

東海大學公共事務碩士專班碩士論文大綱

指導教授：孫本初博士

公務人員高普考試與特種考試地
方政府公務人員考試現行運作比
較之研究

碩士班研究生：徐詩婷

中華民國一〇一年一月十一日

碩士論文題目：

公務人員高普考試與特種考試地方特考
現行運作比較之研究

研究生：徐詩婷

指導教授：孫本初 (簽章)

審查教授：孫本初 (簽章)

李宗勳 (簽章)

陳信宏 (簽章)

專班主任：魯俊孟 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 101 年 1 月 11 日

謝誌

二年多的專班生活，終於在論文完成的這一刻劃下句點。回想在這一段求學過程中，在工作、家庭與課業的三重壓力下，酸、苦、甜均已嚐盡，如人飲水、冷暖自知。幸已能堅持至此，不虛此行。

我要感謝生命中許多天使的幫助及鼓勵，讓我能順利的走到這裡。更感謝專班的師長們，你們豐富的人生經驗及學識，讓我在這二年間快速成長、獲益良多。

首先要特別感謝我的指導教授孫本初老師及口試教授李宗勳老師、歐信宏老師，謝謝你們三位悉心指正，對於論文不足與缺失處，提出諸多適切且中肯之寶貴意見，在此，謹致最高謝忱。

由衷感謝修業課程指導過我的師長們，史美強老師、傅恆德老師、任冀平老師、李允傑老師、孫本初老師、紀俊臣老師、黃啟禎老師、林鍾沂老師、詹中原老師、李宗勳老師、王俊元老師、顧慕晴老師及邱志淳老師，謝謝您們的教導。也感謝素萍助教這些日子來的熱心協助與幫忙，辛苦您了，謝謝~~

感謝一直以來陪在我身邊的好友們，若榆、鴻彬、雅菁、瑋琳、淑琴、富益、玲惠、香如、絲梅、繼明、秋萍、翠華、勝雄、明修、俊宏、美津，謝謝你們在我失意的時候傾聽我的想法、在我無助的時候給我指導、在我不解或需要人幫助時，適時的給我幫助。謝謝您們~

感謝在專班一起求學的同窗好友們：杉根、靜娟、醇宏、秋菊、坤龍、佩吟、恬氳、峻焜、玉芳、錦如、世正、麗芳、敏滋、惠祝、雅琍、國正、雅榮，因為有你們的陪伴，豐富了我的專班生活，感謝你們~

在此要特別要感謝生命中的三個貴人：杉根副處長，因有您的鼓勵，才能堅定我求學的決心，在寫論文的過程中，您更不時地在旁提醒及打氣，讓我備受感動，更不敢稍

有懈怠，謝謝您，人生有長官如此，足矣！還有靜娟及醇宏：在這二年半裡，每一段回憶，都有你們的扶持與陪伴，這一路走來因有你們，才有今日的我，真的謝謝你們。

最後我要感謝我親愛的老公志杰和我一對可愛貼心的兒女緯宸與采妮，因為有你們全力的支持、體諒與包容，終能順利的完成學業，辛苦你們了！謝謝你們，我最深愛的家人~

徐詩婷 2012 大年初二

摘要

本文以「公務人員高普考試與特種考試地方政府公務人員考試現行運作比較之研究」為題，主要研究問題係：一、檢視現行地方政府特考運作與特種考試之本質是否產生悖離之情形？二、探討現行公務人員考試法第三條施實後，對高普考及格之人員權益有無造成不利之影響？三、討論將其部分地方政府特考納入公務人員高普考試之可行性？

研究方法採「文獻分析法」及「深入訪談法」，就本研究之研究問題收集相關資料，及訪談相關人員，並就訪談之結果予以彙整及分析。

主要研究發現為：地方政府特考與「特種考試」的本質已產生差距，其「一般性」大於「特殊性」；高普考試主流優勢不在，地方政府特考不論在機關或應考人的角度上，都比高普考試受歡迎；公務人員高普考試限制轉調年限之修法，限制轉調原服務機關一年之規定獲得用人機關的支持與好評；將部分地方政府特考類科納入高普考一同辦理之做法，獲得大多數受訪者的支持與同意；高普考重榜的問題嚴重，已影響到機關用人需求之作業；有關學歷門檻之限制將影響應考人應考之權利，高考三級應考資格限公、私立獨立學院以上，多數訪談者不認同且質疑其公平性及適當性；訓練既已成為考試及格程序要件之一，其訓練內容及方式，應要更符合專業性並能確實保有其淘汰機制，以防流於形式。

