異常的話，他那個審計部都會有公文來這樣。

P4：那個2.6，3-3.2.6，往下。這個可不可以因為彈劾、糾舉、糾正他有些未必是違法違失，他可能只是就是措施失當，他可能就覺得你做的不太好。監察委員就要個官威，就那個了。

P5：糾正啦。

P4：對阿，所以這裡面可不可以就是限定他就是屬於違法違失案件。

P1：所以我們是不是違法違失以及。

P2：你如果違法違失他就會有滿嚴重的後果。可能不只是。

P5：因為彈劾、糾舉是對人，糾正是對措施啦。失當有算糾正啦。

P1：不然上面那個構面就違法違失與失當，可以嗎？

P5：違法違失，就人員違法跟措施失當啦。人員是違法，措施是失當。

P1：但是他有時候檢調沒有，他自己行政懲處。

P5：那專門講監察院，監察院沒有錯是彈劾糾舉跟這個糾正。

張：不過他們是有講說最近這幾年其實監察院開始運作以來，就是那種糾正案，就是糾正行政院案件數非常非常的多。

P4：對阿，可是有一些是行政失當阿，行政失當跟我們現在這邊談的廉潔有沒有關係，他可能跟能有關，可是他到底跟廉有沒有直接關係。

張：那要不要就是彈劾糾舉糾正且為違法違失之案件數。

P2：這樣是更精確阿。

張：就是這些被談彈劾糾舉糾正的案件裡面，必須是違法違失的這樣子。

P5：不過你講違法違失，這個違失這個名稱很少人用這個專有名詞。違法跟失當結合起來叫做違失。因為你那個沒有人講違失。

P1：違法與失當。前面這個構面。

P5：因為糾正在憲法是措施，行政認為措施失當，這樣子。

P1：違法與失當。

P5：對啦，違法跟失當就包括人跟措施。

張：老師那就「且屬」好不好？

P5：應該講說就這個成立啦。就是他調查彈劾糾舉糾正案成案成立，是不是這樣子。是不是，因為我們當時看是兩種，一種是他被提出，另外他通過的，他最後成立的，是不是這樣子。

P4：沒有可是因為有一些會被糾正的他未必跟廉潔有關。

P5：對阿，他被糾正，因為有時候失當他的結果。

張：老師可是監察委員會提彈劾糾舉糾正，就是有提就是行政院的那些機關就是一定要接受。

P5：但是他接受歸接受，他不一定成立。

P5：他不一定成立阿，因為你彈劾案也不一定成立阿。糾舉跟糾正也不一定成立阿。他最後的調查結果，最後的審查的結果他沒有通過就沒有成立。他是被提出了而已阿。

P5：所以這個東西，因為過去我記得我們是被提出只有真正有移送的，好吧那就因為成立才會移送，對不對。

P4：可是應該就是把調查兩個字拿掉。受監察院彈劾、糾舉且屬，就是把「調

查之」三個字拿掉。因為調查是一個被動作。

P5：因為監察院的調查權是彈劾、糾舉、糾正權是併位的，所以你不能夠把他說調查之什麼什麼的。所以應該把他省略掉，因為他調查權是分開的，所以這樣把他省略是對的。

張：老師如果是這樣呢？「機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法失當之案件數」。

P5：對，這樣就包括了。他真的是被提出彈劾糾舉糾正而且通過成立了。

P1：那我們剛剛把一個節省公帑拿掉了，但是他這裡也有滿多人覺得說，我新增在這裡叫「採購稽核小組」執行專案稽核的時候，節省公帑的數額是可以看的到。就是我採購稽核小組跟你講說你這裡，你買了5部我覺得你應該買3部，他會有這樣子的。

P4：那這個數額可以改成比例嗎？因為你那個案件本身大，他可能省下來的數額就大了。

P5：對對，這樣就變大了，能夠用比例是好的，比較正確的。

P4：大案省得比較大。

P1：也就他原來採購那個案子例如說是1000萬，那採購稽核小組去做專案稽核時候，就是。

P4：例如說省了30%。

P5：這個用比例會比較正確一點。

張：老師那個分母呢？

P4：這個就是你看比例就知道啦！

張：喔喔，採購案件之。

P1：該採購案的。

P5：這原來底價沒有成交價碼。

P6：總額，採購案件之總額。

張：金額總額。

P6：總額就可以了。

張：然後節省公帑之數額。

P1：那3.3.6工程施工查核跟工程督導小組查有缺失的案件件數的比例，我們把他建議刪除的原因是因為通常工程施工查核跟督導小組來看的時候，他每一個都會寫你有缺失，缺失是100%。剛剛P4有講，事實上3.3.5他那個平均分數我們應該要有一個標準。因為事實上公共工程委員會，例如說他覺得說所有工程可能80分以上是多少比例，75分以上是多少比例，事實上他們有一定的那個標準。可能80分以上就還滿不錯的，我的印象啦。那個平均分數應該我們也有，我不知道標準，可以查一下啦。就是用那個譬如說他前20%大概都多少分。

張：包括整個新北市政府這個稽核的分數80分以上的比例是很少的。

P1：那大概我們改的是這些。

P2：越改越好阿。

P1：改了這一些，就是在經這一次的我們訪談之後。

P5：越來越專業。

P4：P1我可不可以提議，我幾個想法第一個是說像那個業務機關，因為我們現在可能會去看的是三級機關。那有一些三級機關他可能，因為現在很多機關都會提創新提案，可是很多業務機關都是針對自己業務的。那有沒有可能把創新提案這種提案的概念放入，如果他是提跟廉政有關的也把他設為指標。

P1：他應該是一個加分題。

P4：可是像這個會不會跟1.3.2很像，還是不一樣。因為其實我覺得可以分兩個面向，一個是跟廉政有關的創新提案，然後提了被採納的比例。還有提了之

後的執行情形。兩個面向。

P1：比較就是說以創新這個部分，我們可以弄一個我看創新的部分。

P4：只是不知道跟1.3.2有沒有關。

P1：1.3.2是比較屬於他的那個例行性的。就是他可能例行性例如說我們有做專案稽核的，再來這個廉政會報你這個大家輪流來做體檢的。他們是比較業務一般性。那創新的就要另外列。譬如說我們這個跟廉政相關有沒有哪些創新的作為。

張：P1那如果放在3.3那個內控稽核這邊？

P1：對，我們原來就有一個3.3是不是有一個什麼創新的，有沒有？透明那邊有沒有創新？

張：我記得有。

P1：我記得有一題是創新，後來就沒有了是不是？那那個透明的那個地方？我看這個地方有沒有。這個，不過這是屬於透明化。

張：這是行政透明的創新。

P4：透明的創新事項。

P1：那P4要加的是，提案。

P4：可是我覺得比較適合放投入，對阿創新提案，我覺得放投入面比較適當啦。

張：P4你可以再念一遍嗎？

P4：喔好反正你再修好了，我先提一個大概啦。那就是「與廉政有關之創新提案」。

P1：機關啦，就是機關與廉政有關之創新提案。

P4：業務機關對所提與廉政有關之創新提案，及其受採納執行之比例。然後另外一個就是一樣的然後就把「之比例」變成「之情形」，就他的執行情形。

還有另外就是說像我們去新北市他有同進專案我覺得這還滿好的，因為針對一些可能會有廉政風險的人先去做一個處理。那只是說中央這裡面有沒有類似的，或者是說我們會不會鼓勵各機關的首長去做這樣的事情。然後把這概念放在那首長的決心。

P1：所以1.3。

張：這種就很像那個叫預警機制？

P4：對阿。

P2：風險管理。

P4：這就是風險管控。那這可能可以放在1.3吧？

張：這邊？

P5：對。

張：廉政風險管控的機制。

P1：他那個銅鏡專案應該就是將廉政風險。

P2：廉政風險與創新機制呢，風險管理？

P4：因為我覺得這個是針對人啦，人的部分。就其實可以把那個同進專案他那個裡面的那個用詞，就是他要找出什麼樣的人的那個部分放進來當指標的名字。

P1：其實就寫銅鏡專案。

P4：或者你就寫中央級的銅鏡專案，然後到時候再換一下。

P6：應該說這些廉政高風險的人物。

P4：可是這樣指標下去會很敏感，他們用了一個很巧妙的詞語。那還有一個就是那個有沒有針對流程的檢討，就譬如說他有一些准駁的業務，然後他會不會去時時去檢討說有沒有可能哪些流程可以再去精簡，然後降低那個風險。

因為我還是從題綱的第一個風險評估的角度來思考。因為我們有財務、有預算等等，可是就是人的部分是類似像同進，再來就是流程。

P1：業務面啦！

P4：對，業務面、制度面或是流程面的這個部分。

P1：制度原來1.3.4，1.3.4就是我們所謂的就比較像有點像那種他的那個叫做再防貪的這種作為，那就是有一個程序的修正，這樣子。

P4：好像也差不多。那就不用。

張：好。

P1：那大概是做這樣的建議修改。那我們那個題綱第二題是什麼？第二題應該就是我們看完這些之後有沒有就是，第二題就是我們剛剛所這樣看過的，有沒有效標要增減、整併的，那大概我們把這一次訪談所有的內容的結果跟，那看看是不是我們就做初稿，大概就是這樣。然後還有一點就是我看他那個當初給我們的那個等於是那個計畫的摘要裡面，就是他們的那個廉政署的。他有想針對那個行政透明的部分，那我不知道行政透明的部分，如果我把他納入一個主要的子構面，那我們如果看行政透明，有哪些東西可以看。因為我們有我們事實上透明有加了一些啦，在透明的部分，那除了這些之外，有哪些？我們大部分都是跟業務公開的比較有關。那我們大概唯一我覺得比較跟他們想要的大概只有2.1.7「用透明化機制，運用透明機制的一些創新作為」，那就這樣子，我想到的也只有這樣子。

P4：對阿我想到也是這個。

P1：所以我也想不出有沒有其他的。

P5：辦理之政府資訊公開之健全，是健全嗎？落實？還是健全呢？

張：落實。

P2：完善比較好。

P5：完善比較通。

P2：完善就好了，不用情形。或者完善程度呢？

P5：對，完善程度。他可以自評。這個完善程度會比健全情形會比較容易瞭解。

P1：後面那個運用透明化機制以，就是說你用透明化機制來幫助創新啦。

張：例如像移民署他在那個新移民在做那個晤談。

P1：移民晤談他就全程監控那種。

張：就是不是一個密閉空間他是，他玻璃都是透明，然後外面的人都看的到。

P4：是阿就是監理所考駕照什麼東西，一樣電子化，或者全部你都可以在電視上面看到裡面的人怎麼樣的。

P1：監理業務也是。

P4：文字是沒有問題。

P1：文字沒有問題。

P5：運用透明化機制的相關創新事件這沒有問題。

P1：之相關創新事例。那個改一下。相關把創新拿到相關之後。

P1：那都大概是這樣。看看我們。

P2：還有一個那個字代明業務，民眾滿意度那些。應該是「民眾對自辦業務的滿意程度」。加個對會比較強。

P3：自辦是指自己去現場辦。那應該親辦業務。

P2：什麼叫親辦。

P3：親自辦理，一般是這樣說。

P2：或者是自行辦理之業務。

P5：自辦可以啦。

P2：他有可能請別人辦。

P5：也有可能阿，那他。那講自辦就是包括，應該可以啦。因為加個對是對的。

P3：那些如果說是代理人辦理呢？那個需要評嗎？

P5：那個很難評。

P3：那個反而對象反而明確。

P5：因為他還是你自己辦的，就像我們到那個檢驗汽車一樣，滿意度。你拿錢給他叫他幫你辦，也算你自辦。

P2：就自己委託人家辦。

P3：對，但是那些廠反而那些代辦的人反而更知道機關狀況耶，比一般民眾更有一些。

P5：但是這些東西，這個東西。

P2：但是那些人我們是調查不到。基本上我們還是透過他，他委託人家辦，那個辦的人跟他說我。

P5：意義大了，首長只有一個人，員工是全部的，一人之下。基本上都是機關裡所有的員工，意義就不太大了。因為首長就是表現在決心，所以用機關應該就可以了。

張：P1那4.2這幾題是OK的嗎？有沒有要有修的必要這樣子？

P2：4.2的有些時候是沒有，他沒有負面報導，你根本就沒有辦法作為機處理。他有可能他根本沒有，但是真正危機處理的時候他可以，真正那個事件發生的時候，他可以處理得很好，所以你沒有辦法去判斷，會不會這樣子，就是他有前提阿。

