

南華大學

財務金融學系財務管理碩士班碩士論文

A THESIS PROPOSAL FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS

ADMINISTRATION

INSTITUTE OF FINANCIAL MANAGENT

NAN HUA UNIVERSITY

人力資本及區域型態對台灣地區農會薪資
之影響

Investigating the Impact of Human Capital And Regional Patterns on the
Wages Among National Farmers' Associations in Taiwan

指導教授：賴丞坡 博士

ADVISOR : PH. D. CHENG-PO LAI.

研究生：張東海

GRADUATE STUDENT : TUNG-HAI CHANG

中華民國一〇五年六月

論文口試委員審查書

南 華 大 學

財務金融學系財務管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

人力資本及區域型態對台灣地區農會薪資
之影響

INVESTIGATING THE IMPACT OF HUMAN CAPITAL AND
REGIONAL PATTERNS ON THE WAGES AMONG
NATIONAL FARMERS' ASSOCIATIONS IN TAIWAN

研究生：張東海

經考試合格特此證明

口試委員：林文昌
張瑞真
賴丞坡

指導教授：賴丞坡

系主任(所長)：吳萬益

口試日期：中華民國 105 年 5 月 25 日

謝辭

鳳凰花開的日子!提筆寫謝誌的時候，也代表邁入論文完成的階段，回想起學習的過程，還真讓人捏把冷汗，不同專業領域的課程又驚又喜!腸枯思竭的論文研究生活、求學與工作相伴的煎熬日子，可說既辛苦又充實。論文的完成除了為個人的研究生涯作一個美麗的見證外，同時在撰寫論文的過程中讓我學習到研究學問的態度與方法，一路走來心中對師長的如沐春風與同窗間的真摯情誼感念致深。

首先，我要感謝指導教授賴丞坡博士，教授在課程中引導研讀相關論文及期刊，領略箇中的精隨。開始進入研究論文的題目選定與撰寫時，不時給予指導提點，細心的檢視論文的撰寫，指正出錯誤所在，聆聽我的研究困擾，細細的剖析其中原因並給予建議，讓我能正確快速的找到解決的方向，如此的循循善誘，使我在研究的路途上擴展了新視野，加深我的知識與見聞，更加廣我的專業領域，在此由衷的感謝您。

同時，也謝謝口試委員教授，給予寶貴的建議及正向積極的鼓勵與疏漏處之指正，使論文架構及內容更臻完善。感謝撥冗幫我檢視研究工具的廖永熙教授，以及授課的白宗民教授、張瑞真教授、趙永祥教授、陳昇鴻教授的辛勤指導，使得我在財經實務與理論上得以精進。

求學年齡真的不是距離，重要的是要有一股學習的動力，同窗的相互鼓勵正是這股力量的來源，裕欽、素芳、燕如、以瑄、淑貞、亮位等同學，二年來一路的互相扶持、鼓勵，在我需要幫助時，適時伸出援手，不時的給予加油打氣及關心，有你們真好。最後，要感謝我的家人，包容與體諒，以及給予全力的支持及鼓勵。願將此成果與喜悅與您們共同分享。

東海 謹誌於南華大學

中華民國一〇五年六月一日

中文摘要

南華大學財務管理碩士班 104 學年度第 2 學期碩士論文中文
摘要

論文題目：人力資本及區域型態對台灣地區農會薪資之影響

研究生：張東海

指導教授：賴丞坡 博士

論文摘要內容：

本文主要的目的為探討 2005 年至 2014 年台灣地區基層農會之間受僱員工薪資差異。使用之資料來源為中華民國農會每年編製之「台灣區各級農會年報」。本研究以受僱員工的人力資本含年齡、職等、學歷及農會的總資產、負債比率、盈餘、農會的區域型態等對農會薪資之影響，建構方程式進行實證分析，以普通最小平方法（Ordinary Least Square, OLS）來分析各基層農會間的薪資差異。研究結果顯示，員工職等影響薪資差異，平均職等越高薪資越高；員工學歷越高對薪資的差異越是顯著，學歷越高對於經營的創新及效率相對提高。農會的總資產、負債比率、盈餘對於員工薪資有顯著的差異。由農會總薪資之迴歸估計結果，顯示基層農會依農會的區域型態，都市型農會平均薪資最高，其次為混合型農會，鄉村型農會平均薪資最低。依地理環境分布區分基層農會分別為北部、中部、南部、東部等區域，基層農會平均薪資由高至低，依序為北部、東部、中部、南部。

關鍵詞：薪資差異、人力資本、區域型態

英文摘要

Title of Thesis : Investigating the Impact of Human Capital And Regional Patterns on the Wages Among National Farmers' Associations in Taiwan

Name of Institute : Institute of Financial Management, Nan Hua University

Graduate data : July,2016

Degree Conferred : M.B.A

Name of student : Tung-Hai Chang

Advisor : PH. D. Cheng-Po Lai

Abstract:

The main aim of this thesis is to explore the wage difference among employees in local base-level farmers' associations in Taiwan for the year from 2005 to 2014. Data for the analyses is based on the Annual Report of farmers' associations at various levels in the regions of Taiwan, which are compiled by the National Farmers' Association, Republic of China. Using data such as employees' human capital, and total assets, debt ratios, profits and regional pattern, equations were developed to analyze empirically the effect of these variables on wages of farmers' associations. The regression technique Ordinary Least Square (OLS) was used to analyze the wage difference among various base-level farmers' associations. The results indicate that employees' ranks resulted in wage differences; on average, a higher rank meant a higher wage. A higher education level also had a significant influence on employees' wage differences. A higher education level enhanced innovation in business management and increased efficiency. Farmers' associations' total assets, debt ratios

and profits caused significant differences in employees' wages. Through analyzing farmers' associations' total wages, results of the regression coefficient estimates revealed that according to the regional pattern classification of farmers' associations, metropolis-type farmers' associations had the highest average wage, followed by mixed-type farmers' associations, and rural-type farmers' associations had the lowest average wage. Base-level farmers' associations were classified into north, central, south, and east as per their geographical locations. The average wage of base-level farmers' associations was in descending order from the north, to the east, followed by the center, and the south.

Keywords: wage differences, human capital, regional pattern



目錄

論文口試委員審查書

謝辭.....	i
中文摘要.....	ii
英文摘要.....	iii
目錄.....	v
表目錄.....	vii
圖目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 動機及研究目的.....	6
第三節 論文架構.....	7
第二章 文獻探討.....	9
第一節 人力資本相關文獻.....	9
第二節 產業間薪資差異相關文獻.....	12
第三節 農會區域型態發展差異相關文獻.....	15
第四節 基層農會經營績效研究相關文獻.....	17
第三章 研究方法.....	19
第一節 研究對象與範圍.....	19
第二節 研究方法.....	27
第四章 實證結果與分析.....	30
第一節 各群組之年薪資差異比較.....	30
第二節 敘述統計量分析.....	31
第三節 各變數之 Pearson 相關係數分析.....	33

第四節 迴歸模型結果	35
第五節 農會區域型態薪資迴歸分析	37
第六節 農會地理區域薪資迴歸分析	39
第五章 結論與建議	41
第一節 結論	41
第二節 建議與研究限制	42
參考文獻.....	44
中文部份.....	44
西文部份.....	46
附錄.....	48



表目錄

表 3-1 區域型態別農會分布統計表	20
表 3-2 區域別農會分布統計表	23
表 3-3 變數定義	28
表 4-1 各群組之年薪資差異比較表	30
表 4-2 變數敘述統計量	31
表 4-3 各變數之 Pearson 相關係數分析.....	34
表 4-4 影響薪資差異因素估計結果	36
表 4-5 2005 年-2014 年農會薪資差異表(相對於鄉村型).....	37
表 4-6 2005 年-2014 年農會薪資差異表(相對於南部地區).....	39



圖目錄

圖 1-1 基層農會員工薪資總平均值	4
圖 1-2 基層農會僱用人員教育年數平均值	4
圖 1-3 基層農會僱用人員年齡層分布比率圖	5
圖 1-4 論文架構	8
圖 4-1 薪資迴歸係數估計圖(相對於鄉村型)	38
圖 4-2 薪資迴歸係數估計圖(相對於南部地區)	40



第一章 緒論

第一節 研究背景

翻開台灣史，堪稱最具傳奇、地方特色的團體非「農會」莫屬。台灣的農會是屬於一個多功能與多目標地非營利性的農民自治組織。在各級政府的輔導及協助下，成為一個擁有資源最豐富、組織最健全的農民團體，亦是台灣地區分布最廣且最為重要之農民組織，最早設立之農會(三角湧—現在的新北市三峽區農會創立於 1900 年)創立至今已超過百年。百年的農會老店歷經興衰與重大事件及變革。1941 年起，農會開始兼辦金融業務；1974 年大幅修正農會法，確立了農會「保障農民權益，提高農民知識技能，促進農業現代化，增加生產收益，改善農民生活，發展農村經濟」的宗旨並廢除了股金制。政府自 1975 年起，陸續推動農會間的合併，到 1985 年底，計有 59 家農會合併。2000 年公布金融機構合併法，其立法旨在規範金融機構的合併，特此擴大經營規模、經濟範疇、提升經營效率以及維護良好的競爭環境；財政部依據該法，2001 年 8 月 10 日指派中央存保公司進駐 29 家經營不善之農會信用部；2001 年及 2002 年，以公權力主導，強制銀行合併 29 家經營不善之農會信用部，致使農會經營產生巨大的變化。

全國各基層農會組織多設有信用(金融)、供銷(經濟)、保險、推廣四大事業部門，是一個兼具經濟、政治、社會、教育等多功能的綜合性組織。至 2014 年底止計有全國農會、縣市(直轄市)、鄉鎮市區級等三級農會組織共計 301 家，會員人數超過 193 萬人，僱用員工 16,768 人。由於台灣經濟的發展，早期屬於鄉村的地區，隨著時代環境的變化而逐漸都市化，原有農會的組織、業務及經營方向亦隨之而改變。因此，農會依其都市程度的不同，可區分為都市型、混合型及鄉村型三種型態，都市化農會所共有的特色為該農會所在地區農民所佔比率顯著減少，而贊助會員則顯著地增加。

基本上都市型、混合型及鄉村型這三種不同類型的農會信用部，其資產及存放款規模，獲利性及業務對象之差別很大，嚴重影響其經營管理型態(梁連文與黃介良，1997)。又依台灣本島地理區域位置大致劃分為北部區域、中部區域、南部區域及東部區域等四個區域，各區域的基層農會家數各有不同，北部區域都會型態的農會居多，其次為中部區域、南部區域及東部區域，由於地理位置特殊東部地區農會家數僅 17 家。各級農會實施單一俸給制，除了薪給外，不得支領任何津貼，農會員工之每月薪給是以該員工薪點數乘上該農會每薪點支付金額計算之，而每薪點支付金額限制在最多 500 元(黃芳玫、林巍及陸怡蕙，2013)。依據農會人事管理辦法規定農會員工每月的薪資係依上年度總收益提撥總用人費，將總用人費除以所有員工總薪點，再換算核發給每個員工的薪額(依目前農委會核定，農會員工薪給上限為 600 元/薪點；員工月薪資=核定金額/薪點*員工薪點)。實際上，農會員工年度總薪額為每月薪俸+年終獎金+績效獎金，其中年終獎金及績效獎金依各農會之經營績效所提撥總用人費之項下核發，各農會間差異甚大，所以每位員工年度薪資總額與農會營運績效成正比。

長久以來農會扮演著政府與農民間之橋樑，不僅提供農民生產技術指導、農業資材、農業金融、農產及特產運銷與農民生活物資的供應，在農業發展及協助農業政策上之推動有著莫大貢獻，對台灣農村經濟的發展更是功不可沒。農會，一直是政府推動農業政策的最佳夥伴，更在基層的農業建設方面扮演重要角色，因此，外界有許多民眾一直誤認農會屬於公部門機構；其實--農會乃公益之社團法人，經營管理上需自負盈虧，所以各級農會會因地理環境、經營規模、管理階層等條件不同而員工薪酬有所不同。

農會經營的績效，大多數從農會信用部的效率來判定整體農會的經營效率。因此，當過去有農會信用部發生經營不善、逾放比例過高、淨值為負值、信用部被接

管等事件時，農會的存在價值及經營受到外界的質疑。農業金融法 2004 年 1 月 30 日施行後，農會信用部績效逐年獲得改善，2005 年 12 月底全國各農會信用部存款總額 1,276,851,628 千元，放款總額 449,998,391 千元，逾放比率 12.27%；2014 年 12 月底全國各農會信用部存款總額 1,661,381,135 千元，放款總額 928,250,243 千元，逾放比率 0.66%，農會的經營獲得長足的改善。農會間資產規模差異巨大，本研究資料統計 2005 年~2014 年基層農會平均總資產最高 46,278,336 千元，最低 192,444 千元其間相差 240 倍之多；2005 年~2014 年總盈餘部分最高 222,396 千元，最低為-27,869 千元。

過去文獻中諸多對基層農會信用部的經營績效有深入的研究及討論（陳柏琪，2014；趙麗明、黃炳文及施麗玉，2014）而對於農會總體的經營分析，尤其是以人力資本中受僱員工的條件及區域性的不同來探討農會間薪資之差異較為少見。圖 1-1 為基層農會員工薪資總平均值，台灣地區基層農會在 2005 年至 2014 年間農會之受僱員工年平均總薪資由 718,884 元上升至 882,324 元。（詳見附錄五 2005 年-2014 年各縣市基層農會平均薪資統計表）

