

## 考試委員實地參訪行政院農業委員會農業試驗所座談會紀錄

時間：中華民國 99 年 6 月 21 日（星期一）下午 3 時 30 分

地點：行政院農業委員會農業試驗所行政大樓大禮堂

參加人員：

考 試 院：陳委員皎眉、蔡委員壁煌、邊委員裕淵

何委員寄澎、林委員雅鋒、歐委員育誠

李副秘書長繼玄、吳處長鏡滄、謝組長惠元

楊編纂文振、簡主任益謙

考 選 部：黃副司長慶章

銓 敘 部：鄭司長政輝

公務人員保障暨培訓委員會：林副處長揚傑

行政院人事行政局(以下簡稱人事局)：黃處長芳裕

行政院農業委員會(以下簡稱農委會)：陳主任委員武雄、

吳主任進財

行政院農業委員會農業試驗所(以下簡稱農試所)：劉所

長大江、陳副所長駿季、呂主任秘書秀英等 30 人

主持人：陳主任委員武雄

紀錄：姚婉麗

陳值月委員皎眉

## **壹、農委會陳主任委員武雄致詞並介紹與會人員**

### **一、感謝考試院由陳值月委員皎眉率團到農試所視察與指教，**

農試所為具有 115 年歷史的研究單位。農委會轄下除農試所外，還有林業試驗所、水產試驗所、畜產試驗所、家畜衛生試驗所、農業藥物毒物試驗所、茶業改良場、種苗改良繁殖場、特有生物研究保育中心等共 9 個農業相關試驗研究機構；另外還有 7 個區的農業改良場，這些試驗研究場所都是台灣幾十年來農業進步的原動力。目前台灣的農業科技全球排名大約在第 12 位，在友邦的農技團，更是對當地的農業技術有相當大的貢獻。在我國健康、效率、永續經營之農業施政基本方針下，農試所從提高農民所得、改善農民生活發展到病蟲害防治、開發蔬果藥物殘留檢驗試劑，踐行與落實照顧消費者健康之施政方針。在此也感謝考試院完備之考選銓敘制度，使農試所能進用優秀之人才蔚為國用。今天座談會所準備的討論題綱稍後再由農試所作說明，再次代表農委會向各位委員先進表示歡迎。

### **二、介紹行政院農業委員會農業試驗所與會人員（略）。**

## **貳、陳值月委員皎眉致詞並介紹與會人員**

### **一、首先感謝農委會邀請我們前來參訪，本屆考試委員為文**

官制度興革，到各地實地參訪，瞭解不同組織機關，其不同之需求與建議。在農試所聽取劉所長簡報並參觀各項農業科技研發成果展示及國家種原庫、土壤館、養蟲室等相關場館的過程中，令人印象深刻，也學到很多，不但體會到農試所對我國農業發展及科技研發的貢獻，也感受到劉所長及同仁的熱忱。隨後座談的各項議題及與會人員所提出之問題與建議，本院部會及人事局各司處長均會一一提出具體的答覆與回應。

二、介紹考試院暨部會局與會人員（略）。

### 參、議題討論及意見交流

一、研究人員能否比照教育人員以學經歷及學術審查方式辦理聘任？其在相關待遇、考成、獎懲、退休、撫卹等權利義務事項，如何在法制上完備？是否考量另建法制如：訂定「研究機構研究人員管理條例」予以規範？

#### ◎銓敘部鄭司長政輝：

本部前於人事局 98 年 8 月 4 日召開農委會所屬農試所等 9 個試驗研究機構延攬農業人才事宜諮詢會議中，已請人事局正視此一法制不完備的問題，並為必要妥適之處理；該次會議就有關農試所等試驗研究機構之研究人員得否比照教師資格聘任部分，決議請農委會參酌學者專家及各機關意見，先進行政策及法規影響評估，並研議相關配套措施，再擇期開會。就現況而言，農試所非屬社會教育法或教育人員任用條例所稱社會教育機構或學術研究機構，而為一般行政機關，爰僅能適用行政機關之規範，而產生農試所目前之困境，相