P5：就是有些單位會有，有些單位不會有。有些單位他沒有什麼正面、負面的報導。那有些單位報導大概都負面居多。

P1：不過廉政很多你要正面報導很少。跟廉政相關的。

P5：有違媒體的本業，跟本性。

P1：對阿，通常都是出事情才跟你報。沒有報導防貪的，簡單講就是這樣。

P5：那是不是行銷不夠。

P1：對所以我們有列行銷。

P5：對所以因為他才沒有正面的報導。

P1：廉政議題的行銷。這個是鼓勵他，你放這個效標鼓勵他做這件事情，否則他一般也不太做。我們問他們說，他們說我們很難做，因為媒體不想報導。

機關人員焦點座談之參與名單

代碼	受訪者	舉辦地點
G1	林務局主管人員	11月29日 9:00-11:30 林務局 八樓簡報室
G2	林務局政風人員	
G3	林務局人事人員	
G4	林務局主計人員	
G5	林務局秘書人員	
G6	林務局森林育樂組人員	
G7	林務局森林企劃組人員	
G8	林務局林政管理組人員	

G1：好!謝謝，所以這個評鑑是有結果的，是有排名的，然後有亮燈的是藍燈綠燈紅燈，那我們其實我們局裡面評鑑比較有經驗的應該是育樂組啦！育樂組現在正在做自然教育中心的評鑑，可以先做自評的一個然後再做那個評鑑，但是他們的評鑑是做出建議出來沒有評分數，但是剛剛○執行長講到一個重點就是不是出事情多的單位就是評鑑的結果會不好，因為重點是在我們沒有辦法把風險講出來，然後針對風險的部分有沒有什麼作為。所以這個針對剛才○執行長講的各位有沒有什麼要請教的？

G3：我請教一下，這邊有很多需要把他量化的，我看這邊幫校標比較那有沒有有一些格式？比如說像員額這個系列他的預算的部份是可以直接填？是不是有固定的模式？還是我們的量是純粹寫在報告裡面？

葉：我們是有提供給目前在政風主任這邊有幾個在新北市的那個版本，那個版本他們不希望說是對外公開所以可以參考一下，他每一個局處當然我們是希望你可以提供這些效標的資料，但是他怎麼去呈現這個效標每個局處去呈現的方式可以大體來講是蠻一致的，不過有些局處呈現的比較詳細，那說明的比較詳細，大概他的差別可能他的完善程度跟詳細程度，那有的局處基本上會呈現他的數字跟我們去檢視資料的時候會有出入的，這個可能他們當然可能在分子分母我們現在比較完善的部分舉例來講就這個效標，例如說在業務面向，行政透明這個，透明與揭露部分來講所謂的機關的業務項目指的是什麼？通常就是說我們從妳機關的分層負責表裡面你的業務項目，再從這個業務項目裡面你上網公開的比例，這裡面有一些效標那妳開放線上申訴的比例，那以及這個開放線上申辦的比例，以及開放線上查詢的比例，那這裡我們這

邊特別標註說所謂開放的是妳機關再受理線上申辦之後然後可供查詢申辦進度的功能，就是你提供受理線上申辦之後那可能民眾或者是業者他可以查詢他目前的申辦進度的功能。

G2：這邊我補充一下，因為剛剛陳主任提到這個，因為這個有時間，比如說100年他提出來剛剛葉老師提出來的那個他們有最近三年啦！都是100年、101年，今年102，那這個部份我們到時候要再確定一個時間點看是要以最近三個年度還是近一個年度就好？那可能要請業務單位我們待會可能要確定一個時間點，那以那個時間點可能剛剛主計那個經費部分可能也會有所不同，每一個年度都不太一樣。

G3：剛剛○○可能也忘了，可能不太一樣，總員額法規定是兩年。

G1：喔！你們是兩年喔？

G3：那因為我們這邊統一是由人事行政總處的數字量化，但是質性的部份我們當然是會針對我們個人的業務內容沒有去敘明出來，特殊性的重點當然是質的部分，那量的部分是非常明確，各個機關會針對那個表直接把他填寫進去，像他的信度跟效度可能要一致，不是說有一個開放的表單自己決定哪些要填哪些不填，決定是三年內還是一年內，這樣子可能會對於未來結果有很大的差異性。

G3：主任那邊可能也知道交通部之前在辦過評鑑的時候也知道。

G2：而且在員工總數還要在定義一下，到底有沒有約雇、工友、技工。

G3：那個要！當然要！這個人力在我們人事部門的意見都會把他列入，所以我們現在比較關鍵的是在有沒有建議，那我們是建議沒有的話要不要去開發一個？

葉：我們把表格乾脆把他做好，然後給政風主任，然後依照這個表格好不好？我們把表格設計好！這樣比較方便比較好，提供表格給你們，我們當然新北市是三年，我們想說如果這兩個機關最少提供一年，到兩年這樣的資料給我們，

一年到兩年的。

G1：所以這個沒有什麼權重的問題？

葉：事實上有個權重，就是說我們針對這個架構我們會跑一個叫做層級分析，所以會有一個權重，我們有附權重的那個。

張：試評沒有。

葉：有附權重給各位，我大概講一下這個以我們在新北市做的經驗，以我的印象來說好像那個如果以指校標來說我印象當中權重最高的事首長決心與持續改善機制，這是新北市的，我這裡有資料給各位看一下。我講一下，但是未來在中央機關的權重是不是照這樣子我們還要做一輪那個我們叫做層級分析，所以我們在新北市權重比較高的是首長決心，跟持續改善機制，在來就是內控、稽核跟課責，內控的稽核跟課責的部分，那再來像是行政透明以及採購業務的透明大概這幾項然後行政透明、採購業務透明、內控稽核還有首長決心，最高的是首長決心跟持續改善的機制。

G1：所以民意評價不是重要的？

葉：那個部份我們發覺因為這個效標是給政風主管以及業務主管去填的，那他們為什麼會很低的原因很簡單，我想一般來講你廉政再怎麼做你即使做的我們認為說我們即使認為在有效標我們認為你做得很好，你要找媒體去做政策行銷不是很容易，通常媒體出現的大部分都是負面的訊息。

G1：好！各位還有沒有要問的？沒有的話要進行討論了！那現在怎麼樣討論？分工？

G2：我們是不是就看那一張A3的大張的？那邊有幾個校標大概好幾樣有兩頁，那兩頁的部分的話這個部份我們逐一來看看，這邊有數據的提供的主事的負責單位，那個主事單位提供的資料有疑問的話那麼請在座的主管能夠順便提出來，我們請兩位老師來指導看這個內涵是什麼？那首先我們先看這個第一頁(一)有一個客觀的投入，這裡面有機關、政風人員的比例，那政風人

員的比例提供表格剛剛葉老師有提到表格會提供，那提供的大部份可能是人事室跟政風是室這邊要相互去配合。政風編制人員數的部分我們這邊會來提供，那員工總額總數的部分再煩請人事室這邊來提供，那所以這邊1.1,1~3這三個，到機關、員工平均分配的，噢不，1跟2，第一欄跟第二欄，第三列的部分機關員工平均分配政風業務經費那這個也是跟我們員工的總數來做一個比例，那請問這個員工總數的話是?是機關?

葉：是有包含，例如有設政風的這個所屬機關，那他也包含你所謂的約聘雇。

G4：這邊有一個意見想請教喔！請教老師1.1.3這個分配政風業務經費的部分我們本局跟所屬單位跟所屬單位都是統籌分配很多沒有明列的，那這個部份是不是說如果萬一預算沒有明列的話是不事就變你的？還是說在年度進行中那個政風單位有請一些經費我們就先抓出來再列進去？還有另外一個問題是人事費算不算?他的薪水他的加班費算不算？這個基數會差很多。

葉：基本上人事費是不算在裡面，但是你可以用剛剛你提的，事實上政風你的業務經費妳真的要確實抓到那個不是很容易，除非你所有的經費當中政風就是有用在政風活動或是政風因為我的印象好像沒有針對政風有編，他是在各個業務單位裡面的政風裡面的，像新北市他是編在業務單位裡面有關政風的活動，沒有編在政風室啦！一般來講是不會編再政風室。

G4：那他們的旅費？

葉：業務的話。

G4：業務費用！

葉：業務的話像查案、訪視訪查這些基本上是這樣，只有人事費這。邊不算。

G2：那杜主任，我們每年政風不是都要編做什麼宣導做什麼的，那個是預算?

G4：那個從年度預算去抓。

G2：那個不好抓。那就是用我們真正去執行的，我們一年度執行的或兩年度執行的費用來。那這個是有關這個官投入的部分，那（二）是有關訓練宣導的部分，這個1.2.1機關對內舉辦的廉政會報次數這個我們會提供這個沒有問題，那1.1.2這個業務單位主辦廉政活動或廉政教育宣導的次數這個可能要各處室來提供，像廉政組有去上過課這個都可以，這個部分像是替代役還什麼的，人事室這邊的新進人員訓練，那這個看各處室啦！你們舉辦的活動裡面有邀請我們政風去參與的就是次數，那這個如果你們有舉辦一些採購方面的請政風去參與去做宣導也是，你們有一個採購的部分，那這個部分請各組再去檢視一下，然後依照事實，舉辦的時候那個資料到時候那個資料也要提供，什麼時候去。

葉：我們基本上你所謂的林務局應該含他的你們有很多林管處，就是要那些可以統整他們的資料，那剛剛那個主任有講，事實上也可以含法治教育，你們有法治教育的我們如果是這樣的話你們可以提供一年的資料，因為我們這個是試評。

G4：我們是有會計、研考會，但是中間有採購方面，會計審核方面。

葉：事實上會計蠻多的啦！因為你們討論很多內控，那個都算，法治、採購、內控還有一般我們所謂教作廉政教育宣導，特別像是廉政倫理規範的這種活動。

G6：那我也要請教一下就是因為我們遊樂區都有門票的稽核或是遊樂區安全的一些實地的查核，那這個部份是不是也算在？我們就是如果是需要到遊樂區的部分那麼我們就是需要去取得資料，或者是說可不可以就是由各林管處的政風單位直接就是提供這個資料，因為在育樂的部分他們也有，但是每一次的去作門票稽核，因為那麼多的遊樂區有一些門票的稽核或者是說到實地現場去做一個查核的時候都有政風人員參與，那這個應該也是活動面，可是這個部份我們比較難去掌握這個資料，那這個應該是由各林管處去提供資料比較清楚，所以我是覺得說這個部分我是覺得看是不是個林管處相關處室去把這個資料調出來？