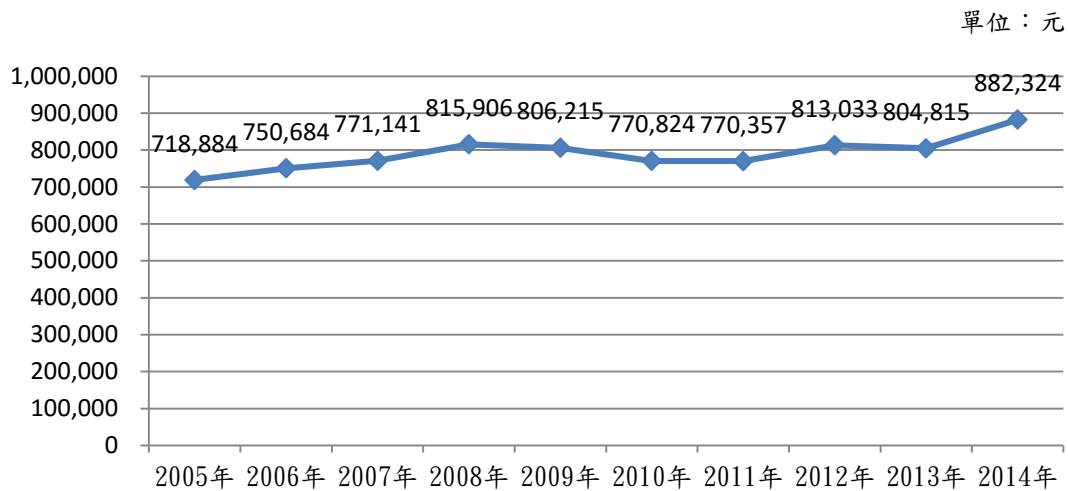


圖 1-1 基層農會員工年薪資總平均值
資料來源：台灣區各級農會年報與本研究整理

其次，在人力資本方面，2005 年~2014 年這十年間農會受僱員工之教育年數則由 12.76 上升至 13.50 左右(教育年數之計算：國小為 6 年、國中 9 年、高中職 12 年、專科 14 年、大學 16 年、碩士以上 18 年)，在各級農會中受僱員工平均教育程度在高

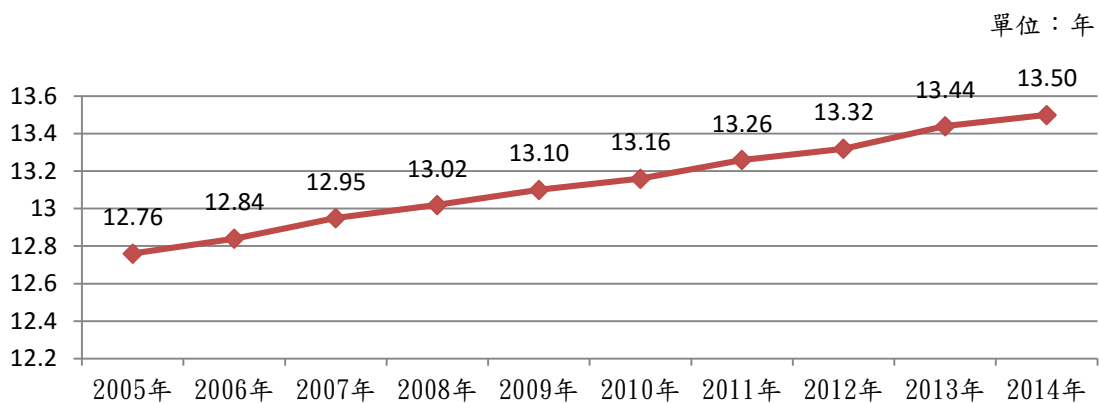


圖 1-2 基層農會僱用人員教育年數平均值
資料來源：台灣區各級農會年報與本研究整理

中職及專科學歷左右（參見圖 1-2），而基層農會僱用人員年齡層主要介於 40-49 歲（參見圖 1-3）。

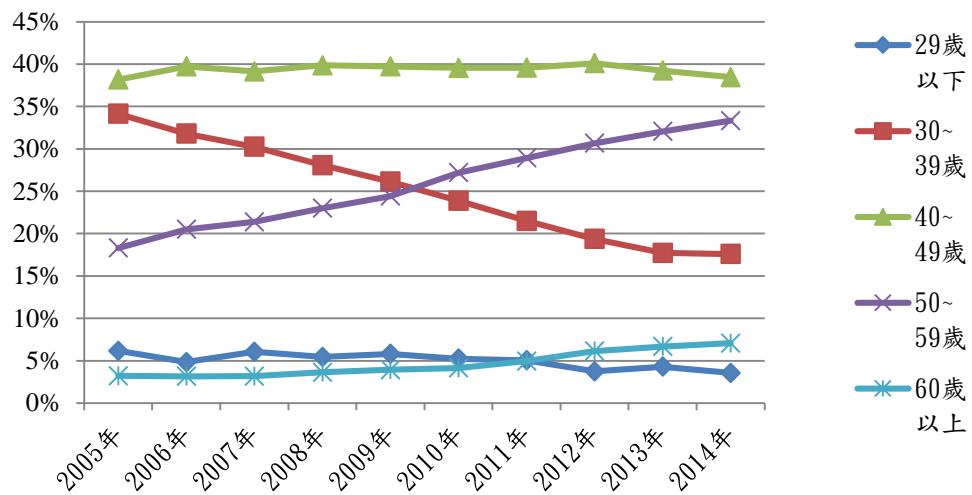


圖 1-3 基層農會僱用人員年齡層分布比率圖

資料來源：台灣區各級農會年報與本研究整理

第二節 動機及研究目的

本文為探討 2005 年至 2014 年台灣地區基層農會之受僱員工薪資差異，其中以受僱員工之年齡、學歷、職等(級)、規模、負債比、獲利、區域型態及地理區域等指標因素來分析各基層農會間的薪資差異。本文研究動機在探討受僱員工的年齡、職等(級)、學歷及農會的規模(總資產)、負債比率、獲利能力(盈餘)及區域性等是否對農會的薪資差異有影響？

以上述等指標因素分析，歸納研究結論，主要研究目的有四點：一、分析員工的年輕化、高學歷、高職等對農會經營影響是否正面。二、對於農會人力資源的運用提出建議，進而觀察農會的經營規模和獲利能力是否為絕對。三、提供農會經營管理者及主管機關辦理輔導的建言。四、對於位處偏鄉、資源較為缺乏之區域，更應重視基層農會的經營發展以及僱用員工薪資的差異，避免人才招募不易、容易流失，而對農會整體經營產生影響。

第三節 論文架構

本研究之章節分為五大部分，分別為緒論、文獻探討、研究方法、實證結果與分析、結論與建議，各章節內容如下(本研究之論文架構如圖 1-4 所示)：

第一章 緒論

介紹研究背景、研究動機、目的及論文架構。

第二章 文獻探討

瞭解過去文獻對於人力資本、產業間薪資差異、農會區域型態發展差異、基層農會經營績效研究相關文獻等相關研究結果作為本研究之參考依據。

第三章 研究方法

說明研究對象、期間、範圍與資料來源，以年薪資 (SAL) 為應變數，自變數中包括年齡層 (AGES)、教育年數 (YEARS)、職等 (LEVEL)、總資產 (ASSETS)、盈餘 (SURPLUS)、負債比率 (DEBT)、都會型 (CITY)、混合型 (MIX)、鄉村型 (COUNTRY)、北部地區 (NORTH)、中部地區 (CENTRAL)、南部地區 (SOUTH)、東部地區 (EAST) 等，以普通最小平方法 (Ordinary Least Square, 以下簡稱 OLS) 估計之加以探討。

第四章 實證結果與分析

依據樣本資料進行實證研究，提出實證結果。

第五章 結論與建議

就研究結果做綜合說明並提出建議。

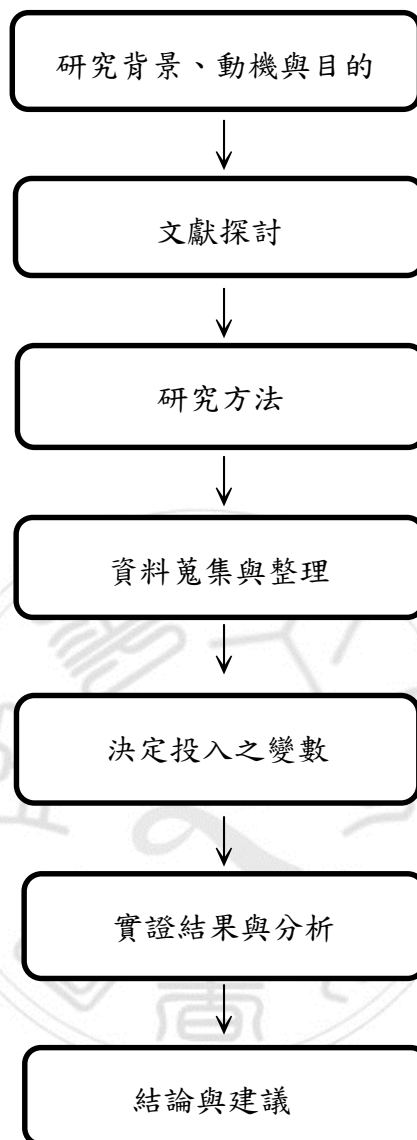


圖 1-4 論文架構

第二章 文獻探討

第一節 人力資本相關文獻

一、人力資本的定義

本研究以人力資本及區域型態探討台灣基層農會薪資的差異，其中人力資本所指為何？人力資本的定義：被譽為「智慧資本大師」的 Stewart 認為，人力資本係指組織所有員工的知識、技術、能力、經驗、虛擬所有權、實務社群及隱性互動等（宋偉航譯，1998）；Edvinsson and Malone（1997）則認為公司所有員工與管理者的個人能力、知識、技術及經驗，均含括於人力資本（林大容譯，1999）；Lynn（1998）界定人力資本是組織成員擁有的有效知識、技能與獨特能力的存量；Dzinkowski（2000）指稱人力資本是企業內部員工的技術、能力、方法及專業知識。

人力資本是員工技術、經驗、創造力的總稱（洪良浩，2007），是組織中最核心的基礎資源，存在於員工個人具有的知能、技能、經驗、能力、態度、承諾與個人特質，這些要素能為組織創造生產力與利潤，並轉化為組織的無形資產（張瓊玲，2008）。質言之，人力資本是組織成員所擁有的技術、教育程度、技能、專業、創新以及與組織成員相處的適應能等（Berkowitz, 2001）。此外尚須注意的是：人力資本並非泛指所有組織中的人員，可以外包的人力非屬人力資本，僅是勞力成本而已（宋偉航譯，1998），只有能為組織創造績效的人力，才可將其視為人力資本（王崇斌，2003）。本研究就基層農會人力資本中受僱員工的年齡、職等（技能、專業、服務年資）、教育程度（教育年數）等條件對薪資差異做研究分析。

王虎存（2010）「宜蘭縣國民中學人力資本之研究」以自編的「國民中學人力資本調查問卷」為工具，採等比例抽樣法。資料分析運用描述統計、t 檢定及單因子變

異數分析等統計方法。研究中指出，不同基本資料類別的教職員在部分人力資本指標有差異存在，研究發現不同性別、學歷、總年資、職務的教職員在部分人力資本指標有顯著差異存在；不同年齡、在校年資者則無顯著差異。男性教職員的「行政專業知能」高於女性；大學及研究所畢業的教職員「學習能力」高於具有 40 學分班學歷者；總年資 6-10 年的教職員「行政專業知能」高於總年資 5 年以下者；總年資 5 年以下教職員「學習能力」高於總年資 16-20 年者；兼行政教師對「學校創新文化」的感知高於未兼行政教師，職員對「校長領導力」的感知高於未兼行政教師。

二、臺灣薪資結構及人力資本之變化

黃芳玫(2011)「臺灣人力資本與薪資不均之研究」，利用 Katz and Murphy (1992) 以及 Kim and Topel (1995) 文中所採用之勞動市場均衡模型，加入 Mincer 式的人力資本方程式，透過一般均衡模型估算勞動需求指數、由學校教育所累積之人力資本、以及潛在工作經驗所累積之人力資本存量，並進一步釐清勞動供給面之質與量變化對不同人口群組薪資不均之影響。

探討臺灣 22 - 64 歲不同技術水準之全職工作者，在 1978 年 - 2008 年間之薪資變動與其勞動力質與量變動之關聯性。實證結果發現，臺灣勞動者之實質薪資在 1994 年之前呈現大幅度成長，1994 年之後，薪資成長率則大幅下降，其中高中職以下之工作者在 1993 年之後呈現逐漸擴大之負成長趨勢。勞動需求之下降超過勞動供給之下降，是其薪資負成長之重要因素。反之，專科以上工作者在 2001 年後，其勞動供給之大幅增加是其實質薪資在 2001 年之後呈現大幅負成長之重要因素。同時，人力資本存量之累積對各人口群組薪資成長之影響，扮演極為重要的角色。其中，由學校教育所累積之人力資本存量對薪資之成長有顯著之正影響，尤其是對專科以上工作者之薪資成長影響較大。由潛在工作經驗所累積之人力資本存量，對高中職以下的勞動者之實質薪資成長有顯著之影響。而高中職以下勞動者之人力資本存量在 1994 年之