關鍵詞：高普考試、地方特考、特種考試、限制轉調

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	2
第三節 研究範圍及對象	4
第四節 研究方法及限制	5
第五節 研究流程	7
第二章 文獻探討	9
第一節 我國考選的理論	9
第二節 人力資源發展理論	16
第三節 公務人力資源運用	23
第四節 相關文獻回顧	26
第三章 公務人員高普考試與地方政府特考運作現況分析	35
第一節 我國現行國家考試體系	35
第二節 現行公務人員考試特色及相關任用規定	42
第三節 公務人員高普考試及地方政府公務人員特考沿革	53
第四節 現行公務人員高普考試及地方政府特考運作現況及比較	58
第四章 研究設計	69
第一節 研究架構	69
第二節 研究工具與設計	71
第三節 研究信度與效度	78
第四節 研究倫理	80
第五章 訪談結果分析	83
第一節 地方公務人員特考與各種「特種考試」本質關係	83
第二節 公務人員高普考試限制轉調年限修法之影響	93
第三節 將地方政府特考部分類科與高普考試合併辦理之可行性	101
第六章 結論與建議	107
第一節 研究發現	107
第二節 研究建議	111
參考書目	115
附錄一、訪談紀錄	119
附錄二、公務人員考試法	151
附錄三、公務人員考試法施行細則	157
附錄四、公務人員高等考試三級暨普通考試規則	163

附錄五、特種考試地方政府公務人員考試規則.....	165
附錄六、公務人員任用法.....	167
附錄七、公務人員任用法施行細則.....	177

表目次

表 2-1	人力資源規劃內容	21
表 2-2	相關學術論文	27
表 3-1	官等職等關係圖	50
表 3-2	98、99 年普通考試及地方政府公務人員四等考試報考人數暨錄取率一覽表.....	60
表 3-3	98、99 年高考三級考試及地方政府公務人員三等考試報考人數暨錄取率一覽表	61
表 3-4	98、99 年高考三級考試及地方政府公務人員三等考試教育程度一覽表	62
表 3-5	98、99 年普通考試及地方政府公務人員四等考試教育程度一覽表...	62
表 3-6	98 年高考三級與地方政府三等特考一般行政類科分發機關一覽表 ..	63
表 3-7	(續前).....	64
表 4-1	訪談對象配置及編碼說明表	72
表 4-2	應考人訪談大綱	74
表 4-3	高普考現職人員訪談大綱	75
表 4-4	地方特考現職人員訪談大綱	76
表 4-5	地方機關人員進用業務承辦人員	77

圖目次

圖 1-1	研究流程.....	7
圖 2-1	人力資源規劃流程.....	22
圖 2-2	公務人力計畫作業體系圖.....	25
圖 3-1	我國現行國家考試體系	41
圖 4-1	研究架構.....	70

第一章 緒論

第一節 研究背景

考試制度為我國所獨有，不論取才取士都被譽為是一項保障社會階層流動最公平的機制。所謂十年寒窗無人問，一舉成名天下知，即因經過公開考試，不分貧富貴賤，只要有心想要為官從政者，人人皆可參加，從古至今，因通過考試而布衣卿相者不乏例子。國父曾說道：「所謂人能盡其才者，在教養有道，鼓勵有方，任使得法也。富強之本，不盡在於船堅砲利，壘固兵強，而在於人能盡其才，地能盡其利，物能盡其用，貨能暢其流」。此四事者，富強之大經，治國之大本也。教養有道，則天無枉生之才；鼓勵有方，則野無抑鬱之士；任使得法，則朝無倖進之徒，斯三者不失其序，則人能盡其才矣」。