關問題本部及人事局均可瞭解，但因涉及行政院組織改造之政策定位，將視行政院有明確之政策方向後，本部會再協助並配合農試所之業務需要做相關之處理。

◎ **農委會陳主任委員武雄：**

有關另訂「研究機構研究人員管理條例」一節，依照行政院組織改造方案，農試所應被定位為具研究性質之機構。過去幾年間，農試所高階研究人員流失近40人，是類高階研究人員大多至公、私立學校任教，從事單純之學術研究工作，在學校工作，不需肩負需與產業結合、協助政府解決民間有關病蟲害防治、農作改良、新品種開發等任務，因此，農試所研究人員之壓力並不小於學術人員，其任用途徑是否僅能以考試用人，對於學有專精之專業人才或具國際觀之歸國學人是否可放寬或另闢其他之進用管道，亦特請審酌。

◎ **陳值月委員皎眉：**

本議題所涉範圍很大，從上午農業成果展示的參觀行程，也讓我們深深感受到各領域之專業。另由於今天所提之各項議題均互相關聯，是否請本院部會各業務主管同仁先對各議題作簡單之答覆，再由考試委員與各位做綜合意見之交流。

◎ **蔡委員璧煌：**

本5項議題是環環相扣的，且農試所因機關性質特殊與政府一般行政機關不同，同時兼具行政機關公權力性質及研究機關應用研究性質，因此，在適用現行相關法規時，產生無法因應實際需要的問題。另外，在配合行政院組織改造作業及是否適用行政法人制度的考量下，應先將其機關屬性定位清楚，畢竟其所牽涉者包括機關總員額數、考試用人方法及簡薦委各官等配置是否須設上限等問題。因此，贊同陳值月委員意見，先針對各項議題作簡單之答覆，而後再綜合進行深入討論。

二、研究機構研究人員素質有學術性的要求，不同於專業技術或一般行政機關，考試用人原則其在延攬專業與高科技

人才方面已產生不利影響，如不採聘任制度而仍需配合考試用人政策，則考試過程中能否納入學術審查機制？

◎考選部黃副司長慶章：

本議題亦與前述議題環環相扣，因此，同樣認為應先將機關屬性定位清楚，是否可採聘任制度應先處理，若日後仍決定考試用人，在考試用人部分，按公務人員考試法第 8 條規定，公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學經歷證明等方式行之。其中審查著作或發明、審查知能有關學經歷證明即含學術審查機制，高等考試一級考試是類此考試方式比重達 35%，另針對高科技或稀少性工作類科之技術人員考試，公務人員考試法亦明訂得另訂考試辦法取才之法源依據，該項考試曾於民國 80 年辦過一次，因其具法制上之法源依據，未來只要農試所提報高考一級之職缺缺額，本部即配合辦理考試。另依公務人員任用法第 13 條規定，高考一級考試及格者，取得薦任第九職等任用資格。爰研究機構研究人員職務列等若為第九職等，其缺額可透過公務人員高考一級考試取才。

◎陳值月委員皎眉：

也就是說以高考一級考試的進用方式是可行的，另外要研究的就考試方法的問題。

三、目前研究機構研究人員適用公務人員任用法及陞遷法，

由於機關組織編制表已訂列不同等級研究人員的員額數，其陞遷必須俟職務出缺才能陞補（如：研究員出缺始能由副研究員陞遷甄補），無法激勵研究人員，不利於研究人員研究能量的提升，能否參照與大學教師採學術審查升等，取代甄審陞遷？

◎**銓敘部鄭司長政輝：**

此議題亦為前述機關定位問題之延續，若為行政機關，則須依公務人員陞遷法之規定辦理陞遷。依公務人員陞遷法第1條規定：「公務人員之陞遷，依本法行之。但法律另有規定者，從其規定。」準此，如案內所詢研究機構研究人員，係屬陞遷法之適用對象，則除法律另有規定外，其陞遷仍應依陞遷法規定辦理。因此，追本溯源，仍需對農試所之屬性定位清楚，若能定位為研究機構，則可適用另外一套聘任人員之制度，問題才能解決。

◎**陳值月委員皎眉：**

此亦為行政機關或研究機構的定位問題。

四、與大學教師學術研究待遇相比，現行俸給制度難以激勵研究人員，能否以績效俸給原則為基礎，結合俸給與績效獎金，建構符合績效管理之研究人員俸給制度？或比照大學教師支領學術研究費？

◎**農試所劉所長大江：**

本所研究人員自民國70年開始，支領研究費，持續至84年左右停止，原已適用支領研究費人員繼續支領，而新進及新升遷人員則無法支領，研究費之額度每月大約為一萬元左右，此造成同為研究人員但待遇不同的不合理現象，亦為人才流失之原因之一。