後逐年降低，可能是影響其薪資為負成長之另一重要因素。臺灣成年男性勞動參與率大部份時期皆高於 90%，將其勞動供給視為外生，實屬合理。由於 90% 以上之成年男性會進入勞動市場，因此其勞動供給數量與其人口數量相當接近，而出生人口為一外生變數，因此我們假設勞動供給為外生。然而，女性勞動參與率較低，且勞動供給彈性較大，對薪資之變動有較大之反應，其勞動供給視為外生有其爭議性，此為該研究之缺點之一。



第二節 產業間薪資差異相關文獻

一、產業間薪資差異之理論與文獻回顧

產業間或產業內薪資結構的差異研究始於1970年代，早期研究主要將薪資結構之差異歸因於人力資本差異所致(Mincer, 1958、1974)，在人力資本累積差異的假設前提下，相同勞動生產力以及相同社會經濟特質（包括教育、性別及年齡）之勞工應具有相同之薪資水準，然而，Krueger與Summers(1988)利用產業資料分析發現，相同社會經濟特質之勞工在不同產業間其薪資水準有顯著性之差異。

二、產業間與產業內薪資差異之理論

產業間薪資差異之理論主要包括人力資本理論、補償性工資理論、以及效率工資理論。關於薪資差異的早期研究大多從人力資本著眼，這些文獻認為個人的薪資差異來源為人力資本的差異(Mincer, 1958、1974；Card, 1999)，Mincer提出的人力資本的半對數薪資函數著重勞動者的人力資本存量如教育程度、工作經驗等對薪資影響，藉由學校教育與就業市場正式或非正式的在職訓練兩種人力資本投資，可以提高工作者的知識和技術，增加工作者的生產力並進一步影響所得分配。因此，勞動者本身能力的高低以及其本身進行之人力資本投資的多寡，是影響所得分配的主要原因。假若每一個工作者的能力相當，則投資更多人力資本的工作者，能夠獲得更高所得；反之，假若每一個工作者的人力資本投資相當，則具備更高能力的工作者將享有較高所得。因此，產業間與產業內工作者人力資本之不同為解釋其薪資差異之重要原因。

三、產業間與產業內薪資差異之實證研究

在探討產業間與產業內薪資差異實證研究中，國內之實證研究，跨產業薪資差異之探討有莊慧玲與蔡勝弘(2006)，他們研究電子產業與傳統產業薪資報酬差異，使用中研院社科所1998年「健康，工作與所得長期追蹤調查資料庫」，調查對象以

1998年年齡介於42-46歲者為主。模型設計方面則利用人力資本模型與Heckman(1979)兩階段估計法修正薪資報酬模型。為進一步瞭解薪資報酬差異情形，利用Oaxaca與Ransom(1994)薪資差異分解模型來探討電子產業與傳統產業薪資報酬差異的成因。研究結果發現，在固定薪資方面，電子製造業受僱者與傳統製造業受僱者沒有明顯差異。在非固定薪資報酬的估計結果則顯示，電子製造業與傳統製造業的報酬結構差異較為明顯，工作勝任程度對電子製造業受僱員工的非固定薪資報酬有顯著影響力，對傳統製造業受僱者則未呈現顯著影響結果。而職等與廠商規模等變數對傳統製造業受僱者之非固定薪資報酬影響效果顯著，與全體製造業之研究結果較為一致，但是這些變數對電子製造業受僱者之非固定薪資報酬則皆未呈現顯著影響結果。

四、金融體系內不同金融機構的薪資差異之探討

黃芳玫、林巍及陸怡蕙(2013)「台灣基層金融間的薪資差異：農漁會信用部 VS. 其他金融機構」探討台灣金融體系中農漁會信用部相對於本國銀行、外國銀行、信用合作社之薪資差異，資料來源分別來自四個資料庫，包括來自行政院主計處 1997 年-2007 年於每月辦理 1 次的台灣地區「受僱員工薪資調查」月資料；其二來自行政院主計處 1997 年-2007 年於每年 3 至 4 月之台灣地區「受僱員工動向調查」年資料；台灣省農會 1997 年-2007 年每年編製之「台灣區各級農會年報」年資料；以及臺灣省漁會 1997 年-2007 年於每年編制之「臺灣省漁會督導工作總報告」年資料；（行政院主計處，1997-2007a、1997-2007b；台灣省農會，1997-2007；臺灣省漁會，1997-2007）。

該研究利用母數與無母數檢定農漁會信用部相對於其他金融機構之薪資差異，發現本國銀行、外國銀行以及信用合作社相對於農漁會信用部之平均經常性薪資分配皆有顯著差異，同時，在相同規模別及相同都市或鄉村別上，農漁會信用部之平均經常性薪資與總薪資皆顯著低於其他金融機構。因此，進一步採用 Mincerian 的工資函數來探討不同金融機構薪資差異之原由。結果顯示 1997 年-2007 年本國銀行受僱員工平

均經常性薪資在控制了人力資本以及其他可觀察之機構特質後，仍顯著高於農漁會信用部 6.1%-27.5%，而外國銀行則高出 38.5%-87.8%，此差距逐年擴大，以 2007 年差距最大。信用合作社則顯著低於農漁會信用部 2.1%-10.1%，而近幾年與農漁會信用部之差距縮小至沒有差異之現象。在總薪資方面，在控制了人力資本以及其他可觀察的機構特質後，本國銀行受僱員工的平均總薪資高於農漁會信用部受僱員工總薪資之 10.8%-33.4%，外國銀行的總薪資則高於農漁會信用部員工之總薪資的 44.6%-96.7%。信用合作社的總薪資與農漁會信用部員工之總薪資則大部份年無顯著的差異，但最近幾年則顯著高於農漁會信用部。本國銀行及外國銀行之係數估計值更高於人力資本模型之係數估計值，顯示非經常性薪資反而擴大銀行機構相對於農漁會信用部之薪資差異。最後加入效率工資理論來討論不同金融機構間薪資差異之原因。結果發現各金融機構若增加總薪資將顯著地降低員工自願離職率與非自願離職率，若提升 10% 之總薪資，將有效降低農漁會信部 0.09%-0.68% 之自願離職率。同時，亦可顯著地降低其員工 0.03% 之非自願離職率。在自願離職率的迴歸結果中，本國銀行、外國銀行及信用合作社皆顯著為正，此表示對於本國銀行、外國銀行及信用合作社而言，提升總薪資對其員工之自願離職率之影響較農漁會信用部為低，提高總薪資對於降低農漁會信用部自願離職率之最為有效。在非自願離職率的迴歸結果中，其他金融機構提升總薪資之效果與農漁會信用部是相同的，此顯示提升總薪資將有效降低非自願離職率，減少怠工行為之發生。

第三節 農會區域型態發展差異相關文獻

陳希煌（1985）「臺灣城市型農會信用部未來發展方向之研究」所使用方法，劃分信用部為四區（即混合一型、混合二型、都市型與鄉村型），檢視規模大小和區位別是否對效率值有所影響。其研究結果顯示：1.大部分之信用部其分配效率和規模效率尚可，造成全面效率值低之主要原因為技術效率；2.規模的不同會在效率值的表現上有顯著之差異，大規模之信用部其效率平均值大於小規模之信用部，以全面效率的差異最大，以及3.不同區位的信用部在效率值的表現上也有顯著之差異，都市型之效率值優於其他型態之效率值。盧永祥（2005）由三階段的DEA模型，針對2000年農會資料進行效率分析，其認為效率的高低可能來自於管理上的無效率、統計誤差干擾項和某些環境變數。其研究結果顯示在考慮環境變數的情況下和未考慮環境變數之情況下，效率值有明顯的差異（約低估了10%），此外，都市型農會效率值高於混合型和鄉村型；北部農會效率值顯著高於南部農會。盧永祥（2008），依農會所在地之農業人口占總人口比例，將信用部區分為都市型、混合型與鄉村型三個類型。區分標準為「都市型農會」：地區總人口數高於5萬人、農業人口比例低於40%；「鄉村型農會」：地區總人口數低於5萬人、農業人口比例高於30%；其餘的地區總人口數高於5萬人、農業人口比例高於40%，及地區總人口數低於5萬人、農業人口比例低於40%，均視為「混合型農會」。

盧永祥與傅祖壇（2005）「台灣地區農會整體經營效率之分析」以民國89年台灣地區250家農會為研究對象，首先，選取農會多功能性的服務產出，並利用指數Kao(1994)DEA加總法來加總成為產出層面級指標，希望能藉此方式真實的加總出整體農會(四個事業部門)之產出指標，而非單一農會金融事業，再配合農會的投入指標進行分析；其次，修正Fread et al. (2002)所提出的三階段DEA模型，以摒除環境變

數對農會經營之影響，以期能更準確的評估農會的經營效率值；最後，在探究影響農會效率值之因素。

此外，在衡量農會經營效率時，亦藉由投入導向 DEA 模型之設定，以投入指標、產出層級指標及環境變數作為分析的基礎；投入指標有勞動使用量、營運成本二項；產出層級指標則以服務專業層面、經濟事業層面及金融事業層面三項；環境變數以會員結構、區域金融機構數、都市化程度及地理區域四項。實證結果如下：

(一)利用 Tobit 回歸來進行估計，可分離環境變數及管理無效率對投入差額變數的影響。因此，摒除四項環境變數對投入差額的影響，再以環境最差之農會為基準下進行調整。其結果可知，環境變數皆能對投入差額變數有顯著的影響，贊助會員佔會員比例的增加，投入差額會減少；反之，區域金融數的增加，將使投入差額提高；在都市化程度方面，都市型農會與混合型農會在營運成本及勞動使用差額上，明顯高於鄉村型農會；地理區域方面，中部及南部區域農會較東部區域農會產生冗員與營運成本的增加。所以，此意指農會在經營上的確會受到外在環境變數的影響，則須加以摒除之，亦不該歸因於其管理之無效率，才能的正確評估農會經營效率。

(二)不同類型的農會在二個階段效率值之變動情況，亦說明有無考量環境變數對於效率值之差異。在無摒除環境變數時，則在都市化程度方面，以鄉村型農會的效率最高，其次依序為混合型農會與都市型農會；地理區域方面，則以東部農會效率最高，其次依序為北部農會、南部農會及中部農會。若摒除後產生迥然不同的結果，各農會在一致性的操作環境下，都市化程度方面，則以都市型農會的平均效率值最高，且效率值呈現顯著高於混合型農會及鄉村型農會；地理區域方面，則以中部農會效率最高，其次依序為北部農會、南部農會及東部農會，但四個地理區域農會間，則彼此無顯著的差異。

第四節 基層農會經營績效研究相關文獻

左晉璋(2010)「應用 Network DEA 於台灣基層農會經營績效之研究」應用網絡資料包絡分析法(Network Data Envelopment Analysis)評估 2006 年到 2008 年台灣地區 199 間基層農會，四大部門：經濟(供銷部)、金融(信用部)、保險部、農業推廣部門，計算出各部門之經營效率，並使用 Malmquist 生產力指數(MPI)來衡量各評估單位在不同時期的生產力變動情形。並運用差額分析提出使各農會更能瞭解其優劣勢，作為其擬訂未來營運策略時之參考，並作為客觀的經營效率之評量。結果顯示：1. MPI 指數方面：(1)鄉村型農會在 2006 年~2008 年的生產力皆優於都市型農會及混合型農會 (2) 2006 年~2008 年生產力僅有中部地區農會皆處於上升的情況。2. 網絡 DEA 方面：(1) 都市化程度分析，都市型農會之總效率為 0.553，混合型農會各部門之效率皆低於平均水準，鄉村型農會只有經濟、保險部門優於平均效率。(2)其次由地理區域角度分析，北部地區農會最佳，其次為中部、東部最後為南部。

陳柏琪、張靜貞、游明敏及徐世勳(2009)「台灣地區農會經營績效之評估—多部門資料包絡法之應用」有鑑於農會組織中包含了供銷、信用、推廣與保險四個部門，且部門間存在勞動與固定資產之生產要素共用的情形，文中採用方向距離函數來修改 Mar Molinero(1996)的 MDEA 模型，並將非意欲產出與環境變數同時納入模型中，建立一個較完整的台灣農會績效評估模型，並用 2003 年的資料來進行實證分析，驗證不同部門之間效率的相關性是否存在。效率衡量結果顯示，2003 年台灣農會中 201 家樣本資料的平均效率值為 0.778，代表就目前的生產技術而言，整體農會還有可以分別增加約 22.2%的意欲產出，並減少約 22.2% 非意欲產出與投入的空間。惟就個別部門來看，則以保險部與推廣部的效率較低，分別平均只達 0.588 與 0.441。因此，就整體農會效率改善的角度而言，宜由加強推廣與保險部門的業務來著手。而由各部門效率相關程度之驗證結果來觀察，亦可發現四個部門間的表現具有明顯的相輔相成