G2：那這個我先回應一下喔！這個剛剛組長提到這個稽核應該是比較屬於內控跟課責那個部份，那宣導應該是比較屬於直接要用宣導的，所以如果說有舉辦民政宣導那個部份我想才算室稽核的次數，那另外剛剛也有提到有沒有包含所屬單位這個我一直在思考，因為在時間我們其實也很趕，三個禮拜如果還要在統計所屬的份。

G1：從今天開始三個禮拜？

G2：對！就是三個禮拜之內那個部份我想我們也尊重老師啦！就是說如果我們有九個所屬機關，那九個機關像這政風人員的問題，政風人員比例的問題這個時候可能又要涉及到我們所屬機關的，我們所屬機關是一個獨立機關，那如果說要把他加進來的話那這個會母數的部分會增加，就員工總數會增加，那如果我們今天先作局本部那我們局本部的人數就很確定。

葉：我想因為時間的關係，我們基本上因為他是一個試評，所以他可以以局本部，但是我不知道像這樣子應該是對於像會計或者是人事。

G4：對會計來講因為是比較我們所屬單位他的預算是獨立，我們是有缺點的，所以如果要連他們也算進去的話會非常的複雜，因為我要一筆一筆的算。

G1：正式評鑑是哪時候？

葉：這個是試評嘛！那正式評鑑大概可能在一年以後，一兩年。

G1：所以正式評鑑的時候資料提供可能三年都可以？

葉：對對對！

G1：試評是？

葉：試做操練一次。

G1：就是可能用一年局裡的方式去做，正式評鑑到時候要不要放就所屬管理處

在看看。

G2：真正評鑑很重要。

G3：那這邊試評的話是不是我們這邊可以操作一便？那個昨天是說因為其實是一個很重要的項目，那事實上現在會發生問題的很多都是在最基層的機關問題，那如果說未來真正在進行評測的時候一定要去思考說要把實際機關統整在這個評鑑裡面。

G1：他們是單獨統整還是彙整再一起？

G2：彙整再一起。

G3：目標一直都是底下的關係，但是我們都是概括承受啦！我們實際犯錯的實情其實都是由林務局來概括承受，因為民眾他不會去跟你分說你是哪一個林務管理處，都是林務局所受理的，所以試評的話事先了解各級機關真正要去了解整個運作的話會是機關再一起我們統整會比較好，只是這個樣子。

G1：抱歉我剛才忘了介紹，這個是育樂組的組長，像是遊樂區等等的案子都是他們。那這個是企劃組的○○○，這個是保育組的○○○，負責公務經營的部分，像是貓熊的進口也是他們，猴子也是他們；那這個林政組的○○○，這個是在組織內一個特別的組織，他跟民眾有蠻多直接的關係，像是濫墾濫建、拆除房子，都是那一組負責。那接下來是我們人事室○○○，那這個○○○是我們治理工程組，對於防沙的工程，預算的執行以外很多的案件都是他負責，過來是造林組的○○○，這是我們另外很重要的一個組，推動我們平地、山上造林等等，他是我們會計室的○○○，負責主計方面，那這邊是秘書室的○○○，過來室政風室的同仁。好！接下來。

葉：用局本部的部分。

G2：爾後我們會在交那個資料，那1.2.3機關人員接受廉政一般法治教育宣導時數應該也是個人事室，我不曉得各組是不是有辦一些那個一般法治的教育宣導？也有吧？有的話就不僅限於人事室啦！有些時候辦理的話請提供給

我們一下啦！不限人事室。接下來是1.2.4，業務單位辦理採購之人員接受專業訓練課程之比例時數，那這個部份的話比例應該是秘書室，還有治理組不知道有沒有，那個採購專業人員訓練是不是統一辦的？還是都有？

G4：都有！

G5：秘書是這邊報告，他這個是指的是人員去受訓還是說秘書室辦的課程？如果是屬於時數方面的話變成各組去上的話他不會經過我們，所以我們這邊會沒辦法掌握這個人數，反而是在人員的時數他都有累計，這個資料反而人事室這邊才有。

G3：所以他到外面去了我們就撈不到，如果這樣的話變成每一個同仁都要問。

G1：各組室彙整！

G2：各組室提供到政風室由他們來統計。

G2：那我們就還是一樣從各組室今年101年到現在，提供資料的時間。更正，102年。

G1：所以全部都是102年喔？

G2：對！102年，一月到現在然後各組室接受採購專業訓練的時數。再過來的話是三的所長持續改進，在其中1.3.1，機關廉政會報中機關首長裁示及決議事項後續執行之後，這個就是由我們這邊來辦理。1.3.2，業務單位在廉政會報中的提案或專案報告書後續列管執行情形，這個部份的話因為業務單位在這個部分我們都有函給各單位，所以這個部份我們會來做統計沒有問題。1.3.3機關首長信箱接受政風案件過去追蹤之列管情形，這個部份的話我不曉得秘書室的話對於這個因為機關的首長信箱都是來自秘書室那邊，所謂的他會下來給相關的單位，這個部份可以補充。

G5：可是說有一個問題就是政風案件指的是政風裡面的案件還是說他有些是坐落在他主事裡面？到底是什麼是屬於政風案件？這樣就是很難分，不好撈。

G5：對啊！怎麼撈，怎麼去分說這個案件是不是政風案件？如果他抱怨說收租金不確實，或是說延遲，或是說催得怎樣一堆抱怨，這些怎麼去分說他是屬於政風案件剛剛有去思考這個問題嗎？怎麼去抓？因為我知道信箱是蠻多的，一天到晚都有，這個當然要請政風單位。

葉：那你們信箱的這些後來你們會因為他的屬性給各組室，那是不是有信箱人家這個抱怨或檢舉的，會政風的。

G1：那這樣的話，政風會知道？

G2：如果是分給我們，我們會有資料，那如果說育樂組或林政組會給我們，我們照理講會有資料，我們會有部分可以查的到，會稿的部分。

G7：這個公文出去的時候公文簿那邊會登記。

G2：那可以撈得到嗎？

G7：可以！用那個公文簿就抓的到。

G5：就是說，應該就是信箱是分到(主辦)政風的案件及會到(會辦)政風的案件，這兩個加總。

G1：後續追蹤列管情形要寫到什麼程度？你是指說都辦完、有幾件？還是怎樣？還是硬性、量的描述？還是？

葉：資料，因為他等於是在佐證你們會有一些資料讓委員去看那些資料的內容啦！

G1：所以要逐案說明啦！還是只有統計案件量？像是今年總共有一百件，那全部解除列管的一百件是這樣講？

G2：還是說陳清結案的有幾件？曾經辦理的要移送、函送偵辦的這樣子？還是全

部都敘述他的追蹤列管情形這個不一樣喔！

G2：○○我們應該就把結論寫出來，對這個處理情形，那我們把他分類分好幾類然後附書面資料這些。那這個提供過來之後，有資料影印給我們之後我們再來統計，這個部份就是分兩個，一個就是我們分到政風的，由我們政風來主辦的我們會有資料，第二個部份就是各組室，因為你們認為有會政風的，那政風的案件可能要各組室回去查一下會政風的有幾件？看是不是可以影印給我們，我們這邊來做統計，這個資料提供我們來統計，分類型，到底這件處理的情形結果是怎麼樣，然後各有幾件這樣子。

G1：所以你是要改成政風及各組室？

G2：各組室就包含政風。

G1：還是秘書室及研考那邊可以撈出來？

G2：還是你們從那邊撈？撈的出來就給我們資料，要先撈出來，然後有主旨那些，然後從那個主旨我們再請比如說是育樂，我們就再請育樂來提供這些，你們再去掉件出來，這樣好不好？要不然你們各組室可能也很不好掌握。那科長，就這樣喔！你們要去研考科要請他們要撈出來。再來1.3.4機關首長交查或業務單位主管主動提請政風單位調查案件數。這個應該是沒有問題啦！1.3.5機關政風主管這個就略過。1.3.6機關首長參與政風主辦的活動，這個略過。1.3.7列出機關再防貪的策進作為，這個部份也略過。1.3.8機關首長在支持政風的人力配置業務預算的積極度，那這個部分有分兩個，一個要列出主計、人事、政風單位的預算員額數，第二個部份要列出主計、人事、政風單位的非編制人員數，那請問這個人事跟講座有沒有問題？可以啦？那1.3.9機關首長在接受政風單位意見以及爭取政風業務經費的支持程度，我想這個部份我想我們政風會來彙整，另外主計的部分這邊就是經費的部分，那這部分應該還OK啦！

G4：這個部份是不是要併在1.3.8。

G2：好！那原先他的部分是分兩個，沒關係到時候主計提供給我們，我們分開

來寫就好。

G1：爭取政風業務機會支持程度，這個程度要怎麼寫？前面容易啊！這個預算多少、編制多少，這個支持程度有一點抽象耶！

葉：這個把他列出來基本上是質化資料，可從委員晤談的時候得知！就是質化的資料！但是自評報告你們也可以去敘述。

G2：就是在訪評時，跟主計、首長進行訪談得知。

G1：那就室政風室主任跟局長提過說辦這個要50萬，局長說不夠要100萬，這樣子！

G2：好！那再來，昨天我們就提到透明揭露，透明組織揭露分層三個；第一個是行政透明，2.1.1機關業務上網公開比例，這個部份的話，也是各組室來提供。

G1：分母數比較難定，分子數比較容易定。

葉：機關有分層負責明細表，那上面大概就是有一些業務項目。

G7：我想那個透明應該是指機關對外部的透明，那感覺上應該是這樣。那我們分層明細表有很多的項目是內部的分工，那這樣的兩個拿來做比較感覺上是比較不好。

葉：是對外的啦！

G2：老師的意思是說我們要把分層負責比如說計畫組有20項那你有10項是上網，那你是不是按比例來做比較。

G1：這個這樣想本來是比較好，可是○○○是說20項確實有些是不需要都上網的，20有些是內部的作業。

G7：像我們綜合單位有很多其他部會的窗口，那像不會的窗口以今年這樣明年這樣往後也不太可能會從公開的部分去操作，那政府能夠上網的分母其實也固定在那裡，那也就是他的指標可以去做的效標的話他的效標就會有言論。

葉：所以這個業務應該就是你對外。

張：對外就是說對服務的對象。

G7：就是你要先做一個功課，就現有負責的明細表去檢視對外變成分母，再來檢討上網的。

G1：對外？是指對人民還是對機關的？對外機關都可以？比如說我對經建會的時候這種是不是需要透明？還是只對人民？假如說只對人民來講，企劃組可能只有查詢而已。

G4：我們沒有對人民阿！但是我們有很多是要公開的，例如，預算報表要公開，我們是沒有對人民的，那這個要怎麼做？

G2：不過應該是我建議因為他這個是一個揭露透明的機制，也就是說像上次我們推動行政透明自由的報導，因公開的就是那個政府資訊公開法裡面定的那些公開業務項目，那我們還沒有公開的有幾項？大概是這樣，就是我們自己有幾項。