◎**銓敘部鄭司長政輝：**

依全國軍公教員工待遇支給要點第7點：「各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度

預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂標準先行支給。」農試所研究人員係依公務人員任用法進用之人員，其俸級核敘應與一般公務人員相同。茲以現行公務人員之俸給制度尚維持固定俸給內涵，於此前提下，研究人員仍應與其他公務人員一體適用現行規定。至渠等人員得否支領績效獎金一節，因事涉績效考核評比內容之訂定及如何執行，未諳農試所之具體規劃內容為何？且績效獎金之發放亦涉及人事局之權責，宜先洽該局研究，如有必要，本部再提供相關意見。至於研究人員得否比照大學教師支領學術研究費一節，以學術研究費之支給事涉人事局權責，本部尊重該局意見。

◎陳值月委員皎眉：

請人事局黃處長說明有關學術研究費相關問題。

◎人事局黃處長芳裕：

- (一) 查原臺灣省政府農林廳所屬試驗研究機關（精省後改隸行政院農業委員會）之研究人員，係配合行政院 68 年 5 月 17 日第 1631 次院會頒發之「科學技術發展方案」規定，調整其組織編制，並奉行政院 70 年 2 月 11 日台 70 人政肆字第 627 號函專案核定准其得自 70 年 1 月 1 日起比照教育人員支給學術研究費，茲以上述「科

學技術發展方案」業已停止辦理，且「學術研究費」之支給對象係依「教育人員任用條例」聘任並實際從事專業學術研究或教學者為限，又其他機關中非依「教育人員任用條例」聘任之技術人員，均未准支「學術研究費」，為期公平合理，爰行政院 84 年 6 月 29 日台 84 人政給字第 17940 號函核定自 84 年 7 月 1 日起停支「學術研究費」，並改依「一般專業人員專業加給支給標準表」（按：現行依「公務人員專業加給表（八）」）支給專業加給。另為免損及現職人員既得利益，原經核准支給學術研究費有案人員，於改按新標準支給專業加給後，若較原支學術研究費為低時，准予補足差額，並隨同待遇調整而調整，至其調離服務機關或於同一機關內調至非研究性職務止，先予敘明。

（二）復查「公務人員專業加給表（八）」有關其他研究機構相當層級研究人員，是類人員所支領之專業加給已高於一般公務人員新臺幣 2,370 至 10,835 元，爰行政院已就渠等人員職務特性、專業程度優予考量。

（三）本案是類人員係依「公務人員任用法」進用非依「教育人員任用條例」聘任，其任用制度不同，且公務人員專

業加給性質相當於教育人員學術研究費，故不宜比照支領「學術研究費」。另附學術研究費與「公務人員專業加給表（八）」支領數額比較表。

- (四) 另有關績效獎金部分，查立法院審議 94 年度至 96 年度中央政府總預算、決算相關決議以，人事費若有結餘，不得充作獎勵金、福利金或任何名目之獎金，必須繳回國庫；且各機關執行績效獎勵金未有法源，不宜再巧立名目編列績效獎金。復查立法院審查 98 年度中央政府總預算案之決議：「有關公務人員之待遇中除公務人員考績獎金外，還編有各種名目之獎金，但由於該等獎金並無法源依據，爰要求行政院應檢討各項獎金制度及待遇支給內容，並建請將檢討報告及改進方案送交立法院。」茲為免與上開立法院決議有違及引致其他機關(構)或人員援比，研究機構研究人員發給績效獎金之建議允宜慎酌。

◎陳值月委員皎眉：

大學教授其實也沒有支領績效獎金而是支領學術研究費。

- 五、目前「各機關組織編制之官等員額配置比例一覽表」中研究機構簡任及委任職務官等之配置比例，不符合推展研究業務之需要，能否修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」第五條規定為：本準則及一覽表各官等、職等