我國對其文官甄補的制度，自三代即肇其端緒，其後各朝代相沿遞嬗，然而各朝代考選制度的變革都具有其特色，配合著時代背景，其變革誠然具有多種功能與象徵性，但最重要的目的之一，即是希望能藉由國家的考選制度，選出適格且勝任的公務人員。換言之，有關公務人力的引進選拔，其觀念上與作法上應配合調整，期能與時俱進，選任出優秀的公務人員，也惟有在人才選取與任用上公平得法，政府施政上才能事半功倍。現行人事制度在全球化的風潮下，其相關法制之規範與設計，應在憲法規定之精神之下，全盤檢討有無配合檢討之處，實為文官制度下各主管機關應予積極研究的重點。

第二節 研究動機與目的

壹、研究動機

公務人員高普考試，自實施以來，迄今已近八十年之久，向為社會所推崇，並早已成為我國文官考試制度之主流，國人莫不以通過此項考試為榮；特種考試地方政府公務人員考試，即一般人所說的地方特考（後通簡稱地方政府特考），也是過去的台閩基層政府特種考試，自民國 63 年開始辦理，其建制意義為充實基層人力，期能有效將人才留在家鄉，加強地方自治功能。不同於高等考試的統一考試、中央分發，而是由地方政府申請缺額。

公務人員高普考試及格之人員為因應全國各機關用人需要之考試，但因其並無相關調任年限之限制，對於一直以來高居不下的人員流動率，部分用人機關認為應將高普考試及格人員調任之年限予以限制，才可以解決人員流動之問題，以維機關人力之安定性，俾利機關公務政策之推行及運作。但反觀地方政府特考之及格人員流動率，除了法令規定限制調任的三年至六年外，其流動率也沒有較低，不是等到限調年限一到就紛紛轉調，就是另外再努力準備考高普考，以縮短限調年限，這種地方政府特考及格人員再考上高普考調職的人員，絕非少數。

公務人員高普考與地方政府特考之特考特用性質迥異，其個別考試辦理的本質精神也不盡相同，若將前者考試增訂限制轉調年限之規定，恐將形成公務人員高普考試特考化及地方化，值得深思，此為筆者選擇本研究主題的動機之一。另依公務人員考試法第 3 條第 2 項規定，特種考試須為因應特殊性質機關之需要方得舉辦，但是地方政府特考考試類科及各類科應考科目幾乎都與高普考試重複，地方政府特考之用人機關，除了無法提列中央機關缺額以外，其大部分的分發機關也與幾乎與高普考試報缺之機關雷同，因此地方政府特考是否符合特種考試須因應「特殊機關」需求方得舉辦之，其尚有疑義，

此為本研究動機之二。本研究希望藉由此兩種考試的現行運作制度進行評估，以剖析現行運作之利弊得失，提出建議之道做為參考，此為本研究動機之三。

貳、研究目的

我國政府現行文官人力甄補制度主要的管道，應是以正規的公務人員高普考試為主，而以為解決機關缺人，卻無足額高普考試及格人員可用的窘境，及為充實基層人力等現象，所舉辦的地方政府特考為輔。惟近年來，地方政府特考鑒於高普考試初任人員流動率居高不下，因此，一直爭取將職缺提報地方特考，形成地方政府特考已有逐年擴大之趨勢，近年來的錄取人數甚至多過於高普考試之錄取人數，此現象恐會模糊其在整體公務人員考試制度中的功能與定位，並與公務人員考試法第三條所訂公務人員考試分高普初等考試，因應特殊性質機關之需要始辦理特種考試之意旨，似有悖離，。

現行地方政府特考制度的特色為分區報名、分區考試、分區錄取及分發，儘管其具有前述之「特殊性」，但其應考人的報名資格與高、普考試相同，考試科目也一致，雖然依其考試規則第 9 條規定，應考人在考試及格訓練期滿取得考試資格之日起 6 年內，有著轉調與轉任的限制，然而依照公務人員任用法第 13 條規定，地方政府特考及格者，取得相當官等職等之公務人員任用資格。換言之。特考及格人員雖然有轉調轉任限制，但身分上與高、普考試及格人員並無不同。一般民眾的認知也普遍認為地方政府「特種考試」為另一種型式的高普考試。除此之外自民國 63 年舉辦至今，除了民國 80 年及 83 年因故未舉辦該特考，其餘年度均未中斷，故長期以來已逐漸成為有志於從事公務人員者，一個固定準備的考試項目。但若地方政府特考在內涵上愈趨近於高、普考，則其作為特種考試的「特殊作用」便相對降低。若如此其可能偏離辦理特種考試的基本宗旨。