效果，因此在推廣部為各部門中表現相對不佳的情況下，亦說明農會應更積極從事農業推廣的工作，與農民之間形成良好的互動循環，以獲得更好的營運成果。此外，根據員工教育程度、年輕化程度與農會營運規模等可能影響農會營運績效之因素的分析中可發現：員工教育程度的提升對供銷部與信用部的績效有正面的影響，但對保險部與推廣部的影響效果則尚未顯現；較為年輕之員工，因為有較高的熱忱與活力從事農業推廣活動，因此對推廣部的績效有正面的幫助，但對供銷部、信用部與保險部的影響效果則不明顯；大型與小型農會在推廣部與保險部之經營表現，明顯較中型農會為佳，但對供銷部與信用部而言，則未產生明顯差異。



第三章 研究方法

第一節 研究對象與範圍

一、研究期間

本研究以台灣地區基層農會為主要研究對象，以 2005 年到 2014 年為研究期間，主要研究資料來源為台灣省農會每年編製之「台灣區各級農會年報」。

二、樣本選取

2014 年底止計有全國農會 1 家、縣市(直轄市)農會 22 家、鄉鎮市區級農會 278 家等三級農會組織共計 301 家。本研究以 2005 年~2014 年「台灣區各級農會年報」為主要資料來源，共有 266 家農會，其中並未包含台北市、高雄市各區農會及各縣、市級農會(台灣區各級農會年報，台北市、高雄市各區農會未納入基層農會統計資料中；各縣、市級農會多無設立信用部，採計資料不一致，所以予以排除)；2013 年台中縣、台中市合併，台南縣、台南市合併，高雄縣、高雄市合併，原台中市農會、台南市農會、高雄市農會改制為地區性農會，因 2013 年以前資料未納入基層農會統計表內，未予採計。樣本數 266 家基層農會，10 年資料共計 2,660 筆。此資料包含基層農會受僱員工的平均年薪資【平均年薪資=(信用部門用人費+供銷部門用人費)÷員工總數】；用以衡量員工專業技能、服務年資的職等資料取各農會每個年度的平均值；教育程度資料以員工的學歷換算成教育年數(教育年數之計算：國小為 6 年、國中 9 年、高中職 12 年、專科 14 年、大學 16 年、碩士以上 18 年)，取各農會每個年度的平均值；員工的年齡以年齡的級數分配做統計(29 歲以下代碼為 1、30~39 歲代碼為 2、40~49 歲代碼為 3、50~59 歲代碼為 4、65 歲以下代碼為 5)取各農會每個年度的平均值；以各農會的總資產大小來衡量其規模；以農會信用部+供銷部門的盈餘合計總盈

餘來衡量其獲利能力；負債比率(Debt Ratio)【負債比率=〔流動負債+存款(一般存款+公庫存款)+本會支票+長期負債+其他負債(包括往來)]÷總資產】等數據做為分析。其中，基層農會型態分類(參見表 3-1 基層農會型態分布統計表)：以農會所在地之區域總人口數及農業人口比率劃分為都市型(地區總人口數高於 5 萬人、農業人口比例低於 40%)、鄉村型(地區總人口數低於 5 萬人、農業人口比例高於 30%)、混合型(其餘的地區總人口數高於 5 萬人、農業人口比例高於 40%，及地區總人口數低於 5 萬人、農業人口比例低於 40%)。以台灣地理位置分布如下：(參見表 3-2 區域別農會分布統計表)

- (一)北部地區：宜蘭縣、新北市、桃園縣、新竹縣、苗栗縣。
- (二)中部地區：台中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣。
- (三)南部地區：台南縣、高雄縣、屏東縣。
- (四)東部地區：台東縣、花蓮縣。

表 3-1 區域型態別農會分布統計表

區域型態	農會	別	合計
都市型	板橋區農會、三重區農會、樹林區農會、鶯歌區農會、三峽區農會、新莊區農會、新店地區農會、淡水區農會、汐止區農會、中和地區農會、土城區農會、蘆洲區農會、五股區農會、泰山區農會、宜蘭市農會、羅東鎮農會、桃園市農會、楊梅市農會、蘆竹鄉農會、大園鄉農會、龜山鄉農會、八德市農會、平鎮市農會、竹東地區農會、竹北市農會、苗栗市農會、竹南鎮農會、豐原區農會、大甲區農會、沙鹿區農會、梧棲區農會、后里區農會、潭子區農會、大雅區農會、烏日區農會、大肚區農會、霧峰區農會、太		

表 3-1 區域型態別農會分布統計表(續 1)

區域型態	農會	別合計
都市型	平區農會、大里區農會、彰化市農會、鹿港鎮農會、和美鎮農會、員林鎮農會、南投市農會、斗六市農會、朴子市農會、新營區農會、仁德區農會、永康區農會、鳳山區農會、岡山區農會、林園區農會、大寮區農會、仁武區農會、路竹區農會、潮州鎮農會、花蓮市農會、吉安鄉農會	58 家
混合型	瑞芳地區農會、林口區農會、深坑區農會、石門區農會、八里區農會、金山地區農會、蘇澳地區農會、頭城鎮農會、冬山鄉農會、大溪鎮農會、龍潭鄉農會、觀音鄉農會、新埔鎮農會、新豐鄉農會、苑裡鎮農會、頭份鎮農會、東勢區農會、清水區農會、神岡區農會、龍井區農會、北斗鎮農會、溪湖鎮農會、田中鎮農會、二林鎮農會、花壇鄉農會、埔里鎮農會、草屯鎮農會、竹山鎮農會、斗南鎮農會、虎尾鎮農會、北港鎮農會、麥寮鄉農會、民雄鄉農會、水上鄉農會、佳里區農會、新化區農會、新市區農會、歸仁區農會、烏松區農會、茄苳區農會、屏東市農會、恆春鎮農會、萬丹鄉農會、內埔地區農會、琉球鄉農會、滿州鄉農會、台東地區農會	47 家
鄉村型	石碇區農會、平溪區農會、坪林區農會、三芝區農會、礁溪鄉農會、壯圍鄉農會、員山鄉農會、五結鄉農會、三星地區農會、新屋鄉農會、復興鄉農會、關西鎮農會、湖口鄉農會、橫山地區農會、芎林鄉農會、寶山鄉農會、北埔鄉農會、峨眉鄉農會、通霄鎮農會、後龍鎮農會、卓蘭鎮	

表 3-1 區域型態別農會分布統計表(續 2)

區域型態	農會	別合計
鄉村型	農會、大湖地區農會、公館鄉農會、銅鑼鄉農會、南庄鄉農會、頭屋鄉農會、三義鄉農會、西湖鄉農會、造橋鄉農會、三灣鄉農會、獅潭鄉農會、新社區農會、石岡區農會、外埔區農會、大安區農會、和平區農會、線西鄉農會、伸港鄉農會、福興鄉農會、秀水鄉農會、芬園鄉農會、大村鄉農會、埔鹽鄉農會、埔心鄉農會、永靖鄉農會、社頭鄉農會、二水鄉農會、田尾鄉農會、埤頭鄉農會、芳苑鄉農會、大城鄉農會、竹塘鄉農會、溪州鄉農會、集集鎮農會、名間鄉農會、鹿谷鄉農會、中寮鄉農會、魚池鄉農會、國姓鄉農會、水里鄉農會、信義鄉農會、仁愛鄉農會、西螺鎮農會、土庫鎮農會、古坑鄉農會、大埤鄉農會、荊桐鄉農會、林內鄉農會、二崙鄉農會、崙背鄉農會、東勢鄉農會、褒忠鄉農會、台西鄉農會、元長鄉農會、四湖鄉農會、口湖鄉農會、水林鄉農會、布袋鎮農會、大林鎮農會、溪口鄉農會、新港鄉農會、六腳鄉農會、東石鄉農會、義竹鄉農會、鹿草鄉農會、太保市農會、中埔鄉農會、竹崎地區農會、梅山鄉農會、番路鄉農會、阿里山鄉農會、鹽水區農會、白河區農會、麻豆區農會、善化區農會、學甲區農會、柳營區農會、後壁區農會、東山區農會、下營區農會、六甲區農會、官田區農會、大內區農會、西港區農會、七股區農會、將軍區農會、北門區農會、安定區農會、山上區農會、玉井區農會、楠西區農會、南化區農會、左鎮	

表 3-1 區域型態別農會分布統計表(續 3)

區域型態	農會	別合計
鄉村型	區農會、關廟區農會、龍崎區農會、旗山區農會、美濃區農會、大樹區農會、大社區農會、橋頭區農會、燕巢區農會、田寮區農會、阿蓮區農會、湖內區農會、永安區農會、彌陀鄉農會、梓官鄉農會、六龜鄉農會、甲仙地區農會、杉林鄉農會、內門鄉農會、東港鎮農會、麟洛鄉農會、九如鄉農會、里港鄉農會、高樹鄉農會、萬巒地區農會、竹田鄉農會、枋寮地區農會、新園鄉農會、崁頂鄉農會	161 家

表 3-2 區域別農會分布統計表

地理區域別	農會	別合計
北部地區	板橋區農會、三重區農會、樹林區農會、鶯歌區農會、三峽區農會、新莊區農會、新店地區農會、石碇區農會、淡水區農會、汐止區農會、瑞芳地區農會、中和地區農會、土城區農會、蘆洲區農會、五股區農會、泰山區農會、林口區農會、深坑區農會、平溪區農會、坪林區農會、三芝區農會、石門區農會、八里區農會、金山地區農會、宜蘭市農會、羅東鎮農會、蘇澳地區農會、頭城鎮農會、礁溪鄉農會、壯圍鄉農會、員山鄉農會、冬山鄉農會、五結鄉農會、三星地區農會、桃園市農會、楊梅市農會、大溪鎮農會、蘆竹鄉農會、大園鄉農會、龜山鄉農會、八德市農會、龍潭鄉農會、平鎮市農會、新屋鄉農會、觀音鄉農會、復興鄉農會、關西鎮農會、新埔鎮農會、竹東地區農會、	

表 3-2 地理區域別農會分布統計表(續 1)

地理區域別	農會	別	合	計
北部地區	竹北市農會、湖口鄉農會、橫山地區農會、新豐鄉農會、芎林鄉農會、寶山鄉農會、北埔鄉農會、峨眉鄉農會、苗栗市農會、苑裡鎮農會、通霄鎮農會、竹南鎮農會、頭份鎮農會、後龍鎮農會、卓蘭鎮農會、大湖地區農會、公館鄉農會、銅鑼鄉農會、南庄鄉農會、頭屋鄉農會、三義鄉農會、西湖鄉農會、造橋鄉農會、三灣鄉農會、獅潭鄉農會			74 家
中部地區	豐原區農會、東勢區農會、大甲區農會、清水區農會、沙鹿區農會、梧棲區農會、后里區農會、神岡區農會、潭子區農會、大雅區農會、新社區農會、石岡區農會、外埔區農會、大安區農會、烏日區農會、大肚區農會、龍井區農會、霧峰區農會、太平區農會、大里區農會、和平區農會、彰化市農會、鹿港鎮農會、和美鎮農會、北斗鎮農會、員林鎮農會、溪湖鎮農會、田中鎮農會、二林鎮農會、線西鄉農會、伸港鄉農會、福興鄉農會、秀水鄉農會、花壇鄉農會、芬園鄉農會、大村鄉農會、埔鹽鄉農會、埔心鄉農會、永靖鄉農會、社頭鄉農會、二水鄉農會、田尾鄉農會、埤頭鄉農會、芳苑鄉農會、大城鄉農會、竹塘鄉農會、溪州鄉農會、南投市農會、埔里鎮農會、草屯鎮農會、竹山鎮農會、集集鎮農會、名間鄉農會、鹿谷鄉農會、中寮鄉農會、魚池鄉農會、國姓鄉農會、水里鄉農會、信義鄉農會、仁愛鄉農會、斗六市農會、斗南鎮農會、虎尾鎮農會、西螺鎮農會、土庫鎮農會、北港鎮農會、古坑鄉農會、大			

表 3-2 地理區域別農會分布統計表(續 2)

地理區域別	農 會	別 合 計
中部地區	埤鄉農會、荖桐鄉農會、林內鄉農會、二崙鄉農會、崙背鄉農會、麥寮鄉農會、東勢鄉農會、褒忠鄉農會、台西鄉農會、元長鄉農會、四湖鄉農會、口湖鄉農會、水林鄉農會、朴子市農會、布袋鎮農會、大林鎮農會、民雄鄉農會、溪口鄉農會、新港鄉農會、六腳鄉農會、東石鄉農會、義竹鄉農會、鹿草鄉農會、太保市農會、水上鄉農會、中埔鄉農會、竹崎地區農會、梅山鄉農會、番路鄉農會、阿里山鄉農會	97 家
南部地區	新營區農會、鹽水區農會、白河區農會、麻豆區農會、佳里區農會、新化區農會、善化區農會、學甲區農會、柳營區農會、後壁區農會、東山區農會、下營區農會、六甲區農會、官田區農會、大內區農會、西港區農會、七股區農會、將軍區農會、北門區農會、新市區農會、安定區農會、山上區農會、玉井區農會、楠西區農會、南化區農會、左鎮區農會、仁德區農會、歸仁區農會、關廟區農會、龍崎區農會、永康區農會、鳳山區農會、岡山區農會、旗山區農會、美濃區農會、林園區農會、大寮區農會、大樹區農會、仁武區農會、大社區農會、鳥松區農會、橋頭區農會、燕巢區農會、田寮區農會、阿蓮區農會、路竹區農會、湖內區農會、茄萣區農會、永安區農會、彌陀鄉農會、梓官鄉農會、六龜鄉農會、甲仙地區農會、杉林鄉農會、內門鄉農會、屏東市農會、潮州鎮農會、東港鎮農會、恆春鎮農會、萬丹鄉農會、麟洛鄉農會、九如鄉農會、里港鄉農	

