考試院院會發言錄

民國 97 年 9 月至 100 年 8 月

陳皎眉

目錄索引

*目錄一*_____ *3*

◎考選業務發言紀要 _____3

◎銓敘業務發言紀要 _____17

◎保障暨培訓業務發言紀要 _____20

◎人事行政局人事考銓業務發言紀要 _____22

◎本院綜合業務及秘書長工作報告發言紀要 _____23

◎委員提案 _____24

◎書面意見 _____25

◎審查會召集人 _____26

◎實地參訪召集人 _____26

*目錄二*_____ *28*

◎性別議題、性別主流化、性別統計、性別工作平等____28

◎分定男女錄取名額、體格檢查、體能測驗 _____29

◎身心障礙人員 _____30

◎網路報名、無紙化 _____32

◎題庫、典試人力資料庫建置 _____32

◎試題品質分析、試題疑義 _____34

◎命題、閱卷、及典試試務工作 _____35

◎及格方式、增額錄取、重複錄取 _____38

◎心理測驗、人格測驗、情境測驗 _____38

◎臨床技能測驗(OSCE) _____39

◎口試評量方式 _____39

◎電腦化測驗、線上閱卷 _____40

◎心理師 _____40

◎司法官、律師考試新制 _____40

◎社會工作師考試、社工人員職務列等及員額配置_____41

◎院面發言內容相關補充資料 _____42

目錄一

◎考選業務發言紀要

✹參加2008年第六屆國際測驗年會。(第11屆第1次會議)……1

✹ 97年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、職能治療師、呼吸治療師、助產師、獸醫師考試電腦化測驗辦理情形。(第11屆第2次會議)……2

✹舉行97年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第3次會議)……4

✹ 97年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第4次會議) ……4

✹97年第3季(7至9月) 業務檢討及工作計畫重點報告。、97年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試、97年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試及97年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試辦理情形等各項考試事宜。(第11屆第5次會議) ……6

✹財務金融專業人員納入專技人員國家考試可行性研討會辦理情形。(第11屆第6次會議)…….……7

✹國家考試題庫建置概況。、說明有關本年第一次舉辦之專利師考試選考爭議處理情形。(第11屆第7次會議) ……8

✹參訪日本、韓國技術士及不動產鑑定士考選機關及組織相關業務。、舉行97年公務人員特種考試身心障礙人員考試。(第11屆第8次會議)……9

✹舉行97年公務人員特種考試第二次司法人員考試、97年軍法官考試第二次典試委員會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第9次會議)……11

✹建置國家考試網路報名系統分站—網路報名系統分流與異地備援。、辦理97年警察人員升官等考試、97年交通事業鐵路人員升資考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第11屆第10次會議)……11

✹ 97年公務人員高等考試二級考試國文科平行兩閱結果分析。(第11屆第11次會議)……12

✹舉行97年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。(第11屆第12次會議)……14

✹辦理97年公務人員特種考試原住民族考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第11屆第13次會議)……19

✹研訂公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試科目命題大綱辦理情形。(第11屆第15次會議)……24

✹狀元及第，經驗傳賢-97年公務人員高普考試榜首座談會辦理情形。(第11屆第16次會議)……25

✹近6年(92年至97年)專門職業及技術人員特種考試航海人員考試辦理情形。(第11屆第17次會議)……28

✹ 97年第4季（10至12月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第

11屆第18次會議）……29

✹考選部函陳專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則修正草案一案，請討論。（第11屆第19次會議）……31

✹考選部函陳97年公務人員特種考試民航人員考試及97年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。（第11屆第20次會議）…32

✹配合本部中程施政計畫持續擴大實施電腦化測驗相關事宜。（第11屆第21次會議）……33

✹ 97年國家考試宣導辦理情形。（第11屆第22次會議）……34

✹「導遊、領隊人員國家考試試題品質與相關問題之研究」研究成果。（第11屆第23次會議）……35

✹律師考試附發法條相關措施問卷調查。（第11屆第25次會議）……38

✹辦理本部提報典試人員名單文件表格修訂事宜。（第11屆第26次會議）……40

✹「牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊」研究成果報告。、部處理有關媒體報導經濟不景氣國家考試報名費應降低情形。（第11屆第27次會議）……41

✹考選部公文系統自然人憑證應用情形。、部辦理減免低收入戶應考人國家考試報名費情形。（第11屆第28次會議）……42

✹ 98年第1季（1至3月）業務檢討及工作計畫重點報告。（第11屆第29次會議）（第11屆第29次會議）……..…44

✹舉行98年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員（不含牙醫師、助產師、職能治療師）、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。（第11屆第30次會議）……45

✹「公務人員考試口試評量方法改進研究」研究成果報告。（第11屆第31次會議）……47

✹ 98年第一次專門職業及技術人員牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試（第一試）電腦化測驗辦理情形。（第11屆第32次會議）……48

✹本會編製「97年公務人員保障暨培訓統計年報」情形。、辦理98年公務人員保障法制專題演講（第2場次）情形。（第11屆第33次會議）……49

✹專門職業及技術人員高等考試會計師考試題庫建置整編情形。（第11屆第34次會議）……51

✹歷年（90-97年）專門職業及技術人員考試全部或部分科目免試辦理情形。（第11屆第35次會議）……52

✹考公務人員考試題庫建置及使用情形。（第11屆第37次會議）……54

✹國家考試改進分區座談會辦理情形。（第11屆第38次會議）…61

✹歷次（96年至98年第一次）專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試辦理情形。、辦理98年專門職業及技術人員普通考試外語導遊人員第二試口試榜示事宜等各項考試事宜。（第11屆第39次會議）……63

✹專門職業及技術人員高等考試臨床心理師國家考試命題技術會議。(第11屆第40次會議)…….…65

✹ 98年第2季（4至6月）業務檢討及工作計畫重點報告。、補充說明部處理98年警察特考部分試題與警專期末考試題相同情形及醫學系學生要求嚴格審查台籍波蘭醫學生國考資格認定問題。(第11屆第41次會議）……66

✹舉行98年公務人員特種考試身心障礙人員考試放榜典禮。、舉行98年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第42次會議）
……69

✹補充說明部辦理人才培育會議及波蘭大學醫學系、牙醫學系學歷報考專技醫事人員考試情形。(第11屆第44次會議）…73

✹「改進專門職業及技術人員技師考試制度學者專家座談會」辦理情形。、舉行98年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試典試委員會第一次會議。(第11屆第45次會議）……77

✹舉行98年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員(不含牙醫師、助產師、職能治療師)、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試、98年專門職業及技術人員高等考試法醫師考試。(第11屆第46次會議）……78

✹考選部函陳請准增辦專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試一案，請討論。(第11屆第1次臨時會議）……79

✹辦理98年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第11屆第48次會議)……80

✹國家考試網路報名辦理情形。(第11屆第51次會議)……86

✹國家考試職能評估方法與標準之建立研討會辦理情形。、舉行98年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。(第11屆第53次會議)……89

✹ 98年第3季(7至9月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第54次會議)……91

✹舉行98年公務人員特種考試民航人員考試第二試口試及辦理榜示作業等各項考試事宜。(第11屆第56次會議)……95

✹本部98年全員訓練(試務工作研習)辦理情形。(第11屆第57次會議)……96

✹專門職業及技術人員特種考試中醫師考試訓練辦理情形。(第11屆第58次會議)……97

✹「司法官、律師考試新制說明會」辦理情形。(第11屆第59次會議)……100

✹舉行98年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及98年軍法官考試第二試口試及辦理榜示作業。(第11屆第62次會議)……103

✹考選部函陳請准舉辦99年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99年公務人員特種考試基層警察人員考試、99年公務人員特種考試關務人員考試、99年公務人員特種考試經濟部專利商

標審查人員考試、99年第一次公務人員特種考試司法人員考試及99年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提本考試典試委員長，呈請派用一案，請討論。(第11屆第62次會議)……105

✹ 98年國家考試宣導辦理情形。(第11屆第64次會議)……108

✹新制司法官、律師國家考試進行模擬預試報名作業。(第11屆第65次會議)……109

✹舉行99年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員、中醫師、營養師、心理師、語言治療師考試暨醫師考試分試考試、99年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第67次會議)
……113

✹陳委員皎眉報告：有關國家考試口試之命題評分，並提供書面資料參考。(第11屆第68次會議)……116

✹ 98年第4季（10至12月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第69次會議)……123

✹ 98年公務人員升官等考試、98年關務人員升官等考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第70次會議)……125

✹「專業舵手，技冠群倫」考試院80周年慶相關系列活動－專門職業及技術人員考試榜首群英座談會辦理情形。(第11屆第71次會議)……126

✹ 98年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析

。、舉行99年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99年公務人員特種考試基層警察人員考試、99年公務人員特種考試關務人員考試、99年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試、99年第一次公務人員特種考試司法人員考試、99年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第72次會議)……128

✹舉行99年公務人員初等考試。(第11屆第73次會議)……129

✹ 99年公務人員初等考試增設新竹、嘉義考區辦理情形。、舉行98年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。(第11屆第75次會議)……132

✹本部應考資格審議委員會98年業務辦理情形。(第11屆第76次會議)……135

✹舉行99年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、呼吸治療師、助產師、職能治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第78次會議)……136

✹ 98年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第79次會議)……137

✹ 99年第1季(1至3月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第80次會議)……138

✹ 99年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第81次會議)……140

✹國家考試題庫整合資訊系統之推動情形。(第11屆第82次會議)……142

✹因應社會工作人力不足，本部相關配套措施。(第11屆第83次會議)……144

✹國家考試申論式試卷掃描線上閱卷導入電子簽章機制委外建置。(第11屆第86次會議)……148

✹國家考試數位學習課程推動情形。(第11屆第87次會議)…149

✹ 98年公務人員撫卹案件核定情形。(第11屆第87次會議)…150

✹國家考試e化策略研討會辦理情形。(第11屆第88次會議) 151

✹考選部函陳公務人員特種考試原住民族考試規則第4條及第4條附表三「公務人員特種考試原住民族考試三等考試應考資格表」、附表四等修正草案一案，請討論。(第11屆第88次會議)……153

✹「新制司法官、律師國家考試命題、預試及閱卷計畫」執行成果報告。(第11屆第90次會議)……156

✹ 99年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第91次會議)……157

✹本部部務會議實施無紙化成果報告。(第11屆第92次會議) 162

✹ 99年第2季（4至6月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第93次會議)……163

✹本部與98年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試應考人簽訂「暫准報考緩發及格證書」行政契約之背景說明暨及

格人員實習情形訪視報告。(第11屆第96次會議)……170

✹舉行99年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試、99年第二次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第97次會議)……173

✹考選部與國立教育廣播電台合作製播宣導國家考試節目「金證照,鐵飯碗」。(第11屆第100次會議)……175

✹研議放寬公務人員考試技術類科應考資格比照行政類科不限系科案。(第11屆第101次會議)……177

✹專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理成果。、舉行99年公務人員特種考試警察人員考試及99年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。(第11屆第102次會議)……178

✹舉行99年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試等各項考試事宜。(第11屆第103次會議)……180

✹99年公務人員特種考試警察人員考試錄取人員資料統計分析。、舉行99年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。(第11屆第104次會議)……182

✹國防部蒞部會商「精進軍職人員轉任公職考試案」。(第11屆第105次會議)…….……184

✹修訂本部國家考試考區設置原則。(第11屆第106會議)……186

✹ 99年第3季(7至9月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第107次會議)……187

✹建立國家考試職能評估流程之研究研討會辦理情形。(第11屆第109次會議)……188

✹辦理99年警察人員升官等考試、99年交通事業郵政人員升資考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第11屆第111次會議)…191

✹考選部擬送99年第二次公務人員特種考試司法人員考試第二次增聘口試委員34名單一案，請討論。(第11屆第112次會議)……194

✹明(100)年司法官、律師新制考試第一試測驗式試題題庫建置情形。(第11屆第113次會議)……195

✹舉行99年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。(第11屆第115次會議)……200

✹公務人員高考三級、普考、初等考試與地方特考重複報考分析。、舉行99年特種考試地方政府公務人員考試。、99年特種考試地方政府公務人員考試嘉義考區查獲應考人電子舞弊案。(第11屆第117次會議)……201

✹國家考試與原住民族知識學術研討會辦理情形、舉行100年公務人員初等考試典試委員會第一次會議。(第11屆第118次會議)……204

✹推行考選業務基金網路銀行付款作業情形。(第11屆第119次會議)……205

✹ 99年第4季重要業務執行概況。(第11屆第120次會議)……208

✹考選部函陳補行錄取99年第二次專門職業及技術人員高等考

試醫師考試分試考試醫師（一）類科黃一峻等12名一案，報請查照。(第11屆第123次會議）……213

✹舉行100年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、醫事放射師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試等各項考試事宜。(第11屆第123次會議)215

✹ 99年特種考試地方政府公務人員考試應考人電子舞弊案後續處理情形報告。(第11屆第124次會議）……217

✹ 99年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試第一試應考人黃一峻等12名補行錄取一案後續處理情形及檢討。(第11屆第125次會議)……219

✹考選部函陳補行錄取99年專門職業及技術人員高等考試會計師考試紀淑梅1人一案，報請查照。(第11屆第127次會議)…223

✹題庫試題建置改進方向。(第11屆第127次會議)……225

✹ 99年特種考試地方政府公務人員考試錄取不足額情形分析。(第11屆第128次會議）……227

✹司法官及律師考試重複報考情形統計分析。(第11屆第129次會議）……229

✹公務人員高考三級暨普通考試重複錄取之檢討改進報告。(第11屆第130次會議）……233

✹ 100年第1季重要業務執行概況。(第11屆第131次會議）…235

✹臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination,以下簡稱OSCE）納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動

情形。(第11屆第132次會議)……237

✹1 00年公務人員特種考試身心障礙考試首次增設花蓮臺東考區暨院長、秘書長及本部部長巡視臺東考區舉行記者會辦理情形。 、舉行100年公務人員特種考試身心障礙人員考試等各項考試事宜。(第11屆第135次會議)……239

✹ 100年公務人員高考三級暨普通考試改進普考增額錄取人數提列方式，以解決重複錄取問題。(第11屆第136次會議)……246

✹ 99年各項考試典試人員遴聘次數分析。(第11屆第137次會議)……249

✹ 100年一般警察特考、警察特考應考資格查驗措施。(第11屆第138次會議)……254

✹辦理100年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第1次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試入闈製題工作等考試事宜。(第11屆第140次會議)…257

✹舉行100年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第1次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試等考試事宜。(第11屆第141次會議)……258

✹題庫大樓興建工程完成重新招標作業。 、辦理100年公務人員特種考試一般警察人員考試、100年公務人員特種考試警察人員考試、100年特種考試交通事業鐵路人員考試入闈製題工作

等考試事宜。(第11屆第142次會議)……260

✹國家考試網路報名無紙化學歷查驗平台說明會辦理情形。(第11屆第143次會議)……264

✹ 100年第2季重要業務執行概況。(第11屆第144次會議)……265

✹本(100)年上半年辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。(第11屆第146次會議)…… 270

✹國家考試網路報名應考人已完成網路登錄報名手續，後續相關改進配套措施。(第11屆第147次會議)……274

✹全面建立並公布實施專技人員考試應試專業科目命題大綱報告。、舉行100年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試等考試事宜。(第11屆第148次會議)…….……275

✹命題技術研習辦理情形暨執行成果報告。、舉行100年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第1次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第150次會議)……280

◎銓敘業務發言紀要

✹本部及行政院人事行政局辦理業務會談情形。(第11屆第11次會議)……13

✹本部籌辦97年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。(第11屆第14次會議)……22

✹專技轉任類科及職系調任之限制得否放寬問題。(第11屆第16次會議)……26

✹本部97年公務人員任用考績退休撫卹案件送審作業手冊編輯情形。(第11屆第22次會議)……35

✹ 97年銓敘統計年報提要報告。(第11屆第24次會議)……37

✹有關「模範公務人員選拔制度之研究」案辦理情形。(第11屆第28次會議)……42

✹ 97年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。(第11屆第44次會議)……75

✹ 98年上半年全國公務人力素質統計報告。(第11屆第50次會議)……84

✹身心障礙特考及格人員銓審相關資料統計情形。(第11屆第52次會議)……87

✹銓敘部函陳關於臺北市立浩然敬老院組織規程暨編制表修正一案,報請查照。(第11屆第55次會議)……93

✹辦理公務人員服務誓言網路徵選活動。(第11屆第58次會議)……98

✹全國原住民族擔任公務人員情勢分析。(第11屆第63次會議)……106

✹立法院司法及法制委員會併案審查鈞院函請審議公務人員退休法修正草案、公務人員任用法第29條及第40條修正草案、公務人員撫卹法修正草案，以及立法委員顏清標、江玲君、費鴻泰所提公務人員退休法第16條之1條文修正草案及民進黨黨團提出公務人員退休法第12條條文修正草案情形。(第11屆第68次會議)……115

✹公教人員保險被保險人育嬰留職停薪津貼辦理情形。(第11屆第70次會議)……125

✹ 98年度公務人員銓審案件辦理情形。(第11屆第74次會議)……130

✹銓敘部99年第1季重要業務執行概況。(第11屆第80次會議)139

✹辦理公務人員考績法制改革網路徵文宣導活動情形。(第11屆第84次會議)……147

✹立法院三讀通過公務人員退休法、撫卹法修正草案以及公務人員任用法第29條及第40條修正草案情形。(第11屆第94次會議)……165

✹銓敘部議復有關司法院函為本院前就「法院組織法部分條文修正草案」所提意見，函復說明意見一案，報請查照。(第11屆第95次會議)……167

✹行政院衛生署中央健康保險局現職人員改任換敘案辦理情形。(第11屆第103次會議)……181

✹公教人員保險被保險人育嬰留職停薪津貼開辦1年來執行情形。(第11屆第105次會議)……185

✹ 99年1月至6月公務人員留職停薪案件辦理情形。(第11屆第110次會議)……190

✹公教人員保險法修正草案重點講習會辦理情形。(第11屆第118次會議)……204

✹立法院朝野黨團協商政務3法草案等相關法案情形。(第11屆第119次會議)……206

✹公務人員退休撫卹基金截至99年12月底止之財務運用情形。、訂定公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法。(第11屆第122次會議)……211

✹銓敘部函陳退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法草案一案,請討論。(第11屆第2次臨時會議)……212

✹關於改善各地方政府社工人員職務列等及員額配置等相關人事問題之研議情形。(第11屆第137次會議)……250

✹關於立法院相關委員會審查及朝野黨團協商行政院各部會暨所屬組織法案情形。(第11屆第139次會議)……255

✹醫事人員任用相關問題後續辦理情形(第11屆第142次會議)……262

✹銓敘部100年第2季重要業務執行概況。(第11屆第144次會議)……267

✹ 99年度公務人員撫卹案件辦理情形。(第11屆第145次會議)

……268

✹公務人員退休撫卹基金截至100年6月底止之財務運用情形。(第11屆第148次會議)……276

✹ 99年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。(第11屆第149次會議)……277

✹公教人員保險被保險人育嬰留職停薪津貼開辦2年來執行情形。(第11屆第151次會議)……281

◎保障暨培訓業務發言紀要

✹辦理97年度委任公務人員晉升薦任官等訓練情形。(第11屆第14次會議)……23

✹本會97年保障事件審理情形。(第11屆第18次會議)……30

✹本會97年第4季重要業務概況。(第11屆第19次會議)……31

✹規劃辦理98年度交通事業人員員級晉升高員級資位訓練情形。(第11屆第48次會議)……81

✹辦理98年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。(第11屆第49次會議)……82

✹國家文官培訓所辦理「文官e學苑」數位學習推廣情形。(第11屆第75次會議)……134

✹國家文官學院榮獲國際培訓總會2010年全球人力資源發展績優獎。(第11屆第79次會議)……138

✹國家文官學院辦理99年「臺灣人力資源發展論壇」活動情形。（第11屆第88次會議）……152

✹「本會98年公務人員保障暨培訓統計年報」編製情形。（第11屆第89次會議）……154

✹「高階文官培訓飛躍方案－99年試辦實施計畫」辦理情形。（第11屆第91次會議）……159

✹推動文官制度興革規劃方案執行情形。（第11屆第95次會議）……168

✹辦理99年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。（第11屆第100次會議）……176

✹「98年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。（第11屆第112次會議）……193

✹規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案」99年試辦訓練檢討座談會。（第11屆第114次會議）……197

✹規劃辦理「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」情形。（第11屆第121次會議）……210

✹ 99年度委任公務人員晉升薦任官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析。（第11屆第124次會議）……218

✹公務人員保障暨培訓委員會函陳93年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員余國振，因自始未具公務人員任用法第17條第2項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。（第11屆第126

次會議）……221

✹本會99年度委託研究案－「公務人員因性騷擾案提起保障事件之研究」研究成果及本會因應對策。、規劃「高階文官培訓飛躍方案」100年試辦訓練遴選作業事宜。（第11屆第129次會議）……231

✹公務人員保障暨培訓委員會函陳98年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員李朝盛，因自始未具公務人員任用法第17條第2項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。（第11屆第138次會議）……253

✹推動強化文官培訓功能規劃方案執行情形。（第11屆第146次會議）……271

✹公務人員保障暨培訓委員會函陳99年度委任公務人員晉升薦任官等訓練合格人員桃園縣大園鄉衛生所課員邱淑枰，因自始未具參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。（第11屆第147次會議）…273

◎人事行政局人事考銓業務發言紀要

✹「97年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」規劃辦理情形。（第11屆第3次會議）……3

✹ 98年公務人員初等考試分配作業情形。、評選97年度行政院所屬各級人事機構績優人事人員。（第11屆第36次會議）…53

✹行政院暨所屬各機關提報98年公務人員高等考試1級考試暨2

級考試需用名額案。(第11屆第38次會議)……62

✹ 99年度行政院所屬人事人員訓練班別及課程重點規劃辦理情形。(第11屆第49次會議)……83

✹修正「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」一案。(第11屆第60次會議)……102

✹本局暨所屬機關99年第2季重要業務。(第11屆第93次會議)164

✹ 100年度性別主流化相關班期規劃情形。(第11屆第126次會議)……222

✹本局會同內政部協助地方政府處理社工人員納編事宜辦理情形。(第11屆第149次會議)……278

◎本院綜合業務及秘書長工作報告發言紀要

✹辦理「文官通識知能與政府彈性用人」研討會情形。……5

✹考試院97年度工作檢討暨98年度考銓業務施政重點報告－考選部工作報告。(第11屆第25次會議)……39

✹本院第一組案陳「考試院各種證書暨證明書規費收費標準」第2條修正草案一案，請討論。(第11屆第42次會議)……72

✹籌備考試委員南下高雄參與救災重建辦理情形。(第11屆第49次會議)……84

✹考試委員一行高雄災區關懷慰問辦理情形。(第11屆第50次會議)……85

✹「精進公務人員考績制度意見調查」辦理情形。(第11屆第66次會議)……110

✹本院秘書處案陳本院98年第4季(10至12月)第11屆第54次至第67次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨第11屆第1次至第53次會議決議及決定事項未辦結情形一覽表一案,報請查照。(第11屆第72次會議)……127

✹高委員明見報告:說明精神疾病類型與程度,及建請釐清是否作為適任公務人員之條件?並建議參照「政務人員法」草案,提出「公務人員任用法」第28條第1項第9款修法建議。(第11屆第82次會議)……143

✹本院人事室案陳本院99年11月份考試委員實地參訪法務部參訪報告一案,報請查照。(第11屆第115次會議)……199

✹本院人事室案陳本院100年4月份考試委員實地參訪教育部參訪報告暨同年5月份考試委員實地參訪法務部調查局參訪報告等二案,報請查照。(第11屆第139次會議)……255

◎委員提案

✹討論事項:吳委員泰成、陳委員皎眉、胡委員幼圃等19位委員提:建議修正「考試委員自律規範」,為「考試院政務人員自律規範」,以確實貫徹憲法所賦予本院之職掌一案,請討論。(第11屆第1次會議)……1

✹陳委員皎眉、黃委員富源、何委員寄澎、林委員雅鋒、張委員明珠、邊委員裕淵、李委員選提:建請銓敘部及人事行政局研議改善社工人員員額、職務列等、薪資、危險津貼等事宜,並

協助地方政府解決社工人力增置納編作業及薦、委任配置比率問題一案，請討論。(第11屆第129次會議)……232

✹高委員明見、李委員選、何委員寄澎、陳委員皎眉、蔡委員良文提：建議行政院人事行政局(以下簡稱人事局)應協調內政部、法務部及本院所屬部會，召開「性侵犯防治人力資源協調會」，檢討專業人力資源配置，針對性侵犯再犯率高者，結合獄政、警政、社工、心理師、精神科醫護方面等人員多管齊下，以降低性侵犯再犯之比率，還給百姓安居樂業的生活空間一案。(第11屆第130次會議)……235

✹胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、邊委員裕淵、邱委員聰智、黃委員俊英、何委員寄澎、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見報告：國家考試分開或合併舉辦原則---以現代科技解決存在已久之老問題一案。(第11屆第146次會議)……273

◎書面意見

✹ 「基層警察人員考試不同性別、分定錄取名額」一事。(第11屆第12次會議)……16

✹ PPI個人潛力指數。(第11屆第58次會議)……98

✹國家考試口試之命題與評分。(第11屆第68次會議)……116

✹陳委員皎眉、黃委員富源報告：「論心理測驗與國家考試」一案。(第11屆第135次會議)……241

◎審查會召集人

✹陳召集人皎眉提:考試院考試委員自律規範修正草案對照表及總說明一案,請討論。(第11屆第18次會議)……30

✹陳召集人皎眉提：審查銓敘部函陳公務人員服務守則草案總說明及逐則說明一案報告,請討論。(第11屆第75次會議)……134

✹陳召集人皎眉提：審查銓敘部、考選部函陳專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表修正草案暨銓敘部函陳專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則修正草案等二案報告,請討論。(第11屆第123次會議)…217

✹陳召集人皎眉提：審查考選部函陳「有關航海人員執業資格取得及發證事宜，擬依國際公約(STCW)之規定，全部改由職業主管機關交通部統一辦理」一案報告，請討論。(第11屆第143次會議) ……265

◎實地參訪召集人

✹本院98年度考試委員實地參訪國立東華大學、花蓮縣政府及玉里榮民醫院辦理情形。(第11屆第37次會議) ……55

✹本院參事辦公室案陳本院98年度考試委員實地參訪花蓮縣政府、國立東華大學、玉里榮民醫院之建議事項研處情形一案，報請查照。……70

✹籌辦本院考試委員99年6月份實地參訪行政院農業委員會及所屬農業試驗所暨南投縣政府團情形。(第11屆第89次會議) 155

✹考試委員實地參訪行政院農業委員會農業試驗所及南投縣政

府辦理情形。(第11屆第91次會議)……159

✹本院參事辦公室案陳本院99年6月考試委員實地參訪行政院農業委員會農業試驗所及南投縣政府之建議事項研處情形一案,報請查照。(第11屆第96次會議)……169

目錄二

◎性別議題、性別主流化、性別統計、性別工作平等

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告(鐘副局長昱男代為報告):「97年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」規劃辦理情形。(第11屆第2次會議)……3

✹ 97年銓敘統計年報提要報告。(第11屆第24次會議)……37

✹本會編製「97年公務人員保障暨培訓統計年報」情形。、辦理98年公務人員保障法制專題演講(第2場次)情形。(第11屆第33次會議)……49

✹「本會98年公務人員保障暨培訓統計年報」編製情形。(第11屆第89次會議)……154

✹本局暨所屬機關99年第2季重要業務。(第11屆第93次會議)164

✹本院人事室案陳本院99年11月份考試委員實地參訪法務部參訪報告一案,報請查照。(第11屆第115次會議)……199

✹ 100年度性別主流化相關班期規劃情形。(第11屆第126次會議)
……222

✹本會99年度委託研究案—「公務人員因性騷擾案提起保障事件

之研究」研究成果及本會因應對策。、規劃「高階文官培訓飛躍方案」100年試辦訓練遴選作業事宜。(第11屆第129次會議)……231

◎分定男女錄取名額、體格檢查、體能測驗

✹考選部函陳97年公務人員特種考試民航人員考試及97年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。(第11屆第20次會議)…32

✹ 98年第一次專門職業及技術人員牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試（第一試）電腦化測驗辦理情形。(第11屆第32次會議)……48

✹考選部函陳請准舉辦99年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99年公務人員特種考試基層警察人員考試、99年公務人員特種考試關務人員考試、99年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試、99年第一次公務人員特種考試司法人員考試及99年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提本考試典試委員長，呈請派用一案，請討論。(第11屆第62次會議)……105

✹ 99年第1季（1至3月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第80次會議)……138

✹舉行99年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。(第11屆第115次會議)……200

✹本院人事室案陳本院100年4月份考試委員實地參訪教育部參訪報告暨同年5月份考試委員實地參訪法務部調查局參訪報告等二案，報請查照。(第11屆第139次會議)……255

◎身心障礙人員

✹參訪日本、韓國技術士及不動產鑑定士考選機關及組織相關業務。、舉行97年公務人員特種考試身心障礙人員考試。(第11屆第8次會議)……9

✹舉行97年公務人員特種考試第二次司法人員考試、97年軍法官考試第二次典試委員會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第9次會議)……11

✹本院人事室案陳有關本院97年12月份考試委員實地參訪受參訪機關（構）之選定及預定實施日期乙案，報請查照。(第11屆第13次會議)……21

✹ 97年第4季（10至12月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第18次會議)……29

✹行政院暨所屬各機關提報98年公務人員高等考試1級考試暨2級考試需用名額案。(第11屆第38次會議)……62

✹舉行98年公務人員特種考試身心障礙人員考試放榜典禮。、舉行98年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試

考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第42次會議)……69

✹舉行98年公務人員特種考試身心障礙人員考試放榜典禮。、舉行98年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第42次會議)……69

✹身心障礙特考及格人員銓審相關資料統計情形。(第11屆第52次會議)……87

✹ 99年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第91次會議)……157

✹本部與98年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試應考人簽訂「暫准報考緩發及格證書」行政契約之背景說明暨及格人員實習情形訪視報告。(第11屆第96次會議)……170

✹考選部擬送99年第二次公務人員特種考試司法人員考試第二次增聘口試委員34名單一案，請討論。(第11屆第112次會議)……194

✹100年公務人員特種考試身心障礙考試首次增設花蓮臺東考區暨院長、秘書長及本部部長巡視臺東考區舉行記者會辦理情形。、舉行100年公務人員特種考試身心障礙人員考試等各項考試事宜。(第11屆第135次會議)……239

◎網路報名、無紙化

✹建置國家考試網路報名系統分站—網路報名系統分流與異地備援。、辦理97年警察人員升官等考試、97年交通事業鐵路人員升資考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第11屆第10次會議)……11

✹國家考試網路報名辦理情形。(第11屆第51次會議)……86

✹本部部務會議實施無紙化成果報告。(第11屆第92次會議)162

✹國家考試網路報名無紙化學歷查驗平台說明會辦理情形。(第11屆第143次會議)……264

✹國家考試網路報名應考人已完成網路登錄報名手續，後續相關改進配套措施。(第11屆第147次會議)……274

◎題庫、典試人力資料庫建置

✹舉行97年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第3次會議)……4

✹國家考試題庫建置概況。、說明有關本年第一次舉辦之專利師考試選考爭議處理情形。(第11屆第7次會議)……8

✹專門職業及技術人員高等考試會計師考試題庫建置整編情形。(第11屆第34次會議)……51

✹考公務人員考試題庫建置及使用情形。(第11屆第37次會議)
……54

✹ 98年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。、舉行99年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99年公務人員特種考試基層警察人員考試、99年公務人員特種考試關務人員考試、99年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試、99年第一次公務人員特種考試司法人員考試、99年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第72次會議)……128

✹國家考試題庫整合資訊系統之推動情形。(第11屆第82次會議)……142

✹建立國家考試職能評估流程之研究研討會辦理情形。(第11屆第109次會議)……188

✹ 99年第4季重要業務執行概況。(第11屆第120次會議)……208

✹題庫試題建置改進方向。(第11屆第127次會議)……225

✹ 100年第1季重要業務執行概況。(第11屆第131次會議)……235

✹ 99年各項考試典試人員遴聘次數分析。(第11屆第137次會議)……249

✹本(100)年上半年辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。(第11屆第146次會議)……270

◎試題品質分析、試題疑義

✹「導遊、領隊人員國家考試試題品質與相關問題之研究」研究成果。(第11屆第23次會議)……35

✹考試院97年度工作檢討暨98年度考銓業務施政重點報告－考選部工作報告。(第11屆第25次會議)……39

✹ 98年第1季（1至3月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第29次會議)(第11屆第29次會議)……..…44

✹舉行98年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員（不含牙醫師、助產師、職能治療師)、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。(第11屆第30次會議)……45

✹98年第2季（4至6月）業務檢討及工作計畫重點報告。、補充說明部處理98年警察特考部分試題與警專期末考試題相同情形及醫學系學生要求嚴格審查台籍波蘭醫學生國考資格認定問題。(第11屆第41次會議)……66

✹國家考試職能評估方法與標準之建立研討會辦理情形。、舉行98年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。(第11屆第53次會議)……89

✹舉行99年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、呼吸治療師、助產師、職能治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第78次會議)……136

✹專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理成果。、舉行99年公務人員特種考試警察人員考試及99年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。(第11屆第102次會議)……178

✹考選部函陳補行錄取99年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試醫師（一）類科黃一峻等12名一案，報請查照。(第11屆第123次會議)……213

✹ 99年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試第一試應考人黃一峻等12名補行錄取一案後續處理情形及檢討。(第11屆第125次會議)……219

✹考選部函陳補行錄取99年專門職業及技術人員高等考試會計師考試紀淑梅1人一案，報請查照。(第11屆第127次會議)…223

◎命題、閱卷、及典試試務工作

✹考選部業務報告(楊部長朝祥報告)：97年公務人員高等考試二級考試國文科平行兩閱結果分析。(第11屆第11次會議) 12

✹研訂公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試科目命題大綱辦理情形。(第11屆第15次會議)……24

✹ 97年第4季（10至12月）業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第18次會議)……29

✹ 97年國家考試宣導辦理情形。(第11屆第22次會議)……34

✹辦理本部提報典試人員名單文件表格修訂事宜。(第11屆第26次會議)……40

✹舉行98年公務人員特種考試身心障礙人員考試放榜典禮。、舉行98年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第42次會議)……69

✹「改進專門職業及技術人員技師考試制度學者專家座談會」辦理情形。、舉行98年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試典試委員會第一次會議。(第11屆第45次會議)……77

✹舉行98年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員(不含牙醫師、助產師、職能治療師)、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試、98年專門職業及技術人員高等考試法醫師考試。(第11屆第46次會議)……78

✹國家考試職能評估方法與標準之建立研討會辦理情形。、舉行98年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。(第11屆第53次會議)……89

✹ 98年第3季(7至9月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第54次會議)……91

✹舉行99年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員、中醫師、營養師、心理師、語言治療師考試暨醫師考試分

試考試、99年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第67次會議)……1113

✹舉行99年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試、99年第二次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。(第11屆第97次會議)……173

✹題庫大樓興建工程完成重新招標作業。 、辦理100年公務人員特種考試一般警察人員考試、100年公務人員特種考試警察人員考試、100年特種考試交通事業鐵路人員考試入闈製題工作等考試事宜。(第11屆第142次會議)……260

✹全面建立並公布實施專技人員考試應試專業科目命題大綱報告。、舉行100年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試等考試事宜。(第11屆第148次會議)……275

✹命題技術研習辦理情形暨執行成果報告。、舉行100年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第1次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。(第11屆第150次會議)……280

◎及格方式、增額錄取、重複錄取

✹ 97年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第4次會議)……4

✹舉行99年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試等各項考試事宜。(第11屆第103次會議)……180

✹ 100年公務人員高考三級暨普通考試改進普考增額錄取人數提列方式，以解決重複錄取問題。(第11屆第136次會議)…246

◎心理測驗、人格測驗、情境測驗

✹「導遊、領隊人員國家考試試題品質與相關問題之研究」研究成果。(第11屆第23次會議)……35

✹ 99年第1季(1至3月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第80次會議)……138

✹99年公務人員特種考試警察人員考試錄取人員資料統計分析。、舉行99年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。(第11屆第104次會議)……182

✹ 99年第3季(7至9月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第107次會議)……187

✹規劃辦理「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」情形。(第11屆第121次會議)……210

✹陳委員皎眉、黃委員富源報告:「論心理測驗與國家考試」一

案。另提書面資料供參。(第11屆第135次會議)……241

◎臨床技能測驗(OSCE)

✹臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination,以下簡稱OSCE)納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動情形。(第11屆第132次會議)……237

◎口試評量方式

✹「公務人員考試口試評量方法改進研究」研究成果報告。(第11屆第31次會議)……47

✹ 98年第3季(7至9月)業務檢討及工作計畫重點報告。(第11屆第54次會議)……91

✹舉行98年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及98年軍法官考試第二試口試及辦理榜示作業。(第11屆第62次會議)……103

✹舉行100年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第1次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試等考試事宜。(第11屆第141次會議)……258

◎電腦化測驗、線上閱卷

✹配合本部中程施政計畫持續擴大實施電腦化測驗相關事宜。(第11屆第21次會議)……33

✹「牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊」研究成果報告。、部處理有關媒體報導經濟不景氣國家考試報名費應降低情形。(第11屆第27次會議)……41

✹國家考試申論式試卷掃描線上閱卷導入電子簽章機制委外建置。(第11屆第86次會議)……148

✹舉行100年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、醫事放射師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試等各項考試事宜。(第11屆第123次會議)215

◎心理師

✹專門職業及技術人員高等考試臨床心理師國家考試命題技術會議。(第11屆第40次會議)……65

✹100年第2季重要業務執行概況。(第11屆第144次會議)……265

◎司法官、律師考試新制

✹「司法官、律師考試新制說明會」辦理情形。(第11屆第59次會議)……100

✹舉行98年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及98年軍法官考試第二試口試及辦理榜示作業。(第11屆第62次會議)……103

✹新制司法官、律師國家考試進行模擬預試報名作業。(第11屆第65次會議)……109

✹「新制司法官、律師國家考試命題、預試及閱卷計畫」執行成果報告。(第11屆第90次會議)……156

✹明(100)年司法官、律師新制考試第一試測驗式試題題庫建置情形。(第11屆第113次會議)……195

✹司法官及律師考試重複報考情形統計分析。(第11屆第129次會議)……229

◎社會工作師考試、社工人員職務列等及員額配置

✹考選部函陳專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則修正草案一案，請討論。(第11屆第19次會議)……31

✹考選部函陳請准增辦專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試一案，請討論。(第11屆第1次臨時會議)……79

✹辦理98年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第11屆第48次會議)……80

✹因應社會工作人力不足，本部相關配套措施。(第11屆第83次會議)……144

✹陳委員皎眉、黃委員富源、何委員寄澎、林委員雅鋒、張委員明珠、邊委員裕淵、李委員選提：建請銓敘部及人事行政局研議改善社工人員員額、職務列等、薪資、危險津貼等事宜，並協助地方政府解決社工人力增置納編作業及薦、委任配置比率問題一案，請討論。(第11屆第129次會議)……232

✹關於改善各地方政府社工人員職務列等及員額配置等相關人事問題之研議情形。(第11屆第137次會議)……250

✹銓敘部100年第2季重要業務執行概況。(第11屆第144次會議)……267

✹本局會同內政部協助地方政府處理社工人員納編事宜辦理情形。(第11屆第149次會議)……278

◎院面發言內容相關補充資料

✹陳皎眉委員書面報告-- PPI個人潛力指數。(第11屆第58次會議書面報告)……283

✹性別平等應該是這樣的(第3,24,33,89,93,115,126,129次會議發言補充資料)……284

✹男女大不同？ 性別主流化與性別平等(第3,24,33,89,93,115,126,129次會議發言補充資料)……287

✹人格測驗在國家選才上之使用與發展(第23,80,104,107,121,

135次會議發言補充資料）……299

✹論心理測驗與國家考試（第23,80,104,107,121,135次會議發言補充資料）……316

✹不是變老，而是變好～如何有個美好的退休生活（第11屆第68,119次及第二次臨時會議發言補充資料）……340

✹Organizational Change and Development（組織變革與發展）（第11屆第55,139次會議發言補充資料））……354

✹國家考試口試之命題與評分（第31,54,62,68,141次會議發言補充資料）……370

第 11 屆考試委員陳皎眉個人發言紀要

第 11 屆第 1 次會議（97.09.04）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：參加 2008 年第六屆國際測驗年會。

陳委員皎眉：對於部參加 2008 年第六屆國際測驗年會，提出心得報告，本席表示肯定，尤其是年會中討論到有關效度的問題，相信各位委員在被提名後列席同意權行使審查時，也曾被立委詢問到目前國家考試所錄取的人員，常常無法適任行政機關所需人才之問題。此與當初考試測驗的效度有重要關係，事實上國家考試已辦理多年，值得我們進一步針對部分國家考試類科測驗試題之效度進行研究。尤其本屆多位委員對於測驗試題之效度問題相當熟悉，所以我們可以一起來做這個工作，也許亦可列入本屆施政綱領裡面，持續地推動。

✹討論事項：吳委員泰成、蔡委員良文、李委員選、李委員雅榮、黃委員富源、邊委員裕淵、林委員雅鋒、**陳委員皎眉**、邱委員聰智、蔡委員式淵、詹委員中原、蔡委員璧煌、浦委員忠成、高委員明見、李委員慧梅、何委員寄澎、歐委員育誠、黃委員俊英、胡委員幼圃等 19 位委員提：建議修正「考試委員自律規範」，爲「考試院政務人員自律規範」，以確實貫徹憲法所賦予本院之職掌一案，請討論（註：本案提案人吳委員泰成等建議：（一）原案由：「……，以確實貫徹憲法所定『超出黨派以外，

依據法律獨立行使職權』之宗旨一案，請討論。」修正爲「……，以確實貫徹憲法所賦予本院之職掌一案，請討論。」。（二）提案單說明欄一、「……、建全文官制度、……」修正爲「……、健全文官制度、……」。（三）說明欄三、「……，重點如次：」修正爲「……，重點暫擬如次：」，並經全體出席人同意。）。

決議：本案請秘書長會同相關單位，並邀請部會相關政務人員表示意見，於 2 個月內研擬修正草案，提院會討論。

第 11 屆第 2 次會議（97.09.11）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：97 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、職能治療師、呼吸治療師、助產師、獸醫師考試電腦化測驗辦理情形。

陳委員皎眉：本席有三點建議意見供參：1.有關全面加考英文部分，應該另案處理，因為這是值得討論的議題，包括 18%改革方案等，也是必須再作討論，不過個人贊同蔡委員意見，在未定案之前，在對外說明時，宜有所保留。2.對於考選部的業務報告，除就相關統計數據以外，均會再作進一步分析，本席認為非常值得肯定，表示同仁做事相當用心。3.有關報告中提及「助產師考試及格率略有降低，此應與報考人數太少且逐次下降有關」，本席認為這句話有點不適當，可以刪除，因為由附表一統計顯示，97 年第 2 次考試及格率為 54..41%， 97 年第 1 次考試及格率為 25%，96 年第 2 次為 75%，看起來 97 年第 1 次考試及格率好像特別低，可是如果看其他的表格（牙醫師、職能

治療師、呼吸治療師、獸醫師)，其實都一樣，所以 97 年第 1 次考試一定有什麼特別的原因，因此本席具體建議前述文字可以不要，如果要留的話，最好只留「助產師考試及格率略有降低」，因為後面的分析文字比較不適當，請部參考。

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告（鐘副局長昱男代爲報告)：「97 年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」規劃辦理情形。

陳委員皎眉：針對人事行政局報告有關人事機構業務績效考核的部分，其中有所謂「建立兩性友善環境」一項，本席予以肯定，不過具體建議文字修正為「建立不同性別者的友善環境」，可能大家會覺得這只是小小的更正，但是自從聯合國在第 4 次世界婦女大會議正式使用性別主流化來做為政策研擬的工具與策略後，現在不管中央院部會或地方，都在積極推行性別主流化，強調要注重性別少數者（gender minority）的權益，所以以前有「兩性工作平等法」，現在已修法稱「性別工作平等法」，因此建議能作修正。又如在本會議中本人多次聽到有人使用「殘障」一辭，個人曾在社福界服務，聽到「殘障」字眼，心裡還是覺得很難過，希望大家以後改稱「身心障礙者」。

另外，本席建議以後對於相關統計，能夠增列「性別統計」與「性別」分析供參考。

第 11 屆第 3 次會議（97.09.18）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

陳委員皎眉：對於書面報告項目，本席沒有意見，不過有個相關的問題，就是專利師考試得選考部分科目的難易度不同，可能會造成不公平現象，其實有些其他考試也有選考的情形，在學校碩士班、博士班入學考試，可能也因為不同考科而有不同的難易，方才何委員提議就題庫試題問題作澈底檢討，本席建議針對選考科目的問題如何處理較適當，請部亦作研究改進的研議。

第 11 屆第 4 次會議（97.09.25）

✹考選部業務報告（黃次長雅榜代為報告）： 97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：對於部提供詳盡統計數據，本席表示肯定，部報告提到從資料統計顯示，男性與女性各有擅長，不過本席建議部有關錄取人員性別統計，能增列錄取率之男女百分比。

其次，在本次議程第 20 頁典試及試務辦理情形表，及格標準部分，相關專技考試規則規定及格方式以「應試科目總

成績」滿60分及格，其中「總成績」謂為各科目成績之平均，如果以一般人來看，應該就是指總平均，其實意思並非如此，依照「專門職業及技術人員考試總成績計算規則」第4條規定，普通科目成績係以每科成績乘以百分之十後之總和計算之；專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。其實就是各科目分數的加成計分的概念，但是許多考生以為總成績就是各科的平均，所以建議考量作適當的文字修正。

陳委員皎眉：有關方才胡委員提及以到考人數一定比例錄取，據本席所知，目前有部分專技類科考試就有以到考人數一定比例錄取的方式，但是本席覺得許多命題、閱卷委員對於成績計算或錄取方式並不清楚，以致試題之命擬或評分可能產生偏差，請部多加宣導或提供委員充足資料參考。

✷秘書長工作報告（李副秘書長繼玄代爲報告）：
（一）辦理「文官通識知能與政府彈性用人」研討會情形。

陳委員皎眉：關於昨日二場次研討會均非常精采，報告內容非常紮實，主持人、引言人及與談人均深入問題，表現優秀，本席特別要表示肯定。

其次，研討會中提出之建議，如普通科目是否加考英文或心理測驗、「聘用人員人事條例」草案由本院擬具是否合憲，聘用人員與政府之間為公法或私法上之契約關係等問題，爰請院屬部會儘速配合規劃研議相關的議題。

第 11 屆第 5 次會議（97.10.02）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：97 年第 3 季（7 至 9 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

２、考試動態：97 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試、97 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試及 97 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試辦理情形等各項考試事宜。

陳委員皎眉：由於本席個人曾在社會局服務，也遇到過非常多各種天災或災難，到底應該怎麼處理，確實相當困難。這次外交領事人員等口試的處理，真的是不容易，而且本院並沒有違法，一方面依法由典試委員長和考選部討論後作成照常舉行的決定，一方面也有許多配套措施，外界的強烈反應也只有１天而已，未再繼續，所以情況還好。這次的確也算幸運，沒有發生意外情事，但是確實也有可能會造成考試之不公平，譬如說我們考場在文山區，如果有些地方如新店淹水嚴重，使特定幾個應考人無法來應試，對他們就會造成不公平。其實以前人事行政局在決定隔天是否要放假也很困難，因為風雨瞬息萬變，但是我們最簡單的辦法就是跟著人事行政局的決定，他們決定放假，國家考試就延期辦理，因為我們不知道會發生什麼事情，尤其考試規模越大，影響的人越多，當然重新再找老師或重

新辦理考試都很困難，但是由於考試規模越大，影響的人越多，越有可能部分應考人無法來應考，所以如果我們根據人事行政局停班停課之決定，會比較為容易而明確。

其次，有關考選部報告第 5、8 頁針對改進命題技術，進行考畢試題品質分析，及對專門職業及技術人員考試法修正作意見調查等資料，均對本院考選政策有相當重要的參考依據，建請部能提供委員參考。

第 11 屆第 6 次會議（97.10.09）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：財務金融專業人員納入專技人員國家考試可行性研討會辦理情形。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有兩點意見供參：1.首先，要肯定考選部辦理研討會的用心，大家都知道我們到考試院來才 1 個多月，可是考選部已經辦過很多場研討會，而且都很重要，規劃又用心，本席自己也參與多場，深表敬佩。2.有關證券分析師、精算師等金融專業人員納入專技人員國家考試之可行性研究，二篇報告之結論似乎都傾向由民間團體自行辦理，但有趣的是，其實係基於非常不一樣的原因，而此原因又有點互相違背或矛盾，因為證券分析師主要認為，由民間基金會或公會來辦，他們有人、有錢、有專業，相反地，精算師目前是由台灣精算學會來辦，而他們從 2008 年起就不再辦理考試，因報考人越

來越少，考試不敷成本，所以他們也建議不要由國家來舉辦，免得浪費公帑。也的確這二類專業人員背後的公會或基金會規模，都非常不同。本席覺得比較可惜的是，當天2 場研討會並沒有針對由國家舉辦該項考試本身的優缺點如何，作深入的探討，也沒有相關實證研究來佐證，因此如果由民間團體來辦理考試是否影響公平性或涉及龐大利益等，在會中也受到很大的質疑。本席建議考選部對於相關證券分析師、精算師等金融專業人員是否納入專技人員考試，可能還要進一步討論才能夠決定。

第11屆第7次會議（97.10.16）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：國家考試題庫建置概況。

3、說明有關本年第一次舉辦之專利師考試選考爭議處理情形。

陳委員皎眉：有關題庫試題部分，本席提3點看法：1.對於題庫之試題數，目前根據題庫與運用辦法規定，題數多少已有所規範，個人認為應該要看是每幾年更新或重新建立，如果是每5年更計1次，題庫測題題數是所需題數的5倍，恐怕就不夠，因為到最後1年根本無法選擇。2.有關題庫品質問題，要有好品質必須長期規劃，除邀請相關團體及專家學者就考試科目擬定公務核心能力、基本知識等，同時還要加上比重，再據此來建置大量的題庫，然後是區分試題難易度，將來在抽題時，可以妥適配置試題。

3.在題庫建置完成使用幾年後，應重新思考及檢驗試題內容與命題大綱契合程度，並分析其難易度、鑑別度，考試試題內部一致性及試題品質的穩定性，試題得分的穩定性及信、效度等。

有關專利師考試是否使用量尺分數，或者normalization，其實還有一個很接近的概念是百分位數，量尺分數常常會讓人覺得只有幾點或幾分好像不太公平，百分位數有 100 分且有得分較高百分位數一定較高的特性，但是處理上可能還是要再討論，才能更接近公平。

第 11 屆第 8 次會議（97.10.23）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：參訪日本、韓國技術士及不動產鑑定士考選機關及組織相關業務。

２、考試動態：舉行 97 年公務人員特種考試身心障礙人員考試。

陳委員皎眉：有關部報告日本、韓國技術士考選政策之參訪，本席認為有 2 點值得借鏡的地方：1.日本、韓國技術士等專技人員考試係採分階段考試，先考試後再實習，然後再報考第 2 個階段的考試。2.考試及格後，須具一定年限之實際工作經驗始能取得執業資格。事實上，這種考選制度與我們很多人的想法一樣，許多專技考試如土木工程技師、社工師等，都認為實務經驗非常重要，所以將來不

管是對於考前的要求，或考後資格與執業之間的工作經驗部分，可能都要特別關注。

其次，有關日本考選機關的多元、命題、閱卷可以帶回家等部分，本席覺得目前民間相關專業之協會、學會及公會等，組織、運作性質不一、專業程度不同，所以未來相關專技人員考試是否委由其辦理，宜再審慎研議，至於命題、閱卷可以帶回家可能也要漸進改變，不宜遽然改變，以避免後遺症。

另外，有關部報告身心障礙人員考試無障礙環境，本席亦相當肯定部的用心，至於部長所提規劃特定場地因應不同需要，本席也非常贊成，因為身心障礙類型很多，每個樣態均不太相同，其中還有罕見疾病及可能臨時發生的狀況，所以如果平日就已妥善規劃特定場地以因應各種不同之需要，對應考人來講是一大福音。

第 11 屆第 9 次會議（97.10.30）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 97 年公務人員特種考試第二次司法人員考試、97 年軍法官考試第二次典試委員會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

陳委員皎眉：有關本次身心障礙人員考試題較難的問題，考選部應予以重視，因為身心障礙者權益保障法規定，機關應進用一定比例身心障礙者，否則需向主管機關之「身心障礙者就業基金」繳納差額補助費，但仍有部分機關表示因為沒有足夠的通過考試之合格對象，因此未足額進用。考量弱勢族群權益保障，請部優先了解身心障礙及原住民族特考之試題難度、應考人的成績分布、錄取及工作情形。

第 11 屆第 10 次會議（97.11.06）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：建置國家考試網路報名系統分站─網路報名系統分流與異地備援。

２、考試動態：辦理 97 年警察人員升官等考試、97 年交通事業鐵路人員升資考試入闈製題工作等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對會議決議及決定事項執行情形一案，基本上本席對考選部即將進行的工作，其重要性及必需性都深表同意，但是個人更關心的是我們將如何去做及結果如

何，譬如說有關列管案第 11 屆第 1 次會議考選部業務報告，部擬議將進行部分國家考試類科效度實證研究一節，執行情形是說正在進行重要研究議題與內容蒐集評估，98 年度有委外研究計畫，本席關心的是最後決定的研究議題為何及如何委外。另部擬建立各考試類科職能標準，試題品質分析等本席也關心如何去做，所以建議可以邀請考試委員共同參與研商，或將結果副知委員瞭解。

陳委員皎眉：有關 95 年專技中醫師特考陳懿琳等 3 人訴願案撤銷後重閱後再補行錄取 1 人，因為測驗之 test-retest reliability 或 scorer reliability，均不可能為 1，因此類似情況補行錄取人數可能會很多，恐有影響國家考試公平性，所以陳局長及林委員所提意見，我們的確要審慎研議，以因應未來遇類似案之處理。

第 11 屆第 11 次會議（97.11.13）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）： 97 年公務人員高等考試二級考試國文科平行兩閱結果分析。

陳委員皎眉：有關部 97 年公務人員高考二級國文科平行兩閱結果的分析報告，內容非常詳實，個人極為肯定。不過分析報告本身前提說為改進國文科信度、效度，但分析只針對信度部分，並沒有效度部分。其中分析分為成對樣本 T 檢定、相關分析及信度分析（cronbach’s α）等 3 項，

惟在陳述上有點問題，譬如說其中所謂「成對樣本 T 檢定」，以報告寫法及圖表內容來看，應為 dependant sample 之 t-test，請確認。2.在所謂信度分析部分，講的是 cronbach’s α，但其實二評分者評分之相關亦為一種信度分析，即 scorer reliability（評分者信度）。3.基本上 cronbach’s α 是 internal consistency（內部一致性），一定是有很多項目，再看每個項目與總分之間的相關高低如何，而作文或公文都只有一個分數，因此應該沒有內部一致性的資料，所以亦請再確認。另第 3 頁最後一段「當相關係數之絕對值小於 0.3 時，為低度相關；絕對值介於 0.3~0.7 時，即於中度相關」，大概初統以上都不會這樣講，因為相關一定要看樣本大小才有意義，所以這個部分可以刪除。另如果用 $\alpha=0.01$ 做為是否顯著的水準，α 值就不必再寫出來，如果要將 α 寫出來，就不必再提顯著水準，讀者一看就知道。

另外，如果要採平行兩閱，除人力、財力之負擔外，成績合併的方式也有困難。但如果我們的研究結果顯示 2 人評分雖然有顯著差異，但是評分排序卻相當一致，甲評分高者，乙評分亦高，甲評分低者，乙評分亦低，則可只用 1 人來閱卷，但對應考人之得分宜進行 normal transformation 常態轉換，此亦符合吳委員泰成剛才提到「評分是應考者之對比」概念，請部審酌。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：本部及行政院人事行政局辦理業務會談情形。

陳委員皎眉：關於女性公務人員於考績年度內請娩假，其考績等次不列入各機關考績考列甲等人數比例計算，台北市政府在馬市長第一任時，早已摒除有關女性公務人員考績年度內分娩不得考列甲等之情形，確實在執行。

第 11 屆第 12 次會議（97.11.20）

✹考選部業務報告：舉行 97 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

陳委員皎眉：關於調查人員考試或警察人員考試均有體能測驗規定是否合理，應作進一步瞭解，因為據報導，警專考試除有體能測驗外，還有身高上的體格限制，限定 165 公分以上才能錄取。某位應考人在醫院測量身高為 165 公分，因此可以參加筆試，但通過後在警專再次測量時，身高卻不到 165 公分，而無法錄取，某教務長還建議他如果真的對警察工作有興趣，明年再來考。明年就會長高嗎？未免太過好笑。所以未來相關考試對於體格上之限制，如何不要失之過嚴，宜再作審酌。

其次，部分考試除有體能測驗規定外，也有分定男、女錄取標準，或者分定男女錄取名額，是否合理適當，亦須一併再作審酌。本席有一份書面意見，俟今天討論事項時，再一並提出討論。

陳委員皎眉：本席已另提出書面意見（如附），謹作一個提

醒及二個聲明。針對基層警察人員考試對不同性別分訂錄取名額部分，本席想提醒大家重視國家考試性別平等諮詢委員會議之結論。該會議由董次長主持，會中決議不管行政或消防警察，原則上都不同意用人機關針對不同性別分訂錄取名額。當然為考量考試期程及用人需要，本次還是同意分訂名額的方式，但多年來都是這樣的結果，然後每次都變成是討價還價，這是不適當的做法。

其次，不管是行政或消防警察考試都已經給一個時間必須作檢討，於 98 年 1 月或 4 月函送考選部，嗣後考試即以為參考。另在性別平等諮詢委員會議中多位委員都表示，如果用人機關再不提出如何促進兩性平等實施期程，在 99 年以後就不得再透過本考試來增補人力，本席不知道該委員會決議有多大的拘束力，可是我們至少應該加以重視，因為這是長久以來一直在討論的議題，所以本席有二個聲明：一是性別平等諮詢委員會從來不是在要求增加女性錄取名額，重點是希望能做到程序正義，或者精神正義，所以多次會議中都希望能否思考其他更適合的考選方式，過去可能某些考科會被質疑對特定性別的考生有利，但考上卻不見得適任該相關職務，因此可否用其他考試方式，如體能、性向測驗、專業核心職能、心理特質等，尤其不應該以想當然耳的理由來排斥女性，比方外勤多、工作危險，女性無法勝任等，所以會中有強調可以用其他許多不同的考選方式，我們也可以用工作說明、工作要求，淘汰訓練等方法，本席覺得過去多年來，用人單位每次都是在我們

要辦理考試決定人選時才提出檢討，並沒有積極去處理，對此個人相當遺憾。二是性別工作平等法的精神是要求考試機會開放，讓兩性都有同樣的機會，在一樣的條件之下來參加考試，我們並沒有要求錄取的男女性別一定要 1 比 1，或者女性一定要增加錄取名額。如果經由一樣的程序，結果有不一樣錄取比例，甚至男女錄取比例達 9 比 1，這樣都沒有關係，因為至少在程序上是正義的，本席希望我們都有一個認識，性別平等只是要求對不同性別的平等，不要一直提到性別議題，然後只要一提到性別 2 字，就引起大家的反感，有些人甚至覺得只要談性別，就是要來搶權利，請不要這樣子認為，本席只是關心性別的議題，性別主流化絕對不是要創造性別霸主，絕對不是對女性偏好，或者剛才擔心的反淘汰或反歧視，本席再次懇求既然已經給予一個時間內作全面檢討，研議考試訓練方法，並於 98 年 1 月或 4 月函送考選部，希望部在接獲報告後能接繼研議規劃，作為將來審議考試時之參考。

✹陳皎眉委員第 11 屆第 12 次會議討論事項書面意見

——「基層警察人員考試不同性別、分定錄取名額」一事

一、請重視考選部國家考試性別平等諮詢委員會會議結論（見 P28、P29 頁）：

（一）　行政警察部分：本委員會本於性別平等之精神，不同意用人機關警政署所提性別比例分定需用名額。惟考量考試辦理之法定期程及用人機關人力進用需求，調整男

女需用名額比例為 81.88%：18.12%。並請用人機關配合目前相關委託研究案，全面檢討警察人員考試制度，研議改進考試及訓練方式，於 98 年 1 月函送考選部，俾作為未來審議本項考試之參考依據。

（二）　消防警察部分：本委員會本於性別平等之精神，原則不同意用人機關依性別分定需用名額。惟鑑於考試辦理之法定期程及基層人力需求緊迫等因素，男性需用名額為 450 名，女性需用名額為 50 名。並請用人機關基於性別平等之推動，全面檢討消防人員考試及訓練方式，於 98 年 4 月函送考選部，俾作為未來審議本項考試之參考依據。其實還有

（三）　多位委員表示，用人機關應提出達成兩性平等之實施時程，未來如無法到規劃時程，則 99 年不得再透過本項考試甄補人力。

二、本人特別要在今天院會中鄭重表示對本案之重視，並作出二點聲明：

（一)自 94 年首次審議本項考試分定男女錄取名額案以來，性別平等諮詢委員會一直表示有鑑於考試科目與用人需求關連不大，請思考如何透過適當的考選方式（如：體能、性向、專業核心職能、合適的心理特質……）選擇合適人才，而非以性別定額的思考方式，尤其不宜以想當然而（外勤多、工作量大、危險、女性無法勝任、女性受限於先天體質無法取代男性消防人員工作）的理由排斥女

性。與會委員多次建議應加強工作說明、管控分發作業、加強訓練及淘汰機制、進行現職女警工作績效評析及研究各國性別設限之相關作法等，作為相關政策之規劃參考。然而目前相關考試之辦理方式，卻仍落入男女性別比例之討價還價，本人對用人單位之消極不作為，深表遺憾。

（二）性別工作平等法的精神，是希望能將考試機會開放，讓男女都有一樣的機會，在一樣的條件下參與考試，並非要求錄取男女比例一定要 1：1。如果經由一樣的評量，而男女有不一樣的錄取比率，仍然符合平等的精神。當然，前題是這些評量的工具或方式，必須是真正與工作相關的（Job-related）。目前既已決定二用人單位必須於 98 年 1 月及 98 年 4 月前全面檢討、研議考試及訓練方式送考選部，希望部裏在接到報告後能積極進行後續規劃，以為未來審議本項考試之參考。

陳委員皎眉：有關性別平等的問題，過去的委員已著力甚深，所以方才蔡委員提到性別限制已有所改善，其實還有一些沒有做到的部分，正是當初吳委員的提醒，所以本席願意這樣繼續提出意見，希望努力做性別平等的工作。

其次，有關如何才是對於兩性公平，本席自己從事性別平等教育 10 多年，在 15 年前個人就曾講過「男人當自覺，女人當自強」，不能只要求權利，不履行義務，所以在這個部分，我們都同意，我們也知道當女性考上進用後，不能再要求只做內勤，不負擔外勤的工作，因為這樣也是

不公平，所以本席同意李慧梅委員意見，就是要做好各種配套措施，我們也希望能作整體考量，但不要僅限於性別比例的迷失，強調一定要多少男女比例，只需給大家一個公平的機會，其實性別主流化也強調過去對男性不公平的地方，我們希望讓兩性都有公平的機會去發展及成就，所以本席懇請希望我們有再次處理性別平等問題的機會。

第 11 屆第 13 次會議（97.11.27）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：辦理 97 年公務人員特種考試原住民族考試入闈製題工作等各項考試事宜。

陳委員皎眉：上次會議在討論第一案時，本席有提出書面意見，其他委員也表示許多意見，因為討論事項通常只有列舉決議事項內容，因此該等意見均不在紀錄中。如果院會能同意本席的意見，可否在討論案增列一項決議，如果各位不能同意的話，請加註在會議紀錄上，因為本席對本案表達很重要的意見。所以本席希望能增加一項決議：（三）針對本案中基層警察人員考試，不同性別分定錄取名額部分，同意陳委員皎眉所提：1. 請重視考選部國家考試性別平等諮詢委員會之會議結論。2. 請考選部接到兩個用人機關檢討報告後，積極進行後續規劃，以為未來審議本項考試之參考。其書面資料如附件。」懇請大家可以同意將本席以上 2 點意見列入決議內容。

陳委員皎眉：方才蔡委員說有不同意見才列入，本席的意見就是不同的意見。因為本案是分定男女錄取名額，本席有不同意見，就是不贊成這個部分，本席的發言其實已儘量客氣，書面意見也是非常委婉。當然本席知道本院是合議制，但每位委員既然是獨立行使職權，我們有權要求記錄我們覺得重要的事項。如果大家不同意剛才我所提的 2 點意見，不列入決議，本席也不反對，但是請註明本人有不同意見。另方才黃委員富源的建議，本席也可以接受，其實當天在討論時，本席就曾想過這樣，但是覺得報告案是針對 97 年度考試，討論案才是針對 98 年度的考試，因此想在討論案才討論，但如果大家同意放在報告案本人發言部分，當然也可以，只是個人比較希望能夠針對問題，討論案就是要討論。因此，重申一次，如果大家不同意剛才我所提的 2 點意見，可以不列入決議，但是請加註本席有不同意見，或者照方才黃委員富源的建議處理，本席也可以接受。

陳委員皎眉：因為本案是由本人引起，所以很抱歉，耽誤大家這麼多時間，如果大家容許的話，是否就照方才黃委員的建議，意見就放在前面本席的發言，當然文字會酌作修正，比方「書面意見一併討論」的話就不要講，只作意見的摘要陳述。不過本席還有 2 點說明，就是剛才邱委員特別提醒，當時有無人支持，如果看發言錄，我們可以知道林雅鋒委員表示「本席非常支持陳皎眉委員書面意見及補充說明」，所以其實還有其他委員表示肯定。其次，本席

非常支持胡委員所說，有關會議紀錄、發言錄上網事宜，因為我們其實是非常認真且重視，平常也不會隨便發言，而是覺得真的很重要的部分，才會提出，也希望別人可以看得到，況且這是我們以後要做的事情，大家說有發言錄可以看，可是平常一般人根本看不到，因此本席希望院會開會的方式或紀錄，不要說過去我們都是這樣做，就一定只能這樣做，我期望我們會有些不同，有一些進步。

✷臨時報告：本院人事室案陳有關本院 97 年 12 月份考試委員實地參訪受參訪機關（構）之選定及預定實施日期乙案，報請查照。

陳委員皎眉：97 年 11 月 21 日，台北市〝身心障礙者保護委員會〞工作小組，針對「公務人員特種考試身心障礙人員考試應考相關規定」是否有改進空間，作了一個專案討論，會中作成 3 項決議：1. 建議考試院設置身心障礙者專用特殊考場，提供身心障礙者友善的應試環境。對此本席表示楊部長在院會上亦曾提過該構想，考選部會列為重要參考。2. 建議針對歷年「公務人員特種考試身心障礙人員考試」應試者從事問卷調查。3. 請身心障礙者保護委員會委員針對「公務人員特種考試身心障礙人員考試」廣泛蒐集案例與意見，於下次工作小組會議續行討論。俟討論較為成熟後，本人擬邀請其他關心此議題的考試委員，一起在〝全國身心障礙團體聯合會報〞上，與身心障礙團體代表進一步一起座談，聽取他們的意見。或許此座談也可規劃為一個考試委員實地參訪的案子，詳細進行方式將再做

研究。

第 11 屆第 14 次會議（97.12.04）

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：本部籌辦 97 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。

陳委員皎眉：由銓敘部部長報告及資料，我們可以看到部對於模範公務人員之選拔與傑出貢獻獎之表揚，非常慎重，本席表示肯定，因為基層公務人員工作非常辛苦，舉辦模範公務人員之選拔與傑出貢獻獎之表揚，對他們可以說是一種肯定，而且也非常重要。

根據這次得獎的狀況，本席相信在整個評審過程一定是公平、公正，而且依照辦法都有一定的符合條件項目，但是從結果來看，以得獎者之性別、官等層級、職務、服務機關作分析可見：以性別來看，參酌全國公務人員性別比率，民國 97 年男性 21 萬 1350 人，女性 12 萬 5492 人，比例為 62.74%比 37.26%，本次得獎名單男性 7 位、女性 3 位，相當程度反映了性別比例。以服務機關來看，中央與地方機關公務員大約是 185,960 人比 150,882 人，本次得獎名單中央與地方機關比率是 6 比 4，也算平衡。但是如果以官等來看，簡任官等與薦任官等公務人員人數是 8,751 人比 96,585 人，也就是說薦任官等人數是簡任官等人數的 10 倍以上，結果得獎者簡任官等有 6 位，薦任官等只有 4

位。再以職務來看，根據行政院所屬機關(構)學校資料，主管有 39,914 人，非主管人數有 142,687 人，約 4 比 14，剛才張部長也表示，公務人員中主管所佔比例，大概只有 25%，但是此次得獎人中，主管卻有 9 人，非主管只有 1 人。據「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」第 12 條：「……具有下列事蹟之一者，得頒給公務人員傑出貢獻獎」，因此，主管、高階、年長公務員較易符合，也是事實，但如果如同報告中 p2 所言，我們要獎勵的是基層公務人員士氣的話，結果得獎的卻大部分是主管，高官，可能無法激勵基層員工。其實在所有評審時，具主管職位的人，當然比較可以看到他的重要事蹟，我們在考量激勵基層公務人員士氣時，也許還可以想想其他更好的辦法，來達到預期的目的。

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：辦理 97 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練情形。

陳委員皎眉：保訓會所作的各項訓練都非常盡心盡力，本席特別表示肯定。不過本席有兩個問題請教主委：1. 本次訓練，受訓學員中，有 3 人辦理停止訓練，1 人申請免訓，其原因為何？停訓是依照「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」第 12 條由保訓會廢止其受訓資格而停止訓練，或依第 15 條是當事人申請保留受訓資格而停訓，不知他們是哪一種狀況？至於申請免訓部分，根據本辦法第 17 條，如果訓練中因某些原因撤銷，又被提出參訓，可以申請免訓。本席對辦法規定本身不太了解，已經撤銷資格還可以再參

訓？然後為何又可以申請免訓？請會說明。2.有關不及格人數，剛剛幾位委員已提到，這幾年人數好像有增加，今年更高達205人，可是依本辦法第16條規定略以「受訓不及格者，…可重新參訓，但應全額自費」。本席請教當年度訓練不合格者，於次年度自費再參訓的人數有多少？自費的費用是多少？亦請說明。

另外，方才2位委員提到今年不合格人數特別多，請問原因可能是什麼？目前的狀況好像是某科訓練課程如果是3小時，就要出15題測驗題，不知是否可能有某位講師出的考題特別難，使得該科不及格，才讓很多人因而都未通過訓練？或者有其他原因？一併請教。

第11屆第15次會議（97.12.11）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：研訂公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試科目命題大綱辦理情形。

陳委員皎眉：方才吳泰成委員提到命題大綱的法源及是否公布的問題，本席也認為相當重要，不過從測驗的角度來講，如果吳委員所提問題都能做到，研擬各考科之命題大綱，還是值得去做的事情。因為研擬命題大綱以後，不管是命題者或應考人都能有所依循，尤其可使試題品質更為客觀，至為重要。而且從命題大綱到題庫都是聘任具典試資格的適合人選來命擬，並經過嚴謹審查過程，個人覺得

部委託研究本案之過程相當的嚴謹，若能將吳委員所提意見放進來，相信可以做得更好，未來也可延續做下去，所以本席另提兩點建議供參:1.我們可以進一步邀請研擬「命題大綱」的專家學者來參與題庫的建置，因為「命題大綱」本身是一種 General Guideline，但是每一位命題委員似乎也有特定偏向的 Specific preference，所以如果在研擬命題大綱的過程足夠嚴謹的話，這一群人就是能建立好題庫的人，因為他們對內容最了解，而且也有親身參與過，套句社會心理學概念是腳在門檻上現象，就是一旦邀請他一個小要求答應以後，他就比較容易答應更複雜的要求，所以這些人既然幫忙研擬命題大綱，可以一起來幫忙建置題庫，當然本來已經有的題庫，也可以藉此來作檢視。2.當命題大綱正式實施之後，建議可以針對應考人對於考題來進行意見調查，以了解其對考題難度、用語、範圍等之適當與否的看法，比方試題會不會太偏僻、太難、太易、不屬於本科的範圍，甚至是不是還有一些本科應涵蓋的內容未涵蓋。3.如果以後我們人力、財力許可的話，還可就已任公務員者來進行調查，以了解那些考科或考題與其工作有較高的相關，那些較無相關，作考試效度的分析。

第 11 屆第 16 次會議（97.12.18）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：狀元及第，經驗傳賢-97年公務人員高普考試榜首座談會辦理情形。

陳委員皎眉：有關考選部辦理「狀元及第，經驗傳賢」榜首座談會活動，本席覺得非常溫馨有趣且有意義，因為它產生兩個效果：1. 名人楷模效果：本席看到本則新聞時，最大的感想是發現原來有這麼多名人，包括總統、副總統、院長、副院長等，都是當年的狀元，此名人楷模效果真的可以產生很多激勵作用，以前我們都以為報考公務人員考試，只是想有一個安穩的鐵飯碗，但是看到如此多位名人，讓人覺得公務人員考試其實是一個肯定，一個人才培育，能夠考上公務人員，未來會前途光明，所以這個名人楷模效果確實相當重要。2. 經驗傳承效果：我們從參與座談之狀元背景、經驗可以發現，有些人是考場的常勝軍，1 次就考上，過去也都很會考試，有些人則是屢敗屢戰，而且最後還能變成狀元，這些經驗非常值得參考，比方他們到底是怎麼準備考試，有何應考的方法，對考試的態度如何，有些人是辭職，全力去拼考試，有些人卻是全職公務員，仍然能夠考上，這些都可以提供大家作多元參考，所以本席非常肯定本項活動之辦理。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：專技轉任類科及職系調任之限制得否放寬問題。