員額配置之計算，不含主管職稱之員額；並修正官等配置比例，中央三級研究機構為簡任 20%，委任 10%；中央四級研究機構為簡任 15%，委任 10%？

◎ **銓敘部鄭司長政輝：**

茲因應行政院組織改造、縣（市）改制為直轄市之組織法規修正及機關實務需要等，本部業研擬各機關職稱及官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則）修正草案，於 99 年 4 月 8 日及 5 月 27 日召開會議討論，並參採人事局意見，將三級研究機關比率擬訂為簡任 20%、委任 20%；四級研究機關比率擬訂為簡任 15%、委任 25%，惟上開比率未來仍應經考試院審議。又配置準則係中央及地方機關共同適用之規範，其所定比率，除應考量機關組織結構之合理性，亦應就機關間職務配置之整體衡平，作通盤性考量，不宜因個案特殊情況而將其比率均定至最寬，否則相關規定形同虛設；惟考量機關配合政府政策進行組織精簡、人員移撥或因組織結構、業務性質特殊等情形，確有無法符合配置準則所定比率之情形，是本部研擬於配置準則另增訂彈性條文，如經考試院審議通過，未來有上述特殊情形者，自得敘明理由個案陳報考試院處理。

◎ **陳值月委員皎眉：**

看起來本案較有解套之機會，其餘各案看起來似乎較為複雜。

◎ **農試所劉所長大江：**

針對本案，首先感謝委員關心，本所助理研究員共 129 人，24 位博士，17 位正修習博士學位，未來若依照各機關職稱及官等職等員額配置準則所規範 20% 之委任比例，本所原薦任官等編制將有約 30 個職缺需調整為委任人員。換言之，農試所未來新進人員必須均以委任職等進用，如此不但留不住人

才，連新進專業人員之進用都產生問題，對研究工作影響甚鉅。

◎ 歐委員育誠：

- (一) 有關配置準則，係由本人於考試院院會提出建議修正，銓敘部所定之各機關職稱及官等職等員額配置準則，要適用於全國每一個機關，並非合理，對此銓敘部亦允同意修法，希望修正後研究機構能夠適用，雖然將來修正之幅度不會太大，但在銓敘部的初步草案中會以彈性方式適用不同特性之機關，增訂彈性條文後，將來可針對機關特性予以調整。
- (二) 有關學術研究費一節，民國 70 年學術研究機構之研究員即按教授、副研究員按副教授、助理研究員按講師標準支給，本俸則按一般公務人員標準支領。民國 84 年為何會更改，係因中央研究院、故宮博物院亦比照農委會所屬研究機構認定為研究機構，但故宮博物院中之研究員比照學術研究人員支給學術研究費並沒有法源依據，引起審計部之不同意見，爰修正視機構之屬性來支領加給，若機關屬性為行政機關，則應比照公務人員專業加給表（二）訂其專業加給，其專業加給比一般行政機關多 1 千至 2 千元。且於改支作業完成前已支領學術研究費者，則可繼續支領學術研究費至離職為止，但新進人員則必須依照表（二）支領專業加

給，至民國 94 年，人事局認為此標準太低，不能適用於研究機構，因此，主動調整適用表（八），以符實際，即研究人員之專業加給表。至可否比照學術研究費，個人認為名稱不重要，可因羅致人才之需要，將現行適用標準予以調整，而不需去爭取學術研究費之名義，只要與人事局協調調整適用之附表即可解決。

（三）有關陞遷法適用的問題，其實每一個機關之組織架構皆為金字塔型，農試所由於研究人員較多，因此，其癥結點在於第五項議題，將官等職等設置員額調整後，研究員職缺自然就會比較多，此與陞遷法本身無關，只要員額設置標準調整後，自然可解決問題。

（四）第二項議題有關人員進用途徑一節，考試用人係為政府用人之最高原則，但依公務人員考試法第 8 條規定，可採彈性之考試方法。因此，如欲解決農試所人員進用的問題仍需視機關屬性，若將其界定為行政機關，則需配合行政院組織改造，變數較多，若界定為學術研究機構，則有較大空間。因此二者主要之差別在於進用之方式不同，類似問題同樣會發生在其他試驗所