G7：主任，這個部份因為2.1.7是有質化說明的這一塊，可是前面2.1.1-2.1.6感覺都是變說都是量化的去做一個數字出來。其實後面的部分其實以我們來講網路上面的資訊，其實在資訊單位這邊會有一些資訊可以提供去做一個說明可以，但是剛剛提到剛剛聽起來是簡報的過程都包含是從分層負責明細表。那尤其剛剛在前面有討論到說很大的一塊，這次試評的時候是在局本部，那林務局很多受理申請，譬如說像林政這邊很多林管處受理申請之後他可能有些事需要局裡準駁，或是像農委會做準駁，在內部的簽呈程序，他可能在這裡就沒辦法。

G1：這些項目占比重很重喔！一定要注意。

葉：這一項是未來如果說我們真正執行的時候因為會到你的四級機關，因為我們過去再定效標基本上是跟民眾或者是跟牽涉到民眾權益的部分，所以變成說這一次試評的如果說就局來看的話這個分母勢必會跟實際我們未來作的分母會很大的差異。

G8：目前能用的大概只有2.1.7，我們依照政府公開法資訊需要公布這個。

葉：我想是不是也可以這樣子就是說我們依照啦！到時候評鑑委員我們會跟他說明。是不是你也把你的分層項目說明業務先不要看說是不是因為有些不需要對外公開的那些，可能把你的項目也可以列出來那個數目。

G1：未來實際評的會看自評的報告？

葉：實際評他會看自評的東西。

G1：實際評他還是有個自評的東西，這次只是自評演練嘛？

葉：對！演練。

G1：這演練的東西他會看嗎？

葉：演練的東西他會！

G1：所以未來在評鑑時，他還是有自評的動作。

葉：對！還是有。

G1：所以這是演練他也會看這個。

G2：那這個項目我們是不是先從分層負責表去檢視項目，項目如果出來有20項其中5項是屬於內部，15項是屬於外部。

葉：對！

G2：這樣我們把他做區隔，那區隔的時候如果是20項減5項是內部那剩下15項是外部，用這種方式做交代。要不然我們說實在也很難區隔。那分層負責表裡面其實分層負責是各組室因為上面的授權給去負責的，所以裡頭包括人民，也有包括我們業務內部的啦！也不全然只有外部，那個是授權的關係，分層負責跟授權你要一層還是二層還是三層，所以裡頭有包含對外跟對內，那是不是我們先把他列出來有幾項，從幾項裡面總數再分出有幾項是屬於內部資料對外上，不宜公開上網的，那把他具體的分開，那如果這樣確定的話業務項目數的部分我們就按照這樣。那2.1.1就是上網的，2.1.2就是線上申訴的，2.1.3那就是上網公告業務流程的項目數，2.1.4就是申辦業務數，然後2.1.5就是剛剛葉老師有說，就是開放線上查詢，那這個線上查詢業務的項目數？

葉：指的是妳機關再受理線上申辦之後，可以讓可供查詢申辦進度的這個功能，有沒有可供查詢申辦進度的功能？

G2：就像有些人上網去看他的進度透明讓他知道。

附錄五 廉政評鑑架構權重 AHP 問卷

法務部廉政署 102 年

廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究

AHP 問卷

專家先進您好：

這是一份研究案的研究問卷，係利用層級分析法（analytic hierarchy process, AHP）進行「廉政評鑑架構」之權重分析。藉由本問卷想瞭解您對廉政評鑑項目、構面重要性之看法，也希望您能提供寶貴的意見，供本研究進行後續分析，本研究之 AHP 架構圖如下頁所示。

此份問卷之填寫需撥冗約 10~15 分鐘的時間，您所填答的任何資料僅提供研究分析之用，個別資料絕不公開。因此，懇請您依個人經驗與看法填答，您的幫助將是此研究計畫成功與否的關鍵。若在填寫過程中有任何不清楚的地方，敬請不吝與我們聯絡。

敬祝

身體健康 事業順利

台灣透明組織協會

計畫主持人：葉一璋 副教授

E-mail：kevin88180@yahoo.com.tw

電話：(02)22368225 轉 63463

中華民國 102 年 11 月

一、問卷填寫說明

範例說明：小馬在選擇購買新汽車的考量因素，假設其所考量的有「汽車價格」、「汽車外觀」、「汽車功能」三個因素。

首先，請填寫以下「重要性分數表格」，即請決定這三個因素之重要性排序，如果「汽車價格」最重要，則給予第一名，第二重要是「汽車外觀」，則給予第二名，剩下的「汽車功能」就給予第三名。

重要性排名表格：

因素	請依其重要性排名
汽車價格	1
汽車外觀	2
汽車功能	3

接著，請以各因素之重要性排名（順序）為基礎，將各因素在進行兩兩比較其重要性。下表問卷是針對各層級因素之間的重要性進行兩兩比較，填答者須同時比較左及右兩端評估因素：

覺得“左邊”因素比右邊的因素重要，請勾選左邊的評分

覺得“右邊”因素比左邊的因素重要，請勾選右邊的評分

請您依照個人過去寶貴的經驗及看法，在合適的方格中打勾（✓）即可。

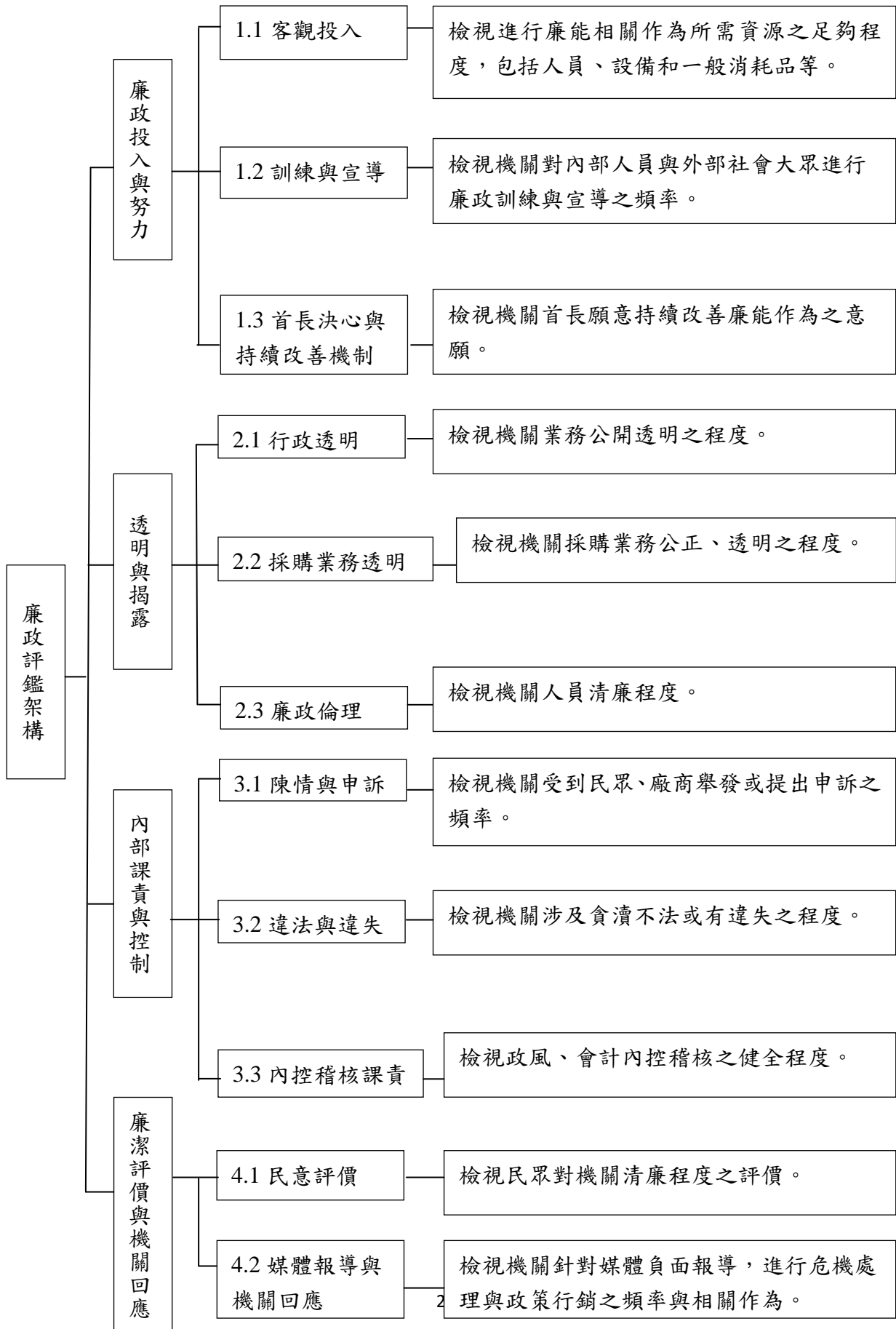
接續以上“小王在選擇購買新汽車的考量因素”之範例，以下列舉三種兩兩比較情境：

- (1) 您覺得汽車價格跟汽車外觀相比，價格極重要，但外觀也會列入少許評估（不是完全不考慮），請在左側之極重要 7 分處勾選（✓）。
- (2) 您覺得汽車價格跟汽車功能相比，價格稍微重要一點，請在左邊稍微重要處 3 分（✓）勾選。
- (3) 您覺得汽車功能跟汽車外觀相比，外觀比較重要一點，且其重要程度又介於（稍微重要 3 分）與（頗重要 5 分之間），則勾選右邊數字 4 分（✓）。

※請注意務必使「重要性排名表格」與下表之重要順序一致！

評估因素 A	重要性程度																評估因素 B	
	越往左代表左方重要<- ->越往右代表右方重要																	
	絕對重要		極重要		頗重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗重要		極重要			絕對重要
9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
汽車價格			✓															汽車外觀
汽車價格							✓											汽車功能
汽車功能													✓					汽車外觀

二、廉政評鑑架構



三、廉政評鑑項目與效標

表 1 廉政評鑑項目一：廉政投入與努力

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，進行廉政相關作為所需資源之足夠程度，包括人員、設備和一般消耗品等。第二，機關對內部人員與外部社會大眾進行廉政訓練與宣導之頻率。第三，機關首長願意持續改善廉政作為之意願。</p>	
<p>最佳實務：</p> <p>機關所屬之政風單位有適當比例的資源（人力、預算、設備），用以完成與廉政相關之業務。再者，大多數的機關人員皆曾參加廉政宣導與採購相關訓練課程，以提升人員廉政法規及採購業務相關知識；並對外舉辦反貪行銷活動，以宣傳廉政之重要性。另外，機關首長大力支持廉政相關業務與案件之落實，並建構機關再防貪的相關機制與作為，以防止類似弊案一再發生。同時，首長亦支持政風人力與預算配置，並適時接受政風單位所提出之建議。</p>	
指標構面	參考效標
1.1 客觀投入	<p>1.1.1 機關政風人員比例（政風編制人員數／員工總數） （政風預算人員數／員工總數）</p> <p>1.1.2 機關政風人員係屬政風職系之人員比例（政風職系人員數／機關政風單位人員總數）</p> <p>1.1.3 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數）</p> <p>1.1.4 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數</p>
1.2 訓練與宣導	<p>1.2.1 機關對內舉行廉政會報之次數</p> <p>1.2.2 業務單位主辦廉政活動或廉政教育宣導之次數</p> <p>1.2.3 機關人員接受廉政（含一般法制）教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數）</p> <p>1.2.4 業務單位辦理採購之人員接受採購專業訓練課程之比例與時數 （接受訓練課程人數／業務單位員工總數） （接受訓練課程總時數／業務單位員工總數）</p> <p>1.2.5 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料）</p>
1.3 首長決心與持續改善機制	<p>1.3.1 機關廉政會報中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.3 機關首長信箱接受有關政風案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.4 機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數</p> <p>1.3.5 機關政風主管是否擔任考績委員</p>