陳委員皎眉：針對本案的問題，資深委員一定都比較了解，也作過許多討論，個人認為專技人員轉任公務人員不宜過度放寬，主要原因有三，一是根據專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 4 條第 4 項規定，各機關職缺擬進用轉任人員，應於無適當之公務人員考試及格人員可資分發任

用或遴用時，而且在上次會議討論有關是否同意放寬「各機關提列公務人員高普初等考試職缺得提列地方特考職缺數案」時，記得蔡璧煌委員曾表示此舉將使高普考與地方特考用人政策更為失衡，故認為機關應以高普考試用人始為正辦，地方特考只是補充性質，所以本席覺得過度放寬專技人員轉任公務人員，同樣會產生失衡狀態，並導致機關報缺不確實，可能會因此低估或匿缺不報，過去大家對機關報缺低估或隱匿不報已多所討論，認為他們想以增額錄取及特考進用，如果現在還大幅放寬轉任，本席認為並不妥適。2.由於公務人員與專技人員考試目的不同，前者為任用考，後者是執業資格考，平均錄取率差異亦大，雖然目前對於轉任類科、職系、職等、調任等亦有限制，但是仍讓人有不公平的感覺。而且在 94 年 6 月 7 日本院聯席審查會討論專技人員轉任職系對照表時，經吳委員泰成提議決定研修，將 96 個類科整併成 27 個類科，當時限縮有其許多理由，現在應不宜再放寬，因為每個階段求學或考試通過代表一定之資格及程度取得。在學校修習專技學科，以其專業知能報考專技人員考試取得執業證照資格，或報考公務人員考試及格錄取任用，均代表一定程度的能力。如果專技人員要轉任公務人員，應在無適當之公務人員考試及格人員可資分發任用或遴用時，並具一定條件始得轉任。3.方才有委員同仁提到限制轉任是否會違反多元取才，或者阻礙政府與民間人才交流的機會。個人覺得當專技人員取得專門職業及技術人員考試資格，其實他不一定有很多民間的歷練，另外舉一個實例，所謂多元取才就

是「條條大路通羅馬」，有很多不同的管道，但是過程中正如同開車在路上一樣，只能看你想走的訊號，不要分心去看別條路線的訊號，意思就是說，雖然條條大路通羅馬，但不宜亂闖亂撞亂換，否則容易出問題。

第 11 屆第 17 次會議（97.12.25）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）近 6 年(92 年至 97 年)專門職業及技術人員特種考試航海人員考試辦理情形。

陳委員皎眉：有關航海人員考試，本席有二項請教：1.報告第 2 頁載「6 年間計舉辦 21 次考試，共計報考 11,558 人，全程到考 10,258 人」，平均每次考試約有 500 人報考，另根據第 3 頁載「近年國內主要海事校院培育之畢業生人數，與參加本項考試人數相近」，意思是說各校均積極鼓勵畢業生踴躍報考，由此資料來看，本席不了解本項考試何須每年辦理 4 次？既然每次考試約 500 人報考，且多為畢業生報考，而我們有太多考試報考人數遠多於 500 人，並未如此頻繁辦理考試，為何本項考試每年要辦理 4 次？2.報告第 4 頁載「本項考試及格率偏低，仍未能符合業界用人需要」，但是第 4 頁小結及第 5 頁結語，考選部又說「考試及格人數，已逐漸達到社會需求數量」，究竟何者較正確？意義為何？如果已經達到業界需要的話，是否意為以後要減少甚或不再辦理考試，或者建議學校不再招收此領域學生？請部說明。

另外，關於 97 年特種考試地方政府公務人員考試，本人奉派到馬祖考區，看到考選部同仁工作非常嫻熟，盡心盡力，所有試務工作確實，有條不紊，在此特予肯定試區工作人員辛勞。但是報載本次考試准考證上只印考試時間，沒有考試科目一事，雖然考選部表示因為考試報考人數超過 8 萬人，考區也非常多，不同考試類科也很多，容易出錯，因此依例准考證上都不印考試科目。不過本人覺得還是值得再酌，因為准考證是應考人最重要的文件，重要訊息都能印在上面，才能方便考生，爰建議准考證上宜註明考試科目較為妥適。

第 11 屆第 18 次會議（98.01.18）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）： 97 年第 4 季（10 至 12 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：本席有以下 4 個問題請教考選部：1. 有關部研訂國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點草案，請問在研訂過程中有無邀請身心障礙者相關團體及專家學者來參與討論？又目前規劃重點為何？與現行公務人員特種考試身心障礙人員考試規則相關規定之異同如何？2. 有關推動國家考試申論式試題線上閱卷與提升國家考試之信度之關連性為何？3. 針對考畢試題進行品質分析部分，其具體內涵為何？4. 有關專技考試選考科目難度不一的問題，部已邀集產官學界召開會議，研究具體改進措施，其具體

內容為何？請部進一步說明。

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：本會97年保障事件審理情形。

陳委員皎眉：對於保訓會報告，本席有幾點意見供參：1.在書面報告提及「有關覃員升官等訓練合格後，被發現其自始未具參訓資格，保訓會已註銷其訓練及格資格，報請本院註銷其證書」一案，依保訓會函及第一組簽呈，該員係於94年由海巡署遴選參訓，但其91、92、93年考績，其實只有1年甲等2年乙等,並不符2甲1乙的參訓資格。然該員嗣於97年升任國防部軍備局資訊室主任,銓敘部辦理銓審時才被發現，本席想了解這個案子問題到底出在哪裡？責任為何？違失人員議處情形又如何？請會說明。2.依照規定，撤銷訓練及格資格以後，若在三年內取得受訓資格時，仍可申請免訓，經核准後，視同訓練合格，本席一直不解其意為何,似乎意即被「撤銷」「訓練及格」資格，仍可「保留」「訓練及格」資格，此規定是否合理？尤其自己的考績自己應該知道，所以該員獲遴選參訓似乎自始就有隱瞞欺騙之嫌，怎可仍保留其受訓及格資格？個人不知道是否了解正確，爰請教保訓會。

✹陳召集人皎眉提:考試院考試委員自律規範修正草案對照表及總說明一案，請討論。

決議：照審查意見通過。

第 11 屆第 19 次會議（98.01.15）

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：本會 97 年第 4 季重要業務概況。

陳委員皎眉表示意見：1. 依 94 年內政部函送受訓人員名冊記載，當事人任合格實授委任第五職等年資 11 年 2 個月，但經查證發現其符合資格年資僅 6 年餘，差異如此之大，原因為何？2. 本案承辦之人事同仁，因初任業務不熟致有疏失，因此記申誡乙次，惟本席關心的是當事人之責任。據保訓會同仁表示，「以前因為是被動遴選參訓，所以當事人可能不知自己是否符合資格？但目前會要求他們填切結書，以自負其責。」但詳閱所謂切結書，其實是訓練同意書（委升薦）或參訓意願調查及報名表（薦升簡），內容也只是如事後發現資格不符，願意接受退訓、撤銷訓練及格資格或繳回訓練合格證書，當事人並無損失，甚至即使被撤銷訓練及格資格，只需 3 年內取得受訓資格，仍可視同訓練合格，爰建議進一步研議切結書內容。

✹考選部函陳專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則修正草案一案，請討論。

陳委員皎眉：誠如方才何委員所言，主張廢考國文者所持理由，主要是國文與其專業工作並無直接關係，還有在各專業科目考試的申論題，就可以看出應考人對語文的表達

能力，本席覺得如果上述二個理由可以成立的話，則所有專技人員考試都可以廢考國文，其實所謂專業工作的相關性，就是看對國文與國語文作如何定義，社工師與心理師絕對會運用到最多的語文，當然跟所謂古文可能不一定有關，但這是牽涉到考試題型及內容如何改進的問題，不能因為看到現在一些測驗題的命擬，可能有部分不太妥適的地方，就認為國文不重要。

另外，我們對公務人員與專技人員，常有不同的要求，因為公務人員要寫公文，所以國文很重要，而其他專技人員不必寫公文，因此國文就不重要，本席覺得這是太狹隘的看法。

最後，本席認為本院的政策很重要，上次我們正在討論公務人員考試全面加考英文，現在如果我們要廢考國文，的確應該慎重考慮是否為適當之政策？國文真的沒有英文重要嗎?另外，公務人員與專技人員又要如何區分？如果所有專技人員全部都廢考國文，則社工師當然可以不列考，只是本席不太清楚目前的狀況是如何？請作說明。

第 11 屆第 20 次會議（98.01.22）

✹書面業務報告：考選部函陳 97 年公務人員特種考試民航人員考試及 97 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

陳委員皎眉：有關調查人員特考自 95 年起取消分定男女錄取名額限制，頗值得肯定，但是本席有以下 2 個問題請教：1. 調查人員考試分筆試、體能測驗及口試等三試。其中體能測驗與工作有何關聯性？體能測驗之錄取標準是否合理？如 1200 公尺跑步，男生為 6 分 30 秒，女生為 7 分鐘，據了解，此係以男生常模標準再加半分鐘，作為女生的及格標準，可是以今年考試成績結果來看，在體能測驗方面，男生 63 名全部通過，但女生 60 名則有 5 名(>8%)不通過，似乎對女性較為不利，所以請部研究體能測驗有無必要性？如有必要，是否可改採一般更廣泛之體適能心肺功能測試的概念？另錄取標準之訂定須有更公平客觀的方式。2. 對於相關考試之報考、到考、錄取人數、錄取比率等統計資料，請部就不同性別予以分列。

第 11 屆第 21 次會議（98.02.05）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：配合本部中程施政計畫持續擴大實施電腦化測驗相關事宜。

陳委員皎眉：對於部推動電腦化測驗，提升考試效能，非常符合時代潮流，本席表示肯定。不過個人有一個建議、一個請教及一個回應：首先，一個建議是在報告中第三項之（一）擇定各年度實施類科第 3 行「……，並為防制專技人員藥師考試舞弊事件，……」等文字，以其重點在防制考試舞弊事件，而非突顯藥師考試舞弊，為免偏頗，建

議修正。

其次，一個請教是目前採用電腦化測驗是針對完全使用測驗題的考試類科，未來電腦化是否考量規劃擴及具備其他考試題型的考試類科？如申論式題型、作文等，以現在由美國 ETS 主辦的托福測驗 iBT 為例，作文亦在線上進行，似可參考。

另外，對於方才李委員慧梅所提有關電腦化設施的問題，本席有一個回應是贊同邊委員的建議，可以多借用有適當電腦化設備場地的大專院校做為試場，目前 iBT 亦借用台大、銘傳等場地。

第 11 屆第 22 次會議（98.02.12）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：考選行政：97 年國家考試宣導辦理情形。

陳委員皎眉：有關考選部報告，本席有 2 點回應及建議：1. 個人與方才李委員意見一樣，即依本席的經驗，發現許多命題老師並未出席典試委員會，而事後再寄給他們相關會議討論及決議情形，其效果並不大。由於考選部正在建立命題委員資料庫，通常會寄信給各科系所教師，詢問其參與國家考試典試工作之意願，建議部可規劃於信函中增加一項詢問，即調查其過去擔任命題典試委員時，是否有參加相關說明會議？如果沒有，或過去未曾參與過典試工

作，但未來有意願參與，則可告之未來需參加說明會議，其是否同意可作為未來聘請時之參據。2.有關部辦理國家考試宣導業務，個人相當肯定，只是不知部之人力負擔可以到何種程度，如果可行的話，也許可以更提升一個層次，擴及到各大專院校之在學學生，俾其儘早了解國家考試。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：本部97年公務人員任用考績退休撫卹案件送審作業手冊編輯情形。

陳委員皎眉表示意見：1.部90年編輯完成「公務人員任用考績退休撫卹案件送審作業手冊」後，2至3年即重行修訂、編印，為考量成本問題，是否僅編印增修部分即可？2.另據2月6日媒體報導，某消防隊員救人前摔死，雖可辦理因公撫卹但因部判斷未符冒險犯難條件，致撫卹金相差數百萬，詳情如何？又報導如與事實有所出入，部宜適時澄清。

第11屆第23次會議（98.02.19）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：「導遊、領隊人員國家考試試題品質與相關問題之研究」研究成果。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有2點請教：1.部自91年以來已陸續進行試題品質研究，如司法官、律師、中醫師、會計師等考試，但部對相關研究結果或建議，是否有評估參採或將會有何作為？如果只是分送委員參考似有

點消極，以導遊、領隊考試為例，他們認為外語導遊的口試比例應該增加、時事性或政策性試題應該注意時效、有些試題應依導遊、領隊職業範圍不同而有所不同等，還有上次所提心理師試題品質分析，本席就覺得是非常有意義的研究，曾針對10個項目做分析，包括難度、鑑別度、內部一致性、試題品質穩定性、試題得分穩定性、應試科目適切性、及格方式、考試方式….等，而且也有清楚的建議，譬如說他們認為心理師考試有些科目如「人類行為與發展」過於偏細，是非常不適合，還有試題品質內部一致性偏低、難易度穩定度很低。這些都是非常重要且應該馬上處理的問題，部會如何處理？請作說明。2.據報載，警察特考將加考心理測驗，本席想請教目前部的規劃如何？另未來調查、外交、國安特考也都可能加考心理測驗，部的規劃期程、內容為何？本席對心理測驗當然非常關心，據了解，考選部在89年曾舉辦考選制度學術研討會，會中有1位研究員以「國家考試採行心理測驗之可行性研究」提出報告，針對如果採行心理測驗，有哪些類科較適合？有哪些測驗可使用？甚至哪些考試方式比較適合？同時也提到許多配套措施等，個人覺得89年時所提的報告，在98年來看，其實要回答的問題還是一樣的，當然有些建議還可以再作補充，譬如說要不要加考某些測驗，是要依使用該測驗的真正淨效益如何等評估，本席認為最重要的是，我們如何在既有的基礎上來進一步研議，據報載部已成立專案小組，針對警察特考的改革進行研究，其內容為何？請一併作說明。

第 11 屆第 24 次會議（98.02.26）

✷銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：97 年銓敘統計年報提要報告。

陳委員皎眉：關於銓敘部報告，讓我們對全國公務人員的狀況，有進一步的了解，本席表示肯定，另有二點意見供參：

1.有關公務人員性別部分：據資料顯示，行政機關男性占 66.87%，女性占 37.26%，即女性公務人員數比男性公務人員少，與一般認知女性比較會考試，女性公務員人數應該較多的印象不太一致，更重要的是，如果我們再檢視各官等男女性別比例，可以發現委任人員中，女性佔 54.33%，薦任人員中，女性佔 45.12%，簡任人員中，女性所佔比例更少，僅 22.28%。也就是說，越高官等之女性，所占比例就越少，當然其中原因很多，有人是認為早期女性受高等教育人數較少，但不管如何，為了符合性別主流化的精神，建議部進一步依照不同性別作各種統計，並進行性別分析及性別影響評估，以了解是否因資源、機會、能力、意願等不同，或者是差別待遇的結果。

另外，在原住民公務人員方面，不論女性人數或大專教育程度以上人數，相較於一般公務人員或身心障礙人員，所占比例均較低。全國一般公務人員、身心障礙人員之女性

公務員均占 30%多，但原住民公務人員中，女性僅占 20%多，與考選部方才報告分析有關原住民特考結果有很大的不同，在教育程度部分，全國一般公務人員、身心障礙人員中大專教育程度以上者分占 80%、75%，可是原住民公務人員大專教育程度者僅略超過 50%，此種現象值得進一步了解其原因並加以因應。

2. 年齡及服務年資部分：根據統計資料顯示，公務人員平均年齡 43.19 歲，平均年資 16.87 年，參酌昨日施能傑教授從各官等平均年齡及年資之分析，例如 2007 年簡任人員平均年齡為 53 歲，簡任人員平均年資 25 年以上為 55.5%，已達可以退休條件，所以本席建請宜特別注意可能產生之人才斷層問題。

第 11 屆第 25 次會議（98.03.05）

✷考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：律師考試附發法條相關措施問卷調查。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有幾點意見供參：1. 有關律師考試問卷調查，以電子郵件共發放 1,860 份，實際回收 601 份，回收率 32.31%，相較於一般郵寄問卷調查情形，回收率相當好，不知是否是經過催收的結果？2. 在調查結果方面，填答者基本資料提及「填答者以男性居多，惟男性(53.41%)、女性(46.59%)填答人數差距不大…」

等文字，如果統計填答者以男性居多，男、女填答人數應有顯著差異，爰請部修正為「填答者以男性稍多，…」。3.有關附發法律條文、考試作答等措施之電子郵件問卷調查及通過第一試後附發之意見調查，大部分都是在通過第一試，口試以後當場所作問卷滿意度較高，可能是因為已經考上，當然都會比較滿意，剛才部長特別提到每節考試作答時間2小時是否適當，如果看口試以後當場所作問卷可見滿意度很高，達76.63%，電子郵件問卷也有54%，可見應考人對考試時間的滿意度都算高，因此雖然有人建議時間可以更長一點，但是每科都延長太多時間，其實不見得適當，所以剛才部長報告說時間好像應該要延長，本席特別提醒宜進一步考量。4.有關國家菁英季刊，個人也有參與討論會，覺得考選部同仁表現非常好，編輯委員陣容十分堅強且參與率頗佳，本席表示肯定，專論均經外審機制，製作嚴謹，內容頗值參考，請各位多支持。

✹其他報告:考試院97年度工作檢討暨98年度考銓業務施政重點報告－考選部工作報告。

陳委員皎眉：本席對於考試效度、信度特別關心，所以部在有關試題分析回饋機制部分，擬將研究結果，包括考試結果、難易度、鑑別度及試題疑義等相關資料，提供命題、審題委員供參一節，個人建議部亦能提供召集人參考，如果我們可以在選擇命題委員之前，即了解其過去命題的水準品質，譬如說他所出的題目一向偏難或是毫無鑑別度，或者出現試題疑義特別多，也許我們就可以考量其他更適

合的人選。

第 11 屆第 26 次會議（98.03.12）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：辦理本部提報典試人員名單文件表格修訂事宜。

陳委員皎眉：本席提 2 點意見供參：1.院屬部會重視委員所提意見並審慎處理，值得肯定。包括多位委員要求提供典試委員資料部分，考選部已有具體回應，以及保訓會針對註銷訓練及格證書，除檢討個人責任而修改切結書表格以外，且針對承辦人責任部分辦理座談會宣導等，都是非常好回應，顯示我們的意見有受到重視，本席要特別表達感謝。2.有關考選部報告所提附件表格之「簡歷」部分究係指現職抑或重要經歷？像第 5 頁是某大學系所教授，第 7 頁有考試委員、教授，第 9 頁則是經歷，如某考試資格，但並未提現職，所以本席建請再作考量，因為如果只寫現職，有些老師現在私立學校教書，可是其實他過去長期都在公立大學任教，有時這些資料對於我們延聘典試委員具有重要的參考性。其次，附件六為擬聘委員閱卷品質量化參考指標，雖然只是範例，但是本席提醒要特別注意，如標準差不可能大部分為「0」、題號寫法相當混淆，還有「偏態係數」及「峰態係數」項目，本席不知道是否需要，不過至少 SK 的部分並不太正確，所謂左偏及右偏定義、說明其實有點互相矛盾，所以這個部分宜再作確認。另外，鑑

別度如何更重要，是否也應提供？因此附件之相關評分項目請進一步研商後再定案。

第 11 屆第 27 次會議（98.03.19）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：考選行政：（1）「牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊」研究成果報告。（2）部處理有關媒體報導經濟不景氣國家考試報名費應降低情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有幾點意見供參 1. 方才部長所提將報名書表放置考選部網站供應考人直接下載使用，以及低收入應考人報名費減半的措施，個人表示肯定，尤其目前經濟不景氣，對低收入應考人減半收取報名費，多少可以有所協助，其實一般針對低收入戶，在就學、生活、工作方面已經有提供補助，如果在國家考試的報名費用上可以減半收取，應該是非常好的措施。2. 有關近半年以來，部針對各種議題進行研究、舉行研討會、成果報告及編製手冊，如命題技術研討會、命題參考手冊編製、電腦多媒體命題系統及試題品質分析等，都十分重要且甚具意義。但是對於此些研究、成果報告及手冊編製，有無系統之規劃？規劃情形如何？究竟係依何種標準、原則來進行分析、研究或編製？比方是用考試人數多寡、考試歷史長短，還是重要性？目前有哪些考試已經完成？預計進行的又有哪些考試？3. 有關部運用電腦多媒體技術，撰寫命題程式，建置牙醫師考試電腦多媒體命題系統，本席覺

得非常有意義，不過目前相關條件之建置有哪些？比方說是依鑑別度、滿意度或核心能力？另外，除牙醫師考試之外，其他考試有無相關規劃？請部說明。

第 11 屆第 28 次會議（98.03.26）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：考選部公文系統自然人憑證應用情形。（2）部辦理減免低收入戶應考人國家考試報名費情形。

陳委員皎眉：有關考選部報告低收入戶報名費減半的部分，一方面本席肯定部之勇於任事，但另一方面有以下二點提醒：1.有關低收入戶的認定，其實有效期間只有 1 年，根據社會救助法規定，地方政府應在每年 9 至 12 月間辦理認定低收入戶的清查工作，以前我們在辦理清查時都會有許多爭議，有些人被取消低收入戶資格，就會進行抗爭，要求複查，所以在此過渡期間，考選部如何辦理減免低收入戶應考人國家考試報名費？可能要預作準備。2.低收入戶與中低收入戶之條件、照護不同，如果用中低收入戶的字眼可能會造成困擾，所以減免國家考試報名費之對象應明確講僅限於「低收入戶」。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：有關「模範公務人員選拔制度之研究」案辦理情形。

陳委員皎眉：針對銓敘部業務報告第一案，本席提幾點意見供參：1.有關模範公務人員選拔，對激勵公務人員士氣相當有助益，但是應力求公平，譬如說據報載由於敘獎不公，基層警察落髮抗議即為實例，因此銓敘部進行調查研究了解有其重要性。2.有關模範公務人員選拔制度研究方式多元，包括問卷調查、深度訪談及請主辦機關填寫調查表等多種方式，但本席不解為何要採用這麼多方法？如深度訪談通常係為深入了解某議題，或針對不易取得之資料，比方家暴受害者、性侵害受害者等，所以不知本研究之深度訪談到底要談什麼內容？還有報告中問卷調查表並未包含主辦機關填寫調查表內容，也許限於篇幅未明列，但做調查之目的為何，亦請作說明。3.在結果分析部分，有關問卷調查部分，看來是逐題採次數分配與卡方檢定處理，可是在研究結論（二）中提及男性簡任主管及年資較長者較易了解選拔制度，就本席來看應該是將問卷2部分「認知」與「態度」分別加總處理，如果是如此的話，應該不只是用卡方檢定法，可能還用一些參數統計，本席想確認是用什麼樣的統計方法處理資料的。4.從結果可看出研究結論(一)、(二)是由問卷調查得來的，但像結論(三)是如何得出？是從深度訪談或機關問卷調查，請作說明。5.報告中提及，如果不是模範公務人員，就無法參加傑出貢獻獎之選拔，本席不解這樣為何不好？因為如果凡是對於國家、社會或機關具有重大貢獻者，都參加模範公務人員選拔，其中最優秀的再參加傑出貢獻者選拔，這樣也沒有不對啊？

第 11 屆第 29 次會議（98.04.02）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：98 年第 1 季（1 至 3 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 2 點建議供參：1.有關部擬推動數位學習專案，並委外製作監場人員訓練、國家考試特色命題技術、申論題試卷評閱等課程，請問其各自使用之對象為何？由課程科目來看，對象應該不盡相同，如監場人員訓練之對象應該是監場人員，命題技術則為命題人員，申論題試卷評閱當然就是閱卷委員，但是我們要如何鼓勵這些目標對象來使用相關課程？尤其是命題及閱卷委員可能最需要參與訓練，

不過他們可能不會去研習，請教部要如何做？2.國家考試題庫整合資訊系統規劃，有關試題分析回饋機制部分，建議是否應針對申論題也進行試題分析，因為目前試題研究中心已針對考畢的測驗試題進行分析，但是申論題似未一併分析，爰建議申論題部分也能進行完整的試題分析。其次，不同的資訊系統務必要作整合，記得在第 26 次院會時，考選部已提出一個擬訂閱卷委員閱卷品質量化參考指標，在上次討論裡面，多位委員已建議這些量化指標應包括哪些或者哪些不適合，當時本席對指標也提出一些看法，事後跟統計處連繫了解發現其資料與試題研究中心的統計分析資料是不同的系統，也就是說，如果統計處的參

考指標要加上鑑別度、難易度等，委外單位就要重新撰寫程式，且相當地複雜，所以當時本席就沒有堅持，但是仍覺得不同單位進行分析的所有結果，應該能夠被充分使用。因此整合不同資訊系統是非常重要的。剛才部長又提到國家考試典試人力資訊系統之建置，本席非常關心資訊系統是否有充分被整合，提供部作參考。

第 11 屆第 30 次會議（98.04.09）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 98 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員（不含牙醫師、助產師、職能治療師）、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

陳委員皎眉：本席經核派為第二次專技醫事人員考試典試委員長，故對於第一次考試錄取率過低之相關問題，也非常關心。在此要特別感謝本次考試之典試委員長林雅鋒委員，因為她對於錄取率過低的問題相當關切，所以在第 2 次典試委員會中提出檢討，而幾位考試委員也提出許多建議。昨日我們亦特別召開會議，感謝委員及同仁的參與並提供相關資料，經個人檢視後發現，本次考試不僅護理師錄取率偏低，臨床心理師、諮商心理師也有相同狀況，錄取率僅達過去的一半，各約 40%及 20%左右。同時發現 95 年的各類科考試，錄取率也普遍較低，相信其中一定有些特殊原因，本來個人以為是今年的報考人數較多，但檢

視後發現報考人數並無顯著差別，其中有何理由，值得探討。

因此，本席謹就以下 3 個面向提出意見供參：1.考題難度之確認：基本上，考選部題庫管理處建立題庫的過程相當嚴謹，出題委員亦按難、中、易以 1:2:1 比例配題，理論上來說，每一套試題之難易度相當，但此次考試結果顯示難度似乎是比較高，理論與實際不符。本人認為當時命題委員僅分 3 等級，審題亦就 3 等級來做，顯然太過粗略，也許以後可以改為 10 等級，每 10 分為 1 個等級，讓區辨度增加。其次，我們在配題後應再就此套試題精確計算其難易度。關於考題的難度，本席還發現，過去每一學門都剛好會有比較簡單的 2、3 個考科，而本次護理師考試，幾乎每科試題皆偏難，因而使錄取率降低。

2.錄取標準之決定：本次護理師考試錄取率偏低，昨日典試委員會大家曾經討論可否將錄取率改為一定比例，例如 10%，雖然依據專門職業及技術人員考試法第 19 條，及格方式可採科別及格、總成績滿 60 分及格或以錄取各類科全程到考人數一定比例為及格等 3 種方式，但是如果我們本來決定採科別及格或總成績滿 60 分及格，就不能在考試以後改成全程到考人數一定比例及格。所以各專技職業類科應檢討及格方式，如果發現現行考試及格方式不適當，則可依實際經驗來修正考試及格方式。

3.試題分析之回饋：目前試題研究中心已經在做試題分析

之回饋，題庫司表示測驗題的試題分析，已有回饋給命題及審題委員，其實我們多次建議，希望申論題也能作試題品質分析，然後再回饋給命題委員、審題委員以及召集人，作為以後選擇題目之參考。

此外，本席希望本次檢討不只是針對護理類科，其他專技類科亦應一併作檢討。至於媒體的新聞發布，宜由部統一對外發言，以避免說法分歧，造成爭議。

第 11 屆第 31 次會議（98.04.16）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：考選行政－「公務人員考試口試評量方法改進研究」研究成果報告。

陳委員皎眉：目前國家考試約有三分之一兼採口試，符合未來多元評量方向。且本研究所列 6 項辦理目的都相當重要，研究方法多元且選擇亦稱適當，尤其 Delphi technigue 費時費力，值得肯定。但影像內容分析樣本為何？德菲問卷分析對象是否均為專家？是否均是對該議題有很深涉入者？原始問卷內容為何？經過幾次修正（iteration）？均須進一步了解。本席覺得本研究結果無法回答前述 6 項研究目的或研究問題，因為結果似乎只有綜合主觀看法，而非經客觀實證驗證(empirical validation)。實際上我們可以根據口試佔分比例、應考人數、錄取率等參數，作有系統的變化，由電腦計算其影響的程度，才能做客觀的差

異分析，以了解口試可以影響錄取的情形。另外，研究建議一定要根據研究結果而來，但本研究報告則完全沒有，其實對於所列研究建議，本席都同意，例如評量工具要結構化、口試程序要標準化、定錨評分、口試委員訓練、口試指南等都很重要，可惜都是不必做本研究，就知道該做的事。但是本席還是覺得這些建議都是該做的事，值得重視處理，最後特別再度提醒大家不要因為此研究結果而認為口試不重要或不應該採用口試考試方法，因為我們還需要更多結果，才能判斷。

第 11 屆第 32 次會議（98.04.23）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）： 98 年第一次專門職業及技術人員牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試（第一試）電腦化測驗辦理情形。

陳委員皎眉：針對剛才部長的報告，本席有幾點意見供參：1. 就附表一來看，近年來專技醫事人員(牙醫師等 5 類人員)考試之及格率相當穩定，而且第 1 次考試及格率的確較第 2 次低很多，亦與 98 年第 1 次其他專技醫事人員考試及格情形類似，顯見第 1 次、第 2 次考試應考人程度確實有差別。2. 根據方才部長報告指出，採用電腦化測驗以後，試題疑義及更正答案情形均已普遍降低，但是如果從附表二來看，此結論其實是不成立的。除了牙醫師考試之外，其他考試並無此現象，尤其呼吸治療師、獸醫師考試，以 96

年傳統考試與 98 年電腦化測驗比較，呼吸治療師試題疑義從 4 增加至 22，獸醫師從 6 至 11，反而增加，所以並無真的減少之現象。3. 有關此次考試題庫測驗試題產生不連續問題，所幸在蔡典試委員長良文指導之下，部內同仁迅速處理得宜，請教相關處理情形為何？請稍加說明以供日後參考。4. 有關 98 年公務人員特種考試司法人員監獄官、監所管理員考試，本席檢閱國家考試性別平等諮詢委員會會議紀錄後發現，與會委員其實都能持平討論，並同意分定男、女錄取名額。但均強調應該有更堅強的證據說明分定男、女錄取名額之計算依據為何？所以本席想藉此再次提醒，希望未來用人機關能夠提供更詳盡資料。另為長遠之計，建議改進考選方法，應按工作所需特質如體能、反應力等測驗，予以檢討，而非只按不同性別訂定不同錄取人數比例。

第 11 屆第 33 次會議（98.04.30）

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告):

１、本會編製「97 年公務人員保障暨培訓統計年報」情形。

２、辦理 98 年公務人員保障法制專題演講（第 2 場次）情形。

陳委員皎眉：首先，對於保訓會業務推動成效，本席表示肯定。有關報告第 3 頁提及，公務人員參加在職訓練時數，男性學員明顯高於女性，但如果是訓練參與率，其實並沒

有太大差別。第 6 頁各項訓練女性學員平均比率為 36.9%，比過去 86 年至 89 年都還來得低。當然報告中仍有許多複雜、詳細的差異統計，本席不再一一探討，可是個人建議會能依性別主流化精神，進一步了解不同性別在人才培育的狀況，包括他們的經驗、需求及困難。因為在 1995 年第 4 屆世界婦女大會通過「性別主流化」及「北京宣言暨行動綱領」，特別強調政府與其他行動者，在所有立法、政策擬定、計畫規劃、方案設計、資源分配、人才培育及組織建構過程裡面，都要將女性與男性的觀點、經驗、需求，完整反映在政策、方案的設計、執行、監督、評估當中，使兩性皆可均等受惠，進而帶動深層組織變革，打造符合性別正義的社會其中特別談到「人才培育」的部分。

過去我們談到不同性別者在工作上的不平等，包括薪資、陞遷、職業隔離等，其中有一個理論是人力資源論，強調之所以有此差別，主要是因與女性開始工作之後，對工作的投資部分比男性少，當然有人會認為這是女性自己投入的意願不夠，但還有一個更大的可能原因是她們的受訓、進修機會不足，或者由於申請、入選的標準不同、課程規劃不符合需求、配套措施如地點、時間、托育等不足，無論如何，都值得我們進一步了解分析，個人也願意提供此方面的協助。

另外，有關性別主流化開始實施以後，不管中央或地方都在積極進行「推動性別主流化實施計畫」。中央機關其實是以行政院人事行政局為主，規範的是所屬部會，地方政府

也有自己的措施，但是除了行政院以外的其他四院，其實性別主流化之推動，非常缺乏，希望我們也可以開始來做。

第 11 屆第 34 次會議（98.05.07）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：專門職業及技術人員高等考試會計師考試題庫建置整編情形。

陳委員皎眉：有關題庫建置一直都是本屆委員非常關心的議題，由考選部報告可知，部對題庫建置已相當審慎嚴密的規劃。除了請各專業科目的專家學者之外，也邀請測驗專家加入，對此本席表示肯定。謹再提 3 個問題請教：1.常設題庫小組與命題技術小組關係為何？常設題庫小組如會計師考試是邀學界、實務界專家組成，分科建立題庫，在工作會議中會請測驗專家協助試題分析等，而命題技術小組內的測驗專家較深入參與題庫建置，隨時提供命題技術之協助及詢問。因此常設題庫小組是否針對特定之考試，命題技術小組則是針對全部國家考試而設置？所以後者可以隨時提供前者諮詢？另各小組間如何密切合作及避免功能重疊？2.根據部長報告，命題、審題委員均應參與相關會議或訓練，但實際上很多委員並未出席命、審題會議，對此情形如何處理及改善？3.其他類科考試未來是否亦援專技會計師題庫建置方式辦理？

此外，近來本院媒體曝光率高，且多為正面報導，評價亦

佳，顯見本院院長、副院長、秘書長、各部會首長等長官對考銓業務之熟悉，而且能夠主動提供非常詳實的說明，態度親切誠懇，本席認為是十分可喜的好現象。

第 11 屆第 35 次會議（98.05.14）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：歷年（90-97 年）專門職業及技術人員考試全部或部分科目免試辦理情形。

陳委員皎眉：針對專技考試全部或部分科目免試問題，本席有以下幾點意見：1. 根據剛才部長報告，專技考試全部或部分科目免試，原本主要是考量多元取才、彈性用人的立場，但是從民國 90 年以後，其實是回歸主要以考試來取才，即以考試為原則，免試為例外，但是為何現在仍有那麼多考試科目可以免試？部有何積極作為來處理？

2. 如果檢視目前可以全部或部分免試的類科，及其免試資格條件之二表，結果可以發現有 3 個現象：（1）有些類科可以免試，有些類科不可以。目前全部可以免試有 10 個，部分科目免試有 5 個，而許多類科並沒有全部免試或部分免試的條件；（2）有些類科免試條件較難，有些免試條件較簡單，寬嚴不一，如臨床心理師在心理師法通過之前可以免試，通過後就沒有。（3）現在有些類科可以免試的條件，其他類科也可援引比照，譬如說社會工作具一定學歷及擔任講師以上教職一定年限可部分免試，諮商心理師、

臨床心理師或其他類科等也都可以比照採用。所以本席想請教部長，如果我們的立場是以考試為主、檢覈為輔，或以考試為原則，免試為例外，部有何積極作為來改善全部或部分免試的狀況？個人的看法認為不同類科的國家考試還是應該有比較一致性的原則和作法，不能只說尊重專業，因為尊重不同的專業，不同考試規則，會變成各自為政，並不恰當，尤其是如果其他類科都可以比照免試的話，例外就會越來越多，這樣就不再是例外。本席不一定覺得怎麼樣是最好，但我們必須討論若是原則如此，則應該如何處理，例如很多類科是具有外國證書即有部分免試資格，目前會計師、建築師、技師就是這樣，不知部的看法如何？未來其他類科是否可提出比照的要求，使有免試越來越多之疑慮？請部說明。

第 11 屆第 36 次會議（98.05.21）

✷行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代爲報告）：

１、98 年公務人員初等考試分配作業情形。

２、評選 97 年度行政院所屬各級人事機構績優人事人員。

陳委員皎眉：針對人事行政局報告，本席有幾點請教：1.有關正額錄取人員分配情形，98 年初等考試，各機關提列之需求共計 501 人，因同分正額計 25 人，總計正額錄取

526 人，除扣除保留受訓資格、自願放棄受訓資格等 10 人以外，共有 516 人要分配，本席不太了解最後為何只分配 496 人，而不是 501 人，剛才副局長說有 20 人是候缺分配之同分正額，可是原本不就提列 501 人，中間這 5 個人(501 與 496 之差異)的缺額何在？又同分正額錄取人員在分配是否有先後不同？根據的標準是什麼？此分配標準是否公平？2. 根據公務人員考試法及其施行細則規定，增額錄取人員之分配是介於正額錄取人員分配完畢後，至下次該項考試放榜日前，配合用人單位提出需求進行分配。實務上增額錄取人員是否有可能不一定被分配？因為法令規定在下次該項考試放榜之日前需分發完畢，所以是否表示增額錄取人員有可能無法被分配？此作法是否公平？3. 有關績優人事人員選拔，局主動檢討尚未獲頒績優人事人員及人事專業獎章之中央機關人事室主任，是否表示如果他沒有獲獎，要主動去了解並頒獎給他？若是人人有獎的話，是否不太合理，與擇優選拔意旨似不太符合。

第 11 屆第 37 次會議（98.06.04）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：公務人員考試題庫建置及使用情形。

陳委員皎眉：對於考選部推動題庫建置用心，本席表示肯定，一個好的題庫建置，是考試效、信度的關鍵，因此本席有 3 點請教：1. 根據部告，目前已建立題庫試題者計 66

科，但後續規劃處理情形為何？因為目前建置題庫是以報考人數多，考試頻繁且有定命題大綱之科目，如果仍有尚未訂定命題大綱之科目，是否應優先處理？即，應先要求訂定命題大綱。2.本年度預定辦理高考三級「會計學」等16科目試題增補及整編作業，是否包含在上開已建立題庫之 66 科中？還是是增加的科目？3.本席曾在院會詢問並確認有關常設題庫小組與命題技術小組測驗成員的關係，發現題庫小組是針對特定的考試，命題技術小組則針對全部的考試，本次報告又多出「專案研究小組」，是否作業程序在常設題庫小組之前，針對命題委員進行共識之建立與訓練？又，在6月20日部將召開臨床心理師國家考試命題技術會議，依其性質來看，是否為「專案研究小組」？未來相關會議可否邀請專業領域或關心議題委員共同參與？

✷本院98年度考試委員實地參訪國立東華大學、花蓮縣政府及玉里榮民醫院辦理情形

一、實地參訪國立東華大學辦理情形

為了解原住民族各類人員之培育及國家考試得以拔擢優秀原住民文官，考試委員特於5月25日上午實地參訪國立東華大學，並由黃校長文樞親自接待。

本次實地參訪，是由陳委員皎眉擔任召集人，參訪人員包括邱委員聰智、吳委員泰成、邊委員裕淵、胡委員幼圃、高委員明見、黃委員俊英、李委員選、林委員雅鋒、浦委員忠成、黃委員富源，以及本院、考選部、銓敘部、公務

人員保障暨培訓委員會、行政院人事行政局相關業務主管隨行。

本次考試委員到國立東華大學參訪的目的，主要想了解國立東華大學原住民民族學院與一般大學校院所培育人才，其主要區別為何？其生涯或職業取向為何？現行之考試類科、考試科目是否需要調整，以及心理師法公布施行後，專門職業及技術人員考試之臨床心理師與諮商心理師的教、考、訓、用等議題，與相關學門教授們進行座談並交換意見，期能聽取學界的寶貴意見，以作為未來考銓政策決定之參考。

陳委員皎眉致詞指出，本次到東華大學參訪，因為考試院主要職責為「考試用人」，因此想要了解學校教育與國家考試間之關係究竟為何？以及考試所取得之人才能否為國家或社會所用。如果是公務人員就會進入政府機關服務，至於專技考試及格人員，他們在其專業領域中表現是否良好，請各位老師提供意見。

接著，東華大學高教授德義、朱所長景鵬、陳主任若璋，先後提出原住民族特考類科設置不夠周延、科目過於一般化及心理師考試應納入實作的看法。邱委員聰智、林委員雅鋒、陳委員皎眉、黃委員富源、邊委員裕淵、考選部盧司長鄂生也相繼回應，表示關切。座談會於中午 12 時 16 分結束。會後並由國立東華大學進行校園導覽。

二、實地參訪花蓮縣政府辦理情形

考試委員為聽取地方政府基層公務人員之心聲，5 月 25 日下午實地參訪花蓮縣政府。考試委員一行抵達縣政府時，由謝縣長深山親自接待。

謝縣長致歡迎詞指出，各位考試委員不辭辛勞到花蓮這個邊陲地帶聽取最基層的聲音，特別表達敬佩之意。就任縣長將近 6 年以來，深切了解到考銓制度的重要性，尤其是花蓮縣處於邊陲地帶，在任用人員時有許多困難，包括高考及格人員與高級技術人員比較不喜歡到鄉下來。所幸在縣府人事處李處長訓勇的努力下，透過向上陳報的過程，獲得銓敘部與人事行政局給予支持與協助，使得花蓮縣政府得以勉強運作。

目前花蓮縣政府尚有相當多高階層的職務仍懸缺中，在對外召募、徵詢時常遭遇到高普考報缺分發限制的困難。許多有關人事任用，當涉及到法規時，透過人事處的努力與向中央請示時，大多能獲得從寬解釋，使得花蓮縣政府在人事任用上能順暢運作。今日我國整體文官制度能夠順利推行，個人要向各位考試委員表達最高的敬佩之意。

接著陳委員皎眉致詞表示，花蓮真是好山、好水、好縣長。本次考試院到花蓮縣實地參訪，19 位考試委員來了 11 位，除了出國、上課、參加典試會議的考試委員外，幾乎全部到齊。參訪的主要目的是來傾聽縣府同仁的聲音。院長上任以來就一直強調，「一流的政府要有一流的文官」，考試院無法迴避這樣的責任。雖然從早上抵達花蓮參訪以來，

一直聽到的是邊陲的學校、邊陲的系，甚至委員亦戲稱考試院是5院的邊陲院，但考試委員也可以把邊陲院做得有聲有色。

本次參訪我們所關心的問題是，怎麼樣可以選得最優秀的人才，讓他到最適當的地方工作，並且讓他在工作中發揮所長。地方政府是跟民眾第一線接觸的地方，人民對政府的觀感其實就從與地方政府同仁互動而來，所以我們非常關心。

隨後聽取該府人事處人事業務簡報。接著舉行座談，座談會由陳召集人皎眉與該府黃秘書長吉彬共同主持。

座談會中，花蓮縣政府提出建請本院儘速修正發布縣（市）政府秘書長；內部一級單位處長、副處長及二級單位科長；所屬一級機關局長、副局長及一級單位科長之職務列等調整案；為配合政府「幼托整合」政策之推動，建請考量地方政府四等特種考試社會行政職系保育人員類科可否增列應具教師證資格之應考資格案；建請協助澈底解決鄉鎮市公所擬設人事室遭受政風機構人員設置條例第6條規定綁架之困境及放寬特種考試地方政府考試及格人員限制轉調之限制案等多項建議。

這些建議分別由縣府人事處李處長訓勇、吉安鄉公所人事室鄭主任廣祥、花蓮縣政府主計處李科長美雪等提出，陳委員皎眉、吳委員泰成、考選部王司長俊卿、銓敘部洪司長國平、人事行政局陳專門委員慧珍等，均逐一回應。

在做結論時，陳委員皎眉指出，大家發言踴躍，但因為時間非常匆促，一定還有很多問題想要討論，今天所提出的問題如組織編制、幼托整合、職務列等及限制轉調等議題，我們一定會審慎研議。如還有其他意見，則請提供書面資料以供本院帶回研究。座談會於下午 4 時 45 分結束。

三、實地參訪花蓮玉里榮民醫院辦理情形

本院考試委員於5月26日上午至花蓮玉里榮民醫院實地參訪，當天上午前往玉里榮民醫院途中，首先由該院林副院長知遠在車上介紹該院相關院區並播放院區簡介 DVD，以及該院送精神病患回金門會見多年未見家屬的感人 DVD「回家」影片，讓參訪人員對該院有初步的了解與認識。

考試委員一行於上午 10 時 50 分抵達玉里榮民醫院時，受到劉院長文健等人的熱烈歡迎，隨後在該院視聽教室聽取劉院長有關玉里榮民醫院業務的多媒體簡報；接著在劉院長及王護理長等人陪同下，分別參訪「悠地亞」職能復健院區、長良分院病房設施、「康復之家」病房設施及職能復健中心，並於下午 1 時 40 分在院區復健科職能治療中心舉行座談，由陳召集委員皎眉及劉院長文健共同主持。

劉院長致詞時表示，玉里榮民醫院很榮幸能邀請到考試委員一行來訪，在此特別要感謝李委員選的大力促成，同時也謝謝李委員多年來的相關教導；玉里榮民醫院難得有這麼多考試委員來訪，同仁都相當高興，並希望能得到委員的指導與肯定。

陳委員皎眉表示，本院很高興可以到玉里榮民醫院參訪，行前李委員選即提及玉里榮民醫院是很棒的醫院，透過此次參訪，看到精神病患在地處邊陲的玉里榮民醫院受到這麼好的照顧，實在很感動。

劉院長及護理部曾主任隨後提出目前醫事人員人事條例，有關師級醫事職務級別員額配置準則之相關問題，由銓敘部洪司長國平回應並說明相關法令的修正情形，胡委員幼圃、高委員明見、李委員選、林委員雅鋒、黃委員富源、邊委員裕淵、邱委員聰智、吳委員泰成也相繼發言，分別對醫事人員相關法令以及此次參訪發表看法。誠如邱委員聰智的看法，21 世紀人權及行政的核心價值—關懷，禮失求諸野，在玉里榮民醫院的實地參訪中，對醫護團隊的付出與愛心、耐心與堅忍，幫助精神病患回歸正常生活過程中的艱辛，實在是超乎想像，令人動容。所有參訪人員均深表敬佩與感動，同時也對地方醫院醫事人員的工作，有更進一步的了解，對於今後修訂醫事人員相關法令，將有很大的助益。

值得一提的是，在玉里的參訪過程中，林委員雅鋒特別招待所有參訪人員，到她的玉里老家冰店品嚐香甜冰涼的三立冰淇淋，並以羊羹、糕點款待，現場佈置雅緻，古色古香，招待親切，洋溢著林委員濃濃的好客之情，讓大家有賓至如歸的感覺，至今仍回味無窮。在此，特別向林委員表達感謝之意。

第 11 屆第 38 次會議（98.06.11）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：國家考試改進分區座談會辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部業務部分，本席有幾點建議及請教：

1. 根據部的書面報告，本次舉辦 5 場分區座談會，有 127 所大專院校參與，但是其實參與的人數僅 243 人，可能是部發文時請各校至少派 1 位就業輔導單位人員與 1 位在校學生，所以平均每所大專院校好像只有 2 人參加，本席覺得有點可惜。辦理座談會主要是希望能讓學生更了解本院舉辦的國家考試，因此在座談會以後，應該請這些老師回到學校對學生們辦理宣導及說明，並請部提供相關的協助及資訊。

2. 有關部臚列的 9 點建議部分，方才兩位蔡委員已針對教師資格檢定及各校甄選是否納入國家考試範圍表示看法，基本上，大家好像比較傾向同意，而教師會則傾向甄選任用部分，本院不宜介入。對於教師資格檢定納入國家考試範圍，個人也認為應該比較慎重，除了兩位蔡委員所提意見之外，本席覺得現在各校的師培中心，其實都已經在萎縮當中，如果現行由教育部國家教育研究院來做資格認定，運作得很好的話，本席不太認為本院應該馬上介入處

理，雖然教師是專門職業及技術人員，但是我們都知道現在很多專門職業及技術人員資格，並不是由國家考試來認定，甚至我們還討論到哪些類科可以委託專業團體辦理，所以請再審慎考量。

3.對於第4點建議，本席倒覺得很奇怪，因為考選部每年都會按期程公布國家考試期日計畫表，何以座談會與會人員仍要求儘早公布？

4.有關試題疑義的處理，本席一直都覺得有所不妥，主要是因為每次只要有人提出，我們就要處理，其實這是在很多應考人當中只有1、2人有疑義，而它往往都是由補習班幫他們提出，可是我們更改答案的比例實在太高。本席認為以後更改答案應該要更慎重，如何處理才是真的公平正義，請部及早審慎思考。

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告（鐘副局長昱男代爲報告）:行政院暨所屬各機關提報98年公務人員高等考試1級考試暨2級考試需用名額案。

陳委員皎眉：對於人事行政局新任局長、副局長到任後，鼓勵各機關確實提報缺額的部分，本席表示肯定。不過為因應身心障礙者權益保障法修正規定,自7月1日起施行,有關政府機關進用身心障礙者人數比例,由原來50人以上要有2%，增加進用比例為每34人以上要有3%，本席想請教，對於這樣的新規定，局有無積極作為讓各機關願意提報足夠缺額？

另根據身心障礙者權益保障法規定，警政、消防、關務、國防、海巡、法務、航空站等 7 類機關定額進用身心障礙者總人數的計算方法可以另行定之，當然此本來係為應特殊機關需要的彈性作法，但是也成為某些部會規避義務的藉口。例如法務部堅持計算員工總數時，排除 1 萬 2 千多人，比例高達 75%以上，本人深不以為然，請教人事局有無著力改善之處？請特別費心，以維護身心障礙者權益。

第 11 屆第 39 次會議（98.06.18）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：歷次（96 年至 98 年第一次）專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試辦理情形。

２、考試動態：辦理 98 年專門職業及技術人員普通考試外語導遊人員第二試口試榜示事宜等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 點意見供參：1.有關醫師考試部分，以後將分成二試，方才楊部長已提供過去分二試考試及格情況。最近常聽到外界認為醫師國家考試太過簡單，錄取率都超過 90%，但本席看實際情形並非如此，因為必須通過第一試以後才能報考第二試，如以第一試通過的比例乘上第二試通過之比例來講，經本席計算，及格率約為 60.7%，其實應屬相當合理的比率。所以建議部嗣後對外報告時應加以說明，以免產生誤解。2.有

關性別統計的部分，其實我們已多次提過，就是在報告及格人員性別統計資料時，除了及格人員中男女各佔多少比例，如本項報告男女性別比約七比三以外，建議應分就男女不同性別計算各自的及格率，比方男女性及格比為七比三，如果本來報名的男女性別比率即約七比三，當然就沒有問題，如果報名的男女性別人數一樣，可是及格人員男女性別比為七比三，其所代表的意義，我們就應該要了解。因此建議以後能進一步提供男女不同性別各自的及格率統計資料，俾便了解不同性別實際之及格情形。3.根據報載，本（98）年外語導遊人員及格率 84.73%創新低，其實部所提供的報告是說第二試的口試及格率約 84.73%，為 3 年來最低的比率。但是大家可能不太清楚，因為外語導遊人員考試也是必須通過二試，在筆試通過以後才能參加口試。據本席所知，本次導遊人員考試報考人數共 20,725 人，其中參加外語導遊人員考試有 3,178 人，通過第一試筆試人數有 1,751 人，通過第二試口試的及格人數有 1,432 人，所以應該是參加口試人員當中，及格者佔 84.73%，但其實在第一試就已經刷掉很多人，經本席計算，真正通過一、二試的及格率約為 45%。事實上，部所提供的統計資料很清楚，不過有時因為記者的解讀不同，使統計資料說明不太清楚，因此建議部以後對外說明時應更加清楚明確，以避免外界誤解。

第 11 屆第 40 次會議（98.06.25）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：專門職業及技術人員高等考試臨床心理師國家考試命題技術會議。

陳委員皎眉：有關部長業務報告第一案部分，本席有 3 點意見供參：1.部對心理師考試命題技術改進之用心作為，本席表示肯定,因為心理師之立法係經過 20 年的努力及推動，一直到 2001 年才通過心理師法，但隔年考試院隨即舉辦心理師專技人員考試，5 年以後又進行更大的努力，以增進考試品質。在 96 年委託研究「考試試題品質分析」，97 年更將命題大綱、參考書目擬訂完成，並建置題庫試題，且辦理心理師教考訓用研討會。今年則辦理命題技術會議，並在今年的《 國家菁英 》雜誌中，有 2 期各有一篇文章會針對臨床心理師、諮商心理師過去的研究、研討會結論等，提出報告。所以對於部有關心理師考試命題技術改進之用心及努力，其實可作為其他類科考試之參考。本席認為心理師考試能夠有這樣的進步，一是因為它的歷史比較短，另外一個原因是該領域的人本來就是最熟悉測驗者。雖要推廣到其他領域會有點困難，但是考選部也一直都在努力，對此本席表示高度肯定。

2.建議類似此命題技術研討會過幾年後能繼續辦理，因為學術也會隨著時代演進而改變，命題委員也會有新血加入，有必要再辦理新的命題技術研討及相關訓練。

3.經過多次委託及命題技術會議，除了已經處理的多項問題外，大家還提出很多根本性的問題，譬如說現在的臨床

心理師考試到底應該要針對未來服務對象心理病理、心理治療等專業來考試，還是應該要考一位臨床心理師基本專業能力？或者說臨床心理師考試本質究竟是通才抑或專才的考試？甚至因為臨床心理師是碩士才能報考，而且有 1 年的專業實習，很多人對專業實習的品質如何監控也有相當多建議，所以請考選部繼續與相關專業團體研究改進。

第 11 屆第 41 次會議（98.07.02）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：98 年第 2 季（4 至 6 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

３、補充說明部處理 98 年警察特考部分試題與警專期末考試題相同情形及醫學系學生要求嚴格審查台籍波蘭醫學生國考資格認定問題。

陳委員皎眉：剛才部長報告考選部第 2 季業務及工作計畫之推動情形，本席深感同仁工作繁重，實在不忍心苛責，不過針對本次警察特考試題與警專期末考題目雷同事件，個人有幾點意見供參：

1. 對於部能迅速且誠懇、負責地處理本次爭議事件，以及部面對出事之後的態度，本席認為實屬難得，並予以肯定，但是相關問題仍宜事先防範，避免每次事後再尋求補救，

如果事前能考慮更加周延，也許就可以減少不必要的爭議。當然，本席也覺得危機就是轉機，針對本次試題雷同事件，建議部能列為個案研究，俾供後續改進考試之參考。因為方才部長提到該位教師是第 1 次參加命題，也許我們應該要知道他為何會出錯？是否未參加命題講習？或者未仔細研讀部提供的命擬試題注意事項書面資料？本身是否為該次警專期末考的出題老師等？這樣做並不是要追究誰的責任，而是我們進行個案研究，可以了解其中的問題所在，相信對於其他考試避免再犯同樣的錯誤，會有所幫助。

2. 方才李委員提到命題委員講習會，其實本席也一再地希望我們能確認命題委員了解命題規則、注意事項等相關規定。個人從第 22 次會議開始即建議部可仿效參與大學評鑑的評鑑委員，事先一定要參與評鑑會議的作法。例如提供 3 個時間，委員可以挑選其中一個時間參加。雖然我們部分大型考試命題委員動輒好幾百人，但是本席認為至少他要參加過一次命題委員會議。尤其本次試題雷同事件的命題委員是第 1 次命題，如果他曾參與過命題會議，應該就不致於有如此疏忽。所以本席希望確認命題委員了解命題規則、注意事項等相關規定的工作一定要進行。除此之外，其實昨天本席還詳細去看過整個典試會議的過程，因為個人是 8 月 1 日、2 日考試的典試委員長，下週一即將召開第一次典試委員會議。通常第一次典試會議的第 1 個討論案就是命題規則等注意事項，並請召集人會後邀集各相關典試委員、命題委員來開命題會議。但是一般是典試會議

後，當天馬上開這個命題會議，因此不是典試委員的命題委員就不會參加這個會議。雖然部會給予未參加開會的命題委員一份書面資料，在第 5 項有提到：「為避免所命的試題與以往同類科考試試題重複，茲檢附最近 3 次考試同類科試題，請命題委員參考」，以避免重複。但在典試委員會議裡面特別告訴大家的：「試題取材勿僅限於命題委員個人著作或講義，並避免與學校或訓練機構各種考試試題相同或雷同」，並沒有完整的呈現在書面提醒中，試題應避免與其他入學考試、學校考試或補習班考試題目重複，因此也許有些命題委員以為不要跟最近 3 年考試同類科試題重複即可，不知道還不能跟研究所入學考試、學校期中、期末考試或補習班考試題目相同。對於這一點，我們可能要特別注意。另外，試題雷同的問題，因為每個科目本身的重點內容本來就會相近，只要試題不是一字不漏地相同，應該就不會引起應考人的質疑。總之，針對本次警察特考試題與警專期末考題目雷同事件，本席希望能做個案研究，然後是能夠確認命題委員了解命題規則、注意事項等相關規定，至於怎麼做，要求相關標準一致或如何規範等，都可以再討論。

3. 有關警察人員考試制度的部分，在第 37 次院會已決議通過警察人員考試採行雙軌制，即警察特考與基層警察特考雙軌分流，警察特考分三、四級考試，分別給警大和警專學生報考，而基層警察特考亦分三、四級考試，分別給一般大學和高職畢業生報考。當時本席曾經特別提到「基層

警察特考」名稱有問題，院會決議也是「基層警察特考」名稱，請考選部研擬適當名稱修正，本席覺得考試名稱若與內涵不一致，其實是一件很不好的事情，不知目前研擬情形為何？請部說明。

第 11 屆第 42 次會議（98.07.09）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：舉行 98 年公務人員特種考試身心障礙人員考試放榜典禮。

２、考試動態：舉行 98 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 2 點意見供參：1.本次 98 年身心障礙人員考試放榜典禮,部辦理得相當隆重且成功，值得肯定。不過為因應身心障礙者權益保障之修正施行，2 年後即 98 年 7 月 11 日起，各機關定額進用身心障礙者人數將再增加，各級政府、公立學校及公營事業機構等人員，每 34 人須進用 3%身心障礙者，目前本院院本部進用 6 人，已達 3%規定，銓敘部進用 10 人，亦符合 3%規定；考選部則進用 12 人，比率為 2%，據了解，8 月會增加進用，以符合 3%；目前保訓會進用 1 人，比率為 2%，但是仍在規劃當中，本席希望請院部會能夠依規

定確實進用，甚至可以超額進用，不要因不足額進用而遭罰款，以落實本院照顧身心障礙者之立場。

2.有關召開醫事人員等6類考試第1次典試委員會情形，由於個人是該6項考試典試委員長，我們在此次會中特別提出幾件事情：(1) 命題會議往往都在第1次典試委員會後立即召開，但許多命題委員並非典試委員，所以無法參與命題會議，如本6項考試有22位命題委員非典試委員，因此本席提醒對於非典試委員之命題委員，可以另外安排時間開會。(2) 第1次典試會通常都會討論有關評閱標準會議事宜，但是典試會後其實不一定都會召開會議討論。本次考試有5組有臨時命題或申論題，所以我們希望這5組都能召開閱卷評閱標準會議，並已預定好時間。(3) 因為最近發生試題爭議問題，所以我們請大家特別慎重，確保命題、選題、閱卷評分等都不要有問題產生。莫非定律說凡可能出錯的，都會出錯，但我們希望凡可能出錯的，都可以事先預想到，並加以處理，讓它不會出錯。

✷書面業務報告：本院參事辦公室案陳本院98年度考試委員實地參訪花蓮縣政府、國立東華大學、玉里榮民醫院之建議事項研處情形一案，報請查照。

陳委員皎眉：有關是否考量辦理地方特考社會行政職系保育人員類科一事，首先對於考選部快速回應，主動邀集人事局等相關機關研商後作成決議：98年地方特考不設置四等考試社會行政職系保育人員類科，本席表示肯定，其決

定也非常明智。花蓮縣參訪之提案雖是有關類科應考資格的問題，但事實上人事局在5月份曾行文所有公立托兒所及相關機構，要求分3年提列保育員職缺，以後將辦理特考進用保育員，即原有約聘僱人員要分3年予以解雇。當然現在由於有些原因，可能要作改變，但已引起極大恐慌，本席也接獲許多陳情，並請教過陳局長，局長表示，不會貿然地實施，會審慎考量。基本上，本席支持考試用人政策，但是有以下幾點提醒：1.在「幼托整合」政策及兒童教育法規未確定之前，人事局不宜貿然實施特考，以免日後造成更多問題。2.在推動特考特用相關措施時，希望對於現有約聘僱人員工作權益，能夠妥適保障及處理。3.請人事局考量特殊機關用人需求，如陽明教養院，現有 80餘名約聘僱人員一天24小時照顧身心障礙的孩子，非常辛苦。但是考試及格者之流動率高，只要年限屆滿，馬上就離開。而現有人員經長期培訓，工作經驗豐富，且教養工作不可中斷，如果驟然辭退約聘僱人員，將會出現問題，所以希望局在處理時能夠特別審慎。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有2點意見供參：1.本次98年身心障礙人員考試放榜典禮，部辦理得相當隆重且成功，值得肯定。不過為因應身心障礙者權益保障之修正施行，2年後即98年7月11日起，各機關定額進用身心障礙者人數將再增加，各級政府、公立學校及公營事業機構等人員，每34人須進用3%身心障礙者，目前本院院本部進用6人，已達3%規定，銓敘部進用10人，亦符合

3%規定；考選部則進用 12 人，比率為 2%，據了解，8 月會增加進用，以符合 3%；目前保訓會進用 1 人，比率為 2%，但是仍在規劃當中，本席希望請院部會能夠依規定確實進用，甚至可以超額進用，不要因不足額進用而遭罰款，以落實本院照顧身心障礙者之立場。

2.有關召開醫事人員等 6 類考試第 1 次典試委員會情形，由於個人是該 6 項考試典試委員長，我們在此次會中特別提出幾件事情：(1) 命題會議往往都在第 1 次典試委員會後立即召開，但許多命題委員並非典試委員，所以無法參與命題會議，如本 6 項考試有 22 位命題委員非典試委員，因此本席提醒對於非典試委員之命題委員，可以另外安排時間開會。(2) 第 1 次典試會通常都會討論有關評閱標準會議事宜，但是典試會後其實不一定都會召開會議討論。本次考試有 5 組有臨時命題或申論題，所以我們希望這 5 組都能召開閱卷評閱標準會議，並已預定好時間。(3) 因為最近發生試題爭議問題，所以我們請大家特別慎重，確保命題、選題、閱卷評分等都不要有問題產生。莫非定律說凡可能出錯的，都會出錯，但我們希望凡可能出錯的，都可以事先預想到，並加以處理，讓它不會出錯。

✹院長提：本院第一組案陳「考試院各種證書暨證明書規費收費標準」第 2 條修正草案一案，請討論。

陳委員皎眉：本席覺得朝向「減輕人民負擔」的方向絕對是正確的，所以個人同意將證書規費恢復為 500 元，一方

面表示我們對民眾意見之重視，另一方面則是回到以前未調高時規費，大家比較能夠接受。有關證明函的部分，剛開始個人也覺得的很有創意，如果個人是考生，一定會選擇申請證明函，可是聽到幾位委員的講法，覺得證明函的確會產生不必要的麻煩，因為證明函本身的法律效果應該與證書是一樣的，但成本為何差這麼多？所以本席同意幾位委員的意見，如果他不申請證書，考試院將發給考試及格通知，若考生本身認為有需要，可以申請及格證書，然後收取 500 元費用。

第 11 屆第 44 次會議（98.07.23）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：補充說明部辦理人才培育會議及波蘭大學醫學系、牙醫學系學歷報考專技醫事人員考試情形。

陳委員皎眉：有關波蘭醫學生報考國家考試的問題，個人原本不想發言，因為今日委員的發言很多，而且部長、次長都是好友，不過剛才大家檢討很多別人的責任，本席在想我們還是得回頭來檢討自己。由於個人是今年 6 項專技

醫事人員考試的典試委員長，所以對於這個問題的處理，當然也很關心。記得在召開第 1 次典試會議時，我們一直不能確定報名人數，主要原因就是波蘭醫學生應考資格問題。憑心而論，這是兩難的情況，不管作哪個決定都有理由，也都有問題，也因此才會有二次審議委員會做出完全不同決議的情況。個人對 9 日、15 日兩次會議的結論，分別都是「雖不滿意但可以接受」，不過兩個結論放在一起，真的會有點相互矛盾。在 9 日的會議作成決議後，本席請教過部長，確認今年才取得波蘭學歷的 35 人不能報考，主要是因為他們並沒有實習 1 年，但是基於信賴保護原則，過去已經報考但未通過者就同意他們今年再報考，對於此項決定，個人雖然覺得不一定是最好的方法，但是還是覺得有它的理由。

可是本席從俄羅斯考察回來，看到報載 15 日第 2 次會議的結論，發現與前次會議決定又完全不一樣，35 位波蘭醫學生變成可以報考，然後說「暫准報名，緩發及格證書」，如果考取的話，請衛生署安排實習，等實習期滿，成績合格，可以拿到及格證書。兩次會議結論只有一個相同的地方，就是都認為他們沒有實習 1 年，這樣的結果使得現在有很多台灣的醫學生說，他們也是今年畢業，只不過還沒有實習 1 年，則他們是否也可以報考？這中間就會產生問題。

另外，本席比較關心的是到底為什麼又決定要開第 2 次會議？仔細看過各家報紙，發現有好幾個不同的說法，其中一個很重要的說法是，「波蘭醫學生的家長位高權重，因此

考選部屈服於權勢之下」,這樣的講法難怪會對我們的形象造成傷害。另一個說法是,「部長不滿意 9 日會議結論,要求發回再議」。而中央通訊社、青年日報等提到一個比較好的說法是,「部長認為程序有不完備之處」。至於聯合報另一種更不好的說法是,「部長不滿意 9 日會議結論,要求發回再議,而且在 15 日的會議裡面施壓與會人員」。唯一比較可以說得過去的是,「因為有應考人到行政法院提起行政訴訟,申請假處分聲請等,由於有新事證,所以考選部再重新考慮」。本席的重點正如同剛才大家都提過,這應該是教育部、衛生署要負責決定的事,為什麼箭頭指向我們考試院?也許就是因為考選部在 2 次會議裡面,有這麼截然不同的決定,讓人家感到很奇怪,其實個人也不曉得部長覺得程序不完備是哪個部分?部長可否直接發回再議或者作怎樣的處理?本席發現本院有很多情況是,一次接著一次召開會議,然後達到我們想要的處理方式為止,試問這樣做才對嗎?可能我講的比較極端一點,請各位原諒,不過個人的想法是,日後我們作任何決定之前,可能要更為慎重,不要決策反覆,才不致又引起太多的爭議。

✹銓敘部業務報告(吳次長聰成代爲報告):97 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

陳委員皎眉:從銓敘部報告裡面,我們知道 97 年度因公傷殘計 527 人,核發金額計 3,555 萬天,雖然人數、金額看起來並不多,但是仍值得我們檢討將來如何減少傷害情事發生。因為過去我們在談職場安全時,都是比較關心勞工

的工作安全，譬如說馬總統在政見中也提到職災千人率，要在 4 年內降到千分之 4 以下，可是卻很少人注意到公務人員在工作上，其實也有許各不安全的狀況。例如在實際工作上，家暴社工在做家訪時，常會被加害人追著跑、工務局人員拆除違建或警察人員取締違規等業務時，也可能被追打或衝撞，其他因為工作壓力而產生的職業傷害，根據國際勞工組織的研究,職業傷害有 60%至 80%與工作壓力有關，這些部分都值得重視。所以本席有 2 點建議：1.請部進一步了解分析因公傷殘死亡之內涵，如執行職務發生意外、公差遇險或辦公場所發生意外等，希望可以深入了解實際狀況為何，以為因應之參考，當然也可以了解 97 年度減少的原因為何，作為將來預防的參考。2.希望相關單位能夠儘快規劃，並透過演講、座談等方式，逐漸地建立起職場安全文化，因為國外對職場安全都有很多研究，國內在去年也舉辦一次「台灣安全文化論壇」國際研討會，研究發現除了我們較熟悉的安全環境、安全法規之外，其實最重要的是如何在職場建立安全文化，包括安全意識、安全態度及安全行為等，都是我們要立刻去做的事。

第 11 屆第 45 次會議（98.07.30）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：「改進專門職業及技術人員技師考試制度學者專家座談會」辦理情形。

2、考試動態：舉行98年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試典試委員會第一次會議。

陳委員皎眉：對於部為改進專技考試制度及考試品質舉辦學者專家座談會，本席亦表示肯定，而且沒有特別意見，本席想就最近發生的兩個事件，有關命題與審題委員之角色和權力，以及應試科目命題大綱、參考用書之效力，就教於部長及各位同仁：

1. 最近本席接獲行政院薛政務委員轉來應考陳情信函，抗議今年高考某科試題的出題方式與計分標準不公正，經本席調閱試卷，也覺得內容的確有值得商榷的部分，但是當初命題以後，審題委員並沒有覺得不妥當，未予處理。不過剛好另一項考試發生的狀況是，命題委員出題以後，審題委員認為不適當，所以請命題委員重新命題，結果該位命題委員極端不悅，審題委員認為試題已超出應試科目的命題大綱，命題委員則認為題目本身並未超越命題大綱範圍。所以審題委員與命題委員之專業素養究竟孰輕孰重？如果意見不一致時，我們到底要如何決定？是否可有一適當機制處理？

2. 命題大綱與參考用書之規範程度究竟要如何拿捏？依照應科目命題大綱及參考用書裡面的備註:「表列命題大綱為考試命題範圍之例示，惟實際試題並不完全以此為限，仍可命擬相關之綜合性試題。」是以，命題委員認為他可以

出這樣的題目，因此我們到底如何決定？大綱與參考用書之規範程度如何拿捏？請部長說明。

3. 不管我們在命題或審題時，或者接到應考人意見以及試題疑義處理時所發現的共同性相關問題，考選部會如何處理？建議彙集成冊，俾供我們經驗傳承，因為類此案例，本席認為在每項考試典試過程中都可能遇到。

第 11 屆第 46 次會議（98.08.06）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 98 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員(不含牙醫師、助產師、職能治療師)、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試、98 年專門職業及技術人員高等考試法醫師考試。

陳委員皎眉：針對 98 年 6 項專技醫事人員考試，本席有 3 點意見供參：1. 個人為本次 6 項專技醫事人員考試典試委員長，感謝各位委員參與典試試務及分區巡場工作。另外多位委員協助選聘命題委員，並幫忙審題，特此致謝。2. 對於考選部試務人員，本席也要表達感謝，因為本次考試科目相當多，入闈同仁共有 72 位，入闈時間達 14 天，從闈長林尚達到相關同仁都非常認真，能夠在這麼短時間內備妥所有相關試務事宜，而且大家都能有條不紊，按部就班去做，各司其職，士氣高昂，一再地重複校對試卷，令本席非常感動，所以在此要特別表示肯定。3. 關於剛才部

長提到 5 位應考人因為高鐵誤點而遲到 40 分鐘事件，當時我們決定讓他們進場考試，但不延長考試時間，處理過程明快。雖然個人和部長一樣，替這 5 位應考人覺得有點遺憾，不過基本上還是覺得我們的處理合情合法。就准予入場考試來說，我們是根據三個理由才做此決定：(1)我們認為此事件的錯在於高鐵誤點。(2)該科考試若 0 分計算便不予錄取。(3)本項考試為資格考，所以如果他們能夠錄取，也不影響其他應考人的權益，因此本席認為應該讓 5 位應考人進場考試。至於沒有延長考試時間，主要是因為「國家考試偶發事件處理辦法」第 4 條明確規定，除了試務疏失之外，不得延長考試時間，當然以後我們還會再進行檢討。對應考人來講，個人有一個建議是，以後真的要提早出門，不要太相信高鐵。

第 11 屆第 1 次臨時會議（98.08.18）

✹討論事項:考選部函陳請准增辦專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試一案，請討論。

陳委員皎眉：高委員意見立意良好，替應考人想盡各種辦

法。但事實上，這次最重要的是因為有很多社工人員已經投入救災的工作，他們沒有辦法來參加考試。其實他們現在處於兩難的狀況，一方面很想投入救災，一方面又很想來參加考試，因此希望能夠再給他們一次機會。因為原本一年只有一次社會工作師考試，今年沒有來應考，就得一定要等到明年，所以本席覺得考選部的建議很好，如果我們能夠再給他們一次機會，不妨半年後再辦一次考試。因為救災工作及災後心理重建、安置部分，需要大量社工人員投入的都是比較長時間的工作，加分對他們來講，可能不會有實質的效益，一則他們沒有辦法來應試，二則他們不希望自己被認為是加分錄取。本席認為再給他們一次考試的機會，應該是最重要的。且因為它是一個專技人員的資格考試，不像公務人員考試會占錄取名額，造成不公平的現象，所以對他們最實際的應該是加考一次，希望大家能夠支持。

決議：照部擬通過。

第 11 屆第 48 次會議（98.08.20）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：辦理 98 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試入闈製題工作等各項考試事宜。