表 3-2 地理區域別農會分布統計表(續 3)

地理區域別	農會	別	合	計
南部地區	會、枋寮地區農會、新園鄉農會、崁頂鄉農會、林邊鄉農會、高樹鄉農會、萬巒地區農會、內埔地區農會、竹田鄉農會、長治鄉農會、南州鄉農會、佳冬鄉農會、琉球鄉農會、車城地區農會、滿州鄉農會、枋山地區農會			78 家
東部地區	台東地區農會、成功鎮農會、關山鎮農會、太麻里地區農會、東河鄉農會、長濱鄉農會、鹿野鄉農會、池上鄉農會、花蓮市農會、鳳榮地區農會、玉溪地區農會、新秀地區農會、吉安鄉農會、壽豐鄉農會、光豐地區農會、瑞穗鄉農會、富里鄉農會			17 家

第二節 研究方法

一、資料來源

受僱員工之人力資本（包括教育程度、年資以及年齡）是決定員工邊際勞動生產力，進而決定員工薪資之重要因素，因此，本研究將台灣省農會(2013年台灣省農會改制為中華民國農會) 2005年-2014年每年編製之「台灣區各級農會年報」資料，以獲取各級農會受僱員工人力資本訊息。

二、實證模型：

本研究實證以受僱員工的年齡、職等、學歷及農會的規模(總資產)、負債比率、獲利能力(盈餘)、農會的區域型態等對農會薪資之影響，建構方程式進行實證分析，以各農會年薪資(Year salary)為應變數，自變數則為各農會之員工年齡層(Ages)、職等(Level)、教育年數(Years of education)、總資產(Total assets)、盈餘(Surplus)、負債比率(Debt Ratio)、都市型(CITY)、混合型(MIX)、鄉村型(COUNTRY)、北部地區(NORTH)、中部地區(CENTRAL)、南部地區(SOUTH)、東部地區(EAST)為變數，採用一般的以普通最小平方法(Ordinary Least Square, OLS)分析。

本研究之方程式實證模型建構如下：

$$\begin{aligned} \text{SAL}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{AGES}_{it} + \beta_2 \text{YEARS}_{it} + \beta_3 \text{LEVEL}_{it} + \beta_4 \text{ASSETS}_{it} + \beta_5 \text{SURPLUS}_{it} + \\ & \beta_6 \text{DEBT}_{it} + \beta_7 \text{CITY}_{it} + \beta_8 \text{MIX}_{it} + \beta_9 \text{COUNTRY}_{it} + \beta_{10} \text{NORTH}_{it} + \beta_{11} \text{CENTRAL}_{it} + \\ & \beta_{12} \text{SOUTH}_{it} + \\ & \beta_{13} \text{EAST}_{it} + \varepsilon_{it}. \end{aligned} \quad (1)$$

其中，年薪資(SAL)為應變數，自變數中包括年齡層(AGES)、教育年數(YEARS)、職等(LEVEL)、總資產(ASSETS)、盈餘(SURPLUS)、負債比率(DEBT)、都市型(CITY)、混合型(MIX)、鄉村型(COUNTRY)、北部地區(NORTH)、中部地區(CENTRAL)、南部地區(SOUTH)、東部地區(EAST)等，各變數定義如表 3-3。

表 3-3 變數定義

變數	定義
1. 年薪資(SAL)	年薪資=(信用部門用人費+供銷部門用人費)÷員工總數
2. 年齡層(AGES)	員工年齡層以年齡的級數分配做統計(29歲以下代碼為1、30~39歲代碼為2、40~49歲代碼為3、50~59歲代碼為4、65歲以下代碼為5)取各農會每個年度的平均值
3. 教育年數(YEARS)	教育程度資料以員工的學歷換算成教育年數(教育年數之計算：國小為6年、國中9年、高中職12年、專科14年、大學16年、碩士以上18年)，取各農會每個年度的平均值
4. 職等(LEVEL)	用以衡量員工專業技能、服務年資的職等資料，職等1-2等代碼為5、3-6等代碼為4、7-9等代碼為3、10-12等代碼為2、試用人員代碼為1，取各農會每個年度的平均值
5. 總資產(ASSETS)	總資產=流動資產+放款+基金及出資+固定資產+其他資產，用以衡量農會的經營規模
6. 盈餘(SURPLUS)	農會信用部+供銷部門的盈餘合計總盈餘，用以衡量農會的獲利能力
7. 負債比率(DEBT)	負債比率=[流動負債+存款(一般存款+公庫存款)+本會支票+長期負債+其他負債]÷總資產，農會本身自有資金比例不高，相對的負債比較高，長期相對穩定的負債比，代表經營穩健

	都市型農會＝地區總人口數高於 5 萬人、農業人口比例低於 40%	虛擬變數，都市型(CITY)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{都市型} \\ 0, \text{其他型} \end{array} \right.$
8. 都市型(CITY)			
	混合型農會＝地區總人口數高於 5 萬人、農業人口比例高於 40%，及地區總人口數低於 5 萬人、農業人口比例低於 40%	虛擬變數，混合型(MIX)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{混合型} \\ 0, \text{其他型} \end{array} \right.$
9. 混合型(MIX)			
	鄉村型農會＝地區總人口數低於 5 萬人、農業人口比例高於 30%	虛擬變數，鄉村型(COUNTRY)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{鄉村型} \\ 0, \text{其他型} \end{array} \right.$
10. 鄉村型(COUNTRY)			
	北部地區＝宜蘭縣、新北市、桃園縣、新竹縣、苗栗縣。	虛擬變數，北部地區(NORTH)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{北部地區} \\ 0, \text{其他地區} \end{array} \right.$
11. 北部地區(NORTH)			
	中部地區＝台中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣。	虛擬變數，中部地區(CENTRAL)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{中部地區} \\ 0, \text{其他地區} \end{array} \right.$
12. 中部地區(ENTRAL)			
	南部地區＝台南縣、高雄縣、屏東縣。	虛擬變數，南部地區(SOUTH)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{南部地區} \\ 0, \text{其他地區} \end{array} \right.$
13. 南部地區(SOUTH)			
	東部地區＝台東縣、花蓮縣。	虛擬變數，東部地區(EAST)	$\left\{ \begin{array}{l} 1, \text{東部地區} \\ 0, \text{其他地區} \end{array} \right.$
14. 東部地區(EAST)			

第四章 實證結果與分析

第一節 各群組之年薪資差異比較

本研究利用單因子變異數分析(ANOVA)以檢視基層農會各群組間在年薪資上是否存在顯著差異，若達顯著水準，再進行 Post Hoc 之 Scheffe's 多重比較檢定，藉以比較各群組之薪資差異。經由 ANOVA 之檢定結果，可以發現農會區域型態群組之 F 值為 63.273，農會地理區域群組為 201.419，兩者皆達顯著水準，顯示各群組在年薪資上具有顯著差異(參見表 4-1)。此外，農會區域型態群組，經 Scheffe's 多重比較檢定結果，都市型農會之年薪資明顯高於鄉村型農會，顯示鄉村型農會之平均年薪資相對較低。在農會地理區域群組之檢定結果顯示，北部地區之年薪資明顯高於中部地區、東部地區與南部地區農會，顯示南部地區之平均年薪資相對較低。綜合以上，基層農會於 2005 年至 2014 年期間，無論是以農會區域型態或農會地理區域來區分，各群組之年平均薪資均存在顯著差異。

表 4-1 各群組之年薪資差異比較表

農會區域 型態群組	平均數			F 值	Scheffe's 多重比 較檢定結果	
	都市型	混合型	鄉村型			
年薪資(元)	831,830	754,201	719,613	63.273 ^{***}	都市型>混合型 ^{***} 混合型>鄉村型 ^{***}	
農會地理 區域群組	平均數				F 值	Scheffe's 多重比 較檢定結果
	北部地區	中部地區	南部地區	東部地區		
年薪資(元)	863,118	758,320	625,027	785,992	201.419 ^{***}	北部>中部 ^{***} 中部>南部 ^{***} 東部>南部 ^{***}

說明：^{***}表示達 1% 的顯著水準；^{**}則表示達 5% 的顯著水準；^{*}表示達 10% 的顯著水準。

第二節 敘述統計量分析

表 4-2 列示各項變數之敘述統計量，由表 4-2 可以看出基層農會於 2005 年至 2014 年這段期間經營績效存在很大的差異，年薪資(SAL)平均值約為 750,263 元，最大者

表 4-2 變數敘述統計量

變數	平均值	最大值	最小值	標準差
SAL(元)	750,263	1,617,071	94,800	210,938
AGES	2.992	4.000	1.882	0.310
YEARS(年)	13.143	15.333	11.600	0.515
LEVEL	2.913	4.252	1.818	0.267
ASSETS(千元)	5,663,903	51,240,754	77,202	5,718,977
SURPLUS(千元)	13,956	301,476	-218,870	28,599
DEBT(%)	0.888	0.993	0.117	0.129
CITY	0.218	1.000	0.000	0.413
MIX	0.176	1.000	0.000	0.381
COUNTRY	0.604	1.000	0.000	0.488
NORTH	0.286	1.000	0.000	0.452
CENTRAL	0.371	1.000	0.000	0.483
SOUTH	0.276	1.000	0.000	0.447
EAST	0.065	1.000	0.000	0.247

註：變數為SAL(年薪資)、AGES(年齡層，定義請參閱表3-3)、YEARS(教育年數，定義請參閱表3-3)、LEVEL(職等)、ASSETS(總資產)、SURPLUS(盈餘)、DEBT(負債比率)、CITY(都市型)、MIX(混合型)、COUNTRY(鄉村型)、NORTH(北部地區)、CENTRAL(中部地區)、SOUTH(南部地區)、EAST(東部地區)

1,617,071 元，但最小者為 94,800 元。基層農會員工年齡層(AGES)平均值 2.99(29 歲以下代碼值為 1、30~39 歲代碼值為 2、40~49 歲代碼值為 3、50~59 歲代碼值為 4、65 歲以下代碼值為 5)，最大值為 4.0，最小值為 1.88。員工受教育年數(YEARS)平均值為 13.14 年，最大值為 15.33 年，最小值為 11.6 年(教育年數之計算：國小為 6 年、國中 9 年、高中職 12 年、專科 14 年、大學 16 年、碩士以上 18 年)。員工職等(LEVEL)平均值為 2.91，最大值為 4.25，最小值為 1.81(員工的職等 1-2 等代碼為 5、3-6 等代碼為 4、7-9 等代碼為 3、10-12 等代碼為 2、試用人員代碼為 1)。基層農會總資產(ASSETS)平均值為 5,663,903 千元，由於基層農會城鄉差距甚大、總資產的規模差異也相當大，其最大值為 51,240,754 千元，最小值為 77,202 千元。盈餘(SURPLUS)平均值為 13,956 千元，最大值為 301,476 千元，最小值為-218,870 千元。負債比率(DEBT)平均值為 88.82%，最大值為 99.37%，最小值為 11.78%。基層農會依所在地之區域總人口數及農業人口比率劃分有都市型(CITY)佔基層農會總數比為 21.82%，混合型(MIX)佔 17.68% 而鄉村型(COUNTRY)佔 60.50%，顯示農會的區域型態農村型居多。依照地理位置基層農會分北部地區(NORTH)佔基層農會總數比為 28.64%、中部地區(CENTRAL)佔 37.16%、南部地區(SOUTH)佔 27.63%、東部地區(EAST)佔 6.57%。

第三節 各變數之 Pearson 相關係數分析

本研究以 2005 年-2014 年台灣各基層農會受僱員工的年薪資(SAL)為應變數，以農會受僱員工的年齡層(AGES)、教育年數(YEARS)、職等(LEVEL)、各農會的總資產(ASSETS)、盈餘(SURPLUS)、負債比率(DEBT)、農會的區域型態-都市型(CITY)、混合型(MIX)、鄉村型(COUNTRY)、農會的地理位置區域-北部地區(NORTH)、中部地區(CENTRAL)、南部地區(SOUTH)、東部地區(EAST)等為自變數，變數中涵蓋了農會的人力資本、農會的規模、經營績效及區域條件等，因此將各年度各變數之資料進行 Pearson 相關係數檢定分析，相關係數參見表 4-3。

由表 4-3 可知，變數中年齡層、教育年數、職等、總資產、盈餘、負債比率、都市型、混合型、北部地區、中部地區、東部地區對年薪資相關係數均為正值；變數中年齡層、教育年數、職等、總資產、盈餘、負債比率、都市型、鄉村型、北部地區、中部地區、南部地區、東部地區對年薪資之相關係數均達 1% 的顯著水準，通過檢定水準，顯示應變數與變數間確實存在顯著相關性，因此可推論本研究所選取的變數具有合理性。