	<p>1.3.6 機關首長參與政風主辦活動之頻率（機關首長參與政風活動之次數／政風主辦之活動數）</p> <p>1.3.7 舉出機關再防貪的策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實)（附可佐證之書面資料）</p> <p>1.3.8 機關首長在支持政風人力配置與業務預算的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位之預算員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數</p> <p>1.3.9 機關首長接受政風單位意見/建議，以及爭取政風業務經費之支持程度（附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知）</p>
--	---

表 2 廉政評鑑項目二：透明與揭露

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，機關業務公開透明之程度。第二，機關採購業務公正、透明之程度。第三，機關人員清廉程度。</p>	
<p>最佳實務：</p> <p>機關絕大多數的業務資訊能對外公開，並且具備標準化作業程序，開放線上申請及查詢，以提升行政透明及便民程度。再者，絕大多數的採購案皆能以正當合法之流程進行，且具有爭議及特殊之採購案件比例低，採購案件合約管控得宜。另外，機關人員在公務倫理相關議題上，能誠實面對、自我管控。</p>	
指標構面	參考效標
<p>2.1 行政透明 註：業務項目數之計算，可參閱機關之〈分層負責明細表〉</p>	<p>2.1.1 機關業務項目上網公開比例（上網公開業務項目數／業務項目數）</p> <p>2.1.2 機關業務項目開放線上申訴比例(開放線上申訴業務項目數／上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.3 機關業務項目上網公布業務流程比例(上網公開業務流程項目數／上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.4 機關業務項目開放線上申辦比例(開放線上申辦業務項目數／上網公開業務項目數)</p> <p>2.1.5 機關業務項目開放線上查詢比例(開放線上查詢業務項目數／上網公開業務項目數)（註：本項之查詢是指，機關在受理線上申辦之後，可供查詢申辦進度之功能）</p> <p>2.1.6 機關業務具標準化作業程序比例(具標準化作業程序之業務項目數／業務項目數)</p> <p>2.1.7 機關辦理政府資訊公開(例如，透過網路)之健全情形或運用透明化機制之創新相關事例（附可佐證之書面資料）</p>
<p>2.2 採購業務透明</p>	<p>2.2.1 機關採購案件公開招標案件比例(採購案件公開招標案件數／採購案件總數)</p>

<p>註：可參採《機關採購綜合分析報告》</p>	<p>2.2.2 機關採購案件公開招標案件總金額比例(採購案件公開招標案件決標總金額／採購案件決標總金額)</p> <p>2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數(投標廠商總數／公開招標件數)</p> <p>2.2.4 機關公開招標案件，參與投標廠商平均得標件數(公開招標件數／投標廠商總數)</p> <p>2.2.5 機關公開招標案件失誤率(流標、廢標件數／公開招標件數)</p> <p>2.2.6 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例(採購不經公告程序辦理者之案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.7 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例(採購不經公告程序辦理者之決標總額／採購案件決標總額)</p> <p>2.2.8 機關採購之限制性招標案件比例(限制性招標案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.9 機關採購之限制性招標案件總額比例(限制性招標案件決標總額／採購案件決標總額)</p> <p>2.2.10 機關採購案件有其他特殊情形(如，延後開標、變更設計、追加預算、延長工期)之比例(特殊案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.11 機關採購之中止合約、解除合約案件比例(中止、解除合約案件數／採購案件總數)</p> <p>2.2.12 簡述該特殊與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況(附可佐證之書面資料)</p>
<p>2.3 廉政倫理</p>	<p>2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說之比例(件數／員工總數)(註：定義參酌「<u>行政院廉政倫理規範</u>」及「<u>行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點</u>」)</p> <p>2.3.2 機關人員財產申報審議違法裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數)</p> <p>2.3.3 機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數)</p> <p>2.3.4 機關人員違反遊說法規遭審議裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數)</p>

表 3 廉政評鑑項目三：內部課責與控制

<p>內涵：</p> <p>本評鑑項目欲檢視：第一，機關受到民眾、廠商舉發或提出申訴之頻率。第二，機關涉及貪瀆不法之程度。第三，政風、會計內控稽核之健全程度。</p>
<p>最佳實務：</p> <p>機關受理政風陳情案件中，經查明後相關人員有違失及受懲處的比例低。再者，有提出異議申訴與履約申訴之採購案件，後續能妥適處理。另外，幾乎沒有人員涉及貪瀆</p>

不法之情事，且政風、會計等內控單位建構相關內控機制，並能確實執行稽核課責之相關作為。

指標構面	參考效標
3.1 陳情與申訴	3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件件數比例(政風類陳情案件數／機關人民陳情案件總數) 3.1.2 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例(政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數) 3.1.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴件數比例(廠商提出申訴或異議申訴件數／採購案件總數) 3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例(廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數) 3.1.5 採購案件廠商提出履約申訴件數比例(廠商提出履約申訴件數／採購案件總數) 3.1.6 採購案件廠商提出履約申訴成案比例(廠商提出履約申訴案件成立件數／廠商提出履約申訴案件數) 3.1.7 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續處置情況(附可佐證之書面資料) 3.1.8 民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數，以及後續處置情況(附可佐證之書面資料)
3.2 違法與違失	3.2.1 機關貪瀆不法案件比例(機關因貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴之案件數／員工總數) 3.2.2 機關貪瀆不法人數比例(機關因貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴之人數／員工總數) 3.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣 3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例(政風行政議處案件數／員工總數) 3.2.5 機關受審計部調查之異常案件數(註：可附審計部之數據資料) 3.2.6 機關受監察院調查之彈劾、糾舉、糾正案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)
3.3 內控稽核課責	3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.3 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形(附可佐證之書面資料) 3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失比例(稽核發現缺失案件數／稽核案件數) 3.3.5 採購稽核小組執行專案稽核，節省公帑之數額

	3.3.6 工程施工查核或督導小組查核評分之平均分數(各查核案件分數加總／查核案件數)
--	---

表 4 廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應

內涵：	
本評鑑項目欲檢視：第一，民眾對機關清廉程度之評價。第二，機關針對媒體負面報導，進行危機處理與政策行銷之頻率與作為。	
最佳實務：	
民眾對機關清廉程度有良好的評價。再者，媒體對機關清廉形象有負面報導時，會採取適當的危機處理作為，並且在平時就會進行廉政議題的政策行銷，與媒體有良性互動。	
指標構面	參考效標
4.1 民意評價	4.1.1 民眾對機關員工清廉度評價 4.1.2 民眾自辦申請業務的滿意程度
4.2 媒體報導與機關回應	4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率（清廉形象負面報導則數／媒體對機關進行採訪報導總則數） 4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料） 4.2.3 機關進行廉政議題政策行銷之比例（廉政議題行銷數／政策行銷總數） 4.2.4 機關進行廉政議題政策行銷，與媒體互動之相關作為（附可佐證之書面資料）

四、問卷內容 (AHP 問卷從此頁正式開始填答)

1.請依您的主觀判斷，比較各評鑑項目以及指標構面，並依其重要性予以排名。
再對各項目或構面進行兩兩比較。

I. 第二層級各評鑑項目重要性之比較

<問題 1> 請將第二層級的評鑑項目之重要性進行排名，並直接標示名次於下表中。

A. 相對重要性排名表格：

評鑑項目	請依其重要性排名
廉政投入與努力	
透明與揭露	
內部課責與控制	
廉潔評價與機關回應	

B. 評鑑項目兩兩比較表格：(請參考 A 表來填寫 B 表，以符合一致性)

評鑑項目 A	重要性程度																評鑑項目 B	
	越往左代表左方重要<- ->越往右代表右方重要																	
	絕對重要		極重要		頗重要		稍微重要		同等重要	稍微重要		頗重要		極重要		絕對重要		
9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
廉政投入與努力																		透明與揭露
廉政投入與努力																		內部課責與控制
廉政投入與努力																		廉潔評價與機關回應
透明與揭露																		內部課責與控制
透明與揭露																		廉潔評價與機關回應
內部課責與控制																		廉潔評價與機關回應

II. 第三層級各指標構面重要性之比較

<問題 2> 在『廉政投入與努力』為主要考量下，各指標構面兩兩比較其相對重要性為何？

A. 相對重要性排名表格：

指標構面	說明	請依其重要性排名
客觀投入	請參考測量效標 1.1.1~1.1.4	
訓練與宣導	請參考測量效標 1.2.1~1.2.5	
首長決心與持續改善機制	請參考測量效標 1.3.1~1.3.9	

B. 指標構面兩兩比較表格：(請參考 A 表來填寫 B 表，以符合一致性)

指標構面 A	重要性程度																指標構面 B	
	越往左代表左方重要<- ->越往右代表右方重要																	
	絕對重要		極重要		頗重要		稍微重要		同等重要	稍微重要		頗重要		極重要		絕對重要		
9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
客觀投入																		訓練與 宣導
客觀投入																		首長決心與 持續改善機 制
訓練與 宣導																		首長決心與 持續改善機 制

<問題 3> 在『透明與揭露』為主要考量下，各指標構面兩兩比較其相對重要性為何？

A. 相對重要性排名表格：

指標構面	說明	請依其重要性排名
行政透明	請參考測量效標 2.1.1~2.1.7	
採購業務透明	請參考測量效標 2.2.1~2.2.12	
廉政倫理	請參考測量效標 2.3.1~2.3.4	

B. 指標構面兩兩比較表格：(請參考 A 表來填寫 B 表，以符合一致性)

指標構面 A	重要性程度																指標構面 B	
	越往左代表左方重要<- ->越往右代表右方重要																	
	絕對重要		極重要		頗重要		稍微重要		同等重要	稍微重要		頗重要		極重要		絕對重要		
9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
行政透明																		採購業務透明
行政透明																		廉政倫理
採購業務透明																		廉政倫理

<問題 4> 在『內部課責與控制』為主要考量下，各指標構面兩兩比較其相對重要性為何？

A. 重相對重要性排名表格：

指標構面	說明	請依其重要性排名
陳請與申訴	請參考測量效標 3.1.1~3.1.8	
違法與違失	請參考測量效標 3.2.1~3.1.6	
內控稽核課責	請參考測量效標 3.3.1~3.1.6	

B. 指標構面兩兩比較表格：(請參考 A 表來填寫 B 表，以符合一致性)

指標構面 A	重要性程度																指標構面 B	
	越往左代表左方重要<- ->越往右代表右方重要																	
	絕對重要		極重要		頗重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗重要		極重要			絕對重要
9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
陳請與申訴																		違法與違失
陳請與申訴																		內控稽核課責
違法與違失																		內控稽核課責

<問題 5> 在『外部廉潔評價』為主要考量下，各指標構面兩兩比較其相對重要性為何？

A. 相對重要性排名表格：

指標構面	說明	請依其重要性排名
民意評價	請參考測量效標 4.1.1~4.1.2	
媒體報導與機關回應	請參考測量效標 4.2.1~4.2.4	

B. 指標構面兩兩比較表格：(請參考 A 表來填寫 B 表，以符合一致性)

指標構面 A	重要性程度																指標構面 B	
	越往左代表左方重要<- ->越往右代表右方重要																	
	絕對重要		極重要		頗重要		稍微重要		同等重要	稍微重要		頗重要		極重要		絕對重要		
9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
民意評價																		媒體報導與 機關回應