陳委員皎眉：對於部決定增辦專技人員社會工作師考試之

作法，本席亦給予肯定。因為社工師理事長與本席聯繫時，個人仍在國外，週一回來馬上向考選部進行了解，當時部在開會後決定仍然如期舉行社會工作師考試，另外表示將視考試缺考的情形來決定是否加考一次。但基本上，社工人員心裡仍然很不確定自己到底要不要去應考。於是週二上午，本席和多位委員與部聯繫討論，認為如果要加考一次的話，最好能馬上確定，讓社工人員能比較安心，當時據了解已有 600 多位社工人員在災區救災，另有 600 多位社工人員在台北市正要出發，因此林委員提議，本院可以臨時加開一次院會，馬上確定，以表考試院對考選部所作決定的支持。經請示院長後，明確地決定召開臨時會議，在週二下午召開臨時會議，因為這是國家的重大災難，後續的心理重建及災民安置是最重要的工作。所以當天本院作成決議以後，社工師協會非常的肯定，並發函給所有的相關人員，將考試院所所的決策過程，清楚地作說明。本席覺得這次我們主動迅速、積極回應外界關心議題，是非常好的作為，在此要感謝院長、副院長、秘書長及各位委員，還有考選部的迅速回應。另外，剛才黃委員富源建議對於危機處理予以法制化，本席也非常贊成，在不同情況的狀況下，能夠迅速作回應，可能是最重要的事。

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：規劃辦理 98 年度交通事業人員員級晉升高員級資位訓練情形。

陳委員皎眉：針對保訓會報告，本席有 3 點意見及請教：

1.本次訓練成績評量部分,「生活管理、團體紀律及活動表現成績」占訓練總成績10%,可是個人記得有些訓練成績評量,這個部分成績占20%,不知理由為何?2.這次八八水災是否影響公務人員參訓?據了解,許多公務人員都有參與救災,如果部分學員無法參加升官等訓練,會否影響其訓練合格升等之資格?我們有何因應或補救措施?3.上週本席隨同張主委參訪上海、成都等地行政學院,並共同舉行高階文官座談。個人覺得收穫非常大,最重要的是必須歸功於保訓會,事前規劃相當周詳,平常跟他們也有很好且穩固的關係,例如雖然這次我們沒有安排參訪湖北行政學院,可是他們的院長和主任飛了1100公里路程來到四川,全程陪同我們參訪,這是因為我們的文官培訓所與湖北行政學院本來就有很好的關係,每年都有相互參加研習,好像9月份李副主委也要過去參訪,本席覺得這些互動非常值得肯定,尤其這次參訪收穫豐碩,個人認為其中有關訓練的學位授予、課程內容反應當前國家需要,舉行焦點研討等,都很值得我們參考。

第11屆第49次會議(98.08.27)

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告):辦理98年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。

陳委員皎眉:針對保訓會報告,本席有以下3點請教:1. 有關初等考試錄取人員基礎訓練情形,由於本項考試,競爭

激烈，錄取率極低，僅錄取 692 人，其中正額錄取僅 526 人，但是根據會報告，本年錄取 692 人中，廢止受訓資格者高達 117 人，比例是否過高？經本席查閱「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第 44 條第 1 項第 1 款之規定，在訓練之前就廢止受訓資格：只有「自願放棄受訓資格，未於規定時間內報到接受訓練…」，為何會有高達五分之一錄取人員在錄取率極低，好不容易考取的情形，自願放棄受訓資格？ 2. 根據統計數據，預計調訓人員有 556 人，實際調訓 458 人，未參與訓練者計 98 人，他們是否為占預估缺而尚未分發的錄取人員？3. 公務人員考試之基礎訓練非常重要，因為這次本席到中區擔任典試委員時，聽到很多人事主任說初任公務人員的一些問題，尤其是特考部分，所以本席想請教一下，原住民族、身心障礙者特考有無類似一般公務人員考試之基礎訓練？如果有的話，與一般公務人員基礎訓練有無差異？據本席了解，身心障礙人員考試過去並無辦理基礎訓練，但是今年開始將試辦調訓不需使用輔具者，不知試辦的情形如何？有無特別困難？如果其他需用輔具之身心障礙人員無法參訓，要以什麼方法來補足基礎訓練？請會說明。

✷行政院人事行政局人事考銓業務報告（黃副局長錦堂代為報告）： 99 年度行政院所屬人事人員訓練班別及課程重點規劃辦理情形。

陳委員皎眉：人事人員在工作上要做的事情很多，包括辦理機關人員晉用、敘獎、考核、退撫等業務。但人事人員

亦會調到不同的業務單位任職，他們對任職機關業務之了解要如何培養？舉例來講，上次本席提到保育員四等特考一事，人事局要開會發文其實是給各地方機關人事單位，邀請的是人事人員參加，有些同仁比較認真會先請教業務單位，但也有人事同仁接到通知就直接去開會，可是他卻要決定該業務單位的重要決策。所以人事人員到底要不要了解任職單位的業務？有無培養機關業務知能之機制？

✹秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：籌備考試委員南下高雄參與救災重建辦理情形。

陳委員皎眉：對於秘書長大慈大悲，本席真的非常感動，雖然有些委員會有考量，但本席還是非常樂意追隨他去做救災關懷工作。不過有一點小建議是，秘書長強調對災區進行心靈、心理重建，本席覺得我們可能不要只強調心理，因涉及專業領域，且範圍較窄，所以建議根據本院委員之專長，強調身心健康，適切表達我們的關懷。

第 11 屆第 50 次會議（98.09.03）

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年上半年全國公務人力素質統計報告。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告，本席 3 點問題請教：1. 根據統計分析報告，公務人員大部分都是經過考試及格任用，約占八成二，尤其以特考為主要任用來源，不知此結

果是否適當？過去個人一直以為公務人員主要來源為高普初考，後來發現比例並不高，本席知道有許多類科公務人員如司法官、警察人員等是用特考取材，地方特考也是，但比例高達 42.35%，是否妥適？不知我們原本規劃是否即為如此？另外，其他考試進用者占 19.46%，依其他法令進用者則占 17.93%，比例都很高，不知是哪些考試及法令？其進用比例是否適當？ 2.有關原住民族公務人員占全國公務人員人數約 2%，與其占全國人口數約 2%的比率相當，但不知分配至各機關單位的情況是否適當？因為此次南部災情嚴重，可是我們發現高雄市政府僅有 1 名原住民族社工，整個高雄縣政府則無任何 1 名原住民族社工，不知未來要如何改善？3.身心障礙公務人員占全國公務人員數 1.47%，不知其進用比例為何無法增加？是因為機關不報缺還是他們無法考上？依照身心障礙者權益保障法，其實每 34 位公務人員，就要進用 1 位身心障礙人員，比例至少要達 3%，如何鼓勵進用比例增加？請一併說明。

✷秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：考試委員一行高雄災區關懷慰問辦理情形。

陳委員皎眉：本席有 3 點意見：1.這次我們南下災區慰問，看到中央與地方政府，以及社會各階層志工投入救災工作之精神令人敬佩。還看一位原住民輔導老師將自己的工作辭掉，然後待在災區 10 多天，默默地奉獻，個人真的是深受感動。2.我們在災區也發現到與本院業務相關，或本院可以做的事情，例如發現原住民社工人員的缺乏，還有退

輔會高雄農場安置許多災區國小孩童的狀況，這些老師非常辛苦，好幾個禮拜都是不眠不休地在工作，所以非常期盼有志工可以進去幫忙，至少週末假日可讓老師們有喘息的機會。個人覺得這個工作是我們可以做的事情，幫忙分擔照顧孩童。3. 有關災區親子問題所產生的分離焦慮，也是值得持續關心之課題。

第 11 屆第 51 次會議（98.09.10）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：國家考試網路報名辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有兩點意見供參：1. 報告第 2 項提及，為提供網路報名服務，特整合政府與民間服務資源，調查網路服務點，對此本席特別表示肯定。因為現在一般家庭幾乎都有 1 台以上的個人電腦，我們很難想像部分弱勢民眾可能還是沒有電腦可以使用。所以本席覺得部在推動過程能夠考量服務弱勢民眾，苦民所苦，非常不容易，相當值得肯定。2. 有關報告第 8 項推動國家考試網路報名單軌作業部分，依附表所示，98 年截至目前已開放 22 項考試使用網路報名中，已有 11 項考試全面採行網路報名單軌作業，不知另 11 項未全面採行網路報名單軌作業的考試，未來規劃的期程如何？又選擇單軌作業網路報名的原則為何？剛開始似乎以報名人數較少的考試，或以應考資格較高的考試先做？不過從附表「98 年度各項

國家考試網路報名人數統計表」序號2及14，有關專技醫事人員考試網路報名比例，由80.51%提高至100%，表示即使報名人數多達4萬6千多人，網路報名仍然可以做到，而且成效良好，當然這些都是應考資格程度較高的應考人，但其他考試全面採行網路報名單軌作業好像也可行，因此想請教未來規劃之原則與期程為何？請部說明。

第11屆第52次會議（98.09.17）

✷銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：身心障礙特考及格人員銓審相關資料統計情形。

陳委員皎眉：首先，感謝銓敘部報告身心障礙特考及格人員銓審相關資料統計，以回應多位委員同仁對身心障礙弱勢族群之關懷。本席另有3點意見供參：

1.性別及官等部分：經身心障礙特考及格人員，男性 649人，女性514人之數據可能不太正確，因為以不同官等性別比例來看，男性薦任有237人，委任有409人共646人，而女性部分也有這種現象，請再作查證。關於性別及官等的統計，本席比較關心的是，為何不同性別身障之公務人員，在不同官等的比例不一樣？由統計數據顯示，男性在高官等之比例仍較女性為高？是否表示在陞遷時有區別之待遇？值得進一步了解，其實在一般公務人員之陞遷也有這種現象，不知在身障之公務人員之陞遷是否更嚴重，但

仍請注意。2.障礙類別部分：由資料統計可以看到身心障礙公務人員不同障別之比例，與各障別占身心障礙人口總數比例有很大的差異，例如肢障者在身心障礙人口總數所占比例為 37.6%，但是在身心障礙公務人員裡面卻占65.52%；聽障者在身心障礙人口總數所占比例為 10.7%，在身心障礙公務人員裡面則占 8.86%；視障者在身心障礙人口總數所占比例為 5.3%，在身心障礙公務人員裡面則占 6.45%。因此，身心障礙特考是否對某些障別比較友善，而對某些障別則較不友善呢？當然，有些障別如重度智能障礙或多重障礙者本來就無法參加智能方面的考試，但除此之外，其他各障別之比例狀況，建議部能進一步作分析了解，以達到更公平、正義之境界。3.考績評比及陞遷發展部分：剛才部長報告提到，身障者公務人員考列甲等比例較一般公務人員低，可能因為是他身體的限制或心理因素等，不過建議本席建議部再進一步了解，身障者當然天生有其障礙，本來我們就應該用人為的力量來幫助他天生的不公平能夠更公平一點，經由工作設計或輔具協助來幫助他們訂定一個比較合理的工作目標，如果他們可以努力達到此目標，我們還是應該給予好的考績，給予適當的鼓勵。

第 11 屆第 53 次會議（98.09.24）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：國家考試職能評估方法與標準之建立研討會辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對部長報告辦理專技醫事人員考試典試及試務事宜，首先感謝部內同仁的辛勞，此次醫事人員考試從一開始就有許多狀況，包括波蘭醫學生可否報考爭議，以及閱卷期間遇到颱風延後 2 天等，但是本席在第一次典試委員會就期許大家要特別認真小心，使整個試務工作達到零缺點，而到目前為止表現的確非常好，並順利完成，不過在過程裡面本席有看到 3 點問題，想就教於各位，並作檢討和建議：

1. 有關試題疑義部分，許多委員一直都很關心，也提出很多建議，本項考試 10 個組裡面，測驗題有 474 題產生疑義，其中保持原答案者有 377 題，更正答案有 64 題，一律給分者有 33 題，也就是說，更正答案或一律給分超過 20%，比例實在太高，這也是為什麼有越多越多應考人要提出試題疑義，因為有很大的機會可以得到更正答案。這又牽涉到命題委員、審題委員及後來的試題疑義會議，其權責到底各為何？因為我們看到試題疑義內容，有時是命題委員本來並不是這個意思，但審題委員在審題時修改題目，甚至有時連答案都變成不對，有時則是在總校正時修改，到底誰應該做或不該做，修改題目的機制及作法如何，本席認為應該進行研究。尤其是在試題疑義會議時，很多委員

都循例以為可以給兩個答案，我們當然希望給其中一個最好的答案，但是每次出來的結果都變成兩個答案，好像答 A 或 B 都可以，所以我們應該讓試題疑義會議委員很清楚地了解，希望能選擇一個最好的答案。不過這又牽涉到的一個不合理的結果是如胡委員所提，如果試題疑義會議討論後決議，本來某題答案為 A，後來是 A 或 B 都正確，結果不合理的是變成，答 A 可以給分，答 B 也可以給分，可是答 A 和 B 就不給分，因為我們要的是一個最好的答案。問題是明明試題疑義會議已經說這兩個答案一樣好，要不然應該只有一個最好答案，既然兩個答案一樣好，卻又要考生只能答最好的一個答案。這樣的爭議不能委員說說就算了，一定要作處理。本席建議召開專案會議，因為我們每一位委員同仁至少都已經當過一次典試委員長，都曾經歷這樣的過程，相信各自有許多建議，希望能夠彼此相互討論。

2. 有關試題卡的部分，我們每次閱卷之後都會再作抽閱，作業上應以隨機抽樣方式再次複閱，但實際的作法卻是抽每一部分的第 1 至第 10 張試題卡，這樣完全違反隨機意義，所以本席曾請試務同仁做一張隨機抽樣表，結果他們說電腦程式做不到，必須由承辦司同仁親自用人工方式去做，讓本席覺得很不好意思，好像是給他們找麻煩，其實我自己做隨機抽樣也可以，只是為何電腦做不到隨機抽樣，個人實在不能了解，請部研究改進。

3. 決定及格率與錄取人數是第二次典試會最重要也是唯一

要處理的事項。昨天本席主持第二次典試會，部提供了一張表記載每個類科報考人數、全程到考人數、及格人數、及格率等，很清楚地就是要通過這張表，後面有附一大堆資料，然後說請大家參考後面的相關資料。可是本席很快地瀏覽過一次，發現沒有一個數據是正確的，完全是不一樣的數字，可是本席不敢講，怕講出來以後，大家就要討論很久。事後私下請教科長，他也不知道，後來去瞭解發現總表上面的錄取率是以全程到考人數作為計算分母，但是後面每一頁的資料是根據報名人數作為計算分母，當然結果會不同。本席詢問他們為什麼會這樣，他們說因為程式設計就是這樣，這是本人不能接受的地方，因為如果是比較嚴格的人，這樣的統計表是無法通過的，既然後面的資料與前面不一致，怎能通過第一張的總表呢？所以希望以後不要再告訴本席程式設計就是這樣無法改變。事實上只要程式稍作修改，所有統計數據就可以一致，以上的話如果說得重一點，敬請原諒，只是求好心切，其實這都是很小的問題，很容易就可以改正，請部檢討。

第 11 屆第 54 次會議（98.10.01）

✷考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：98 年第 3 季（7 至 9 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：部第 3 季業務重點報告內容相當豐富，本席表示肯定。謹提 3 點意見供參：

1.有關撰寫參加2009 GMAC電腦適性化測驗國際會議出國報告，適時學習國際電腦適性化測驗經驗，並了解試題反應理論(IRT)研究趨勢與方向一節，本席認為是非常重要的研究，因為電腦適性化測驗為未來要走的方向，雖然 IRT 本身並非是最新的概念，但是不可否認的，近 10 年 IRT 研究非常重要，國內許多測驗專家都在研究 IRT。本席比較關心的是，將許多測驗原理應用在國家考試時，其實有許多地方有所限制，所以本席希望能先就IRT趨勢及其應用，對國家考與啟示和效益進行研究及思考。

2.有關改進命題技術部分，第1項提及為應98年第2梯次公務人員題庫建置所需，完成 95~98 年公務人員各類科試題品質分析，共計149科一節，本席認為是非常龐大的分析工作，對每一試題作試題難易及鑑別度分析是很重要，但是如果試題分析以後，即使是好題目亦不能重複使用，則沒有太大意義，所以我們應該可以進一步作一些分析，例如可以就實證之試題難易分析資料與命題老師所定之試題難中易度程度是否一致作比對，如果都很一致或具有相當高的關連性，其實以後就不必逐一作試題分析，因為命題老師所說的試題難易度已相當可靠，只針對有問題的試題作分析。其次，可以分析的是近幾次同項考試試題難易度之穩定性問題，剛才幾位委員提到護理師考試及格率差異過大，分析結果如果發現試題難易度不穩定性，馬上就可以看出試題的問題所在，然後可以作處理。

3.有關蒐集「國家考試口試參考手冊」國外參考資料一節，

本席當然也認同口試的重要性。尤其結構化口試效度為非結構化口試的兩倍，但是先決條件要先作好工作分析，其實部已花費很多功夫研究及蒐集資料，也有委託學者進行研究，但本席關心的是，有研究結果以後，我們能做什麼，是否可以去做，因為好的結構化口試必須對每個類科做工作分析，必須花費許多時間、金錢和人力，可是目前國家考試有三分之一須進行口試，但過去口試幾乎都只是非結構化的，如何讓口試發揮最大的功用，希望考選部能早作規劃，我們不敢說針對每項考試都要做工作分析，不過可以從口試佔重要或關鍵比例的類科開始，進一步作研究。

第 11 屆第 55 次會議（98.10.08）

✷業務書面報告:銓敘部函陳關於臺北市立浩然敬老院組織規程暨編制表修正一案，報請查照。

陳委員皎眉：本席原則上同意部擬意見，但是 2 點意見供參：1. 有關浩然敬老院首長、副首長部分，因為本席曾任台北市政府社會局局長，當時有 4 個附屬機關，包括殯葬管理處、廣慈、陽明、浩然等安養機構，家暴中心其實還沒有正式納編。當時本人就發現浩然敬老院的首長職等最低而且沒副首長，其他機構的首長職等較高且都設有副首長。目前殯葬管理處已移撥民政局，廣慈已經裁撤，併入浩然敬老院，而家暴中心正式納編，因此共有 3 個附屬機構，但還是只有浩然敬老院首長職等最低且無首長。在本

次修編裡面，銓敘部已同意其首長職務列等由原列「薦任第九職等」調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」，與其他附屬機構比較，較為衡平，應屬適當。但副首長部分此次不予核備，這個部分本席希望以後有機會能夠再審議。主要理由是報告中提到台北市社會局所屬機關除了陽明教養院、家暴中心以外，都沒有置副首長，本席認為這個部分並不適當，因為現在北市社會局所屬機關就只有這3個附屬機關，其中2個有設副首長，只有浩然敬老院沒有。另以陽明教養院與浩然敬老院相較，以職工來講，雖然陽明有279人，的確比浩然的159人多，但是陽明教養院的院民有393位，而浩然敬老院則多達489位；陽明教養院照顧的是身心障礙的孩子，而浩然敬老院照顧的是孤苦無依的長輩，也是台北市現在唯一的公立安養中心，我們知道老人的意見比身心障礙的孩子還多，所以浩然敬老院其實也是工作非常繁重，非常需要設置副首長的。其次，部函說因為家暴中心分組比較多，但是家暴中心的職工只有51位，浩然敬老院則有159位，而且家暴中心其實只有5個分組有專任組長，其他 3 個分組在其組織法已明確規定，由教育局、衛生局、警察局派員兼任。因此，浩然敬老院絕對與陽明教養院或家暴中心一樣需要有一位副首長，當然今天還是應通過本案才不致影響其他人員的權益，但是希望以後有機會能針對這個部分再作考量。

2.有關留用護士 2 名部分，事實上在浩然敬老院修編之前，本來就有18位護士，這次修編是希望護士減4位，然

後增加 4 位護理師，所以修編前後，護理人員都是 18 位，而且職缺已滿。但是因為廣慈博愛院裁撤，有 2 名護士由廣慈博愛院移撥過來，所以現在是用留用方式，我們希望能夠繼續留用，等以後護士有出缺時再納入員額，以保障當事人權益，也就是如同第 9 頁第(5)項留用人員的理由，由於並沒有增加員額，希望建請同意留用。而本席也請教過司長，他表示這個部分比較沒有問題，只要報留用名冊即可留用，希望部能夠審酌。

第 11 屆第 56 次會議（98.10.15）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 98 年公務人員特種考試民航人員考試第二試口試及辦理榜示作業等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對民航特考第一試按需用名額加計 10%錄取 34 人參加第二試，本席本來要說如果是加計 10%，應該需用名額是 31 人，可是剛才李委員已更正為加計 60%，共錄取 34 人參加第二試。基本上，如果民航特考需用名額 31 人，可是實際到考僅 28 人，最後僅錄取 22 人，可能會造成錄取不足額，影響機關用人，所以本席有 2 點建議：

1. 由於每次考試都有到考率的問題，一般採行口試之考試類科都是加計 10%錄取參加第二試口試，可是像本次民航特考口試即有 17%至 18%未參加口試，因此以後我們除了

加計10%錄取參加第二試口試，也應考慮到考率的問題。本席覺得我們在預估到考率應越準確越好，尤其過去已經有許多經驗，這個資料就是最好的預測值。所以建議能提高錄取參加口試的比率，酌增參加口試人數。

2.本次民航特考經過口試之後，錄取率只有 78.57%，就是需用名額31人，僅錄取22人。經本席查閱民航特考考試規則，第二試僅占總成績 10%，而且口試成績未達 60分者才不予錄取,可是本考試到考28人當中有6人未達錄取標準,在所有口試裡面算是比較特別,不知其原因為何？因為一般的口試並沒有發揮這麼大的影響力，只會稍影響錄取人員的名次排序,所以本席想進一步了解,請部說明。

第11屆第57次會議（98.10.22）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：本部98年全員訓練（試務工作研習）辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告有關試務工作研習，本席有3點意見供參：

1.剛才部長提到二梯次研習，全員參與，個人與多位委員到本院服務以後每次看到「全員參與」都有同樣的感覺，心裡非常地感動，因為考選部的業務本來就很繁重，雖然部長表示最近這段期間，稍微比較輕鬆一點，但畢竟是額外的工作，本席覺得非常難得，可以看見主事者的用心。

2. 其實部內同仁對試務相當嫻熟，因為他們已工作多年，記得多年前部長還在當技職司司長時，我們曾經參加一場研討會，那時候部長把專家與學者作區分，在座有很多都是學者，但實務工作的同仁才是專家，也許有時因為他們做得很熟稔，可能會覺得不需要改變，反正不變不錯，這也是公務人員最會被詬病的地方，既保守又不求進步。不過本席看到考選部願意去辦理檢討改進的研討會，精益求精，好還要更好，相信對試務工作會很有幫助。個人一向都相信用腦比用手還來得困難，要去思考如何改變求突破，我們應該給予鼓勵。

3. 另外，本席要提醒的是，這次研討會裡同仁所提實務上的建議，一定要予以重視，尤其部已規劃卷務、場務及題務各組的工作坊研習，針對各項建議進一步作討論和研議，這是非常棒的作法。一個好的 idea，一定都要經過一段時間的醞釀、孵化，如果一百個建議裡面，只要有十分之一可以用，其實就已經有很大的效益，希望部能確實做到。

第 11 屆第 58 次會議（98.10.29）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：專門職業及技術人員特種考試中醫師考試訓練辦理情形。

陳委員皎眉：本席有兩個請教及 1 個關切：1. 近幾年報考

中醫師特考人數還是很多，每年仍高達2至3千人，可見需求還在，所以中醫師特考不再舉辦之政策是否適當？而錄取率偏低(近3年平均每年不到0.7%)，是因為應考人程度較差抑或試題偏難？請說明。2.根據部報告，目前已通過中醫檢定考試者有近1萬8千人尚未通過中醫師特考，如果以後取消特考，這些人將要何去何從？本席不了解90年至94年又辦理了5次檢定考試，而這些檢定及格者為所不來報考中醫師特考？難道是他們的程度較差不敢來報考？如果程度較差為什麼又可以通過檢定考試？本席比較擔心的是他們現在是否已在執業？畢竟他們也是檢定考試通過的，我們要如何處理？剛才部長及幾位委員提到他們可以再接受訓練，或是可參加高考、接受再教育等，這些都可以研究。重要的是全民利益與應考人權益必須兼顧，所以現在的規劃如何，請作說明。

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代爲報告）：辦理公務人員服務誓言網路徵選活動。

陳委員皎眉：台北市社會局顧前局長曾對「公務人員服務誓言」提出一些建議，日前本席跟她說人事局已經在慎重研究，讓她覺得原本只是讀者投書，局卻能慎重處理，讓她非常的感動。當本席看到今天這個報告案後，也隨即將活動計畫轉寄給她。本席特別要對人事行政局的積極作法，表示肯定之意。

✹臨時報告：陳委員皎眉書面報告。

本席提出此份書面報告主要是因為院會同仁多次表示應該將心理測驗，尤其是人格和性向測驗納入國家考試。個人覺得如果要把這些測驗納入的話，大概有三個重要問題要思考：一是到底要測驗哪些人格特質或性向。二是要怎麼測試。三是測量結果要怎麼使用。從早期的CPI、Catlell 16PF EPPS，到最近的EQ、big5等，尤其是與工作績效有關的測量，以後本席有機會再提報告。今天先提Personal Potential Index.PPI）之測量，主要是美國ETS（Educational Testing Service）在今年7月份開始實施，由評量者以24個題目，針對「知識與創造力」（knowledge and creativity）、「溝通技巧」（communication skills）、「團隊合作」（teamwork）、「應變能力」（resilience）、「企劃與組織能力」（planning and organization）、「操行與品格」（ethics and integrity）等6項人格特質，進行綜合性的評估。PPI與一般人格測驗不同，因為一般人格測驗是由個人自評，而PPI是由其他人作評量，所以類似教授推薦信的改良版。不過它是ETS成立以來，首次大規模的將主觀又複雜的內在特質作量化的嘗試，本席覺得這種測驗比較適合在有學經歷審查的國家考試，或者高階文官的甄選。相關書面資料已送給保訓會，供作規劃高階文官培訓之參考。至於測量結果如何使用，作為綜合的考量或門檻，或者怎麼樣來計分等等，以後我們再討論，資料（詳見283頁）提供大家參考。

第 11 屆第 59 次會議（98.11.05）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）:「司法官、律師考試新制說明會」辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 點意見：

1. 有關「司法官、律師考試新制說明會」北中南 3 場次說明會，本席雖未能參與，但是部在考試委員實地參訪開南大學時亦曾作簡報，個人覺得部對於各項改革作為，能夠主動積極對外說明，是相當好的事情。當天盧司長與曾參事的簡報，也非常清楚且有條理，不但有數據作印證，並以圖表作說明，詳細明瞭且易懂，非常值得肯定。尤其部告訴大家以後會怎麼處理，會做模擬試題，從命題、審題到預試、試閱，還會再公布試題等等，讓大家感覺比較放心，因為應考人原本覺得非常複雜，不知如何開始準備，所以部做此說明，值得加以肯定。

2. 有關 98 年公務人員、關務人員升官等考試典試會議中，吳典試委員長泰成主動說明該項考試係為薦任升簡任十職等考試，相當於高考一級考試，讓所有典試委員知道考試的等級為何，該如何命題。大家可能覺得這個部分應該都很熟悉，其實有很多教授都不知道，連簡薦委官等哪個職等較高也不清楚，甚至有人問本席普考和初考哪個等級比較高，所以我們還是要適當提醒典試委員這項考試是什麼層級，讓大家清楚知道怎麼出題比較適當。

3.關於律師、會計師等專技高考第 2 次典試委員會，由於本席是分區典試委員，發現有幾個比較特別現象。首先是本次考試到考率變異量非常大，有低到如會計師考試僅 35.31%，而高的到考率則有 70%以上。當然據同仁告知會計師考試本來有選科，可以分好幾年來考，就會有很多人缺考，所以本席覺得統計時應考慮計算基準及方法之不同。如會計師選考 3 科，其他科無須應考，就不能列入缺考，不然到考率看起來會很奇怪，只有三分之一。

其次，及格率的變異量也很大，低的及格率只有 6%至 8%，但是會計師考試及格率有 20.64%，到底及格率要多高或多低才為適當。據了解，很多其他專技考試，及格率都有 40%至 50%，甚至醫師考試高達 90%，到底我們的政策是怎麼樣，本席一直都很困惑，因為專技考試到底應該是資格檢定還是回歸市場需求？很多人說是市場需求，但如果專技考試是市場考量，所以我們只能通過很低比率的應考人，那就表示我們的大學教育培養了太多不需要的人，是否也應該檢討？

第三是表格的部分，每當到第 2 次典試會時，本席就發現統計表格有點問題，上次本席曾表示過意見，就是計算方法的不同。這次看過之後，個人還是要建議表格可否作更清楚的表達，同仁想要做得很詳細當然很好，但詳細之餘還是要能夠清楚明瞭，再次期勉部能夠改進。

第 11 屆第 60 次會議（98.11.12）

✷行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：修正「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」一案。

陳委員皎眉：針對人事行政局業務報告第一項，本席各有一個肯定與請教。

1. 肯定部分：人事局依據「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」，辦理金馨獎表揚工作，並且修正計畫，將女性中高階主管培訓情形增列為評選項目，符合「性別主流化」概念中要提昇女性地位，促進性別平等，除了讓女性有機會來參與決策外，更重要的是，要讓女性「有能力」來做好的決策。因此，鼓勵辦理女性之培訓，enpower 婦女能力，是非常正確的作法，本席特別表示肯定。

2. 請教部分：本計畫是針對行政院所屬機關與地方行政機關予以鼓勵和獎勵，不知是否可以推廣到其他四院？當然人事局只能處理行政院暨所屬部會事務，但不知是否有跨院之聯繫會報或協調單位，能夠將此好計畫推廣出去。另性別主流化之實施計畫、落實身心障礙者一定進用比例等，我們看到行政院暨所屬部會做得比較好，也最重視，其他四院似較無著力，顯然有待加強。

第 11 屆第 62 次會議（98.11.26）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 98 年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及 98 年軍法官考試第二試口試及辦理榜示作業。

陳委員皎眉：針對司法人員考試及軍法官考試，第一試係按需用名額加計 10%錄取，參加第二試口試，本席有 3 點意見：

1. 有關參加口試人數加計 10%的比例部分，其實在上次會議本席已經提過，就是應該要加計可能會缺考的人數。其次，與剛才李委員所提看法相同，本席覺得需用名額比較少的考試，應該有較高的加計比例，如加計 20%至 50%，或者規定至少要增加多少名。因為參加此次軍法官考試口試人數只比需用名額 10 名增加 1 名，其實並沒有任何意義。況且從部長的報告以及委員在歷次會議中均曾針對口試提過許多建議，希望如何來加強口試，讓考試更有信、效度，但是如果我們一開始即剝奪應考人參加口試的機會，口試的內涵即使再好都沒有用。

2. 由於每次在院會所提出的建議，時常是說完就過去了，所以昨天本席在思考，要改變加計需用名額 10%參加口試的問題是否很困難。於是本席仔細去找原來的法源，發現不管是司法官考試規則或軍法官考試規則，對於第一試如

何加計需用名額一定比率參加第二試口試，都沒有規定。後來才知道是在第 2 次典試委員會議作成決定，大致會依該次考試狀況擬辦第一試錄取人數按需用名額加計 10%，對此讓本席不禁要質疑，典試委員會有這麼大的權力嗎？根據典試法第 11 條的確規定「下列事項由典試委員會決議行之：……四、錄取或及格標準之決定。」，看起來是可以決定，但是在第 11 條第 1 項有規定：「典試委員會依照法令及考試院會議之決定，行使其職權。」是以，由典試委員會決定參加口試人數是否妥適，尤其委員多次提過典試委員會議經常只是行禮如儀，大部分外聘的典試委員根本不了解狀況，連我們自己都不太清楚，以為需用名額加計 10%是依照規定而辦的。因此就法源部分是否有當，亦請部再加以衡酌。以這次軍法官考試的口試為例，依照軍法官考試規則第 6 條規定「本考試以第一試成績占百分之九十，第二試成績占百分之十，合併計算為考試總成績後，配合用人需求擇優錄取。」。假設某應考人筆試是排第 12 名，他會覺得在口試還有機會，可是我們已經限制口試人數，他根本不能來參加口試。所以本席覺得以需用名額只加計 10%計算參加口試人數似乎有點問題，再好的口試內涵都沒有用，因為他根本沒機會來參加。建請部在法源部分，思考應該如何規定比較適當。

3. 由於未來的新制司法官考試有很大的變革，第一試全部

採測驗題，錄取三分之一人數參加第二試，然後再以需用名額加計 10%參加口試。此作法可否在相關考試規則中明定？還是每次典試委員會均可作不同的決定？究竟要如何處理比較適當，謹就教於部長及各位委員。

✷討論事項：考選部函陳請准舉辦 99 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99 年公務人員特種考試基層警察人員考試、99 年公務人員特種考試關務人員考試、99 年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試、99 年第一次公務人員特種考試司法人員考試及 99 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提本考試典試委員長，呈請派用一案，請討論。

陳委員皎眉：有關基層警察人員考試分定男女需用名額一事，因為用人機關警政署有分定男女需用名額的要求，所以考選部特別召開國家考試性別平等諮詢委員會第 10 次會議，會中有幾個重要結論：第一是針對分定男女錄取名額，其實大部分的委員還是強烈表示不贊成。第二是警政署所提分定男女錄取名額的理由不充足，建議進行檢討改進。

但是會議最後還是基於兩個原因同意本次考試分定男女錄取名額，第一個理由是近年來警政署已在積極改善相關設備，如在 98 年度預算裡面，已購置女警防彈衣 3 千件，女警用槍 1 千 5 百枝；另外在女警寢室、廁所、哺乳室等設施亦有所改善。第二個理由是警察人員考試制度改進案，

經院會通過後，將於民國 100 年開始實施分軌制，當天代表警政署副署長表示，在新制考試以後，將會朝向不設限男女名額來努力。在以上兩個前提之下，因此當天會議決定同意分定男女錄取名額，同時就其所提人數作調整，女性由 101 名增加到 120 名，男性則由 569 名減為 550 名，至少維持去年的男女名額比例，而不致於降低，敬請院會參考。

第 11 屆第 63 次會議（98.12.03）

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：全國原住民族擔任公務人員情勢分析。

陳委員皎眉：關於銓敘部報告，本席有 3 點意見供參：

1. 部針對原住民族擔任公務人員情形進行分析了解，顯示對原住民族的關懷，個人特別表示肯定。

2. 據分析說明的（二）統計，男性原住民族公務人員為女性的 3 倍，其中男性以任職警察人員 3,338 人最多，女性則以任職行政人員 1,440 人最多，這顯示一個非常有趣的現象是，在原住民族公務人員裡面，性別隔離之現象比非原住民族公務人員明顯，尤其在警察人員方面，男性原住民族警察 3,338 人，女性原住民族警察卻只有 28 位，比例僅有 0.83%，與全國警察人員性別比例有很大的差距。根

據警政署在第 10 次性別平等諮詢委員會議的報告,我國女警在民國 93 年時有 2,178 人，占全國警察 3.38%，到民國 98 年女性警察增為 3,340 人，佔全國警察 5.1%，但是原住民族女警僅占 0.83%，還不到 1%，原因到底為何？謹就教各位，因為在警察人員特考要分定男女錄取名額時，所提出來的重要理由為女性體力不如男性，女性不適合值外勤，因為女性執勤不安全等等，可是依照我們對原住民族的刻板印象，一般來講,原住民族的體能都比較好，而且很多原住民族是母性社會，為母則強，照理說她們應該很適合來擔任女警，不知為何原住民族女警佔原住民族警察的比例特別少，僅有 0.83%？經本席初步了解，教育程度好像不是主要的原因，他們還是有同樣的教育程度，爰就教於各位。

3.在分析說明（七）提到不同族別擔任公務人員的比例，本席發現原住民各族任公務人員人數比例與其占全體原住民族比例並不一致。依本席最新的資料顯示，台閩地區各縣市鄉鎮市區原住民族人口分配來看，阿美族約占 18.2 萬人、泰雅族近 8 萬人，排灣族 8.7 萬人，但是他們在擔任公務人員數的排名反而是阿美族排第 3，不知原因為何？人數排名在後的布農族、太魯閣族等擔任公務人員數的排名大概都是與人口數排名一致，而阿美族人數大約是泰雅族、排灣族人數 2 倍以上，但是在擔任公務人員人數的排名並沒有這樣的趨勢。所以本席認為值得進一步了解。

第 11 屆第 64 次會議（98.12.10）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）： 98 年國家考試宣導辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 點意見供參：1.有關部辦理國家考試宣導，主動尋找及吸引最優秀人才來為國服務，值得肯定。不過根據考選部報告，在各大學校院就業博覽會中，有 9 所學校因參與廠商太少，不符經濟規模，僅寄送資料供學生參考而未派員參加。本席不知道是否因參與廠商太少，學校停辦，還是部認為參與廠商太少，學生可能會很少，所以未派員參加？有時學校辦就業博覽會，因規模較小，參與廠商較少，其實如果部仍參與宣導，也許學生會更注意部所設的攤位，讓我們有更多時間跟學生討論。2.有關國家考試講座的部分，剛才部長說因為宣導，報考人數可能就會增加，當然與整體經濟景氣及就業環境現況也有關，但是每次國家考試講座參與的人數也是一個指標，如果參與人數越來越多，表示大家非常重視，而學生關心的主題為何？建議可以作為以後規劃的參考，還可以留意有參加與未參加者考取的比例是否不同等等，均可進行統計分析，妥予因應。3.上次院會本席曾經提過，只是限於人力、經費可能無法做，本席當過學務長，覺得快到畢業才辦理辦理國家考試宣導、講座似乎有點慢，如果能夠針對在校生作宣導，效果或許會更好，因

為本席擔任考試委員以後，常有學生詢問國家考試的事，覺得學生的需求其實很大，所以建議能儘早對在校生如大三學生即開始進行宣導。

第 11 屆第 65 次會議（98.12.07）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：新制司法官、律師國家考試進行模擬預試報名作業。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 點意見供參：1.有關司法官、律師國家考試制度改革方案，大家已研議許久，部也非常慎重地在處理，值得肯定。有關進行模擬試題之抽樣分析採行分層隨機抽樣方式，尚稱妥適。但是一旦要分層抽樣，就要有分層的資料，不過分布表裡面並沒有在校生與已畢業生，以及北中南等區域分布之比例資料，所以我們很難了解根據比例而預定的抽樣是否適當。如果預定之抽樣不是根據報名者分配比例的話，建請部能提供過去應考者在校生與已畢業生，及其北中南分布比例等資料，我們才能了解原來預定抽樣是否適當，及為何會有抽樣不足的現象。2.有關建築師高考等 6 項考試辦理情形，由於本席為中部考區典試委員，在巡場時發現某監場人員非常專注認真地在閱讀，甚至未察覺典試委員等正在巡場，經了解上開舉措已違反監場規定，部一般是如何處理的？3.近日報載新制司法官、律師考試時，又再提起試題公布的問題，據稱考選部部同仁表示未來試題將不再公

布，已引起外界擔心，認為此舉將無法監督試題的品質，且有利補習業者，補習業者仍可利用人海戰術拿到題目，一般應考人則要花許多時間找考題等等，當然我們知道公布試題其實也有許多問題，比方考題越來越冷僻，考試效度越來越低，題庫不敷使用等，但試題公布與否，都是我們要面對的問題，不管如何決定，都要及早因應，其實所有的測驗學者都會強調不可以公布試題，美國的重要考試也沒有公布試題，可是我們已經這樣做，要改變好像也很困難，所以請部要審慎地應對。

第 11 屆第 66 次會議（98.12.24）

✷秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）:「精進公務人員考績制度意見調查」辦理情形。

陳委員皎眉：剛才張部長說考績法修正好像已經定案，本席覺得好緊張，可是前面聽完秘書長報告和院長講話後才放心一點，感覺可以再作討論，方才院長說修改考績法好像是大家不願意面對的真相，其實本席的感覺剛好相反，大家都期待改革考績制度，而且調查報告的結果很讓人鼓舞，個人覺得很感動。

本席謹就秘書長報告提出一些意見供參：其實我們在考量考績法修正時，已經做了很多工作，除召開公聽會以外，也有舉辦研討會廣納各界意見，個人一直在等的就是這份

問卷調查報告，因為自己一向接受比較量化的訓練，本席也比較關心社會大多數人的意見，而不是少數聲音比較大的人，所以這個民意調查是非常好的實證資料，我們應該加以善用。以個人多年做問卷及教授設計問卷相關課程的經驗，覺得此份問卷設計除了少數幾題可再斟酌之外，其他都做得非常好，整個取樣與分析也值得肯定。因此我們一定要善用調查的結果。從這些結果呈現，我們可以很清楚地看到許多議題，大家的意見已非常明顯，尤其很多事務性的內容都已經可以確定，即使是一些比較政策性的議題，本席覺得也有清楚共識，例如(1)是否贊成增列考列丙等條件。15 項裡面只有 1 項還不清楚，其他的項目，大家都非常同意，可見本院同仁也很努力，該想到的都有想到，所以以後我們討論時只要討論有爭議還不確定的項目即可，不用從頭開始討論。(2) 考列優等比率以 5%為上限，其實大多數人都覺得是合理的，即使非人事主管，也有 50%的人認為合理甚或太高，所以這個部分也不用再考量，雖然統計室有建議可否再增加，但個人覺得已經不用討論，就是以 5%為上限。(3) 有關丙等退場機制，我們覺得很意外，以為大家會反彈，可是結果有 60%至 90%的人都同意，當然以專家學者贊成者最高，但是即使非主管，至少也有 65%以上覺得合理或非常合理。也就是說，我們的設計從輔導、改敘到退休、資遣，大家都可以接受，也覺得合理。(4) 規劃面談機制、納入團體績效等，大多數人也都贊成。(5) 對於考績的修正，多數人都持滿意的態度，也都覺得應該做，至少不滿意的人很少。我們應該要

善用這個民意，當然我們也要知道且注意不滿意者是不滿意什麼地方。

另外，本席覺得有些議題可能還需要再研議，例如「丙等比率以 5%為原則，1%為下限」，大家對這個題目，看法就不一致，個人覺得這是個不好的題目，因為問卷最忌諱的是同一個問題問兩件事情，由於有人可能贊成以 5%為原則，可是並不贊成以 1%為下限，或者贊成以 1%為下限，但不贊成以 5%為原則，所以此題目本身設計得不好，不過即使是這麼不好的題目，其實大部分人也是覺得合理。問題是這個部分跟報載周司長說我們考量丙等訂為 3%至 5%又不太一致，因此可能還要再討論。其次，平時考核指標部分，第 1 題也是不好的題目，同時問多件事情，第 2 題問得比較好，一次問一個指標。結果發現，大家認為工作態度是最重要的，然後是工作績效、品德操守、工作職能、溝通協調等 5 項，不過今日報載新指標工作績效有 60%，工作工作職能與態度 30%，品德操守 10%，本席認為這是要再考量的，因為與實證結果完全不一致，這個部分需要再研議。

基本上，本席建議已經很明確且沒有爭議的部分，我們可以確立，不用再討論，而集中針對有爭議的部分，再作研議。另外，當然可以進一步分析基本資料和意見反應的關係以提供進一步結果。不管如何，本席覺得這份調查報告非常正面，而且可以善用，將來考績法無論要作怎麼樣的修正，這份資料結果是很好的依據，也可以讓民眾知道大

多數人的意見正是如此。

第 11 屆第 67 次會議（98.12.31）

✷考選部業務報告（黃次長雅榜代爲報告）：舉行 99 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員、中醫師、營養師、心理師、語言治療師考試暨醫師考試分試考試、99 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對考試動態第一項 99 年專技醫事人員考試第 1 次典試委員會，有趣的是部僅邀請心理組非典試委員的命題委員列席，因為在 98 年 7 月 2 日第 41 次院會中，本席曾提到每項考試第 1 次典試委員會，都會有一項重要的討論議題，就是有關命題標準應該如何決定，而每次決議都是典試委員會後邀集同組典試委員、命題委員召開命題標準事宜會議。不過既然是典試委員會議，只有典試委員參加，命題委員根本無法參加，所以本次邀請心理組非典試委員的命題委員參加，但是其他分組就不管，本席覺得問題還是存在。個人在會前就跟同仁談過，其實也不是一定要請命題委員來參加，而是因為決議與作法不一樣，所以可否更改決議，命題標準由今天出席的典試委員來開會研商，然後將結果以書面通知其他未出席的命題委員，這樣就沒有違背決議，但未獲參採。本席之所以再次建請再研究，主要是因為每次看到決議與作法不一致，實在覺

得很不好。因此請大家多注意，不要每次當本席擔任召集人時，該分組命題委員就會被邀請，這樣也很奇怪。當然本席覺得也不一定要邀請，其實沒有太多的議題需要討論，但是決議可以再作思考。

既然他們受邀來開會，本席就想到究竟要提醒他們什麼，避免什麼，比方不要重複學校期中考、期末考或入學考試的考題等。但是本席又想到以前有許多爭議的狀況，這些要不要提醒命題委員，在 98 年 7 月 30 日第 45 次院會時，個人曾就命題委員與審題委員的角色和權責就教於考選部及各位同仁，當時提到本席曾接獲行政院薛政務委員轉來民眾陳情信函，抗議今年高考某科試題命題方式與計分標準不公正，經調閱試卷，部分內容的確有值得商榷之處。因此建議不管在命題、審題時或接到應考人意見及試題疑義等所發現的共同性相關問題，部之處理過程可以彙集成冊，讓經驗傳承，因有些案例在不同的考試過程中都會遇到。當時部長回應說，部裡已彙集成冊供大家參考，但是部內同仁卻表示從未曾聽聞。是以，對於有爭議試題到底要如何處理？要不要提醒命題委員？

至於引起爭議的命題委員是否決定以後不再聘用？本案部內同仁回答說他並沒有違反命題規則，所以續聘。可是後來本席又請教上次警察特考部分題目與警專學校期末考試題相同一事，同仁卻說題庫處已經註記該命題委員永不聘用，再問他當事人是違反命題規則那一條？答案是沒有，但因為報紙已經報導過，所以以後不再聘用。而前面的例

子雖然用 E-Mail 傳給所有相關系所等教師,但是由於報紙沒有報導未引起軒然大波，就沒有永不聘用。所以本席建議部能夠訂定一個處理機制，到底何種情況下不再聘用，或者什麼狀況的確是爭議事件，也許並沒有違反命題規則，可是確實非常不適當，以後要提醒命題委員不要命擬這樣的題目。

第 11 屆第 68 次會議（99.01.07）

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：立法院司法及法制委員會併案審查鈞院函請審議公務人員退休法修正草案、公務人員任用法第 29 條及第 40 條修正草案、公務人員撫卹法修正草案，以及立法委員顏清標、江玲君、費鴻泰所提公務人員退休法第 16 條之 1 條文修正草案及民進黨黨團提出公務人員退休法第 12 條條文修正草案情形。

陳委員皎眉：對於本院長官及銓敘部部長、同仁，付出許多心力推動公務人員退休法、撫卹法及任用法修正草案，在立法院審議進程也相當順利，本席要表示肯定。

其次,本席建議修正草案關係公務人員權益,應加強溝通,因為部分爭議其實起因於他們不了解或誤解,如部規劃 85 制訂有配套的 10 年過渡期間緩衝條款,並不像呂學樟委員所擔心的，有些公務人員已規劃退休，現在卻無法退的狀況，所以這個部分可以再加強溝通。

另外，呂學樟委員提到退休法與政府組織再造的規劃似有不一致之處，謝國樑委員提到撫卹法第 8 條第 1 項與第 2 項撫卹金領取方式有不一致的問題，都需要再加強說明及溝通。

✷臨時報告：陳委員皎眉報告：有關國家考試口試之命題評分，並提供書面資料參考。

陳委員皎眉：有關國家考試口試的命題與評分，大家在院會裡面已經談論多次，也有委託研究，而個人對這個議題也一直相當關心，其實這篇文章在去年 9、10 月間已經完成，不過因為配合國家菁英雜誌的出刊（各位大概在本週會拿到），由於這篇文章篇幅很長，所以本席特別再寫成一篇精簡而完整的摘要供參考。這是由本人與胡悅倫教授、洪光宗教授共同完成，主要是談結構化口試。大家都非常關心口試的效度，如果我們能夠讓口試結構化的話，其效度就會提高。所謂結構化分為非結構、狹義性結構、廣義性結構。基本上，廣義的結構化要針對 15 項議題來處理；狹義的結構化則包括口試內容的擬定與定錨的評分，所以我們就針對這兩個部分來討論。因為一般來講如何決定結構化程度，要考慮的因素很多，但根據過去研究，如何擬定題目內容及如何評分這兩項是大家覺得最重要的，因此本篇文章焦點放在這裡。

有關口試題目的命題要如何結構化，其實只有兩件事情：一是要做工作分析，了解工作特性的核心職能，這個部分

不管在筆試或口試都非常重要。二是要用什麼樣的口試形式來擬定口試題目。所以文章中首先談的就是工作分析，方法非常多，裡面有列舉一些常用的方法，其中最常用的就是關鍵事例法（critical incidence）。其次，選擇口試的形式，過去歸納成 6 種，其中以「情境式問題」、「過去行為問題」效度最佳。在「過去行為問題」上我們特別討論了筆試與口試內涵應有的的差別，大家常常討論筆試與口試的效度如何，何者較高，其實它們應該有不同的功能，筆試要測量的是最佳表現，如專業能力、知識等，而口試要測量是典型表現，如有關個人的價值觀，公民行為包括與人相處情形、工作的態度、準時與否等。

有關口試計分的結構化，重點是說，同樣的問題或答案，不同考官應該有相同的評分。所以有定錨的方式，分成範例式、描述式、評價式及排比式。然後是如何對定錨作評分，就是怎麼樣排定量尺分數。

最後，有關面談訓練的問題，其實從狹義的結構化到廣義的結構化就可以透過面談訓練。通常我們有個錯誤的信念是資深的面談者會作出比較好的決策，口試比較有效度，但依據研究發現，面談者的經驗對於如何評價應考人的表現，常常沒有正面的效果，反而越資深面談者對面談人的評分都比較低，即資深面談者反而會降低口試的效度，因為這些資深面談者在口試過程中常常憑著自己的直覺，而不遵守口試裡面的要求。然後我們還談到面談訓練的內容和方式，其中本席特別要建議錄影帶教學，在國外已經發

展出許多很好的面談教學錄影帶，當然我們會根據國情再稍作改變，但是在 15 分鐘面談教學錄影帶中，會教面談者什麼是不該做、不該給的壓力，又什麼樣的內容一定要包含在內。

本席再次強調，如果我們的口試在內涵、命題、評分等各方面都已經結構化，其實面談訓練並不重要，但是在這些方面還沒有結構化之前，面談訓練就變得非常重要，我們可能需要處理。

本文尚有許多問題沒有處理，如口試的類我效應、口試委員組成方式、口試時間、題數，占總成績比例等等，以後會陸續地來作處理。敬請各位參考。

✹國家考試口試之命題與評分 摘要　　陳委員皎眉提供

一、結構化口試的重要性

考選部每年舉辦六十多類科國家考試，各項考試除傳統紙筆測驗外，兼採口試評量方式者約占三分之一。口試使用頻率僅次於筆試，因此提升口試評量之信、效度有其必要性。

依據口試規則第二條，國家考試口試分為個別口試、集體口試、團體討論三種。以上各種口試方式，評分項目或流程之設計是否合適，口試委員能否適當地選擇問題、一致的評分，均為影響口試信、效度高低之關鍵。

近年來後設分析的研究發現非結構面談的效度大約是在0.14 到 0.30 之間，但是，一旦面談結構化後，其效度則可增加至 0.35 至 0.62。

二、結構化口試的意義

所謂結構化程度並非零與壹的分野，而是程度上的差別。其程度可大致分為非結構、狹義性結構，最後到廣義性的結構。非結構化口試即是傳統上目前國內一般口試。狹義性的結構化口試則必須包括「口試內容的擬定」與「定錨評分的建立」的結構化。最後，廣義性的結構化口試須為全面性的結構化，包括如何處理以下十五項議題：1. 口試問題的擬定；2. 每一個面試者均被問相同的問題；3. 即興問題或後續追問的處理；4. 問題的形式與內容；5. 面談的時間與題數；6. 輔助訊息的控制；7. 面試者的發問時機；8. 立即評量或總結評量；9. 定錨量表的使用；10. 筆記的運用；11. 多重的面談委員方式；12. 面試者均能接受相同面談委員的口試；13. 面談間面談委員的問題討論；14. 面談訓練；15. 事先預設定計分方式等議題。

三、結構化口試的過程

將口試從非結構化至廣義的結構化要考慮的因素很多，例如，時間、人力、物力及主辦單位的想法及意願，且根據過去教師甄試口試的研究，口試委員最大的困難在於：1. 如何擬口試題目；2. 如何評分。因此本研究者認為目前可先以建立狹義的結構化口試為目標，討論「口試問題的結

構化」及「口試計分的結構化」兩個重要議題，然後再經由面談訓練達到廣義結構化口試的目的。

四、口試問題的結構化

為了達到「口試問題的結構化」，本文首先要談如何以工作分析，來瞭解特定工作的核心知能，其次討論如何針對核心知能，選擇適當口試形式來擬定口試題目。

1. 工作分析—關鍵事例法

初步的工作分析可以使用一般研究常用的方法，例如：觀察法(observation method)、訪談法(interview method)、問卷法 (questionnaire method)、工作日記/工作日誌法 (work diary)、專案小組與綜合法(combination method)來收集資訊。

更嚴謹的工作分析，目前已發展出許多複雜的專業技術，例如：關鍵事例法(critical incident technique, CIT)、職位分析問卷(position analysis questionnaire, PAQ)、「Fleishman 工作分析系統」(Fleishman job analysis system, F-JAS)、功能性工作分析(Functional job analysis)、工作要素法(Job element method)等。上述方法之程序均相當複雜，本文介紹一種最常使用，且最重要的關鍵事例法。

2. 選擇口試形式—情境式問題、過去行為式問題

早期研究將面試問題的形式歸納為六種：如「情境式問題」、「過去行為問題」、「背景式問題」、「與工作知識有關的問題」、「真實工作的模擬」「心理特質問題」等。學者們發現其中以「情境式問題」及「過去行為問題」的面試效度最佳，因此本文針對「情境式問題」與「過去行為式問題」之做法加以說明。

五、口試計分的結構化

而為了達到「口試評分」的結構化，本文討論如何定錨評量應試者的反應，以為評分標準化的基礎。

1. 定錨方式：範例式、描述式、評價式、排比式

一般而言，定錨（anchor）至少分成四種方式：（一）定錨可以是範例式答案（example answer），亦即它是應試者可能會回答的實際例子；（二）定錨也可能是一種敘述（description ）或是答案的定義。這並不是應試者所回答的範例答案，而是面談者綜合出來或想瞭解的概念；（三）定錨也可以是一種對答案的評價（evaluation）。例如，將答案分成傑出、優良、差；（四）定錨亦可以是一種相對性的排比（comparative answer），例如，將答案分成前面20%、其次20%、中間20%、再次20%、後面20%等。

2. 定錨的量尺化（排序）

如何發展定錨的量尺分數？因為〝評價式〞與〝排比式〞的答案已經有從最優到最差的次序，因此定錨評量主要是

將範例答案或是答案的描述，給予由最優到最差的量尺性的排序。取得範例答案的方法有下列三大類：1.向該職場中的專家諮詢，以取得他們所聽過的應試者的答案；2.經由與專家、職場中的上司、人事專員及在職者進行腦力激盪，或集思廣益，而從中獲得可能性答案；3.從模擬面談中的，直接詢問應試者而取得，或者是從過去的面試中，取得相似問題的答案。值得注意的是，無論是從那一個方法取得答案，都必須進行答案的排比，期能將每一個範例答案或是答案的描述，給予不同的量尺分數

六、面談訓練

另外，本文亦討論如何透過對委員的面談訓練，讓委員們熟悉相關的概念，增加口試的結構化。

一般而言，可能會相信資深的面談者應該較瞭解工作需求和口試過程，所以理應可以做出較佳的決策。其實不然，過去的研究發現：面談者的經驗對於評價應試者的表現，並未具正向的效果。有的研究甚至顯示資深的面談者會把應徵者分數評得較低。面談經驗會降低評分效度，其原因可能是因為資深面談者在面談過程中，反而較憑自己的直覺，而較少遵守口試過程中的要求（ protocol ）。

一般而言，面談訓練主要是幫助面談能在兩大方面維持一定的結構性。一是面談內容，包括「由工作分析建立口試題目」、「問題形式與內容」、「口試的時間與題數」、「輔助訊息的控制」等等。二是問題的評分，包括「立即且多次

的評量」、「定錨量表的使用」、「筆記的運用」、「應試者均能接受相同口試委員的口試」等等。是故，面談訓練實有助於提升面談的結構性，進而達到增進面談效度的目的。

在面談訓練方式上，大多以演講及討論的方式為最普遍。但許多的面談訓練也會利用下列方式：角色扮演、行為示範、面談模擬演練等，讓學習者能在互動式過程中，習得專有知識。而錄影帶教學方式也是一種很好的學習方法。未來在面談訓練中，可先採演講及討論的方式，等面談訓練模式成熟後，拍製錄影帶，則可成為後續面談訓練時，很好的輔助教材。

依 Michael 與 Campion（1999）之見，假如整個面談在各方面的結構化程度都很好的話，大部分面談者的行為都已受到規範，則不需要繁複的面談訓練加以處理。

第 11 屆第 69 次會議（99.01.14）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：98 年第 4 季（10 至 12 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：對於考選部在短時間內即辦理多項業務，且績效卓著，本席亦表示佩服。因最近個人正在撰寫「EQ 之理論與實務」文章，本席時常在想，自己只專長理論部分，而楊部長則是 EQ 實務的典範，每次他都容忍我們講一些本身可能不太清楚的事情。不過個人還是有幾個問題請教：

1.有關部書面報告第3頁第6項推動申論式試卷線上閱卷部分，本席也認為是一定要走的方向，但其實務上的確相當困難，不知目前的進度為何？規劃何時開始哪些科目先進行線上閱卷？而辦理方式又怎麼樣？如果是掃描進去，可能會有不清楚的狀況，可是重新打字似乎工程又太浩大，且可能不太公平，因為應考人字跡端正或潦草，也會有所影響，如何能夠克服？

2.有關部書面報告第4頁第5項提到完成5項數位學習專案，其中三項已刊載台北e大學習平台，讓關心國家考試的人可以學習，另「國家考試命題技術博覽會」及「國家考試申論式試卷評閱簡介」二門課已製成光碟版，是否提供命題、閱卷委員或相關人員參考？

3.有關部書面報告第7頁（四）改進命題技術第1項進行考畢試題品質分析，這次有對社工師國家考試測驗題進行試題品質分析，本席認為非常重要，有助於了解試題難易度、鑑別度，但是經過分析的試題即不可再使用，而且也沒有針對所有科目。不過本席看到部又提出「優質試題發展方案」擬針對所有科目進行試題分析，對許多不能再使用之優良試題如何再運用？除發展衍生性平行試題外，有無其他規劃？請部進一步說明。

4.有關建置題庫的部分，大家都非常關心，昨日在召開專技人員牙醫師等5項考試第1次典試會議時，很多委員提出由於題目全部採行題庫試題抽選，考前連典試委員長都

無法看到試題，考題是否適當或是否可能過時？因此，有關題庫試題是否應定時檢視？或出題時就請註記有些題目要經常檢視？或抽完題，審題委員再檢視？各種做法何者較適當，請部再審酌。

第 11 屆第 70 次會議（99.01.21）

✹考選部業務報告（董次長保城代爲報告）： 98 年公務人員升官等考試、98 年關務人員升官等考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：附表二有關升官等考試錄取人員性別分析統計表，建請增列男、女性錄取人數分占各性別報名人數之百分比，也許大家會說現在已有統計錄取者之男、女性的百分比例，可是二者有所不同，目前是統計已錄取者男、女性的人數，而本席是希望統計男、女性錄取人數占報名人數之百分比，舉例來講，如果錄取 120 人，其中女性佔 20 人，男性佔 100 人，女性錄取率為 16.7%，男性錄取率為 83.3%，看起來該項考試好像對女性不公平，但是如果我們進一步來看，男性有 1000 人報名，結果只考上 100 人，女性只有 100 人報名，結果有 20 人，這麼一來，男性錄取率其實只有 10%，反而女性錄取率達 20%，所以表面上看好像對女性不公平，實際上卻是對女性較有利，因此建議增列男、女性錄取人員各占報名人數百分比例，如果大家覺得這樣不清楚，可以在表格附註上註明錄取率為何、性別錄取百分比為何。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公教人員保險被保險人育嬰留職停薪津貼辦理情形。

陳委員皎眉：有關銓敘部報告公務人員被保險人育嬰留職停薪津貼辦理情形，本席覺得有二個重要結果：1. 由統計數據發現請領育嬰留職停薪津貼者，大多為基層的女性員工，除了顯示高層女性公務人員年齡較大之外，主要是高階工作者的不可替代性，所以他們不能請育嬰假。2. 請領者多為女性，就育嬰目的來說尚稱合理，因為只要有一個人來請領津貼，全家庭都受惠，但是也突顯出男性員工可能不敢或不願意請領，所以男性公務人員，尤其是高階者，其身心健康有待我們特別關注，目前人事行政局有推動員工協助方案，希望他們也能將男性公務人員也列入關懷的對象。

第 11 屆第 71 次會議（99.01.28）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：「專業舵手，技冠群倫」考試院 80 周年慶相關系列活動－專門職業及技術人員考試榜首群英座談會辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有兩點意見供參：1. 有關部辦理「專門職業及技術人員考試榜首群英座談會」，據媒體報載，反映非常正向，可見同仁在規劃本項活動時十分用心，執行也盡心盡力，本席要特別表示肯定，尤其

看到彙編的手冊設計相當精美豐富，值得肯定，而且每位榜首背後也各有動人故事，足為其他人參考學習，所以建請能夠繼續辦理。2.有關今年公務人員初等考試，在今日上午10時即將入闈，並召開闈務會議，本次計有40名工作人員參與為期11天的闈務工作，由於本項考試試題兼採題庫測驗題、臨時命題2種，所以有17名審題委員會在29日起陸續進入闈場審查試題。本席身為典試委員長，期許試務工作能夠做到零缺點，並特別感謝試務同仁的辛勞，以及7位分區典試委員同仁的協助。

第11屆第72次會議（99.02.04）

✷書面業務報告：本院秘書處案陳本院98年第4季（10至12月）第11屆第54次至第67次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨第11屆第1次至第53次會議決議及決定事項未辦結情形一覽表一案，報請查照。

陳委員皎眉：在第55次會議書面報告第1案，有關部未予備查臺北市立浩然敬老院組編案副首長之設置以及護士留用一節，銓敘部建請結案，但是本席建議暫緩結案，主要是因為浩然敬老院已經由社會局，提報市府人事處，而市府人事處亦多次與本院銓敘部聯繫、請教，目前社會局已三度回復人事處有關的申復理由，且人事處近日內將會行文銓敘部進行申復，所以本席希望本案能暫緩結案。

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：98 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99 年公務人員特種考試基層警察人員考試、99 年公務人員特種考試關務人員考試、99 年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試、99 年第一次公務人員特種考試司法人員考試、99 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 個意見供參：1.有關原住民族特考在附表 3 有錄取人數性別比例統計，在分析報告說男女錄取比率相當。但是本席要再次提醒，錄取率與錄取人數比率不一樣，我們希望計算的錄取率是錄取人數除以報考人數。從附表 1 來看，不管三等考試、四等考試或五等考試，男性、女性錄取率有很大的差別，如三等考試女性錄取率為 9.39%，男性為為 17.56%，其實差別頗大，所以希望在解析報告時能夠注意。

2.有關專技高考牙醫師等五項考試，剛才部長及李典試委員長已作報告，本席正好擔任中區典試委員，覺得辦理電腦化測驗，負責資訊作業的試務同仁都很慎重且辛勞，每年早上 7 點鐘必須匯題後再送至電腦區，壓力的確非常重，所以本次考試試務雖然有點小狀況，但是本席認為相關人員處理適當，還是要給予肯定。

3.有關本次初等考試已使用資管處開發的「相似試題比對系統」,也就是說,針對我們使用題庫試題之科目,透過系統比對近年來考試等級、類科、科目相同之試題,以降低相同試題重複出現的情況,結果發現有一個考科,50 題選擇題內有 7、8 題與近 3 年內考題重複,造成很大困擾。所以這個部分到底要怎麼處理很重要。據了解,考選部曾在 96 年 7 月 18 日部第 718 次會議主席裁示指示事項:「各考試題務組入闈時,如發現命題委員命擬之試題內容有不適宜情事者,應確實紀錄並轉請考試承辦單位簽准擬不再遴聘後,由統計室於國家考試典試人力資料庫資訊系統註記為不適任委員,爾後考試本部不再遴聘其擔任典試委員、命題委員等職務。」本席關心的是實際上要如何執行,何種狀況下應該要簽准?如果題務組並非在入闈審題時發現,而是事後接獲檢舉,又該如何處理?希望部能慎審慎研議,適時提報院會。

第 11 屆第 73 次會議(99.02.11)

✷考選部業務報告(楊部長朝祥報告):舉行 99 年公務人員初等考試。

陳委員皎眉:由於本席為 99 年公務人員初等考試典試委員長,以下幾點補充報告:1.本項考試的考區範圍廣,試務工作非常繁重,但是到目前為止,整個過程圓滿順利,在此要特別感謝各分區典試委員及試務同仁之辛勞。本次考

試投入人力相當多，部內計有 610 位同仁，部外達 4,116 人。2. 本項考試報考人數 89,149 名，到考人數 68,599 名，到考率 76.95%，比去年高 3%以上，報考人數當中女性約占 70%，所以一般我們說國家考試錄取者以女性較多，但實際上女性報考人數本來就比較多，因此我們還是要看男、女報考人數，亦即需分別計算男、女之錄取率，方符事實，請部參採。3. 在教育程度上，本次考試共有 17 位博士、4,936 位碩士及 58,976 位學士報考，所以高資低考的情形非常嚴重，未來可研究應考資格有無改變的空間。4. 本項考試需用名額僅 230 人，故錄取率極低，約僅 0.26%，增額以後，可能錄取率仍將低於 1%，希望增額錄取人數可以再增加一些。5. 本次考試中，在不同考區重複報考者有 20 人，同一試場內姓名相同而不同應考人者有 30 人，試務同仁都會非常小心提醒監場人員，另外提供放大試題、盲用電腦、點字試題等計 106 人，需要特殊協助者有 220 人。6. 由於本項考試全部採選擇題，答案卡有 35 萬餘張，除特殊應考人之答案卡今日將處理外，均已讀卡完畢，本席要再次感謝考選部同仁及各分區典試委員。

第 11 屆第 74 次會議（99.02.25）

✷銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年度公務人員銓審案件辦理情形。

陳委員皎眉：對於銓敘部報告分析承辦銓審業務相當多，

同仁工作負荷繁重的原因，並尋求改變，但是本席兩點意見請教參考：

1.在部分析原因（四）提到，案件錯漏率偏高，導致處理時間增加，不過個人一直覺得人事人員的工作非常重要，因為他們處理的業務涉及機關公務人員的銓審至退休等權益事項，根本不應該發生錯誤，銓敘部每年處理各機關人事單位陳報的銓審案件多達10萬件，如果他們都覺得反正案件送到銓敘部，部就會進行審核，所以就不必負責任，此態度實不足取。處理銓審案件應該是人事人員相當熟悉且例行性的工作，也是其專業所在，為何部分析原因說專業知能有限？目前是否有各機關人事單位或各人事人員相關錯漏比率之統計資料？當然一定的小的錯誤比率，可以接受，但是如果某些人事單位的錯漏率偏高，部應有處理辦法來督導其改進。

2.在部分析原因（五）提到轉任涉及法令複雜、承辦人事變動頻繁，以致影響經驗傳承等，當然此說法為事實，但是本席覺得不太適當，因為這樣會讓人以為該單位或組織裡面，領導統御或人事管理有問題，否則為何會讓人員異動頻繁？就個人在行政單位服務的經驗，如果是基層人員的異動，的確比較難掌握，因為他可能是有更好的陞遷機會，我們都傾向同意，但是假如我們平常有做好職務代理、經驗分享等工作，就不可能一個單位裡面只有1個人了解特定人事業務，因此，由其他人來承辦也能很快地熟悉，這樣就不會有上述的問題。至於科長時有更動部分，其實

如果要當上科長，本來就應該有一定的歷練，對相關業務有所了解，當然調動時間可能也要注意，如果調動時機剛好是銓審案件最多的時候，自然就比較不適合，這些因素都可以再考量。

基本上，本席覺得部所提分析原因真的都是理由，但有些不是很好的理由，如果可以做得更好，也許能夠減少銓審業務多而工作負荷繁重的問題。

張部長哲琛：首先，對於高委員所提文字修正意見，本部完全接受，至於陳委員皎眉所提意見，其實現在人事人員專業知能較強的都在中央部會及縣市政府，至於基層的人事人員的專業知能尚不足夠，而且很多還是兼任人事業務，所以在承辦銓審案件時常有資料填寫錯誤、人事法制事項了解不足等情形，本部會加強督導，辦理基層人員座談會，去年本部已辦過 10 多場人事業務宣導座談會。基本上目前人事法制確實相當複雜，如專技人員轉任、教育人員轉任等各種法令規定的確不易瞭解，因此本部已編制完成各種法令規章實例的彙編及有關標準作業手冊，同時還上網提供查詢，希望讓人事人員都能夠了解各種法令規章規定。

第 11 屆第 75 次會議（99.03.04）

✷考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：99 年公務人員初等考試增設新竹、嘉義考區辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

陳委員皎眉：近日報載，公務人員高普考、地方特考將合併舉辦、統一分發，提出以下 3 點意見供參，請部審慎研議：1.地方特考為目前最重要的考選人才方式，據相關資料顯示，今年地方特考報考人數達 107,096 人，約占公務人員考試五分之一，而從上次會議銓敘部統計分析可知，全國公務人員經考試及格任用者占 82.58%，其中特考占 42.27%，為主要來源，所以地方特考為最重要之考選人才方式。2.地方特考有其特殊的精神及目的，亦有特殊的考量，許多特考都是應用人機關特殊性質之需要，而地方特考即為了解決地方招募人才不易，流動性高的問題，因此有分區錄取、分區分發之規定，主要是鼓勵人才到該地區服務之意願，所以當然有時分數較低仍然錄取，因為他要在該地區服務，有助解決偏遠地區用人困難問題。而及格人員服務 6 年始得轉調之限制規定，亦有利於人事穩定。3.如果合併舉行高普考及地方特考，雖然可以防止高分落榜的情況，但是如何減少偏遠地區部分類科錄取不足額和地方用人不易的問題？因為考完之後再填志願分發，似有大家多不願意到偏遠地區的情形，況且如果合併舉辦的

話，是否就沒有 6 年內不得轉調的限制，而地方用人不易的問題仍然存在？因此，本席認為可以檢討某些特考合併高普考舉行，例如類科相近或非偏遠地區者，可以先考慮合併，但是不應該全盤否定地方特考原來的功能。

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：國家文官培訓所辦理「文官ｅ學苑」數位學習推廣情形。

陳委員皎眉：對於文官培訓所辦理「文官ｅ學苑」，本席也要特別表示肯定。因為本席曾參與建置相關訓練課程，覺得培訓所同仁工作非常的認真嚴謹，且每年提供 170 種訓練課程，誠屬不易。不過我們從資料顯示累計至 98 年底，登錄學習者 676 萬餘人，取得終身學習認證時數者僅 137 萬餘人，顯見要通過學習認證非常的困難，除線上學習課程以外，還須通過考試，而ｅ學苑每小時課程的考試內容分成單元評量，每單元 3 至 5 題，約 20 題，總結性評量 25 題、績效性評量 25 題，共 75 題，2 個小時課程要通過 150 題，只要有答錯，就不能繼續，也得不到學習認證，當然我們要嚴格控管學習品質，但是如果是基於鼓勵公務人員終身學習，似可酌予放寬認證時數取得條件，請保訓會參考。

✷討論事項：陳召集人皎眉提：審查銓敘部函陳公務人員服務守則草案總說明及逐則說明一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

第 11 屆第 76 次會議（99.03.11）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：本部應考資格審議委員會 98 年業務辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有兩點請教：1.據部長說明，應考資格審議委員會已審議通過 80 件疑義案件，不知未通過者有幾件？通過的 80 件疑義案件分別是哪些種類？所謂「人事法令適用疑義」，到底一般的結論如何？根據疑義案件審議的結果是否會形成通則？有無蒐集彙整紀錄，作為日後審查的標準？如果疑義案件審議標準可以成為日後作業通則，未來審議時應該會比較容易處理。2.近日報載國考強迫孕婦入闈一節，個人深知闈務工作非常辛勞，但是為經驗傳承，部要求同仁每年至少入闈一次，其實有其理由，而且主秘有對外說明強調，如果有突發事故還是可以調整人力，並非完全不行，不過該位同仁或許因為擔憂考績或工作壓力而生誤解，其說法對考選部而言，並不太公平，可是由於院部會正常人事調動頻仍，其他院部會同仁可能也具闈務工作經驗且有意願參與，部似可考慮以一定比例用其他院部會具闈務工作經驗同仁來支援，以減少人力的壓力，是否可行？請部說明。