公務人員考試法第六次修正，將該法第三條明定公務人員高普考試「及格人員於服務一年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校外之機關、學校在職。」此一條文於 97 年正式施實後，似乎已失去最初公務人員高普考試及特種考試地方政府特考的建制背景及其意義與目的，並且有將全國性公務人員高普考試淪為特考化，此次

考試法修正後，對眾多考生來說，實屬重大之變革，而其對於文官制度的健全發展有否影響、又是否有損及一直以來皆視公務人員高普考試為正統文官甄補管道之高普考及格人員之權益，考選主管機關實應做一全面制度性的考量。

爰基於前述的研究動機與延伸出的問題等，具體言之本文的研究目的有三：包括一、檢視現行地方政府特考運作與特種考試之本質悖離之情形，及應如何使其更符合「特種考試」之特性。二、探討現行公務人員考試法第三條施實後，對高普考及格之人員權益有無造成不利之影響，有的話應採取何種配套措施。三、討論將其部分地方政府特考納入公務人員高普考試之可行性，若可行，又應以何種方式辦理。

第三節 研究範圍及對象

壹、研究範圍

憲法第 85 條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度；非經考試及格者，不得任用。公務人員考試法第二條及第三條規定：公務人員的考試應以公開競爭方式行之…。公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三種。……為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，……高等、普通、初等考試及特種考試規則，由考試院定之。依憲法第 86 條規定，公務人員任用資格暨專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。因此，目前考選部舉辦之國家考試分為公務人員考試暨專門職業及技術人員考試兩大類。

本文之研究範圍為公務人員高考三級、普考及特種考試地方政府公務人員三等及四等考試，對於兩者考試應考類別、應考科目及應考資格等相近的考試類科，在現行考試制度之運作情形下其相互影響之部分，作一探討及分析，至於其他公務人員考試暨專門職業及技術人員之各種考試，均不在本研究範圍。

貳、研究對象

本研究係針對公務人員高普考及地方政府特考兩者考試之現行運作因制度面考量與其執行層面所造成的影響，爰以欲報考此兩種考試之應考人、曾通過高普考試或地方政府特考之現職人員、地方機關人員進用之業務承辦人等不同層次身分類別的代表人物為訪談對象，不同以往的研究是由上往下的模式，本研究欲由下往上，針對面對現行考試制度的基層人員進行深入訪談，希望從第一線所影響之代表層面，進行一實證研究。

第四節 研究方法及限制

本文之研究方法採「文獻分析法」及「深入訪談法」，就本研究之研究問題收集相關資料，及訪談相關人員，並就訪談之結果予以彙整及分析。

壹、研究方法

一般而言，研究方法(research method)係指蒐集資料與分析資料的技術。

本文所採取的研究方法主要有下列幾種：

一、文獻分析法

也稱次級資料分析法，即是將與研究問題有關的文獻，作有系統的蒐集、鑑定、歸納與統整；更貼切的說是把與研究問題有關的文獻，予以探討或評述、綜合與摘述，就本研究而言，即搜集與本研究所要探討之有關公務人員高普考試制度及地方政府特考相關之期刊、專書、論文及法令規章等，並與實務經驗相印證，予以理整、歸納及分析。

二、深入訪談法

亦稱晤談法，即由研究人員，透過面對面交談或訪問的方式，蒐集受訪者對某些問題之看法或個人意見，來做為研究分析時的基礎。訪談是研究尋訪被研究者並且與其進行交談的一種活動。由於質性研究涉及到人的理念、意義建構和語言表達，因此，訪談便成為質性研究中一個十分有用的蒐集資料方法。質的研究主要採用開放性和半開放性訪談，開放性訪談通常沒有固定的訪談問題，訪談者鼓勵受訪者用自己的語言發表看法，目的在了解受訪者自己認為重要的問題與看問題的角度，而半開放性訪談中，是根據訪談者的研究設計提綱，對受訪者提出問題，但同時也鼓勵受訪者提出自己感興趣的問題。本文訪問對象為準備參加該考試之應考人、近3年通過高普或地方特考之現職人員、用人機關之人事主管及專家學者。