附錄六 機關自我評鑑報告範本

○○局廉政評鑑

機關自我評鑑報告書（參考範例）

壹、機關簡介

一、機關現況分析

（一）機關設置背景及歷史沿革

（二）組織架構及職掌業務

（三）員額規模（本年度最新數據）

表 1-1 機關員額規模

單位別	一級單位 名稱	二級單位 數目	編制員額	預算員額
業務單位	○○組	3 科		
	○○組	4 科		
輔助單位	○○室	3 科		
	○○室	2 科		

二、廉政工作重點

（一）風險評估

（風險區塊指認及其程度）

（二）主動預防作為或風險管控策略

(三) 執行成效與困境

貳、自我評鑑小組之組成與分工

一、辦理自評過程之相關作為

例如，曾召開局務會議、廉政會報或其他會議以進行自我評鑑。

二、說明自評小組分工架構

簡述各單位分工合作之情形。

參、評鑑項目一：廉政投入與努力

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「客觀投入」、「訓練與宣導」以及「首長決心與持續改善機制」三大構面之現況。

(一) 客觀投入

(二) 訓練與宣導

(三) 首長決心與持續改善機制

二、各效標之檢視⁴

(一) 1.1 客觀投入

1. 機關政風人員比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-1 1.1.1 機關政風人員比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風人員數				單位：% 員工總數為各年度 實際在職總人數 (含非典型人力)
機關員工總數				
機關政風人員比例	○○%	○○%	○○%	

2. 機關員工平均分配政風業務經費

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-2 1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風業務預算				單位：元/人 政風業務預算不含 人事費及加班費
機關員工總數				
員工平均分配政風業務經費	○○元/人	○○元/人	○○元/人	

⁴ 正體字效標為客觀效標；斜體字效標為主觀效標。

3. 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-3 1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風預防（專案稽核）件數				單位：件/人 查處案件 為政風單位受理陳情及檢舉之案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件
查處件數				
政風人員數				
政風平均預防與查處件數	○○件/人	○○件/人	○○件/人	

（二）1.2 訓練與宣導

1. 機關對內舉行廉政會報之次數

可簡述廉政會報辦理之內容...

表 3-4 1.2.1 機關對內舉行廉政會報之次數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
廉政會報				單位：場次
其他廉政會議				
總和	○○場次	○○場次	○○場次	

2. 業務單位對內主辦廉政活動或廉政教育宣導之次數

可簡單分類活動型態以及說明辦理成果...

表 3-5 1.2.2 業務單位對內主辦廉政活動或廉政教育宣導之次數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位主辦次數				單位：場次 參與對象為機關同仁，且該類活動含一般法制教育及採購訓練
○○單位主辦次數				
○○單位主辦次數				
○○單位主辦次數				
總和	○○場次	○○場次	○○場次	

3. 機關人員接受廉政（含一般法制）教育宣導時數比例

可簡單分類活動型態以及說明辦理成果...

表 3-6 1.2.3 機關人員接受廉政（含一般法制）教育宣導時數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位人員接受教育時數				單位：時/人 含一般法制教育及採購訓練
○○單位人員接受教育時數				
○○單位人員接受教育時數				
○○單位人員接受教育時數				
接受教育總時數				
機關員工總數				
平均每人接受教育宣導時數	○○時/人	○○時/人	○○時/人	

4. 業務單位辦理採購之人員接受採購專業訓練課程之比例與時數

表 3-7 1.2.4 業務單位採購之人員接受採購訓練課程之比例與時數

		第一年	第二年	第三年
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
	受訓總時數/○單位員工總數	時數/人數	時數/人數	時數/人數
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
	受訓總時數/○單位員工總數	時數/人數	時數/人數	時數/人數
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
	受訓總時數/○單位員工總數	時數/人數	時數/人數	時數/人數
總和	受訓人數/各單位員工總數 單位：%	人數/人數 =（數值）%	人數/人數 =（數值）%	人數/人數 =（數值）%
	受訓總時數/各單位員工總數 單位：時/人	時數/人數 =（數值）	時數/人數 =（數值）	時數/人數 =（數值）

5. 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容

簡述活動時間、地點、參與對象、宣傳主題等內容，亦可放置活動照片剪影...。並可檢附活動企劃、文宣 DM 海報

或承辦公文等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 3-8 1.2.5 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容簡表

時間	地點	活動名稱	主辦單位	次數
102.3/18				
總和				共○場次

(三) 1.3 首長決心與持續改善機制

1. 機關廉政會報中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實

簡述首長裁示內容以及後續追蹤列管情形。...並可檢附會議紀錄或列管紀錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 3-9 1.3.1 廉政會報機關首長裁示暨決議事項及後續執行狀況簡表

年度/時間	類型	案由	提報單位	簡述首長裁示及後續處理
第○○年 日期	專案報告 或 討論提案			
總和				共○○案

2. 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執

行情況

依據上表 3-8 之內容，列出並說明業務單位在廉政會報上所提出之提案或專案報告。...

3. 機關首長信箱接受有關政風案件，後續追蹤列管之情形

可將政風類陳情案件之處置，大致分為「澄清結案」、「涉及行政違失」與「涉及貪瀆不法」三大類。並進一步說明涉及行政違失以及貪瀆不法案件之後續作為...

表 3-10 1.3.3 機關首長信箱接受有關政風案件後續追蹤列管案件

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風類陳情案件數				單位：% 政風類陳情案件為首長信箱受理之人民陳情案件，分案至政風單位主辦 (會辦) 之案件
首長信箱人民陳情案件總數				
政風陳情案件比例	○○%	○○%	○○%	

4. 機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查案件數

可簡述首長交查及業務單位移請調查案件之案由以及後續處理情形...

表 3-11 1.3.4 機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查案件

	第一年	第二年	第三年	填表說明
首長交查案件數				單位：件
業務單位移請調查案件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

5. 機關政風主管是否擔任考績委員

6. 機關首長參與政風主辦活動之頻率

簡述活動時間、地點、參與對象、宣傳主題等內容，亦可放置活動照片剪影...。並可檢附活動企劃、文宣 DM 海報

或承辦公文等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 3-12 1.3.6 機關首長參與政風主辦活動之頻率

	第一年	第二年	第三年	填表說明
首長參與政風活動之次數				單位：%
政風主辦之活動數				
首長參與政風主辦活動之頻率	○○%	○○%	○○%	

7. 舉出機關再防貪的策進作為

簡述機關相關再防貪策進作為，包括：業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議等項目，及其成果...

表 3-13 1.3.7 機關再防貪的策進作為簡表

年度	策進作為類型	實施對象	件數
第一年	業務稽核、行政究責或專案清查等	○○單位	1
第二年			
第三年			
總和			共○件

8. 機關首長在支持政風人力配置與業務預算的積極情形

(1) 列出會計、人事、政風單位之預算員額數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-14 1.3.8 會計、人事、政風單位之預算員額數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
會計預算員額數				單位：%
人事預算員額數				
政風預算員額數				
會計、人事、政風總預算員額數				
政風預算員額比例	○○%	○○%	○○%	

(2) 列出會計、人事、政風單位非編制人員數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-15 1.3.8 會計、人事、政風單位非編制人員數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
會計非編制人員數				單位：%
人事非編制人員數				
政風非編制人員數				
會計、人事、政風非編制人員總數				
政風預算員額比例	○○%	○○%	○○%	

9. 機關首長接受政風單位意見/建議，以及爭取政風業務經費之支持程度

可簡述首長支持的項目、內容以及程度等...。並可檢附會議紀錄或承辦公文等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。抑或由評鑑委員實地晤談得知。

表 3-16 1.3.9 機關首長接受政風單位意見或爭取政風業務經費

	第一年	第二年	第三年	填表說明
首長接受政風單位意見				單位：件 相關數據來源可參酌推動政風業務之公文、局務會議、廉政會報之會議紀錄等
爭取政風業務經費				
總和	○○件	○○件	○○件	

三、 問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

(一) 客觀投入

(二) 訓練與宣導

(三) 首長決心與持續改善機制

肆、評鑑項目二：透明與揭露

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「行政透明」、「採購業務透明」以及「廉政倫理」三大構面之現況。

(一) 行政透明

(二) 採購業務透明

(三) 廉政倫理

二、各效標之檢視

(一) 2.1 行政透明

1. 機關業務項目上網公開比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-1 2.1.1 機關業務項目上網公開比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
上網公開業務項目數				單位：% 業務項目數之計算，可參閱機關之〈分層負責明細表〉，且為對外應公開之項目，不含內部作業項目
機關業務項目數				
機關業務項目上網公開比例	○○%	○○%	○○%	

2. 機關業務項目開放線上申訴比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-2 2.1.2 機關業務項目開放線上申訴比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
開放線上申訴業務項目數				單位：%
上網公開業務項目數				
機關業務項目開放線上申訴比例	○○%	○○%	○○%	

3. 機關業務項目上網公布業務流程比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-3 2.1.3 機關業務項目上網公布業務流程比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
上網公開業務流程項目數				單位：%
上網公開業務項目數				
機關業務項目上網公布業務流程比例	○○%	○○%	○○%	

4. 機關業務項目開放線上申辦比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-4 2.1.4 機關業務項目開放線上申辦比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
開放線上申辦業務項目數				單位：%
上網公開業務項目數				
機關業務項目開放線上申辦比例	○○%	○○%	○○%	

5. 機關業務項目開放線上查詢比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-5 2.1.5 機關業務項目開放線上查詢比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
開放線上查詢業務項目數				單位：% 線上查詢是指機關在受理線上申辦之後，可供查詢申辦進度之功能
上網公開業務項目數				
機關業務項目開放線上查詢比例	○○%	○○%	○○%	

6. 機關業務具標準化作業程序比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-6 2.1.6 機關業務具標準化作業程序比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
具標準化作業程序之業務項目數				單位：%
業務項目數				
機關業務具標準化作業程序比例	○○%	○○%	○○%	

7. 機關辦理政府資訊公開(例如，透過網路)之健全情形或運用透明化機制之創新相關事例

簡述資訊公開及行政透明相關創新事例，亦可檢附活動企劃、承辦公文、會議記錄或研究報告等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 4-7 2.1.7 機關資訊公開及透明化相關創新事例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位創新事例項目數				單位：件
○○單位創新事例項目數				
○○單位創新事例項目數				
○○單位創新事例項目數				
總和	○○件	○○件	○○件	

(二) 2.2 採購業務透明

1. 機關採購案件公開招標案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-8 2.2.1 機關採購案件公開招標案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件公開招標案件數				單位：% 採購案件總數不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件總數				
機關採購案件公開招標案件比例	○○%	○○%	○○%	

2. 機關採購案件公開招標案件總額比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-9 2.2.2 機關採購案件公開招標案件總額比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件公開招標案件決標總額				單位：% 採購案件總額不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件決標總額				
機關採購案件公開招標案件總金額比例	○○%	○○%	○○%	

3. 機關公開招標案件平均參與投標廠商數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-10 2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
投標廠商總數				單位：家/件
公開招標案件數				
機關公開招標案件，平均參與投標廠商數	○○家/件	○○家/件	○○家/件	