第 11 屆第 78 次會議（99.03.25）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：舉行 99 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、呼吸治療師、助產師、職能治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對考選部報告考試動態部分，因為本席是 99 年公務人員初等考試典試委員長，所以就相關試務、尤其是有關試題疑義問題，有以下 3 點意見供參：1.本次初等考試是第一次全面採行測驗式試題，因此考完試以後，就有很多人詢問可否提早放榜？可是後來向部內同仁進行了解，其實有點困難，因為考試後會有試題疑義，還要請命題委員回答，之後再召開試題疑義處理會議，但是本席發現本項考試在 2 月 6、7 日舉行，預定 3 月 26 日放榜，期間確實很長，所以建議以後試題疑義之處理能事先及早規劃，研議提早放榜之可行性。2.本次試題疑義處理 6 個分組共有 149 題，維持原答案者 89.26%、更改答案者 9.4%、一律給分者 1.34%，比起過去已稍有進步。但是 6 個分組試題疑義比例有很大的差別，由 3.08%至 25%不等，當然各分組性質不同，但其差異如此大之原因為何？可能還是需要請部進行了解，以為以後改進之參考。3.在試題疑義處理過程中，部分委員非常堅持己見，甚至要求註記個人看法，不符現行作業規定，請部研議適當之處理方式。

第 11 屆第 79 次會議（99.04.01）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）： 98 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：首先，本席非常高興看到考選部在本次地方特考分析報告，除統計錄取者的男、女比率以外，並以男、女到考人數分別計算男、女錄取率，有助了解實際狀況。根據部長報告分析，除三等考試男性錄取者多於女性外，四、五等考試女性均多於男性，但如以到考人數統計，三、四、五等考試，女性報名人數雖較多，但男性錄取率卻高於女性，與一般認知女性較會考試、錄取率較高不同。本次初等考試也有同樣現象，此次總共錄取 580 人，其中男性 198 人，佔 34.14％，女性 382 人，佔 65.86％。但以錄取率來看，全體錄取率 0.85％，而男性錄取率為 0.95％，女性錄取率只有 0.80％，我們通常都說公務人員考試以女性錄取人數較多，女性比較會考試，或出題方式對女性比較有利，甚至說以後要保障男性，其實此認知並不正確，以我們的資料來看，男性反而比女性會考試，錄取率都比較高，所以好像女性當自強，應檢討自己為何考不過男性。目前只是因為女性報名人數比較多，錄取人數相對比較多，以致女性公務人員人數比男性多。

其次，據報載自本年 4 月 1 日起，中醫推拿業務，如果不是由中醫師親自執行的話，健保就不再給付，但是據業者向本席反映，主要是因為本院沒有辦理推拿師考試，他們

拿不到推拿師證照，聽說以前有此項考試，因此請教部有無研議舉辦專技人員推拿師考試，讓他們可以拿到證照後，執行推拿的業務？請部說明。

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告)：國家文官學院榮獲國際培訓總會 2010 年全球人力資源發展績優獎。

陳委員皎眉：國家文官學院在 3 月 26 日成立後，馬上榮獲國際培訓總會（IFTDO）2010 全球人力資源發展獎績效管理類之績優獎，本席要表達恭賀與肯定，表示過去的表現良好，我們相信未來成績會更好，因為本席曾參與建置高階文官飛越計畫培訓課程、公務人員培訓運用性格與心理測驗評量機制等工作，發現會內同仁工作非常認真，每個方案都開會達 10 次以上，個人實在相當佩服，當然委員也提出許多意見，不過都是基於求好心切，其實大家都是十分肯定，對於保訓會在有限的人力、物力之下，仍能將士用命，全力以赴，特別要再次表達肯定與支持。

第 11 屆第 80 次會議（99.04.08）

✹考選部業務報告(楊部長朝祥報告)：99 年第 1 季(1 至 3 月)業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：針對考選部其他業務報告部分，本席有兩點意見供參：1. 有關警察人員考試改進專案小組，本席也是

成員之一，每次會議幾乎均有參加，最後一次會議是討論類組設置與需用名額的部分，相信大家都知道，本席一向很關心警察人員考試性別比例設限的問題，以後採雙軌制考試，大軌是警大、警專畢業的部分，招生時已有性別設限。因此本席希望在小軌考試（一般生）的部分不要再有性別比例設限。在最後一次會議中，警政署、警大所提的草案就是小軌考試的部分性別不再設限，但考選部同仁卻熱心提醒他們是否真的不要設限，然後又引起一些討論。本席希望部能夠慎重地處理此議題。2.有關強化訓練機制相關事宜，我們一向都同意如果可以錄取更多名額，在各種訓練過程，就能夠有淘汰的機制，個人也非常同意。過去也多次建議增加心理測驗的使用，因為現在的用人都是考試通過後分發，機關首長的用人權很小，所以我們希望增加心理測驗，讓首長有機會在通過考試、訓練的優秀人員當中選擇比較適合該單位業務性質的人才。考選部可以研究心理測驗如何用在甄選（seletion）上，人事行政局可以研究分發至什麼單位較合理(classification)，培訓所則可以研究受訓後如何作成果評鑑，如何作生涯規劃等。本席希望心理測驗部分能夠有比較統合的研究及分工，尤其新任曾慧敏次長是心理測驗的博士，對心理測驗非常熟悉，期望部能在此良好基礎下，讓心理測驗發揮真正的功能。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部99年第1季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告，本席有兩點意見：1.本次研修公務人員考績法,部在全省有辦理 20 場次的宣導說明會，本席知道這個工作非常不容易，據報載銓敘部同仁到地方向基層說明，有時候還會遭到嗆聲，但是這畢竟是本院的重大改革事項，也經過大家縝密的思考，更是全院的共識，大家有義務來宣導，本院院長、副院長、秘書長、值月委員等在記者會上都已經充分的捍衛立場，可是到基層做宣導，因為事關當事人的利益，他們當然會特別有意見，說明會有困難，所以本席在此要向銓敘部部長、次長及相關司、處長同仁致意，表示慰問及關心。2.有關考績法裡面有一條是「性騷擾情節嚴重者，應考列丙等」的部分，記得在審查會時本來並沒有明列「情節嚴重」,經本席建議才加上去，但是有人會質疑何謂「情節嚴重」,本人因此也在審查會至院會期間徵詢專家學者與實務工作者意見，發現他（她）們大都表示各機關均會針對性騷擾案件組成小組進行調查，以確認性騷擾是否成立及情節之嚴重程度，是以，考績法修正草案明定「對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者」,為得考列丙等條件之一，應屬適當且可行。

第 11 屆第 81 次會議（99.04.15）

✹考選部業務報告（董次長保城代爲報告）： 99 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：有關考選部報告初等考試部分，本席已經有多次補充，以前講過的意見，就不再重複，另再提3點意見：1.本次考試13個類科的錄取分數都在90分以上，分數非常高，本來以為選擇題很容易考，大家都來報考，其實想錄取相當困難，13個類科的錄取分數都超過90分。2.高資低考的情況還是非常嚴重。具有碩士甚至博士學歷的應考人很多，當然仍以學士為最大宗，所以本席一直在思考有無可能依教育程度來分別不同等級的考試，現在其實已有這樣的概念，如一等考試是博士學歷報考，二等考試為碩士學歷報考，三等考試為學士報考，高中職以下者為初等考試。不過目前是此應考資格「以上」者都可以報考，因此有高資低考現象。不知有無可能分成依教育程度來報考？當然這只是一個建議。另外，還有一個可能的狀況，如果我們認為高學歷沒有關係，大家都可以來報考，資格越高可以使公務人員的素質越好，這樣可否考慮另一種方式，例如初等考試錄取人員基本上取得委任一職等，但若是博、碩士學歷者，則可取得委任三職等資格，大學學歷則可取得委任二職等。因為我們亦有鼓勵公務人員進修，如果進修取得博、碩士學位者，在陞遷的積分上好像會比較高，因此不知這樣的方式是否可行？3.有關報告第2頁錄取人員教育統計表似乎有點誤導，例如錄取人員中副學士（專科）比率最高者為「地政」科，本席原本以為「地政」科別具副學士應考人考上比率比學士、博碩士還多，後來發現其實並不是如此，根據附表4，在13個類科當中，有11個類科都是以學士的錄取比率最高，僅有「金

融保險」1 科是項士、學士錄取比率一樣高，但人數非常少，各只有錄取 1 人而已，「統計」科則是碩士錄取比率較學士還高，分別錄取 3 人、1 人。本席知道部對附表 4 是以垂直來看副學士以哪個類科錄取比率最高，所以這樣子報告，但是這樣會有點誤導，應該橫向來看，也就是每個科別以什麼樣的教育程度錄取比率最高。

第 11 屆第 82 次會議（99.04.22）

✹考選部業務報告（曾次長慧敏代為報告）：國家考試題庫整合資訊系統之推動情形。

陳委員皎眉：關於考選部報告，本席針對題庫整合資訊系統之推動有三個部分的請教：1. 剛才李委員提及自動化比對考古題，在本席擔任本次初等考試典試委員長時，即已採用，是相當好的作法，因為電腦的功能就是在協助處理大量、例行性的人工作業，李委員之建議確實應作考量。本席認為目前本系統可與前 3 年相同或性質相近之考試科目來作比對，或與當次考試其他相近應試科目各題試題也可以進行比對，除此之外，如同我們一再提醒命題委員不要與學校相關系所之重要考試試題重複部分，不知部目前有無規劃辦理比對？或者評估是否需要進行比對？主要由於前次警察人員考試曾發生部分試題與警專期中考試題雷同的爭議。部是否有規劃與學校相關系所重要考試試題進行比對？

2.有關增加題庫試題數量部分，多位委員在院會上均曾表示過意見，除了參考國外考題及邀請各界菁英參與命題之外，報告中特別提到將藉由國際試題標準（QTI）之再生性與變化性效益，來增加題庫試題的數量與信、效度，實際上要如何運作？

3.引進題型自動轉換技術非常重要，但需有試題及相關內涵之充分資訊，才能進行相關題型之轉換，包括申論題轉為複選題或單選題，單選題轉換為複選題等。未來部要如何規劃及進行？且其轉換後題目之鑑別度與難度，如何在考前確定？請部一併說明。

✷臨時報告：高委員明見報告：說明精神疾病類型與程度，及建請釐清是否作爲適任公務人員之條件？並建議參照「政務人員法」草案，提出「公務人員任用法」第 28 條第 1 項第 9 款修法建議。另提書面資料供參。

陳委員皎眉：有關精神疾病其實是非常複雜的狀況，上次在討論政務人員法草案時本席也有參與，個人建議有關精神疾病與精神狀態的規定，宜再慎重考量。基本上本席同意高委員的意見，需要作修訂，但是精神疾病類型之診斷標準經常在改變，而且幾乎每個類型症狀都有輕重，即使憂鬱症也有輕重之別。至於精神疾病（尤其精神分裂）一般認為與家族遺傳有關，但是我們也不能說環境沒有驅使它發作。所以這個部分是相當複雜的。另外，對於是否能治癒的狀況，看法也可能不一樣，有些精神科醫師認為精

神分裂症不能治癒，有些人則認為精神分裂症可以治癒。至於如果「經教學醫院證明有精神疾病或精神狀態違常，致不能勝任公務人員職務者」，我們不予任用當然適當，但是如果有人剛考上時無法勝任，也許他在半年後治癒，試問可否任用？因此，我們應作再作更詳細深入的討論，建議本案或可交小組審查會審查。上次請 2 位精神科醫師其實還是不足夠，臨床心理師在此領域著力甚多，我們也應聽聽他們的意見。

第 11 屆第 83 次會議（99.04.29）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：因應社會工作人力不足，本部相關配套措施。

陳委員皎眉：非常感謝考選部對於社工人力不足表示關心，並且表達主動配合辦理考試之意願，對此本席特別表示肯定。有關社工人力不足問題，除了量以外，還有很多制度上、結構上的問題，本席提供幾點報告：

1. 方才楊部長提到今年高普考提報社工需用名額偏低，其實這主要因為各縣市的社政單位根本沒有專責的社工人員編制，現在社政單位中大部分人員均非社工師，而是社會行政類科考試及格人員。其報考時並不需要社工的背景，但是一旦進入社會局以後，一定會接觸到第一線的社會工作，所以在執行上非常辛苦。其實這也不能怪各縣市政府，

因為我們在 95 年以後才有舉辦公職社工師考試，因此本席認為根本解決之道，必須要透過修法，修改組織員額的配置。

2. 目前部分縣市即使有社工人員編制，人數也很少而且不足額進用，因為縣市首長並不重視社工業務，所以大部分的社工人員多是約聘僱方式進用。從楊部長之報告可以看到，據內政部統計，目前政府體制內社工人力計有 1,688 人，經過考試及格者僅 206 人，其他均為約聘僱人員。基本上約聘僱進用方式非常不穩定，採用一年一聘，離職率很高，據台北市社會局約聘僱員工的離職率資料統計，近 3 年的離職率為 50%至 78%。其次，他們的資格也不一定足夠，但是要找到適當的人又很困難。台北市社會局要求一定要找通過專技考試的社工人員，可是人才非常難找，因為民間搶人也搶得很厲害，所以許多人不見得要進入公務機關當約聘僱社工人員。

3. 即使是正式的社工人員，流動率還是很高，主要是因為社工人員就像警察一樣，需要執行公權力介入，責任非常大，他們常常要強行帶走孩子，暫時剝奪親權，安置孩子甚至出養小孩等，這些都是攸關人命的問題，壓力相當大，且需 24 小時待命。除此之外，工作危險性非常高，如需面對家暴、性侵害或兒虐者，有時社工人員還會跟著家暴被害人一起被打，但是待遇卻很低，約聘僱只有 3.2 萬元，初任社工人員也僅約 4 萬多元，但福利差，連危險津貼都沒有，本席及現任北市社會局長局長任內都一直希望協助

爭取社工之危險津貼，可惜至今未果，社工人員工作負荷大，每個人平均關懷的個案超過百餘個，需要服務的人數則約上千至數千人，可說是位低權小責任大，錢少事多離家遠。台北市社會局在 96 至 98 年間，正式社工人員離職率為 20%至 50%，社工員年資都很低，1 年以下的社工員約佔 10%、1 至 3 年年資者約佔 35%、3 至 5 年資者約佔 26%，也就是說，有 71%的社工人員年資在 5 年以下，剛畢業的年輕人考上社工人員之後，5 年內離職率相當高。

綜上，為解決社工人力問題，本席建議首先要修法，增加社工員額編制，而不是只進用約聘僱人員。社政單位尤其是要執行公權力的社工人員，一定要用正式人員，其他需要照顧養護的保育員工作，則可以用約聘僱人員。感謝在座人事局顏副局長非常支持此論點，例如陽明教養院需要照顧的工作，可以進用約聘僱人員，可是執行公權力的工作，就一定要用正式的社工員。第二點是若內政部要補助縣市政府的社工人力，希望能編制正式的員額，再配合考試任用，如果要用約聘僱人員充任者，亦希望除了薪水以外，包括其他如勞健保費、退撫費用或臨時人員資遣費等，都必須編足，才能給縣市政府真正的協助，因為現在內政部常常補助縣市政府人力，但經費沒有補足時，縣市政府的人事處便不會通過核定用人計畫，所以我們希望內政部的補助經費必須充足。第三點乃根本之計，也就是給予社工人員更好的支援系統，更合理的工作環境，更適當的支給條件，最基本的要求就是為社工人員爭取危險津貼。

至於剛才邊委員提到對村里長、幹事施以社工訓練，本席也覺得是他們可以是很重要的協助人力，他們可以發現個案，關懷個案，但專業的介入還是需要正式的社工人員。

第 11 屆第 84 次會議（99.05.06）

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：辦理公務人員考績法制改革網路徵文宣導活動情形。

陳委員皎眉：本席對於銓敘部報告第一案有點小意見，有關考績法改革徵文活動海報部分，不知大家當時看到海報的感覺如何，本席覺得很棒，雖主題並沒有非常清楚，可是其所舉案例圖說，「夜深了，手上的工作一定要完成，明天阿伯才能夠順利領到補助」，由於此工作性質與本席比較有關係，而深有感觸，徵文活動海報可謂設計生動、內容感人，值得獎勵。

另針對徵文活動，本席有兩點請教：1.徵文比賽的評審非常重要，本案評審僅有 2 位，而本次撰文參賽者共 237 人，數量並不算少，其審查的過程如何？因為本席參與過許多徵文或類似競賽活動評審，有時會請不同的評審各選出幾名最佳者，或者各自評分，再做討論。但如果只有 2 名評審，若有 1 位評審總是給較高分數，結果很容易都是由此人決定入選者。部所聘之 2 位評審，都是本席熟識好友，並非對他們評審有所懷疑，而是想請教實際過程及評分方

式為何？2.根據評選的方式，在成績的評量上，有 50%為文章之建設性，本席想請教在眾多得獎的作品裡面，有哪些建設性建議？部可否整理相關內容供參？

第 11 屆第 86 次會議（99.05.20）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：國家考試申論式試卷掃描線上閱卷導入電子簽章機制委外建置。

陳委員皎眉：電腦化考試及閱卷已成為未來趨勢，部一向都能夠 one step ahead 研究出創新的作法，非常值得肯定。雖部長已報告採電子閱卷方式之諸多好處，但本席仍有以下意見供部參考：以往個人一聽到部開始研究線上閱卷，第一個反應是若採線上閱卷時，本席就傾向不參與閱卷工作。主要因為試卷需透過掃描，可是有些考生字體很小，有些則字跡潦草，掃描後可能會更不清楚，或許電腦專業人員在技術上可以克服此類問題，使文字影像大小變得更為適中、清楚，但另外一個不可避免的問題是閱卷委員的習慣及參與線上閱卷的意願，由於閱卷委員通常較年長，可能因習慣紙本閱讀以方便重複翻閱檢視，或因視力

負荷問題，將來可能會更無意願參與閱卷工作。此外，替換相關資訊設備之成本效益、試卷閱畢後如何進行個別分數調整、如何防止代閱弊端等問題，希望部在推動期程中，均能審慎考量並注意相關配套措施。最後，由於電子簽章在公文傳送之認證上，很早即開始研究其加快公文作業流程之可行性，但何以至今仍無法全面採行，其中的原因及問題為何，請部未雨綢繆進行了解，以為借鏡。

第 11 屆第 87 次會議（99.05.27）

✹考選部業務報告（董次長保城代為報告）：國家考試數位學習課程推動情形。

陳委員皎眉：考選部自 97 年成立數位學習專案小組以來，短短 2 年之間，已有 4 個專案計劃之單元及 3 個委外課程上載至台北ｅ大數位學習網，且明（28）日又將舉辦電腦資訊化測驗研討會，對於部推動考選業務ｅ化不遺餘力，本席給予肯定。雖然數位學習只有 2 年的時間，報告中也有提到預期效益，但本席比較關心的是可否初步了解實際效益為何，已經上載的數位學習課程，目前使用及通過情形怎麼樣？因為根據報告，課程有隨堂測驗，通過者可以取得終身學習的學分，是否可了解使用對象是誰？包括應考人、一般民眾或命題、閱卷委員、監場人員等所佔的比例如何？另外，有關至各大學進行國家考試宣導所發送的光碟，亦請部了解學生使用情形怎麼樣？至於供作命題及

評閱委員參考的「國家考試命題技術博覽會」、「國家考試申論式試卷評閱簡介」兩光碟，請部進行簡單的問卷調查，當命題及閱卷委員來命題和評閱時可以詢問他們有無使用？否則我們花費那麼多時間與心力，若命題及閱卷委員都未使用者，將形成資源浪費。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年公務人員撫卹案件核定情形。

陳委員皎眉：本席有兩點意見，1.據部統計，98 年公務人員死亡撫卹人數計 316 人，自殺死亡者 29 人，相較近來媒體報導私人企業自殺情況，似乎還不嚴重，但多數公務人員在 50 餘歲申辦退休，所以在因病故或意外死亡中，自殺死亡佔 29 人，比例偏高，顯示各縣（市），員工協助方案推動不力，本席建請落實員工協助方案，以收事先預為防範之效。

2.其次，近來發生之富士康事件，媒體報導企業主郭台銘先生欲帶領 100 位心理醫師進駐廠區協助輔導，其實在醫師領域並沒有心理醫師，而應該是臨床心理師或諮商心理師。據本席所知，從開始辦理該類科之國家考試至今，通過考試的臨床心理師概約有幾百人，諮商心理師亦同。故建議應在臨床心理師、諮商心理師的培訓與考試再予加強，因若其訓練和經驗不足者，能否真的有助解決問題，甚或創造更多的問題，相關問題都值得再深入考量。

第 11 屆第 88 次會議（99.06.03）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：國家考試ｅ化策略研討會辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有幾點意見供參：

1.此次辦理「國家考試ｅ化策略研討會」,所請到的主講人及與談人都是該領域的重量級人物，所謂專家中的專家，因此發表人的論文與討論的內涵都非常中肯且深入，顯見同仁之用心，本席特別予以肯定。

2.電腦化適性測驗其實是綜合「電腦化測驗」及「適性測驗」兩個重要概念，目前國家考試已有一些使用電腦化測驗，如航海人員、牙醫師、助產士等，但使用「電腦化適性測驗」者，目前還沒有。

3.適性化測驗概念其實很早就有，早期比西量表(Binet-Simon)的個別智力測驗，到之後的Stanford-Binet, Wechler 智力測驗，都符合適性化測驗之意義：以受試者的答題反應，估計其能力，並馬上選出適合其能力的題目來施測,以正確估計其能力的測驗技術。

4.目前國外許多重要職業證照或選才方式，都已採用電腦化適性測驗，如美國軍職性向電腦化適性測驗、美國護士證照考試、藥師證照考試、GMAT、GRE 等，而國內雖實務上還未採用，但相關的理論探討、小型模擬、實驗研究，已相當充足。

5.CAT 的發展大都是由政府機關（如以色列、荷蘭）、大學院校、專業機構（如 ETS、ACT）、學術組織主責，因為它需要非常多的專業。從理論依據和選擇（如 IRT 模式的選擇），所要測量的能力特質是否符合理論的假定（包括單向度、局部獨立、試題特徵等），不符時如何處理，到建置流程中要考慮的軟硬體設備、試題選擇模式（試題參數的估計與連結，能力估計與選題），初始試題之決定、終止方式，都是相當困難與複雜。

6.考選部有勇氣要做電腦化適性測驗，應予高度肯定與支持。

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：國家文官學院辦理 99 年「臺灣人力資源發展論壇」活動情形。

陳委員皎眉：1.保訓會舉辦台灣人力資源發展論壇：評鑑中心法（Assessment Center Methods）研討會，是國內首次針對此主題的研討，集合產、官、學的專家，受到與會人員極高肯定（整體滿意度 98.97%），特別提出報告。2.ACM 引進國內已有相當一段時間，個人在政大指導的第一位研究生就是用 ACM（複評量者-複評量法）來預測團體領導者的產生。這些年來，國內外實務上已有許多成功的例子，而在國家考試中，外交人員的口試，也已將"小組討論"精神納入"團體口試"，目前保訓會正研議"高階文官的培訓"採評鑑中心法做為評量機制，以了解培訓需求或培訓

結果，此與歐美發展一致。如果保訓會要做，我們應該給予最大的支持。3.ACM 是相當複雜的評鑑方法，它是用非常多種的評鑑工具（籃中演練、無主持人的小組討論、模擬面談、口頭簡報、書面問題分析等），讓受試者有表現的機會，再由一組評審人員(Assesser)觀察其行為，評定成績，決定受測者擔任某一職位的適合度。其中，如何針對特定職務的核心能力，設計適當的、本土的模擬演練，以及 Assesser 的訓練，都是非常重要且需花很多心力處理的工作。所以，如果要推動 ACM，一定要及早規劃。而這一套方法要用在評鑑或發展（則為 Development Center)也要先確定。當然，以培訓機構來看，應該是後者較適當。另保訓會同仁，包括李副主委嵩賢都是 ACM 專家，我們推動應無問題。如果保訓會能推動 ACM，考選部能推動適性化測驗，加上保訓會正進行"心理測驗之編製"，我們就可以算有很大的突破了。

✷討論事項:考選部函陳公務人員特種考試原住民族考試規則第 4 條及第 4 條附表三「公務人員特種考試原住民族考試三等考試應考資格表」、附表四「公務人員特種考試原住民族考試四等考試應考資格表」、第 6 條附表七「公務人員特種考試原住民族考試三等考試應試科目表」、附表八「公務人員特種考試原住民族考試四等考試應試科目表」、附表九「公務人員特種考試原住民族考試五等考試應試科目表」及第 11 條附表十「公務人員特種考試原住民族考試及格人員限制轉調機關（構）、學校一覽表」修正草案一案，請討論。

陳委員皎眉：原則上，本席也贊成有社會工作類科，可是之前與浦委員忠成討論，他比較希望有社工師的設置，如果具社工師資格者，其先決條件必須是他已經通過社工師專技考試，但是在本案中並沒有，所以它的考科會有剛才何委員寄澎所擔心的問題，本席並不太清楚本案需要的是什麼人員，以本席的認知，比較需要的是社會工作師，而不是社會行政人員，上次跟浦委員討論也是這樣的構想，因此本席不太清楚在本案為何變成社會行政，而不是社會工作師。

第 11 屆第 89 次會議（99.06.10）

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告(李副主任委員嵩賢代爲報告)：「本會 98 年公務人員保障暨培訓統計年報」編製情形。

陳委員皎眉：對於保訓會有關公務人員培訓統計報告，本席也表示肯定，尤其針對性別之相關統計。性別主流化有 6 項主要工具，包括「性別統計」、「性別分析」、「性別預算」、「性別影響評估」、「性別意識培力」與「性別機制」。因此，除了基本的性別統計外，還要注意到其他各項，例如：1.在書面報告第 4 頁第 4 點提到，98 年公務人員各項在職訓練參與率，男女性並無顯著差異，但是同頁第 2 項統計發現，男性參訓時數卻明顯高於女性，尤其在專業部分。另在第 6 頁第 2 項統計發現，從 89 至 98 年各項訓練女性學員比率有逐年增加趨勢，但平均比率還是只有 36

%，可見女性在訓練時數、各項訓練比率上，都是顯著少於男性，本席想請教保訓會的解讀為何？為何有此差異？這就是「性別分析」的部分。人力資源理論特別強調，女性無法陞遷之原因，其中一個就在其訓練機會不足，導致相對累積之人力資本、經驗不足，進而影響其陞遷。請會了解、檢討是否未提供女性足夠參訓之機會。2.以「性別預算」的角度觀察分析，亦可發現訓練資源用於女性有偏低現象，請會注意。

✷秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：籌辦本院考試委員99年6月份實地參訪行政院農業委員會及所屬農業試驗所暨南投縣政府團情形。

陳委員皎眉：就秘書長報告委員實地參訪一案，因本席為值月委員，謹再作幾點補充：1.感謝人事室辦理此項業務，努力聯繫、安排行程之辛勞。2.感謝多位考試委員排除萬難，參與此次實地參訪。3.兩天參訪行程大致安排是第一天搭高鐵到行政院農委會所屬農業試驗所參訪並聽取簡報，舉辦座談。晚上住宿台大溪頭森林小木屋，第二天上午前往台大溪頭園區、鳳凰自然教育園區，台大農學院處長會負責導覽，下午到南投縣政府參訪，5點鐘左右坐高鐵回台北，詳細的行程已確定，正在簽核當中，批定後會儘快通知委員。另原預定於本（6）月17日召開之委員座談會，因為人事行政局於本月24日要就組改的議題與委員舉行座談，故原擬暫停召開一次，不過方才銓敘部和考選部表達將有案子想向委員報告，俟進一步確認後再決定17

日是否召開委員座談會。

第 11 屆第 90 次會議（99.06.17）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）:「新制司法官、律師國家考試命題、預試及閱卷計畫」執行成果報告。

陳委員皎眉：考選部針對新制司法官、律師國家考試進行預試，並就結果作成評析報告，可以看出他們是花非常多的心力，而整個過程設計，本席覺得都很完整，但是對於最後的結果說明部分，本席有幾點小意見供參：

1. 有關結果說明（一）「第一試測驗題評量極具鑑別度」部分：首先請教這是在比較測驗題或申論題較有鑑別力嗎？如果是，這是不適當的。因為我們的考試不論測驗題或申論題，都是要有鑑別度的。其次，以測驗題或申論題得分前 1/3 占另一題型前 1/3 比例之做法，是否可以正確接受（法學）能力高（hit），拒絕能力低（correct rejecton）者？個人覺得這種以測驗題、申論題互為效標之做法，在尚不知其是否均測相同內涵、是否均有效度之情況下，恐不適當。另外，以報告內容來看，第 4 頁（一）預試結果第 1 點結論:「……代表測驗題可以得到高分，申論題不一定可以得到高分」，顯不適當。個人相信這二試得分，絕對是顯著相關，因此「測驗題得高分者，申論題一般也會得較高分數」，這也才符合我們採用二試的基本立場。另最後

一段：「測驗題成績落在所有應考人後 67%範圍內，能夠在申論題成績表現在前 33%之比率甚低，代表第一試的測驗題評量工具極具鑑別度」的結論，亦顯不適當。因為這個比率高達 31.53%，非常高，以訊息偵測理論（signal detection theory）來看，這是所謂的 miss(錯誤的拒絕高能力的人，亦即：誤認高能力的人為低能力的人)，也就是說第一試會刷掉超過 30%不該刷掉的人，非常可怕，應特別慎重。2.有關平行二閱之評分信度部分:應提供如「未」依參考答案及評分級距之平行二閱各題相關係數為對照組，才能知道「有」依參考答案及評分級距評分，是否可縮小評分者間之差異。4.有關作答時間是否該延長（第 6 頁）部分：根據第 5 頁（四）之資料，已有超過 50%的人覺得「相當充裕」或「大致足夠」，且第一試我們只要錄取前 1/3，因此個人覺得作答時間應是適當的。

第 11 屆第 91 次會議（99.06.24）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）： 99 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：對於部在身心障礙人員考試之用心，本席表示肯定，我們不但針對其特殊需求提供各項協助，且提供固定、適切的無障礙環境讓身心障礙人員應考，本席曾經在巡場時看到應考人對我們的肯定與感謝，如果沒有這些設施，他們根本無法應試。

然而，很遺憾的是，雖然我們能夠選到最好的人才，但是整體大環境還是不能提供身心障礙者友善的空間。勞委會在今年6月剛公布，未依身心障礙者權益保障法足額進用身心障礙的公私部門的名單，除民間企業外，公部門也有很多單位未足額進用身心障礙者，尤其是各地方法院及司法院等司法機關，不但沒有達到法令的最低標準，還編列公務預算繳交未足額進用的罰款，實在是非常不良的示範。

當時，勞委會也希望請人事行政局及地方政府加強督導，本席非常懇切地希望各相關單位均能重視此一議題，並研議如何改善。例如人事行政局可以了解司法單位為何難以進用身心障礙人員，是否因為刻板印象覺得他們不能夠勝任，所以不願報缺或不願意任用？還是其他問題？身心障礙特考及格者有近一半是肢障者，本席不了解為何肢障者不能在司法單位工作？另我們的法令規章也必須檢視一番，例如：公務人員考試法第6條規定，公務人員考試得視需要實施體格檢查，是否適當？很多人第一試通過之後，第二試之體格檢查卻無法通過。之前有位罕見疾病患者向總統陳情，他是法律系畢業，報考司法人員考試。在第一試高分通過之後，根據公務人員特種考試司法人員考試規則第7條規定，第二試之前的體格檢查他無法通過。如果我們檢視其體格檢查標準表附表三可以發現，所有類科包括司法官、行政執行官、司法事務官、法院書記官等，全部都規定重度肢障者、精神病患者視為體檢不及格，是否適當？司法單位應該是公義、正義、公理的化身，可是

相關規定卻有不公不義的情事，在座有多位同仁是法學專家，本席希望我們能夠對此事盡一點心力，其實許多肢障者應該是可以勝任這些工作，希望我們在檢視兩人權公約時，能一併研究，以上意見請酌參。

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告):「高階文官培訓飛躍方案－99 年試辦實施計畫」辦理情形。

陳委員皎眉：1.很高興看到「高階文官培訓飛躍方案」要起飛了，尤其還要參採「評鑑中心法」來進行參訓資格之審查及篩選。2.在第 88 次院會，本席曾提到使用 ACM 要成功的 3 個關鍵（或困難），包括（1）Assesser 的訓練；（2）如何針對特定職務的核心能力，設計適當的、本土的模擬演練；（3）確定 ACM 是用在評鑑或發展。因此，本席想請教：（1）參訓人數共多少人？Assesser 須多少人？如何選任？（2）核心能力模組課程大綱，保訓會正委請專家撰寫當中，但模擬演練的例子呢？（3）依會 99 年 1 月 26 日的報告，MDT、LDT、DDT 三訓練之核心能力均為管理能力、領導能力與決策能力，只是比例不同。因此即使有不同模組課程，其不同能力之內涵與比例似乎是一定的，因此，如何與 ACM（強調個別差異）的結果結合？請說明。

✹秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：考試委員實地參訪行政院農業委員會農業試驗所及南投縣政府辦理情形。

本院 99 年度 6 月份考試委員實地參訪，於 21 日、22 日，由陳值月委員皎眉擔任領隊，分別前往行政院農業委員會

農業試驗所及南投縣政府進行實地參訪，就人事業務及人事興革討論提案、建議事項等多項議題進行座談。

21 日，陳值月委員皎眉偕同考試委員蔡委員璧煌、邊委員裕淵、何委員寄澎、林委員雅鋒、歐委員育誠、李副秘書長繼玄及院部會局業務相關人員抵達行政院農業委員會農業試驗所，上午首先由劉所長大江進行業務簡報，同時安排參觀農業試驗所國家種原庫、土壤館等相關場館及農業科技研發成果，21 日下午由行政院農業委員會陳主任委員武雄及陳值月委員皎眉共同主持座談。陳主委致詞中除表達歡迎本院考試委員到所參訪外，並強調我國農業的發展方向為健康、效率、永續經營，而台灣的農業科技在世界排名第 12 名，農試所的所有研究人員功不可沒。陳值月委員皎眉則指出，從劉所長的簡報及各研究人員的解說當中，充分感受到農試所同仁的熱情及專業。此次參訪，希望透過面對面座談，傾聽各界的聲音，作為制定相關政策與法令的重要參考。

隨後就配合行政院組織改造，中央行政機關組織基準法第 16 條規定，農委會所屬農業相關試驗所之機關定位及現階段是否宜比照教育人員之相關人事法制，建構學術研究機構研究人員之管理制度、研究機構簡任及委任職務官等之配置比例等問題與建議進行座談。

次(22)日陳值月委員皎眉偕同蔡委員璧煌、何委員寄澎、黃委員俊英、林委員雅鋒、蔡委員良文、浦委員忠成、李

副秘書長繼玄等一行人轉往南投縣政府參訪，受到李縣長朝卿及縣府員工熱烈歡迎。李縣長除介紹南投縣風土民情外，並說明南投縣刻正舉辦世界茶葉博覽會之盛況，並竭誠邀請考試委員參與。因李縣長另有要公，改由陳副縣長志清陪同陳值月委員皎眉共同主持座談。陳值月委員皎眉致詞中指出，今年洛桑國際管理學院之評估國家競爭力，台灣由去年第 23 名大幅晉升為第 8 名，其中政府效能由第 18 名提升至第 6 名，這些都是像南投縣政府人員一樣的眾多全國公務人員共同努力的成果，希望將來再繼續努力，共同提升國家競爭力。接著由縣府人事室進行人事業務簡報，隨即展開座談。縣政府提出 5 項人事興革討論提案：建議銓敘部對於各歸系機關核定之歸系案，允宜尊重核備，以利機關用人、建議修改「地方機關職務列等表」，將部分職務予以調高職等，以健全縣市政府組織體制、建議高普考試及格人員自取得考試及格資格之日起 3 年內不得轉調原分發占缺任用以外機關，以維機關人力之穩定性、建議放寬縣市政府及縣轄市公所職缺亦能依業務需要列入特種考試地方政府公務人員考試、建議考選部將現行地方特考錄取分發區配合調整為「以每一直轄市及每一縣市為一錄取分發區」。委員及隨行的院部會局主管均一一詳細的說明並提出興革建議，陳值月委員皎眉並特別表示將請部會局針對問題儘快研議處理及答覆。整個參訪活動於 22 日下午 4 時圓滿結束。

第 11 屆第 92 次會議（99.07.01）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：本部部務會議實施無紙化成果報告。

陳委員皎眉：關於部實施會議無紙化的努力，本席亦表示肯定，北市社會局局務會議裡面已實施多年，也許院會也可以很快實施。

其他試務工作無紙化或查詢有關資料的部分，剛才李委員選已經提過，可能也可以嘗試，本席馬上想到的是在目前遴選各種考試的命題、閱卷委員時，部所提供的資料或格式，因為最近有許多考試，而各業務司所提供參考名單及其相關基本資料格式及內容非常不一致，例如部分業務司有提供人選之任教科目資料，有些司就未提供，而僅提供學經歷、專長部分。另部分業務司提供近 3 年被遴聘次數，而其他司就沒有；有些業務司會附上名單中每位委員更詳細的資料，有些業務司則沒有。今年本席還請他們提供另外一份資料，即最近 1、2 年遴聘委員的次序如何，當時聯繫的情形怎麼樣，例如如果回答是他的專長不符合，是成人的臨床而不是兒童的臨床，以後就可以請他命他專長的科目，或者是因為他已經擔任同年某項考試典試委員才拒絕，或有些人則是要出國，但也有人清楚告知他沒有意願，但我們還是常會在隔年考試的遴選名單上看到。其實考選部本身有各種考試有關學科典試人力評選資料，內容已經很詳細，只是參考名單僅提供其中一小部分，為了響應無

紙化及節能減碳環保政策，建議部可以給予召集委員權限（提供帳號或密碼），有需要時可以查詢對照。

第 11 屆第 93 次會議（99.07.08）

✹考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：99 年第 2 季（4 至 6 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：在院會裡面，對於考選部的業務，本席一向非常厚愛，所提問題也最多，今天本來不想發言，不過既然大家對部多所肯定，本席也要給予肯定，今天的報告其實只是第 2 季 3 個月的業務摘要，所以還有很多業務或後續工作，我們並沒有看到，如成立心理師考試改進小組，本席也有參與，了解在改進小組推動之前，部就已經做非常多準備工作，才會開始成立。社工師考試改進小組也是一樣，剛才浦委員忠成提到外配、外勞部分應該也加入討論，其實在董次長保城主持的改進小組會議中，大家還有提及很多其他的議題，包括薪資、危險津貼、工作內涵定位、官職等等，因此還會有許多議題加入研議。

除了社工師、心理師考試改進小組以外，本席也參與警察考試改進專案，後來又參加身心障礙人員考試改進小組，會議是在 7 月召開，所以也沒有列入報告，今天我們只是看到一個很片段的一部分業務，其實裡面都包含非常多的努力，本席要特別表示肯定。本席覺得考選部的工作是長

長久久，我們只看到一項項的業務，表面看似沒有什麼特別偉大，但是其中隨便一項業務，都是非常大的工程，如報告第 13 頁考選制度研討會，會前要作多少準備工作，推動國家考試整個電腦化尤其是適性化測驗，後面還有很多工作要做，未來接任部長的人選，工作仍然要持續，還有各位委員一起來努力。

另外，回應剛才胡委員幼圃的建議，提到留下一個大家不會忘記的政策，本席也是馬上第一個想到不公布試題，因為在多次研討會上，所有的測驗專家都建議不能公布試題，本席在會上也曾大聲呼籲測驗專家們，如果考選部決定不公布試題時，你們必須站在專業的立場，給予支持與肯定，因此胡委員的建議，本席也樂觀其成。

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代爲報告）：本局暨所屬機關 99 年第 2 季重要業務。

陳委員皎眉：針對人事行政局報告第一項，本席有點意見，性別主流化實施計畫，局除了內部推動之外，其實還扮演統籌督導行政院所屬各機關推行性別主流化工作，性平小組中也有考試委員，在近 2、3 年來，本席覺得他們的努力用心，非常值得肯定。至於今天所提 9 個行動策略，本席有幾點請教：1. 在健全性平小組組織運作中，提到每季要檢視成員之性別比例，據本席所知，小組委員是兩年一聘，在聘任委員時就會考慮到性別比例，但是部分委員可能隨職務而調動，所以本席建議於成員職務異動時，其實就可

以檢視，馬上處理小組性別比例的問題。2.有關第 2 頁第七項性別比例管制的部分，局對於行政院各部會所屬委員會任用女性比例，不得低於三分之一之規定，都會作調查，不知未符規定之情況如何？上次本席檢視時發現不符合的情況很多，不知局在督促改善方面有何具體作法？3.有關第 3 頁第九項促進女性參與決策部分，獎勵計畫本身其實是非常不容易，因為它是根據三個部分，一是機關首長或主管女性比例代表性係數占 30%；二是晉升女性的比例及其成長百分比占 60%；三是參與性別主流化工作相關訓練情形占 10%。本席覺得這都是經過仔細的考量，但經過實施多年以後，比重可能會改變，因為如果我們已進用許多女性，要再成長的比例可能就不太容易大幅增加，反而做得不好的機關，成長比例比較容易，所以建議適時調整比例。據統計，全國公務人員中，女性擔任簡任官之比例只佔 24.14%，還未達四分之一，但是此獎勵計畫其實從 92 年實施至今已快達 10 年，為何女性擔任簡任官之比例還是這麼低？因此本席建請局檢視，以落實獎勵計畫。

第 11 屆第 94 次會議（99.07.05）

✷銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：立法院三讀通過公務人員退休法、撫卹法修正草案以及公務人員任用法第 29 條及第 40 條修正草案情形。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告，本席有幾點意見供參：1.

立法院本次臨時會可以通過公務人員退休、撫卹及任用等三法修正案，真是可喜可賀，原本預期這個會期又不會通過，可是沒想到在臨時會可以通過，對於院部相關同仁的努力，本席要給予高度肯定。2.剛才部長報告過，本次立法院臨時會只修正7個條文，而且也沒有引起什麼軒然大波或反彈，原本本席還有點擔心18%改革幅度其實蠻大，尤其是高階文官如十二職等部分，本來不必扣減，現在都要扣減6千多元，可是並沒有引起什麼反彈，可見當時大家在研擬修正草案時的確是經過深思熟慮，對此也應予以肯定。3.有關立法院在退休法第18條增訂亡故退休人員已成年因身心障礙而無謀生能力之子女，於符合條件時，得支領月撫慰金終身。本席認為，原案是有配偶終身請領月撫慰金的條件，如果再加上身心障礙而無謀生能力之子女，各分一半，其實也沒有增加多少國庫負擔，但是此彰顯我們對身心障礙者的關心與照顧，本席向來非常關懷身心障礙者，可是當時也沒有想到這一點，所以立法院這次的增訂算是佳作一件，立意相當不錯。4.據部長報告，退休法的後續工作及應辦業務還非常多，並且將規劃20場次以上的座談會，本席建議部可以設立一個釋疑窗口，及時回答外界問題，因為很多人其實只關心自己的狀況，可能也不會去參加座談會，但是他也許有些問題想請教，包括本席在內也有些不太清楚的地方，所以建議是否可以設立一個窗口。5.有關立法院附帶決議的部分，記得當時我們已經有所考量，如果多扣減的部分現在要退還的話，則當時少扣減的部分，如第十二職等以上人員以前並沒有扣

減，是否也要追討？本席認為這個恐怕不是非常公平或適當，在所有的法律規範中，很少會如此處理，建請部在思考時要特別審慎。

第 11 屆第 95 次會議（99.07.22）

✷書面業務報告：銓敘部議復有關司法院函爲本院前就「法院組織法部分條文修正草案」所提意見，函復說明意見一案，報請查照。

陳委員皎眉：本席並非司法人，而且法律是個人的弱項，不甚了解，但是仍有幾點意見表達：

1. 本席全心全意支持林委員雅鋒的勇氣與正義感，有關司法的改革的確需要費心，個人覺得林委員是真正司法人正義與公正的代表。

2. 本席也無法接受司法院每次都採全然不接受本院建議的態度，且每次都得逞，因為我們總是說尊重司法院衡酌結果。記得先前在討論考績丙等比例的時候，他們也完全覺得法官不必受到考績法規範，所以本席也曾多次在院會發表看法。

3. 本席對於林委員所提兩點兩問題也全然支持，不管是候補法官、法官助理，以及法官自律等問題，也許可以併同法官法草案討論。有關司法院不要由公懲會辦理懲戒的部

分，其實在今日剪報資料即有一篇「司法院踐踏公懲會」的文章，這也是要討論的問題。所以，本席也不同意本案就此結案，希望能夠併同法官法草案一起作處理，再次表示對本案的重視與對林委員意見的支持。

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：推動文官制度興革規劃方案執行情形。

陳委員皎眉：保訓會針對文官興革方案有關高階文官之訓練，規劃許多工作，個人特別表示肯定。本席另有兩點意見供參：1.有關第 3 頁辦理兩個委外研究案「評鑑中心法應用於高階文官培訓之研究」、「公務人員培訓運用人格測驗評量機制之研發」部分，都是非常重要的研究案，當然委外研究案均有其一定的程序，但是因為經常有時間之急迫性，可能一時無法非常周延，所以建議以後類此研究案可以邀請專業專家學者、考試委員共同參與審查，而非只是行政人員的形式審查。本席常覺得：只要方向對就不怕路遠，因此開始的方向非常重要，尤其是具有重大影響性的研究。2.保訓會與人事局的協調溝通仍須再作加強，在本院第 93 次會議中，個人並未發言，因為已有 7 位委員對「高階文官」訓練及會局爭議表示意見，且主席已經裁示，請伍副院長針對「高階公務人員中長期培訓業務等相關問題，有關會局之不同看法，進行協調」，很高興看到伍副院長次日就已經完成協調，並獲致許多共識和 7 點結論。但是，日前本席看到人事局函復保訓會的副本內容，個人感到十分錯愕，如其中局認為保訓會用建構高階主管特別管

理制度中，採行評鑑中心法來明定選拔標準、條件……，並據引為辦理飛躍方案之依據，顯屬誤用部分，本席覺得似乎言重，因為高階文官訓練不管是方式、內容甚至遴選方法，其實保訓會已多次邀請學者專家研商，且在院會報告，以採「評鑑中心法」為例，本席曾在第 88 次會議報告過參與 ACM 研討會心得，並表示 ACM 可用於評鑑，也可用於發展，故保訓會用在發展之訓練，其實並沒有錯誤。在 91 次會議中，保訓會再次提出報告，本席發言第一句話就說「很高興看到高階文官培訓飛躍計畫即將起飛，尤其還要參採評鑑中心法來進行參訓資格選擇和篩選」，並提出一些問題，本席要表達的是，其實保訓會已多次在院會報告，如果有意見都可以提出來討論，保訓會並不是自己在自作主張，而是參考大家的意見，所以中間可能有點誤會。但剛才主委也報告過，7 月 20 日的遴選工作，副局長也都有參與，所以應該不致產生問題。至於另外一個函是希望儘速召開協調會報，其實大家只要妥為溝通，達成共識即可，為何還要訴諸文字，好似事態嚴重。總之，本席希望會局應該要相親相愛，合作無間，如果有任何誤解，可以再好好討論，據本席了解，保訓會一直有在做溝通協調，希望可以再予加強。

第 11 屆第 96 次會議（99.07.29）

✹書面業務報告：本院參事辦公室案陳本院 99 年 6 月考試委員

實地參訪行政院農業委員會農業試驗所及南投縣政府之建議事項研處情形一案，報請查照。

陳委員皎眉：有關考試委員實地參訪行政院農業委員會農業試驗所及南投縣政府之建議事項研處情形一案，由於本席正好是6月份值月委員，在此要特別感謝參與的委員與院部會同仁協辦本次參訪活動，不但在討論當時提供許多寶貴意見，事後並研提詳細的報告案。據參事辦公室簽呈說明，本案於提報院會報告後，即函復受訪機關，不知函復內容是否會包含所附研處情形彙整表？如果有併同回復的話，在議程第11、13、16頁部分都有本院業務組之「研核意見」欄，其中提及人事行政局部分之文字似宜再酌，如第11頁關於「農委會農試所研究人員是否比照教育人員辦理聘任」，人事行政局意見提到契約用人制度，本院則是說「尚與契約用人制度無關」，13頁同，另於第16頁後半部提到人事局可能有部分為誤繕，本席覺得這些意見如果要函復受訪機關時，應該先有所整合，以免予人各自為政的觀感，本席不太了解行政作業如何處理，只是想提出來就教各位。

✹考選部業務報告（楊部長朝祥、董次長保城報告）：考選行政－本部與98年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試應考人簽訂「暫准報考緩發及格證書」行政契約之背景說明暨及格人員實習情形訪視報告。

陳委員皎眉：今天是楊部長朝祥最後一次出席院會，本席

一向對他相當厚愛，在此要表達一個肯定與一個請求，肯定的是剛才部長、次長所說的醫師考試部分，本席正好是去（98）年專技醫師高考典試委員長，不過，豐功偉業都應歸屬於他們，本席從旁看到他們處理事情的慎重，規劃非常完善周詳，讓人十分地佩服，後續處理也做得非常詳實，所以給予高度肯定。

關於本案，本席有兩個感想，在報告第5頁由高委員明見率領訪視及格人員之實習情形，本來在審議委員會第8次會議決議是，及格人員在醫療機構實習期間，請衛生署落實督導考核，而我們自己主動去實際訪視，可見對其之重視，真是很不容易的事情。在報告第8頁，有關訪視代表之建議或心得第8點提到希望老師能多加傳授，尤其是醫病溝通的指導，個人深有感觸，因為最近本席的母親住院，就發現有位住院醫師來了半天講不出一句話，問他任何情況都沒反應，另一位住院醫師是問他什麼，他都說不知道，本席問他可否去問主治醫師，他竟回答因其階級差距很大，而不敢前去詢問。還有一情況是母親開完刀後，晚上出現血尿，趕緊請另一醫師前來探視，他卻詢問是開什麼刀，開哪一邊，剛好當夜是我的姪女在照護，她也不清楚開什麼刀，請問醫師說「可否看病歷？」，結果醫師竟然回應「每個人都叫我看病歷，我病人這麼多怎麼看？」。其實，看病歷是當醫生最基本的要求，可是他居然可以這樣回應，真的讓本席懷疑這是我們國考考出來的醫師嗎？有時覺得沒病死，已經先被氣死了，所以希望這個部分能真正

加強。

另外，本席有一個請求是近日據報載，東海大學法律系第一位全盲生希望能夠當台灣第一位盲法官，看到這則報導，本席非常心痛，因為目前依規定，通過考試第一試筆試後，必須辦理體格檢查，才能參加第二試，而依法他絕對不可能通過體檢，因為他是全盲。本席在第 91 次會議，曾提到司法人員考試規則規定重度肢障、精神疾病、視障等，都不能應考，此限制是否公平、正義？此種規定真的會讓人情何以堪，今天本席再次提議，希望司法官考試制度改進推動小組或者人權推動小組在審視相關規定時都能好好討論這個問題，因為正如該盲生之指導教授所說，開放盲人參加司法考試是個觀念問題，而不是他審案有無能力的問題，國家應該給他一個機會，董次長是留德法律學者，應該知道德國即無此限制，法庭上常可以看到盲人法官，只要有法官助理，他還是可以審案，當然本席並不否認實務上可能會有點困難，因為他看不到當事人的表情，但是這些應該都可以克服，盲人也看不到路，可是他可以走路，盲人看不到電影，不過也可以聽電影，我們都知道認知科學發現，兩歲以前視神經如果沒有用，聽覺神經會拿去用，所以我們會看到視障朋友的聽覺特別好，本席覺得上帝關一扇門，會開另一扇門，希望我們不要把這一扇門關起來，最後，再次懇求給他們一個機會。

第 11 屆第 97 次會議（99.08.05）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：需求稀少之技師類科自 100 年起改爲間年舉辦考試。

２、考試動態：舉行 99 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試、99 年第二次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 1 點建議與 1 點請教。1. 有關建議部分，其實本席已經講過，可是問題仍然一直存在，相信各位委員都當過召集人或典試委員，應該知道在各項考試典試委員會第 1 次會議的議程中，一定會有一個案子是「本項考試臨時命題之申論題命題標準、應命妥繳交日期及寄送方式應如何辦理提請討論」案，其說明第 1 點必定是依典試法第 11 條命題標準之規定，由典試委員會決定之。說明第 2 點則是，請召集人邀請同組典試委員、命題委員集會商定之。而其決議必定為各組命題標準有關事宜會議，請召集人於本次典試委員會後或擇期召開。本席已講過很多次，因為典試委員會只有典試委員參加，命題委員並未參加，所以我們決議在會後召開命題標準會議，其實對命題委員並不公平，他們根本沒有機會參加。上次本席提過這個問題，結果典試委員會時，他們就把本席這一分組的命題委員都找來，其他分組則還是不處

理。本席覺得很奇怪，詢問部要如何處理比較好，他們說其實都沒有召開命題標準會議，除非是法律科目有好幾個人共同命題，大家才會召開，如果是一個人命擬一科目，根本就不用召開命題標準會議，有部內同仁提及，因為已經有命題規則，書面資料都會寄給命題委員，所以可以不用召開命題標準會議。對此，本席實在很不喜歡會議的決議是我們不能做到的，因此本席再次具體建議典試委員會議的決議改為：「命題請依命題規則、國家考試命題注意事項、命題有關事項補充資料辦理，必要時得請召集人於會後另擇期召開」。就是必要時才召開，也可以不召開命題標準會議，但請依相關規定辦理，這樣也不違反典試法。另外，其實典試法規定典試委員會決定的不只是命題標準，還有評閱標準、審查標準，而評閱標準在以前會議裡面很少討論，但是最近都有討論，也會提到評閱請依閱卷規則規定辦理，有關評閱標準會議何時召開等等，所以本席再次作此具體建議，因為每次我看到那個決議就很難過，一方面不被處理，另一方面覺得我們一直在作自己做不到的決議，實在是很奇怪的事情。2.請教的部分是有關增聘閱卷委員的部分，本席看到的都是依典試法第 10 條規定辦理，但是第10條規定很簡單，只說必要時可以增聘，聘用程序與典試委員相同。可是在實務上，一個方式是部內同仁會給一個名單來讓召集人勾選，另外一個方式是會請各組命題委員提出建議人選，再請召集人來增聘，本席比較贊成第二種作法，命題委員比較知道什麼人可以跟他配合，但到底是哪一種方式比較好？又有多少人應考時應該

要增聘閱卷委員？因為本席發現有些類科考試500人左右應考，已增聘一位閱卷委員，而有一項考試是5千多人報考，預計有4千多人會應考，結果這幾位閱卷委員都說沒關係，他自己一個人可以閱完，本席就有點懷疑，不知會不會發生閱卷過快或草率之情形，故請教有無一定的增聘標準？

第11屆第98次會議（99.08.12）

喪假

第11屆第99次會議（99.08.19）

喪假

第11屆第100次會議（99.08.26）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：考選部與國立教育廣播電台合作製播宣導國家考試節目「金證照，鐵飯碗」。

陳委員皎眉：現在是媒體至上的時代，考選部能夠主動與教育廣播電台合作製播節目，值得肯定。尤其根據個人過去的經驗，教育廣播電台擁有一群高教育水準的忠實聽眾，製播此節目一定會有相當效果，不過本席有點請教：

1.宣導節目播出期間為7月4日至9月26日，共13集，主題內容則有9項，考選制度之興革部分包含很多，不知哪些議題已經談過？又有哪些議題尚未討論？對於節目的效果有無進行評估？例如哪幾項是聽眾比較關心或感興趣者？聽眾索取錄音檔的狀況或來函回應的情形如何？2.有關未來的規劃，因為受訪的同仁從部長、次長、主秘、參事到一級主管都是對業務非常嫻熟且全方位，可是現在的節目採預錄方式其實很可惜辦理，所以希望未來有現場交流的機會，譬如說目前大部分的節目到最後都會開放5至10分鐘讓聽眾call in或針對聽眾來信回覆等，這樣的好處是民眾對其最關心的問題能及時獲得解答，另一方面也可以蒐集民眾的心得意見或對比較爭議的問題，有理性討論的平台，就某個議題，讓聽眾call in表示意見，相信效果會更好，也可以作為我們未來興革之參考。

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：辦理99年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。

陳委員皎眉：有關保訓會報告公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形，因為本席為本次公務人員初等考試典試委員長，在此作點補充報告，本項考試報考人數計有89,149人，到考人數68,443人，總錄取率約0.85%，男性錄取率為0.95%、女性錄取率為0.8%，共僅錄取580人，是困難度相當高的考試，可是廢止受訓資格者有95人，比例超過16%，讓人覺得非常可惜，不知為何會這樣？依照公務人員考試錄取人員訓練辦法第44條規定廢止受訓資格

情形計有 9 種，不知本次廢止受訓資格的原因為何？就個人的想法，一定是有很多人同時考上普考或高考，所以就放棄本項考試受訓資格，如果是這樣的話，未來請用人單位提增額錄取名額時，可否請他們同時考量以往廢止受訓資格的比例，再提報增列需用名額？如果考試廢止受訓資格比例很高的話，為了避免造成用人機關困擾，有無可能研議按分數高低依序來遞補？請部會局參考。

第 11 屆第 101 次會議（99.09.02）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：研議放寬公務人員考試技術類科應考資格比照行政類科不限系科案。（2）專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告在應考資格部分，如果在技術類科列舉各個所系科組畢業者才能應考，的確是太繁複，而且現在大專校院系所名稱不斷地改變，每個科系組的內涵也不一致，所以本席也贊成取消用科系限制應考資格的方式。但是本席有 2 點提醒：1. 應考資格放寬後，如何提高考試信效度更顯重要，因為取消科系限制以後，就表示完全回歸考試取才，如何讓考試真的能夠考選到所需人才非常關鍵，尤其國家考試一向被詬病的是考取之公務人員都只是會考試的人，所以部所提多元取才的配套措施，包括口試、實地考試等，如何落實去做至為重要。2. 在取消應考科系限制的同時，如何維持專業程度相當重要，

在文官核心價值裡面也特別標榜「專業」，而公務人員常被人詬病者即專業不足，因為一般行政類科多屬通識或通才的知能，但是技術類科則強調專業技術能力，記得在 921 地震時，我們對土木技師、建築師等公會的認定結果非常重視，當時就覺得公務人員的專業程度似乎無法與一般業界之專業人員相比，所以我們要特別思考如何維持其專業。而且取消應考資格要求與部目前正在推行之某些政策有點不同，例如警察分流，正因為要尊重其本來的專業，故有考試分流，公職社工師則要求他一定要有專技社工師的資格，公職獸醫師本來也要求其必須具有獸醫師證照。因此，許多工程類科可能也需要有專業證照的資格，請部研究時一併納入考量。

第 11 屆第 102 次會議（99.09.09）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理成果。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試警察人員考試及 99 年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。

陳委員皎眉：本席要表達的意見與今日考選部兩項報告沒有直接相關，但是仍有間接關係，就是每年 7、8、9 月的考試都非常多，考試之後就會有試題疑義的處理，目前部

有訂定國家考試試題疑義處理辦法，不過運作上有些問題，故本席有以下3點請教：1.有關試題疑義啟動機制：根據國家考試試題疑義處理辦法第2條，應考人應依規定提出疑義，然後再依照國家考試試題疑義處理辦法第3條規定，進行書面處理及開會處理。不過我們遇到的狀況是該科目只有一個試題疑義，而且題目本身非常特別，是問某件事由部局來處理，只是稍查詢一下就清楚知道根本沒有應考人所提的局名，但我們還是要根據試題疑義處理辦法，大費周章地邀請好幾位委員來確認的確沒有這個局，本席覺得這樣有點浪費，有無其他辦法可以直接作處理？2.試題疑義的確認部分：在辦法第4條有清楚明定確認後的處理方式，但是怎麼樣稱作確認就有問題。目前是書面提出來以後，委員會開會討論，根據提出人意見和委員書面回答作成決定。可是比較麻煩的是委員常有不同的意見，且有些委員還非常堅持己見，當委員意見不一的情況，到底怎麼決定？由於每位委員各有專精，例如：臨床心理師和諮商心理師，類科其實有很大的不同，這次有一個試題疑義，有一位委員很堅持根據其語意決定答案，但大部分委員都同意選擇另外一個答案，但因為更改答案需要大家簽名，而這位委員情緒性地說不簽名，這樣應該怎麼辦？於是有委員提議用投票方式，但是投票到底又要怎麼決定？多數決還是一定要全數通過？在此狀況之下，實在不知如何取捨。如果大家投票決定要更改答案，而他還是堅持不簽名，我們到底要如何解決？事實上，之前本席已經請教過，可是部尚未針對本席的疑義有所回應，如果委員

要保留意見或寫不同意見時，要怎麼樣去確認？因為有人或許是情緒,有人則是針對內容,所以究竟要怎麼作處理？3. 對於參與試題疑義處理的委員，以後是否也有作成紀錄，正如同命題、典試委員一樣，如果他總是很情緒的處理，日後可能就儘量少邀請他來參與試題疑義處理，因為命題、閱卷委員人還會經過典試委員長或召集人圈選，但試題疑義處理的委員通常是部內同仁自行邀請，不知未來有無機制來作相關處理？

第 11 屆第 103 次會議（99.09.16）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：舉行 99 年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試等各項考試事宜。

陳委員皎眉：本案在第 101 次會議曾經討論過，當時也有兩邊不同的意見，剛好胡委員不在，沒有參加討論，其實當時是共識決，雖然並沒有經過投票決定，但大家都有一個共識，主要原因是當時我們訂定處理原則時已作過清楚考量，而且才剛開始實施，希望不要那麼快就改變處理原則。同時如果當初他們原列需用名額本來就很少，我們是希望增額要慎重，不然用人機關開始可能會提報很少，然後再增列很多名額，所以我們主要要求是報缺必須確實，這是大家的共識；另外，如果報考人數很少，比方只有 6 人報考，增加名額後變成 6 人，就等於沒有考試。當然本席同意如果這些應考人程度都很好，應該可以增額錄取，

可是什麼叫作這些應考人程度都很好，未來要先有所規範。至於處理原則運作上如果也有值得進一步考量的地方，可以再增加一點條件來併同考慮。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：行政院衛生署中央健康保險局現職人員改任換敘案辦理情形。

陳委員皎眉：關於銓敘部報告健保局改制為行政機關案，因為改任換敘的人員多達1,232人，還要逐案審查，事先擬訂草案等，最後還辦理9場宣導說明會，部能夠在半年之內將這些複雜的工作完成，本席認為非常值得肯定。不過本席另有3點請教及意見供參：1.有關改任換敘提請復審案共有21件，分成「因俸級核敘結果不符合其期望」及「未具公務人員任用資格無法辦理改任」兩類，是否一類為具公務人員資格者，另一類則是不具公務人員任用資格者？如果是如此的話，具公務人員資格改任者有 1,232人，其中有 19 人提出復審，未具公務人員資格者有 657人，其中有2人提出復審，看起來好像並不多，可見部在辦理改任工作時非常用心。如果第一類為具有公務人員任用資格者，因為其辦理改任有3種方式，請教此3種改任方式，各占比例為何？2.如果他們提起復審，部為了慎重起見，會針對其曾任年資之工作性質再予以審酌，或函請健保局再予查證，如果查證結果與現任職務職系性質尚屬相近的話，就要重行處分，建請部要慎重為之，不然會造成「會吵的孩子有糖吃」現象，而且如果有重行處分的話，對於有類似情況人員而未提起復審者，是否也應該比照辦

理？否則將會造成另一種不公平。3.第二類人員好像是未具公務人員資格者共657人，其中醫事類科有89人，因為依規定他們無法轉任，也沒有其他公務人員考試及格資格，所以無法改任，該等人員不服，爰提起復審，既然於法不能辦理改任，不知其提起復審的理由為何？請部說明。

第11屆第104次會議（99.09.23）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：（1）99 年公務人員特種考試警察人員考試錄取人員資料統計分析。（2）考選業務基金之設立及運用說明。

２、考試動態：舉行99年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

陳委員皎眉：針對本院9月17日記者會中，有關未來公務人員選訓，將採用人格測驗相關事宜，本人有3點意見供參：1.非常高興考試院不管在人才選用或人才培訓，均開始要引進心理測驗，這不只是因為測驗是個人專長，因此很高興看到心理測驗被重視，其實主要是因為心理測驗的使用，是符合世界潮流的事。目前世界各國均普遍使用心理測驗作為甄選工具，例如：integrity 廉正（誠實）量表，在美國每年有250萬份的使用量。另外，人才培訓的一個趨勢就是應走向科學化的考量：而科學化就是可測量的。2.此次報上的很多質疑其實是因為對心理測驗不了

解。例如：很多人擔心心理測驗不科學、不公平、像道德一樣，考不出來，甚至懷疑它與工作有什麼關係，或者擔心作假。其實人格測驗不是說說而已，它必須是測量一定的建構（construct）或與工作密切相關。以被廣泛使用的五大人格（big 5）測驗為例，歐、美、加等國之研究都發現它是與工作密切相關的，例如：嚴謹性與情緒的穩定性與工作表現都存在顯著的預測效度。所以，人格特質不但不會考不出來，也是與工作密切相關的。此外，有人擔心違憲，或有人質疑說：人格（性格）是天生或後天都還不確定，如果是天生，為何用有歧視之嫌的考試來剝奪人民服公職的權利？如果是後天，可能會去補習。其實此與智商或身高相同，二者都可能是天生的或後天的，但我們並不去質疑或探討，只要我這個工作，就是至少要有這樣基本智力或身高（例如：警察工作）才能從事；只要是與工作相關（job-related），它就是適當，不違憲的，人格測驗也一樣。3. 建議本院的立場：（1）繼續發展，逐步處理：不是一個測驗就可以滿足（serve）所有功能：selection, classification, training, evaluation, 所以要對不同需要，發展有不同的實證證據（empirical evidence ）的客觀測驗。不是現在一個保訓會的委託研究就可以，另外，結果要如何使用，內容如何保密，都要詳細研議。（2）政策說明非常重要：如何讓大眾及當事人安心去使用測驗，要有足夠溝通。例如，要清楚的說明測驗結果並不是直線（得分不是高低、好壞）而是一個平面的，是一個剖面圖（profile），有強項（strength），有弱項（weakness），

要找的是最佳配對（beatfit），找到你最適合的工作，讓大家可以適才適所，或可針對你較弱的部分加強訓練，而不是用來決定你是否可以錄取。

第 11 屆第 105 次會議（99.09.30）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：國防部蒞部會商「精進軍職人員轉任公職考試案」。

陳委員皎眉：剛才各位委員在討論時，本席翻閱相關的法規，發現上校以上軍官轉任公務人員考試規則是根據後備軍人轉任公職考試比敘條例及其施行細則訂定，所以其實不只是上校以上軍官才能受到加分或特殊優惠待遇，所有的後備軍人均可參加轉任公職考試，後備軍人包括常備軍官、常備士官依法退伍者等，在比敘條例施行細則裡面，如果轉任以後，中將具簡任資格者可相當於簡任第十三、十四職等，少將具簡任資格者可相當於簡任第十一、十二職等，上校具簡任資格者可相當於簡任第十職等，中校具薦任資格者可相當於薦任第八、九職等，一直到中、少尉等，事實上都有加分、應考資格等優惠待遇，如果我們要檢討國軍上校以上轉任公職考試規則的話，相關後備軍人轉任公職的部分也請一併檢討。另外，本席常覺得軍職退伍後已有終身俸，為何還要轉任公職？所以本席原本很贊成讓他們有機會再來服務，這樣還可以停止支領退休金，而且如果國家只多出一點負擔，卻可以運用他們的能力，

似乎也可以考量，但是辦理轉任考試一定要有真正的信效度，而非只是隨便照章全收，相信大家都有此共識。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公教人員保險被保險人育嬰留職停薪津貼開辦1年來執行情形。

陳委員皎眉：針對部長的溫馨報告，本席有3個溫馨的請教及建議：1.本席非常高興育嬰留職停薪津貼之實施，且有一定的成果，但是附表1的寫法，分別是列98年度（8月1日至12月31日）5個月、99年度（1月1日至8月31日）8個月，而第3列則是98-99年度（98年8月1日至99年7月31日）12個月，期間並不一致，所以本席在看數據時會覺得很混淆，所以建議未來可否以半年或以1年為統計基期？另明年辦理精算時，建議能夠分列每一個月申請人數，以為計算參據，因為由附表1來看，前5個月的請領人數，平均每個月是618人，而後8個月的請領人數，平均每個月是348人，但8月份卻又達623人，可見其中有很大的落差，請教其原因為何？2.不知未來請領人數會否增加，本席看法認為未來請領人數可能不會再大量增加，因為生育年齡有一定限制，或是已有小孩，不想再生育，當然就不再請領。但是為了鼓勵公務人員生育，建議可否考量林雅鋒委員的意見，將育嬰留職停薪期間計算列入退休年資。或者，為考慮經費問題，可否研究作為成就其退休條件，但不計算退休金。3.建議鼓勵男性參加育嬰，因為根據資料，男性請領育嬰留職停薪津貼只占請領人數6.92%，以大家的傳統觀念會比較認為育嬰為女性

的事情，但是兩人才能創造一個小孩，照顧小孩當然也要兩個人，所以父親應該也能請領，尤其我們再看另一份資料，勞保的男性被保險人請領津貼人數，占總請領人數18.96%，比公保的男性被保險人請領津貼比例多達3倍，到底有何原因，也許可以進一步了解，以為因應。

第11屆第106次會議（99.10.07）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：修訂本部國家考試考區設置原則。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有2點意見請教：1.部回應各界的要求，主動研修國家考試考區設置原則，並研擬加強服務的配套措施，個人覺得是非常好的作法。但是設置原則前3項，以5千人、10萬人或6百人等報名人數設定，相信一定有其實證的原因，例如5千人就是設高雄考區，則台東考區是否也一樣？一旦增設考區後，是否日後不會年年改變，如報名人數 10 萬人就要設置這些考區，如果明年只有9萬5千人，是否還是一樣持續設立？設置的原則以報名人數設定，日後調整的依據或方式為何？2.有關本年公務人員高考一、二級考試錄取率比起其他考試並沒有比較低，但是到考率僅49.74%，過去5年來的到考率都差不多，98年到考率49.12%、97年到考率53.33%、96年到考率51.54%、95年到考率47.56%，也就是說，差不多只有一半人數前來報考，錄取率為 5%至

12%，為何本項考試的到考率特別低？因為醫事人員考試的到考率達 92%多，相對於本項考試的辦理是否適當？如果考試不敷成本，是否檢討為何會有這樣的現象？可否研議提高報名費用或限制考試次數，讓報考人更加慎重，而不是報名後卻又不到考？或許也可以檢討是否每年需要辦理考試之必要性，請部參考。

第 11 屆第 107 次會議（99.10.14）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：99 年第 3 季（7 至 9 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席提出 4 點意見或請教：1. 在報告第 3 頁第 13 項「公務人員特種考試警察人員考試情境測驗預試」部分，是警察人員考試制度改進專案小組的重要且新嘗試，請教預試本身要如何做？是否已開始規劃辦理？其目的及功能為何？由於之前新制司法官律師考試之預試，部辦理時非常慎重，當時曾邀請法律相關系所應屆生及已畢業生來參加預試，主要目的是根據預試結果來了解試題品質、強化試務的配套措施，對於警察人員考試情境測驗之預試是否也要這樣做？ 2. 報告第 5 頁第 3 項之（3）提及新增國家考試電腦試場評選作業，將從 15 所初評合格學校，再複評 5 所「合格」學校，本席建議應該以正向方式來表達，例如：我們複評是選最好的 5 所學校，而不要說他們是不合格，以免影響日後的合作意願。

3. 在報告第 7 頁改進命題技術第 1 項進行考畢試題品質分析，這已經是一項例行的工作，但本席還是要再次請教，根據試題品質分析結果到底要做什麼？希望此次可以具體回答，因為本席多次詢問，但每次回答都只是行禮如儀，對於試題品質分析的結果，本席希望可以有意義地使用？
4. 在報告第 11 頁有關使用心理測驗篩選人才部分，當然是非常重要且應該做的事，部已由規劃司在蒐集資料，如就現行國家考試情形、先進國家使用狀況、優缺點及效益等資料，然後撰寫推動報告，工程浩大，本席相當肯定部的努力，只是想提醒，保訓會今年也有一個 3 年的委託研究案，包括如何發展適當心理測驗，尤其是適合公務人員之人格測驗，建議部會可以互相參酌研議，讓心理測驗之使用能夠發揮最大功能。

第 11 屆第 109 次會議（99.10.28）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：建立國家考試職能評估流程之研究研討會辦理情形。

陳委員皎眉：（一）試題品質分析結果的使用：第 107 次院

會提到這個問題後,部題庫處提供試題研究中心 99 年試題品質分析一覽表,在用途說明上都是給"題庫建置命題委員參考",本席認為太過消極，無實質意義，因為：1.這題目已不再使用了，委員不會在意。2.整份試題的回饋，委員並不知道哪一題是自己出的，所以也不在意。另外，試題品質分析後,其實可以看出整份試題(某一科目)的品質，例如此次所提供之某一類科資料,40 題內有 22 題「不佳，建議淘汰或修改」,有 7 題「尚可，但可能需修改」,有 7 題「佳，但可能需修改的」,只有 4 題極佳。此份試題顯然有問題，但我們完全沒有使用此訊息，建議至少可做 3 件事：(1)試題統計之分類可能有問題，如何定義「佳，但可能需修改的」？(2)整份試題大部分均不佳者，題庫是否仍可使用？應請原命題、審題委員來開會研商討論。(3)應進一步分析各位老師所命擬的試題品質，相關結果應回饋作為續聘與否及示範討論之參考。3.第 29、54、69 次院會本席所提意見請一併處理，包括試題難易度之實證資料與出題者主觀難度判斷之一致性、各次試題難易度之穩定性、題庫適時、適當性之檢視、申論題之分析、不同系統之整合等。