貳、研究限制

本文在研究過程中，雖然筆者已力求完整客觀，但仍不免有下列之限制：

- 一、我國的考試制度沿革已久，公務人員高等考試與地方政府特考，自實施以來，迄今已近八十年之久，其中又經歷多次修法及變革，因囿於時間的有限，在資料的蒐集及彙整方面恐有所缺漏。
- 二、歷年來對於公務人員考試制度作全面性研究者並不算多，尤以針對公務人員高普考試及地方政府公務人員特考相互影響之研究更是少，因此筆者在蒐集資料的過程中，只能透過與考試相關的書籍中加以探索，這對本文之研究可能會有不周全的地方。
- 三、另對於其他種類之考試，均未能探討，對我國整體的考試制度上，範圍上可能過於狹隘難觀其全貌，亦是本文的限制。

第五節 研究流程

壹、研究流程

本研究流程說明研究動機與研究問題，復依相關理論，並輔以現行高普考試及地方特考相關法規，前者包括考選學說及人力資源發展理論、公務人力資源運用等相關理論；後者包含憲法、公務人員考試法、公務人員任用法等法規，據以建構分析基石，同時就現行高普考試及地方特考之法制面及執行面加以陳述。最後以深入訪談實際驗證方式加以分析探究，並依據研究結果提出結論與建議。研究流程如圖 1-1。