4. 機關公開招標案件參與投標廠商平均得標件數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-11 2.2.4 機關公開招標案件參與投標廠商平均得標件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
公開招標案件數				單位：件/家
投標廠商總數				
機關公開招標案件參與投標廠商平均得標件數	○○件/家	○○件/家	○○件/家	

5. 機關公開招標案件失誤率

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-12 2.2.5 機關公開招標案件失誤率

	第一年	第二年	第三年	填表說明
流標、廢標案件數				單位：%
公開招標案件數				
機關公開招標案件失誤率	○○%	○○%	○○%	

6. 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-13 2.2.6 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購不經公告程序辦理者之案件數				單位：% 採購不經公告程序辦理者之案件數 係指公告金額 10 萬元以下，但不包含使用零用金支付之採購案件 採購案件總數 不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件總數				
機關採購不經公告程序辦理者之案件比例	○○%	○○%	○○%	

7. 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-14 2.2.7 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件不經公告程序辦理者之 決標 總額				單位：% 採購案件不經公告程序辦理者之總額 係指公告金額 10 萬元以下，但不包含使用零用金支付之採購 採購案件總額 不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件 決標 總額				
機關採購不經公告程序辦理者之總額比例	○○%	○○%	○○%	

8. 機關採購之限制性招標案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-15 2.2.8 機關採購之限制性招標案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
限制性招標案件數				單位：% 採購案件總數不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件總數				
機關採購之限制性招標案件比例	○○%	○○%	○○%	

9. 機關採購之限制性招標案件總額比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-16 2.2.9 機關採購之限制性招標案件總額比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
限制性招標案件決標總額				單位：% 採購案件總額不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件決標總額				
機關採購之限制性招標案件總額比例	○○%	○○%	○○%	

10. 機關採購案件有其他特殊情形（如，延後開標、變更設計、追加預算、延長工期）之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-17 2.2.10 機關採購案件有其他特殊情形

	第一年	第二年	第三年	填表說明
特殊案件數				單位：% 採購案件總數不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件總數				
機關採購案件有其他特殊情形	○○%	○○%	○○%	

11. 機關採購之中止合約、解除合約案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-19 2.2.11 機關採購之中止合約、解除合約案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
中止、解除合約案件數				單位：%
採購案件總數				
機關採購之中止合約、解除合約案件比例	○○%	○○%	○○%	

12. 簡述該特殊與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況

簡述特殊與解約招標案件之案由與後續發展情況。可檢附承辦公文、驗收記錄或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

(三) 2.3 廉政倫理

1. 機關人員向政風單位登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-20 2.3.1 機關人員登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
受贈財物登錄件數				單位：% 定義參酌「行政院廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」
飲宴應酬登錄件數				
請託關說登錄件數				
員工總數				
登錄受贈財物之人員比例	○○%	○○%	○○%	
登錄飲宴應酬之人員比例	○○%	○○%	○○%	
登錄請託關說之人員比例	○○%	○○%	○○%	

2. 機關人員財產申報審議違法裁罰比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-21 2.3.2 機關人員財產申報審議違法裁罰比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
裁罰案件數				單位：%
總審議案件數				
財產申報審議違法裁罰比例	○○%	○○%	○○%	

3. 機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-22 2.3.3 機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
裁罰案件數				單位：%
總審議案件數				
機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例	○○%	○○%	○○%	

4. 機關人員違反遊說法規遭審議裁罰比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-23 2.3.4 機關人員違反遊說法規遭審議裁罰比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
裁罰案件數				單位：%
總審議案件數				
機關人員違反遊說法規遭審議裁罰比例	○○%	○○%	○○%	

三、問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

(一) 行政透明

(二) 採購業務透明

(三) 廉政倫理

伍、評鑑項目三：內部課責與控制

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「陳情與申訴」、「違法與違失」以及「內控稽核課責」三大構面之現況。

(一) 陳情與申訴

(二) 違法與違失

(三) 內控稽核課責

二、各效標之檢視

(一) 陳情與申訴

1. 機關人民陳情案件屬政風主辦之案件件數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-1 3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件件數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風主辦陳情案件數				單位：%
機關人民陳情案件總數				
機關人民陳情案件屬政風主辦之案件件數比例	○○%	○○%	○○%	

2. 機關政風主辦陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-2 3.1.2 政風案件查明確有違失及受懲處之案件件數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風主辦陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數				單位：%
機關政風主辦陳情案件數				
政風案件查明確有違失及受懲處之案件件數比例	○○%	○○%	○○%	

3. 採購案件廠商提出申訴或異議之申訴件數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-3 3.1.3 採購案件廠商提出申訴或異議之申訴件數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件廠商提出申訴或異議之申訴件數				單位：% 採購案件廠商為承攬公告金額 10 萬元以上之廠商 採購案件總數不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件總數				
採購案件廠商提出申訴或異議申訴件數比例	○○%	○○%	○○%	

4. 採購案件廠商提出申訴或異議之申訴成案比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-4 3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議之申訴成案比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數				單位：% 採購案件廠商為承攬公告金額 10 萬元以上之廠商
採購案件廠商提出申訴或異議申訴案件數				
採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例	○○%	○○%	○○%	

5. 採購案件廠商提出履約申訴件數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-5 3.1.5 採購案件廠商提出履約申訴件數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件廠商提出履約申訴件數				單位：％ 採購案件廠商為承攬公告金額 10 萬元以上之廠商 採購案件總數不包含各單位使用零用金支付之小額採購，例如，文具、餐盒
採購案件總數				
採購案件廠商提出履約申訴件數比例	○○%	○○%	○○%	

6. 採購案件廠商提出履約申訴成案比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-6 3.1.6 採購案件廠商提出履約申訴成案比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
採購案件廠商提出履約申訴案件成立件數				單位：％ 採購案件廠商為承攬公告金額 10 萬元以上之廠商
採購案件廠商提出履約申訴案件數				
採購案件廠商提出履約申訴成案比例	○○%	○○%	○○%	

7. 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續處置情況

簡述異議申訴與履約申訴招標案件之案由與後續發展情況。可檢附承辦公文、驗收記錄或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

8. 民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數，以及後續處置情況

簡述檢舉之案由與後續發展情況。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。(檢舉人匿名處理)

表 5-7 3.1.8 民眾透過實體信件等具(匿)名檢舉之政風案件件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數	○○件	○○件	○○件	單位：%
後續處置：澄清結案	○○件	○○件	○○件	
後續處置：涉及行政違失	○○件	○○件	○○件	
後續處置：涉及貪瀆不法	○○件	○○件	○○件	

(二) 違法與違失

1. 機關貪瀆不法案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-8 3.2.1 機關貪瀆不法案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關因貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴之案件數				單位：件/人
員工總數				
機關貪瀆不法案件比例	○○件/人	○○件/人	○○件/人	

2. 機關貪瀆不法人數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-9 3.2.2 機關貪瀆不法人數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關因貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴之人數				單位：%
員工總數				
機關貪瀆不法人數比例	○○%	○○%	○○%	

3. 機關貪瀆不法涉案人員之層級分布與態樣

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-10 3.2.3 機關貪瀆不法涉案人員之層級分布與態樣

	第一年	第二年	第三年	填表說明
主管				單位：人
非主管				
總和	○○人	○○人	○○人	

4. 政風單位查處之行政議處案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-11 3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風行政議處案件數				單位：件/人
員工總數				
政風單位查處之行政議處案件比例	○○件/人	○○件/人	○○件/人	

5. 機關受審計部調查之違失案件數

可簡述調查之案由與後續發展情況...。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 5-12 3.2.5 機關受審計部調查之違失案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關受審計部調查之違失案件數	○○件	○○件	○○件	單位：件 可附審計部之公文資料

6. 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況

可簡述相關案件之案由與後續處置情況...。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳

列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 5-13 3.2.6 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
彈劾案件數				單位：件 可附監察院之公文 資料
糾舉案件數				
糾正案件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

(三) 內控稽核課責

1. 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形

可簡述稽核案件之稽核對象或標的，以及後續處置情況…。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 5-14 3.3.1 機關相關業務辦理業務稽核件數

辦理單位	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位業務稽核件數				單位：件
○○單位業務稽核件數				
○○單位業務稽核件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

2. 機關相關業務建立內控制度之情形

可簡述內控制度之內容與相關作為…。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 5-15 3.3.2 機關相關業務建立內控制度件數

年度	內控制度內容/名稱	推行/實施單位
第一年		○○單位
第二年		
第三年		
總和		共○件

3. 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形

可簡述有違失案件之案由，以及後續處置情況…。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 5-16 3.3.3 會計查核發現未盡職責或有缺失之案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
會計查核發現未盡職責或有缺失之案件數				單位：件

4. 採購稽核小組稽核發現缺失比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義…

表 5-17 3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
稽核發現缺失案件數				單位：%
稽核案件數				
採購稽核小組稽核發現缺失比例	○○%	○○%	○○%	

5. 工程施工查核及督導小組查核評分之平均分數

表 5-18 工程施工查核案件與分數

年度	案件名稱	評核成績
第一年		
第二年		
第三年		

表 5-19 督導小組查核案件與分數

年度	案件名稱	評核成績
第一年		
第二年		
第三年		

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-20 3.3.5 工程施工查核及督導小組查核評分之平均分數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
各查核案件分數加總				單位：平均得分
查核案件數				
工程施工查核及督導小組查核評分之平均分數	○○分	○○分	○○分	

三、 問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

(一) 陳情與申訴

(二) 違法與違失

(三) 內控稽核課責

陸、評鑑項目四：廉潔評價與機關回應

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「民意評價」以及「媒體報導與機關回應」二構面之現況。

(一) 民意評價

(二) 媒體報導與機關回應

二、各效標之檢視

(一) 民意評價

1. 4.1.1 民眾對機關員工清廉度評價

民調數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-1 4.1.1 民眾對機關員工清廉度評價

	第一年	第二年	第三年	填表說明
填答清廉(滿意)之比例	○○%	○○%	○○%	單位：% <u>清廉</u> 包含非常清廉之選項； <u>不清廉</u> 包含非常不清廉之選項
填答不清廉(不滿意)之比例	○○%	○○%	○○%	

2. 民眾自辦申請業務的滿意程度

民調數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-2 4.1.2 民眾自辦申請業務的滿意程度

	第一年	第二年	第三年	填表說明
填答滿意之比例	○○%	○○%	○○%	單位：% <u>滿意</u> 包含非常滿意之選項； <u>不滿意</u> 包含非常不滿意之選項
填答不滿意之比例	○○%	○○%	○○%	

(二) 媒體報導與機關回應

1. 4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象的負面報導

頻率

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-3 4.2.1 媒體（電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率

	第一年	第二年	第三年	填表說明
清廉形象負面報導則數				單位：% 清廉形象負面報導 是指涉及貪瀆不法之報導，不含行為品德層面
媒體對機關進行採訪報導總則數				
媒體（電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率	○○%	○○%	○○%	

2. 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略

可簡述危機處理之相關作為及因應策略…。並可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

3. 機關進行廉政議題政策行銷之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-4 4.2.3 機關進行廉政議題政策行銷之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
廉政議題行銷數				單位：% 政策行銷 包括召開記者會、活動文宣海報、電子及平面、網路媒體廣告、雜誌摺頁、機關成員接受媒體採訪及其他形式
政策行銷總數				
機關進行廉政議題政策行銷之比例	○○%	○○%	○○%	