(二)典試人力遴選資料：1.有些考試提供，有些考試則無。2.各司所提供資料不一致，本屆第 92 次會議討論"試務工作無紙化"時，本席已提過，但最近幾次考試依然故我，或未提供委員資料，或缺少某些重要資料，本席再次建議部：(1)確認各類考試(各司)所提供之委員資料應

包括哪些項目（此在院會討論過），並期各司一致。(2) 請務必提供委員過去 3 年被遴選情形，包括哪一年命題、閱卷幾次及相關特殊註記（如無意願受聘，則不必再聘請）。

第 11 屆第 110 次會議（99.11.04）

✷銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年 1 月至 6 月公務人員留職停薪案件辦理情形。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告，本席有幾點意見供參：1. 在報告第 2 頁有關留職停薪案件辦理情形（四）依機關及官等區分，地方機關人員所占比率略高於中央機關，由附表 5 來看，分別為 51.87%與 48.13%，但是本席覺得數據可能會有點誤導，一般讀者可能會推論地方機關人員比率較高是因為職等較低、工作輕鬆或年紀較輕，其實並不一定是這樣，因為 51.87%與 48.13%在統計上可能並無顯著差異，而且二者母數亦不同，以 98 年底資料來看，行政機關人數中央 9 萬多人，地方 13 萬人，所以建議參考附表 6，加計各機關別人數後再統計申請人所占比率，就會比較清楚。2. 在部報告第 3 頁提到申請留職停薪人數顯著增加，主要係因育嬰留職停薪，但是我們看附表 7，本年 1 至 6 月與去年同期相較，侍親留職停薪也是顯著增加，約增加 50%。3. 在報告第 4 頁提到，申請留職停薪期間以「半年至 1 年」比率最高，如果我們再看附表 3，可以知道統計表之期間有所重疊，分列為「半年以下」、「半年至 1 年」、

「1 年至 1 年半」、「1 年半至 2 年」，如果足「留職停薪期間 1 年」究竟是屬於哪一項？若要列「半年以下」，則應該有「1 年以下」及「1 年半以下」，可是依照法律用語，「半年以下」應該是含半年（本數）在內，因為半年是育嬰留職停薪可以有 6 成薪的時間，所以「半年」的基期非常重要，如果能夠更清楚的分類會更好。4. 本次統計的結果非常有趣且重要，女性申請人增加，且育嬰、侍親占很高的比率，顯見照護工作還是大多落在女性身上，所以如何來協助她們，當然是很重要。誠如剛才歐委員所言，此政策影響甚多，之前提到可以發給幾成薪或成就退休條件，都是可以繼續研議考量的，另一個有趣的現象是附表 4 之國內外全時進修留職停薪者，也是以女性居多，不知原因為何？可作進一步了解。

第 11 屆第 111 次會議（99.11.11）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：增建電腦化測驗試場之推動情形。

２、考試動態：辦理 99 年警察人員升官等考試、99 年交通事業郵政人員升資考試入闈製題工作等各項考試事宜。

陳委員皎眉：有關考選部報告本年專技高考專利師等 6 項考試部分，本席提供 3 點意見供參：1. 到考率計算問題：我們常會遇到部分考試的到考率特別低，例如此次的會計

師考試。但這是因為各科目及格成績可以保留 3 年。所以建議部可否考慮統計各科目的應考人數，再以此來計算到考率比較正確，如果有困難的話，則在相關表件下面能以註記方式作說明，不然會被誤解到考率過低。2. 試題疑義處理問題：由本 6 項考試可以看出，有些類科試題疑義很多，有些類科試題疑義較少，建議統計歷年來各類科提出試題疑義之比率以及修正答案之比率，讓我們有所了解，如果比率太高會傷害國家考試的形象，必須加以正視及處理。3. 錄取率問題：目前的資料都會提供歷年來各類科考試之報名人數、到考率與錄取率，但是本席要進一步建議可否計算歷年來或近 5 年的錄取率之平均數與標準差，以了解考試的穩定性，譬如說律師高考歷年來之錄取率從 0.34%至 50%、會計師從 0 至 75%，變異性過大，另外還可以評估錄取率是否合理，本 6 項考試大多採總分 60 分及格，律師則以全程到考人數 8%為及格人數，另國文科以到考人數平均分數為及格。專技考試及格方式究竟採 60 分及格制抑或一定比例及格制，可以再作考量。採比例及格制比較固定，可是有人會說每年應考人素質可能不太一樣，但如果採分數及格制，因每年的試題難易度不同，評分寬嚴不一，可能更不公平。個人覺得採比例及格制比較穩定，因為每年的應考人素質不致於相差太多，反而每年試題難易度可能有很大另差距。另外應檢討多少錄取率較為合理，本次考試平均錄取率約 11%，本席曾與一些老師談過，他們認為要有就業市場的考量，目前的錄取率合理。不過個人覺得這個考量很奇怪，我們只是辦理資格考試，

如果平均錄取率只有 10%，表示大學教育是失敗的，假如就業市場只有 10%的需求，則大學就是在培養沒有工作前途的學生，這樣的作法也不對，也是一種教育資源浪費，所以建議能計算各類科考試錄取率之平均數與標準差，以評估其穩定性與合理性。

第 11 屆第 112 次會議（99.11.18）

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）:「98 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

陳委員皎眉：有關保訓會報告地方特考錄取人員基礎訓練學員評估意見統計結果分析部分，本席認為經由受訓學員意見調查以了解訓練成效，作法非常正確，另再提幾點意見供參：1. 關於調查結果的使用，剛才主委報告時已有提到一些，譬如說我們調查發現學員覺得五等考試之訓期應該延長、三等考試錄取人員滿意度比四、五等考試錄取人員來得低，以及部分課程時間太長或太短、講座滿意度等，本席關心的是我們得到以上這些結果以後要如何運用？如有部分課程時間太短，以後是否會考慮加長？或是三等考試錄取人員滿意度較低可能與訓練機構的膳食和住宿有關，則將如何改善？本席想知道有無一個調整的標準？比方有多少人覺得訓期不夠長，然後保訓會就會考慮延表，因為不能時長時短，有學員反映訓期不夠長就要加長，如

訓期太長就要縮短，總要有一個標準。其他像講座滿意度也是一樣，不滿意多少比例就不再續聘等。2.有關訪問對象部分，因為最近保訓會開始使用新教材，所以是否也可考量調查授課講座的意見。如以「壓力與情緒管理」課程來看，許多學員表示時間不夠，講座也覺得不夠，因原本是壓力管理與情緒管理兩個課程，結果併在一起，當然會認為課程時間不夠。但是另外也有講座私下表示，某個課程四等、五等考試受訓學員排此課程只要授課3個小時即可，可是現在卻排定6個小時，所以我們也可以多聽取老師們的意見。3.由於今年剛使用新教材，本席想了解測驗方式部分，以前老師都是利用各自的授課教材來自行出題，自從使用新教材後，聽說是改由班務人員來出題，大家再統一考試，為了使試題能反映講義內容，本席建議至少能夠再與講座作確認。

✷臨時動議：院長提：據考選部擬送99年第二次公務人員特種考試司法人員考試第二次增聘口試委員34名單一案，請討論。

陳委員皎眉表示意見：1.很感動院長對弱勢族群的重視。陳長文先生撰文提及之身障人員陳俊翰，前經本席與楊前部長朝祥陪同晉見總統，並嘗試提供協助。身心障礙人員工作問題，考選部亦有多場相關會議討論，與會者對於重度肢障無法通過司法人員考試之體格檢查情形，多認為司法工作並非都是實況操作，應儘量減少不必要的限制。2.在相關條件均相等的情況下，辦理人員陞遷時，應優先考慮女性之所謂「性別均勢」概念，同樣亦可適用在身心障

礙人員身上，即在進用人員上應優先提供身心障礙人員機會。對此，本院已有相當共識，但如何落實有待努力。

第 11 屆第 113 次會議（99.11.25）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：明(100)年司法官、律師新制考試第一試測驗式試題題庫建置情形。

陳委員皎眉：針對司法官、律師新制考試部分，部內同仁與委員從規劃、預試辦理到題庫建置，一直都費盡極大心思與努力，本席表達高度肯定。另有 2 點請教：1. 在第 90 次會議對新制考試作預試結果報告時，本席曾指出，從預試結果顯示，第一試會刷掉 31.53%不應被刷掉的人，因為他們如果有第二試的機會的話，成績表現將可排名在前面的三分之一，本席覺得這是很嚴重的問題，而部在本次報告也提到，透過預試以後發現：「部分命題方向、內容及配分比例均有待商榷，經召開命題專案小組會議以後已作修正」，如果確有修正調整，應該可以改善剛才本席所擔心的狀況，所以想請教這些修正的內涵為何？是否能確認修正後，確比原本的情形更為適當？ 2. 有關題庫部分，報告中提到，預定在 12 月底前將建置完成 2,500 題測驗式試題，是否同步規劃使用方法及使用年限？就本席的初步估算，似乎僅能使用 4 年（每年 2 次），未來增補方式如何？是採取固定增補還是視情況機動方式調整？如果是機動增補，又是視何種情況？我們有提到視試題使用與分析結

果，但到底要怎麼樣處理？因為經試題分析後，使用過的題目就不再使用，過去我們曾提過，在出題時有無將此試題作些註記？例如時事題可能會因時間而改變、法規題可能會因修正而改變，如果可以這樣做的話，我們就能夠定期檢視，或者抽題時特別注意審視。另外，現在題庫試題規劃使用 4 年，如果我們認為某些題目不適當，一方面應該修改，一方面本席知道題庫處非常努力地在建置衍生題部分，不知會如何處理？據了解，題庫處不僅在本項考試建置題庫，在其他考試也相當努力，也有很多好的作法，希望可以讓我們更加了解。

陳委員皎眉：本席再提 2 個提醒：1.本項考試採取兩試的設計，有一個重要前提是，第一試的難度必然比第二試來得低，正如同跳高，選手一定要先跳過 120 公分的第一試，才能進入第二試來區分可以跳過 130、140 甚至 150 公分，這是因為測驗的目的不同，為 Guttman Scale 的概念。其次，測驗題與申論題的測驗內容也需不一樣，測驗題著重於再認（recognition），申論題則必須自己主動回想（recall）。2.剛才有委員說測驗題很難出題，其實好的申論題更難命擬，而且評分極為困難，我們常說申論題評分可以很簡單，只要考生有答出某項就給 3 分，答出某項就給 2 分，其實這是不對的，雖然這個可以當成參考，但評分不只是這樣，因為如果是如此的話，就用測驗題來考即可，申論題除了測驗知識之外，還會測驗答題結構、組織、推論及如何達到結論等問題，並不是簡單的寫到那一點就

給幾分的問題而已，且很多人常誤以為比較資深的、有經驗的老師就可以命擬比較好的題目及評分，其實並不一定如此，請特別注意。

第 11 屆第 114 次會議（99.12.2）

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告(李副主任委員嵩賢代為報告)：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案」99 年試辦訓練檢討座談會。

陳委員皎眉：針對保訓會報告高階文官訓練部分，首先是會在本次高階文官訓練第一次採用 AC 評鑑中心法,所有委員、同仁、學者及學員都非常用心投入，本席要特別表示肯定。另有 4 點意見供參：1.過去我們對 AC 究竟要應用在評鑑或發展有諸多討論，本次主要是應用在高階文官培訓的成效評鑑上面，此與委託研究結論一致，因為 AC 成本相當高，用於成效評鑑較為適當，本席對此也表示同意。但是由於評鑑的同時已了解受評者的優缺點，所以建議這個資料還是可以考量應用在受訓者之發展（development）上。2.AC 最重要的成敗關鍵是針對職務核心能力設計適當的本土模擬演練，過去，本席在院會也提過多次，由本次演練可以看到「管理發展訓練班」採「情境模擬主管的一天」，讓學員演練考績面談及政策說明會；「領導發展訓練班」及「決策發展訓練班」採「情境模擬－政策說明會」及「無主持人團體討論」等評測方式，這些已具有表面效

度（face validity），但是否有經過實證驗證（empirical verification）？亦即是否具 evidence base? 仍有待釐清。另外，評鑑過程非常重要，以本次訓練為例，評分項目共有 4 項，但需評估之職能包括衝突與變革管理、績效課責、溝通與行銷、建立協力關係、策略思考與問題解決等，而評分項目為：決策能力在於評估領導決斷力、領導能力在評估溝通表達及說服行銷、人格特質在評估影響力，職能與評估項目之間是否真正有足夠關連性？且評分項目是如何定義？比方何謂領導決斷力，相信大部分人都不知如何評分，說服行銷與溝通表達間又有很多重疊，如何處理有待深入討論。此外，評估的時間不足影響評分的效度，因為每人只有 6 分鐘報告，4 分鐘回答，然後馬上又要進行下一位評估，以致 Assessor 無法仔細思考，既要評分又要記錄受評者優缺點，況且每項評分標準為 0 至 5 分，而大部分的人都是從 3 分（普通）作起始點，以致受評者多為 3 或 4 分，造成差異不大，這些都是必須考量的。3. Assessor 的選擇與訓練非常重要，雖然此次有多位委員及記者擔任 Assessor，但沒有經過 Assessor 的訓練，Assessor 必須進行 ORCE（Observe、 Record、Classify 、Evaluate）的工作，訓練如何去辦理非常重要。4. 本研究報告相當好，相關結論值得重視：(1) 強化評分委員資格遴選與訓練，文中提及過去英國文官考選委員會中，非常關注累積評審團，評審委員中以心理學背景最多，並指有心理學家參與的評審團可提高建構效度。(2) 核心能力評分項目必須更具體。(3) 分析評鑑的信、效度並持續追蹤。

本席對會所做諸多努力要表示肯定，因為這是非常困難的嘗試，但我們都願意與保訓會一起把這個工作做得更好。

第 11 屆第 115 次會議（99.12.09）

✹書面業務報告：本院人事室案陳本院 99 年 11 月份考試委員實地參訪法務部參訪報告一案，報請查照。

陳委員皎眉：針對書面報告第一案，在議程第 14 頁有關考試委員實地參訪法務部時，臺灣高等法院檢察署建議性騷擾事件之申訴與救濟由保訓會受理，但是性騷擾事件曾經會駁回在案。此涉及公務人員如果發生性騷擾事件，其申訴救濟及處理程序應該怎麼樣做，依據性別工作平等法第 2 條規定，公務人員、教育人員及軍職人員為該法適用對象，但公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，須依各該人事法令之規定辦理。主管機關勞委會在 98 年 12 月 16 日亦正式函釋採相同見解，認為應由保訓會處理，但保訓會當時回應為解決類此爭議，必須審慎研修性別工作平等法或公務人員保障法，並將於本（99）年 11 月完成委託專案研究報告。本席希望保訓會能夠就本案在院會提出專案報告，讓大家針對此問題詳細地討論是否規劃由保訓會處理此類事件。

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：舉行 99 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99 年公務人員特種考試國家

安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

陳委員皎眉：考選部報告第二項考試動態有關國家安全情報人員考試第二試體能測驗部分，除立法委員非常關心以外，本院之前為因應兩人權公約時也配合作過檢討，而國家菁英季刊也將於明年規劃一期專題進行探討。更重要的是考選部於 99 年 9 月 28 日曾開會研商公務人員考試體格檢查相關事宜，會中提到在考選部辦理之 30 餘項國家考試中，無須體檢者只有 17 項、部分須體檢者有 4 項、必須體檢者有 10 項，而考選部也發函給所有需要體格檢查的單位，請相關機關檢視並考慮是否取消體檢的規定，或者放寬體格檢查的項目、標準等，回覆結果僅有交通部釋出善意，同意取消該部所主管的 3 項考試，其他的考試則仍有體格檢查，請部繼續努力。

有關法務部調查人員、國家安全情報人員考試，在通過筆試以後，必須經體格檢查，然後再進行第二階段的體能測驗。在體格檢查時就已有些應考人不合格，包括調查人員筆試錄取 116 人當中有 1 人不合格，國家安全情報人員筆試錄取 66 人當中有 5 人不合格，其體格檢查的內容為何？不合格之原因為何？而通過體檢者還要進行體能測驗，項目為 1,200 公尺跑走測驗，跑走能力的體能測驗與擔任調查人員、國家安全情報人員之工作，到底有何實質的重要相關？尤其調查人員與情報人員跑走測驗的及格標準也不一樣，調查人員部分男性必須在 5 分 50 秒內，女性則必須

在 6 分 20 秒內跑完，情報人員部分男性必須在 6 分 30 秒內，女性必須在 7 分內跑完，為何調查人員跑走測驗及格標準比情報人員嚴格？又因為其及格標準不同，導致不合格的比例當然就有所不同，調查人員及格率只有 81.82%，可是情報人員因標準較低，及格率有 95.08%，不過部並未提供調查人員、國安局情報人員考試之男、女性不合格比率，請部能夠提供，讓我們檢視此及格標準對兩性別是否都符合公平合理。此外，如果一定要體檢的話，體檢的時機應該再做考量，因為應考人通過筆試不易，是否必定於筆試之後，似可再酌；但若安排於筆試前進行體檢又不符效益，因為人數實在太多。基本上，本席認為如果真的必須體檢，一定要與工作有實質密切之相關，若不能提出相關實證資料，則任何設限其實都是不合理的。

第 11 屆第 117 次會議（99.12.23）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：公務人員高考三級、普考、初等考試與地方特考重複報考分析。

２、考試動態：舉行 99 年特種考試地方政府公務人員考試。

３、99 年特種考試地方政府公務人員考試嘉義考區查獲應考人電子舞弊案。

陳委員皎眉：有關考選部報告，本席有兩方面意見，1.首先非常肯定考選部分析 98 年高普初考及地方特考重複報考情形，並以淺顯易懂之示意圖說明，進行此項分析，雖然統計非常不容易，但卻有十分有用，尤其示意圖能相當清楚地顯示出其相互關係。其次，由分析結果顯示高普初考及地方特考重複報考的情形非常嚴重，98 年高普初考應考人同時報考兩項以上考試者約 5 萬多人，地方特考與高普初考重複報考者亦約有 5 萬多人，事實上，因為部是統計同一年度，如果加計前後年度，重複報考情形可能更為嚴重，所以請教部的政策立場為何？如果主張保障人民有應考試服公職的權利，而且社會文化也鼓勵應考人再接再厲，有志者事竟成，這樣一來，似乎不用限制應考人報考，則我們必須處理的是錄取不足額的問題，本席認為這個並不太困難，只要依序遞補即可，比方今年要錄取 300 人，如果前面的人已錄取比較高等級的考試，後面就依序遞補，當然實務上的處理可能要再作研究。或者亦可研究搭配錯開考試期程方式，例如高考時間排在前面，應考人錄取後，就不會再報考普考，若考上普考，他也不會再去報考初考，因此考試期程的安排也不啻是另一種作法。但是，如果考量避免浪費應考人的時間，虛擲青春或耗費社會成本，則應該明確訂定應考資格，則可參酌日本、德國等之

體例，限制應考資格、終身或年度應考次數及應考種類，以舒緩重複報考問題。這些方式都可以研究，但基本上，我們的政策立場必須先確定再作研議。

2.此次查獲電子舞弊案件的關鍵因素在於事先獲得情資，未來應該如何防弊呢？本次有抓到1、2位舞弊者，其實漏掉的可能還很多，因此，未來可否有一個固定的抽查或偵測方式，或者只是警告大家說我們會有偵查行動，就像上次我們談到心理測驗的時候，說心理測驗可以作假，但是研究發現只要我們警告他有測謊題，就會很有效用，因此建議部藉此機會公告周知，未來會有電子偵測，或可減少作弊的意圖。過去個人在研究違法自私行為時，發現二個最有影響的因素是抽查機率及懲罰嚴重程度，抽查機率越高，或懲罰嚴重程度越高，想舞弊者就越不敢做，正如剛才李委員所言，懲罰嚴重程度如此之低，他當然會想繼續舞弊，如果我們規定只要作弊一次即終身不得再報考公務人員國家考試，另再提高抽查機率，也許就會有效遏止作弊行為，請部參考。

第11屆第118次會議（99.12.30）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1、考選行政：國家考試與原住民族知識學術研討會辦理情形

2、考試動態：舉行100年公務人員初等考試典試委員會第一次

會議。

陳委員皎眉：本席有 2 點意見：1.有關剛才提到原住民特考與報載客家行政類科有近三分之二錄取人員不懂客語的部分，本席覺得原住民族或客家語言（文）是否應該納入應考資格或應試科目，請部審慎研議，有人說不一定要懂相關語言也可以服務原住民族或客家人，可是為何又要有特定的考試，值得我們再研究。就像上次參訪海巡署時，他們表示海巡人員應該要能夠游泳 50 公尺,部的意思好像不太贊成，但大部分委員都贊成，因為海巡人員如果不會游泳，是蠻奇怪的事，所以希望部能針對這個部分，再好好地深入研議。2.有關李委員提到初等考試錄取率太低，個人是去（98）年度初等考試典試委員長，加計增額錄取名額後，錄取率約 0.85%，其中男生錄取率為 0.95%，女生錄取率為 0.8%，耗費這麼大成本，錄取率卻如此低是否適當？上次會議在討論高普初特考重複報考嚴重問題時，本席曾建議錯開考試期程，讓已錄取較高等級考試人員不再報考次一等級考試，請部確實研議。

✷銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公教人員保險法修正草案重點講習會辦理情形。

陳委員皎眉：本席有兩個小意見：1.有關講習會的部分，銓敘部非常認真，每次都會對相關人員做許多講習，但是本席有個疑問是公教人員保險法修正草案重點講習會於 12 月 1 日至 15 日辦理，可是修正草案在 12 月 9 日才送院

會審議通過，再函送立法院審議，因為辦理講習會有兩種目的，一是聽取大家的意見，這個應該在草案研擬之前召開；二是說明修正草案通過的內容，這個應該在修正草案通過之後才辦理，不然講習的時間會有點奇怪，如果在草案審議期間辦理說明會，立法院知道會覺得你們把立法委員當成什麼，我們都還沒審議通過，你們就在辦理說明會。其實部在草案研擬之前可能就有徵詢意見的階段，將來通過後可能還會有說明的階段，但是不知道現在辦理講習有什麼樣的考量？請部說明。2.既然已經辦理講習會，一定會有一些建議與回應，部表示將積極擬具說帖，向立法院說明，這個作法當然很好，但本席有個建議是，雖然他們所提的建議，部已經告知不能採行之原因，不過如果有很多人都會看到這些問題的話，則立法委員可能也會有同樣的疑惑，所以在說帖裡面也應敘明，因為根據溝通與說服相關研究顯示，如果我們給予一些論點，然後達到一些結論，之後再加上別人的疑問或反駁，然後我們再說明為什麼，這樣在說服上會比較有利。意思就是先打預防針的概念，當他們聽到不同意見的時候，就不會立刻就改變，請部參考。

第11屆第119次會議（100.01.06）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：推行考選業務基金網路銀行付款作業情形。

陳委員皎眉：考選部使用網路銀行付款作業，符合現在的趨勢，大家都經常使用網路銀行，本席在這方面是門外漢，所以想請教：1.部所作的比較是實施網路銀行之前與之後的狀況，本席想請教一個最基本的狀況，以前開會出席費是直接以現金支付，現在要逐筆開立支票，此與現金付款有何差別？作業程序上真的比較簡便嗎？2.立法院剛通過的二代健保，以後只要所得 2 千元以上就要預扣 2%的健保費，會不會影響到網路銀行的作業？3.有關安控機制部分，據報載有某位教授向台銀貸款 300 萬元，在 7 月間還款 50 萬元，結果調閱交易明細後發現並無該筆紀錄，我們知道台銀的安控相當嚴格，可是還是會發生錯誤，不知部對網路銀行作業有無相關的安控處理？4.在部報告實施效益第三點提到「配合環保政策，落實節能減碳」，裡面說網銀ｅ化付款可以節省 18,000 顆印章的作業流程，不知所指為何？

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：立法院朝野黨團協商政務 3 法草案等相關法案情形。

陳委員皎眉：大家對 18 趴的問題提出這麼多意見，個人也要表示一點意見，其實有關 18 趴的報導，本人仔細閱讀並比較，發現很多報導不實或經渲染，本席覺得院長「莫醜化公務人員，勿製造對立」、張部長「瘦高官補基層，國庫年省一億，導正綠色執政版本」，以及呂司長「3 年後年金規劃完成即無此問題」等回應，立場堅定地捍衛本院的政策，理直氣和的駁斥不實報導，委婉誠懇的說明內涵，此

風範與態度是我們應該做的，不必流於無謂的爭執，非常值得肯定及喝采。

其實大部分議題幾天就會燒完，未來除非議題繼續延燒，才有必要繼續說明，否則不宜一而再地隨之起舞與炒作，因為我們很清楚，只是民眾大概還不太清楚，所以如果議題繼續延燒，我們還是要說明，但應該用清楚簡單的方式：1. 不要醜化所有的公務人員，其實本席的助理、學生及過去的同仁，有很多人都還以為所有的公務人員有 18 趴，我們應該很清楚地說，並不是所有公務人員退休以後都有 18 趴，不是所有的退休金都有 18%，而是另外一小部分的公保養老給付才有 18%，如果我們要刪除 18%，不但不合法制、不誠信，更是情何以堪！本席有位同事的父親是台大教授退休，當年只領到 26 萬，現在 1 個月只領一點點微薄的錢，這種例子可能也可以說明，簡單扼要表示，莫醜化所有的公務人員。2. 並不是所有的公務人員都增加額度，這個部分比較有被報導，如「瘦高官 補基層」，今天本院在此開會的所有同仁大概都是被刪減，當初我們在討論 18 趴修正方案時就已經知道，可是我們覺得為了公平正義，應該減少。3. 再也沒有退休後領得比工作時還多的情形，我們已經限定上限，可是這次報導還是有人說退休後領得比工作時還多，這個部分應該再簡單清楚說明，且預計 3 年後公保年金規劃完成，這些人就不會再有新的 18 趴，當然舊的 18 趴還是存在，因為他們不能再選擇年金化。另外，院長、部長及司長都有提到整個退休法的全貌，從七

五制改為八五制，60 歲退休才領月退等，這些設計都符合先進國家的退休制度。

總的來說，本席肯定這次的作法，已經做得相當好，未來如果要再作說明，請用簡單明瞭的方式，其實院長所提 6 點意見已經講得非常清楚，如果要川流不息地講，只好一再地重複，簡單回應即可。

第 11 屆第 120 次會議（100.1.13）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）： 99 年第 4 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：有關考選部第 4 季辦理許多業務，本席謹就題庫建置部分，提出幾點請教及意見供參：1. 關於整編規劃及實施方法，本席手上有同仁提供的 99 年、100 年公務人員考試題庫建置整編計畫，但是個人想知道整體的優先性為何，例如有哪些科目需要題庫？每一科目在什麼樣的狀況下需要開始進入整編？或者是隨時在做？從整編計畫來看，我們所要建置的題庫試題數大概是供應最近 2、3 年辦理考試所需試題數之 5 到 10 倍，可是如果這樣的話，本席覺得幾乎每一科目都需要整編，還有在實施策略方面，部將召開題庫小組會議，由各常設題庫小組召集人進行研商，並邀請考試委員列席指導，其實本席一直都很關心，不過可能因為太過關心，部從來都不邀請本席參與，

由於整編計畫目的在於，衡平各等級科目之間試題的難易度與鑑別度，以穩定試題品質，所以本席想請教如何來進行。2. 有關進度的掌握，在題庫試題建置情形報告裡面都會提到現在有多少題庫試題數完成，本席想知道目前完成建置的比率為何？因為大家都很關心新制司法官、律師考試題庫是否能如期完成？爰請部就建置已完成多少百分比率作說明？3.過去考畢試題品質分析結果是否有提供新題庫試題建置時參考，是本席最關心的問題，上次個人提出以後，考選部同仁回答表示，諮商心理師考試分析結果看起來不是很好，是因為他們本來都是碩士生，所以就覺得題目比較不難，另一個答案是部分試題鑑別度雖然很高，但其誘答率不高，所以也不是好題目。還有稱因為不知道出題者是誰，所以提供也沒有用。本席不知道如此的話，試題品質分析到底要做什麼？如每次只是例行作分析，不使用就絕對沒有用，所以本席認為一定要回歸到常設的題庫小組，既然是常設的，過去他們如做得不適當，我們一定要讓他們如道，例如鑑別度雖高可是誘答率不高，就應該讓常設題庫小組知道。4.最近考選部人事異動較大，題庫處也是一樣，本席非常關心題庫建置工作的延續性，如前陣子討論臨床心理師題庫的問題是否繼續處理，本席希望工作一定要有延續性，請部注意。

陳委員皎眉：剛才張委員明珠提到統一命題的部分，本席也認為的確會影響學員的成績，因為個人檢視過部分科目的授課大綱，發現內容並不是最好，其他更專業的講座可

能會教授更多新的內容，可是考試一定要由授課大綱來命題。當然，本席知道當時要建立統一的授課大綱，有其一定的理由，希望授課可以一致，不過採用統一命題之測驗方式真的會產生一些問題，如果老師可以用不太一樣的講義來自行命題，就像在學校裡同樣教心理學，但每位老師用不同的教科書，然後以此來命題，所以只要能夠學到老師希望他學的東西，都應該得到肯定，請會就統一命題的部分再作思考。另外，剛才蔡主委提及某學員成績 59.95 分不及格，本席覺得不可思議，因為只要以四捨五入計算，應該就是及格。

第 11 屆第 121 次會議（100.01.20）

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：規劃辦理「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」情形。

陳委員皎眉：針對保訓會報告委託研究案，本席有幾點意見：1. 對於會委託研究引入心理測驗評量機制到國家考試，乃一大突破，本席當然要表示肯定，但怎麼樣才能做到適當，是非常重要的，美國國家科學院一再指出，心理測驗雖然無法像物理測量那麼單純而直接，但是心理測驗一直是最佳、最公平且能夠最經濟獲取資訊的方法，可協助個人作出最好的決策，會作法符合世界潮流。2. 本項委託案在短短的半年時間裡面，施測五大人格與工作價值觀量表，且進行區辨分析，能夠有效正確區辨 70%的新進人

員與高階人員，其結果令人鼓舞，對於心理測驗運用於公務人力甄拔、培訓之重要性及可行性，已獲得支持論據。3.從結果顯示高階文官與新進人員最大的差別在於「嚴謹性」與「情緒穩定性」，所以報告中也建議以後對於對有潛力的公務人員，要加強此兩項訓練，但個人覺得可以更廣泛一些，其實所有新進人員在「嚴謹性」與「情緒穩定性」這兩部分都要加強，因為這是屬於可訓練的部分。4.人格測驗的發展，開始用五大人格量表只是嘗試而已，事實上我們要做的是編製特殊適用於公務人員的心理測驗量表，所以除了「一般人」的人格特質以外，還要加入「工作者」特質，以及「文官」核心特質，尤其是高階文官領袖行為、領袖特質等等，本席懇切地希望會能夠加速行政作業流程，勿壓縮研究時間，讓未來的研究可以持續進行。5.目前考選部也在進行警察人員人格測驗研究，且已經有相當的進展，本席覺得非常欣慰，希望二者可以相互參採運用。

第 11 屆第 122 次會議（100.01.27）

✹銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：

1、公務人員退休撫卹基金截至99年12月底止之財務運用情形。

2、訂定公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告，本席有 2 個問題請教：1.有關退休撫卹基金部分，在第 6 頁附表 1 退撫基金收支概

況表，軍職人員的基金支出占基金總收入 60.44%，比例相當高。院長在 1 月份即曾表示，軍職退撫基金收支失衡，未來如實施募兵制的話，可能狀況會更惡化，所以軍人不應該參加退撫基金，應由國家另外照顧，請教現在處理的狀況如何？因為據說行政、考試兩院有會商過，但是一直沒有結論，所以想請教目前的規劃情形如何？2. 有關退休撫卹基金運用狀況，在與公務人員福利有關設施投資運用部分，過去我們委員也提過，而由公務人員退休撫卹基金監理委員會於去年 12 月所提的調查報告，也非常清楚的看到公務人員和教育人員對於基金應該優先辦理的福利性業務，都認為安養院、養老院等老人福利措施是第一優先，而且這也符合現在大家非常關心的 10 年長照計畫政策，不知未來部有無相關的規劃？

考試院第 11 屆第 2 次臨時會議（100.01.31）

✷討論事項：銓敘部函陳退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法草案一案，請討論。

陳委員皎眉：1. 關於本案，從我們剛開始討論時，就已經很仔細思考過，99 年方案主要目的就是瘦高官，現在才實行一個月，大家只看到回存，因此認為反而增加政府財政負擔，其實這是不正確的，因為有三分之一的人，一年或二年間會發現被扣減了很多。不過院長也講過，這目前已經是政治考量，整個過程誠如邊委員所說，確實讓人很難過，當時大家很認真的考量，但是變成這樣的狀況，所以

本席也覺得沒有辦法，現在我們只能在這樣的狀況之下，看有什麼可以進一步去做的部分。

2.對於今天所提的再修正方案，本席有點擔心，一方面是個人覺得非常複雜，連自己都搞不清楚，不知道到底改變什麼；另一方面則是無感調整，看起來沒有感覺，只是增加這兩個限制，所以部應再妥善處理。

3. 因為現在大家在說的是所得替代率太高的問題,不管是75%至 95%或 80%至 90%，大家還是覺得很高，可是平均起來其實並不是這樣，大部分人大概只有 60%多，所以說明時可否提出平均所得替代率是多少,其實 99 年方案在高階人員部分本來就會減少 8,850 人，這次調整以後，增加的人數並不多，不過我們的確要說明平均所得替代率並不高，而且還有很多人是要減少的。

第 11 屆第 123 次會議（100.02.10）

✷書面業務報告：考選部函陳補行錄取 99 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試醫師（一）類科黃一峻等 12 名一案，報請查照。

陳委員皎眉：對於書面報告第 7 案，本席有點意見想跟大家討論,本案 12 名應考人如果成績通過,我們同意補行錄取，個人沒有意見，但是整個處理過程有值得特別注意的地方，根據專門職業及技術人員考試法第 20 條規定：「專

門職業及技術人員考試榜示後一年內發現因典試或試務之疏失，致應錄取而未錄取者或不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院補行錄取或撤銷其錄取資格。」因此，本件補行錄取案是否係因典試或試務之疏失所致？其次，依規定報院審議通過，可是，如果我們審議不通過，會不會又像上次中醫師特考一樣，導致本院與訴願會職權之爭議？訴願會已作成決定，我們似乎沒有什麼權力來作審議或決定通過與否，這樣一來，本席覺得過程就特別的重要，應該慎重；又本案當事人是在考試榜示以後，才提出試題疑義，明顯與典試法第 22 條及國家考試試題疑義處理辦法第 2 條規定不合，因為依規定筆試後 3 日內要提出，逾期應不受理，但本院訴願會仍作成請部再詳予查明該試題答案正確性之決議，個人覺得這個部分已有所不當。另外，該試題疑義在之前其實已有應考人提過，雖然並不是本案訴願人，而且當時已由命題委員、審題委員、醫學組召集人、典試委員及具有典試資格的專家學者審慎研議過，決議維持原答案「D」，但本次又因訴願會決定請部再議以後，竟然認為答案「D」、「C」都正確，每次試題疑義都讓本席有所疑慮，到底誰才可以作決定，何者才是真正正確的答案？況且這兩批人有很多重複，命題委員、審題委員、召集人都一樣，以本席較熟悉的所謂性騷擾申訴程序，一定要有新事證或新事由才可以再組調查小組重新調查，不能到每個層級都可重新組成調查小組，結果不一致怎辦？所以本席很擔心以後到底要怎麼處理，每個應考人都可能等放榜以後再提訴願，然後我們再來決定查明試題疑義，結果答

案也許又可以作更正，可能大家覺得與人為善，反正是專技考試，讓他們通過也沒有關係，可是本席認為茲事體大，我們可能要再作考慮。在如此無奈的情況之下，本席提 2 點建議供參：1. 部應研議或建立標準作業流程，如在試題疑義處理辦法規定，經過試題疑義處理以後，無新理由或新事證不得再議，則以後我們不必再處理類似狀況；另外，如果因為訴願會有獨立行使的職權，則如果決定再議，此次會議委員之組成、資格及決議的效力，應該有明確的規定。2. 相關案例可以在以後每次的試題疑義處理會議提出，讓所有委員清楚了解應該慎重地作處理。

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）

１、考選行政：辦理國家考試閱卷委員等暨應考人優惠住宿創新服務情形。

２、考試動態：舉行 100 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、醫事放射師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試等各項考試事宜。

陳委員皎眉：電腦化測驗已成為趨勢，相關的考試也會越來越多，去年本席擔任台中考場分區典試委員時，該考試也是採用電腦化測驗，當時看到同仁非常盡心盡力，他們測試到晚上很晚，隔天又一大早就去考場，個人實在很佩服。本席與高委員有同感，對電腦操作不太熟練，每次請助理來看，一下子就好，然後自己一碰又會出狀況，所以對電腦化測驗也一直很擔心會發生突發或異常狀況，今年

發生的狀況所影響的試場及應考人，其實為數眾多，這是一個重要的警訊，雖然同仁處理迅速得宜，不過爾後確實應該特別慎重。

另本席有2個問題請教：1.在發生原因部分，本席覺得須進一步說明，譬如說高雄高商試區偶發事件，部報告說是因為未安裝原始標準版軟體，可是想請教該校是第一次協辦考試嗎？為什麼沒有要求安裝標準版軟體？其他學校是否有相同的狀況？剛才部長表示以後會要求安裝標準版軟體，去年本席擔任台中考區典試委員就了解部已有相關標準作業流程及執行測試程序，不知為何該校還會用簡易版本，居然沒有安裝標準版本？至於台中技術學院試區偶發事件，部報告是說因為應用伺服器短暫停止服務，造成負載平衡器切換應用伺服器。那麼是不是每個應用伺服器都可能發生問題？如果應用伺服器經常短暫停止服務，到底要如何處理？發生原因為何，應更進一步了解，以防範未來再度發生。2.在後續處理部分，例如高雄試區3節考試都發生問題，第1節出狀況時，發現改採紙本已來不及，第2節又發生問題，改用紙本還來得及，到第3節才將應考人平均分配至其他試場應試，台中考區則又有不同的狀況，則考選部到底應該如何處理？依照國家考試偶發事件處理辦法第9條規定，試題有遺漏，以致無法明確辨明題意，未及告知全部應考人，則依國家考試試題疑義處理辦法之規定處理，但依該辦法第3、4條規定，本席覺得並無試題錯誤或瑕疵情事，所以不知要如何依規定處理？至於

台中試區則因為電腦異常，經處理後考試時間來不及，結果將依國家考試偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項及第 18 條規定，而第 4 條第 3 項是規定要延長考試時間，第 18 條規定報請典試委員長或本院來決定，不知部如何處理？且後續要如何處理才符合公平合理之要求，請部說明。

✷討論事項：陳召集人皎眉提：審查銓敘部、考選部函陳專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表修正草案暨銓敘部函陳專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則修正草案等二案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

第 11 屆第 124 次會議（100.02.17）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：99 年特種考試地方政府公務人員考試應考人電子舞弊案後續處理情形報告。

陳委員皎眉：有關電子舞弊案後續處理情形，本席有 3 點意見:1. 在第 117 次會議部第一次報告查獲應考人電子舞弊情事時，本席即曾指出，心理測驗研究發現，如果我們告知有測謊題的話，大家說謊的機會就會比較減少，所以建議部公告周知以後會進行偵測，應可減少舞弊的意圖。很高興部從善如流，在 1 月 20 日主動邀集媒體記者，說明考選部將採取的防弊措施，且發揮嚇阻作用，除媒體大幅報導外，致報考 100 年初等考試之 99 年地方特考 8 名舞弊

嫌疑人有 7 人缺考，雖然兩者未必完全具有因果關係，但是的確已有效地阻止可能作弊之行為，本席要特別給予肯定。2.上次討論舞弊事件時，本席與多位委員都建議加重舞弊者之懲罰，才能有效地嚇阻，據報載，部擬議限制舞弊者 3 年內不得再報考國家考試，不知是否已定案？因為報導指出部已作此決定，又本席想了解 3 年期限的考量為何？是否指所有公務人員考試與專技人員考試均不得報考？如果有分一、二試考試之類科如醫師考試，舞弊者已通過第一試，第二試才作弊，到底是取消其此次全部應考資格還是 3 年內不得報考第二試而已？3.有關部研議製作 AB 卷，梅花座試題，本席覺得考量非常適當，上次大家對這個部分表示很多意見，包括用亂數法出題、座位安排或採用不同內容的試卷等，依個人的經驗，建議無須太過複雜，其實相同試題，只要採用排序不同的 AB 卷，再配合梅花座，相信已可相當程度減少作弊的機會，因為如果太過複雜的話，將來發生錯誤的效應會比減少舞弊的效果更大，請部參考。

✹公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）:99 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析。

陳委員皎眉：保訓會推動許多公務人員訓練，成效良好，毋庸置疑，所以本席沒有特別的意見，並表示肯定。但是本席看到一項數據覺得很有趣，提出來跟大家分享，就是 99 年委升薦官等訓練，調訓男性 732 人、女性 1,082 人，

即女性約占近 60%，經本席再查閱 98 年調訓比例發現，男性亦僅約 43%，女性占 56.96%，比例相近。進一步觀察近幾年公務人員性別消長的確非常快，近 2 年委任官等女性已超過男性相當多，薦任官等之女性也已超過男性，約占 51.3%，男性僅約占 48%，但是簡任官等之女性一直沒有增加太多，還是只有 24%，本席只是想提醒，未來公務人員各官等性別結構值得關心。當然這個也牽涉到人口政策，剛才大家在討論人口政策時，本席並沒有發表意見，現在想提 2 點建議供參：1.有關生育、育嬰留職停薪、考績比例不受限制等人事措施，其實已經不是單純的婦女福利，而是人口政策問題。2.現在各國對於生育婦女都會給予更好的條件或措施，剛才張委員明珠提到法國給予育嬰婦女留職留薪半年，據上次參訪俄羅斯的了解，他們的育嬰婦女留職留薪假更長達 3 年，實在令人欽羨，當然也會產生相關問題，日前與馬總統及團隊幕僚討論人口政策時提到，其實我國的有偶婦女生育率並沒有下降，少子化問題的核心在於晚婚、不婚與不生，這是以後要特別注意的地方，也是未來政策的核心。

第 11 屆第 125 次會議（100.02.24）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）： 99 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試第一試應考人黃一峻等 12 名補行錄取一案後續處理情形及檢討。

陳委員皎眉：有關考選部報告第一案部分，本席很高興部針對委員關心的重要議題在短短2週內即作好檢討，尤其對於本席於上次院會在很無奈的狀況下所提2點建議，都有具體清楚的回應，非常欣慰。不過就檢討結果，本席仍有3點意見供參：1.部檢討結果第2點提及，本案命題委員擬註記為一般疏失。但是本席有點疑惑，不知道該試題狀況如何，據個人所知，命題委員命擬的題目，經常會被審題委員更改，有時題目被更改以後不見得更好，所以可能要先了解該試題有無被更改過，而且有時題目更改後根本沒有通知命題委員，相信許多委員都有此經驗。後來再去詢問命題委員時，他會說不知道，因為題目可能是3年前出的，且本來的題目並不是這個意思，已經被更改過，因此本案要先了解審題委員有無更改過這個試題；其次，試題已經過多位審題委員看過，出現疑義還是只有命題委員有責任嗎？據本席了解，曾有一個考科經過 20 個人看過，結果題目還是出錯，在社會心理學上，這個稱為責任擴散，每個人都蓋章，就不是只有自己要負責，所以只懲罰命題委員是否適當，值得再考量。尤其本案試題疑義會議委員與訴願後再成立的委員會委員多有重複，但卻作出不一樣的決定，到底誰的責任比較大？爰請部再妥善處理。2.在檢討結果第4至6點部分，本席覺得作了非常好的處理，從命題開始就要讓命題委員注意以前有疑義的是怎麼樣的試題，到試題疑義會議處理時要將原則及案例提供委員參考。至於部擬增加相關專長之學者專家參與會議討論，構想很好，請教將如何規劃進行與落實？3.檢討結

果第 7 至 9 點，也是非常重要的部分，個人也曾建議可否修正典試法，部已馬上作清楚回應，但是法律上可以做到多少，個人尚不清楚，希望考選部與訴願會真的能夠有比較好的對話，不要在事情發生後才對話，也許現在就可以研究以後要遵循怎麼樣的處理方式比較好。

第 11 屆第 126 次會議（100.03.03）

✷書面業務報告：公務人員保障暨培訓委員會函陳 93 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員余國振，因自始未具公務人員任用法第 17 條第 2 項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

陳委員皎眉：本案當事人因自始未具參訓資格而遭保訓會撤銷其訓練及格資格，以往也曾發生類似案例，可是本案追究違失責任，僅檢討業務承辦人員疏失，而且在第 5 項說明特別提到如果當事人可以在 3 年內取得參訓資格的話，可以申請免訓視同訓練合格，取得升等資格。本席疑惑的是，當事人對自己的資格條件是最清楚的，本身是否真的完全沒有責任？薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法的確沒有特別規定當事人應否填具訓練申請書，不過在第 7 條規定各服務機關或各主管機關於審核參訓人員時，應召開甄審委員會詳加審核，所以想定有一個審核的過程，而在審核過程中，當事人是否須要填具申請書？是的話，當事人自己應該要負很大的責任，責任程度如何？請部說

明。

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）： 100 年度性別主流化相關班期規劃情形。

陳委員皎眉：剛才朱副局長對委員意見已作回應，本席想再作點補充，就是有關高委員明見詢問性別主流化訓練課程內涵是否因應女性公務人員數增加而有所調整部分。本席覺得高委員提出這個問題非常有趣，如果以性別主流化真正的意涵來講，性別主流化主要強調，不管在立法、政策規劃、方案設計、執行與評估等過程，都要考量不同性別者的需求、觀點、經驗與資源等，所以性別主流化訓練課程一定會將性別列入考量，且與性別平等教育的目的一樣，最終要達到性別平等，且性別主流化訓練課程也會藉助相關工具，包括「性別統計」、「性別分析」、「性別預算」、「性別影響評估」等，以確保或促進性別平等。如果有少數設計對不同性別有不利影響的話，任何進行性別影響評估的過程中，都會加以處理，因此目前可能還不需要有不同內涵之課程設計，當然課程設計者本身一定要有性別意識，就可以做比較好的處理。

陳委員皎眉：目前婦權會其實有多位男性委員，因為任一委員會必須符合單一性別不得少於三分之一。

陳委員皎眉：除了生理的健康管理以外，本席建請亦納入心理的健康管理。

第 11 屆第 127 次會議（100.03.10）

✷書面業務報告：考選部函陳補行錄取 99 年專門職業及技術人員高等考試會計師考試紀淑梅 1 人一案，報請查照。

陳委員皎眉：本案係當事人因系爭科目成績為 57 分，申請複查，經部程序審核後認為並無不符情事而駁回，當事人不服，繕寫訴願書到部，於是考選部召開行政爭訟事件處理委員會討論，與日前醫師考試補行錄取案不同，原因為何？又委員會發現該科目申論題第一大題第（一）小題評分似有不當，所以決定就該科目成績 50 分至 59 分共 81 份試卷重閱，最後只有申請人第一大題第（一）小題增加 5 分，變成 62 分及格，補行錄取。由部函來看，似無問題，因為程序就是這樣，但事實上，若看到後面更詳細的資料，本席覺得程序上是有問題的，行政爭訟事件處理委員會認為申請人申論題第一大題第（一）小題評分有疑義，就將申請人試卷拿給閱卷委員重閱一次，結果同意加 5 分變成及格。本席覺得這樣不太好，其他應考人好像也應該有機會重閱，委員會在 81 份試卷裡面看到有 2 位應考人的評分與申請人一樣有問題，應該也可以得到分數，但是閱卷人並未給分，本席認為最重要的是程序問題，這已破壞閱卷時的匿名性，因為閱卷委員已經知道申請人是誰，結果他得到分數，其他人卻都沒有得到分數，所以程序上是否要特別注意，如果當時將另 2 位專技司認為亦有問題的應考

人的試卷一起給閱卷委員看，可能 3 人都可以翻案成功。

本案程序，本席認為有幾件重要的問題，我們的標準到底在哪裡？何時可以重新評閱？何時可以認定評分有疑義？上次醫師考試補行錄取案是當事人已經提起訴願，本院訴願會決定請考選部重新審查答案之正確性，但是本案尚未正式進入訴願審議，而是在部行政爭訟處理委員會就決定重閱。由此又牽涉到另外一件事情，本席覺得以後這種問題會一大堆，因為個人剛好在評閱本次諮商心理師考試，發現某一大題中的一個小題，在 207 份試卷裡面有 70 多人得 0 分，過去只告知應考人總分，但從現在開始要公布每一題的得分，而本席自己都覺得這樣評分有點問題，發現部分 0 分試卷多少可以給幾分，如果是這樣的話，以後幾乎每次考試都要重閱。請大家特別慎重考量，部公布科目每一試題之得分情形，實在是非常不宜的作法，過去測驗題公布答案，已經是易放難收，現在還準備公布每一申論式試題的得分，以後一定會有更多問題，要如何處理，也請大家共同思考。

陳委員皎眉：剛才委員提到訴願之前自我審查部分，本席也認為沒有問題，個人要強調的是後續作法有點不公平，就是將申請人特別凸顯出來，把試卷拿給閱卷委員評閱，當然就比較容易得分。其次，邊委員裕淵提到如果試題有正確的標準答案，給分應該是 OK，本席也同意，但是專技司也檢視所有應考人試卷該試題答案，發現另有 2 位應考人與申請人具同樣情形也應該給分，可是閱卷老師重閱後

並沒有處理，本席比較關心的是這個部分，它破壞了閱卷的匿名性，訴願應考人試卷重閱可能得到不同的待遇。

陳委員皎眉：本案是專技司檢閱後覺得申請人的第一大題第（一）小題評 0 分有問題，這是很好的作法，過程都沒有問題，只是專技司已經發覺另 2 位應考人的作答內容與申請人一樣，但後來閱卷委員還是沒有更改分數。

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：考選行政－題庫試題建置改進方向。

陳委員皎眉：今天考選部報告題庫建置改進方向，大家一定又會有很多意見，不過委員提出意見並不表示部做得不好，就是因為做得很好，才有很多意見提出來，故本席有 4 點意見供參：1.本席覺得考選部對於題庫試題建置非常的努力，提出的改進方向和策略也都切中核心，只是想再再稍作提醒，其中「建立優良命題委員人才庫」是非常好的作法，但我們是否也要建立優良審題委員人才庫？也許這有點半開玩笑，不過審題委員到底要怎麼樣審題的作業方式規範是重要的，因為本席覺得審題委員常常把簡單的事情變得更複雜，命擬的試題本來很清楚，他們經常會改來改去來，可是修改過的試題不見得比原試題好，好像既然拿了試務酬勞，不稍作修改也說不過去，但增刪 1、2 個字，反而常使試題內容變得更不清楚，所以本席認為審題委員作業規範很重要，在怎麼樣的狀況下可以修改，如果只是用詞譴字，每個人都有自己的寫作方式，是以何時

可以修改，修改以後怎麼辦，本席建議要有明確的規範，首先要跟原來命題委員作確認，有無將原本的題意變更？其次，要確認參考答案是正確的，我們在選擇題已經看到很多錯誤，更別說是部分題庫有問答題，本席曾看過某問答題參考答案居然完全不相關，比如原題目是根據有關同性戀的理論及類型，請問……？結果更改成如果你是諮商師要怎麼做？當然就不會去回答同性戀的理論、類型或原因為何，但參考答案還是一樣沒變，非常不當，因此審題委員作業方式應該有一個規範。2.考畢試題的回饋要提供臨時命題委員參考，本席建議也要提供給題庫命題委員參考，因為部分專業領域較小，大概就是一些特定學者參與，如 3 年前作臨床心理師題庫，今年要作新的臨床心理師題庫，命題委員差不多都是相同的學者專家，所以考畢試題的回饋，也應該要提供給題庫命題委員參考。3.部要將試題疑義處理案例作彙整，本席覺得非常好，建議訴願與行政訴訟案例，也能加入供參。4.題庫怎麼樣使用最適當，有待討論，因為題庫數總是不夠，而每一次考試都會有正、副題，但是我們常發現需要更換正題時，並沒有適當的、難度相同且單元相同的副題可以替換，這樣就會影響後來更改題目後的試題難易度及效度，當然，最重要的是題庫試題數量必須更多。

第 11 屆第 128 次會議（100.03.17）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）： 99 年特種考試地方政府公務人員考試錄取不足額情形分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有幾點意見或建議供參：1.部對 99 年地方特考錄取不足額問題，進行詳細分析，非常值得肯定，尤其地方特考是否繼續存在或者回歸高普考試、分成幾個分發區才合適，或是委員提到應考人可否選填志願，還有剛才吳局長建議是否降低標準等，過去也曾討論多次，部能夠提出實證資料，對政策決定有所幫助，特別予以肯定。2.報告所列錄取不足額之原因，大部分都很正確，但是本席認為其中一項可能並不太正確，就是（二）「部分類科應試科目試題難度較高，致使應考人成績偏低」，且舉工程類科為例，但如果看附表 1，此結論其實並不正確，以「土木工程」類科為例，錄取率比其他類科還高，並非試題特別難，因為「文化行政」類科，33 人到考，無人錄取；「農業行政」類科，15 人到考，亦無人錄取，主要是「土木工程」類科到考人數很多，故看起來不足額人數較多，可是錄取率仍比其他類科高，並無成績相對較低現象。3.在改進方向及建議部分，本席覺得錄取者屬於錄取分發區在地居民的比例很重要，剛才李委員雅榮提到如何以別的方式來分析，但不論如何，如果單以目前分析方式結果來看，的確發現偏遠地區除金門縣外，連江縣、花東、澎湖的在地應考人之錄取率都很低，本來地方特考就是希望在地人來考，如果在地人錄取率僅有約 15%～28%，確實較低，本席曾擔任地方特考馬祖考區分

區典試委員，也發現絕大多數應考人並非來自於馬祖，如果部也能針對高普考錄取人員在地與非在地人數之比例進行分析，可能會更為清楚，因為高普考是以成績高低分來分發，如果高分者是選擇在地分發，也許比例也一樣，當然結果並不曉得，所以如果能夠進行這樣的分析，可以讓我們作政策決定時更有依據。4.100 年專技導遊、領隊人員考試即將於本週六舉行，本席為花蓮考區之分區典試委員，有一件事相當困擾，就是如果考試時發生地震，到底要怎麼辦？因為最近日本、紐西蘭、中國大陸接連發生強烈地震，所以本席就非常緊張，請教過曾次長，也查閱國家考試偶發事件處理辦法規定，此辦法對於因天然災害致部分或所有科目不能如期完成，應該如何處理已有所規定，另一個規定是考試期間發生地震、火災、空襲等緊急狀況時，如果應考人未經監場人員同意即自行離場，不得再回來應考，只能以該科已作答的部分來計分。不過，關鍵是監場人員到底要如何決定是否可以離開？尤其，生命權優於一切，本席很想知道應該怎麼辦，因為每個人對地震的感覺不一樣，有人說地震強度有分級，等震度幾級再決定是否同意離場，可是地震發生當時，大家怎麼知道震度是幾級，何況每個人感覺不一樣，有人大概只要稍微天搖地動就覺得很嚴重，2、3 級就可能會衝出去，可是應考人一衝出去就不能再回來考，分數就沒有了，也可能有很多人衝出去，甚至可能監考人更緊張先跑出去，然後這個考場的應考人都衝出去，但是其他考場就沒有全部都衝出去，所以到底要如何處理，希望考選部能夠給個答案，監

場人員要如何決定地震時何種狀況下，可以同意離場？請部清楚說明。

陳委員皎眉：現在本席只想請問監試人員到底於何種狀況可以同意應考人離開？要如何決定？

陳委員皎眉：明天本席就要前往花蓮擔任分區典試委員。

陳委員皎眉：如果這是考選部的政策，一定要聽從分區典試委員或典試委員長的決定，考生才可以跑出去，請在監場人員會議中清楚地告知監場人員，當地震發生時，所有人不能自行離開，直到分區典試委員說可以離開才出去，不然每個監場人員一定會有不同的作法，本席再三強調並提醒，不希望發生事情以後，我們再來作困難的決定，如果沒有清楚告知監場人員，相信一定會有監場人員作不一樣的處置，本席再三地強調，只是希望部要有統一的作法

第 11 屆第 129 次會議（100.03.24）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：司法官及律師考試重複報考情形統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 點意見或請教：1. 有關部所作統計分析，個人覺得相當重要，我們看到近 5 年來司法官、律師考試重複報考情形非常高，重複錄取情形也非常高，成績排名也有高度的正相關，對於本院中

長程推動三合一考試的研議，提供相當好的實證資料。不過目前我們才剛開始推動兩階段新制考試改進方案，如果馬上實施三合一考試的話，會否讓人覺得變動太大，最好還是依照原先規劃，103 年再完成立法並推動三合一考試。2.有關資料第 4 頁部分，99 年司法官總成績眾數為 47 分，平均分數為 43.5 分，律師考試成績眾數為 41 分，平均分數則為 36.8 分，兩者均接近常態分配，但是由分數看來，司法官考試似乎反而比律師考試簡單，與一般人認知公職司法官考試比較難考的看法不同，不曉得是否如此？或只是 99 年的特殊狀況，請部說明。3.有關專技導遊、領隊人員考試部分，本席在上次會議就非常關心如果考試時發生地震應該如何處理問題，結果地震真的發生，所以本席非常感謝考選部對此問題作非常立即而審慎的研議，上次院會本席還特別說週五就要去花蓮擔任分區典試委員，考試之前一定要把問題弄清楚，後來有個處理原則是如果發生地震，輕微時可就地避難，嚴重時則可至緊急避難處所避難，其實每個考區都有規範，只是以前沒有注意而已。其次，當試區主任已宣布應考人可以躲避或離開，之後則可補足考試時間，如果未宣布而有應考人比較緊張自行離場者，還是容許他出去，亦准其再回場應試，這個部分比以前放寬一點。另外，部亦在監場會議中會向監場人員清楚說明，所以大家都知道遇到地震時要怎麼做，本席覺得有備無患，此次人員均安，考試順利，值得肯定。

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告):

１、本會 99 年度委託研究案－「公務人員因性騷擾案提起保障事件之研究」研究成果及本會因應對策。

２、規劃「高階文官培訓飛躍方案」100 年試辦訓練遴選作業事宜。

陳委員皎眉：本席很高興保訓會提出公務人員性騷擾事件研究成果及因應對策報告，個人在性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法等法律立法之前，即參與許多相關性騷擾事件調查，後來發現公務人員在職場遭受性騷擾時應向哪個單位提起申訴、救濟，確實存有疑義，因為依性別工作平等法第 2 條規定，軍公教人員之申訴、救濟及處理程序，須依其人事法令規定辦理，結果軍、教部分都沒有問題，可是公務人員部分卻出現狀況，本來是向保訓會提出，而勞委會 98 年 12 月 16 日函釋也認為保訓會應該要受理，但是保訓會過去一直依據公務人員保障法第 2 條規定：公務人員之身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障，適用本法之規定。認為機關內對公務人員所為之人事行政事項，並不包括公務人員與其他公務人員或人民間所發生之爭執，於是性騷擾事件保障救濟出現漏洞，過去參訪法務部時也曾討論過此議題，大家認為應修正性平法或保障法，個人則一直在等待保訓會的委託研究報告，今天本席非常高興看到研究案有這樣的結果，將性騷擾事件申訴、救濟納入保障事件，會並得視個案成立調查委員會作確認，個人對此要表示高度肯定。另外，有關「高階文官培訓飛躍」方案採 AC 評鑑中心

法辦理成效評量，並規劃於本(100)年辦理評分委員講習，但本席因故未能參加，非常地遺憾，希望下次還有機會參與。

✷臨時動議：陳委員皎眉、黃委員富源、何委員寄澎、林委員雅鋒、張委員明珠、邊委員裕淵、李委員選提：建請銓敘部及人事行政局研議改善社工人員員額、職務列等、薪資、危險津貼等事宜，並協助地方政府解決社工人力增置納編作業及薦、委任配置比率問題一案，請討論。

陳委員皎眉：本案是許多委員都很關切的議題，尤其最近發生社工過勞死案件，引發數十個民間團體及上千社工發起聯署活動，但是他們擔心新聞熱度減退以後，政府對於社工人力配置與專業加給的處理，又陷入停擺，所以北市社會局局長及 12 個單位、內政部社會司司長及桃園縣政府社會局局長均曾以書面或親自前來和我們討論這個問題，爰提出本臨時動議。

基本上，社工師所面臨的問題包括職務列等過低、工作保障太差、沒有危險津貼、社工人力不足等，其實內政部在八八水災之後就作過非常詳細的統計，認為目前全國編制內社工人員只有 338 人，約聘僱人員 1,252 人，估計須增加社工人力至少 1,462 名，並擬訂 4 年計畫，後來擴充成 6 年計畫，且通知各縣市政府執行，但是至 3 月 4 日，已有 14 個縣市反映執行有困難，主要在於經費及員額限制方面，還有薦、委任配置比率之限制問題。目前行政院內政

部社會司、民政司、人事行政局都已經努力在研議如何解決這個問題，並針對「社工編制員額受限薦、委任配置比率問題」作成重要決議，希望考試院及銓敘部能夠協助配合調整修正，且請社會司尋求銓敘部及考試委員的協助支持，因此提出本案，建請銓敘部與人事行政局就本案進行研商，然後向院會報告。本案在匆促當中只請本院5位女委員及昨日聯絡上的2位男委員一起連署，本席知道其他多位委員也都非常關切這個議題，希望以後大家能夠加入，共同來討論。

第11屆第130次會議（100.03.31）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：公務人員高考三級暨普通考試重複錄取之檢討改進報告。

陳委員皎眉：關於考選部報告，本席表示肯定，因為高普考試重複錄取檢討改進方案非常重要，尤其在決定增額錄取人數，解決機關無人可用之窘境方面，會有很大的幫助。其次，本席贊同蔡委員良文意見，本案是相當重要的政策決定，應從長計議，不過部既已提出報告，本席先提2點意見供參：1.有關規劃增額錄取辦法部分，在附表裡面有「現行計算方式」與「修正後之計算方式」，二者重要差別在於現行計算方式是根據「同時錄取高考三級人數」，而修正後之計算方式為「近3年重複錄取人數平均數」與「當年同時錄取高考三級正額人數」，所以有2個差別，現行計

算方式用同時錄取高考三級人數，包含增額錄取，而修正後之計算方式則不包含增額錄取人數，但到底哪一種計算方式較為妥適？請部說明。照理來看，其實增額錄取人員最後都會分發，如果這樣的話，似乎要同時考量比較合理，以現行計算方式來講，主要是會有不足人數問題，就本席的想法，為何不把「不足人數」直接加入增額錄取即可，這是最簡單的解決方法，因為這樣也不牽涉到修法，而是由於出現重複錄取，故將「不足人數」直接加計增額錄取來補足即可。至於修正後計算方式是兼採近 3 年重複錄取人數平均數與當年同時錄取高考三級正額人數，相當的複雜，但其實大部分類科與現行計算的不足人數，差別並不大，少數類科在最近 3 年錄取人數有大變動，才會有所不同。我們本來要解決的就是當年度的人數不足問題，建議用當年度同時錄取高考三級人數來計算即可。另外，本席也贊同李委員雅榮意見，增額錄取名額稍多一點其實無所謂，因為一定要有職缺才能分發，以前本席就常建議何不依次遞補，來補足不足人數即可，不過當然有人會說，不能讓他們懸在不確定當中長達 1 年，這也是事實，但是如果他的成績差很多，自己也應該知道不會錄取，這當然要再研議，不過針對本案，本席建議簡單地將「不足人數」直接加入增額錄取即可。2. 有關改進建議第二項部分，原書面資料是說高普初考合併舉行，本次報告則說分開考試，個人比較贊成分開舉辦，這樣改變較小。其實我們曾提過，如果應考人考上高考，應該不會再考普考，考上普考就不會再考初考，因此分開考試至少可以部分解決重複

報考的問題，也可減少應考人的負荷，所以辦理順序應為高、普、初考，依序舉辦。個人不贊成高普初考合併舉行，並按照成績高低來分發，基本的理由是這 3 項考試本來就不應該是難度相同的考試，不同層級的考試，試題難易度應有差異，如果合併舉行的話，就完全違反此原則，因此本席不贊成這樣的作法。

✹臨時報告：高委員明見、李委員選、何委員寄澎、陳委員皎眉、蔡委員良文提：邇來發生多起性侵犯再犯案件，突顯相關體制失能及法律疏漏，造成性侵犯趴趴走窘態，讓民眾對治安膽戰心驚。考量我國對於性侵犯的服刑、刑後治療的經費與專業人力均嚴重不足；有關人力部分，建議行政院人事行政局(以下簡稱人事局)應協調內政部、法務部及本院所屬部會，召開「性侵犯防治人力資源協調會」，檢討專業人力資源配置，針對性侵犯再犯率高者，結合獄政、警政、社工、心理師、精神科醫護方面等人員多管齊下，以降低性侵犯再犯之比率，還給百姓安居樂業的生活空間一案。

第 11 屆第 131 次會議（100.04.07）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）： 100 年第 1 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：根據考選部報告，可以看到部正在推動許多改革，尤其成立各種考試改進推動小組，本人也是多個小

組的委員之一，所以知道部內同仁都非常的認真，在此要肯定他們求新、求變、求好的態度。針對報告題庫部分，本席有幾點請教：1.在報告第 6 頁有關新制司法官、律師考試題庫建置部分，至今年 3 月底已完成審查 4,300 題，可用題 3,182 題，也就是說，有 1 千多題不合用，本席覺得應該瞭解不合用理由為何，並提供相關資料給命題委員，因為我們馬上要進行第二波增補作業，在增補時才能避免類似這些不合用的題目。其實不光是這個題庫，其他類科的題庫也有同樣的問題，不合用之試題到底原因為何？以後如何避免？請部說明。2.有關「重新建置」與「增補」題庫要怎麼決定，原則為何？以臨床心理師與諮商心理師考試為例，這兩個試題題庫建置的時點相近，臨床心理師在 97 年 2 月至 11 月完成題庫建置，諮商心理師題庫建置則在 96 年 12 月，但是臨床心理師題庫在今年要重新建置，而諮商心理師題庫在去年開始增補，其實諮商心理師的題庫建置較早，去年就可以重新建置，為何沒有重新建置而只是增補？依題庫建立及運用辦法第 11 條規定，題庫試題以 3 年更新一次為原則，諮商心理師題庫在去年似乎就應該重新建置，不知為何只是增補？請部說明。3.報告有關優質試題發展提到衍生優質試題部分，將就歷年牙醫師國家考試試題分析資料，研討衍生優質試題的概念與作法，以落實於新建題庫當中，本席覺得這是非常重要的概念，且部內也有此方面的專才同仁，希望能夠落實在所有類科新建題庫，解決題庫題目不足的問題。4.有關考畢試題分析資料提供常設題庫小組召集人、命題委員及審查委員參

考的回饋機制方面，本席過去也曾多次建議，希望能夠落實執行。5. 資訊作業第 3 點提到部擬全面推動成績及結果通知書增列申論式試題各題得分，期有效減少成績複查申請件數部分，部長也曾舉出實際數據資料，但本席希望能多進行幾次檢討分析，讓結果比較穩定。因為應考人成績複查常常只是為了要知道每一題得分情形，因此的確告知申論式試題各題得分，成績複查申請件數會減少，但是如有三分之一應考人同一題都得 0 分的話，會否提出更多試題疑義，衍生更多的困擾，希望部也能作進一步統計分析，讓我們了解。

第 11 屆第 132 次會議（100.04.14）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination,以下簡稱 OSCE) 納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動情形。

陳委員皎眉：有關推動 OSCE 考試，本席有 4 個意見或請教：1. 感謝考選部邀請本席與高委員明見、李委員選一起參加本推動小組，讓我們能夠見證及共同參與此項重要的工作，預定下週末及下下週末還有 4 天的訪視活動要進行。2. 今天大家看到報告對 OSCE 名稱可能還會有點不確定，因為過去通常稱作「客觀結構式臨床測驗」。記得上次院會胡委員幼圃也曾詢問為什麼稱「臨床技能測驗」，其實這是第二次專案小組所作成的決議，因為許多考試也都是客觀結

構式的測驗，而且稱「客觀結構式臨床測驗」名稱太長，所以會中決議以後稱為「臨床技能測驗」，藉此機會幫考選部作釐清。3. 本席想請教 OSCE 正式納入應考資格的時間，因為我們原本決議從民國 101 年第二次考試開始納入應考資格，但是在 4 月 10 日第 3 次專案小組會議後，第 51 次全國公私立醫學院校院長會議建議多試辦 1 年，從 102 年才正式納入應考資格，不知目前部的規劃時程為何？是否仍按照原先規劃，從民國 101 年第二次考試開始即納入應考資格？4. 納入應考資格以後，應考人參加 OSCE 的費用是否應該由學校及學生自行分擔？還是考選部仍要繼續補助？個人覺得若繼續補助就不太適合，因為目前補助是進行預試及研究，如果正式納入應考資格以後，應該就是應考人的責任，費用應由其自付，不知部的規劃為何？請部說明。

第 11 屆第 135 次會議（100.05.05）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：100 年公務人員特種考試身心障礙考試首次增設花蓮臺東考區暨院長、秘書長及本部部長巡視臺東考區舉行記者會辦理情形。

２、考試動態：舉行 100 年公務人員特種考試身心障礙人員考試等各項考試事宜。

陳委員皎眉：對於考選部舉辦 100 年身心障礙人員特考，本席有 5 點意見供參：1. 部近年來對身心障礙特考的用心，本席要特別表示肯定，不但增設花東考區且設置固定試區，增設多項無障礙設施如斜坡、身障廁所等，本次到台中擔任分區典試委員，看到部提供非常多輔助措施，幾乎每個考區都有復康巴士，還有點字機、盲用電腦、口述代筆、聽障閃鈴等，所有相關監場、試務人員的車子也不可以停在學校，把停車位都讓給身障考生及家長使用，對於這些貼心服務與輔助措施，個人要給予肯定。2. 我們在訪視過程聽到一些人提到部分身障特考及格人員到機關工作以後要求許多特殊待遇，例如報到後即申請調職、要求陞遷，或者動輒就開記者會控訴用人機關不公平對待等，造成用人單位困擾，因此許多單位就不願意報缺，當然本席也表示同情及了解，但是也希望他們知道即使是一般人也有少數麻煩製造者，所以正如剛才部長所報告，比爾蓋茲曾說人類最大的貢獻是消除彼此間的不平等，個人也常

講我們對身心障礙者做得再多都不會嫌多，因為如果可以選擇，沒有人希望選擇身心障礙，然後享受所有的特殊優惠待遇，身障者與一般人天生就存在著不平等，我們應該要用人類的力量來幫助解除這個不平等。不過，身心障礙特考從 85 年開辦到現在，剛才部長報告也提到，近年來身心障礙人員考試類科及缺額逐漸減少，本席覺得這個情形不好，千萬不要因為一、兩個個案，就不想進用身障人員，希望大家能夠再努力來幫助他們。3. 有關體格限制的部分，本席記得陳長文先生曾在中時發表「天堂不撤守」一文，表示政府應該極盡可能保障身心障礙者，並強調各種考試在體格限制上應該減至最低，本席也曾在院會提到司法單位在身心障礙人員進用比例上特別不足，因為司法人員特考所有類科，包括行政執行官、行政事務官、法院書記官等，全部都設定重度身障者、精神病患者體格不及格，上次院會也討論過，陳長文先生還特別提到像陳俊翰先生的個案，並不是每一種司法人員職位都無法勝任，其中檢察官必須常到外面探查案情，可能比較不適合，但是專門蒞庭的公訴組則未必，而聽訟的法官他也可以勝任，其實考選部目前已經有一個身障特考改進小組，在小組裡面我們也一直在檢討如何減少這些體格限制，期盼部能夠繼續努力。4. 有關未足額進用的罰金部分，本席在北市社會局服務時非常重視，但是現在看到有些單位真的很努力在提缺進用，但是因為進用身障者以後，他們很快就調職離開，所以本席覺得對於很努力在提缺進用但仍未足額進用的機關或單位，不應該處罰。5. 本席建議對於提供場地協助辦

理身障特考的機關學校，適度給予獎勵。

✹其他有關報告：陳委員皎眉、黃委員富源報告：「論心理測驗與國家考試」一案。另提書面資料供參。

陳委員皎眉：其實今天本席要不要提出本項報告，本來還有點猶豫，因為內容好像是野人獻曝，這是最近我們在國家菁英季刊所寫的一篇文章，但不提出來實在又有點不捨，因為我們是非常認真在撰寫，而且用很多國家考試當成例子，來說明心理測驗的重要概念。由於大家也非常關心信度、效度問題，尤其上次蔡委員式淵提到考上的人工作表現應該比沒考上的人好，這就是關聯效度，又提到考試題目一定要有代表性，這就是內容效度。現在我們常提到人格測驗，這就是重要的建構效度。記得上次部長說蔡委員所提的是哲學問題，其實它是非常實證的問題，但是要怎麼樣來確認、保證其效度，或者在怎麼樣狀況下要用哪種效度，在今天的報告有作說明。還有提到信度的分類，信度的來源主要是根據誤差，然後會有四種不同的信度，不過最重要的是信度不保證效度，有高信度不表示有高效度。至於效度，在某方面有高效度，並不表示在其他方面也有高效度，例如：有高效度的成就測驗，作為性向測驗，就不一定有高效度。測量效度包括內容效度和構念效度；決策效度包括效標關聯效度。根據目的不同，效度不一樣。最後我們提到使用測驗的效益（net benefit）決定於很多