表 4-3 各變數之 Pearson 相關係數分析

	SAL	AGES	YEARS	LEVEL	ASSETS	SURPLUS	DEBT	CITY	MIX	COUNTRY	NORTH	CENTRAL	SOUTH	EAST
SAL	1	.120***	.198***	.181***	.579***	.605***	.410***	.183***	0.03	-.178**	.307***	.051***	-.387***	.058***
AGES	.120***	1	-.045**	.473***	-.033	-.031	-.126**	-.040**	0.015	0.023	.070**	-.057***	-0.004	-0.007
YEARS	.198***	-.045**	1	-.116**	.227**	.234**	.076**	.162***	0.024	-.156***	.039**	.087***	-.057***	-.137***
LEVEL	.181***	.473***	-.116**	1	-0.015	0.023	-.052**	-.049**	-0.024	.060**	.224***	-0.022	-.162***	-.065***
ASSETS	.579***	-.033	.227***	-0.015	1	.779***	.662***	.438***	.068**	-.423***	.192***	.156***	-.305***	-.091***
SURPLUS	.605***	-0.031	.234**	0.023	.779***	1	.471***	.352***	.045**	-.332**	.265***	.100***	-.397***	.039**
DEBT	.410***	-.126**	.076**	-.052**	.662***	.471***	1	.065***	-0.036	-0.027	.084**	.120**	-.216**	0.011
CITY	.183***	-.040**	.162***	-.049**	.438***	.352***	.065**	1	-.245***	-.654***	.221***	-.041**	-.140**	-.064***
MIX	0.03	0.015	0.024	-0.024	.068**	.045**	-0.036	-.245***	1	-.574***	.064**	0.018	-.039**	-.081***
COUNTRY	-.178**	0.023	-.156**	.060**	-.423***	-.332**	-0.027	-.654***	-.574***	1	-.237***	0.021	.148***	.117***
NORTH	.307***	.070***	.039***	.224***	.192***	.265***	.084**	.221**	.064**	-.237***	1	-.470***	-.400***	-.162***
CENTRAL	.051**	-.057***	.087***	-0.022	.156**	.100***	.120***	-.041**	0.018	0.021	-.470***	1	-.488***	-.198***
SOUTH	-.387***	-0.004	-0.057***	-.162***	-.305***	-.397***	-.216***	-.140***	-.039**	.148***	-.400***	-.488***	1	-.168***
EAST	.058**	-0.007	-.137***	-.065***	-.091***	.039**	0.011	-.064***	-.081**	.117***	-.162***	-.198***	-.168***	1

說明：*** 表 1% 的顯著水準，** 則表示在 5% 的顯著水準，* 表示在 10% 的顯著水準，拒絕虛無假設。

應變數為 SAL (年薪資)、AGES (年齡層)、YEARS (教育年數)、LEVEL (職等)、ASSETS (總資產)、SURPLUS (盈餘)、DEBT (負債比率)、CITY (都市型)、MIX (混合型)、COUNTRY (鄉村型)、NORTH (北部地區)、CENTRAL (中部地區)、SOUTH (南部地區)、EAST (東部地區)。

第四節 迴歸模型結果

本研究採用 OLS 迴歸檢定，表 4-4 為 2005 年-2014 年實證模型之迴歸結果。表中第一欄為投入年薪資、年齡層、教育年數、職等、總資產、盈餘、負債比率、都市型、混合型、鄉村型等變數之迴歸結果，估算人力資本、規模、營運績效及區域型態等可觀察對基層農會的薪資差異，受僱員工的年齡(AGES)越高，對薪資(SAL)影響顯著為正、教育年數(YEARS)越高，對薪資(SAL)影響顯著為正、職等(LEVEL)越高對薪資(SAL)影響顯著為正、農會的總資產(ASSETS)越高對薪資(SAL)影響顯著為正、盈餘(SURPLUS)越高對薪資(SAL)影響顯著為正、負債比率(DEBT)越高對薪資(SAL)影響顯著為正、農會的區域型態都市型(CITY)對薪資(SAL)影響顯著為正、混合型(MIX)對薪資(SAL)影響顯著為正、鄉村型(COUNTRY)對薪資(SAL)影響顯著為正，在控制年齡、教育、資產等變數後，鄉村型(10.3174)>混和型(10.2927)>都市型(10.2671)的薪資。第二欄為投入年薪資、年齡層、教育年數、職等、總資產、盈餘、負債比率、北部地區、中部地區、南部地區、東部地區變數之迴歸結果，年齡層(AGES)、教育年數(YEARS)、職等(LEVEL)、總資產(ASSETS)、盈餘(SURPLUS)、負債比率(DEBT)、北部地區(NORTH)、中部地區(CENTRAL)、南部地區(SOUTH)、東部地區(EAST)對薪資(SAL)影響皆顯著為正，在控制年齡、教育、資產等變數後，東部地區(10.5236)>北部地區(10.4954)>中部地區(10.4121)>南部地區(10.3613)的薪資。

表 4-4 影響薪資差異因素估計結果

自變數/應變數	SAL	SAL
AGES	0.0899 ^{***} (5.3376)	0.0968 ^{***} (5.8645)
YEARS	0.0477 ^{***} (5.1312)	0.0552 ^{***} (6.0159)
LEVEL	0.1514 ^{***} (7.7579)	0.1210 ^{***} (6.1516)
ASSETS	0.0684 ^{***} (7.1952)	0.0651 ^{***} (7.7297)
SURPLUS	0.0717 ^{***} (16.3437)	0.0547 ^{***} (11.9814)
DEBT	0.2226 ^{***} (4.2929)	0.2676 ^{***} (5.7389)
CITY	10.2671 ^{***} (62.8298)	
MIX	10.2927 ^{***} (63.9621)	
COUNTRY	10.3174 ^{***} (64.9029)	
NORTH		10.4954 ^{***} (67.2296)
CENTRAL		10.4121 ^{***} (66.7992)
SOUTH		10.3613 ^{***} (66.9859)
EAST		10.5236 ^{***} (69.2981)
R^2	0.4413	0.4664
Adj R^2	0.4395	0.4646

說明：括號內為 t 值，***表 1%的顯著水準，**則表示在 5%的顯著水準，*表示在 10%的顯著水準，拒絕虛無假設。應變數為 SAL (年薪資)，自變數共包括 AGES (年齡層)、YEARS (教育年數)、LEVEL (職等)、ASSETS (總資產)、SURPLUS (盈餘)、DEBT (負債比率)、CITY (都市型)、MIX (混合型)、COUNTRY (鄉村型)、NORTH (北部地區)、CENTRAL (中部地區)、SOUTH (南部地區)、EAST (東部地區)

第五節 農會區域型態薪資迴歸分析

農會區域型態薪資差異檢定以 OLS 迴歸分析，表 4-5 呈現 2005 年-2014 年都市型農會以及混合型農會相對於鄉村型農會總薪資之迴歸係數估計值，表 4-5 顯示都市型農會相對於鄉村型農會總薪資之迴歸係數各年皆呈現總薪資顯著高於鄉村型農會，然而在 2009 年及 2010 年受到國際金融海嘯的影響，整體農會的經營績效也受到波及，進而總薪資係數估計值均略有下降的趨勢，但隨即在 2011 年開始回升，總薪資係數估計值在 2013 年達到最高點，表示都市型農會相對於鄉村型農會有總薪資上的優勢。在 2005 年-2014 年混合型農會相對於鄉村型農會的總薪資之迴歸係數估計值，各年

表 4-5 2005-2014 年農會薪資差異表(相對於鄉村型)

年	都市型農會	混合型農會
2005	0.1202 (2.1050)**	0.0339 (0.5476)
2006	0.1521 (2.7755)***	0.0214 (0.3608)
2007	0.1468 (2.901)***	0.0478 (0.8722)
2008	0.1586 (3.3179)***	0.0832 (1.6061)
2009	0.1400 (3.1818)***	0.0609 (1.2767)
2010	0.1082 (2.6198)**	0.0683 (1.5279)
2011	0.1521 (3.7371)***	0.0976 (2.2181)**
2012	0.1305 (3.3461)***	0.0632 (1.4940)
2013	0.2609 (5.4810)***	0.1100 (2.1317)**
2014	0.1906 (4.5927)***	0.0742 (1.6525)*

註：括號內為 t 值。*、**、*** 分別表示 10% 顯著水準、5% 顯著水準、1% 顯著水準下，拒絕虛無假設。

也皆呈現總薪資顯著高於鄉村型農會，總薪資係數估計值也在 2013 年達到高點。同樣地，圖 4-1 依據表 4-5 之歷年總薪資係數估計值，劃出不同區域類型的農會，由農會總薪資之迴歸係數估計值估計結果，顯示基層農會依農會的區域型態，都市型農會平均薪資最高，其次為混合型農會，鄉村型農會平均薪資最低。

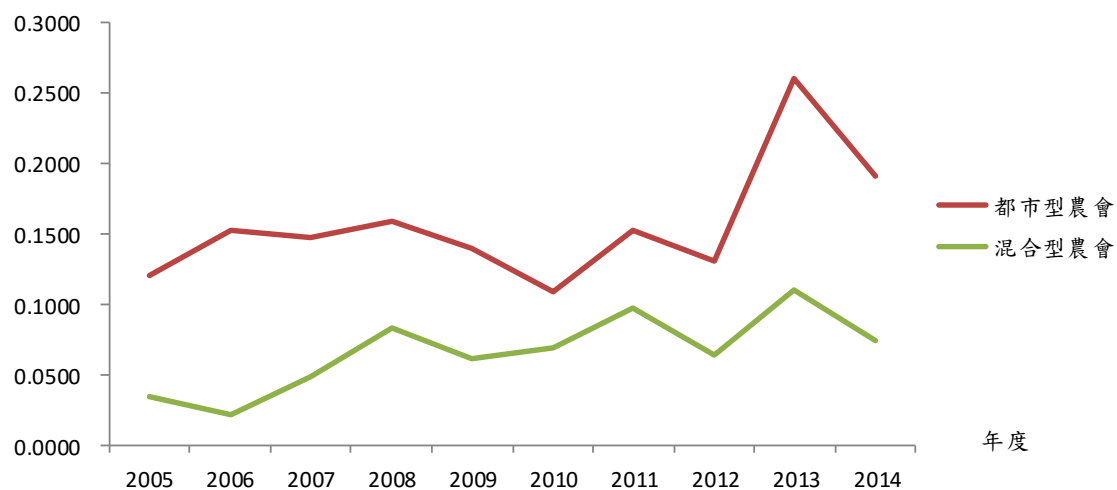


圖 4-1 薪資迴歸係數估計圖(相對於鄉村型)

第六節 農會地理區域薪資迴歸分析

農會地理區域薪資差異檢定以 OLS 迴歸分析，表 4-6 呈現 2005 年-2014 年北部地區農會、中部地區農會以及東部地區農會相對於南部地區農會總薪資之迴歸係數估計值，表 4-6 顯示北部地區農會相對於南部地區農會總薪資之迴歸係數各年皆呈現總薪資顯著高於南部地區農會，總薪資係數估計值在 2007 年達到高點，表示北部地區農會相對於南部地區農會有總薪資上的優勢。在 2005 年-2014 年中部地區農會相對

表 4-6 2005-2014 年農會薪資差異表(相對於南部地區)

年	北部地區農會	中部地區農會	東部地區農會
2005	0.3934 (7.0502) ^{***}	0.2166 (4.1415) ^{***}	0.3806 (4.1460) ^{***}
2006	0.3878 (7.2622) ^{***}	0.2333 (4.6567) ^{***}	0.3676 (4.1725) ^{***}
2007	0.4034 (8.4042) ^{***}	0.2855 (6.3444) ^{**}	0.3010 (3.8005) ^{***}
2008	0.3838 (8.4912) ^{***}	0.3029 (7.1439) ^{***}	0.2597 (3.4812) ^{***}
2009	0.3812 (9.3431) ^{***}	0.2780 (7.2775) ^{***}	0.2698 (4.0089) ^{***}
2010	0.3086 (7.7150) ^{***}	0.2331 (6.2830) ^{***}	0.2431 (3.7228) ^{***}
2011	0.3252 (8.3171) ^{***}	0.2385 (6.5164) ^{***}	0.2524 (3.9193) ^{***}
2012	0.2782 (7.2260) ^{***}	0.1744 (4.8310) ^{***}	0.2054 (3.2296) ^{***}
2013	0.2886 (5.9628) ^{***}	-0.0310 (-0.6828) ^{***}	0.1772 (2.2178) ^{***}
2014	0.3333 (8.1691) ^{***}	0.1961 (5.1335) ^{***}	0.1544 (2.2942) ^{**}

註：括號內為 t 值。*、**、*** 分別表示 10% 顯著水準、5% 顯著水準、1% 顯著水準下，拒絕虛無假設。

於南部地區農會的總薪資之迴歸係數估計值，也在各年皆呈現總薪資顯著高於南部地區農會，在 2013 年中部地區農會總薪資係數估計值呈現驟降的趨勢，隨即在 2014 年又回復顯著差異。在 2005 年-2014 年東部地區農會相對於南部地區農會的總薪資之迴歸係數估計值，也在各年皆呈現總薪資顯著高於南部地區農會。圖 4-2 依據表 4-6 之歷年總薪資係數估計值，劃出不同地理區域的農會，由農會總薪資之迴歸係數估計值估計結果，顯示基層農會依農會的地理區域，北部地區農會平均薪資最高，其次為東部地區農會、中部地區農會，而南部地區農會平均薪資最低。



圖 4-2 薪資迴歸係數估計圖(相對於南部地區)