或文化機關等研究性質機關。因此，只要能解決進用方法，其他問題即可迎刃而解，以上僅代表個人意見。

◎ **陳值月委員皎眉：**

雖代表個人意見，但不失為一個很好的研議方向。

◎ **邊委員裕淵：**

首先讚嘆農試所對台灣農業的貢獻，不論在品質上、多樣化種類上，安全上所做出之貢獻，致上敬佩之意。個人同意歐委員之看法，雖然其與中央研究院或純粹學術機構之純學術研究之性質不太一樣，但似與工業研究院之情況較為類似，其轄下亦有諸多之研究所，其研究成果造就台灣過去 20 年發展之突飛猛進，但個人相信在未來的 20 年是農業輝煌的時代，將來的生技產業和生命科學工業均與農業部門有很大的關係。而工業研究院為財團法人性質，隸屬於經濟部，因此，未來農試所是否也可擴張朝向農業科技研究院或國家農業科技研究院之方向發展，畢竟其為以問題及實用導向之研究機構，而非純學術研究，若將其定位清楚，很多問題即可解決。

◎ **蔡委員璧煌：**

農試所人才濟濟是大家有目共睹。因此，在制度設計上如何吸引人才、留住人才，為今日之重點，未來在組織改造的過程中，如何為類此機關或機構找出明確的定位也是值得思

考的，所以不論從人事局或銓敘部的立場由現制之角度而言，要突破許多限制似乎困難重重，就如同歐委員所言，可能不完全需要從銓敘部立場或組織定位中尋找解決方案。歐委員所說之有些方向是可以做的，但本人考慮到一個問題，即未來要考慮定位為機關或機構的問題，若定位為機關，則為行使公權力的政府單位，其必需受到政府組織改造，中央政府組織之三級機關只能有 70 個之限制，從目前 279 個機關降到 70 個機關，每一部會都爭取的情況下，難度較高，若將其定位為機構，如社教或研究等單位，則彈性較大，受到職務列等及總員額法限制之程度低，顯然是較可行的方法，但其仍需受總員額法規範，仍有簡薦委的比例的限制。因此，農試所未來的方向一方面在保障現有人員權益，另一方面則為如何進用新進人員。若從另外一個角度來說，可用考試方法的彈性改變來吸引人才，即便定位為機關而非法人，仍可依考試用人之途徑不必擔心，雖然高考一級以筆試為主，但現行不論高考一級或高考二級考試之命題方式，均非記憶性的題目而是實務性的擬定方案，此對於受過高等教育之博士而言，應該不是問題。另外則為學術著作審查，此更合乎吸引人才之方向。至於其他 4 個問題則牽涉到現職人員之保障，如劉所

長而言，農試所碩博士人員數量那麼多，不但受到官職等限制，亦受到員額限制，升遷管道確實有問題，因此，除請農委會將農試所之屬性定位為機構外，或可朝向如國家衛生研究院或工業技術研究院性質之行政法人方向規劃。另有關農試所與民間或學術機構競用人才問題，尚須考慮到可能的人才外流或國際性挖角，以目前公務員之待遇、俸給及獎金制度，要留住人才的確不容易，雖然於參訪過程中曾與所長談及技術轉移的權利金問題，但考量目前農試所所從事之研發範圍與一般機關不同，尚無法向農民收取技術轉移的費用，另考慮技術隱藏及延緩執行等因素，所以無法像工業技術研究院對於新開發之產品可立即技術轉移於民間量產同時收取技術轉移之費用，因此，必須讓政府了解農試所有別於工業技術研究院，同時與行政院研考會密切溝通，了解農試所之機關屬性，並試圖考量從機構中走向類似國家衛生研究院或工業技術研究院性質之行政法人制之規劃方向，以徹底解決農試所等相類似機關的困境。

◎ **陳值月委員** 皎眉：

對於農試所未來於行政院組織改造作業中之機關定位，可否請陳主任委員作一說明。

◎ **農委會陳主任委員** 武雄：

聽完委員發言後心中非常感動，農試所所提問題各位委員

不但清楚了解，並試圖從組織編制到機關屬性與定位等各種不同之方法尋求解決之道。有關農試所機關定位的問題，在行政院組織改造的過程中，對於機關、機構均有清楚之劃分原則，在農委會所屬機關中，機關係指農糧署、漁業署、水土保持局、林務局等具業務性質之機關，目前三級機關維持5~6個，而具實驗、研究性質者則定為機構，如農試所、水產試驗所、畜產試驗所等，此區分應該是非常清楚的，至於未來人員進用之考用方法可增加著作審查或類似高考一二級筆試，較為實務性之命題內容與方法等均為未來可供參採之方向，至於細節部分則將再與相關機關做深入之研究。