事情，不只是效度和信度，還要決定於基礎率和挑選率，以國家考試挑選率極低的狀況之下，只要基礎率在 0.50，使用中度以上效度的測驗，就可大幅提高選擇的正確性。

主席：本報告送請考選部參考。

決定：陳委員皎眉、黃委員富源報告請考選部參考。

✹書面資料

論心理測驗與國家考試　　陳皎眉、黃富源

一、心理測驗的基本概念

心理測驗是指對行為樣本以系統化的步驟加以觀察並將其結果以數字表現出來的方法，也就是對行為樣本所做的一種具標準化和客觀化的測量，因此心理測驗應該有三個共同屬性，分別是行為樣本（behavior samples）、標準化（standardization）和客觀性（objectivity）。不同形式的國家考試基本上都可算是一種心理測驗，因為它們都具備了以上心理測驗的基本屬性。

二、心理測驗的類型與用途

1.　心理測驗的類型

心理測驗依據分類方式的不同，可分成多種不同類型的測驗。一般可依 1. 心理特徵；2. 測驗的材料；3. 測驗人數；4. 測驗時限；5. 測驗的反應形態；6. 測驗的解釋方

式來區分。

其中以依心理特徵來區分的方式最重要且廣為人知，包括：1. 智力測驗，用來測量個人的一般能力，包含記憶、推理、思考、歸納、演繹、想像、創造、評鑑等等能力；2. 性向測驗：測量學習的潛在能力，亦即測量個人未來發展的可能性；3. 成就測驗：測量由教育或訓練所獲得的實際能力；4. 人格測驗：測量個體的各種人格特徵，包含態度、動機、興趣、價值觀、自我概念、情緒、人際關係、人格特質等。

2. 心理測驗的用途

心理測驗的主要功用在於協助個體做出重要的決策。美國國家科學院（National Academy of Sciences）指出：心理測驗是最佳、最公平、且最經濟來獲取有用資訊的方法，以協助個人做出合理的決策。

心理測驗最常運用於人事領域的甄選流程中。甄選的目的在於「評鑑」求職者所具之特性，及「預測」其將來的工作績效。

在企業甄選中，目前已大量採用多種心理測驗做為決策輔助工具，包括認知能力測驗、人格測驗、面談、評量中心（assessment centers）等，以求達到評鑑求職者當前特性和預測未來工作績效兩種甄選目的。研究結果也發現，上述心理測驗在預測求職者的後續工作績效上，常具有不

錯的水準。

三、評估心理測驗優劣的準則

1. 信度（reliability）

信度是指測驗結果的一致性。也就是代表相同的個人在不同的時間，以相同的測驗測量，或以複本測驗（相等的試題）測量，或在不同的情境下測量，所得結果的一致性。

心理測驗的測量結果受許多因素所影響，考慮測量結果的穩定性時，也必須考慮可能的測量誤差有哪些，當測量誤差越小，測量結果越穩定一致，且信度越高。其中的誤差來源主要來自：1. 測驗編製；2. 測驗實施；3. 測驗計分。而常用的信度估計方法分為：1. 內部一致性信度（internal consistency reliability）；2. 再測信度（test-retest reliability）；3. 複本信度（alternate-forms reliability） 4. 評分者信度（scorer reliability）

一份測驗的信度，亦即測量結果的一致性或穩定性是判斷測驗是否有效的先決條件。然而，具有高信度的測驗不保證也會有高效度，即使信度與效度是評斷測驗優劣的兩個最主要指標，效度又比信度重要，它是測驗工具優劣的最重要指標。

2. 效度（validity）

效度是指一份測驗能夠測量到所欲測量特質的程度。效度的特徵有：1. 無法直接被測量，但可從其他資料推論之；2. 只有程度上的差別，並非全有或全無；3. 具有使用目的和情境的特殊性。

一般來說，心理測驗的效度可依照其用途分為兩種效度形式：1. 測量效度（validity of measurement），代表此測驗具有能測量個人某種屬性的功用；2. 決策效度（validity of decision），代表此測驗具有預測未來的結果並協助個人做出有關決策的功用。

測量效度又分為：1. 內容效度（content validity），指測驗能否適切地針對內容領域進行抽樣的判斷，也就是指測驗內容的代表性或取樣的適切性，或是測驗題目是否是欲測量屬性的代表性樣本；2. 構念效度（construct validity），指測驗能夠測量或說明理論上的構念、心理學概念、或特質的程度。

決策效度又稱效標關聯效度（criterion-related validity），指測驗分數和外在效標（即測驗所要預測的某些行為或表現）之間的關聯程度。效標關聯效度越高越能預測應徵者未來工作表現。

四、如何使用心理測驗挑選最適人才

使用心理測驗分數的效能主要決定於：1. 測驗效度：若欲測量應徵者特殊屬性（如人格特質），應著重於檢驗測驗的

測量效度，若要預測員工未來表現，則應著重於檢驗測驗的決策效度；2. 基礎率（base rate），指在應徵者母群體中，工作上會成功者的百分比；3. 挑選率（selection ratio），指應徵者被選擇出來的百分比。

國家考試的測驗情境，基本上挑選率極低，但在假設基礎率為 .50 的情況下，只要能實施具備中等效標關聯效度的測驗，就可大幅提昇正確接受工作成功人選的比率（以挑選率 .05 為例，效度 .50，挑選的人有 88％ 會成功，效度 .60，挑選的人有 94％ 會成功，效度 . 70，挑選的人有 98 ％ 會成功）（Taylor-Russell 表）。

第 11 屆第 136 次會議（100.05.12）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：100 年公務人員高考三級暨普通考試改進普考增額錄取人數提列方式，以解決重複錄取問題。

陳委員皎眉：對於部局所提改進方案，本席有二點意見：1. 部今天所提為解決高普考重複錄取問題，改進增額錄取人數的提列方式，其實非常簡單，就是回歸到現行「各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則」第 2 點，各類科增額錄取人數應該根據公告的需用名額，並參酌申請保留訓練資格人員、分配 1 年內離職人數、最近 3 年高考及普通考試同時錄取人數……等。也就是說，我

們原本的處理原則方式裡面，本來就有這一條規定，今天只是要增加但書說，如果因為這樣增加的話，就不受第 3 點原來的規定，限制增加錄取人數不能超過一半，就是這樣而已，本席覺得非常好且簡單，基本上也同意。但是本席要抱怨一下兩件事情，因為部在第 130 次會議提出相關檢討報告時，本席就非常仔細研究部所提「現行計算方式」與「未來修正後」的計算方式，並認真地想出一個最簡單的建議，就是把不足分配的人數，以增額方式補足即可，但是今天部又提出不一樣的方式，其實有二個重點，而這二個重點在上次會議提報時就已經存在，如果當時我們有考慮，就不需要再討論這麼多，徒增困擾。第一個重點是，現行的方式根本沒有照原來的辦法去處理，就是沒有考慮最近 3 年高普考同時錄取人數，所以上次報告檢討改進方案，其實根本沒有什麼改進方案，如果部照處理原則原來的規定執行即可。第二個重點是，上次所提不管「現行方案」或「修正方案」，其實都有一個資料，即重複錄取的資料，可是今天報告卻提到不能把分配不足人數加上去的理由是說，因為要考慮到保密及彌封作業的完整性，本席覺得這是不能被接受的理由，如果是這樣的話，上次報告就應該提出來，而且上次修正方案裡面也不應該有「同時錄取的人數」，今天也不應該有這樣的提列方式，所以本席覺得這個地方有點不合理，不過基本上個人是同意今天所用的提列方式，只是在整個過程裡面，真的有些不適當，這樣有點徒增困擾。2. 在第 130 次會議時，部曾建議將高普初考合併舉行，可以選擇應考 8 科、6 科，然後再根據成

績來決定要申請哪個不同等級的職缺，當時本席表示不贊成，因為高普初考本來就應該有不同的試題難度，而本次會議局所提建議並不是合併考試，而是高普初考仍為不同的考試，只是同日舉行，這個改變比較小，不過應考人只能選擇其中一項考試，這樣當然有利有弊，剛才大家也提過，報告中也有提及，同一天考試，應考人只能報考一項考試，就不會有重複錄取的問題，但這是否又剝奪應考人的考試權？方才胡幼圃委員也提過，第 133 次會議就因為司法官、軍法官等三項考試一起舉行，引起邱聰智委員提出 9 項理由，建議司法官考試應該與其他兩試考試分開舉行，然後在第 134 次會議本院決議組專案小組研究明年此考試到底要合併或分開舉行，個人覺得原來合併的考試，現在要分開，或者原來分開的考試，現在要合併，作改變之前，都要有清楚的理由，高普考試甚至高普初考是否要同日舉行，茲事體大，本席不一定像胡委員這樣堅決反對，但是個人覺得應該要討論，本席建議這個方案也要交專案小組研議，如果要改變也是從明年度才開始，剛才人事行政局也同意要從明年度才開始，不過應該要再討論，而不是這樣一下子就決定。

陳委員皎眉：剛才從一開始本席就提到這個問題，今天部所提方案很簡單，只要有違法之虞者，我們就先不要做，其實上次報告時本席就建議只要少多少名額，就增加多少增額錄取即可，後來部說不可以是因為可能洩密會違法，如有違法之虞，我們先不討論，但是原來的辦法就有參考

3 年重複錄取人數，只不過現在增加不受第 3 點限制而已，所以本席可以同意，如果通過的話，今年馬上就可以做，至於有違法之虞的問題，我們可以再作討論。

第 11 屆第 137 次會議（100.05.19）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）： 99 年各項考試典試人員遴聘次數分析。

陳委員皎眉：今天考選部報告辦理考試遴聘委員的特性、分配及遴聘次數，就分析結果，本席有幾點請教：1.有關委員的特性部分，結論是說已審慎遵循校際、區域及性別平衡的遴聘原則辦理，但是本席想請教何謂「平衡」？因為現在男性委員約占 73.38%，女性委員占 26.62%；國立學校占 51.95%；北部學校占 57.5%，這個比例是否已反映原來委員所分布的情形？如果原來可能的委員男女性比例就是 3 比 1，則我們遴聘委員男女性別比例約 3 比 1，就具代表性，或許北部學校比較多，所以遴聘北部的委員較多，也沒問題，只是我們必須先知道所有可能的委員（population）本身的特性到底怎麼樣。但是否這樣做才叫作平衡，本席也不確定，如果大部分學校集中在北部，講極端一點，比方有 90%集中在北部，遴聘委員是否就要 9 比 1 才是平衡？還是東西南北部都要有委員才叫作平衡？請教我們的目標究竟為何？背後原因又為何？這樣才能評估是否已做到平衡。2.有關個別委員年度遴聘次數及

連續 3 年被遴聘次數的部分，其實我們本來就有規範，希望 1 年最多不要被遴聘超過 3 次，但還是有被遴聘超過 3 次的委員,請問原因是什麼？記得本席在 92 次會議時曾提過，每個業務司所提供的典試委員資料都不太一樣，其中有一項就是過去 3 年連續被遴聘或今年度已遴聘次數部分，再加上有時候我們即使照前述的平衡原則來遴選，可是後來有些老師無法答應遴聘，結果還是不一樣，所以部以後到底要如何處理？部在報告中提到個別委員年度遴聘次數、年度間重複遴聘情形尚未盡理想，將要努力改進，請教部將如何改進？3.許多私立學校教授被遴聘是因為他之前在國立大學校當教授，在專業領域很有聲譽，退休後轉任私立學校，因此他的歸屬到底是應該算國立還是私立學校？4.有關典試人力需求，即報告中圖二的部分，看起來是以委員參與典試工作職務來分析遴聘比例，如命題、召集人、審題占多少比例等，可是通常典試委員都具有多重身分，如命題加閱卷委員，不知是如何計算各分類職務的比例？請部說明。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於改善各地方政府社工人員職務列等及員額配置等相關人事問題之研議情形。

陳委員皎眉：本席有一個程序問題，今天人事行政局也提出有關社工人力職務列等配置的報告，建議請局就此項先行報告，委員再一併討論。

陳委員皎眉：首先本席要感謝銓敘部、人事行政局分別在

5 月 9 日及 4 月 22 日、5 月 6 日開會研議，而且相關同仁也提供許多建議，關於今天部局報告，本席作以下的回應：1. 有關社工人員職等部分，因為剛才的報告內容與媒體報導稍有不一致，以本席的了解，現在唯一有改變的是社工督導的職等由薦任第七職等調整為薦任第七職等至第八職等，至於社工人員由第五至第七職等、社工師由第六至第七職等，還是沒有改變。報紙上說社工師已由五至七職等調高至六至八職等，應該是沒有的事。台北市政府的確建議社工師調高至第八職等，但從剛才的報告來看，並沒有調高，還要再研議。而銓敘部的意見是如果要把所有社工人員職等調高，可能有實質的困難，畢竟社工師法為新法，人數也相當多，必須作衡平考量，故建議增加一個職稱如社工督導或主任社工師，這個部分可以再研究，我們比較希望的是這個新增的職稱，能夠比照觀護人職等可以到薦任第九職等。2. 有關職司兒少保護、家暴、性侵的社工部分，因為工作危險性高且專業性高，性質也較困難，建議調高其職等或增加專業加給。3. 關於社工人力配置及地方政府納編的部分，大家已有的共識是在納編工作上會特別予以協助。超編、或因納編而影響簡薦委官等比例，會因應地方政府不同狀況來協助處理，在此本席要表示非常感謝。其實現在地方政府編制本身是有一些問題，以台北市政府社會局家暴中心為例，社工師只有 6 個員額，社會工作員有 20 個名額，這是過去社工師法未通過前的情況，所以社工師法通過後會產生的問題與護理人員類似，就是人員本身已通過社工師考試，但還是以社會工作員來進用，

造成不適當的職等及待遇，以後會提修編案，希望到時候部局能夠支持。4.有關社工人員待遇支給部分，剛才報告提到調整起敘薪點、薪點折合率等，還有調高處遇費、增加危險津貼等研議，不過局已表示暫且不宜，據了解，內政部對於聘用人員部分已開過會，但編制人員部分則尚未開會研議，目前似乎傾向維持現況，但本席仍建議局可再酌量，尤其是職司兒少保護、家暴、性侵的社工部分，如果危險津貼不可行的話，可否在專業加給給予特殊考量。整體而言，在院部會局合作之下，對社工人員職務列等及待遇、納編部分已有非常好的回應，方向也已確定，只是現在還有一些細節必須進一步討論，本席謹代表所有社工人員向大家表示感謝。

主席：本人於今年3月間委請陳委員皎眉協助研議解決社工人員人力不足問題，這是本人長期以來，常接獲各界反應的問題，目前已有初步方向及構想，希望部、局能會同內政部與各縣市政府，儘速提出解決方案。現今社會變化之大，社會問題之複雜，遠超過我們的認知，亦非過去立法設置社工人員時所可想像，我們必須突破傳統思維來解決問題，以免破壞良法美意。外界批評我國政府行政效能不高，遇到問題常緩不濟急，甚至為德不卒，影響人民對政府的信心。照顧弱勢，協助社會減少不幸事件，是政府的責任，社工人員人力、經費、待遇與誘因不足等問題，如果不能解決，政府作為將無所突破。本人認為政府應設計一套機制，吸引並鼓勵更多、更適當的人員來從事社會

工作，以幫助政府解決問題。本院主管全國文官法制與人事政策，對此應該有明確的政策宣示，如果大家同意的話，會後將請秘書長公開對外說明，並籲請有關單位儘速提出整套解決方案，協助減少社會不幸事件的發生，這不僅是政府的責任，對政府的形象亦有所幫助，也是功德一件。

第 11 屆第 138 次會議（100.05.26）

✹書面業務報告：公務人員保障暨培訓委員會函陳 98 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員李朝盛，因自始未具公務人員任用法第 17 條第 2 項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

陳委員皎眉：本案係因當事人自始未具參訓資格而依法註銷其訓練合格證書，本席在第 126 次會議時曾經就類似案例請教過蔡主委，當時也是因為當事人自始未具參訓資格而被撤銷其訓練及格資格，本席曾請教在審核的過程當中，當事人是否應該要負部分責任，及到底有無填具申請書等等，當時蔡主委回答有關當事人本身有無責任的問題曾說，我們每次詢問時，當事人都說不知道；又在 99 年 5 月伍副院長曾裁示請銓敘部協助保訓會辦理資格審查，蔡主委表示部已設計一套參訓資格篩選程式，以後不會再有類此的錯誤情形發生。請教目前部所設計的參訓資格篩選程式之執行進度如何？本案是發生在 98 年度，參訓資格篩選程式應該還沒有開始使用，但是據查他們當時是有填具

一份參訓意願及調查報名表，上面就相當清楚的具結自己具有參訓資格，所以本席想請教，如果當事人本身有責任，應該怎麼處理？因為我們還告知當事人，即使撤銷其訓練及格資格，但是以後 3 年內只要能取得參訓資格，還是可以申請免訓，視同訓練合格，並取得升官等資格，這樣好像有點鼓勵投機取巧的行為？請會說明。

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）： 100 年一般警察特考、警察特考應考資格查驗措施。

陳委員皎眉：應考人免繳證件的查驗作業措施，本席認為是非常好的作法，不過，另有 2 點請教：1.根據部所提資料，經查驗之後，報考警察特考之錯誤率約 7.1%，報考一般警察特考之錯誤率約 5.6%，請問與過去經驗相較，此為高或低？今年的比例是否特別高？2.經查驗資格不符者，部是否主動為其轉報考另一種考試？還是當事人自己必須重新報名？剛才部長報告時提到，當事人可以堅持不要改報考另一種考試，本席覺得很奇怪，如果不符應考資格的話，本來就不能報考，若當事人堅持要報考此項考試，則部將要如何處理？

第 11 屆第 139 次會議（100.06.02）

✹書面業務報告：本院人事室案陳本院 100 年 4 月份考試委員實地參訪教育部參訪報告暨同年 5 月份考試委員實地參訪法務部

調查局參訪報告等二案，報請查照。

陳委員皎眉：5 月份參訪法務部調查局時，黃俊英、林雅鋒、高明見、胡幼圃、張明珠等 5 位委員曾針對性別設限及體能測驗表示意見，本席謹再提 2 點意見供參：1.有關調查局建議體能測驗 1200 公尺跑走，應該要提高女性及格標準為 5 分 50 秒，使男女標準一致一事，個人覺得體能測驗不因性別而有所差異的概念，是多數委員都有的共識，但是前提必須是與工作有高度相關，且是合理的標準，否則，就是「因形式上的平等，而造成實質上的不平等」，這是我們非常在意的事，同時本席特別要肯定當天司長提出許多重要的實證統計資料，來說明用這樣的方式已造成實質上的不平等，這也是性別主流化裡面，強調要從性別統計作性別分析的部分，因此以後如果真的要這樣做的話，一定要有充分的討論。2.有關體能測驗由門檻制則改為計分制，占總成績 20%的部分，也要考量會否造成不公平，而且為何占總成績 20%？如何計分？都要審慎研議，門檻制與計分制本來在測量上是兩個很不一樣的概念，希望達到的目的也非常不同，如果要作改變，一定要有非常充分的理由及實證資料，我們才能夠作決定，將來調查局正式提案時，希望本院能夠審慎地研議。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於立法院相關委員會審查及朝野黨團協商行政院各部會暨所屬組織法案情形。

陳委員皎眉：對於銓敘部報告，本席一向很少發言，因為

個人對銓敘業務不十分了解，而且他們又做得非常好，但是本次報告真的讓我覺得無力，無奈又無趣。報告中提到金融雇員升等考試及格人員，經技術條例審定人員及專技人員，我們的立場就是此三類人員都不得轉任，取得公務人員任用資格。可是上述第一類人員因為立法院衛生福利及環境委員會委員強力主張，結果已經照他們的版本通過，亦即金融雇員升等考試及格人員已可取得公務人員任用資格。至於技術條例審定人員及專技人員部分，司長也一再表示他們不應該轉任，其權益也不受影響，但是在場委員仍然支持行政院版本，人事行政局也同意可以轉任，本院一直表達對於專技轉任應從嚴限縮的政策，不過沒有人在意，所以本席就很懷疑到底立法委員的職權是否最大？本院所堅持的立場要如何來捍衛？現在金融雇員部分，他們已經同意通過，而技術條例審定人員及專技人員部分從協商過程來看，可能也會同意，本席想請教，本院可否不同意？好像每次遇上立法委員，政策就轉彎，到底本院有無立場和政策？還是我們的政策就是沒有政策？有人說反正有原則就有例外，可是有這麼多例外，讓我們覺得不知道自己在幹什麼，也不知道立法院審查或協商通過的附帶決議，到底有沒有效用？本席不懂也覺得很奇怪，為什麼每次立法委員說怎麼樣就怎麼樣做？那為何要分成五院，每次我們都說要捍衛本院的職權，我們不能割地又賠款，什麼考試不能辦，什麼不能授權，結果到時候只要在立法院協商，他們說什麼就是什麼，讓本席覺得滿遺憾的，尤其多位委員曾當過立法委員，應該也很了解那種狀

況，所以想請教院部要如何處理。

第 11 屆第 140 次會議（100.06.09）

✷考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：辦理 100 年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第 1 次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試入闈製題工作等考試事宜。

陳委員皎眉：有關考試動態引水人等 11 項考試部分，因為本席正好擔任典試委員長，所以再作點補充報告：1.首先要感謝部同仁工作的辛勞及參與委員的全力協助，由於本項考試包含各式各樣的考試且都不是本人專長領域，但是考試委員都主動提供協助，擔任分區典試委員或各分組召集人，在此特別表達感謝。目前這個考試的闈務工作已經開始，入闈時間從 6 月 3 日至 13 日，共入闈 45 人，男性 25 人，女性 20 人。2.此次考試報考人數雖然不是最多，約 17,212 人，但是試務非常複雜，除了筆試以外，還有口試、體能測驗如引水人爬梯，牙體技術師(士) 考試則有 1600 多人之牙體雕刻與牙齒排列之實地考試，2 天實作牙體雕刻與牙齒排列完畢，馬上評分。3.今年中醫師特考為最後一次舉辦，食品技師則為第一次舉辦。4.本次考試共有 21 類科，89 個應試科目，相關試務工作包括打字、校

對、校樣、印刷、裝封、校包工作都特別多，務求小心謹慎，不可以出錯。5.本次考試將於6月11日至13日，在台北、台中、高雄考區舉行，特別提醒相關監試工作、務必嚴謹，小心防範作弊情事發生，尤其中醫師特考為最後一次舉辦，且部工作同仁在比對報名資料時也發現一些比較異常的現象，所以我們希望一定要特別小心，務必能夠做到零缺點。

第11屆第141次會議（100.06.16）

✹考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：100年專技普考外語導遊人員第二試口試改進措施報告。

２、考試動態：舉行 100 年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第 1 次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試等考試事宜。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有兩個意見供參：1.有關口試的部分，其實去年本席曾在國家菁英季刊中發表口試命題及評分的相關文章，說明口試結構化的重要性，而口試結構化也是增加信度、效度的方法，當然也有提到口試結構化的做法及其困難，所以今天非常高興看到這次

在李委員選領導之下成立外語導遊口試工作小組，來決定口試主題、題目之命擬範圍、題數配置、參考答案、口試過程、詢答引導等，使此次口試工作相當程度地達到命題的結構化。不過本席在文章中也特別提到，廣義結構化口試有 15 項議題，而狹義的結構化口試至少要處理口試內容的擬定(命題的標準化)、與答案的定錨(評分的標準化)二個重要部分，此次已相當程度的做到命題的標準化，希望未來能朝評分的標準化繼續努力。所謂評分的標準化簡單的說就是要能夠定錨出來應試者的反應，目的就是讓所有評分者以後都能夠對同樣的答案有相同的評分，例如根據此口試結果分成答案屬於傑出的一組、優良的一組、普通的一組、差或極差等類別，或者找出最好的 20%、其次的 20%、中間的 20%、中下的 20%、最差的 20%；又或者找出每一組最有代表性的答案，其實我們的牙體技術師實作考試，去年在胡典試委員長領導之下，每一組分數之最有代表性答案都有做出來。本次考試近 1700 人口試答案與分數資料，將來可作實證驗證非常好的基礎，希望可以保留下來。未來除了在命題結構化可以更精進，並建立評分標準化之外，有關即興、後續問題之處理、補助訊息之控制、面談者發問時機等等廣義性結構化等需處理的議題，也希望可以逐步地探討。另簡單回應高委員的問題，個人覺得抽號碼牌其實是一個公平的辦法，當然前提是這 10 個號碼的試題在難易度是相同的，將來如果採用題庫就更沒有問題，若不抽題，使用固定題目，反而會有題目太少，更易產生試題洩露的問題。2.100 年引水人等 11 項考試，

由本席擔任典試委員長，目前順利考完，測驗題電腦讀卡也已經完成，本週末就要開始申論題的閱卷，因為本次是中醫師考試最後一次、食品技師考試第一次，另包括驗船師、消防設備人員等類科，非常多且複雜，尤其在考試前，考選部同仁比對報名資料發現，並曾接獲情資顯示本次考試可能有舞弊情事發生，所以部內業務單位同仁在事前已做非常充分周全的準備，包括提醒監場人員注意哪些事項、配備偵測儀器進場巡視、請求電信警察人員協助等，終於 3 天考試順利舉行完畢，並未有舞弊之情事發生，在此感到非常欣慰，同時感謝部內同仁及相關人員的辛勞

第 11 屆第 142 次會議（100.06.23）

✷考選部業務報告(董次長保城代為報告)：

１、考選行政：題庫大樓興建工程完成重新招標作業。

２、考試動態：辦理 100 年公務人員特種考試一般警察人員考試、100 年公務人員特種考試警察人員考試、100 年特種考試交通事業鐵路人員考試入闈製題工作等考試事宜。

陳委員皎眉：針對今天考選部的報告，本席沒有直接的意見，不過暑假考試非常頻繁，現在每個委員都身兼好幾個分區典試委員或召集人，最近本席在遴聘命題委員時發現幾個問題，謹提出來供部參考，其實有些在以前已經提過，可是一直未見改善。首先，有關遴聘委員的部分：1. 考選

部承辦考試單位提供給召集人勾選的典試委員名單資料經常不盡正確，甚至等我們勾選之後，經部內同仁聯絡才回報說不行，此人副教授年資未滿 3 年，但這是部提供給我們的資料，為什麼不事先查清楚，而要等勾選之後才查呢？另外，依照典試法第 6 條、第 10 條遴聘典試委員的相關規定，的確助理教授年資必須 6 年，如果是副教授年資則必須 3 年，看起來都很合理，可是有些很優秀的老師，助理教授 4 年就升為副教授，然後副教授年資已滿 2 年，等於加起來已滿 6 年，為什麼他卻不能來幫我們命題呢？我們都知道找老師來出題非常困難，但是本席卻發現萬年助理教授可以出題，優秀的副教授反而不能出題，這是很不合理的情形，建請再考慮及改進。2. 目前同一考試類科的選擇題與申論題，經常由不同的司處負責，例如選擇題通常是題庫處在負責，申論題則由不同的司來負責，但因為是同一考試類科，所以提出來委員名單多有雷同，而且有時請人來出選擇題時，同仁已經先詢問過，有很多老師都說不行，暑假出國或有什麼事情等等，可是等到請出申論題的委員時，同仁又再提出相同的名單來，萬一又勾選同樣的老師，結果同仁再次去詢問，對方會覺得很煩，明明已經說不行，怎麼還會來問這麼多次？所以請部以後可否提供較適當的名單資料，並適時更新，就不用再重複地去詢問，當然有同仁說因為榜示前不解密，所以無法知道今年委員被遴聘情形，可是本席就發現同一個人在本年度可能已被遴聘過 3 次以上，因此請部想辦法讓資料能即時更新。4. 如果有些老師已經拒絕多次，並明確表示無意前來

命題，考選部應該可以在資料庫內註記，以後不必再列在遴聘典試委員名單當中。

其次，有關典試委員的數目，大部分考試類科差不多都會找 2 至 3 位典試委員，可是這次有一個考試類科非常奇怪，6 個科目要選 6 個典試委員，而且個人後來還發現該項考試所有類科都是這樣，所以本席覺得應該典試委員的數目有一個原則，當然依照規定要找幾個典試委員都合法，可是像臨床心理師、諮商心理師一向都是 6 個科目 1 位典試委員，但本次有一個考試類科 6 個科目卻要 6 位典試委員，因此個人認為應該要有點原則，請部參考。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：醫事人員任用相關問題後續辦理情形。

陳委員皎眉：剛才各位委員所講的意見，本席都同意，部在半年期間召開 7 次會議，研商醫事人員任用相關問題，的確應該肯定部的努力，但是從部的報告內容來看，真的又是感到無力、無奈與無趣，尤是最後 3 行「至於有關醫事人員高資低用問題及契約用人比例偏高部分，係屬中央衛生主管機關衛生署之權責，將俟本研究報告經鈞院審議通過後，移請該署卓處」，我們花那麼多時間討論，一定覺得有些事情是我們可以做的，要不然何須討論呢？高資低用及契約用人比例偏高問題就是我們最關心的事情，本席特別感同身受，因為社工人員與護理人員的狀況很像，雖然現在大家一頭熱，非常認真地說一定要處理，恐怕過半

年以後，還是沒有做，最後變成移請權責機關內政部來卓處，那我真的不知道我們到底在討論什麼？本席並不是意氣用事，而是覺得我們真的都不能做點什麼嗎？衛生署一直以來的態度都是很強勢，剛才高委員講得很對，其實就是財政的考量，講難聽一點，護理人員就是弱勢族群，他們講的話沒有被重視，主管機關完全沒有聽進去，上次大家討論那麼久有一點小共識就是：師（三）級沒有辦法，我們勉為其難先列師（四）級，可是他們說領有師類醫事證書者，應皆屬同一層級，然後以師三級搭配士（生）級共用員額，這樣一來其實更加糟糕，將來他們可以把護理師全部以士級來任用。本席說過銓敘方面並非個人專業，但是個人覺得銓敘部說在法制面，部將視高資低用問題解決之情形及進度，適時配合修正醫事條例相關規定，規範士（生）級職務之配置比例上限，個人覺得現在就應該要做，要規範士（生）上限。才不會有以上我們擔心的狀況，本席覺得考量財源並沒有錯，但問題是醫院有這麼多錢，怎麼樣配置才符合公平正義也非常重要。上次提到社工人員的部分，他們很卑微地說希望處遇費由 2 千元改為 3 千元，結果邀請的代表全部是各縣市的財政單位，當然一致都說不行，就像這次請的都是醫事團體代表，他們當然都說不行，如果是請護理團體的話，相信結果一定又不同，其實所有具代表性之樣本的意見，我們都應該傾聽並多給予關心。

第 11 屆第 143 次會議（100.06.30）

✹考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：國家考試網路報名無紙化學歷查驗平台說明會辦理情形。

陳委員皎眉：考選部辦理網路學歷查驗平台，本席要特別表示肯定。因為目前網路報名已超過 99%，但是我們號稱「單一作業，網路報名」，其實審查的資料還是要寄到考選部來，需要花很多時間，據應考人反映，例如有 10 天報名時間，他第 1 天就網路報名，然後每天都掛在網上想看看報名審查是否已通過，結果都是回應說「審查中」，等到報名截止後，大概還要 2、3 週才能完成報名，這樣對考生來講實在非常不好，他們經常會焦慮，擔心會不會有出錯，所以現在能夠用網路學歷查驗主動來幫應考人查驗，是非常重要的改進，本席非常肯定。

不過，另有 3 點請教：1.對於網路查驗平台，現在計有 581 所學校同意配合提供資料，到底還有多少學校不願意配合？部又要如何處理？2.除學歷資料外，目前我們要求應考人寄過來的還包含身分證影本等，其實個人覺得在戶政機關都有身分證件等相關全部資料，因為本席曾在社會局服務，每年針對低收入戶作總清查，在戶政機關與財政機關都有全部的相關資料，所以建議部透過戶政連線，主動幫應考人作身分證查驗的工作？3.報告提及網路查驗平台預計將於本年 8 月 16 日至 25 日正式實施，本席不知道前面所提的問題，在實施時間前是否可以處理完畢，如

戶政連線或報告提到部舉辦的 3 梯次說明會中，與會人員所提的 110 個問題，要納入改進推動之參考，在實施之前是否能夠將相關改進建議都納入？請部說明。

✹討論事項：陳召集人皎眉提：審查考選部函陳「有關航海人員執業資格取得及發證事宜，擬依國際公約(STCW)之規定，全部改由職業主管機關交通部統一辦理」一案報告，請討論。

陳委員皎眉：本案相當的複雜，而且法律見解因人而異，但是各位委員在多次審查會中都非常認真，廣泛地思考，提出許多寶貴的意見，最後還發揮最大的尊重與包容，才能讓本案的審查有所結果，在此再次表達最深的謝意。

決議：照審查會決議通過。

第 11 屆第 144 次會議（100.07.07）

✹考選部業務報告(賴部長峰偉報告)： 100 年第 2 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有 3 點意見或建議與補充：1. 有關辦理社工師考試改進推動小組提到分設教考、訓用 2 個分組，針對 6 大領域議題來研議，在第 1 次推動小組會議裡面，決議討論議題增加社會工作專業人員合理待遇加給，社會工作職系員額編制及職務列等、檢討社會工作相關國家考試及現職社會工作人員取得證照問題

因應策略等等，本席在會議中也報告院長及各位委員、各部會對於改善社工員額、職務列等、薪資、危險津貼等議題之關心與努力。2.有關部執行國家考試宣導方案，每年定期報告時，個人也給予許多肯定，這次本席檢視99年上半年宣導學校數有75所，今年上半年宣導學校數則略增至78所，有關下半年的資料就比較不完整，因為在院會報告時只說到幾月幾日之前有多少學校來申請，所以建議部能夠列出3年來每半年所宣導的學校數字，並統計分析是否每年都是相同的學校，也就是說，有無哪些學校從來就不願意我們去宣導，或者根本不知道有這樣的事情，我們了解以後就比較知道以後還可以做什麼。3.有關資料第7頁臨床心理師類科題庫建置，第9頁衍生優質試題部分，個人覺得題庫建置一個最重要的工作就是讓題品質提升、試題使用率可以增加。考選部每年也會作試題品質分析，不過試題品質分析給命題老師，他也不會看，因為考量試題的分析，以後不會再用，效益不大。所以今年本組改作綜合研究為什麼試題不好，包括當初在試題審查時已被剔除的題目、闈場就被換掉的題目、以及提出試題疑義更改答案的試題，先分類科分析討論其原因，然後再作口頭報告分享及彙整，最後形成一份書面報告，以了解試題為何會被刪除、資料來源有哪些不適當、題幹與選項設計不佳者有那幾項、試題內容為何不好等等，並提供題庫命題委員、召集人及典試委員作為命題改進之參考。今天提出報告，供大家參考，同時希望以後對於試題審查時為何會被剔除或抽換，能夠記下原因，這樣才能作進一步分析及改進。

✹銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部100年第2季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：銓敘部第2季的重要工作做得非常多，一向也做得很好，有關社工職務列等部分，本席要感謝部如此努力的處理，昨（6）日我們實地參訪內政部，也有很多委員及部會代表參加，但由於今天各部會首長及吳局長都在場，所以本席作點補充報告：在人員納編部分，內政部簡報表示，有關充實社工人力及設置4年計畫，預計民國100年進用約聘366位社工員，目前已同意提聘283位，101-105年預計納編1,096位社工員，目前有16個縣市表示有困難（包含有些縣市是民國102或103年後會有困難），其原因主要為：(1)總員額會到頂；(2)升格直轄市後，前3年內不得再增加員額；(3)簡薦委配置比例可能會不符規定。其中第3點比較沒有問題，銓敘部表示會彈性處理，至於第1、2點則要特別拜託人事局來協助解決，記得之前人事行政局的回答也說會彈性的處理，例如先借員額再還等，今天本席要特別再次拜託吳局長協助。

有關社工職等、待遇及支給部分，過去部局僅同意社工督導列薦任第七至第八職等，台北市政府希望社工師能列第八職等，內政部則希望增設社工師督導；至於待遇部分，內政部已研擬增加保護性社工與社工督導起敘及最高薪點，人事行政局提及督導的薪點折合率可以增加，至於一般社工人員部分，與專業加給、津貼等則還需要討論，尚無完整共識。昨天銓敘部蔡司長表示已經在7月4日發

函各縣市社會局說明有關社工職務列等方案，直轄市建議在一級機關裡面可以設高級社工師，列薦任第七至第八職等，社工師督導則可列薦任第八至第九職等，這樣已符合各縣市及內政部的希望，在此非常感謝銓敘部的幫忙，也請人事行政局能夠給予支持。另外，未來社會司的大部分業務將會移轉到衛生福利部，雖然衛生福利部有 4 個司與社會福利有關，但是我們仍然很擔心在組改過程中，先前所談的改善是否會無疾而終，江部長特別表示希望有 2 個月以內有結果，再次感謝院長、各位委員、銓敘部與人事行政局的支持。

第 11 屆第 145 次會議（100.07.14）

✷銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：99 年度公務人員撫卹案件辦理情形。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告公務人員自殺是否給與撫卹部分，本席有 2 個意見：1.自殺是否給與撫卹，應該考量撫卹制度本身制定的意義和目的，本席覺得撫卹就類似退休金的概念，因為當事人還沒有成就退休條件，例如工作 20 年就生病死亡，由於不能領取退休金，所以我們給與撫卹金，至於退休金的設立應該有三個理由：第一是要照顧退休人員的生活；第二是要照顧其遺族（因此當事人死亡，遺族可領 1/2）；第三是要回饋公務人員過去對國家的貢獻（因此會受年資影響）。本席覺得撫卹除了第一個理由因公

務人員已經死亡，沒有需要照顧其生活之外，第二、第三個理由及目的，即照顧其遺族與回饋公務人員過去對國家的貢獻，應該都還存在，如果是這樣的話，不論公務人員的死亡是怎麼樣的原因，都應該有撫卹金，這並不是所謂安慰或鼓勵金。當然個人也不贊成鼓勵自殺，但是有些人會因為嚴重的憂鬱症而自殺，根本上憂鬱症也算是一種疾病，或者有些人久病纏身，真的是生不如死而自殺，個人覺得我們不能怪他，因為他真的很痛苦，所以立法委員可能不太清楚這個部分，另外可能是以為撫卹金很多，其實本席發現有位公務人員 8 個月就自殺身亡，他的撫卹金並不多，只有一個基數即本俸乘 2 而已，數額並不大，且只能領一次。不知在撫卹法修正審議時，部與立法院有無進行溝通協調？個人剛看到資料時，本來也覺得自殺不應該鼓勵，可是如果撫卹本身的設計目的如前所述，也許我們應該重新考量。2.撫卹法未修正之前，自殺係比照因病死亡給予撫卹，為了有法源依據，所以在 98 年 5 月送立院審議時，在第 3 條增列 1 項規定，自殺死亡得比照病故辦理撫卹，結果被立法委員刪除，簡單來講，舊法並沒有這一條規定，新法增加此一規定被刪除，等於也沒有這一條規定，但是在舊法時部比照病故死亡給予撫卹，以後新法實行後自殺死亡則不再給予撫卹，不知部的作法是否會有所矛盾？法律本身在修法前後並沒有改變，之前沒明定，之後也未明定不可以給予撫卹，部決定日後因自殺死亡不再辦理撫卹，有無矛盾之處？請部說明。

第 11 屆第 146 次會議（100.07.21）

✹考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：本（100）年上半年辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。

陳委員皎眉：考選部有關典試人力資料庫學者專家之審查，是非常困難的工作，套一句最近台北市教育局被罵得很慘後說的〝滾動式〞的概念，學者專家的專長，正如剛才李委員所說的，就是滾動式的，他可能原本有這個專長，但後來好多年沒有開過此門課程，或原來不是這個專長，但教了好多年，也變成了專家，所以這項審查工作的確不容易，但又一定要去做，因此本席非常肯定。以下 3 點請教：1.報告第 2 頁中提到審查小組會召開複審會議逐一檢視名單排除無意願、年長體弱或長居國外、病故等不適合者，可是最近部承辦同仁提供遴選名單給本席時指出某教授沒有意願，因為個人剛好與該教授熟識，於是親自問他為何沒有意願來幫忙命題，他回答說並非沒意願，很有意願，但前幾次是剛好在寒暑假，正好要出國，以致部內同仁以為他沒有意願，所以如果要確認他有無意願或是否具有專長，本席覺得是否應該給當事人機會，親自再次確認後才予以排除？尤其專長也是一樣，通常在寫專長時都是寫比較大的領域，比方臨床心理學，其實裡面還有細分兒童、老人或其他很多類別，也許應該給當事人有機會來表達。2.部在進行專長審查時，有無分類、等級？因為我們

下午要審查的典試法草案裡面，對於高考或相當於高考的考試，典試資格必須是教授、副教授3年、助理教授6年，如果是普考或初等考試，典試資格則為副教授、助理教授1年及講師4年，不知專長部分有無將這部分也考量進去？3.報告中提到已經完成7類專長審查，以後將辦理4類審查，但是作業程序卻完全不一樣，可能是因為前面7類已經辦完，寫得比較簡單，不過後面4類有兩個重要過程是請學校推薦或自己推薦，然後納入實務專家名單，前面有無經過此流程？請部說明。

✷公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：推動強化文官培訓功能規劃方案執行情形。

陳委員皎眉：蔡主委常常說本席對保訓會都不關心，因為本人對保訓會報告從來都沒有提出問題，其實本席是覺得保訓會的工作都做得非常落實，蔡主委到保訓會以後，在很短時問內就對業務掌握非常清楚，所以個人很少提出請教，不過對於今天的報告正好有些問題想請教，就是有關強化文官培訓功能規劃方案第一案，增加錄取名額，落實選訓功能，完善考選機制之「1.規劃選定部分特種考試辦理不占缺訓練」部分，其實強化文官培訓功能規劃方案共提出4個建議案，每一案都有現況及待改進與具體建議兩個部分，以第一案為例，共有3個具體建議，第一是「增加錄取名額，訓練後擇優任用」，然後有5個小建議，其中有「選定部分特種考試辦理不占缺訓練」，其說明也有簡單地一句話，即在現行法制下，規劃優先選定部分特種考試

辦理不占缺訓練，並增加增額錄取名額，落實訓練淘汰機制。也就是說，前提都是增加錄取名額或增加增額錄取名額，因為有這樣的前提，不占缺訓練才能淘汰不適的人選，所以本席想請教：1.目前有特別增加錄取名額或增加增額錄取名額嗎？據本席了解，好像並沒有。2.為何選定這些特考來辦理不占缺訓練？其實我們現在本來就有占缺訓練、不占缺訓練及前階段不占缺，後階段占缺等訓練，過去不占缺訓練包括司法人員特種考試司法官、檢察事務官、司法事務官考試、國家安全情報人員特考、調查人員特考等，本次為何選定這些特種考試來辦理不占缺訓練？3.目前選定這些特種考試，將來要採什麼樣的方式來作為分發依據？剛才本席所提的特種考試，各有不同的分發方式，如檢察事務官、司法事務官是用考試成績占10%訓練成績占90%合併作為分發依據，但司法官、調查人員特考是完全以訓練成績作為分發依據，而目前選定這些特種考試，將採何種方式為分發依據？4.依據公務人員考試及格人員分發辦法第15條規定，未占缺實施訓練之特種考試錄取人員，經訓練期滿成績及格之分發程序、辦理方式及有關事項，得由申請舉辦考試機關參照該辦法另定之，並函送銓敘部核備，不知目前這些被選定試辦特考的相關作業規劃為何？

✹臨時報告：胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、邊委員裕淵、邱委員聰智、黃委員俊英、何委員寄澎、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見報

告:國家考試分開或合併舉辦原則---以現代科技解決存在已久之老問題一案。另提書面資料供參。

決定：

1. 本案併同林委員雅鋒召集之「考選部函陳各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則修正草案」小組審查會審查。

2. 請考選部深入研究，全力配合。

第 11 屆第 147 次會議（100.07.28）

✷書面業務報告：公務人員保障暨培訓委員會函陳 99 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練合格人員桃園縣大園鄉衛生所課員邱淑枰，因自始未具參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

陳委員皎眉：好像每次有註銷訓練合格的案件時，本席都會表示意見，本案係因銓敘部在銓敘審定時發生錯誤，所以本席想請教，為何發生錯誤？因為銓審事項影響當事人權益甚鉅，人事人員或銓敘部同仁在處理相關作業時都要非常慎重，因此本席想了解本案為何會發生誤審？然後為什麼會發現有誤審？其實很多人事決定，大部分人都不太了解，像本席都會完全相信，但如果常常會出錯的話，一般人到底要怎麼辦？另外，本案當事人反應為何？例如我

們去提款機領錢時，常常會掉出一大堆錢，可能是前面一位提款人沒領或忘記拿，以前我們會以為反正是天上掉下來的禮物，不收白不收，現在知道這是不對的，會被以侵占罪起訴，當事人自己應該最知道，第四職等本俸1級與第五職等年功俸10級的差別，不知道當事人反應怎麼樣？請部說明。

✹考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：國家考試網路報名應考人已完成網路登錄報名手續，後續相關改進配套措施。

陳委員皎眉：考選部報告第一項與第143次會議關於國考網路報名無紙化學歷查驗平台辦理情形非常接近，剛才部長提到完全無紙化以後，相關問題都可以解決，但在國家考試網路報名無紙化的過渡期間，部能提出相關緊急應變措施，十分值得肯定。本席另有2點請教：1.第143次會議報告提到網路查驗平台計有581所學校同意配合提供資料，目前已有608所學校同意，所以有關學歷認證的問題已經不大，至於繳費收據與報名履歷的部分，剛才高委員永光提過，本席也是同樣的看法，問題都很容易解決及確認。反而是上次本席提到可以跟戶政單位連線來查驗身分證部分，不知目前進展如何？2.之前我們曾討論過為何不能等應考人考上再查驗資料，因為報考可能有幾萬人，錄取只1千多人，可以屆時再查驗錄取人員資料，如果後來發現他沒有畢業證書，就只要視為自始未具應考資格，取消其考試及格資格，所以仍建請部研究榜示後才查驗錄取人員資料之可行性。

第 11 屆第 148 次會議（100.08.04）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

１、考選行政：全面建立並公布實施專技人員考試應試專業科目命題大綱報告。

２、考試動態：舉行 100 年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試等考試事宜。

陳委員皎眉：有關高考三級試題與前年高考二級考試同科目試題幾乎一模一樣，個人覺得除了報紙上說離譜以外，根本就是荒唐而不可思議。本席另提 3 點意見：1.個人覺得命題委員責任很大，因為每一次我們出題，下次要出一模一樣的題目都很難，因為根本不記得自己出的內容或用詞遣字，所以這種試題幾乎一模一樣的狀況，根本就是偷懶，可能只是把以前的題目拿出來修一下就用，非常不可原諒，所以日後不應再讓該命題委員再來參與命題。2.每次考試時都會在典試委員會三提醒命題委員，注意試題不可以跟最近 3 年國考或學校入學考試等題目一樣，可是這樣列舉反而讓他們以為只有這些題目不可以一樣，其他考試題目可以，而且我們還是常常只告訴他「儘量」不要雷同，其實根本就應該告訴他不可以一樣，這是以後我們應

該特別提醒的部分。3.記得本席當典試委員長時，部同仁說考選部已經發展出一套考題比對系統，如果3年內同類科試題雷同就可以檢測出來，剛才何委員提到應該把考古題比對年限拉長到10年,還有不同等級考試試題也能夠一同來檢視，本席覺得贊成，希望以後可以運用新科技比對系統，作縱向延長時間比對，以及橫向不同等級考試之試題雷同比對，應可朝此方向來努力。

✷銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公務人員退休撫卹基金截至100年6月底止之財務運用情形。

陳委員皎眉：有關銓敘部報告退撫卹基金截至100年6月底止之財務運用情形，尤其是投資績效部分，本席有幾點請教：1.在報告第1頁提及截至100年6月底止，已實現收益數為83.43億元（主要為自行經營已實現收益約36億元、國內委託經營已實現收益約11億元及國外委託經營已實現利益約36億元），如果計未實現損益後，淨損失數為14.62億，但是並沒有分別就自行經營、國內委託及國外委託敘明淨損失多少，原因為何？請說明。2.在自行經營部分，累計已實現收益數為35.91億元，如加計未實現損益後，淨損失數為16.62億元，可是報告（二）1.(2)所稱基金自行經營國內股票投資部分，已實現收益數為21.10億元，如列計未實現損益後，淨損失數為25.11億元，與報告（二）1.（1）的內容是否有重疊的部分？3.國內外委託部分則僅說明國內委託獲利58.55億元，國外委託獲利4.22億美元,本席請教為何自行經營與國內外委

託所呈現的方式不一樣？在自行經營部分是談淨損失，但國內外委託部分則是談獲利，是否委託部分沒有未實現損益？抑或委託部分真的績效較好，全部都是獲利，而自行經營部分有淨損失？4.報告各項次好像互不關連，首先是數字兜不攏，而且項目、內涵也不一致，請說明。

第 11 屆第 149 次會議（100.08.11）

✹銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：99 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

陳委員皎眉：針對銓敘部的報告，本席有一個意見請教，根據因公傷殘死亡慰問金辦法第 3 條規定，因公事由包括執行職務發生意外、公差遇險及在辦公場所發生意外等 3 項，所以本項報告針對以上 3 種不同情況作分析，當然沒有問題。但是 99 年度在辦公場所發生意外者計 77 人，占 16.21%，本席相當關心也覺得很奇怪，在辦公場所居然有這麼危險，發生意外比例竟占 16.21%，比公差遇險還多，不知其原因為何？另外，請部針對不同之因公事由與各類慰問金作交叉分析，如執行職務、公差遇險、辦公場所受傷、殘廢或死亡，作交叉分析，並提供相關資料供參，這樣就可以比較清楚看到在辦公場所可能多為受傷，而執行職務或公差可能會達到殘廢或死亡，如果有此雙向的分析，應該會更有助於了解。

✹行政院人事行政局人事考銓業務報告(顏副局長秋來報告)：本局會同內政部協助地方政府處理社工人員納編事宜辦理情形。

陳委員皎眉：有關人事行政局報告，本席有幾個回應，首先當然要感謝局盡心盡力地協助地方政府處理社工人員納編事宜。另有3點意見：1.有關地方政府社工人員納編困難部分，在多次會議中也曾提過，其實在5月6日已開會研商決議請各縣市儘快檢討，並優先納編社工人力，如果真的有困難，希望他們要提報計畫到內政部來彙整，再請人事行政局協助處理。然後我們7月6日參訪內政部及7月7日院會時部針對這個問題討論過，但是到目前為止仍處於彙整階段，進度實在有點慢，已整整過了3個月，剛才顏副局長報告在8月8日院內會議也已作成儘速會辦的決議，並提及101至103年有困難者計9個縣市、直轄市4個是因為員額上限的問題，這個部分與先前已經知道的訊息都差不多，應該不是局的問題，只是我們不知道內政部為何做這麼久的彙整工作，希望能夠加速處理。2.有關編制內社工職務之設置及列等部分，上次院會我們曾提到銓敘部於7月4日有發函局、內政部、各縣市說明社工職務列等的規劃，根據9日局函復本院秘書長函中，建議縣市政府社工員由委任第四至第五職等或薦任第六職等改為委任第五職等或薦任第六至第七職等，並保留社工督導員，由此可見部、局的規劃意見仍有不一致，據了解，縣市政府對部的規劃也有不同的意見，顯然還需要整合，希望部局能夠加速整合。3.社工待遇部分，相關初步意見，

個人在院會也報告過多次，1 月 22 日人事行政局開過一次會，5 月 5 日內政部開過一次會、5 月 9 日銓敘部開過一次會，個人參加人事行政局 7 月 29 日性平專案小組會議，人力處對此案也作過報告，就個人的了解，目前保護性社工部分有點進展，編別內社工的專業加給已同意由表(一)改為表(七)，可能可以增加 2945 元至 3480 元，約聘人員起薪點折合率由 117.6 提高至 130 點，本來局建議增至 145 點，但內政部沒有同意，是以我們很感謝人事行政局。至於保護性社工處遇費雖維持每案 2000 元，但也可以用加班費來處理。以上的決定，個人都很肯定，只是不曉得一般社工之待遇研商進展如何？本院從院長到各位委員都非常關心此案，而且相關會議已經到達決策階段，建議部局開會時可邀請關心的委員共同參與討論；另內政部江部長當初承諾 2 個月內會處理，我們期望能夠早日完成。

第 11 屆第 150 次會議（100.08.18）

✷考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

１、考選行政：命題技術研習辦理情形暨執行成果報告。

２、考試動態：舉行 100 年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第 1 次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽

力師、牙體技術人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

陳委員皎眉：有關考選部報告，本席有 3 個意見：1.關於考試動態舉行引水人等 11 項考試業已於 8 月 15 日榜示完畢，感謝各位委員、考選部同仁及何寄澎委員、李雅榮委員全程參與開拆彌封、核對姓名等工作。本次考試報考人數雖然不是最多，但的確相當複雜，因為有 11 項考試合併舉辦，21 個類科，12 個分組，91 個應試科目，而且考試方式很多，筆試、口試、實地考試皆有；另外，中醫特考為最後一次舉辦，共錄取 47 人，占 2.76%，同時也舉辦 1 年 2 次的食品技師考試第 1 次考試；至於牙體技術師與牙體技術生實地考試從去年就已經實施，但今年是考試以後馬上評分，所以 6 月 12、13 日評分老師都評閱至晚上近 10 時，同仁也都全程陪伴，特別在此致謝。2.最近本席有聽到一些反映，就是應該更加強監場人員的訓練，因為有應考人反映部分監場人員在考試時間大剌剌地在看報紙，我們的巡場人員走過去跟他講，他也只是折小一點，一樣從頭到尾都在看報紙;另外,有考生考試時間要去上廁所，其中一位監考老師應該陪同他去，可是監考老師自己就先回來，然後考生過了很久才回來，這個也是相當不宜的，萬一發生狀況就不太好，所以監場人員的訓練可能必須再加強。3.最近的考試因人數很多，所以可能會分題閱卷，但是到底由誰來加計總分，以前個人在學校改考卷，作法很簡單，就是最後一位來的閱卷老師當然要負責加計總

分，不過考選部的作法並不是這樣，同仁很認真覺得應該要更公平，所以就把老師分成A、B、C、D4個部分，比方我要負責加計A部分300分、你要責加計B部分300分，可是問題是我已經全部閱完，要加計A部分300分時，還有其他人還沒閱完，於是必須等所有人都評閱完畢，再來一次加計總分，本席覺得這是一次浪費的行程，而且閱卷期間只給一次來回車馬費，所以可能要再研究如何做比較好，本人跟部內同仁討論過，他們也提出不錯的建議，就是如果我負責加計A部分300分，就先閱B、C、D部分的試卷，再來評閱A部分，最後再加計總分，如果我已經全部都閱完，而負責加計A部分總分，還有人沒有閱完，他就得要負責來加計A部分的總分，或者由最後評閱完試卷的人來加計總分，這些方式都可以考量，其實當天司長也講得很好，就是4位分題閱卷的老師可以先有一個共識，就是由最後一位評閱完的人來加計總分，這樣也可以，本席覺得如果是我已經全部閱完，要負責加計A部分300分時，還有其他人還沒閱完，必須等所有人都評閱完畢，再從高雄北上來加計總分，這樣就不太適當，請部參考。

第11屆第151次會議（100.08.25）

✷銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公教人員保險被保險人育嬰留職停薪津貼開辦2年來執行情形。

陳委員皎眉：銓敘部有關育嬰留職停薪津貼開辦執行情形

報告，本席覺得非常重要，因為過去2、30年來台灣的女性工作比例大概都不超過一半，有個很粗略的說法是，女性畢業以後通常會工作，但結婚以後就有1／3的女性離職不工作，其中有2／3的女性不會再回來復職，女性生育以後又有 1／3 會離開工作職場，其中又有一半不會回來復職。自從育嬰留職停薪津貼政策出來以後，這個現象有很大的改變，所以對於銓敘部報告，本席予以高度肯定。另有3點意見供參： 1.由部報告來看，請領育嬰留職停薪津貼人數，男性僅713人占投保人數0.24%，女性請領人數8,330人，占投保人數2.87%，所以將來應該鼓勵男性多申請育嬰留職停薪津貼，當然此現象與世界各國一致，以瑞典這個性別相當平等的國家來看，他們的男性申請育嬰留職停薪津貼也是少於女性，主要原因是男性的薪水通常會高於女性，但是瑞典有非常多溫馨的復職文宣及政策，而且研究發現如果男性申請親子假的話，更容易生第2個小孩，離婚風險更會減少3成，鼓勵男性申請育嬰假各項措施非常多。2.由報告附表6顯示，公保請領者比率1.52%，勞保請領者僅0.74%，所以應鼓勵勞工申請育嬰留職停薪，會有此現象是因為勞工不容易回任原單位、或回任後不適任，依照勞委會的統計，約有1成勞工請育嬰假以後，無法回任原職位。其次，雇主比較不支持勞工申請育嬰留職停薪，雖然依就業保險法必須同意勞工申請，但是根據勞委會統計，98年民營企業有提供及會同意員工育嬰假的比例只有75%，可見還有一些阻礙，而且因為申請育嬰假以後，通常會影響其陞遷及薪資待遇等，所以徒法不

足以自行，必須繼續努力。3.我們應該有對全面家庭友善的福利政策，而不是過去所謂殘補式的社會福利，如僅針對中低收入者、資源不足者作殘補式的社會福利，現在已走向全面家庭友善的福利政策，我們可以適當提供免費產檢、有薪假、平價托育、上學免費、兒童津貼等福利措施，以鼓勵女性有高教育率、高就業率及高生育率。

◎院面發言內容相關補充資料

❋陳委員皎眉書面報告-- PPI個人潛力指數。

（第11屆第58次會議書面報告）

PPI 個人潛力指數　　陳皎眉

•美國 ETS（Educational Testing Service ）在今年七月份開始實施個人潛力指數（Personal Potential Index. PPI）之測量，希望未來各大研究所篩選新生時，除了 GRE，GMAT 分數外，也要將評量學生人格特質的 PPI 納入考慮，以找到適合的學生。

•PPI 主要評估六項人格特質：知識與創造力（knowledge and creativity ）、溝通技巧（communication skills）、團隊合作能力（teamwork）、應變能力（resilience）、企劃與組織能力（planning and organization）、操行與品格（ethics and integrity）。以 24 個題目，Ex：「能夠有創新的想法」、「能克服挑戰和挫折」、「在壓力下，表現良

好」、「能有效的組織工作和掌握時間」，由評量者（申請人的任課教授或工作上的主管）做一個綜合性的評估（items attached）。

•PPI 的作用類似教授推薦信的改良版，與傳統人格測驗的自評不同。

•是 ETS 成立以來，首次大規模的將主觀又複雜的內在特質量化的嘗試。

•以上供參。

✹性別平等應該是這樣的！　　陳皎眉

（本文發表於 2010 世界公民人權高峰會—全球論筆）

（第 3, 24, 33, 89, 93, 115, 126, 129 次會議發言補充資料）

日前台北縣一位女警舉槍自盡，各界在惋惜不捨之際，女性是否適合從事警察工作，再度引起各方關切與討論。而前考試委員李慶雄先生投書中國時報之文章「性別平權不應是這樣」，更表示由於性別平等工作者的介入，國家考試女警錄取名額增加，才會讓越來越多不適任的女性加入警察行列，而導致問題，但事實是否如此？

雖然考選部「國家考試性別平等諮詢委員會」近年來的確將警政署申辦考試時所訂定的女性錄取比率酌予增

加，但六年來，女警增加的人數也只有 922 人（僅佔全體警察人數的 1.44%），而且，最重要的是，性平會並不像李文所說的「只要用人機關提出男多於女的定額錄取，必定遭質疑」，性平會要求的只是用人單位提出與「工作相關」的理由或實證資料，來說明為何女性的比例應該只有 10%。然而多年來，用人單位所提的理由都是「警察工作外勤多、工作量大、高度危險、女性無法勝任」。但是自民國 94 年起，在應考須知及實務分發上，無論男女警員於受訓結業後，都已一律分發外勤勤務機構，從事第一線警察工作，而「工作量大」已是各公民營機構普遍的現象，並沒有女性以此要求特殊待遇。「高度危險，女性無法勝任」，更是不是理由的理由，警察工作深具危險性是眾所皆知的事，但是我們該思考的是如何降低它的危險性（例如，配備更精良的武器，更好的防彈衣，更佳的危機處理訓練…），而不是限制女性擔任警察。如果因為危險、保護女性，而不讓她們擔任警察，難道男性警察就活該要曝露在危險當中？他們是我們的兄弟耶！而李文所提「巡防艦艇狹小，在無女性專用盥洗及衛生設備，一個月海上服勤，就算女性工作者能克服，恐怕又要擔心性騷擾的問題」，一方面，無女性專用盥洗及衛生設備，一點都不該是問題，在一般人的家庭中，不都是父母、兄弟姐妹共用衛浴室嗎？只要是兼顧兩性需求的設計，都應是兩性可以共用的。另一方面，性騷擾的問題，更是不應該再落入〝責備受害者〞的迷思，加害者才是有罪的，女性為何要因為可能有人會有不當的騷擾行為，而付出不能當海巡人員的代價？另調

查人員跟監埋伏時的如廁問題，當然是困擾，但也不是不能解決的，更何況調查人員並不只是跟監埋伏的工作。

另外，李文以自殺女警為例，推論有較多女性以警察工作為跳板， 不斷報考其他公職考試，造成另一種壓力，此種以偏概全的論點，對女性並不公平。一方面，不斷報考更高層級公職考試的現象，男女皆然，並無性別差異，另一方面，李文所謂「以目前考試的實證來看，女性是優於男性，故這些工作限制或定額錄取，確定有其必要」，又因為女性的優秀表現來懲罰女性，真是情何以堪！如果因為認為現行考試方式無法選出真正優秀的人才，則應該考慮的是改變考試的方法與內涵，而不是因此限制特定性別的錄取人數。

國內女警目前（97 年 12 月）共有 3091 人，只佔全體警察之 65623 人之 4.71%，比起世界上多數國家（英國、美國、紐西蘭、新加坡…）都低，並且到目前為止，並沒有任何一個實證研究顯示女警的適應、工作表現、或身心健康，有不如男警的地方。以色列女軍的優異表現，國內女警、女消防員一再被報導的出色表現，正顯示沒有任何理由應該排斥女性擔任警察工作，因此，我們應該給優秀的女性一個機會。性別工作平等法的精神，是希望能將考試機會開放，讓男女都有一樣的機會，在一樣的條件下參與考試，並非要求錄取男女比例一定要 1：1。如果經由一樣的評量（包括體能、性向、專業核心職能、心理測驗…），而男女有不一樣的錄取比率，仍然符合平等的精神。當然，

前題是這些評量的工具或方式，必須是真正與工作相關的（Job-related）。

✹男女大不同？ 性別主流化與性別平等

陳皎眉

（本文發表於 T&D 飛訊第 93 期）

（第 3, 24, 33, 89, 93, 115, 126, 129 次會議發言補充資料）

摘要

近年來”性別工作平等法”、”性別平等教育法”、”性騷擾防治法”、”性別主流化”等陸續實施，很多男人覺得動輒得咎，根本男性才是弱勢的性別，甚至高喊:”性，別主流化”，但事實是否如此？在追求性別平等的現在，其實仍有許多不平等的地方。因此為了消除這些不平等所推動的「性別主流化」及性別差異研究，成為目前最重要的努力方向。「性別主流化」的意涵是認知到性別間的生命經驗、資源與需求都有差異，因此在政策的制訂上要將這些差異納入考量，避免造成性別不平等的狀況，以消除歧視與性別盲，並促進真正的性別平等。為了達到性別主流化的目的，我們須要了解不同性別間在哪些部分相同，哪些部分不同。根據各種研究結果，男性與女性先天上的差異並不多，我們印象中的男女不同之處，有許多是來自社會化的結果，因此我們不該特別關心少數的「差異」，忽略了大部分的「相同」，同時應明白「差異」不代表孰優孰劣，

而是提醒我們尊重不同的性別，這正是「性別平等」所追求的目標。

全文

季辛吉曾說:「性別的戰場上沒有贏家，因為敵人間有著過多親密的往來。」但是為什麼性別之間必須是個戰場？替我們的親密愛人爭取平等被對待的機會難道不是一件正確的事嗎？當然，也有人會說，台灣女權高漲，根本沒有性別不平等的問題，尤其近年來”性別工作平等法”、”性別平等教育法”、”性騷擾防治法”、”性別主流化”等陸續實施，很多男人覺得動輒得咎，根本男性才是弱勢的性別，甚至高喊：”性，別主流化”，但事實是否如此？當然比起過去，不同性別的處境的確比過去平等許多，但不論在生活上、工作上、法律上、制度上，仍有相當多不平等的地方，而針對這些不平等，從制度上、法律上推動性別平等的”性別主流化”策略，與從心理、教育著手，讓人們瞭解不同性別的人在許多方面，縱或有不同，但絕大部分是來自後天形塑而來的，可能是目前最重要的二個努力方向，這也是本文的重點。

一、性別不平等

聯合國在婦女十年(woman decade)，曾經對婦女的處境做了一個描述:”女性人口佔全球1/2，女性勞動佔全球2/3，女性薪資佔全球1/10，女性財產佔全球1/100，女性貧窮人口佔全球七億之70％”(United Nations

Department of Public Information, 1997)，而在2005年更對婦女與貧窮做了一個比較完整的評估報告，認為婦女之所以貧窮主要是因為”婦女缺乏經濟機會與自主權(無生育子女權，承擔不平等的照顧責任)、缺乏使用經濟資源(含工作機會、所得分配、自由處分金)、缺乏教育機會和支持體系、缺乏決策參與”(International Research and Training Institute for the Advancement of Women,2005)，這是性別不平等一個相當明顯的例子。

台灣婦權基金會(2005)也提出台灣性別圖像，認為台灣女性有三低三高（低出生比例、低教育投資比例、低就業機會與薪資報酬;高受暴率、高家務貢獻、高社會貢獻)，其中女嬰的低出生比例（2008 年出生嬰兒男女比例為 110：100(行政院主計處，2009)，遠低於正常之100:105~106，且隨著胎次的增加，比例更低)，顯示偏好男嬰的觀念，使得國人仍然利用各種科技(精子分離術、絨毛穿刺等)介入生男生女。

而女書店在 2005 年公布的十大有性別歧視的台灣習俗，包括「女性不管已婚未婚，名字都不會被列入族譜」、「未婚女性若往生，只能住到姑娘廟」、「女生結婚時娘家要往外潑水，因為嫁出去的女兒就像潑出去的水」、「已婚的女兒，大年初一不能回娘家，大年初二才能回娘家」、「親人過世時，只能由男生執幡、由男生主祭」、「第一胎生女兒的話，坐月子時不能吃麵線」、「生兒子就是弄璋誌喜，生女兒就是弄瓦誌喜」、「結婚時，新娘要過火爐、踩瓦片、

丟紙扇」、「生男孩可以送油飯，生女兒只能送蛋糕」、「生理期時，不能持香拜拜」，在在顯示隱藏的不平等的價值觀仍影響著我們的生活。

至於在工作上，雖然近年來女性工作人口有增加的趨勢，但是根據行政院勞委會的統計，其實女性的就業率，近十年來(民國 86 年到民國 96 年)大部分介於 44%~48%間，遠低於男性的 66%，也遠低於日本、南韓、新加坡、美國的女性，而且女性任管理及經理人員的比率，從 1995 年到 2007 年也僅增加了 4.4 個百分比(由 13.1%增加到 17.5%)(內政部，2009)。另外女性的薪資一向較男性低，根據行政院主計處民國 97 年的調查，女性薪資平均只有男性的 78%，其中差異最大的醫療保健服務業，甚至只有男性的 49%。

女性除了就業率較男性低外，因為結婚或因為生育離開工作場域的比例又遠高於男性。2006 年女性因為結婚而離職的比例為 29%，而因為生育而離職的比例也達 15.4%(行政院主計處，2007)，有趣的是，她們結婚離職最重要的原因是準備生育，而生育離職最重要的原因是照顧老幼，可見得「男主外，女主內」、「女性應該生育子女、照顧家庭」的觀念仍深深影響著兩性的工作狀況。

而在法律上，近年來，不論在民法親篇的修正、刑法的修正或幾個性別相關重要法案的立法通過，包括性侵害犯罪防治法(1997 年)、家庭暴力防治法(1998 年)、兩性

工作平等法(2002 年)、性別平等教育法(2004 年)、性騷擾防治法(2005 年),而兩性工作平等法又於 2008 年一月修正為「性別工作平等法」,都讓人覺得在推動性別平等上有相當的成果,但以最近幾個例子,例如:有關新生子女可從父或母性的修正公佈實施後,狀況百出,有孩子因父母相爭不下,被迫冠「父母姓」;也有父母都堅持不辦出生登記,戶政事務所主任不得不親自幫小孩抽籤選姓,還代為取名的怪現象(聯合報,2007):又如:女子被拍裙底畫面,或嬰兒被強吻、撫摸下腹部,都因為”照片未拍到身體隱私部位”或”撫摸親吻嬰兒不足以構成性慾”等奇怪的理由,而被判無罪(李福生,2007),可見徒法不足以自行,除了立法外,社會觀念的改變、性別平等教育的落實,才能達到真正的相互尊重的性別關係。

二、性別主流化的意涵

為了促進性別的真正平等,聯合國於 1975 年舉辦第一次的世界婦女大會,提出爾後十年(1976~1985)為”婦女十年”以保障女性、消除對女性的歧視為目標。1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」,簡稱 CEDAW(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women),作為婦女人權憲章、1980 年「第二屆世界婦女大會」重新思考「保障婦女權利」與「促進婦女行使權利」間的差異、1985 年「第三屆世界婦女大會」提出「性別盲」,視婦女議題為全人類問題,「性別主流化」一詞在結論中第一次被提出、1995 年「第四屆

世界婦女大會」通過[性別主流化]及「北京宣言暨行動綱領」,希望將性別議題取代婦女議題,改變社會結構,不再僅關懷婦女的弱勢處境,而是關懷不同性別的人在不同領域、不同決策中,是否得到公平對待?是否有發聲及參與機會?2005 年第 49 屆聯合國婦女地位委員會與民間團體會議會議內容也主要著重於「北京十二項行動綱領」與「千禧年發展目標」。「北京十二項行動綱領」包含:1.婦女與貧窮、2.婦女與教育、3.婦女與健康、4.婦女與暴力防範、5.婦女與武力衝突、6.婦女與經濟、7.婦女參與權力和決策、8.婦女專責機制、9.婦女與媒體、10.婦女與人權、11.婦女與環境、12.婦女與女童等議題。

性別主流化的基本精神是希望能改造社會使之更符合公平正義,希望能將性別關懷落實在社會結構的各個環節,在立法、政策擬定、計畫規劃、方案設計、執行、監督、評估、資源分配、人才培育以及組織的建構過程中,能把女性與男性的觀點與經驗納入,讓不同性別的人都可以均等受惠,並由此帶動深層的組織變革,打造一個符合性別正義的社會,達成性別平等之終極目標。

因此性別主流化主要內涵是認知到男性與女性,因為過去生活與生命經驗的不同,造成在資源與需要上的差異,而這些差異會進而影響到性別在公共領域或勞動市場之參與。因此,如果政策之制定,能先看到這些差異,針對不同需求設計,將能避免政策執行上之失衡,或造成性別機會不平等之現象。例如:男女因為上廁所的方便性不

同(男性站著就可如廁，女性卻要脫脫穿穿)，因此女性使用廁所時間須較長，空間須較大(謝園，2005)；人行道如果高高低低、坑坑洞洞，女性穿高跟鞋就容易扭到、跌倒或鞋跟拔不出來；另外，大眾運輸工具使用者超過七成是女性，因此階梯、拉環、座椅的高、低、大、小，均應考慮女性的需求(陳曼麗，2005)。但是性別主流化也不是只考慮女性的需求，以疾病為例，肺癌的死亡率男性高於女性四倍，因此介入方案需考慮到社會建構的影響，是否因為社會強調男性的陽剛、權勢利益，助長男性吸煙比率，而導致男性肺癌罹患率與死亡率較高，都是應該審慎思考的。因此，性別主流化不等於女性主流化，性別主流化不是要奪權，也不是要製造另一個霸權，性別主流化是為了消除歧視與性別盲，性別主流化只是一個策略，目的是真正的性別平等。

目前中央行政院婦權會及各部會，地方(以台北市為例)女性權益促進會與各局處、以及民間婦女團體，均積極參與推動性別主流化工作。中央政府根據性別主流化推動要素之六大工具：(一)性別統計、(二) 性別分析、(三) 性別預算、(四) 性別影響評估、(五) 性別意識培育、(六) 組織再教育，已建置 APEC 性別議題專責機制、要求各部會擬定性別主流化實行計畫、已規劃並進行政府各機關學校公務人員性別意識培育，各相關部會亦進行性別統計、婦女及性別預算和性別影響評估(行政院人事行政局，2008)；另根據 APEC 檢視清單：

1. 在方案設計及執行過程中，有徵詢男性與女性的意見

2. 此方案有蒐集並使用性別分類統計資料

3. 協助男性與女性循序漸進地參與方案及規劃執行

4. 此方案有助於男性與女性發展

5. 努力找出對男性與女性不利的潛在因素

6. 此方案重視男性與女性

7. 男性與女性的參與應納入方案評估項目

8. 男性與女性能充分獲得方案中的相關資訊

發展出有 44 個題目的性別檢視參考清單供各單位使用，而台北市政府亦已修訂完成性別檢視清單之精簡版(20題)，並提出「台北市政府各機關推動性別主流化實施計畫」，已於民國 97 年 3 月-民國 97 年 12 月在市府試辦局處完成推動性別主流化的實施計畫之試辦，並從民國 98 年 1 月起進入正式的全面推動階段，市府各一級機關目前正根據各單位所擬之實施計畫，具體的執行性別主流化工作。預計民國 98 年 12 月底前將進行實施情形及成效的評估，相信屆時會展現出良好的成果。

三、性別異同之研究

有關性別的研究，生物性別(Sex)與社會性別(Gender)是一個重要的區分，生物性別就是生理上的男女，包括性

染色體、基因、內外生殖器、性荷爾蒙、第三性徵等。而社會性別，就是後天習得或形塑的社會角色，包括我們覺得男性或女性應該具有什麼特質、表現什麼行為、或從事什麼職業等。

很多人相信男女因為生理上天生的不同，因此在氣質、性格、能力、社會行為、成就表現…等都會不同。這些生物決定論在過去曾經大量被論述過，但有更多的心理、社會學者發現，先天當然扮演一個角色，但後天社會化所造成的差異更大。性別角色理論(gender role theory)就認為除了生理差異外，其它的性別差異都是來自於環境因素，因為男女性分別從從家庭和社會文化中學習到不同的性別態度和行為。

Macoby & Jacklin(1974)早期的研究分析了 1500 多篇有關性別差異的研究後，發現男女有差異的其實只有四項：1.語文能力：女孩子語文能力發展的較男孩子早，2.空間能力：男性在視覺的空間能力測驗上及數學推理測驗上（尤其是必須依賴空間知覺判斷的），表現較女性佳，3.男性在青春期以後，開始在數學能力上超過女性，4.男性較女性富有攻擊性。除了這四項外，其餘一般被認為有差異的其實都只是迷思(myth)而已。

Hyde, Fennema & Lemon (1990)的後設整合分析(meta-analysis)更發現，性別在認知能力上雖然有些微差異，但差異小到沒有實質上的意義，且這個差異在逐漸縮

小中。另外，在智力、溝通行為方面，男女性之間也幾乎沒有差異(Hyde, 2005)。

而在印象中，男性與女性最有差異的攻擊性(aggression)行為方面，雖然有一些研究結果指出，男性的攻擊性比女性高(Buss, 2005)，但他們也發現這個差異隨著年齡增加而逐漸變小(Hyde, 2005)。且主要的差異是在於男性比女性更快出現攻擊行為，以及較常表現出身體上的攻擊，(他們認為男性的高肢體攻擊性與睪丸素的分泌有關)。另外一些研究則提出不同的觀點，Hines 和 Saudino(2003)就認為女性不必然具有較低的攻擊性，是表現的方式不同而已，相較於男性明顯的肢體攻擊，女性的攻擊行為則較不明顯，例如她們較常使用言語攻擊或關係攻擊來傷害對方，但這並不表示她們的攻擊性就較低。

在情緒的經驗與表達上，性別也有些微不同，女性表示經驗到較強烈、較多的正負向情緒，意即她們報告她們所經驗到的愛、愉快、尷尬、忌妒、悲傷…等等情緒都比男生報告的強烈且頻繁，唯有在「驕傲」(pride)這個情緒經驗中，男性比女性的感受強烈、頻繁。女性對於情緒有較強的感受，因此對於環境中他人表現出的情緒比較敏感，且會選擇性的去注意情緒訊息，所以導致女性也有較強的情緒反應(Niedenthal, Kruth-Gruber, & Ric, 2006)。除此之外，男女性用不同的認知策略去處理情緒，女性會反覆的去思考、老是想著引起負向情緒的原因，而男性則傾向從中抽離、轉移開來(Nolen-Hoeksema, 1987)。

這些差異看似是天生的，但其實仍受到外在環境的影響。男女性在情緒表達上的差異，可能是來自於社會文化對兩性的期望有所不同，男性一向被認為應該要「男兒有淚不輕彈」、「喜怒不形於色」，而女性則被預期要「溫柔感性」、「體貼關懷」，因此男性傾向不表現出太多情感，女性表現出來的情緒較豐富。另外研究也指出，女性辨識他人情緒的能力並非天生的，可能也是社會化的結果。

人文社會學者認為社會性別(gender)是社會化的結果，是社會建構出來的，受到家庭、社會文化等環境的影響。的確，一個嬰兒一出生，當醫生宣布：「是個男嬰」或「是個女嬰」後，周遭的人，馬上開始塑造「一個男嬰變成一個男人」或「一個女嬰變成一個女人」的過程，男嬰被穿上藍色的衣服，包上藍色的毯子，睡在鋪著藍色被單的小床上，女嬰被穿上粉紅色的衣服，包上粉紅色的毯子，睡在鋪著粉紅色被單的小床上。男嬰被比較粗獷的對待，女嬰被比較輕柔的對待，因為父母對男、女嬰一開始就有不同的看法與期待。一項研究，找了二十個平均身高、體重一樣的新生兒，訪問他（她）們的父母，發現父母對待男、女新生兒的描述已經有很大的差異，男嬰最常被描述為”strong and healthy”（強壯、健康），女嬰則最常被描述為”little and cute”（嬌小、可愛的），男嬰通被預期或期望將來成為工程師、醫生、校長，女嬰則被預期或期望將來成為秘書、護士、老師。稍大之後，父母和男孩玩比較體力(physical, rough)的遊戲或活動(打球、摔

角)，和女孩玩比較文靜的活動(扮家家酒)，男孩的玩具比較多樣性，較多空間觀念(組合成槍、機器人、加油站等)，女孩的玩具較單一，無大啟發性(娃娃、小熊)，男孩子遊戲時被允許離開家裡比較遠，女孩子則最好待在媽媽身邊。上學後，老師對待男、女孩也不同，男孩子的攻擊性行為受到很多的關注，女孩子的則通常被忽略，課本或課外讀物中描述的男孩子與女孩子也有很大的不同，男孩子較常是主角，女孩子則是旁觀者或無足輕重的角色，男孩子通常被描述為聰明、勇敢、冒險犯難的拯救者角色，女孩則為無助、膽小、甚至愚笨、待拯救的受害者角色。學校師長很多相信男生數理好，女生語文佳，因此對待男女學生的方式、態度也不同。及長之後，媒體社會仍一再強化這種男女有別的刻板印象，也使得性別之間的差異似乎一直存在。

雖然大部分的人都不否認社會環境所扮演的角色，但是仍有一些人不放棄尋找生理差異的努力。近年來，Moir & Jessel(1989)的書”Brain Sex”因為中譯本”腦內乾坤”(洪蘭譯，2000,2003)的出現，而受到很多的關注。他們主張男人和女人的差異主要來自於荷爾蒙作用所引起的大腦差異，因此男人較有攻擊性，女人不善於看地圖，都是天生的自然差異。當然，這本書的論點也受到很多的挑戰和批評，包括證據之薄弱、推論之牽強，尤其是以動物實驗推論到人類的不當，已有許多專書或專文討論，本文不再贅述，重要的是，閱讀所謂科學研究報導時，要特別

謹慎，因為雖然看似”證據會說話”，但其實”有多少證據，才能說多少話”。而科學證據的詮釋常常有意或無意的被誇大了，這是要特別注意的。另外，人們常常特別關心”差異”，而忽略了”相同”，如果男性和女性之間，不管大腦或荷爾蒙或行為，只有百分之一甚至千分之一的差異，但卻有百分之九十九甚至百分之九十九點九的相同，那麼這百分之一或千分之一的差異，重要性難道真的大於百分之九十九甚至百分之九十九點九的相同嗎？更何況，相異並不表示優劣，”性別平等”追求的也只是對不同性別的尊重，讓每個人都有更寬廣的空間而已，是否要一再強調差異，尤其是「天生」差異真的是值得再思的。

✹人格測驗在國家選才上之使用與發展

陳皎眉＊　　胡悅倫＊＊　洪光宗＊＊＊

（本文發表於國家菁英季刊第 6 卷第 4 期）

（第 23, 80, 104, 107, 121, 135 次會議發言補充資料）

摘要

國家需要優秀的人才來組織強而有力的政府，而發展良好的科學化人格測驗不僅可以協助篩選合適的人員，也可以強化政府部門的人力資源管理。本文首先根據一、世界各國公務人員遴選採用人格測驗的狀況，二、企業界採用

人格測驗的狀況，及三、人格測驗與工作表現的關係，說明國家人才甄選上應該加入人格測驗的使用。其次，本文針對如何發展出適用於公務人員的人格測驗提出建議。公務人員不但是「一般人」，也是「工作者」，更是國家的「文官」，因此它們必須具有這三個角色的重要特質，而所要編製的量表，當然也就必須能適當的測量到這些特性。最後，針對人格測驗結果的運用，本文討論量表的應用上應注意其信、效度，並應處理應試者可能說謊的問題。而且一旦適用於公務人員的人格測驗量表建立後，必須在合法的狀況下，與既有的各種評量方式一起使用，以達到公務人員適才適所的目標。

壹、前言

隨著世界不斷進步，要因應瞬息萬變的現代社會，需要更強而有力的政府組織來領導國家的運作，因此在各政府部門內有具備優秀之決策力、領導力、組織力和執行力的文官是必要的條件。而雖然根據公務人員考試法第八條：「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、審查知能有關學歷經歷證明等方式行之。」但目前國家考試使用的方式，還是以筆試為主，特定考試也使用口試（約三分之一使用）及實地考試（例如：最近剛舉行的牙體技術師及目前正研議的醫事人員OSCE(objective structural clinical exam)考試），而使用心理測驗的國考目前只有民航局之航管人員特考（性向測驗），以及規劃中的警察人員考試。傳統筆試著重於專業

知識技能的測試，可能忽略其他與工作有關之條件的檢驗。在培訓官員的作法上，目前也較欠缺與公務人員之核心特質有關的訓練。為了增進文官的多元素質以及加強高階文官的培養，在現行的國家考試或培訓上進行改革是勢在必行之事。而在國家人才甄選、培訓與晉升上，是否應加入人格測驗最近引起了很多討論，爰此，本文針對此議題提出幾項意見。

貳、國家人才甄選是否應使用人格測驗?