第五章 結論與建議

第一節 結論

本研究為探討台灣地區基層農會之間受僱員工薪資差異。使用之資料來自中華民國農會 2005 年-2014 年每年編製之「台灣區各級農會年報」年資料。

利用普通最小平方法 (Ordinary Least Square, OLS) 來分析各基層農會間的薪資差異，本研究發現以受僱員工的人力資本含年齡、職等、學歷及農會的總資產、負債比率、盈餘、農會的區域型態及地理區域等對農會薪資之影響，結果顯示，員工職等影響薪資差異，平均職等越高平均薪資越高，換言之員工因累積工作經驗及學習專業技能越多所獲致的職等待遇越高，對農會的營收貢獻越大；員工學歷越高對薪資的差異是顯著，學歷越高對於經營的創新及效率相對提高。員工年齡部分對薪資的差異顯著，原因來自絕大多數農會經營穩健，員工流動率相對減低，農會員工職等升遷制度完善，多數員工多希望能工作至屆齡退休，農會雖有注入新的、年輕的員工加入服務行列，平均年齡也都穩定偏高。

基層農會型態依農會所在地之區域總人口數及農業人口比率，劃分為都市型、混合型與鄉村型三個農會類型，利用農會總薪資之迴歸係數估計值估計結果，都市型農會相對於鄉村型農會總薪資之迴歸係數，各年皆呈現總薪資顯著高於鄉村型農會，總薪資係數估計值在 2013 年差距最大。在混合型農會相對於鄉村型農會的總薪資之迴歸係數估計值，各年皆呈現總薪資顯著高於鄉村型農會，總薪資係數估計值也在 2013 年達到高點。總薪資之迴歸係數顯示都市型農會總薪資最高，其次為混合型農會，鄉村型農會總薪資最低，由此顯示基層農會的整體經營仍存在著城鄉差距。又依地理環

境分布區分基層農會分別為北部、中部、南部、東部等區域，基層農會平均薪資由高至低，依序為北部、東部、中部、南部地區農會。

第二節 建議與研究限制

台灣的農會雖然是屬於人民團體組織，但是員工的薪資制度上卻有著公務體系的影子。單從農會薪資制度觀察，各級農會實施單一俸給制，除薪給外，不得支領任何津貼，農會員工之每月薪給是以該員工薪點數乘上該農會每薪點支付金額計算之，而每薪點支付金額限制在最多 600 元。因此，農會受僱員工平均每月的薪資差異並不大；實際上，農會員工年度總薪額為每月薪俸+年終獎金+績效獎金，其中年終獎金及績效獎金依各農會之經營績效所提撥總用人費之項下核發，各農會間差異甚大。本研究發現各農會總薪資有著城鄉的差距，都市型農會顯著高於鄉村型農會；研究也顯示教育程度、年資、職等對於薪資有顯著的正相關。基層農會面對金融自由化的強烈競爭，如何留住優秀之員工成為各農會間重要的課題。然而，農會的主管機關也應積極協助基層農會適時適度的修改俸給制度，除去每薪點支付金額上限之限制，並加入獎金分紅制度，以提高總薪資，特別是年輕、教育程度高之員工應給予更多之薪資誘因；主管機關也應該對於偏遠鄉鎮，經濟規模較小、營運績效較差之農會給予支援與輔導。如此，才能吸收更高人力資本的員工，亦減少人力流動性，以因應全球化與自由化如排山倒海般的浪潮。

本研究之研究限制主要有以下三點如下：

- 一、本研究所使用之資料庫為台灣省農會每年編製之「台灣區各級農會年報」年資料，各基層農會總薪資以信用部門用人費加供銷部門用人費除以員工總數(暨總用人費)來估算，其中總用人費的用途還包括提撥受僱員工的退休準備金，雖然提撥的退休金將來仍為受僱員工所領回，但實際員工之年薪資所得將會有所誤差，又由

於「個人資料保護法」之限制，亦無法從主計處提供各金融機構實際代碼，而取得更詳盡的資料。

二、在受僱員工年齡層的資料中，因資料庫之統計採級距法統計，每個年齡層的級距相差 10 歲，因此在統計分析上也會有些許的誤差，如能取得更精準的資料，解釋能力將更佳。

三、2001 年-2002 年間財政部依金融機構合併法規定，命令 29 家經營不善的農會信用部讓與銀行承受。在 2004 年-2014 年信用部被接收之農會陸續恢復成立信用部加入金融服務，期間因營運規模與其他正常營運之農會規模、收益差異甚大，本研究未將上述之農會資料排除。重新恢復信用部的農會在後續研究可以重新探討其經營策略與營運績效之評估。



參考文獻

中文部份

- 王虎存 (2010), 「宜蘭縣國民中學人力資本之研究」, 學校行政雙月刊, 第 65 期, 70-87 頁。
- 左晉璋 (2010), 「應用 Network DEA 於台灣基層農會經營績效之研究」, 國立屏東科技大學農企業管理研究所碩士論文。
- 黃芳玫(2011), 「臺灣人力資本與薪資不均之研究」, 臺灣經濟預測與政策, 第 42 卷, 第 1 期, 1-37 頁。
- 黃芳玫、林巍及陸怡蕙(2013), 「台灣基層金融間的薪資差異:農漁會信用部 VS.其他金融機構」, 農業經濟叢刊, 第 19 卷, 第 1 期, 1-48 頁。
- 陳柏琪 (2014), 「臺灣農會信用部生產結構與成本效率之歷年趨勢分析」, 新竹教育大學人文社會學報, 第 7 期, 95-128 頁。
- 陳柏琪、張靜貞、游明敏及徐世勳(2009) 「台灣地區農會經營績效之評估 —多部門資料包絡法之應用」, 經濟論文叢刊, 第 37 卷, 第 4 期, 415-453 頁。
- 趙麗明、黃炳文及施麗玉 (2014), 「農會信用部信用評等模型之研究」, 台灣農學會報, 第 15 卷, 第 2 期, 195-220 頁。
- 盧永祥與傅祖壇 (2005), 「臺灣地區農會整體經營效率之分析」, 農業經濟叢刊, 第 11 卷, 第 1 期, 35-64 頁。
- 盧永祥、傅祖壇及陸海文 (2005), 「臺灣農會整體規模與範疇經濟之分析」, 農業與經濟, 第 37 期, 32-59 頁。
- 盧永祥(2008), 「臺灣地區農會信用部風險態度、生產力及成本結構之研究」, 農業經濟叢刊, 第 14 卷, 第 1 期, 1-37 頁。

蕭景楷、陳立堂及林宜幸 (2009), 「台灣基層農會經營效率之研究」, 台灣農學會報, 第 10 卷, 第 1 期, 10-23 頁。



西文部份

- Berkowitz, S. (2001). "Measuring and Reporting Human Capital." *The Journal of Government Financial Management*, Fall: 13-17.
- Dzinkowski, R. (2000). "The measurement and management of intellectual capital: An introduction." *Management Accounting*, 78(2), 32-35.
- Fried, H. O., C. A. K. Lovell, S. S. Schmidt, and S. Yaisawaring, 2002, "Accounting for Environmental Effect and Statistical Noise in Data Envelopment Analysis, Journal of Productivity Analysis," *Journal of Productivity Analysis*. 17: 157-174.
- Heckman, J. J., 1979. "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*. 47(1):153-161.
- Hausman, J., 1978, "Specification Tests in Econometrics," *Econometrica*, 46: 251-1271.
- Katz, L. and K. M. Murphy (1992), "Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors," *Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35–78.
- Kim, D. and R. H. Topel (1995), "Labor Markets and Economic Growth: Lessons from Korea's Industrialization, 1970–1990," in R. B. Freeman and L. F. Katz, (eds), *Differences and Changes in Wage Structures*, 227–264, Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Kao, C., 1944. "Evaluation of junior colleges of technology : *The Taiwan case*," *European Journal of Operational Research*. 72:43-51
- Lynn, B. (1998). "Intellectual capital: Key to value-added success in the next millennium." *CMA Management*, 72(1), 10-15.
- Mincer, J., 1958. "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution," *The Journal of Political Economy*. 66(4): 281-302.

Mincer, J., 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York and London:
Columbia University Press.

Oaxaca, R. L. and M. R. Ransom, 1994. "On Discrimination and the Decomposition of
Wage Differentials," *Journal of Econometrics*. 61(1): 5-21.



附錄一 農會區域型態問卷調查表

農會區域型態問卷調查表

敬愛的總幹事先進同仁：您好！

時值盛夏，天氣炎熱，熱情的問候，祝福您會務蒸蒸日上，心想事成。^弟東海因以「台灣地區基層農會經營的差異分析」為題作研究探討，其中對於農會因地理條件之不同，在前主委陳希煌(1985)「臺灣城市型農會信用部未來發展方向之研究」，劃分信用部為四區(即混合一型、混合二型、都市型與鄉村型)；盧永祥(2008)，依農會所在地之農業人口占總人口比例，將信用部區分為都市型、混合型與鄉村型三個類型。今因各基層農會轄區總人口數及農業人口數的變化，而有所更動。懇請您或同仁協助填寫貴會的類型後，予以寄回或傳真。感謝您的協助，打擾之處敬請海涵。

順頌

安祺

台中市石岡區農會

總幹事 張東海 敬上

2015.8.24

.....
基層農會區域類型(請依以下三種類型之條件在予以勾選)

1. 「都市型農會」：地區總人口數高於 5 萬人、農業人口比例低於 40%者。
2. 「鄉村型農會」：地區總人口數低於 5 萬人、農業人口比例高於 30%者。
3. 「混合型農會」：地區總人口數高於 5 萬人、農業人口比例高於 40%或地區總人

口數低於 5 萬人、農業人口比例低於 40%者。

_____ 縣(市) _____ 農會

回寄地址：422 台中市石岡區石岡街 67 號

附錄二 農會總用人費計算表

農會總用人費計算表

壹、農會總用人費

農會總用人費 = 基本用人費 + 績效用人費

貳、基本用人費

基本用人費 = 上年度總收益金額 × 用人費費率 + 累進差額

一、上年度總收益計算方式依附表三註一及註二規定辦理。

二、用人費費率及累進差額，農會應依附表三所屬組別，依下列規定辦理：

組別	用人費費率 (%)	累進差額 (萬元)
1	65.0	-
2	60.0	55.0
3	50.0	205.0
4	38.0	445.0
5	37.0	471.0
6	36.0	504.0
7	35.0	545.0
8	34.0	595.0
9	33.0	655.0
10	32.0	730.0
11	31.0	825.0
12	30.0	945.0
13	29.0	1095.0
14	28.0	1280.0
15	27.0	1505.0
16	26.0	1775.0
17	25.0	2095.0
18	24.0	2470.0
19	23.0	2910.0

20	22.0	3425.0
21	21.5	3725.0
22	21.0	4075.0
23	20.5	4482.5
24	20.0	4955.0
25	19.5	5500.0

三、未設信用部之農會，如因業務特殊需要，得依下列規定辦理：

- (一) 直轄市、縣(市)及鄉(鎮、市、區)農會：得增加 4%基本用人費率，並報請直轄市、縣(市)主管機關核定後實施。
- (二) 全國農會：得增加 7%基本用人費率，並報請中央主管機關核定後實施。

參、績效用人費

$$\text{績效用人費} = \text{上年度總收益金額} \times \frac{\text{業務績效總分}}{100 \times 100}$$

$$\text{業務績效總分} = \text{業務成績} + \text{服務成績} + \text{財務管理} + \text{盈餘、公積及基金}$$

一、農會每年按上年度業務績效計算業務績效總分，業務績效分四大項目，業務成績占 210 分，服務成績占 340 分，財務管理占 150 分，盈餘、公積及基金占 500 分，合計 1,200 分。總分經上列公式換算後，最高可提撥上年度總收益金額 12%之績效用人費。

二、倘農會未辦理本表四、服務成績(三)供(運)銷服務 3. 農糧署委託業務(占 30 分)，或本表四、服務成績(四)農民保險(占 40 分)，其業務績效總分應由原始計算所得分數以下列公式調整：

$$\text{業務績效總分} = \text{原始計算得分} \times \frac{1,200}{(1,200 - \text{未辦理項目配分})}$$

三、業務成績(210 分)

業務成長率，按下列公式計分：

$$1. \frac{\text{前年度總收益}}{\text{前年度物價指數}} = A$$

$$2. \frac{\text{上年度總收益}}{\text{上年度物價指數}} = B$$

$$3. \frac{B-A}{A} \times 100 = \text{實際成長率}$$

$$4. 100 + \text{實際成長率} \times 5 = \text{得扣分}$$

以成長率為 0 者給 100 分作為基準，每增減 1% (+) (-) 5 分，各以 210 分為限。

物價指數以行政院主計總處發布之躉售物價指數之年度總指數為準。

四、服務成績 (340 分)

(一) 農業推廣服務 (80 分)