#### ◎林委員雅鋒：

有關延攬專業與高科技人才方面，若採高考一級之考試進用方式，由於高考一級考試及格者，取得薦任9職等之任用資格，各機關為鼓勵同仁及職務歷練等考量，大多以內升方式補實，因此，所提報之缺額甚少，就算真正提報缺額，除職缺稀少外，同時造成對原提報機關之員工士氣之打擊，因此，建議應做整體之規劃為宜。另有關技術轉移所涉及之技術轉移契約等法律問題，不知於農試所之編制內是否設有法制人員，個人認為各項法律行為均涉及諸多法律技巧，可透過設計以符實際所需。目前律師界或立法部門均有人建議在政府機關應有政府律師的設計，即為法制人員，其程度及專業素養應要求等同於律師，負責契約之審核、擬定，甚至法規之諮詢或未來代表農試所於法院表達法律上意見或訴訟上

之攻防。在此，請陳主委及劉所長考量於編制內增列法制專業人才，相信對於農試所後續之發展研究成果之保障及開發，極具價值。

### ◎何委員寄澎：

再度表達對農試所同仁在農業發展的貢獻並表達內心敬佩之意。以個人從事學術研究之背景而言，對於政府機關中像農委會、農試所等單位，甚至衛生署，具有研究員編制之單位，認為政府均有必要對其組織編制作特別之設計以為因應。以農試所而言，由於其研究員所佔之比例較高，因此可以瞭解為何建議人員之進用方式採聘任制度，或於考試用人政策之過程中納入學術審查機制及升遷的問題。以大學副教授升等而言，其雖訂有一定之比例，但比例相對是較為寬鬆的，只要達到學術研究之水準即可升等，個人在觀念上認同各位所提的意見，但實務上應如何處理可能要請行政院研考會、人事局等單位共同研商，同時也應該讓主政者在規劃設計組織結構及制度設計時，確實瞭解具有研究性質之機關其組織編制特殊之需要，不宜墨守成規，以免造成對國家未來的損失。當然，在目前的體制下可能無法立即做改變，至少大家的觀念是一致的，希望大家共同努力。

#### ◎農試所劉所長大江：

非常感謝委員的指導與啟發。最後，謹再次提出個人心中的期待與請求，姑且不論研究機構研究人員管理條例的訂定或學術研究費的支領問題，目前本所亟待解決的是有關委任人員的比例問題，若依照中央三級機構的機關屬性，假定委任人員之比例無法降低，對本所維繫農業研究所需之人才之進用會產生極大之衝擊，此類問題不是在未來的5至10年內發生，而是有燃眉之急。方才亦有委員給我們提示，在原本的架構下未來若有特別之需要及特殊之狀況，可提供相關之資料送請農委會提出請求，經考試院通過後可特別做一些考量，屆時將請各位委員給予協助。另有關本所人力組成一節，本所目前屬於薦任6至9職等間之助理研究員129人、副研究員42人，兩者之比例為1：3.07，此造成助理研究員之升遷管道極度困難，也是本所無法留住人才的主因，因此，希望將比例調整為1：1，即在總數171位的助理研究員及副研究員中，助理研究員及副研究員能各佔一半，以符實際所需。

#### 肆、座談結論

#### ◎陳值月委員皎眉總結：

透過實地參訪行程，讓我們對農試所之組織架構及業務性

質有深入之瞭解，同時也能體會其用人與留才之困境。當然，農委會的組織非常龐大，包括農、林、漁、牧等業務，而因為所有人員的努力，為政府解決非常多的問題，創造非常多的利潤，如何能留住專業人才，給研究人員更好的待遇，本院及考選部、銓敘部、人事局均會予以協助，尋找可行之方向，有關制度面及修法上的問題，亦將會努力協助使其得到合理的解決，謝謝大家。

**◎農委會陳主任委員武雄總結：**

非常感謝各位委員及司處長的發言，各位給農試所的肯定是今天最大的收穫，能夠有這麼多的委員，花這麼多的時間來了解實況、解決問題，這是平常做不到的。農試所已有115年的歷史，屬於研究機構性質，並非一般行政機關，研究人員及其成果是累積來的，如何保持國家研究的實力，保護國家研究人員的研究成果與資產，這是最重要的。所以很期待農試所今天提出的問題能獲得圓滿解決，在此，再次感謝各位委員及司處長的肯定並祝福大家身體健康、萬事如意。

散會：下午5時10分

主席 陳 皎 眉