心理測驗是指有系統地使用一些簡單的原則，來測量可以描述或理解個體的重要屬性(attribute)(Murphy & Davidshofer, 2009)，在本質上是測量個體行為的客觀和標準化工具(Anastasi & Urbina, 2006)。一份心理測驗的發展，在題項的編製上須要有理論或實證結果作為基礎，測驗的題目必須經由統計分析結果不斷地篩選、修正，直到獲得令人滿意的信、效度為止。美國國家科學院(National Academy of Science)指出:「心理測驗是最佳、最公平、以及最經濟的獲取有用資訊的方法，可以協助個人做出合理的決策」。人格測驗屬於心理測驗的一種，是測量情緒、動機、人際關係和態度等特徵的工具(Anastasi & Urbina, 2006)。例如：加州人格量表(California Psychological Inventory, CPI)，用來測量與社會人際互動有關的人格特質。因此人格測驗是具科學性、可客觀測量、能提供有用訊息的測量工具。

進行公務人員的甄選時，除了專業知識與技能外，亦希望能選到具有與工作職務相符之特質的人才，而在培訓時若針對個人特質提供訓練，可更有效的提升人才的發展性，另外，在決定人員的晉升時，各種人格特質可以幫助上級決定應該提拔誰。但是我們一般傳統的專業知識與技術測驗只能確保員工在工作內容上的能力，無法保證員工對工作的態度、服務精神、抗壓性、以及領導才能等，而這些特性與專業知識一樣會影響工作表現。因此勢必要在既有的甄選或培訓方式中加上可對這些特質進行測量的人格測驗。以下由：一、世界各國公務人員甄選採用人格測驗的狀況，二、企業界採用人格測驗的狀況，及三、人格測驗與工作表現的關係，說明國家之人才甄選為何應該加入人格測驗的使用。

一、世界各國之公務人員遴選採用人格測驗的狀況

許多先進國家紛紛在國家人才甄選方式中增加對應試者之人格特質進行了解的測試。法國的國家行政學院考試在第二階段會進行人格特質口試，而人格測驗在英國更被有系統地使用，英國有專業心理學家所組成的測驗發展公司，專為政府部門提供心理測驗及心理評估，因此英國政府在遴選高階文官時，使用各式心理測驗來評估受試者是否具備擬任職務之特質（王俊卿、黃明昌，2009）。

除歐美國家外，同樣位於亞洲的日本和馬來西亞也在公務人員考試中採用人格測驗。日本的國家公務員第一種考

試，第二階段亦納入人格特質口試。馬來西亞國家公共行政學院與馬來西亞培訓協會也合作建立列耐性格量表(Leonard Personality Inventory)作為甄選公務人員之用。顯見許多國家已察覺人格特質對工作表現的重要性，其效能在部分國家中似乎也已獲得應證：相較於專業技術和知識性的測驗，新加坡和英國較重視應考人未來可能的發展，意即強調應考人的適應力、領導力、創造力等特質，而此兩國公務人員之行政效率和服務精神也為其他各國稱道（高振翔，2005）。

二、企業界採用人格測驗的狀況

全球各企業在人事甄選時使用人格測驗的情況已相當普遍，尤其是澳洲、紐西蘭和歐洲的企業，美國管理協會(American Management Association, AMA)的統計也指出，1998 年使用人格特質測驗來進行招募的企業從 1997 年的 19%，成長至 28%。在國內，根據 104 人力銀行(2000；轉引自段美玉，2006）對 300 家企業所做的調查也指出有 15%的企業使用紙筆式或電腦施測的人格測驗。企業經由委託顧問公司、人力資源公司，或是根據組織的需求自行發展出專用的人格測驗。既有的甄選機制輔以人格特質測驗，能幫助企業選任與職缺適配的人才。目前常用於徵選的人格測驗有測量五大人格特質的(NEO Personality Inventory, NEO-PI）、加州人格量表(California Psychological Inventory, CPI)(Gatewood & Field, 2001)與 DISC 人格測驗 (DISC assessment)…等。至於國內企業

界用於人事甄選的性格測驗大約有複合向度性格測驗、WPS華德士個人風格問卷、基本人格量表(Basic Personality Inventory, BPI)等15種（段美玉，2006）。

但目前企業界所使用之新發展的人格測驗因缺乏常模和信、效度的分析，所以企業界對於使用心理測驗的滿意度並不高（38%）（104 人力銀行，2000；轉引自段美玉，2006），如果可以改善這些缺失，相信將來人格測驗在選才用才上定能發揮更大的作用。

三、人格測驗與工作表現的關係

許多研究指出人格特質可以有效的預測工作表現，而且員工的人格特質如果和工作適配的話，員工對工作的滿意度較高、離職可能性較低(Robbins, 2001)。這也是為什麼各大企業及企業顧問、人力資源公司紛紛發展適合其職務的人格測驗來篩選出較具發展性的員工。卓筱琳（2007）針對量販店的客收人員進行調查發現，五大人格特質(NEO Personality Inventory, Neo-PI）中的嚴謹性(conscientiousness)與工作投入度成正比，而在內外控傾向量表（Locus of control scale）中表現出較內控（internal control）的員工離職傾向也較低。江錦樺（2001）以高科技公司為例，探討人格特質與組織文化之適配性對工作績效的影響，發現越具有嚴謹性(conscientiousness)的員工，工作績效越佳，且不同人格特質的員工在不同組織文化中的工作績效有顯著的差異。

Barrick 和 Mount(1991)利用整合分析(meta-analysis)對 117 個研究進行整理的結果指出，五大人格特質中的嚴謹性(conscientiousness)和開放性(openness to new experience)對工作訓練的成效具有預測力，嚴謹性(conscientiousness)對工作績效也有顯著的預測效果，外向性(extroversion)則在需要社交與人際互動的職業上（例如：業務人員）與工作表現有正相關。

Gatewood 和 Field (2001)發現人格測驗和其他甄選時常用的工具(例如：認知測驗、能力測驗)相關很低，亦即，它能夠提供其他測驗無法提供的資訊。而且研究發現，當其他測驗輔以人格特質測驗後，對工作表現的預測力會提高，Schmidt 和 Hunter(1998)將過去 85 年間的實徵研究結果進行整合分析發現，假如把「一般心智能力」(general mental ability)與五大人格中的「嚴謹性」(conscientiousness)一併用來預測整體工作表現，則預測效度達.60，而其中因「嚴謹性」所增加的效度為.09（約 27%）。Salgado 和 De Fruyt (2005) 也證實一般心智能力在加入五大人格特質中的「嚴謹性」和「和善性」(agreeableness)作為工作表現的預測變項後，解釋力分別增加了 37%和 20%。

綜上，許多國內外的研究都證實人格特質不僅與工作表現有關，在預測工作表現方面也具有效度，與原本常用的一般心智能力測驗一起使用時，效果更好。因為人格測驗的這些效用，世界各地不管是政府部門或企業界紛紛引進科

學化的人格測驗作為人力資源管理的工具之一。另外，因為科學化的測驗具有公平、客觀等優點，可以減少以往透過面試者來進行面試時，因面試者的主觀看法（偏見或歧視）導致不公平的甄選結果。因此，在人格測驗發展完善的前提下，甄選人才時，應納入心理測驗的使用。

參、如何發展適合國家公務員的人格測驗?

目前國內外發展良好的(well-developed)的人格測驗相當多，但卻少有針對公務人員編製的人格測驗，因此考試院已委託大學進行公務人員人格量表的編製。但是，公務人員的人格量表要如何編製？其內容應該包括什麼？目前研究團隊提出來的最重要的概念是:公務人員不但是「一般人」,也是「工作者」,更是國家的「文官」,因此它們必須具有這三個角色的重要特質，而所要編製的量表，當然也就必須能適當的測量到這些特性，簡述如下：

（一）公務人員具「一般人」的特質。因此，編製的量表乃是要測量一般正常成人的人格，而非偏向輔導或諮商界常使用的適用在病人的量表（如：明尼蘇多重人格量表，MMPI）。

（二）公務人員具有「工作者」的特質，而高階文官亦兼具領導人的特質。因此編製的量表應具有一般工作者的特質及領導者的特質。對高階文官而言，其問題解決、人際溝通、決斷力等多項特質，尤其重要。

（三）一般公務員與高階公務員均具有「文官」身份。有別一般企業，公務部門之文官特別需要遵守公務人員的行為準則或特質。如：正直（integrity）、誠實（honesty）、客觀（objectivity）以及公正（impartiality）、效能（efficiency）等。

而這三個角色的特質，均有一些發展良好的量表，可參酌改編：

（一）「一般人」特質

本量表首先要測量一般正常成人的人格特質，而針對一般成人發展的人格量表很多，包括：內外控傾向量表（Locus of Control Scale）、加州心理量表（California Psychological Inventory, CPI）、基本人格量表（Basic Personality Inventory, BPI）等，建議可以參考目前使用最多，具有良好信、效度的「五大人格特質量表」（NEO Personality Inventory, 簡稱Big 5）。

「五大人格特質量表」的建構方式是從字典中找出可用以描述自我或他人的人格特質用語，再透過科學研究的因素分析法（factor analysis）解讀評量結果，找出文化中能表達人格特質的基本構念。許多學者都做過此嘗試（Galton, 1884；Cattell, 1943； Fiske, 1949；McCrae & Costa, 1985），獲得了一些類似但也不盡相同的結果，而他們用以指稱各因素的語詞也略有差異。以Pervin、Cervone和John（2004）所採用的情緒穩定性（emotional

stability)、外向性(extroversion)、開放性(openness to new experience)、和善性(agreeableness)與嚴謹性(conscientiousness)等五項因素為例：

1. 情緒穩定性(emotional stability)：在此構面得分高者的特質為：鎮靜、放鬆、安定、不情緒化、自足、堅強等。而低得分者的特質為：多慮、不安、易怒、嫉妒、自卑和情緒化。

2. 外向性(extroversion)：此人格構面高分者具有健談的、喜愛社交的、大膽和精力旺盛等特質。而低分者則具備保守、清醒、冷漠、工作取向、沉默和缺少活力等特質。

3. 開放性(openness to new experience)：此向度高分者具好奇、興趣廣泛、有創造力和富想像力等特質。而低分者則具從俗、實際、興趣狹隘、非藝術性和非分析性等特質。

4. 和善性(agreeableness)：高分者具有富同情心的、仁慈的、樂於合作的等特質。低分者的特質則是好批評、粗魯、多疑、殘忍易怒、好使喚人、不合作。

5. 嚴謹性(conscientiousness)：高分者具有組織能力、有效率的、有系統的特質。相對來說，低分者的特質則是漫無目的、不可信賴、粗心、散漫、意志薄弱和享樂主義者。

McCrae 和 Costa(1997)認為五大人格特質具有跨文化的普

遍性，經過各國學者的研究發現，在不同的文化情境中，因語言的不同的確會造成研究結果有部分差異，但仍有多數的學者證實五大人格特質具有跨文化的類推性。

目前，以五大人格特質量表在國內公務人員上進行的初步研究已有不錯的發現。研究結果顯示：(1)在信度分析上，分量表的信度介於.60~.89 之間，故信度良好。(2)在效度的分析上，利用官等的區別分析，能有效區別高階文官及高考新進人員，顯示以對照組方式(高階文官 vs.新進人員)驗證效度，能有良好的效果。(3)同樣地，利用官等的區別分析，其分類高階文官及新進人員之正確性高達 70.0%。(4)在人格特質方面，情緒穩定性和嚴謹性人格可用以區分高階文官和高考新進人員（胡悅倫、莊俊儒、趙珮晴、洪崇淵，2010）。以上的發現，大幅提升對於五大特質量表或其他人格量表在國家人才甄選、培訓與晉升上的適用性。

（二）「工作者」特質

本量表進一步要測量與與公務人員執行職務時有關的一般「工作者」特質，其中包含高階文官應具有的「領導者」特質。因此應使用與工作、領導有關之人格特質量表。在一般「工作者」特質方面，建議可以參考使用源自於心理學家楊格(Carl Jung)之性格類型分析理論的邁爾斯-布里格斯性格分類指標 (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)。

MBTI 人格測驗是一個自陳式的評核量表，可以幫助了解自

己是屬於哪一種性格分類。MBTI 有四個基本的向度：外向性 (extrovercy, E) - 內向性(introvercy, I)、辨識性(sensing, S)-直覺性(intuition, N)、感性(feeling, F)-理性(thinking, T)、熟思性(perceiving, P)-果斷性(judging, J)。測驗的結果可以讓受試者知道自己在這四種向度上分別是偏向哪種特質，最後根據這四種向度的測驗結果可以組合成 16 種人格特質型態，例如：內向/辨識/理性/決斷(ISTJ)、外向/辨識/感性/熟思(ESFP)、內向/直覺/理性/決斷(INTJ)，所以每個人根據自己的向度組合歸屬至其中一種人格型態中。而此量表也根據這 16 種人格型態的特性，分析出各自適配的職業類型，例如：屬於外向/辨識/理性/決斷(ESTJ)此種型態的人，人格特徵是：實際、忠於工作、喜歡組織及經營企業、活動，而與其適配的職業則有教學工作、銀行家、或管理階層等。此量表不僅提供了關於個人之人格特徵的訊息，也可以幫助受試者找到可能會吸引自己的工作，或是自己的個性適合哪些工作，更能作為部門主管決定應試者是否適合職缺的參考依據。

另外，與工作者特質有關的量表還有「工作適應人格量表」（陳彰儀，1995），而與領導者特質較直接有關的人格測驗有 Hogan 和 Hogan 於 1997 年發展的「霍根發展調查」(Hogan Development Survey, HDS)(引自 http://www.hoganassessments. com)，此測驗最大的特色是它測量 11 種可能會妨礙職場人際關係和工作表現的特

質，用以了解領導者在其職務上可能有的缺陷，是可針對管理階層之人力資源分配的評量工具之一，均是在編製本量表時可以參考的。

（三）「文官」特質

一般與高階公務員均具有「文官」身份。有別一般企業，公務部門之文官特別需要遵守公務人員的行為準則或特質，此即為公務人員的核心價值。國家文官若能內化公務人員的核心價值，則能具有正確的價值體系及倫理觀，間接型塑優質的組織文化。如此一來，文官則能明辨是非、對國家忠誠、時時創新、保持專業、主動/積極地發揮執行力，並且以寬容、民主態度包容不同族群，促進社會和諧，為全民提供第一流的公共服務，故此部分的人格測驗主要測量應試者的人格特質與公務人員之核心價值的相應度。

目前考試院(2009)之文官制度興革規劃方案，具體興革建議中的第一項為：確定並公布文官之核心價值，以「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」為核心價值。另外，英國政府所宣示的公務人員核心價值（Civil Service Values），包括正直（Integrity）、誠實（Honesty）、客觀（Objectivity）、行政中立（Political Impartiality）（Civil Service Commissioners，2006）。而加拿大聯邦政府高階文官的各種核心能力(core competency)中包含：溝通、活力/抗壓力、倫理和價值、自信等(莫永榮，2005)，皆可提供參考，期望最終能以代表台灣文官核心價

值的特質為主軸，建立適合對公務人員施測的人格特質量表。

上述三項來源的核心價值其實都有一些共同之處，例如：在考試院文官制度興革規劃方案裡所公布之核心價值中的「廉正」，以及英國公務人員的核心價值「正直」和「誠實」、加拿大聯邦政府高階文官的核心能力「倫理和價值」，其實都指向同一個概念：「廉貞」(integrity)。而從 1950 年代起，「廉貞量表」(Integrity inventory)就已出現，雖然不同的量表各有其特性，但題目內容通常包含：坦承不當行為、對不當行為的看法、與不誠實有關的人格特質或思考模式，及模擬狀況中的反應。另外，廉貞量表的意義頗為廣泛，甚至包括踰矩的員工行為及反生產力的工作表現。在踰矩的員工行為(Bolin & Heartherly, 2001)中包括曠職、濫用特權、偷竊、認可偷竊；而反生產力的工作表現(Yang & Diefendorff, 2009)中包括對機構及對個人的反生產力行為。在機構方面，包括擅自拿辦公用品回家、上班拖延休息時間、不用心做事、以私事為重忽略公事、於上班時間掛網，而在個人方面，在工作時詆毀他人、引起糾紛、掩飾過失、不回電話給該回覆的人，及故意拖延對某些人而言很重要的事務等行為。

廉貞量表主要的概念是在這些評量中得分較低的人，成為不良員工的可能性較高。但過去對個人的「廉貞」程度進行評量曾引起許多爭議，因為人們對於誠實與廉潔是否是穩定的特質，或是會受情境影響尚無定論。不過經過多年

的發展與修改，如今已有證據顯示它具有一定的效度，而且在美國每年均有 250 萬份的使用量(Murphy & Davidshofer, 2009)，可見其實用性與接受度，也是我們可以參考的量表。

一套可用量表的產生並非易事，在量表編製的過程中，須遵循科學的流程，也必須參酌國內外之前例，擷取優點，改善缺點，使公務人員人格量表的施測結果不僅能有利於政府部門之領導人才的遴選，也能使未來公部門領袖人才的培育、以及公務人員職涯發展的規劃，邁向科學化、測量化的道路。最終也才能讓政府部門在進行各種人力資源管理時(甄選、培訓、晉升等)有一更可靠、明確的依據。

肆、人格測驗結果的應用

一個好的的測驗不但要有理論的根據，更要有實證結果的支持。擬納入國家人才甄選的公務人員人格測驗更要有可靠的信度(reliability)和效度(validity)，測驗結果才能取信於民。信度是指測驗結果必須穩定，最簡單的意義就是同一位應試者在不同時候接受測驗都能獲得類似的結果。效度則是測驗達到預定目的，即測到它要測的內容或特質(measures what it claims to measure)的程度，在此就是指測驗本身是否有測到與職務相關的特質。因此，前述公務人員人格量表所要測量的「一般人」、「工作者」、「文官」三部分特質的測量要併成一個量表或是獨立成為三個不同的量表，尚須進一步斟酌。前者的好處是可以形

成一簡易且適用性高的量表，便於施測，缺點則是三者在人格理論的構念是不同的，合併在一起不易得到較高的信、效度。而後者的好處是各量表的構念較為獨立、完整，在信、效度上較為優良，但在施測上顯然較麻煩。故量表的內容和型態仍須從長計議。

除了量表的內容和型態之外，測驗還需能夠處理應試者說謊的問題，避免應試者的表現偏向符合社會期許，而未能顯示出個人真正的本質。在這方面可以加入測謊題、偵察作答不一致的狀況，或是測驗所呈現的內容可讓應試者明白，他們在測驗中的反應並沒有對錯、好壞之分，顯現出來的是他所具有的特質，而非去判斷他這個人的優劣，因此並不存在「最佳」或「最糟」的測驗結果，測驗所獲得的訊息是應試者適合這個工作或是適合另一個工作。

單一測驗的信、效度很重要，但在實際應用上，當我們要對某一個效標變項進行預測時，為了能更有效的預測，通常會使用多個預測變項。前面也提過，五大人格特質量表和其他測驗一起使用時，對工作表現的預測力比起只使用單一測驗時高。因此在測驗使用上應秉持多元評量的精神，針對同一個職務所進行的施測必須同時包含多種評量，例如：專業技能（能力）測驗、人格測驗、性向測驗、個人傳記資料等，「多管」齊下，從不同面向著手，對應試者了解越多，才越能有效遴選出所需的人才。

由於人格測驗被許多人認為能夠有效的預測個人行為，因

此企業界在人才招募時多會使用人格評量來降低選錯人所造成的成本損失。但根據美國殘障法案(Americans with Disabilities Act, ADA)規定，在人才甄選時不得因應試者的身心障礙(disability)而剝奪其就業權，因此被判定為具有醫學檢測(medical examination)效力的測驗，例如：明尼蘇多重人格量表(MMPI)，不得用作選聘工具（Goldstein,

&Epstein, 2008)。美國也成立有「雇用機會平等委員會」（Equal Employment

Opportunity Commission, EEOC）來規範人格測驗在甄選上的使用，並明確規定心理測驗效度研究的專業標準，確保應徵者不會因雇主使用品質不佳的測驗而失去工作機會，在此委員會和各種法律的監督下，已發現有一些因不當使用心理測驗而違法的狀況（鄭夙珍、林邦傑，2009），故在使用人格測驗做為人才招募工具時不可不慎。不過，為了了解應試者是否適合擔任某職務，對其進行與工作相關的筆試、口試等測驗並不違反法律對個人之隱私權的保護，當雇主提出與工作無關之私人問題時，才可能觸法，只是我們在使用時，仍要遵守測驗倫理。

使用人格測驗初期，測驗結果不應該作為決定應試者是否能錄取的決斷工具，因為人格測驗的結果並非像一般考試成績一樣，分數越高越優秀。人格測驗的結果是一個剖面圖(profile)，顯示出每位受試者的強項(strength)與弱項

(weakness)，用人機關可依據這個分析圖將人員分派至適配的工作職務上，以做到適才適所。測驗結果亦可做為員工培訓課程的參考，不僅可以補強弱項，也可以選出具有發展性的人員進行高階文官的培訓，以有效提升文官的素質，增加台灣的競爭力。

❋論心理測驗與國家考試

陳皎眉*　黃富源**　孫旻暐***　李睿杰****

（本文發表於國家菁英季刊第 7 卷第 1 期）

（第 23, 80, 104, 107, 121, 135 次會議發言補充資料）

摘要

目前國家考試主要以紙筆測驗評鑑應試者的專業知識，但一方面紙筆測驗的效、信度常受到質疑，另一方面，單以紙筆測驗是否能選出最適合特定職位的人選也常受到討論。因此，如何利用良好、多元的測驗方式甄選出最適合特定職務之人選實為國家考試的核心議題。本文首先以行為樣本、標準化、客觀性概念定義心理測驗。其次說明依心理特徵來分類的不同測驗類型，包括智力測驗、性向測驗、成就測驗、人格測驗等，並探討心理測驗在人才甄選上的兩個重要用途：評鑑應徵者當前特性，與預測未來工作表現。最後討論評估心理測驗良窳的信度和效度，及如

何使用心理測驗以挑選最適當的人才。信度指測驗結果的一致性，效度指測驗能夠測量到所欲測量特質的程度，其中效度又比信度更重要。測量效度（內容效度和構念效度）越高越能評鑑應徵者當前特性，決策效度（效標關聯效度）越高越能預測應徵者未來工作表現，因此，國家考試若於甄選過程中同時使用具備測量效度和決策效度的測驗，將更能選拔出適合特定職位的人才。

全文

壹、前言

當前國家考試主要分為公務人員考試及專門職業及技術人員考試，但無論是哪一種考試，其目的皆是為了甄選出最適合其職務之人選。公務人員任用法第二條指出：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合」。可見國家考試的基本宗旨除了選出最具有專業能力的人才外，更重要的是要選出最適合特定職位的人才。

公務人員考試法第八條明訂：「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」，因此國家考試是可以，也建議採用多元的考選方法進行甄選的。然而現今國家考試的形式，有極大部分仍只採用紙筆測驗的形式去評鑑應試者基本知能與專業知識，因此造成了 ”最會考試的人常常不是最適用的人” 。

有鑑於此，考試院（2009）近期所提出之文官制度興革規劃方案，針對「精進考選功能」的議題，提出兩點主要需改進之處：(1) 考試方式，亟待多元化 (2) 應試科目，與職務核心工作職能尚有差距。可見未來國家考試應朝「確立核心職能」、「核心職能與考試方式的配合」、「多元化的考試方式」去努力，也就是先建立各個職務所需之核心職能，並由特定職能發展可評估出此職能之測驗，最後再以多元化的施測方式測量各種核心職能藉以選拔出最適人才。

本文將由心理測驗的角度出發，藉由闡述心理測驗的基本概念、心理測驗的類型與用途、評估心理測驗優劣的準則、和如何利用心理測驗挑選最適人才等，說明心理測驗和國家考試人才甄選的關係。

貳、心理測驗的基本概念

用人主管總是在問，為什麼選不到適合的人才？考試究竟有沒有效？國家考試納入心理測驗就能找到適合的人才嗎？所謂心理測驗是指對行為樣本（behavior samples）以系統化的步驟加以觀察並將其結果以數字表現出來的方法（Cronbach，1984）。另一位學者 Anastasi 則認為心理測驗是一種對行為樣本所做的一種具標準化和客觀化的測量（Anastasi, & Urbina, 1997/2003）。即使學者對心理測驗的定義稍有不同，但幾乎所有的學者都同意所謂的心理測驗應該有三個共同屬性，分別是行為樣本（behavior

samples）、標準化（standardization）和客觀性（objectivity）。

「行為樣本」指在測驗中讓受試回答的問題或操作的作業（task）（郭生玉，2004）。由於測驗只能測量外在行為，無法測量內在心理特質，因此施測者只能從個人回答測驗問題的行為表現推論其心理屬性。又因為每種心理屬性都包含廣大的行為範圍（behavior domain），而測量所有相關的行為表現又不切實際，所以我們只能從欲測量之心理屬性中，以「抽樣」方式抽取出相關的「行為」樣本，並從受試者在這些樣本的表現推論至特定目標屬性。因此，以國家考試為例，每一考科的測驗試題代表性便是決定測驗品質的重要關鍵，當測驗試題越具有代表性，越能測到欲測量的心理屬性。例如，應試科目：「英文」的考題，如果包含了十個題目，但全部的題目皆為字彙題，這樣的試題便缺乏代表性，無法涵蓋所欲測驗的能力。而如果它有較多類型的題目，包括字彙、文法、聽說能力…則較能測到真正的「英文能力」。

「標準化」指測驗編製、測驗施測情境與測驗施測步驟均需具一致性。首先，測驗編製的標準化步驟，主要包含測驗架構建立、試題發展與編寫、預試與試題修訂、信效度證據蒐集與檢驗、常模建立、編寫指導手冊或說明書等過程。其次，測驗施測情境的標準化必須考量如光線、溫度、座位安排、安靜程度等。最後，測驗施測步驟的標準化必須考量如指導說明、施測時間、處理試題疑問、試卷發放

的順序等。以諮商心理師考試為例，考選部明訂應試科目為人類行為與發展、諮商與心理治療理論、諮商與心理治療實務（包括專業倫理）、團體諮商與心理治療、心理測驗與評量、心理衛生（包括變態心理學），並經由出題委員根據各考科之命題大綱編制試題題庫，再從中挑選適合的試題編制成正式試卷，就是測驗編製標準化的例子。另外，為了維持考場溫度的一致性，目前的考場一律不開冷氣，此為施測情境標準化的一例。最後，無論考場在哪，各個考科皆有固定的測驗時間；而考試完畢後，試題疑義的處理也會有特定會議的召開，這些都是施測步驟標準化的例子。

「客觀性」指在測驗過程中要盡量將人為的主觀因素減至最低，使測驗的結果較不受主觀因素的支配和影響。也就是當兩位評分者針對同一份測驗採用相同的計分規則計分時，相同的作答反應會得到相同（或相似）的計分。為了達到測驗計分的客觀性，就必須量化受測者在測驗反應行為的計分規則或程序，這些規則或程序必須是夠周延且定義明確，才能使不同的計分者對相同的反應做出相同（或相似）的計分（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。以牙體技術師的實地考試「全口活動義齒排列」測驗為例，考選部明訂五種評估測驗表現的面向與配分，包含齒列及牙弓的對稱性、前牙的水平覆蓋及垂直覆蓋關係、後牙的一齒對二齒的咬合關係、補償曲線的付予、牙肉形成含齒頸的等高線及對稱性等，且每一面向的配分各為 20 分，

總分為 100 分,此外若是不依規定使用統一模型及人工齒排列者，或是人工齒經由修整而致外觀改變者，或是牙齒部位上下左右前後相反者，皆不予計分。

由上述對心理測驗的定義可知，不同形式的國家考試基本上都可算是一種心理測驗，因為它們都具備了行為樣本、標準化、客觀性等三項心理測驗的基本屬性。以筆試的測驗形式為例，高等考試中行政法測驗的每一項試題，皆是為了測量受測者對行政法瞭解程度的行為樣本；再以口試的測驗形式為例，高等考試第二級的口試測驗中，口試委員所提出的問題如:「談談最近一次你所運用的最有創意的解決問題方法是什麼？」即為一種行為樣本；最後以實地測驗的測驗形式為例，鐵路人員養路工程類科的體能測驗，是以「能在二十秒內負重四十公斤沙包直線走跑四十公尺」為體能測驗的行為樣本；除了行為樣本之外，在不同的測驗形式，如上述所提的筆試、口試、實地測驗等，考選部也會於每次考試前依據標準的測驗編製程序編製當次測驗的試題（標準化），並於出題完畢後，明訂各項試題的計分規則及程序，使閱卷（或計分）人員可依客觀的計分規則及程序計算出總分（客觀性）。

參、心理測驗的類型與用途

一、心理測驗的類型

心理測驗涵蓋的範圍極廣，種類也相當繁多，而依據分類方式的不同，又可分成多種不同類型的測驗（郭生玉，

2004)，譬如依據心理特徵來區分，可分為智力、性向、成就和人格測驗；依據測驗的材料，可分為文字和非文字測驗；依據測驗的人數，可分為個別測驗和團體測驗；依據測驗時限，可分為速度測驗（在有限時間內，測量完成試題的速度）和難度測驗（在充裕時間內，測量解決問題的能力)；依據測驗的反應形態，可分為最大表現測驗（測量個人的最佳反應、最大成就）和典型表現測驗（測量個人通常所表現出的行為)；根據測驗的解釋方式，可分為常模參照測驗（根據測驗分數在團體中的相對地位加以解釋的測驗）和效標參照測驗（根據測驗分數在施測前所訂定的標準加以解釋的測驗)，例如專技人員高等考試的律師考試即為一種常模效標測驗，當應考人總成績平均分數達全程到考人數的前百分之八，才達錄取標準。又例如專技人員高等考試的營養師考試即為一種效標參照測驗，當應考人總成績平均滿六十分即達及格標準。上述對心理測驗的分類方式，又以依心理特徵來區分的方式最重要且廣為人知，故以下針對這四類測驗作簡單介紹。

智力測驗（intelligence test）是用來測量個人的一般能力，包含記憶、推理、思考、歸納、演繹、想像、創造、評鑑等等能力，又稱普通能力測驗（general ability test)。

性向測驗（aptitude test）是在測量學習的潛在能力，亦即測量個人未來發展的可能性。通常性向測驗又分普通性向與特殊性向，普通性向即學習一般事物所需的共通能

力，而特殊性向即學習某些特殊才能所需的能力，如音樂、美術、機械等特殊才能。

成就測驗（achievement test）是在測量由教育或訓練所獲得的實際能力。成就測驗又可依功用和內涵分為綜合成就測驗、特殊成就測驗、與診斷測驗三類。綜合成就測驗旨在一個測驗中測量不同學科的成就水準；特殊成就測驗在測量某一學科的成就水準；而診斷測驗則在測量學習的困難所在，以便於進行教學或輔導所需。

人格測驗是在測量個體的各種人格特徵，包含態度、動機、興趣、價值觀、自我概念、情緒、人際關係、人格特質等。人格測驗通常又可依受測者所進行測驗作業之結構和清晰程度，分為客觀測驗（objective test）和投射測驗（projective test）。客觀測驗通常具高度結構性，能客觀計分，測驗題目也較明確且清晰；投射測驗則較不具結構性，使用模糊不清的測驗題目（例如圖片或墨漬），讓受測者依自己潛藏的期望、態度及需求來作答，再由其回答推論其內在人格特質（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。

國家考試中，公務人員和專技人員考試的筆試大都是一種成就測驗，每一考科的測驗目的都在於測量受測者對於該科目的熟練程度。至於部分國家考試所採用的口試則較偏像是一種特殊性向測驗，希望能用以測出受測者在口語表達能力、社交能力、危機應變能力等特殊才能。

二、心理測驗的用途

心理測驗的主要功用在於協助個體做出重要的決策（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。但因為心理測驗所欲測量的心理屬性經常受生理、心理和社會等其他多重因素影響，因此心理測量常無法像物理測量那樣單純且直接。即便如此，美國國家科學院（National Academy of Sciences）仍指出：心理測驗是最佳、最公平、且最經濟來獲取有用資訊的方法，以協助個人做出合理的決策（Psychological tests generally represent the best, fairest, and most economical method of obtaining the information necessary to make sensible decision about individuals)(Wigdor & Garner, 1982)。因此，雖然心理測驗本身並非完美，但當個體欲做出重要決策時，它仍是最佳、最公平，也是最精確的一項技術（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。

目前廣泛使用心理測驗協助進行決策者，主要可分為教育、人事及臨床三大領域。在教育領域中，心理測驗最常被用來進行入學考試及課堂考試，前者如每年進行的國中基本學力測驗和大學指定科目考試，後者如學校各學科之期中、期末或隨堂考試，都是心理測驗在教育領域應用的例子。在人事領域中，心理測驗經常被用來作為人事甄選的工具，例如每年舉行的高、普考便是政府利用測驗做為甄選人才的方式。在臨床領域中，心理測驗也被利用來做為臨床衡鑑的工具之一，例如明尼蘇達多項人格量表

（Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI）、羅夏克墨漬測驗（Rorschach Inkblot Test）等量表。

在政府和企業中，心理測驗最常被運用來做為人事領域的用途，其中又以在甄選過程中最常被使用。所謂甄選就是組織就其所設的職位，蒐集並評估有關應徵者的各種資訊，以作出聘僱決定（吳復新，2003）。甄選的目的有二，一為評鑑（assessment），另一為預測（prediction）。評鑑意指客觀評估求職者所具之特性，以決定其合乎工作要求的程度；預測則是由求職者目前所具有的特性（包括表現出來的行為）預測其將來的工作績效。故若能使用有效的測量方法，確實辨認出應徵者所具備的工作知識、能力與特質等條件，同時又確知這些條件與工作績效的關係，便能做好甄選的工作（吳復新，2003）。

在企業甄選中，目前已大量採用多種心理測驗做為決策輔助工具，包括認知能力測驗、人格測驗、面談、評量中心（assessment centers）等，以求達到評鑑求職者當前特性和預測未來工作績效兩種甄選目的。研究結果也發現，上述心理測驗在預測求職者的後續工作績效上，常具有不錯的水準（Hough, & Oswald, 2000; Salgado, 1999）。至於政府的人才甄選方法中，目前仍以測量工作知識的紙筆測驗為主要甄選方法，部分考試則加入了口試、實地測驗等不同的測驗形式。然而，這些測驗多半是以評估求職者的當前特性與能力為主要目的，對於預測求職者未來工

作績效上可能不是那麼有幫助。因此，未來國家考試的甄選方法，應加入更具備預測效用的測驗形式，才能達到人才甄選在預測工作績效上的目的。

肆、評估心理測驗優劣的準則

早在古代的中國就以科舉考試做為拔擢優秀人才的方法，直到現今，國家公務人員、專技人才的選拔仍以考試為主要甄選方式。因此，測驗本身品質的優劣便是影響能否選到優秀且適任人才的關鍵，如果測驗的品質良好，據之所做的決定當然會比品質較差的測驗來得更好。那麼，我們應依據什麼標準來判斷一個測驗的品質優劣？一般來說，測驗的信度（reliability）與效度（validity）是最常被用來評估測驗優劣的準則，以下將分別介紹之。

一、信度

信度是指測驗結果的一致性（Reliability refers to the attribute of consistency in measurement）(Gregory, 2007)。更詳細來說，信度代表相同的個人在不同的時間，以相同的測驗測量，或以複本測驗（相等的試題）測量，或在不同的情境下測量，所得結果的一致性（Anastasi, 1988）。一般而言，心理測驗的信度較自然科學測驗來得低，因為心理測驗所測量的心理特徵並無法直接測量，而只能透過間接測量而推論之。

如同測量體重一般，你不會在每次測量時都得到一模一樣

的體重數字，因為體重數字經常會受許多其他因素所干擾，而導致最後結果的不同。信度的計算也是基於相同的道理，心理測驗的測量結果同樣也會受許多因素所影響，因此在考慮測量結果的穩定性時，也必須考慮可能的測量誤差有哪些，當測量誤差越小時，測量結果也就越穩定一致，此時測驗便具有較高的信度。

由於在心理測驗中誤差來源相當多元，測驗編製者無法完全將它們一一排除，因此必須以統計分析的方式去估計信度高低，信度的估計與測驗的誤差兩者密不可分。測驗的誤差來源主要來自：1. 測驗編製（test construction），如題目取樣、測驗內容取樣等；2. 測驗實施（test administration），如測驗情境（溫度、燈光、通風、安靜程度等）、受試者（動機、注意力、情緒等）、主試者（外表、態度、指導說明等）；3. 測驗計分（test scoring），如申論題、作文之計分、個別智力測驗、創造力測驗、口試測驗等主觀計分方式（郭生玉，2004）。常用的信度估計方法可依據測驗的誤差來源做分類，內部一致性信度（internal consistency reliability）和測驗編製的誤差有關，再測信度（test-retest reliability）和測驗實施的誤差有關，複本信度（alternate-forms reliability）與測驗編製、測驗實施的誤差皆有關，評分者信度（scorer reliability）和測驗計分的誤差有關。

常見的內部一致性信度估計法可分為折半信度（split-half reliability）、庫李信度

（Kuder-Richardson reliability）、 α 係數（alpha coefficient）、和複本信度。基本上這些信度指標都是以測驗題目內容的一致性為基礎，題目的同質性越高，分數的意義越明確，信度也越高。當測驗編製時，各個測驗題目所測量的性質必須越相近，否則便是一份編製不良的測驗，也不具有內部一致性信度。

再測信度是指使用同一個測驗在不同的時間，重複測量相同的一群受試者，根據這兩次分數求得的相關係數即為再測信度。當此相關係數越高，代表兩者的一致性越高。然而，再測信度的缺點在於易受練習與記憶影響，為了降低練習與記憶殘留對信度估計的影響，複本信度於是更常被採用。複本信度指在測驗發展之初便編製兩份內容相近的測驗，之後請受測者先做一個版本，經過一段時間後再做另一個版本，受測者在兩份測驗上得分的相關係數即為複本信度。無論是再測信度或複本信度皆會進行兩次的施測，並計算出測驗實施所帶來的誤差，故可被歸類於和測驗實施誤差有關的信度估計法。

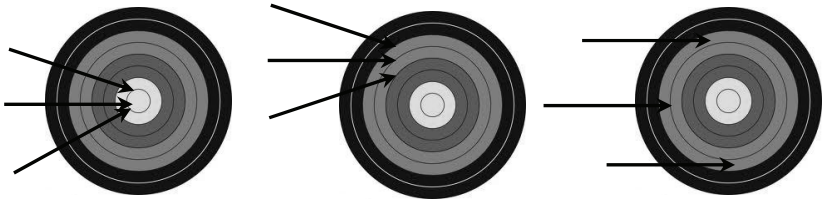
由於再測信度與複本信度的估計均需實施兩次測驗，有較多外在因素影響測驗的實施，相對於只需從一次的測驗結果即可估計信度的內部一致性信度估計方法，不僅減少編製測驗所耗費的時間精力，也較方便實施，故由單次測驗估計信度的內部一致性信度相較於再測或複本信度，更常被用來計算信度。

評分者間信度是指針對相同的試卷答案，由兩位（或多位）評分者分別評分所得分數之相關係數。評分者信度主要用於主觀計分之測驗，如申論題式的成就測驗、投射測驗、創造力測驗、口試測驗等，其評分會受到不同評分者主觀判斷影響的測驗。因為相較於有明確訂定計分規則的客觀計分方式，採用主觀計分的測驗會受到評分者主觀判斷的影響，導致計分的誤差，此時評分者信度便可做為評斷此種主觀計分方式所得分數的一致性程度。

一份測驗的信度，亦即測量結果的一致性或穩定性是判斷測驗是否有效的先決條件，若每次的測量結果都不同或是測驗內容分歧，我們將無法確認這份測驗到底在測量什麼。故一份測驗要能有效測量目標特質，具備一定程度的信度是必要的條件。然而，一份測驗具有高信度，並不保證也會有高效度，即便每次測驗所得的分數都很一致，但若測驗所測量到的特質不是目標特質，此份測驗也不具效度。舉例來說，一個體重計每次測量都少了五公斤，表示測量結果很一致（有信度），但卻不是正確的體重（無效度）。因此我們可以說，信度與效度是評斷測驗優劣的兩個最主要指標，其中效度又比信度重要，它是測驗工具優劣的最重要指標(Ahmann & Glock, 1981; Mehrens & Lehmann, 1991; Nitko, 1996)。

下圖可以說明信度與效度的關係，當射箭很有信度時，如左邊或中間的標靶，箭頭很一致集中在某處；當射箭很有效度時，如左邊的標靶，箭頭一致的集中在靶心處。由此

可知效度需要同時具備一致性和正確性，而信度只需一致性即可。



有信度和效度　　有信度但無效度　　無信度又無效度

圖一：以射箭說明信度與效度關係（修改自郭生玉，2004）

二、效度

效度是指一份測驗能夠測量到所欲測量特質的程度（The validity of a test is the extent to which it measures what it claims to measure）(Gregory, 2007)。一份測驗越能真實且正確的測量目標特質，這份測驗的效度就越高。基本上，效度的特徵在於它無法直接被測量，但可從其他資料推論之。此外，效度只有程度上的差別，並非全有或全無，也就是說沒有一個測驗具有完全的效度，也沒有一個測驗完全沒有效度，它只是程度上的不同。最後，效度在使用目的和情境方面具有特殊性，可能某對某一測驗目的而言，此測驗有很高的效度，但對另一個目的而言，就可能幾乎不具任何效度。譬如一份英文閱讀測驗能有效的測量出個體的英文閱讀能力，但卻完全無法測

量到他的英文口語表達能力。因此，選擇測驗時需依據使用的目的挑選具適當效度的測驗。

一般來說，心理測驗的效度可依照其用途分為兩種效度形式，一種為測量效度（validity of measurement），代表此測驗具有能測量個人某種屬性的功用；另一種為決策效度（validity of decision），代表此測驗具有預測未來的結果並協助個人做出有關決策的功用（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。這兩種效度也反應人事甄選的兩個主要目的，測量效度可用來協助評鑑求職者的當前特性，決策效度則可用來協助預測求職者未來的工作績效。

由於效度無法直接被測量，測驗編製者必須從各種不同的來源蒐集相關證據，以證明測驗的確是在測量它原先被設計用來測量的屬性。其中在蒐集測量效度證據時主要可從兩種不同的角度來區分，分別是內容導向的驗證策略和構念導向的驗證策略，由內容導向所得出的效度稱為內容效度（content validity），由構念導向所得出的效度稱為構念效度（construct validity）。此兩種驗證策略都是在累積那些指出測驗確實在測量原本所欲測量屬性的證據。內容效度是透過測驗內容本身來建立，構念效度則是透過測驗分數與其他多種不同測量方法間的關係來建立。

內容效度是測驗能否適切地針對內容領域進行抽樣的判斷（Guion, 1977），也就是指測驗內容的代表性或取樣的適切性，或是測驗題目是否是欲測量屬性的代表性樣

本。內容效度的驗證主要採邏輯的分析方法，首先可判斷題目的適切性，即題目是否和所欲測量的內容或能力有關聯；接下來判斷測驗內容的代表性，即測驗中的題目是否能涵蓋所欲測量的內容領域。若是題目和欲測量屬性間有高度關聯，且涵蓋的範圍越周延，則內容效度越高。例如臨床心理師考試的臨床心理學總論（一）此一考科，主要在測量考生對「偏差行為的定義與描述」、及「偏差行為的成因」兩大主題的理解程度。假如試卷中的所有試題都在測量「偏差行為的定義與描述」這部分的內容，包括偏差行為的定義、描述、分類、研究方法等，此時即使這些考題與「臨床心理學（一）」有高度關連性，卻缺乏測量「偏差行為的成因」的試題，因此這份試卷的內容效度並不高。而當試卷中的試題同時包含了「偏差行為的定義與描述」及「偏差行為的成因」時，此份問卷才具有和欲測量內容領域間的關聯性與代表性，也就是具備高內容效度。

構念效度是指測驗能夠測量或說明理論上的構念、心理學概念、或特質的程度（Anastasi, 1988）。構念是心理學上的一種理論構想或特質，它無法被觀察到，卻被假設是存在的，以便解釋個人的行為，例如智力、動機、人格等。這些構念都有其理論基礎，並可依據理論預測個體行為。由於構念無法被觀察到，因此要確定一個測驗是否提供良好的題目代表其所測量的構念，就必須要將抽象的構念轉換為具體可觀察的行為。當有越多的相關行為說明構念的意義，構念的定義就越清楚明確。譬如五大人格理論

（five factor theory）中的外向性（extraversion）特質便是一種心理構念，我們無法觀察到它，只能透過相關的行為描述，例如「會主動與人交談」、「總是熱情和他人打招呼」等來描述外向性這個特質，當有越多相關行為來描述外向性時，我們對外向性構念的瞭解就越清楚。

考試院正在研擬用來做為甄選用途的文官人格特質量表，主要整合三個不同的角色特質，也就是從一般人、工作者、及文官特質的角度出發，發展合適的文官人格特質量表(陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010)。「一般人」的特質以五大人格理論中的五項人格特質，包括神經質性（neuroticism）、外向性（extroversion）、開放性（openness to new experience）、和善性(agreeableness）與嚴謹性（conscientiousness）為主。「工作者」以問題解決、人際溝通、決斷力為重要測量特質。「文官」則以廉正、忠誠、專業、效能、關懷為核心特質。最終的文官人格特質量表可能包含許多不同的特質構念，但每一個特質構念均需具備一定程度的構念效度，此量表才可有效應用於甄選用途上。

構念效度並無法用單一統計量數來表示，而是必須從許多資料來源中，逐步累積證據來做綜合判斷。一般而言，確定構念效度的方法相當多樣，包括相關研究（correlation study）、團體差異的分析（group differences）、實驗研究（experimental study）、內部一致性分析（internal consistency）、因素分析（factor

analysis）、多項特質－多項方法分析（multitrait-multimethod approach）等（郭生玉，2004)。每一種方法所獲得的資料或統計量都有助於建構效度的判斷，而最佳的驗證方法通常會視想要測量的建構而定。

內容效度與建構效度兩者都在判定測量效度的好壞，也就是判定測驗是否在測量它該測量的。即便如此，某些情況下可能只能從兩種效度擇一做為測量效度，當某個領域的界限與結構較明確時，如統計學的知識，但我們卻不知道統計學的知識如何連結到其他可觀察的特質或行為上，此時內容效度適用來評估測量效度的最可行方法。反之，若我們比較瞭解某個構念與一些可觀察行為間的關係，如「誠實」，卻不知該構念的界限或範圍在哪，此時估計建構效度便較為合適。

國家考試的紙筆測驗，每個考科通常具有明確的範圍或界限，因此通常會以內容效度做為效度好壞的判斷依據。然而，即便每個考科都具有一定程度的內容效度，可以準確測量出應試者對該考科的理解程度，但並不代表此測驗就具有決策效度，可以用來預測求職者未來相關的行為。組織在甄選人員時，預測求職者未來的工作績效通常較評鑑其當前特性更為重要。但一個具備測量效度的測驗並不代表其決策效度也會很好。不同的測驗有不同的適用範圍，此時便需要利用其他更具決策效度的測驗，以協助預測求職者未來的行為表現。

伍、如何利用心理測驗挑選最適人才

一、效標關聯效度

決策效度又稱效標關聯效度（criterion-related validity），指測驗分數和外在效標之間的關聯程度。所謂外在效標（external criteria）即測驗所要預測的某些行為或表現，例如利用智力測驗成績預測工作績效，此時工作績效即為一種效標。如果智力測驗與工作績效之間有高相關，代表它具有良好的效標關聯效度。

效標關聯效度依效標取得時間的不同，分為預測效度（predictive validity）與同時效度（concurrent validity）。預測效度是指測驗分數與測驗實施後一段時間所取得效標資料之間的相關；同時效度指測驗分數與實施測驗同一時間所取得效標資料之間的相關。預測效度被認為是評估效度最精確的方法，因為它直接測量所有申請者的測驗分數（在決策之前即可獲得）和效標表現（在決策之後才能獲得）之間的關聯。然而，這種方法卻有現實上的矛盾，因為要計算最正確的預測效度時，必須對所有人都做出相同決策（例如錄取所有申請者），不然就是隨機錄取，但實際情況卻經常無法允許此種情況發生。較常用來計算預測效度的方法是以測驗分數做為決定錄取的依據，再以被錄取者之後的效標表現計算預測效度，此種預測效度代表從被錄取者群中所計算出的效度，而非由全部申請者所得之效度。因此，預測效度在實務中常常無法被完全

正確的計算出來。

現實情況下，同時效度較常被做為效標關聯效度的估計方法，主要在於它具有兩項優點：第一，同時效度的研究較實用，因為研究者並不需要等待一段時間才取得效標分數。第二，雖然測驗理論指稱同時效度係數嚴重低估母群體效度，但其實同時效度的大小和預測效度類似（Barrett, Phillips, & Alexander, 1981; Schmitt, Gooding, Noe, & Kirsch, 1984）。因此，同時效度的驗證取向較預測效度的驗證取向更常被做為效標關聯效度的估計法。

二、效度與人員的挑選

得到測驗的效度係數，尤其是效標關聯效度係數後，下一步便是利用此效度係數進行決策，也就是如何利用測驗挑選出將來工作會成功的人選，並拒絕將來工作會失敗的人選。在此之前，先必須瞭解決斷分數（cutoff score）、錯誤接受與錯誤拒絕（false acceptance & false rejection）、基礎率（base rate）、挑選率（selection ratio）等概念。

決斷分數是決定錄取與否的分數，當應徵者的測驗分數高於決斷分數時，即被錄取為正式員工。決斷分數又與錯誤接受、錯誤拒絕兩種選擇的誤差有關，若決斷分數定的很低，則會有許多錯誤接受失敗應徵者的情況產生；若決斷分數定得很高，則會有許多錯誤拒絕成功應徵者的情況產

生。較好的決斷分數應盡可能選出工作成功者，也就是正確接受未來會成功者，並排除工作失敗者，也就是正確拒絕未來會失敗者為佳。譬如專技高考會計師考試中的專業科目是以考試分數達60分為及格，應考人需在全部的專業科目考試皆拿60分以上才可取得會計師執照，此時60分即為決斷分數。當應考人分數未達60分而未取得會計師執照，但如果其實他具有在後續工作表現良好的能力，此時便是做了錯誤拒絕的決策；若應考人分數達60分並取得會計師執照，但其實他並無法勝任後續的工作時，此時便是做了錯誤接受的決策。

基礎率是指在應徵者母群體中，工作上會成功者的百分比。假如有 95 % 的應徵者在工作中都能成功，那基礎率即為 .95，若只有 5 % 的應徵者能成功，則基礎率為 .05。故基礎率可顯示母群體中有多少百分比的人是潛在成功者。一般而言，基礎率越接近 .50，測驗的預測越正確，基礎率過高或過低時預測的正確性都會越低(Aiken, 1997)。

挑選率是指應徵者被選擇出來的百分比。例如要在 100 名應徵者中接受 95 名，則挑選率為 .95，若只接受 5 名，則挑選率為 .05。通常挑選率越高，測驗效度越不具太大參考價值，因為既然要接受這麼多人，則用什麼挑選策略皆影響不大，但挑選率越低時，測驗效度的參考價值就越高，因為有相當多人競爭稀少的空缺，此時一個好的測驗決策效度將有助於挑選到最適合的人選。一般來說，「當挑

選率足夠低時，即便是中等效度的測驗，仍可以顯著提昇決策的準確性」(Murphy, & Davidshofer, 2001/2009)。有關基礎率、挑選率與測驗效度如何影響決策精準性，可參考 Taylor 與 Russell (1939) 出版的一系列表格。下表一為假定基礎率為 .50，也就是預期有 50 % 的應徵者為潛在成功者時，挑選率與效度如何影響預期應徵者將來工作成功的比例。

表一：基礎率為 .50 時，顯示其預期成功比例的 Taylor-Russell 表

挑選率

效度.05 .10 .20 .30 .40 .50 .60 .70 .80 .90

.00 .50 .50 .50 .50 .50 .50 .50 .50 .50

.10 .54 .54 .53 .52 .52 .51 .51 .51 .51 .50

.20 .67 .64 .61 .59 .58 .56 .55 .53 .53 .52

.30 .74 .71 .67 .64 .62 .60 .58 .56 .54 .52

.40 .82 .78 .73 .69 .66 .63 .61 .58 .56 .53

.50 .88 .84 .78 .74 .70 .67 .63 .60 .57 .54

.60 .94 .90 .84 .79 .75 .70 .66 .62 .59 .45

.70 .98 .95 .90 .85 .80 .75 .70 .65 .60 .55

.80 1.00.99 .95 .90 .85 .80 .73 .67 .61 .55

.90 1.001.00.99 .97 .92 .86 .75 .70 .62 .56

1.001.001.001.001.001.001.00.83 .71 .63 .56

（修改自 Taylor, & Russell, 1939）

因此單純只看效度的高低並無太大意義，因為當基礎率或挑選率很高時，即便有效度係數 .70 的測驗，可能也沒多大用處；反之若基礎率適中且挑選率很低時，即使是效度係數 .20 的測驗，也能大幅提升決策的品質。因此除非我們瞭解測驗的使用情境，否則無法完全瞭解效度係數的意義。

國家考試的測驗情境，基本上挑選率極低（常小於 .10），但在假設基礎率為 .50（應考人中有一半的人如果給他機會將會成功）的情況下，只要能實施具備中等效標關聯效度（例如 .50 以上）的測驗，就可大幅提昇正確接受工作成功人選的比率（效度 .50，挑選的人有 88％ 會成功，效度 .60，挑選的人有 94％ 會成功，效度 . 70，挑選的人有 98 ％ 會成功）（Taylor-Russell 表，引自 Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。上述所談的效度不僅適用於能力測驗的效標關聯效度，人格測驗的效標關聯效度也同樣適用，凡是能預測應徵者未來工作表現的測驗，皆可利用於人才挑選上。因此，增加具備效標關聯效度的測驗，應該是未來國家考試的改革目標。

陸、結論

本文藉由心理測驗的基本概念、心理測驗的類型與用途、評估心理測驗優劣的準則、和如何利用心理測驗挑選最適人才等主題，說明心理測驗和國家考試的密切關聯性。測驗對於國家考試的重要性，主要在於協助決策者利用測驗分數，挑選出將來適合從事該職位的人選。然現今以筆試為主的國家考試形式，常只具備某種程度的測量效度，而不具備可預測求職者未來工作表現的預測效度，故才會有「考試方式，亟待多元化」的改革方針出現。本文在此以簡介心理測驗的各類重要概念做為開端，期望未來國家考試能具備選拔「最適人才」之功用。

✹不是變老，而是變好～如何有個美好的退休生活

陳皎眉 王素蘭　李睿杰

（本文發表於人事行政季刊第 177 期）

（第11屆第68,119次及第二次臨時會議發言補充資料）

每一個人都會老，這是世界上最公平的事，但是人們總是害怕變老，可能是因為老總是和孤獨、退化、遲緩，甚至失能、生病、死亡等連結在一起。因此，雖然有人期待退休，覺得退休以後可以做很多自己想做的事，但是卻沒有人期待變老。老真的有那麼可怕嗎？除了逐漸可能視茫

茫、髮蒼蒼，齒牙動搖外，智力真的會衰退，記憶也會越來越差嗎？但是不也有許多人，活到 90、100 歲，還耳聰目明、健步如飛，甚至還創作不斷，成就非凡嗎？到底怎麼樣才可以健康、成功的老化呢？在身體機能逐漸退化的狀況下，我們可以做些什麼，來適應改變，使生活不但不會無聊、困難，反而會更閒適、愉快呢？

本文即將從成功老化（successful aging）的角度出發，說明年邁時會有哪些老化的特徵？在生理、認知、和社會關係上會有什麼樣的改變，以及如何面對老化？何謂成功的老化？成功老化的理論，最後以顧好「五老」：老身、老本、老伴、老友、老趣，與大家共勉，希望人人都可以不必感嘆 ”夕陽無限好，只是近黃昏”，而可以說 ”黃昏雖短，美景無限”，” 我們不是變老，而是變好”

壹、台灣老年人口圖像

根據行政院經建會 2008 年所做的人口推估，2008 年底台灣 65 歲以上老年人口約為 240 萬人，至 2015 年時 65 歲以上老年人口約為 297 萬人，2021 年提昇至 404 萬人，2041 年將達 703 萬人。而以老年人口佔總人口比例來看，2008 年底時 65 歲以上老年人口約佔 10.4％，2016 年時約佔 13％，2025 年時增至 20％，2041 年將提昇至 30％，也就是說，在 2041 年時，每 10 位台灣人中將有 3 位是 65 歲以上的老年人。因此臺灣人口老化速率是全世界第二，僅次於日本（楊靜利、涂肇慶、陳寬政，1997）。而

根據衛生署(2011)的報導,台灣老年人口的比率,在 1993 年到達 7 %,成為聯合國定義的「高齡化社會」(aging society),而將在 2017 年,老年人口比率達 14%,進入「高齡社會」(aged society),2025 年時,老年人口比率達 20 %,進入「超高齡社會」(superaged society),國民健康局更以「老化海嘯襲台」形容台灣人口老化速度之快,已到了我們不能不慎重面對的時候了。

另外,根據李孟智、林惠生(2009)的文章指出,台灣老年人口圖像的現狀及未來變化趨勢有下列幾個特點:1. 社會人口快速老化,老年人口將快速大幅增加、2. 老年人口佔總人口比例亦將大幅提高、3. 老年人口中 80 歲以上老老人數量將明顯增加、4. 老年人口之性別比例回復至女性老人多於男性老人、 5. 鄉村老年人口的比例提高、6. 老年人口有偶率因死亡率的降低,將逐漸提高。

而若從公務人員來看,一方面,目前在職的公務人員全台共有約 34 萬名,平均年齡為 43.4 歲,其中 50 歲以上人數約有 9 萬 4 千人,佔全體公務人員比例的 27.6 %(銓敘部,2011),可見在公務人員當中,許多人已將屆退休之年齡。另一方面,由已退休人員來看,從民國 33 年至 99 年,銓敘部辦理公務人員退休案共有 182,568 件,而在民國 100 年 5 月,扣除亡故和領一次退休俸等,全省共有 118,300 位領月退俸之退休公務人員,可見這也是個龐大的數目,而且公務人員一般退休得早,比起其他職業的退休者有更多退休時間可供安排,因此退休以後生活

的經營，更是顯得格外重要。

貳、老化（aging）的特徵

一、生理方面

人到 65 歲之後，通常都可以感覺到自己的身體出現老化的情況，最明顯的就是在聽力和視力都有顯著的衰退。聽力方面的衰退，主要是因長期受到外界噪音的影響所累積，再加上器官的老化，都使得老年人的聽力逐漸變差。據調查，台灣有 20％ 的老年人有聽力問題，65 到 74 歲之間的老年人有戴助聽器的比率為 1.7％，75 歲以上則有 3.8 ％ 的助聽器配戴率，且男性比率高於女性（陳慶餘，2009）。老化和噪音會造成老年性耳聾 （presbycusis），年紀越大，對高頻率的聲音變得越不敏感，也越無法排除背景中的無關雜音（陳皎眉，2009），因此我們常可以看到人們在與老年人對話時，常得提高音量、壓低聲音才能使他們聽得比較清楚。

視力方面的衰退，主要在光線適應與老花眼（presbyopia）的部分較為明顯。老年人對於光線改變的適應變得較為困難，無論是從亮的地方走到暗的地方，或從暗的地方走到亮的地方都要用比較長的時間來適應。另外，也因為眼睛老化，水晶體變硬失去彈性，造成看遠看近的焦距調節能力減弱，而且人在看近物時所需要用到的睫狀肌調節力，也隨著年齡退化，造成老年人逐漸地看不清楚近物，並覺得吃力、容易疲勞等老花眼症狀（陳皎眉，2009）。據調查，

台灣有 25 % 的老人有明顯視力問題，並隨著年齡增加而惡化，且已經配戴眼鏡者，有二到三成還是無法看清東西（陳慶餘，2009）。除了聽覺和視覺的改變外，嗅覺和味覺也會在 50 歲左右漸漸遲緩，嗅覺細胞和味蕾因老化而逐漸萎縮減少，所以老年人口味會變重，食物變質也難發現。另外，年紀越大，對痛覺、觸覺、溫差感也越不敏感。

二、認知方面

除了明顯的生理能力衰退外，一般認為老年人在智力和記憶力的表現也會逐漸變差。雖然過去研究者認為，老年人的智力衰退是因為腦部細胞萎縮所造成的結果，但國立澳洲大學（Australian National University- ANU Centre, 2005）的研究並不支持這樣的看法，他們發現雖然老年人的腦部確實稍有萎縮，但萎縮的情況和記憶、注意力及訊息處理能力等認知功能並沒有關係。老年人在智力測驗中的表現較年輕人差的主要原因，是由於老年人的對測驗的反應時間較長，他們需要花更多的時間去決定如何反應。然而如果透過練習，還是可以讓老年人的反應加快，表現上和年輕人沒有太大的差異，這代表了老年人的智力沒有明顯退化，而且還是存有一定學習能力的（陳皎眉，2009）。

在記憶力方面，老年人常表現出「以前的事記得很清楚，最近的事忘得卻很快」，原因在於老年人對短暫記住訊息加以運用的能力（工作記憶，working memory）已有衰退產生。但除了無法記住最近發生的事，也就是工作記憶能力

變差之外，他們對於像是文字、字詞、各種概念意義（語意記憶，semantic memory）卻還是記得很清楚，意識下的內隱記憶(implicit memory)也不受影響(陳皎眉，2009)。可見老化對老年人不同記憶能力的影響程度各有不同，即使短期記憶表現不佳，但其他記憶表現則較不受老化影響。

一項調查結果指出，以簡易智能量表(Mini-mental state examination, MMSE)的施測結果發現，台灣地區當中，約有 77% 的老年人認知功能為正常，18% 為輕度障礙，5% 有中度障礙，嚴重障礙者為 1%(陳慶餘，2009)。由此可知並不是年老了認知能力就立刻急遽衰退，大部分的老年人的認知能力仍能保持一定水準。

三、社會關係

老年人在晚年的生活型態中，最明顯的就是可支配的時間變多了。退休前，為了工作或是家庭事務忙碌打拼，常抱怨的是時間不夠用，然而當年紀漸長乃至退休後，若缺乏良好的事前規劃，時間過多、生活太過自由反而會造成一種心理壓力。

老年人最明顯的社會關係轉變就是因子女成年、結婚、成家、生子而造成的家庭人口結構改變，再加上親人、朋友逐漸老化死去，或是感到自己不再被他人需要，都導致部分老年人適應不良而出現憂鬱症狀。根據主計處（民 94）對個人生活感受度的調查結果發現，受訪者覺得生命沒有意義的比率從 15-24 歲組的 3.55 %，逐漸增加至 65 歲

以上組的 9.24％，顯示比起年輕人，老年人較不滿意自己的生活(陳皎眉，2008)。但其實老年人對自己的負面概念，多半來自於社會大眾對老年人的年齡歧視(ageism)，使老年人不知不覺的將自己套進別人的刻板印象中。曾敏傑和李漢雄(1999)認為人們對中高齡個體的刻板印象有四類：1. 身心機能降低、2. 學習新知動機不足、3. 觀念保守固執、4. 因應變遷能力降低。但這些刻板印象都是人們相信老人會有，但其實老人並不一定會有的特徵，只因為大家都相信老人會有這些現象，老人也常常就認為自己真的會有這些現象，而對自己越來越不滿意了。

因此，要經營一段美好的退休生活，不只是在生理上的調適要注意，心理上的調適更應該受到重視，若能以正確的心態及方法面對老化，將可讓自己不為退休後的生活所苦。

參、如何面對老化

一、什麼是健康？

過去所認為的「健康」狀態，根據世界衛生組織（World Health Organization, WHO）在 1948 年的界定，不是僅指個人身體未患有各種疾病，而是指包含了身體、心理、社會等各方面的安適（well-being）狀態（a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity)。