1. 農業推廣普及率，按下列公式計算 (40 分)：

(1) 基層農會：

$$\left[\frac{\text{農事四健家政班會員數}}{300 \times (\text{農會核定用人員額} \times 12 / 100 + \text{政府補助增聘推廣人員})} + \frac{\text{參加推廣教育活動之農民人天數}}{500 \times (\text{農會核定用人員額} \times 12 / 100 + \text{政府補助增聘推廣人員})} \right]$$

$$\div 2 \times 100 = \Delta \Delta \%$$

(2) 直轄市、縣農會：

$$\left[\frac{\text{調訓推廣人員人天數(不含工作會報)}}{5 \times \text{轄區指導員總數}} + \frac{\text{參加直轄市、縣農會辦理之團體教育活動人天數(推廣人員訓練除外)}}{500 \times (\text{農會核定用人員額} \times 12 / 100 + \text{政府補助增聘推廣人員})} \right]$$

$$+ \text{下級農會平均普及率}$$

$$\frac{\begin{aligned} &\text{轄內農會辦理農事、四健、家政部門單位數} \\ &+ \\ &\text{(每農會辦理一部門算一單位)} \end{aligned}}{\text{轄區農會數} \times 3} \times 4 \times 100 = \Delta \Delta \%$$

(3) 全國農會：

$$\frac{\begin{aligned} &\text{舉行農事、四健、家政團體教育活動} \\ &[\\ &\text{參加推廣人員及農民人天數} \end{aligned}}{500 \times (\text{農會核定員額} \times 10/100)} + \text{直轄市、縣(市)農會平均普及率}] \div 2 \times 100 = \Delta \Delta \%$$

以上各以 40 分為滿分，其普及率以 100% 為基準，達到 100% 得 40 分，未達基準者每少 5% 減少 2 分計算。

2. 農業推廣主要項目及配合政府農業建設項目 (40 分)：

- (1) 農民培育計畫。
- (2) 農漁村社區實質環境及人文改善計畫。
- (3) 休閒農業。
- (4) 擴大農場經營規模產銷輔導計畫。
- (5) 農村青少年發展計畫。
- (6) 農業推廣人員專業訓練計畫。
- (7) 改善農村婦女生活及生產計畫。
- (8) 農村高齡者生活改善計畫。
- (9) 農漁村文化發展計畫。

(10) 鄉村衛生保健、農忙托兒所等主管機關認為值得增辦者。

基層農會每辦理一項得 1-4 分，由主管機關視其績效核定之，以 40 分為限。

上級農會之計分基準，按其下級農會辦理單位數及績效，每一項得 1-4 分，由主管機關核定之，以 40 分為限。

本項農業推廣主要項目及配合政府農業建設項目，主管機關每年可權衡農業設計方向，核定變更。

(二) 金融服務 (120 分)

1. 政策性農業專案貸款管理效能 (80 分)：

(1) 將政策性農業專案貸款常見缺失納入內部稽核一般查核項目者，得 10 分；納入內部稽核專案查核項目者，得 10 分。

(2) 上年度內部稽核抽查政策性農業專案貸款件數占該年度新承作政策性農業專案貸款件數比率，抽查比率每 1% 得 4 分，最高得 60 分：

$$\frac{\text{上年度內部稽核抽查政策性農業專案貸款件數}}{\text{上年度承作政策性農業專案貸款件數}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

(3) 辦理政策性農業專案貸款之缺失事項，經主管機關糾正或依法處分者，每項扣 4 分，最高扣 20 分。

2. 存放比率 (40 分)：

$$\frac{\text{各種放款平均餘額} - (\text{信用部平均淨值} - \text{信用部平均固定資產淨額})}{\text{各種存款平均餘額} - \frac{1}{2} \text{公庫存款平均餘額}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

以 50% 給 20 分為基準，每增減 1% (+) (-) 1 分，最高以 40 分為限，最低以 0 分計。

各種存款平均餘額含公庫存款平均餘額。

信用部平均淨值小於信用部平均固定資產淨額時，（信用部平均淨值－信用部平均固定資產淨額）以 0 元計。

（三）供運銷服務（100 分）

1. 服務項目：農用資材之供銷及農產品運銷主要項目，列舉如下：

- （1）毛豬共同運銷。
- （2）果菜共同運銷。
- （3）雜糧共同運銷。
- （4）農產品產銷調節。
- （5）農產品展售促銷活動。
- （6）稻穀烘乾或濕穀集運服務。
- （7）肥料購銷服務。
- （8）飼料購銷服務。
- （9）農藥購銷服務。
- （10）主管機關認為值得增辦事項。

基層農會每辦理一項得 1-5 分，由主管機關視其績效核定之，以 40 分為限。

上級農會之計分基準，按其下級農會辦理單位數、目標及績效，每項得 1-5 分，由主管機關核定之，以 40 分為限。

主管機關可權衡農業建設方向，核定變更。

2. 農會自營業務（生產資材及日用品供銷、運銷等），其收益額超過農糧署委託事業之收益總和者加 10 分，每超過 5% 加 1 分，以 30 分為限。

3. 農糧署委託業務：（未辦理本項業務者，其業務績效總分以本表參、二所定公式計算）

- （1）公糧稻穀收購：以「公糧稻穀收購量占總生產量」9%給 9 分為基準，每增減 1%（+）（-）1 分，最高給 15 分，最低以 0 分計。

(2)公糧保管：公糧保管數量以 1,000 公噸為基準給 10 分，每增減 100 公噸（+）（-）1 分，最高給 15 分，最低以 0 分計。

(四) 農民健康保險：（40 分，未辦理本項業務者，其業務績效總分以本表參、二所定公式計算）

加保案件均依法召開審查會審查，並於通過當日辦理加保及通知勞工保險局，及依規定時限彙繳所收被保險人保險費予勞工保險局者，給 40 分。

1. 被保險人名冊建檔不完整者扣 5 分。

2 未依規定辦理審查、加保或彙繳保費者，每案扣 5 分。

3. 未確實辦理被保險者資格清查工作，導致被保險人資格不符，查證屬實者，每案扣 10 分；經主管機關指正後仍未改善者，每案扣 20 分。

五、財務管理（150 分）

(一) 資本固定比率（30 分）

$$\text{資本固定比率} = \frac{\text{權益及公積}}{\text{固定資產淨額}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

以 100% 為基礎，每增減 5% 增減 1 分，以 30 分為限。

(二) 逾期放款（20 分）

$$\text{逾期放款} = \frac{\text{逾期放款平均餘額}}{\text{貸款平均餘額}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

以 5% 為基準，每增減 1%（-）（+）4 分，得分、扣分各以 20 分為限。

(三) 上年度提存折舊費用（70 分）

$$\text{上年度提存折舊費用} = \frac{\text{上年度實際提存折舊費用合計}}{\text{上年度應提存折舊費用合計}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

1. 上年度應提存折舊費用依農會財務處理辦法及有關規定辦理。

2. 以 100% 為基準給予 70 分，未達基準或超過基準 20% 者，每增減 1% 扣減 1 分。

(四) 上年度提存呆帳準備 (30 分)

$$\text{上年度提存呆帳準備} = \frac{\text{實際提存呆帳準備合計}}{\text{應提存呆帳準備合計}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

1. 呆帳準備之提存依農會財務處理辦法及有關規定辦理。
2. 以提存 100% 者給 30 分為基準，未達基準者每 1% 扣減 2 分。

六、盈餘、公積及基金 (500 分)

(一) 上年度提存之公積及基金 (50 分)

$$\text{上年度實際提存之公積及基金} = \frac{\text{上年度實際提存之公積及基金}}{\text{上年度應提存之公積及基金}} \times 100 = \triangle\triangle\%$$

公積及基金係指決算後之特別公積及事業公積之提存，不包括決算後依農會法規定盈餘分配之公積金。

以提存 100% 者給 50 分為基準，提存不足或超過規定基準者，每 1% 扣減 1 分。

(二) 上年度盈餘 (450 分)

$$\text{上年度盈餘} = \frac{\text{上年度盈餘} - \text{依規定扣減之財務收入及公庫孳息收入}}{\text{上年度總收益} - (\text{推廣部門所入} + \text{保險部門所入})} \times 100 = (+)(-)\triangle\triangle\%$$

以第一組盈餘 5% 每增一組遞增 0.5% 給 200 分為基準，每減 1% 扣 10 分，每增 1% 得 15 分，最高以 450 分為限，最低以 0 分計。但未辦金融業務之單位，計算基礎降低 5%。

1. 農會如發現不實之應收款，或未列帳之應付款，應於盈餘金額中扣除。

2. 如上年度提存之公積及基金、折舊準備、呆帳準備未按規定提足者，除應依規定於該項目不予計分外，並應在本項盈餘總數中扣減其應按規定提存之數後，再計算盈餘應得分數。



附錄三 農會編制員工薪點表

農會編制員工薪點表

薪點 職等	級									年功點昇給薪點				
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	一	二	三	四	五
特一	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172
一	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163
二	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154
三	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145
四	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136
五	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127
六	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118
七	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109
八	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
九	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
十	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
十一	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
十二	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64

註：初次擔任農會工作之新進員工，均自其職等最低薪點起薪。

附錄四 農會編制員工職務歸級表

農會編制員工職務歸級表

職等	全國農會	直轄市、縣(市)農會	鄉(鎮、市、區)農會
特一	總幹事		
一	主任秘書	總幹事	
二	副主任秘書	主任秘書	總幹事
三	一等專員、主任、秘書、技師	主任秘書、秘書	總幹事、秘書
四	一等專員、辦事處主任、課長、廠長、場長、技師	一等專員、辦事處主任、主任、秘書、廠長、場長、技師	一等專員、辦事處主任、主任、秘書、廠長、場長、技師
五	二等專員、辦事處副主任、課長、廠長、場長、副技師	二等專員、辦事處副主任、主任、廠長、場長、技師	二等專員、辦事處副主任、主任、廠長、場長、技師
六	二等專員、辦事處主任、課長、廠長、場長、副技師	二等專員、辦事處主任、主任、廠長、場長、技師	二等專員、辦事處主任、主任、廠長、場長、技師
七	課員、技術員	課員、技術員	課員、技術員
八	課員、技術員	課員、技術員	課員、技術員
九	辦事員、助理技術員	辦事員、助理技術員	辦事員、助理技術員
十	辦事員、助理技術員、技工	辦事員、助理技術員、技工	辦事員、助理技術員、技工
十一	辦事員、助理技術員、技工	辦事員、助理技術員、技工	辦事員、助理技術員、技工
十二	工友	工友	工友

註：一、表列特一職等至第二職等相當簡任職務，第三職等至第六職等相當薦任職務，第七職等至第九職等相當委任職務。

二、本表中華民國九十三年十一月三十日修正施行前，在省(市)農會已任職第二職等、縣(市)農會已任職第三職等及鄉(鎮、市、區)農會已任職第四職等之辦事處或分部主任，得繼續維持其職等。

三、本表中華民國九十三年十一月三十日修正施行前，在各級農會已任職第九職等技工者，得繼續維持其職等。

四、本表修正施行前已任職之直轄市農會課長，在改調其他職務前，得繼續維持修正前課長職務之職稱及職等，惟該職缺出缺後不補。

五、本表修正施行前已任職第九職等之課員或技術員，仍繼續維持其職等，並依附表四規定辦理升遷。

- 六、本表修正施行前已任職鄉（鎮、市、區）農會第九職等之股員，改列課員者，同前項規定辦理。
- 七、本表修正施行前已任職縣（市）或鄉（鎮、市、區）農會總幹事，於修正後仍繼續於同一農會擔任總幹事者，得繼續維持其修正前之原職等。
- 八、依農會法第七條之一第一項規定於中華民國一百零一年六月二十五日以前更名為區農會者，其原任總幹事及員工得繼續維持其職等；更名後始任職區農會之新進員工(含總幹事)依本表辦理。
- 九、臺灣省農會併入全國農會時，其員工年資應延續合併計算。



附錄五 2005-2014 年各縣市基層農會平均薪資 統計表

2005-2014 年各縣市基層農會平均薪資統計表(單位：元)

縣市/年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
新北市	815,657	855,374	890,403	936,067	980,257	880,814	939,527	980,173	1,063,821	1,131,195
宜蘭縣	983,348	947,687	921,953	895,811	905,035	861,213	877,822	914,113	982,632	1,019,220
桃園縣	798,718	818,833	827,130	865,225	903,274	869,123	839,614	897,403	957,794	959,091
新竹縣	816,613	876,435	817,456	1,011,868	981,315	863,543	886,275	955,320	1,049,017	1,083,662
苗栗縣	691,156	764,134	877,989	859,579	806,033	761,651	739,915	792,664	807,551	844,221
台中市	734,231	754,231	763,760	826,151	815,920	778,776	785,566	799,586	911,758	958,799
彰化縣	636,719	672,630	767,897	808,526	832,575	743,930	774,904	815,578	863,569	850,712
南投縣	715,516	723,811	792,238	949,857	781,047	779,229	765,901	751,384	570,917	816,029
雲林縣	743,639	787,528	806,152	849,118	883,011	849,561	802,691	828,275	537,648	864,429
嘉義縣	721,841	771,678	781,248	833,735	761,832	756,600	740,063	769,953	526,709	830,965
台南市	609,955	635,874	648,322	653,125	669,109	656,541	648,275	701,314	735,390	713,392
高雄市	550,922	588,474	643,616	646,017	625,287	617,049	627,880	690,123	720,142	782,977
屏東縣	511,461	555,384	587,398	631,193	643,334	663,267	661,090	720,698	745,460	774,821
台東縣	672,499	718,060	679,476	684,852	716,474	726,682	707,964	781,227	783,988	794,089
花蓮縣	780,993	790,136	762,074	787,459	788,721	754,383	757,865	797,693	815,830	811,263