4. 機關進行廉政議題政策行銷，與媒體互動之相關作為

可簡述機關與媒體互動之相關作為…。並可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

三、 問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

(一) 民意評價

(二) 媒體報導與機關回應

柒、 結論

自我評鑑後，若發現機關有不足或缺失之處，可提出問題困境與自我改進建議…

附件

重要的書面佐證資料（其他書面資料則另彙編成冊陳列於訪評簡報會議室）

附錄七 專家訪視評鑑相關表格

行政機關廉政評鑑「評鑑委員倫理與利益迴避同意書」

台灣透明組織為確保本次廉政評鑑之公信力，保證整個評鑑過程之公平與無私，特訂定實地訪評評鑑委員評鑑倫理與利益迴避同意書。

本人在擔任機關實地訪評評鑑委員期間必定恪守評鑑原則，以專業之角色與倫理的態度，全程參與評鑑工作，並依既定作業機制進行各項評鑑工作，並遵守下列各項倫理準則：

- 一、 為維持機關廉能評鑑之公正客觀，不得對外公布評鑑行程、委員名單及評鑑成績等相關資料。
- 二、 不預設立場，公正客觀進行評鑑，並給予受評機關適當之改善建議。
- 三、 評鑑期間，不得接受受評機關之招待、贈禮與關說。
- 四、 實地評鑑時，應確實依據評量項目與評量原則評估受評機關之成績，以符評鑑之一致性。

此外，保證與受評機關之間，未曾出現下列任一類可能之利益關係：

- 一、 過去三年曾在受評機關擔任專任或兼任職務。
- 二、 配偶或直系三親等為受評機關內之職員。
- 三、 現任受評機關有給或無給職之職務，例如：諮詢委員、顧問。
- 四、 過去三年內與受評機關有任何形式之商業利益往來，例如：得標廠商。

簽署人：

中華民國 年 月 日

行政機關廉政評鑑

專家實地訪視評鑑參考效標評核表

評鑑日期：

機關名稱		評鑑委員				
項目	參考效標	評分 (勾選)				特殊情況 註記欄位
		1.0	0.85	0.7	0.6	
		理 想	尚 可	待 改 善	不 理 想	
壹、廉政投入與努力						
1.1 客 觀 投 入	1.1.1 機關政風人員比例 (政風編制人員數/員工總數) (政風預算人員數/員工總數)					
	1.1.2 機關政風人員係屬政風職系之人員 比例 (政風職系人員數/機關政風單位 人員總數)					
	1.1.3 機關員工平均分配政風業務經費 (政風業務預算/員工總數)					
	1.1.4 政風預防 (專案) 與查處件數/政 風人員數					
1.2 訓 練 與 宣 導	1.2.1 機關對內舉行廉政會報之次數					
	1.2.2 業務單位主辦廉政活動或廉政教育 宣導之次數					
	1.2.3 機關人員接受廉政 (含一般法制) 教育宣導時數 (接受廉政教育宣導總時 數/員工總數)					
	1.2.4 業務單位辦理採購之人員接受採購 專業訓練課程之比例與時數 (接受訓練課程人數/業務單位員工總 數) (接受訓練課程總時數/業務單位員工 總數)					
	1.2.5 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡 述活動內容 (附可佐證之書面資料)					

1.3 首 長 決 心 與 持 續 改 善 機 制	1.3.1 機關廉政會報中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料）					
	1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料）					
	1.3.3 機關首長信箱接受有關政風案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料）					
	1.3.4 機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數					
	1.3.5 機關政風主管是否擔任考績委員					
	1.3.6 機關首長參與政風主辦活動之頻率（機關首長參與政風活動之次數／政風主辦之活動數）					
	1.3.7 舉出機關再防貪的策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實)（附可佐證之書面資料）					
	1.3.8 機關首長在支持政風人力配置與業務預算的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位之預算員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數					
	1.3.9 機關首長接受政風單位意見/建議，以及爭取政風業務經費之支持程度（附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知）					
貳、透明與揭露						
2.1 行 政 透 明	2.1.1 機關業務項目上網公開比例（上網公開業務項目數／業務項目數）					
	2.1.2 機關業務項目開放線上申訴比例（開放線上申訴業務項目數／上網公開業務項目數）					

	2.1.3 機關業務項目上網公布業務流程比例（上網公開業務流程項目數／上網公開業務項目數）				
	2.1.4 機關業務項目開放線上申辦比例（開放線上申辦業務項目數／上網公開業務項目數）				
	2.1.5 機關業務項目開放線上查詢比例（開放線上查詢業務項目數／上網公開業務項目數）（註：本項之查詢是指，機關在受理線上申辦之後，可供查詢申辦進度之功能）				
	2.1.6 機關業務具標準化作業程序比例（具標準化作業程序之業務項目數／業務項目數）				
	2.1.7 機關辦理政府資訊公開(例如，透過網路)之健全情形或運用透明化機制之創新相關事例(附可佐證之書面資料)				
2.2 採 購 業 務 透 明	2.2.1 機關採購案件公開招標案件比例（採購案件公開招標案件數／採購案件總數）				
	2.2.2 機關採購案件公開招標案件總金額比例（採購案件公開招標案件決標總金額／採購案件決標總金額）				
	2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數（投標廠商總數／公開招標件數）				
	2.2.4 機關公開招標案件，參與投標廠商平均得標件數（公開招標件數／投標廠商總數）				
	2.2.5 機關公開招標案件失誤率（流標、廢標件數／公開招標件數）				
	2.2.6 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例（採購不經公告程序辦理者之案件數／採購案件總數）				
	2.2.7 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例（採購不經公告程序辦理者之決標總額／採購案件決標總額）				

	2.2.8 機關採購之限制性招標案件比例 (限制性招標案件數/採購案件總數)				
	2.2.9 機關採購之限制性招標案件總額比例 (限制性招標案件決標總額/採購案件決標總額)				
	2.2.10 機關採購案件有其他特殊情形 (如,延後開標、變更設計、追加預算、 延長工期)之比例(特殊案件數/採購 案件總數)				
	2.2.11 機關採購之中止合約、解除合約案 件比例(中止、解除合約案件數/採購 案件總數)				
	2.2.12 簡述該特殊與解約招標案件之背 景、內容、原由與後續發展情況(附可 佐證之書面資料)				
2.3 廉 政 倫 理	2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財 物、飲宴應酬、請託關說之比例(件數 /員工總數)(註:定義參酌「 <u>行政院廉 政倫理規範</u> 」及「 <u>行政院及所屬機關機 構請託關說登錄查察作業要點</u> 」)				
	2.3.2 機關人員財產申報審議違法裁罰比 例(裁罰案件數/總審議案件數)				
	2.3.3 機關人員利益衝突迴避審議裁罰比 例(裁罰案件數/總審議案件數)				
	2.3.4 機關人員違反遊說法規遭審議裁罰 比例(裁罰案件數/總審議案件數)				
參、內部課責與控制					
3.1 申 訴 與 舉 發	3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件 件數比例(政風類陳情案件數/機關人 民陳情案件總數)				
	3.1.2 機關政風陳情案件,經查明後相關 人員確有違失及受懲處之案件件數比例 (政風陳情案件相關人員有違失及受懲 處之案件件數/機關政風類陳情案件 數)				

	3.1.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴件數比例（廠商提出申訴或異議申訴件數／採購案件總數）				
	3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例（廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數）				
	3.1.5 採購案件廠商提出履約申訴件數比例（廠商提出履約申訴件數／採購案件總數）				
	3.1.6 採購案件廠商提出履約申訴成案比例（廠商提出履約申訴案件成立件數／廠商提出履約申訴案件數）				
	3.1.6 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）				
	3.1.7 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續處置情況（附可佐證之書面資料）				
	3.1.8 民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數，以及後續處置情況（附可佐證之書面資料）				
3.2 違 法 與 違 紀	3.2.1 機關貪瀆不法案件比例（機關因貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴之案件數／員工總數）				
	3.2.2 機關貪瀆不法人數比例（機關因貪瀆不法行為被移送檢察機關起訴之人數／員工總數）				
	3.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣				
	3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例（政風行政議處案件數／員工總數）				
	3.2.5 機關受審計部調查之異常案件數（註：可附審計部之數據資料）				
	3.2.6 機關受監察院調查之彈劾、糾舉、糾正案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況（附可佐證之書面資料）				

3.3 內 控 稽 核 課 責	3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形（附可佐證之書面資料）					
	3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形（附可佐證之書面資料）					
	3.3.3 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形（附可佐證之書面資料）					
	3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失比例（稽核發現缺失案件數／稽核案件數）					
	3.3.5 工程施工查核或督導小組查核評分之平均分數（各查核案件分數加總／查核案件數）					
肆、廉潔評價						
4.1 民 意 評 價	4.1.1 民眾對機關員工清廉度評價					
	4.1.2 民眾自辦申請業務的滿意程度					
4.2 媒 體 報 導 與 機 關 回 應	4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率（清廉形象負面報導則數／媒體對機關進行採訪報導總則數）					
	4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料）					
	4.2.3 機關進行廉政議題政策行銷之比例（廉政議題行銷數／政策行銷總數）					
	4.2.4 機關進行廉政議題政策行銷，與媒體互動之相關作為（附可佐證之書面資料）					

行政機關廉政評鑑

專家實地訪視評鑑計分表 評鑑日期：

受評機關			評鑑委員				
評鑑項目	指標構面	構面權重值	評 分				各構面得分
			1.0	0.85	0.7	0.6	
			理 想	尚 可	待 改 進	不 理 想	
壹、廉政投入與努力	1.1 客觀投入	6%	()/4 項	()/4 項	()/4 項	()/4 項	
	1.2 訓練與宣導	6%	()/5 項	()/5 項	()/5 項	()/5 項	
	1.3 首長決心與持續改善機制	18%	()/9 項	()/9 項	()/9 項	()/9 項	
貳、透明與揭露	2.1 行政透明	15%	()/7 項	()/7 項	()/7 項	()/7 項	
	2.2 採購業務透明	15%	()/11 項	()/11 項	()/11 項	()/11 項	
	2.3 廉政倫理	5%	()/4 項	()/4 項	()/4 項	()/4 項	
參、內部課責與控制	3.1 申訴與舉發	7%	()/8 項	()/8 項	()/8 項	()/8 項	
	3.2 違法與違紀	7%	()/6 項	()/6 項	()/6 項	()/6 項	
	3.3 內控稽核課責	16%	()/5 項	()/5 項	()/5 項	()/5 項	
肆、廉潔評價與機關回應	4.1 民意評價	2%	()/2 項	()/2 項	()/2 項	()/2 項	
	4.2 媒體報導與機關回應	3%	()/4 項	()/4 項	()/4 項	()/4 項	
評鑑結果 (具體改善建議)							總分：
評鑑委員 簽 名							

行政機關廉政評鑑

專家實地訪視評鑑總分表

評鑑日期：

受評機關												
評鑑委員	指標構面得分											總分
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	
召集人												
委員												
委員												
評鑑結果(勾選)	平均總分											
	通過				待改善				未通過			
評鑑委員簽名												
召集人												
委員												
委員												

訪評完成簽署書

台灣透明組織依「行政機關廉政評鑑計畫」之規定，所排定之_____（機關名）訪評，已依規定於____年____月____日完成為期半日之機關實地訪評相關作業。

機關首長簽章：_____

評鑑召集人簽章：_____

中華民國 年 月 日