隨著時代的演進，近年來對「健康」已逐漸採取更動態且

積極的界定方式，健康代表著應該要有更加完善的生活、行動、靈性等功能性活動（functional activity），且更有效地參與自身與周邊之人、事、物所構築而成之社會生活體系，故須著重或強調其預防、保健、落實、維護、提昇與發揮（李世代，2009）。也就是說「健康」不只是一個安適的狀態，更要是一種積極、參與的生活方式。

對高齡者來說，用心經營自己的退休生活，使自己處於一個主動積極的狀態，將可讓自己更健康。隨著人類壽命的增長，高齡者退休以後的時間，比起過去來得更長（Kinsella & Gist, 1995），因此，如何有意義地安排及填滿生活中的空閒時間，對退休的老年人來說，就成為一項很重要且必須學習的課題（孫旻暐，2009）。

二、何謂成功的老化

根據一項英國與美國的跨國研究指出，人一生的快樂程度隨年齡增加呈現 U 型發展（Blanchflower & Oswald, 2008），年輕時和老年時較快樂，中年時則最不快樂。原因在於中年人夾在上下兩代之間，一方面需照顧年邁的父母，另一方面也要照顧自己年幼的孩子，導致此時期的心理壓力最大，也最感到不快樂。到了老年，孩子長大獨立自主，自己可運用的時間也變多了，此時若能以正確的心態及方法看待未來的生活，讓自己做到成功的老化，將可讓自己有個美好愉快的退休生活。

在面對老化時，設定的目標主要可從身體、心理、社會、

意義價值四個層面分別來檢視。在身體上，達到「健康老化」(healthy aging)，也就是不失能，要有活力；在心理上，達到「正向老化」(positive aging)，也就是不憂鬱，要能快樂；在社會上，達到「積極老化」(active aging)，也就是不依賴，要有尊嚴；在靈性上，達到「成功老化」(successful aging)，也就是不恐懼，要有智慧(陳慶餘，2009)。

林麗惠（2006）在統整國內外對有關成功老化的文獻後，引伸 Rowe 和 Kahn（1998）之觀點，將成功老化定義為：個體成功適應老化過程之程度，強調在老化的過程中，在生理方面維持良好的健康及獨立自主的生活，在心理方面適應良好，在社會方面維持良好的家庭及社會關係，讓身心靈保持最佳的狀態，進而享受老年的生活。也就是在成功老化中，生理、心理、社會及心靈上各層面都是不可或缺的。

三、成功老化的理論

目前有關老化有兩個最常見的理論。首先是 Cumming 和 Henry（1961）所提出的脫離理論（disengagement theory of aging)，該理論認為隨著年齡漸長，個體的體能狀況日益變差，故應該逐漸脫離忙碌、競爭的社會、給自己更多的時間獨處、內省。而且由於社會關係最後都不可避免地會隨死亡結束，因此也應降低對別人的情緒投入，以減少失落的感覺。而減少對工作、休閒等活動的參與，也可以

節省精力，使老年生活更為閒適（陳皎眉等，2009）。

然而近年來實徵研究的結果已不再支持脫離理論的觀點，並認為只有當高齡者找不到自己可以自處的角色或社會功能時，才會成為閒閒之人，因此要讓高齡者能在晚年有較佳的老化，比較好的方式是協助他們找到自己新的社會角色與地位，發現自我肯定的角度，而不是完全從社會中脫離（孫旻暐，2009）。

此論點與探討成功老化的另一個理論:活動理論(activity theory of aging）一致，活動理論強調老年人應保有中年時的興趣和社會活動（Crosnoe & Glen, 2002），當他們越能保持或展現出適當活動力時，老化的狀況也越好。Neugarten、Havighurst 與 Tobin（1968）更指出，儘管個體可能會因年齡增加而伴隨著活動機能或資源的喪失（例如無法記住一整天的行程規劃),但它們通常還是會尋找其他替代物來補償（例如使用記事本或智慧型手機輔助記憶）。而在退休後仍有持續在兼差、打工或自行創業的人，身心狀況也較退休後完全不工作者還要健康許多（柯俊銘，2009）。此外，美國 Kentucky 大學 Snowdon 博士所做的一項修女研究發現，有些年長的修女在生前未出現失智症狀，但去世後的大腦解剖卻出現明顯的阿茲海默症病變，可見因為其生前不斷用腦、用手、且維持社交網絡，即便生理已有病變，仍維持良好的生活功能。

Baltes(1997)近年更提出「選擇完善之補償」(selective

optimization with compensation, SOC）的調適方法，作為活動理論的改進。SOC 意指在認知功能或生理狀況受限時，個體可嘗試修改既定的目標，從可接受的目標範圍中重新做選擇，或用替代方案來達到目標，補償因老化而衰退的能力，並使個人的能力所及與目標適配，用最有用、最熟悉的方法來幫助適應老年生活。例如：年老的畫家，可能因老花眼，無法再畫精細的工筆畫，他可以改畫潑墨畫（選擇），配戴老花眼鏡（補償），並投入更多時間創作（適配），使自己能繼續藝術工作；而不再年輕的運動選手，改而從事教練工作，指導孩子們打球；或年輕時跳激烈的有氧舞蹈，老年後改打太極拳、氣功，都是非常好的調適。

因此，退休後並非就完全與社會脫離，不再關心外界訊息，讓自己完全放空，而是要重新尋找自己新的定位，投入自己有興趣的工作或活動，使自己保有適當的活力，將更能讓自己達到成功老化的目標。

肆、結論

其實，老化並不可怕，怕的是將社會上對老年人的刻板印象加諸在自己身上，反而讓自己過得更不快樂。只要顧好所謂的「五老」，將可讓退休生活更加充實：

老身：成功老化的第一個要素就是在生理方面，要維持良好的健康，避免病痛和失能。因此照顧自己的身體、多注意健康資訊、定期健康檢查、重視均衡的飲食、進行適度

的運動，都是讓自己老當益壯，越老越勇健的不二法門。但也不要過度在意客觀健康指標，研究指出，客觀的健康指標與我們快樂與否較沒有關係，比較有關係的反而是我們主觀對自己健康狀態的評估(Diener, 1984)。隨著年齡增加，健康檢查報告上紅字越來越多，但只要是正常老化會有的情況，就不用太在意，好好尊重醫囑、注意飲食、運動，自己感覺良好，覺得身體不錯，就是最重要的了。

老本：「床頭黃金盡，壯士無顏色」，老人家常常因為收入驟減，手頭不再充裕，而覺得地位下降、自信低落。甚至有人說退休是「在家沒地位，出外無所費，要死沒勇氣」（台語）。所以，很重要的是，老人身邊一定要有一些錢，雖然錢不是萬能，但沒有錢萬萬不能。根據「臺灣上班族最嚮往的退休夢想」調查顯示，臺灣人的退休基本生活費，平均值為 3 萬 8405 元，而公務人員退休後所支領的退休金額，大多可應付自如（蔡祺賢，2011），因此只要做好自己的退休理財規劃，相信退休後就能不為錢所苦惱。但如果不是公務人員，勞保年金或國民年金或有不足者，則年輕時就應該開始儲存退休所需。另外，有錢的老年人，也不要早早就把錢分給子女，萬一子女不孝，徒增困擾，當然，老年人也不要太節省，「人在天堂，錢在銀行，子孫對簿公堂」也是我們常聽到的警語，如何善用老本，真的是考驗長者的智慧了。

老伴：研究發現，已婚者通常比未婚者、離婚者、喪偶者快樂(Diener, Gohm, Suh, & Oishi, 1998)。伴侶是陪伴

自己一生的另一半，兒女長大成家後有自己的家庭，伴侶才是唯一與自己攜手走到人生終點的人。因此好好珍惜與伴侶相處的時間，一起參加活動、學習新鮮事物，體驗以前想做但一直沒去做的事，會讓自己過得更快活。當然，也並不是每一個人都可以幸運地與配偶「一起慢慢變老」、「不能同日生，也要同日死」，因此，也要有一些心理準備，如果夫妻一方先離開，另一方如何繼續有品質的生活。研究發現，另一半的離開，常常使留下的一半痛不欲生，除了情感的依附外，最重要的可能是因為夫妻在老化的過程中，常常發展出互相「依賴互補」的關係，「你做我的眼，我做你的耳」，因此，另一半的離開，常常會帶來實際生活上的困難，都是要特別注意的。

老友：年老的時候，還能有三五好友，時時相伴，真的是非常幸福的事。研究也發現，認為自己「非常快樂」的一群人通常較少獨處，而是花費較多時間與家人、朋友、親密伴侶互動 (Diener & Seligman, 2002)。由於退休後可能會面臨人際關係圈的縮減，尤其是工作上的同事、朋友可能從此少了聯絡，因此平時工作之外的人際互動便顯得更為重要，多結交和自己有共同興趣的朋友，且時常聯繫彼此感情，讓自己退休後仍有管道能分享自己的喜、怒、哀、樂是非常重要的。年青人很容易結交朋友，因此生活新鮮，有活力，老年人常常覺得累了，懶得再去認識朋友，而老友又逐漸凋零，因此會越來越孤單。然而，Alfred Larsen 就發現，當許多老年人因失去家人、朋友、或生病，

而失去生命意義時，一旦加入退休人員志願工作協會（Retired Senior Volunteer Program）開始幫助別人，與人接觸後，都有較好的健康狀況，較不必常去看醫生，而且很多人都覺得越活越年輕了（引自陳皎眉，1995）。所以，保持一顆年青的心，願意去結交新的朋友，參與社會活動，有親密的人際關係，是成功老化非常重要的一個要素。

老趣：好好經營過去培養的興趣，或是發展新的興趣，學習品嚐美酒、好茶、練好自己的歌喉、學習一種新的樂器等，試著找到活動的樂趣和意義，讓自己退而不休是很重要的。老年人退休後最重要的改變，就是手中的時間忽然變多了，再沒有一大堆的公文要批，一大堆會要開，一大堆的事要處理。有些人一下之間，就不知如何自處了。我們都聽過一個笑話：退休後的高官，不習慣沒有公文可批，要求太太每天買菜前要上個簽。因此太太上簽：「擬買豬肉一斤，青菜一斤，呈請核可」。先生就批：「年事已高，豬肉不宜多食，半斤可也，餘如擬」。雖是笑話，也頗傳神。所以老年人非常重要的是要發展一些興趣，過去已經培養的，或者退休後才開始接觸的，都可以讓生活更充實。爬爬山、泡泡湯、畫畫、寫字、唱歌、舞蹈、運動…只要自己喜歡，都可以快樂的去參與。如果能因此結交一些志同道合的朋友，就更一舉兩得了。

綜上，如果能顧好「老身」、「老本」、「老伴」、「老友」、「老趣」，就能做到成功老化所強調的，在生理、心理、與社會

層面上都適應良好。MacArthur 的研究中，被視為「成功老化者」有一個共同的看法是：「順其自然，繼續向前行」（just keep on going）（引自林麗惠，2006）。如果能避免病痛和失能，維持認知和身體功能，珍惜老伴、主動結交朋友、從事喜歡的活動、維持社會參與、享受所增加的休閒時光，每一個人都可以成為快樂的、「不是變老，而是變好」的人了。

✹Organizational Change and Development

Jeaw-Mei Chen*　Mein-Woei Suen**　Mei- Jong Lin***
Fu-An Shieh****

（本文發表於 T&D 飛訊第 18 期）

（第 11 屆第 55,139 次會議發言補充資料）

Abstract

Organizational change is an important issue in organizations. It is actually a process in which an organization optimizes performance as it works toward its ideal state. Organizational change occurs as a reaction to an ever-changing environment, a response to a current crisis situation, or is triggered by a leader. Successful organizational change is not

merely a process of adjustment, but also requires sufficient managing capabilities. However, there are many topics to be considered to achieve successful change. Hence, this paper discusses the causes of organizational change, its elements, approaches, process, resistance, management, and finally the possible factors leading to its breakdown.

❋組織變革與發展

陳皎眉*　孫旻暐**　林美蓉***　謝馥安****

摘要

組織變革是組織關注的重要議題，它是組織從現在的狀態轉變到未來期望的狀態，以增進其效能的過程。組織變革可能是為了因應組織環境的變遷、應付現存的危機，或由內部領導者所發起。組織變革不只是組織適應環境的過程，更需要相當的管理能力才能成功。要達到成功的組織變革，需要考量的層面相當多，本文將針對常見的組織變革議題，包括發生組織變革的原因、變革的項目、變革的方式、變革的歷程、變革的抗拒與管理、變革失敗的原因逐一做探討。

Based on a five year survey conducted by the world-renowned McKinsey consulting firm (Isern, & Pung, 2007), out of the 1536 companies that underwent organizational change, only 38% of the company managers claimed that the process succeeded in increasing work performance. Regarding long term health goals (such as increasing ability, better customer relations, supplier relations, positive work culture), only 30% of the managers associated these with organization change. Hence, the goals of organizational change are rather multi-faceted. The most common goal stated by over 50% of the interviewees is "minimizing costs". Other goals include bettering the firm, mergence, crisis intervention, or overcoming competition. Seemingly, successful organizational change is not merely a process of adjustment, but also requires sufficient managing capabilities.

The following discussion attempts to understand the causes of organizational change and its elements, approaches, process, resistance and management, and finally the possible factors leading to its breakdown.

Why does an organization need organizational change?

What is organizational change? It is a process in which an organization optimizes performance as it works toward becoming its ideal state. Why does an organization need organizational change (Jones, 2004)? From a passive perspective, organizational change occurs as a reaction to an ever-changing environment or as a response to a current crisis situation. On the other hand, a more proactive viewpoint is that it is triggered by a progressive manager. Furthermore, organizational change is especially evident when the organization has just undergone a transfer of executive power (Haveman, Russo & Meyer, 2001).

Van de Ven and Poole (1995) proposed that the causes of organization change can be explained by one of the following theories: teleological theory, life-cycle theory, and dialectical theory. The teleological perspective believes that organizational change is an attempt to achieve an ideal state through a continuous process of goal-setting, execution, evaluation, and restructuring. Life-cycle theory claims that the organization is an entity that depending on the external environment, cycles through stages of birth,

growth, maturation, and declination. Dialectical theory hypothesizes that the organization is like a multi-cultural society with opposing values. When one particular force dominates over others, a new organizational value and goal is established, resulting in organizational change.

The targets of organizational change

The influential factors of organizational effectiveness are widespread, including factors that are related to external environmental changes, and factors which will improve the internal managerial effectiveness. The organization must consider the reasons for change, the external environment, and the internal situation to decide which factors to change.

The most common known targets of organizational change include vision, strategy, culture, structure, system, production technology, and leadership style (Yang, Zhuo, & Yu, 2009).

Vision includes a firm's organizational core value but one that also adapts accordingly to the external environment. When an organization undergoes change, its core value needs to be determined so that in the process of transformation, it can be preserved.

Strategy refers to the organization's long term goals and the steps and resources needed to be considered in its decision-making. The strategy change can be divided into the enterprise strategy change (Ex: low cost strategy), the overall strategy change (Ex: multiple-angle management), and the global expansion strategy change.

Culture is referring to its members' collective value, norm, and basic assumptions. The change involved is altering the content of this collective value and/or basic assumption. Typically, the explicit culture is more easily manageable or changed than the implicit culture.

Structure is an official system of the duty and the authority relations of an organization. Structural change is transforming the organization's vertical disintegration or horizontal differentiation, power allocation, and level of formalization.

System is the formal regulations, policies and procedures such as reward system, performance evaluation methods, goals budget system, etc. that are used to operate the organization.

Production science and technology is the technology,

the knowledge, the ability, the material, the machine, the computer, the tool and other equipments which transforms inputs to outputs.

Leadership is the influential force within the organization. Leadership style impacts the group dynamic and also the interaction of its members.

The above targets of organizational change will influence each other. For example, the actualization of vision depends on the incorporation of suitable strategy and the organization's culture. Therefore, in the process of organization change, the "systematic viewpoint" has to be taken, so that different change targets can be considered as a whole to achieve the organizational change successfully.

The different types of organizational change

Managers continually face choices about how best to respond to the forces for change. There are several types of change that managers can adopt to help their organizations achieve desired future status. In general, the types of change fall into two broad categories: evolutionary change and revolutionary change. Evolutionary change is gradual, intermittent, and narrowly-focused (George, & Jones, 2007; Miller,

1980/1982). Its main purpose is to make continuous improvement in order to adjust to the environment changes (Weick, & Quinn, 1999). Revolutionary change is rapid, dramatic, and broadly focused. It often happens when the current operation method can no longer fulfill the demand of the external environment, and a significant change has to be made in a short period of time to keep the organization work.

The most widely known types of evolutionary change is socio-technical systems theory, total quality management, and management by objectives (George, & Jones, 2002; Yang, Zhou, & Yu, 2009). Socio-technical systems theory emphasizes the importance of the social and technological aspects within the organization during the process of change. In other words, it emphasizes the development of the most optimal partnership between members/workers of the organization and the technology. Total quality management is an ongoing and constant effort by all of an organization's functions to find new ways to improve the quality of the organization's good and services (Deming, 1989). Management by objectives specifies the importance of regular meetings between management and its subordinates. The objective is to

assess future work goals, evaluate work performance, and discuss challenges and obstacles in an attempt to motivate work efficacy and coherence (Cummings, & Worley, 2001).

There are also three important types of revolutionary change: reengineering, restructuring, and innovation (George, & Jones, 2002).

Reengineering involves the fundamental rethinking and radical redesign of business processes to achieve dramatic improvement in critical, contemporary measures of performance such as cost, quality, service, and speed (Hammer & Champy, 1993). When organization experiences a rapid deterioration in performance, manager may try to turn things around by restructuring. For example, an organization tries to simplify its organizational structure by eliminating divisions, departments, or levels in the hierarchy; and downsizing employees to lower operating costs. Innovation is the successful use of skills and resources to create new technologies or new goods and service so that an organization can change and better response to the needs of customers (Jones, 1988).

The processes of organizational change

Regardless of what type of evolutionary or revolutionary change an organization adopts, managers face the problem of getting the organization to change. Many scholars have devoted to the study of organizational change process, and most of them follow Lewin's "Force Theory of change".

Based on the observation of real world organizational change, Lewin proposed a three-step process for successful organizational change: unfreezing, moving, freezing (as cited in George & Jones, 2002).

Unfreezing starts from the members' understanding of the organizational crisis or vision that motivates them to change, normally, unfreezing will go through three stages. First of all, there must be enough information indicating that the current organizational condition is not ideal. Secondly, this information has to be related to the important goal of the organization, thus elicits members' anxious feeling. Finally, a solution has to be proposed that will reduce the members' insecure feeling and resistance to change (Schein, 1992).

Moving is taking certain actions to transform the organization to an expected condition. The moving

process is quite complicated; it involves goal setting, support seeking, resource finding, planning and execution. There are two forms of moving: problem-solving orientation, and vision orientation. The organization may adapt either one according to their specific situation.

Freezing is to stabilize the change achieved in moving stage. The individual, the department, and the organization, all have an inertial way of thinking and doing, so that the change achieved in moving state will return to the status quo ante if freezing is not done. Form new rules, regulate members' new behavior directly, reinforce appropriate responses, are all possible ways to internalize the new value or behavior into the organizational culture.

Forces in organizational change

According to Lewin's force-field analysis model, an organization is an open system. There are two forces in organization change (Lewin, 1951), one is the pushing of the organization to a new direction; it is the driving force. The other is preventing organization from changing; it is the restraining force.

When driving force is stronger than the restraining force, organizational change occurs, and the organization will move towards a new direction. When restraining is stronger than the driving force, organization will stay where it was; and when these two forces are equally powerful, it will stay stable temporally.

When organization is about to change, there are different forces to prevent them from change, which is the above-mentioned restraining forces. Restraining forces can be divided into three levels: organization level, secondary unit level, and individual level (Yang, Zhuo, & Yu, 2009). Factors in the organizational level include the organizational structure inertia and system pressure, organizational culture, and the pressure from past success. Factors in secondary unit level include the standpoint difference and interest conflict between different departments. Factors in individual level include the misunderstanding, lack of trust, own benefit threat feeling, uncertainty, custom, etc.

How to manage these factors that may hinder the successful change of the organization. The active ways to gain organization members' support includes

education, communication, participation and involvement. The passive ways to eliminate members' resistance include assistance, negotiation control, and coercion (Kotter, & Schlesinger, 1979). These methods are most effective in different situations therefore the superintendent must manage the organization change according to the situation, and use the combination of suitable methods to implement the change.

Kotter's 8 Step Change Model can be used as a good framework (Kotter, 1994):

1. Step One: Create Urgency
2. Step Two: Form a Powerful Coalition
3. Step Three: Create a Vision for Change
4. Step Four: Communicate the Vision
5. Step Five: Remove Obstacles
6. Step Six: Create Short-term Wins
7. Step Seven: Build on the Change
8. Step Eight: Anchor the Changes in Corporate Culture

Why does organizational change fail?

According to Mckinsey investigation (Isern & Pung, 2007), only 38% interviewees think their company's organization change has successfully increased their work performance, and only 30% believe their organization change has achieved the organization's goal of long-term health. It is mainly because there are many factors that will affect the success or failure of organizational change. The 6 most important factors include the insufficient readiness for change, lack of systematic plan for organization change, fast solution expectation, the focus of change activity instead of result, poor management in change process, and mismatch between change plan and organization context (Yang, Zhuo, & Yu, 2009). To achieve successful organizational change, all these factors have to be considered carefully. The following section will explain each of them briefly.

Readiness for change refers to the degree of positive acceptance of the necessity of change, and the positive attitude toward the effect of change on self and the organization (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993). The higher the preparation, the higher the acceptance and executive power of the member shall be.

The lower the preparation, the higher the resistance to change, and the higher the probability of organization change to fail will be.

Another common reason for organizational change to fail is that many organizations do not take the systematic viewpoint to make a holistic plan for organizational change. For example, the attempt to make change through education only, and to overlook other factors that may affect employee's behavior such as organizational system, structure, culture, etc. Moreover, some organization applies the identical changes plans to all departments and individuals without considering their differences.

The fast solution expectation is another error organization makes. They often assume introducing a set of organizational changes can solve all the problems, and recruiting an outside consultant can assist on everything. With this expectation, the organization will depend on the consultant too much, and invest too little, and will end the change plan too early if the achievement does not meet their expectation.

In addition, when planning the organizational change,

members often take the change activity too seriously, but neglect the change goal itself. Thus, members participate in the activity vigorously, but the achievement is actually very limited. Poor management in change process is another commonly made mistake. Many factors have to be considered and attended to in the unfreezing, moving or freezing stages. Overlook certain factors many lead to total failure of the organizational change.

Finally, the match between change plan and organizational context may also play a significant role in the success or failure of organizational change. Organizational change is to establish new pattern of thinking and behavior. When the new pattern conflicts with the old ones, the oversized resistance tends to cause the plan to fail. Therefore, in designing a change plan, the organizational context must be incorporated.

✵國家考試口試之命題與評分

胡悅倫*、陳皎眉**、洪光宗***

（本文發表於國家菁英季刊第5卷第4期）

（第31,54,62,68,141次會議發言補充資料）

摘要

國家考試攸關公務人員素質之良莠，而公務人員為政府之基石，因此國家考試的重要性不言而喻。而口試又是眾多國家考試中的關鍵項目，但目前國家口試仍處於低結構化的狀態，此現象將嚴重地傷害口試之效度。根據研究，結構化口試之效度為非結構化口試之效度的兩倍。是故，推動國家考試口試之結構化,乃是提升口試效度之重要途徑。

無論從實務或研究的角度，口試委員最大的困難在於：如何命題與如何評分。為提升國家考試口試的品質及效度，應該針對此二議題多加努力。本文從結構化口試的精神出發，主要內容包括：(一) 工作分析－了解核心能力；(二) 問題形式與內容；(三) 定錨評量；(四) 面談訓練。期望本文能對未來的口試有所助益。

National Examination’s Interview Questions Formulation and Scoring

Yueh-Luen Hu, Jeaw-Mei Chen, Guang-Chu Hung

Abstract

Public service is the cornerstone of the national government, and the national civil service examination directly contributes to the quality of the civil servants. Hence, strong emphasis has always been placed on the importance of the national civil service examinations, especially on the interview stage. Currently, Taiwan's civil service examinations interview stage is mostly unstructured, which has seriously harmed the validity of the interview results. According to previous researches, structured interview is twice as valid as unstructured interview. Hence, the fastest way to uplift the validity of the national civil service examination interview stage is the use of structured interview. Two most difficult problems faces by the interviewers are how to formulate the interview questions and subsequently how to score the answers. Therefore, it is rather important to exert more effort on these two issues. This study starts from the main theme of structured interview and cover the following issues: 1. Job analysis - to understand the core abilities of the job, 2. Types and content of

questions, 3. Anchored assessment, and 4. Interview training. Results shall serve as guiding principles for future interview processes.

Keywords: interview, structured interview, interview training, anchored assessment

壹、前言

「眼見為憑」是多數主管在人事甄選時的中心信念，因此，他們常常堅持使用口試/面談為錄用人員的重要依據。而經過多年人事心理學上的努力，一般都肯定結構化口試的重要性，主要的原因是在測驗學的觀點上，結構化面談比非結構化的面談具有許多的優勢存在（Arvey & Campion, 1982; Harris, 1989; Mayfield, 1964; Schmitt, 1976; Ulrich & Trumbo, 1965; Wagner, 1949; Wright, 1969）。而所謂的結構化，是指任何可使面談過程呈現公平一致的控制方式。近年來後設分析的研究更證實非結構面談的效度大約是在 0.14 到 0.30 之間，但是，一旦面談結構化後，其效度則可增加至 0.35 至 0.62（Campion, Palmer, & Campion, 1997； Huffcutt & Arthur, 1994; Hunter & Hunter, 1984; McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer, 1994; Wiesner & Cronshaw, 1988; Wright, Lichtenfels,

& Pursell, 1989; Marchese & Muchinsky, 1993)。

就狹義定義而言,結構化面談的研究主要都將焦點放在「面談的問題」及「評分標準」上。Huffcutt & Arthur (1994) 將面談結構化依「面談問題」及「評分標準」區分為四個水準。面談的結構化是有層次上的分別，其嚴謹程度由水準 1 至水準 4 逐漸增加，水準 4 的結構化要求是最高的。因此，愈嚴謹的面談，在「面談問題」與「評分標準」的處理上愈有一定的標準。後續的研究者，尤其多個重要後設分析均採用 Huffcutt & Arthur 的分類標準，並獲得寶貴的結論(Campion, Palmer, & Campion, 1997; Huffcutt & Woehr, 1999)。

就廣義定義而言，Campion, Pursell, & Brown (1988) 認為結構化的面談，除了一套詳細的問題擬定與評分量表外，其它條件亦有助於提升面談效度，如，評分員的先期訓練、評分員在面談期間作筆記、以數人組成的評分小組來進行面談、或者以行為評量為主的評定量表等。如果這些輔助條件能一致性地被使用,稱之為廣義的結構化面談。

結構化面談之所以獲得重視，其原因是結構化面談的效度是非結構化面談的二倍 (Campion, Palmer, & Campion，1997；Wiesner & Cronshaw，1988)。結構化面談的效度之所以能夠優於非結構化面談，其原因若由實驗設計或測驗學理論來說，實在不難理解。因為當控制無關干擾因素進入面談、使所有面試者接受相同一致的待遇、確保每位面

談委員皆能接收到正確的訊息，將使得口試的各個向度都得到一定的控制。是故，在信度及效度方面，結構化的面談當然優於非結構化的面談。

所謂結構化口試，必須在內容、程序及評分上均有一套標準化的處理。在內容上，口試的問題必須是事先設定的，而且題目必須是有鑑別力的。在程序上，包括由口試前，口試進行中至口試後種種相關的流程細節都必須要標準化，而在評分上，面談委員則需根據面試者對問題回答的結果與預先設定的評分標準做比較後，給予評分。

考選部每年舉辦六十多類科國家考試，各項考試除傳統紙筆測驗外，兼採口試評量方式者約占三分之一，考試類別包括公務人員高等考試、升官等考試、特種考試及部分特殊專技人員高等考試。從測驗評量角度觀之，各種評量方法均有其優點與限制，採多元評量方式更能提升選才之效度，現行各種國家考試評量方式中，口試使用頻率僅次於筆試，提升口試評量之信、效度有其必要性。

依據口試規則第二條，國家考試口試分為個別口試、集體口試、團體討論三種；個別口試評分重點為儀態、言辭及才識，集體口試則增加反應能力，團體口試則依應試者擔任主持人、參與討論等二大項（各主要項目再細分五個子項）作為評分項目。另依據外語口試第六條，外語口試分外語個別口試、外語集體口試及外語團體討論三種；外語個別口試評分項目為外語表達能力、語音與語調、才識見

解氣度，外語集體口試則增加反應能力，團體討論亦請應試者分別擔任主持人、參與討論二大項。以上各種口試方式，評分項目或流程之設計是否合適，口試委員能否適當地選擇問題，均為影響口試信、效度高低之關鍵。

目前考試承辦單位為求口試評量客觀性，舉行口試前均會召開口試委員討論會議，會中除說明考試性質、口試方式、評分原則外，並列舉數題適當的口試題目，供口試委員提問時參考。然而實際運作上仍遭遇不少問題，例如個別口試與集體口試中不同組別分數落差很大；團體討論中應考人彼此認識且會事先模擬演練；口試委員的提問偏重在專業問題，與筆試欲達成之目的差異不大；有時部分口試委員常先評定總分，再依考試承辦單位要求填入各評量項目分數；此外，每年不同典試委員長或召集人所邀請的口試委員來源不同、評分差異很大；以上諸多問題，均須待口試逐步結構化後，口試委員的命題與評分有清楚的標準可以依循，而獲得改善。

貳、結構化口試

建立口試結構化的歷程，非一蹴可及，而是必須循序漸進的。所謂的結構化程度亦非零與壹的分野，而是程度上的差別。其程度可大致分為非結構、狹義性結構，最後到廣義性的結構。非結構化口試即是傳統上目前國內一般口試。而狹義性的結構化口試則必須包括「口試內容擬定」

與「定錨評分建立」的結構化。至於廣義性的結構化口試則必須全面性的結構化，包括如何處理以下十五項議題（Campion et al., 1997；胡悅倫，2008）：1.口試問題的擬定；2.每一個面試者均被問相同的問題；3.即興問題或後續追問的處理；4.問題的形式與內容；5.面談的時間與題數；6.輔助訊息的控制；7.面試者的發問時機；8.立即評量或總結評量；9.定錨量表的使用；10.筆記的運用；11.多重的面談委員方式；12.面試者均能接受相同面談委員的口試；13.面談間面談委員的問題討論；14.面談訓練；15.事先預設定計分方式等議題。

從非結構化至廣義的結構化要考慮的因素很多，例如，時間、人力、物力及主辦單位的想法及意願，且根據過去教師甄試口試的研究，口試委員最大的困難在於：1.如何擬口試題目；2.如何評分（胡悅倫，民97）。因此本研究者認為目前可先以建立狹義的結構化口試為目標。然後，再經由面談訓練達到廣義結構化口試的目的。

為了達到「面談問題的結構化」，本文首先要談如何以工作分析，來瞭解特定工作的核心知能，其次討論如何針對核心知能，選擇適當口試形式來擬定口試題目。而為了達到「口試評分」的結構化，本文將討論如何定錨評量應試者的反應，以為評分標準化的基礎。另外，本文亦將討論如何透過對委員的面談訓練，讓委員們熟悉相關的概念，增加口試的結構化。綜合言之，本文將包括：一、工作分析；二、問題形式與內容；三、定錨評量；四、面談訓練。

一、工作分析－了解核心知能

考試題目要能夠有效度，所問的問題一定要與未來要從事工作有關。因此無論是筆試或口試，第一個要做的工作，就是透過工作分析，以了解該工作的核心能力。所謂「工作分析」即該工作領域的專家學者使用問卷調查或專家座談方式，分析特定工作的重要細節，使能對工作的內容有一提綱挈領的瞭解。透過「工作分析」的步驟，面試委員便能掌握特定工作必須具備的核心能力，亦能針對這些必要的能力或重點發展出面試問題形式及內容，藉由這些問題的詢問，使應試者表現出這些問題相對應的能力或特質，以利面試委員做出正確的評分，達到選才之目的。「工作分析」不僅可以讓面試委員獲得應試者與工作有關的行為資訊（Dipboye & Gaugler, 1993），也可以增加面試中與工作有關之訊息數量，使重要訊息均能被納入考量。

目前，國家考試之口試在核心能力的描述多請用人單位提供。以國家考試中實際使用的的三個類科為例，重點歸納於表一。

表一　核心知能範例

<table>
<tr><th>範例一：核心知能
—模糊</th><th>範例二：核心知能
—中等</th><th>範例三：核心知能
—詳細</th></tr>
<tr>
<td>
<table>
<tr><th>類科編號</th><th>工作內容及所需核心知能</th></tr>
<tr><td>209
電力工程

行政院原子能委員會核能研究所；
出缺：助理研究員</td><td>工作內容：電力控制管理技術與環境建構。

所需核心知能：
1. 電力系統工程及相關技術
2. 電力電子工程及相關技術
3. 控制工程及相關技術</td></tr>
</table>
</td>
<td>
<table>
<tr><th>類科編號</th><th>工作內容及所需核心知能</th></tr>
<tr><td>101
國際經貿法律

經濟部國際貿易局：出缺：編譯</td><td>工作內容：國際經貿法律事務與其相關行政事務之處理。

所需核心知能：
1. 具備國際公法、國際經濟法之學識；
2. 對WTO相關協定、議題、爭端解決程序之瞭解，倘有相關研究、或心得報告尤佳；
3. 對於國際經貿情勢最新發展之觀察或分析；
4. 全民英檢中級以上或其他同等檢定程度。</td></tr>
</table>
</td>
<td>
212資訊處理
行政院研究發展考核委員會：出缺：設計師

工作內容：
優質網路政府相關計畫規劃、審查、推動與管考；資訊計畫規劃、專案管理、網站經營、網路與資訊安全推動事宜；其他交辦事項。

所需核心知能：
• 具備資訊專案整合規劃能力：包括資料庫、網路管理、資訊安全、資訊系統及網站經營等規劃、管理、維運、監督與評估等知能；
• 具備軟體品質控管能力：包括資訊系統品質控管相關工具、知識、方法及應用能力等，以確保系統功能符合使用需求；
• 具備專案管理能力：如整合管理、範疇管理、時間管理、成本管理、品質管理、人力資源管理、溝通管理、風險管理、採購管理等；
• 具備跨領域分工合作能力：瞭解資料處理與相關專業間關係，能協調跨領域分工合作，跨系統整合相關業務流程，提供需求者完整服務；
• 具備資訊政策或計畫說明與推廣能力。
</td>
</tr>
</table>

在範例一中，以「電力工程」類科為例，其出缺名額為行政院原子能委員會核能研究所之助理研究員，工作內容為電力控制管理技術與環境建構，所需的核心知能包括：1. 電力系統工程及相關技術；2. 電力電子工程及相關技術；3. 控制工程及相關技術。而在範例二中，以「國際經貿法律」類科為例，其出缺名額為經濟部國際貿易局之編譯，工作內容為：國際經貿法律事務與其相關行政事務之處理，所需的核心知能包括：1. 具備國際公法、國際經濟法之學識；2. 對 WTO 相關協定、議題、爭端解決程序之瞭解，倘有相關研究、或心得報告尤佳；3. 對於國際經貿情勢最新發展之觀察或分析；4. 全民英檢中級以上或其他同等檢定程度。

顯然在核心知能的陳述上，範例二的描述較範例一的描述

清楚且具體。除了描述一般所需要的專業知能（國際公法、國際經濟法）外，甚至出現在此工作職場所特別需要的條件，例如：對 WTO 相關協定的瞭解及對英文能力的要求。範例二的核心知能顯然較有焦點。

在範例三中，是以「資訊處理」類科為例，其出缺名額為：行政院研究發展考核委員會之設計師，工作內容包括優質網路政府相關計畫規劃、審查、推動與管考；資訊計畫規劃、專案管理、網站經營、網路與資訊安全推動事宜及其他交辦事項。而所需的核心知能則明列五大類別：1.具備資訊專案整合規劃能力；2.具備軟體品質控管能力；3.具備專案管理能力；4.具備跨領域分工合作能力；5.具備資訊政策或計畫說明與推廣能力。而每一大類別均有詳細的說明。

在範例三中，很顯然地在專業知能（knowledge）、技能（skill）及能力（ability）上都有較完整的說明。然而核心能力的描述，不是單純由用人單位想想而已，乃是要以科學的方法，蒐集資料，系統性分析後才能得到工作上核心知能完整的描述。唯有讓口試委員對核心能力有所共識，口試命題之基礎才能踏實。因此，為提升口試的效度，結構化口試之重要原則，即是以「工作分析」所得的核心知能為口試委員命題的基礎。

初步的工作分析可以使用一般研究常用的方法，例如：觀察法(observation method)、訪談法(interview method)、

問卷法（questionnaire method）、工作日記/工作日誌法（work diary）、專案小組與綜合法（combination method），各種方法之重點如下（蘇兆華、李誠，民91）：1.觀察法：在員工工作過程中工作分析人員直接進行觀察是獲得工作資訊最普遍的方法之一。這種方法尤其適合於重複性工作，或文化水平較低的工人工作；2.訪談法：依訪談對象的不同而分為個別面談、集體面談、管理人員面談與討論會四種；3.問卷法：發放問卷給受訪者回答這是收集工作資訊最省錢的方法；4.日記/日誌法：要求員工紀錄他每天的工作任務與活動；5.專案小組：找來目標工作者的直接上級、同僚、相關人員，組成專案小組，分析目前工作內容；6.綜合法：任何兩種以上的方法合併使用而收集資訊的方法。

而更嚴謹的工作分析，目前已發展出許多複雜的專業技術，例如：關鍵事例法(critical incident technique, CIT)(Gatewood, Field, & Barrick, 2008; John, 1954)、職位分析問卷(position analysis questionnaire, PAQ)(Gatewood, Field, & Barrick, 2008; McCormick, Jeanneret, & Mecham, 1972; McCormick, Mecham, & Jeanneret, 1977)、「Fleishman工作分析系統」(Fleishman job analysis system, F-JAS)(Fleishman & Quaintance, 1984; Fleishman & Reilly, 1992)、功能性工作分析(Functional job analysis)(Fine, Holt, & Hutchinson, 1974; Fine, Harvey, & Cronshaw, 2004)、工作要素法(Job

element method)(Primoff, 1975; Primoff, Clark, & Caplan, 1982)等。上述方法之程序均相當複雜，本文介紹一種最常使用，且最重要的關鍵事例法。

口試時，主考官所問的問題必須與應試者所應徵的工作有直接相關，才能真正了解和預測應試者未來在職場上的表現。而關鍵事例法就是要找出能區分「成功者」vs.「失敗者」的「關鍵性」的「事例」。因此關鍵事例法之功能就是提供工作上具代表性的成功與失敗之事例，故亦能提供與工作直接相關的工作向度。主考官藉由了解這些資訊，就能對應試者提出與未來工作成功與否有關聯度的問題，並檢核應試者是否具備勝任此工作的知識和能力。

關鍵事例法最早由 John C. Flanagan（1954）用於分析二次大戰時美國空軍的有效和無效的行為，原先是用於蒐集訊息，以確立人事訓練的需求和發展績效評量的格式。因此，關鍵事例法的過程是設計來產生在職工作者表現出來的特別成功或特別失敗的關鍵事例的清單。關鍵事例法的目的在於蒐集可觀察的特定行為的訊息，而非描述主觀的感受或個人特質。而這些行為最後會被歸類為不同的工作向度，最終的工作向度清單和代表性的關鍵事例能提供關於工作成敗的行為的大量訊息。因為蒐集的訊息是關於工作的行為而非個人特質，因此，過程是非常工作導向的(work oriented)。每一個關鍵事例應包含：(1)對情境的描述、(2)在職工作者所表現的有效或無效的行為、(3)行為所導致的結果。

以下是一個主管的工作所產生的關鍵事例：

廢棄物處理公司收到一批無毒廢棄物。但是其上的處理標籤卻標示錯誤，因此被解讀為這是有毒的廢棄物。但被以只適合於無毒廢棄物的方式處理。主管沒有花時間閱讀這個標示就簽署了廢棄物處理的命令。結果，環保局以不當處理廢棄物罰款公司 5000 元整。

（Gatewood, Field,& Barrick, 2008, p.304）

此關鍵事例乃是典型的失敗事例。在這個事例中，只有一個關鍵行為被這位主管展現出來：那就是他沒有仔細閱讀就簽署了廢棄物處理的命令；而事件造成的後果也很簡單明瞭：公司因為主管的行為而被罰款。事例中描述的是一個表現在工作上的看得見的行為，而敘述的措辭也針對行為，而沒有提及任何這位上司的個人特質（例如粗心的、缺乏對細節的關注、輕率的、輕信的）。這個失敗事例的描述，提供足夠的細節讓讀者了解情況，而這個行為的後果也清楚的被呈現出來。

關鍵事例法之優點在於能明確地產生大量有趣的、具體的、與工作有關的訊息。此外，這些訊息的性質是行為，而不是個人特質。工作者的行為被記錄歸檔，而這些都可以轉化為具體的工作任務。此外，所描述的行為是「關鍵」的事件，因此這些訊息最有可能代表工作的重要面向。是故，在命題時，關鍵事例法常常被融入在下節所要討論的情境式的面試問題（situational interview）及過去行為

式的面試問題（behavioral interview）中。

最後，除了工作分析法外，口試題目的擬定可由過去的口試題庫中分析、改寫、創造。依據Campion等人（1997）的看法，由所謂的工作中的專家（job expert），例如，經理人員或是面談者、主考官，所撰寫的口試問題也能形成很好的面談/口試的題庫。Janz（1982）、Latham, Saari, Pursell與Campion(1980)、Orpen(1985)、Roth與Campion（1992）等人的研究，都曾提到這種方法。本研究者以為，對考選部而言，國家考試之口試題庫建立與分析是未來很重要的努力方向。相關研究請參見胡悅倫、余民寧（民98）在教師甄試口試題庫題目上的分析。目前，本文的撰寫則會側重在口試題目的舉例，而口試題庫之建立與分析，則有待未來繼續努力。

二、問題形式與內容

早期研究(Janz, 1982; McDaniel et al., 1994; Motowidlo et al., 1992; Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990）將面試問題的形式歸納為六種：如「情境式問題」、「過去行為問題」、「背景式問題」、「與工作知識有關的問題」、「真實工作的模擬」「心理特質問題」等。學者們發現其中以「情境式問題」及「過去行為問題」的面試效度最佳，因此本節將針對「情境式問題」與「過去行為式問題」之做法加以說明。

（一）情境式口試（Situational Interview）

情境試口試是由 Latham、Saari、Pursell 和 Campion（1980）發展而來。其基本的意涵是首先確認出代表某工作的特定活動，並利用這些資訊形成問題，詢問應徵者在「某個特定情境下其行為反應為何」。因此情境式口試的第一步還是利用關鍵事例法(critical incidents technique)對工作職位進行工作分析。關鍵事例指的是對工作上已發生特別好或特別不好的，足以代表工作表現的例子的行為描述。這些事例由現職者或由主管收集而來，收集的方式可以特過個人面談或問卷。

通常，一個工作需要收集上百個事例。然後這些事例中相同的行為歸納成一類，成為不同的行為構面。並為這些類似行為組成的構面命名：比如，技術技能、缺陷診斷、顧客服務等。

接下來是選取行為構面，形成問題。通常一個構面需要至少 2 個事例。並將這些事例改寫成問題（如表二）。研究者以為，用人單位的主管或職場上的工作者，俯拾皆是情境式的問題，若能將以下題目的型式善加運用，必可擬出不錯的口試題目。

表二　情境式口試範例問題

範例一：你的配偶和兩個孩子正感冒躺在床上。你沒有親戚或朋友有空能照料他們。而在三小時後就是你的上班時間，在這樣的情況下你會怎麼做？
□我會待在家裡——家人第一。
□我會打電話給我的上司，並解釋我的情況。
□因為他們只是感冒，我會去上班。

範例二：一位顧客來到店裡拿取他留下來修理的手錶。手錶應該早在一個星期前就修理好，但是卻到現在還沒有從維修部送回店裡。這位顧客此時非常生氣。你將如何處理這個情況？
□告訴這位顧客手錶尚未回到店裡，並請他晚點再向你確認手錶是否已維修好。
□向這位顧客道歉，並告訴他你會確認這個問題，並稍後打電話向他報告。
□安撫這位顧客，並於顧客等待的時間中打電話給維修部做確認。

範例三：過去的一個星期你持續地做最耗神的工作（比如看不懂的手寫字、複雜的統計工作）。現在你正著手今日的第四個工作，而這又是另一個一團糟。你會怎麼做？
□翻翻這疊工作，然後跳過做別的工作。
□向協調者抱怨，但仍然做這個工作。
□沒有抱怨地接手做這個工作。

（Gatewood, Field,& Barrick, 2008, p.508）

（二）過去行為式口試（Behavioral Interview）

這個方法最早由Tome Janz（1982）所提出，其和情境式口試非常相似，也運用許多相同的方法。過去行為式口試主要是要了解「過去當一個事件發生時，應徵者當時的行為和行為的結果」，因此，它亦開始於發展關鍵事例並找出同樣行為的行為構面，如同情境式口試一般。然而，不同於情境式口試，過去行為式口試在回顧這些行為構面的同時，也需要對每個構面做出個人最佳或典型表現的基礎描述，介紹如下（Gatewood, Field,＆Barrick, 2008）：

過去行為式口試分為下列兩種:1.最佳表現(Maximum performance)構面通常指的是技術能力和知識。2.典型表現(Typical performance)構面通常處理的是一般的公民行為，如：與人相處的情形、工作態度、有禮貌的或準時等。在過去行為式的口試中，建議最好以典型表現構面之試題為主；因為，一個好的口試是應該是用來測量公民行為的。檢視目前，國家考試的口試，會發現口試委員的提問偏重在專業問題上，因此與筆試的區別不大。研究者認為此將對口試的功能大打折扣。若希望口試能與筆試有較多的區隔，應該在口試中採用較多探究個人價值觀或公民行為的問題為佳。但是當然這些題目還是需要與工作有關才好。

過去行為式口試有其特殊處：第一，每一個問題都會形成一連串的探測(probes)，通常是一些接續的問題。第

二，此類口試問題應區分為：1. 具有工作經驗者之試題；2. 無工作經驗者之試題，二者之題目設計方式雷同，唯其無工作經驗者之設計的情境要更一般化，且不必要是現在應徵的工作的其中一部份。比如問有經驗的銷售員的題目為「告訴我你最近六個月中接觸過最棘手的客人」，則對無經驗者可將此題目拿掉銷售員這個職業，問應徵者「我們都有試圖說服別人購買產品，但卻並不太了解我們所要推銷的產品或它的好處為何的經驗。請告訴我在什麼時候你覺得這個問題對你來說特別棘手。」。以下介紹過去行為式口試之範例，請見表三。

表三　過去行為式口試範例問題

範例一：在一個團體裡，成員往往需要一起工作以完成任務。你是否可以告訴我你最近在團隊中工作的經驗？

以下為探測性問題：

a. 這個團隊的工作任務是什麼？

b. 團隊中共有多少人？

c. 團隊工作的結果產生什麼困難？

d. 在解決這些困難中你扮演什麼角色？

e. 團隊在完成任務的成功度如何？

f. 你多常以團隊的型式工作？

範例二：告訴我一個你曾經協助員工了解困難政策的情況。

以下為探測性問題：

a. 此政策為何？

b. 你如何知道員工在了解政策上有困難？

c. 你覺得你的協助對員工的幫助有多大？

d. 你如何知道你已成功處理這個事件？

e. 你曾採取什麼動作去改變政策？

（Gatewood, Field,& Barrick, 2008, p.509）

為了讓讀者更清楚了解過去行為式問題及其後續追問的發展，以創造更好的題目，在此特別列舉國家考試之試題，並試圖撰寫探測性問題，以供未來主考官之參考。說明如下：

例一：談談最近一次你所運用的最有創意的解決問題方法是什麼？【96 年公務人員高等考試二級考試第二試口試（集體口試）問題（類科：生物多樣性）】

探測性問題舉例：

a. 你曾經有過運用創意解決問題的經驗嗎？

b. 當時的情境是什麼？

c. 你選擇「怎樣的人」參與其中？

d. 在過程中，你曾經遇過什麼樣的困難？

e. 你在處理這些困難時的角色是什麼？

f. 你如何解決所遇到的困難？

g. 你過去的經驗，能為你帶來什麼樣的特殊影響或價值？

例二：請說明你過去從事測量製圖工作的作業經驗。【96年公務人員高等考試二級考試第二試口試（集體口試）問題（類科：測量製圖）】

探測性問題舉例：

a. 你曾經有過測量製圖的經驗嗎？

b. 當時的情境是什麼？

c. 你選擇「怎樣的人」參與其中？

d. 在過程中，你曾經遇過什麼樣的困難？

e. 你在處理這些困難時的角色是什麼？

f. 你如何解決所遇到的困難？

g. 你過去的經驗，能為你帶來什麼樣的特殊影響或價值？

過去行為問題應該以開放性的方式呈現，不要讓回答者只有「是」或「不是」的答案，以下的字或片語可以做為擬題的開場白或句首，綜合於表四：

表四　過去行為式問題之開場白

請告訴我們關於...	Tell us about…
請描述一個時間...	Describe a time….
請向我們解釋...	Explain to us…
請給我們一個例子...	Give us an example…
請問有什麼...	What were…
在當前的工作，你如何...	In your current job, how do you…
你曾經...	Have you…
你曾經在哪裡...	Where have you…
你如何...	How do you…
你為什麼...	Why did you…
你什麼時候...	When did you…
你做了些什麼...	What did you do…

（Turner, 2004）

總而言之，結構化的口試，就是希望口試題目必須有所根據，以達到提升口試效度的目的。目前，無論是情境式口試或是過去行為式的問題，若能奠基於關鍵事例法之工作分析，至少能使口試做好內容效度。而此將是預測未來工作表現的最佳佐證。事實上，過去 15 年已經有許多的研究證明，結構化的口試具有良好的預測效度（Gatewood, Field,& Barrick, 2008）。因此以上兩種口試形式，都是口試委員可以選擇的方法。

三、定錨評量

定錨評量（anchored rating）的建立是指在理想上，未來每一個題目被口試委員使用來評定面試者時，都能有一具體的定錨（anchor）作為給分的參考依據，得高分者的答案應該符合怎樣的情形或條件，得低分者的答案又是怎樣的情形，口試委員都可以根據定錨得到具體精確的評價依據，這樣就可以減少口試委員個人主觀的評價誤差，使不同口試委員都會有類似的評分，因此評分者間信度與準確度也會提高。(Maas, 1965;Vance, Kuhnert, & Farr, 1978)

一般而言，定錨（anchor）至少分成四種方式：(一）定錨可以是範例式答案（example answer），亦即它是應試者可能會回答的實際例子；(二）定錨也可能是一種敘述（description ）或是答案的定義。這並不是應試者所回答的範例答案，而是面談者綜合出來或想瞭解的概念;(三）定錨也可以是一種對答案的評價（evaluation）。例如，將

答案分成傑出、優良、差；(四) 定錨亦可以是一種相對性的排比 (comparative answer)，例如，將答案分成前面 20%、其次 20%、中間 20%、再次 20%、後面 20%等。而定錨評量的結構性亦大致可以分成四個程度，從最嚴謹到最寬鬆。最嚴謹的是多元定錨，意即混合各種定錨評量的方式，交互使用。其次是單一類型的定錨評量，最常使用的是量尺化範例 (scaled example)，或是描述式 (description) 答案的量尺化評量。再其次是非定錨式的評量(unanchored scaled)，或者是只使用數字或形容詞為定錨的評量方式。最後是不用任何量的評斷，只是寫一些摘要、相對性的評比、或是團體討論方式決定之成績或等第的評量方式 (Campion et al., 1997)。

接下來，最實際的問題是如何發展定錨的量尺分數？因為〝評價式〞與〝排比式〞的答案已經有從最優到最差的次序，因此定錨評量主要是將範例答案或是答案的描述，給予由最優到最差的量尺性的排序。取得範例答案的方法有下列三大類：1.向該職場中的專家諮詢，以取得他們所聽過的應試者的答案 (Latham et al., 1980)；2.經由與專家、職場中的上司、人事專員及在職者進行腦力激盪，或集思廣益，而從中獲得可能性答案 (Campion, Pursell, & Brown, 1988；Robertson, Gratton, & Rout, 1990；Weekley & Gier, 1987)；3.從模擬面談中的，直接詢問應試者而取得，或者是從過去的面試中，取得相似問題的答案(Green, Alter, & Carr, 1993)。值得注意的是，無論是從那一個

方法取得答案，都必須進行答案的排比，期能將每一個範例答案或是答案的描述，給予不同的量尺分數，例如，可採萊克特(Likert)五點量表，將範例答案由最優(5分)、中間(3分)至最差(1分)進行排比。而在排比的過程中，必須注意到與工作需求(requirements of job)的配合度。所以，優良的答案應該不可以超出工作需求太多（例如科長層次的答案不應該是部長層次的答案),而最壞的答案也不可以低過它的需求，以致使得口試答案無法區辨應試者的良莠。定錨的四種方式及其量尺分數的範例請見表五。

問題：建立優先順序及計畫是非常重要的工作需求。可否請您就您以前的經驗，提出特定的例子，說明在沒有主管的督導下，您是如何決定優先順序及計畫您的工作？

量尺分數	範例式 (example)	描述式 (description)	評價式 (evaluation)	排比式 (comparative)
5	在機艙裡，我將事情分成一、二、三，三個系統。	先將整件事情系統化，列出其任務，並排出優先順序。	傑出的答案	最優良的20%候選人
4				次優良的20%候選人
3	在食物的準備上，我找出需要的是什麼，什麼時候需要，然後列出一個時間表。	考量任務的重要性，並先執行重要的任務。	優良的答案	中間20%的候選人
2	我先執行重要的任務。			後面20%的候選人
1	我先處理先到的任務，或詢問主管的意見。	沒有使用實際的系統。	尚可的答案	最後20%的候選人

資料來源：改寫自 A review of Structure in the selection interview. Campion & Palmer （1997）

Personnel Psychology, 50 （3）, p.676.

本研究者以為，定錨量尺的建立，在目前的國家考試中，必須依各考科一一處理。本文只能概念性的介紹定錨量尺的意義及其可以發展的方向。若無定錨量尺的概念，口試委員將只能用直覺作為評分的依據。此舉就測驗的觀點，將非常容易產生偏誤。

四、面談訓練

面談訓練的目的主要在確保一種程序，使各種影響因素都能在面談中被正確地實施（implemented）。它是最常被用來改進面談/口試效度的方法（Dipboye, 1992）。事實上，面談訓練就好像訓練測驗主試者一樣重要（Society for Industrial and Organizational Psyhology，1987）。更實際的是，面談訓練是一種主考官很容易被教得會的學問（Howard, Dailey, & Gulanick, 1979）。

有關面談訓練成效之研究，較早期是以 Arvey 與 Campion （1982）及 Harris（1989）為代表。Arvey 與 Campion 回顧之前五篇有關面談訓練的論文，發現：不是每個面談訓練均可達到正面效果，少數研究也證明面談訓練並不具有特別效用（Maurer & Fay, 1988；Vance et al., 1978）。

Arvey 與 Campion 認為此與面談訓練太著重有關測驗學中心理測驗屬性（psychometric properties）之訓練（如，月暈效應、對應效果），而忽略了面談者行為的真正改變有關。而在 Harris 回顧性的論文中，整理三篇有關面談訓練的文章，其結論是：面談訓練的效果是不一致的，因此他呼籲未來應比較不同性質的面談訓練方法。

而在九〇年代後，學者們開始較細緻地檢驗面談訓練的內容。例如 Werner（1991）的研究發現：假如在面談訓練中，訓練面談者提出較中性的題目，則面談者的行為可以改變。而在 Mattimore 與 Balzer（1993）的研究發現，經由行為示範（behavior modeling）的面談訓練，面談者在工作坊中就學會許多有關面談的知識與技巧，而且在模擬面談中表現較佳。另外，目前較一致性的發現是：愈是完整而全面的面談訓練，愈能增加面談評分的準確性（Pulakos & Schmitt, 1995）。

面談訓練有兩個議題是值得深入研究的：一是其與面談經驗之間的關係；二是其與口試結構化之間的關係。分述如下：

在面談訓練方面，最常被同時討論的議題，即是「面談經驗」。畢竟在面談訓練之前，每位面談者所擁有的面談經驗是不同的。是不是愈資深的面談者，在面談的表現中愈好呢？一般而言，可能會相信資深的面談者應該較瞭解工作需求和口試過程，所以理應可以做出較佳的決策。其實不

然，Schmitt（1976）回顧過去的研究發現：面談者的經驗對於評價應試者的表現，並未具正向的效果。有的研究甚至顯示資深的面談者會把應徵者分數評得較低（如，Furnham & Burbeck, 1989）。同樣的，Gehrlein, Dipboye 與 Shahani（1993）也發現：面談經驗會降低評分效度，其原因可能是因為資深面談者在面談過程中，反而較憑自己的直覺，而較少遵守口試過程中的要求。

Posthuma, Morgeson 與 Campion（2002）檢視面談經驗及面談訓練與口試成效之間的關係，也未得到一致的支持結論。本研究者較為同意的看法是 Harris（1989）及 Deli 與 Vera（2003）的觀點：真正能提昇口試效度的關鍵是，面談者具有強烈的使命感及動機、願意審慎地做出良好的甄選決策、並有能力提出好的問題、亦或是有較佳的訊息處理能力。因此，本研究者認為在面談訓練中，除了一般結構化的訓練以外，仍須對動機、使命感、訊息處理能力等議題多加處理之。

其次，就面談訓練與口試結構化的關係方面，依 Michael 與 Campion（1999）之見，假如整個面談在各方面的結構化程度都很好的話，大部分面談者的行為都已受到規範，則不需要繁複的面談訓練加以處理。因而，Michael 與 Campion 認為以成本效用（cost effect）考量，「簡單的面談訓練－高結構化口試」的模式比「複雜的面談訓練－低結構化口試」的模式好。即在理想上，最好是採「簡單的面談訓練－高結構化口試」比較符合成本效益。

Maurer（2002）在實地場域中進行實驗，比較前節討論過的較具結構性的情境面談法（situational interview method）與傳統的非結構性面談法（traditional interview method），結果發現，在高度結構化的口試中，面談經驗就沒有辦法再增加面談的效果。意即，在高度結構化的口試條件下，新手面談委員跟專家一樣能夠做出良好的口試決策。是故，將口試結構化，仍是增加口試效度的關鍵。

一般而言，面談訓練主要是幫助面談能在兩大方面維持一定的結構性。一是面談內容，包括「由工作分析建立口試題目」、「問題形式與內容」、「口試的時間與題數」、「輔助訊息的控制」等等。二是問題的評分，包括「立即且多次的評量」、「定錨量表的使用」、「筆記的運用」、「應試者均能接受相同口試委員的口試」等等。是故，面談訓練實有助於提升面談的結構性，進而達到增進面談效度的目的（Dougherty, Ebert, & Callender, 1986）。

一般而言，面談訓練包括面談的背景介紹及目的說明。訓練也包括如何撰寫面談問題，或者是如何使用現有的問題。訓練有個重要的目的，就是讓口試委員學習如何選擇好的題目，以增加對問題的探究能力。在面談訓練中，一個最被公認的重要課題，乃是如何去評量應試者的回答或是使用評量工具（Borman, 1982; Carrier, Dalessio, & Brown, 1990; Green et al., 1993; Latham et al., 1980; Maurer & Fay, 1988; Motowidlo, Carter, Dunnette,

Tippinsm Werner, Burnett, & Vaughan, 1992; Orpen, 1985; Pulakos & Schmitt, 1995; Pursell, Campion, & Gaylord, 1980; Robertson et al., 1990; Vance et al., 1978; Walters, Miller, & Ree, 1993)。此些內容在本文前面幾節已詳細說明。

總而言之，在面談訓練的內容上，依廣義結構化口試的標準（Campion et al., 1997)，將包括如何處理下列問題：1.口試問題的擬定；2.每一個面試者均被問相同的問題；3.即興問題或後續追問的處理；4.問題的形式與內容；5.面談的時間與題數；6.輔助訊息的控制；7.面試者的發問時機；8.立即評量或總結評量；9.定錨量表的使用；10.筆記的運用；11.多重的面談委員方式；12.面試者均能接受相同面談委員的口試;13.面談間面談委員的問題討論；14.面談訓練；15.事先預設定計分方式等。

在面談訓練方式上，大多以演講及討論的方式為最普遍。但許多的面談訓練也會利用下列方式：角色扮演、行為示範、面談模擬演練等，讓學習者能在互動式過程中，習得專有知識（Campion, Campion, & Hudson, 1994; Carlson, Thayer, Mayfield, & Peterson, 1971; Dougherty et al., 1986; Green et al., 1993; Maurer & Fay, 1988; Motowidlo et al., 1992; Pulakos & Schmitt, 1995; Robertson et al., 1990; Roth & J. Campion, 1992; Walters et al., 1993)。而錄影帶教學方式也是一種很好的學習方法（Dougherty et al.; Robertson et al.)。未

來在面談訓練中，可先採演講及討論的方式，等面談訓練模式成熟後，拍製錄影帶，則可成為後續面談訓練時，很好的輔助教材。

至於訓練時間方面，可以從數小時至一個星期不等。通常，這種訓練都是以小團體為主。最有可能是一至兩天左右（Borman, 1982; Dougherty et al., 1986; Green et al., 1993; Handyside & Duncan, 1954; Maurer & Fay, 1988; Motowidlo et al., 1992; Pulakos & Schmitt, 1995; Robertson et al., 1990; Roth & Campion, 1992; Walters et al., 1993)。

未來，若欲使面談訓練更為有效，一個重要的方法是把面談電腦化（Green, 1993)。面談者就可以讀已準備好的試題，在電腦上做筆記，並將應試者的答案直接記錄在電腦上。如此可以提昇口試/面談結構化的程度，可分類/篩選題目，亦可增加瞭解各應答者的應答全貌，並有利其他分析。本研究者以為，面談訓練，以及面談過程的電腦化的確是一個未來的發展方向，不過，它必須在許多輔助或支援（至少口試人員要習慣電腦操作，試場要能提供電腦設備）下，方能實施。

參、結論

目前，國家考試之口試，在實務上仍面臨許多問題。為提升國家考試口試之效度，必須針對口試的相關議題加以著墨。「口試問題的擬定」與「定錨量尺之建立」乃為最基本、

最重要的概念，而此亦是狹義性結構化口試之基礎。強化口試的結構化乃為提升口試效度之鑰。是故，本文嘗試從理論角度出發，漸漸走入實務，並期望各科之口試委員能運用本文所提之原則，做為命題與評分的參考。任何考科之命題必須包括學科專業及命題技術兩大部分。在學科專業的部分，則端賴各口試委員原有的專業；而在命題技術的部分，則有賴各口試委員將本文所提之概念，吸收並轉化在命題的實務中。口試的理論可以移植，但命題與評分的實務，其中之巧妙存乎一心。

本文在許多地方仍有不足之處，例如：定錨評量在國家考試上的實例分析、筆試與口試計分之比例分配問題、個人價值觀之口試題目之探究，心理人格特質問題之追問等等，許多通用於各科的議題，礙於篇幅均尚未詳陳述。未來在此系列中，將陸續探討。

最後，口試的原則雖可借重於人事心理學的理論，但國家考試口試，事涉各種公務人員的考試，在其科目及性質上有其特殊性，國家考試單位，必須投入更多經費與人力，方能使口試臻於完美。

參考文獻

胡悅倫（民 97）。結構化教師甄試口試之初步調查。教育與心理研究，31(1)，65-96。

胡悅倫、余民寧（民98）。教師甄試口試題目值得研究嗎？—以概念構圖分析之。教育與心理研究，32(1)，29-56。

蘇兆華、李誠（民91）。工作分析及其結果之應用－建立結構性面談：以M公司為例。論文發表於第八屆企業人力資源管理實務專題研究成果發表會。

Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. Personnel Psychology, 35, 281-322.

Borman, W. C. (1982). Validity of behavioral assessment for predicting military recruiter performance. Journal of Applied Psychology, 67, 3-9.

Campion M.A., Campion J.E, & Hudson J. P. Jr. (1994). Structured interviewing: A note on incremental validity and alternative question types. Journal of Applied Psychology, 79, 998-1002.

Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. Personnel Psychology, 50, 655-702.

Campion, M. A., Pursell, E. D., & Brown, B. K. (1988). Structured interviewing: Raising the psychometric properties of the employment interview. Personnel

Psychology, 41, 25-42.

Carlson, R. E., Thayer, P. W., Mayfield, E. C., & Peterson, D. (1971). Improvements in the selection interview. Personnel Journal, 50, 268-275.

Carrier, M. R., Dalessio, A. T., & Brown, S. H. (1990). Correspondence between estimates of content and criterion-related validity values. Personnel Psychology, 43, 85-100.

Deli, D. A., & Vera, E. M. (2003). Psychological and contextual influences on the teacher selection interview: A model for future research. Journal of Personnel Evaluation in Education, 17(2), 137-155.

Dipboye, R. L. & Gaugler, B. B. (1993). Cognitive and behavioral processes in the selection interview. In N. Schmitt, & W. C. Borman Associates (Eds.), Personal selection in organizations (pp. 135-170). San Francisco: Jossey-Bass.

Dipboye, R. L. (1992). Selection interviews: Process perspectives. Cincinnati, OH: South-Western.

Dougherty, T. W., Ebert, R. J., & Callender, J. C. (1986). Policy capturing in the employment interview. Journal of Applied Psychology, 71, 9-15.

Fine, S. A., Holt A. M., & Hutchinson M. F. (1974). Functional job analysis: How to standardize task statements. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

Fine, S. A., Harvey, R. J., & Cronshaw S. F. (2004). FJA strategies for assressing O*NET limitations in a Post-DOT environment. In Edwin A. Fleishman (chair), Thing, Data, and People: Fifty Years of a Seminal Theory. Symposium presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chocago.

Fleishman, E. A. & Quaintance, M. K. (1984). Taxonomies of human performance: The description of human tasks. New York, Academic Press.

Fleishman, E. A. & Reilly, M. E. (1992). Administrator's guide F-JAS: Fleishman job analysis survey. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Furnham, A., & Burbeck, E. (1989). Employment interview outcomes as a function of interviewers' experience. Perceptual and Motor Skills, 69, 395-402.

Gatewood, R. D., Field, H. S., & Barrick, M. (2008).

Human Resource Selection (6th ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.

Gehrlein, T. M., Dipboye, R. L., & Shahani, C. (1993). Nontraditional validity calculations and differential interviewer experience: Implications for selection interviews. Educational and Psychological Measurement, 53, 457-469.

Green, P. C, Alter, P., & Carr, A. E. (1993). Development of standard anchors for scoring generic past-behaviour questions in structured interviews. International Journal of Selection and Assessment, 1, 203-212.

Handyside, J. D., & Duncan, D. C. (1954). Four years later: A follow-up of an experiment in selecting supervisors. Occupational Psychology, 28, 9-23.

Harris, M. M. (1989). Reconsidering the employment interview: A review of recent literature and suggestions for future research. Personnel Psychology, 42, 691-726.

Howard, G. S, Dailey, P. R, & Gulanick, N. A. (1979). The feasibility of informed pretests in attenuating response-shift bias. Applied Psychological

Measurement, 3, 481-494.

Huffcutt, A. I., & Woehr, D. J. (1999). Further analysis of employment interview validity: A quantitative evaluation of interviewer-related structuring methods. Journal of Organizational Behavior, 20, 549-560.

Huffcutt, A., & Arthur, W. Jr. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs. Journal of Applied Psychology, 79, 184-190.

Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). The validity and utility of alternative predictors of job performance. Psychological Bulletin, 96, 72-98.

Janz, T. (1982). Initial comparisons of patterned behavior description interviews versus unstructured interviews. Journal of Applied Psychology, 67, 577-580.

John, C. F. (1954). The critical incident technique. Psychological Bulletin, 51, 327-358.

Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D., & Campion, M. A. (1980). The situational interview. Journal of Applied Psychology, 65, 422-427.

Maas, J. B. (1965). Patterned scaled expectation interview: Reliability studies on a new technique. Journal of Applied Psychology, 49, 431-433.

Marchese, M. C., & Muchinsky, P. M. (1993). The validity of the employment interview: A meta-analysis. International Journal of Selection and Assessment, 1, 18-26.

Mattimore, K., & Balzer, W. K. (1993, May). Behavior modeling training of interviewing skills: Development and evaluation. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco, CA.

Maurer, S. D . (2002). A practitioner-based analysis of interviewer job expertise and scale format as contextual factors in situational interviews. Personnel Psychology, 55, 307-327.

Maurer, S. D., & Fay, C. (1988). Effect of situational interviews, conventional structured interviews, and training on interview rating agreement: An experimental analysis. Personnel Psychology, 41, 329-344.

Mayfield, E. C. (1964). The selection interview: A

reevaluation of published research. Personnel Psychology, 17, 239-260.

McCormick, E. J., Jeanneret, P. R. & Mecham, R. C. (1972). A study of job characteristics and job dimensions as based on the position analysis questionnaire (PAQ). Journal of Applied Psychology, 56, 347-367.

McCormick, E. J., Mecham, R. C., & Jeanneret, P. R. (1977). Technical manual for the Position Analysis Questionnaire (PAQ) (System II). Logan, UT: PAQ Services.

McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 79, 599-616.

Motowidlo, S. J., Carter, G. W., Dunnette, M. D., Tippins, N., Werner, S., Burnett, J. R., & Vaughan, M. J. (1992). Studies of the structured behavioral interview. Journal of Applied Psychology, 77, 571-587.

Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (1990). An alternative selection procedure: The

low-fidelity simulation. Journal of Applied Psychology, 75, 640-647.

Orpen, C. (1985). Patterned behavior description interviews versus unstructured interviews: A comparative validity study. Journal of Applied Psychology, 70, 774-776.

Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. Personnel Psychology, 55(1), 1-81.

Primoff, E. S. (1975). How to prepare and conduct Job Element Examinations. Washington DC: Personnel Research and Development Center, U.S. Civil Service Commission.

Primoff, E. S., Clark C. L., & Caplan, J. R. (1982). How to prepare and conduct job element examinations: Supplement. Washington DC: Personnel Research and Development Center, U.S. Civil Service Commission.

Pulakos, E. D, & Schmitt, N. (1995). Experience-based and situational interview questions: Studies of validity. Personnel Psychology, 48, 289-308.

Pursell, E. D, Campion, M. A, & Gaylord, S. R. (1980).

Structured interviewing: Avoiding selection problems. Personnel Journal, 59, 907-912.

Robertson, I. T., Gratton, L., & Rout, U. (1990). The validity of situational interviews for administrative jobs. Journal of Organizational Behavior, 11, 69-76.

Roth, P. L., & Campion, J. E. (1992). An analysis of the predictive power of the panel interview and pre-employment tests. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65, 51-60.

Schmitt, N. (1976). Social and situational determinants of interview decisions: Implications for the employment interview. Personnel Psychology, 29, 79-101.

Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1987). Principles for the validation and use of personnel selection procedures (3rd ed.). College Park, MD: Author

Turner, T. S. (2004). Behavioral interviewing guide: a practical, structured approach for conducting effective selection interviews, P.33. Victoria, B.C., Canada: Trafford Publishing.

Ulrich, L. & Trumbo, D. (1965). The selection interview since 1949. Psychological Bulletin, 63, 100-116.

Vance, R. J., Kuhnert, K. W., & Farr, J. L. (1978). Interview judgments: Using external criteria to compare behavioral and graphic scale rating. Organizational Behavior and Human Performance, 22, 279-294.

Wagner, R. (1949). The employment interview: A critical summary. Personnel Psychology, 2, 17-46.

Walters, L. C, Miller, M. R, & Ree, M. J. (1993). Structured interviews for pilot selection: No incremental validity. International Journal of Aviation Psychology, 3, 25-38.

Weekley, J. A, & Gier, J. A. (1987). Reliability and validity of the situational interview for a sales position. Journal of Applied Psychology, 72, 484-487.

Werner, W. (1991). The impact of interviewer training on questioning strategies for use in the employment interview. (Doctoral dissertation, Hofstra University, 1990). Dissertation Abstracts International, 51, 5624.

Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988). The moderating impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. Journal of Occupational Psychology, 61, 275-290.

Wright, O. R. Jr. (1969). Summary of research on the selection interview since 1964. Personnel Psychology, 22, 391-413.

Wright, P. M., Lichtenfels, P. A., & Pursell, E. D. (1989). The structured interview: Additional studies and a meta-analysis. Journal of Occupational Psychology, 62, 191-199.

國家圖書館出版品預行編目資料

考試院院會發言錄　考試委員陳皎眉/ 陳皎眉著.

-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 101.5

面：　公分

ISBN　978-986-03-2678-9 (平裝)

1. 考試院　2. 言論集

573.442　1010101028

考試院院會發言錄　考試委員陳皎眉

作　　者：陳皎眉

出 版 者：考試院

地　　址：臺北市文山區試院路 1 號

電　　話：(02) 8236-6000

印 刷 者：上校文化印刷有限公司

地　　址：高雄市三民區通化街 158 巷 6 號

電　　話：(07) 311-6011

出版日期：中華民國 101 年 5 月

版　　次：初版

GPN：1010101028

ISBN：978-986-03-2678-9