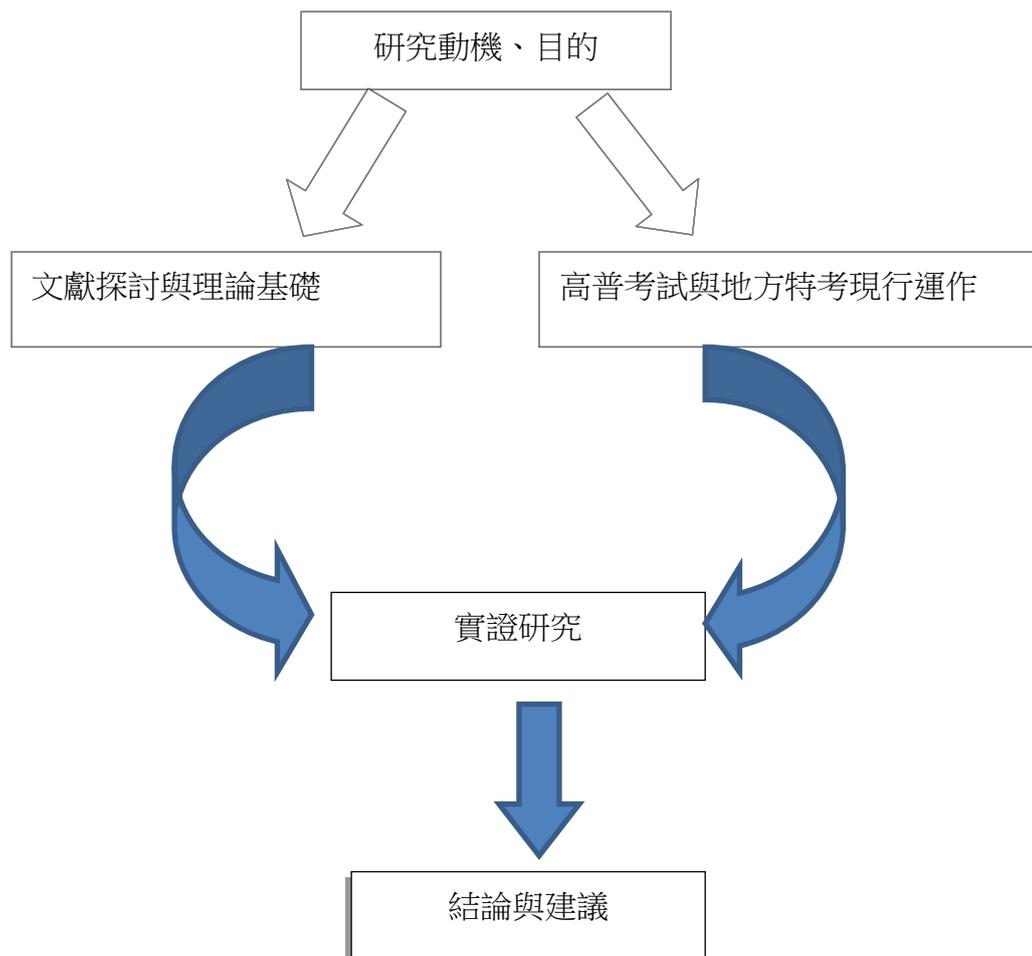


圖 1-1 研究流程

資料來源：作者整理

第二章 文獻探討

本研究以探討公務人員高等考試與地方政府特考之關聯，首先以考選相關理論、人力資源發展及公務人力資源運用等理論為基礎，最後再以相關之論文資料加以分析陳述。

第一節 我國考選的理論

壹、考選學說

對於如何選拔優秀的人才到政府來工作，學者意見不一，將之歸納為四種：

一、選舉說

一般民主主義的信徒，均主張以選舉方式用人，因人民應有選舉公僕的權利，認為欲保障人民權利與幸福，並防止官吏濫權及枉法，官吏應由人民選舉之，方能控制監督，更主張縮短任期，實施官職輪換制度，平均人民服官之機會。此為官吏民選說者所持之理由。

但官吏民選，只注意於政治控制，而忽略行政效率。以選舉方式選拔之人才，每因政治因素的影響，甚難才得其用及事得其人的效果。

尤有進者，如果政府大小官吏皆經由選舉產生，則人民每日必忙於投票，無暇從事其他工作，就事實而言，是根本行不通的事。所以選舉應該只限於某些政府之職位，如政務官、議員、地方政府首長等。

二、委派說

主張政府機關之公務人員及工作人員，應由其主管長官負責委派之，可獲得較為合理的專門人才，而收入適其才，才適其用之效，而選舉制下必難有此收獲。在此制度下，

其優點雖為權力集中，責任確定，指導統一，不受牽制，自易造成有力效果。惟主管長官之權力過大，既無客觀條件為委派之標準，又無外界力量之牽制，常易憑個人之好惡，引用私人，或因個人判斷不當，委派不堪勝任之庸才，更易造成人治而非法治之弊。

三、考試說

為免除選舉制與委派制下之弊端，吏治改革運動者，乃主張採用考試方式辦理公務人員或工作人員之甄補，並以客觀標準，舉行公開競爭考試。凡合乎所規定之標準及成績最優良者，可當選為政府之公務人員或公務人員候選人。在此制度下，足以避免主管長官之武斷，循一定標準與制度而選拔人員，並予人人以平等競選之機會，在政府方面更能依據一定標準選得最合適之有用人才。此制既無選舉制下漫無邊際之混亂危險，又免委派制下引用私人之分贓可能，故為現代行政學所極力稱揚。所謂功績制，即以此為基本精神。

四、混合說

現代民主的制度，純以考試或選舉而產生之官吏，似不能完全適應社會的需要，於是乃有折衷說之興起。此派主張將選舉制與考試制混合應用。其辦法：1.對政府負有政治責任之政務官與擔任統率責任之行政首長，如總統、縣長、市長以及各地民意代表，如各地民意代表等，均以選舉方式產生，定有任期。2.對執行政務，以具備技能為資格要件之事務官，則應以考試方法任用之，不受政治主張或社會環境變遷之影響，其地位是常業的或終身的。

國父更進一步主張：人民代表之議員或政務官，亦當經過考試及格後(即公職候選人資格)，再由人民選舉之，期能獲得才德兼優之民意代表或政務官，並可以防止狡黠者之賄選及無能者之當選。此更是考試式與選舉式之整合使用，尤其在當前金錢派系影響的選風下，確為針對時弊最適切的辦法(蔡良文，2010：175-176)。

貳、考選的意義

政府為能順利推行政策及執行職務，必須任用適格且勝任的人員，加上在任職的

公務人員隨時都因有考績、傷亡、退休、去(離)者等狀況，而必須選用新人，以資補充。況且政府的職能不斷地在擴張，除加強訓練在職的員工外，如何選得適格的新人才，為政府羅致新血，藉以推進，即成為人事行政中一大課題。

考選者，係以考試的方法為國家選拔人才。亦言之，政府為了推行公務，採用公開、客觀、公正、科學的考試方法，來測量並衡鑑拔擢合乎標準的人員，進而錄用的一套制度。梅尹(John F.Mee)教授曾說：「人事上的考試，係指一種科學化設計的工具，用以測量應試者之性向、技能、興趣及人格等因素，作為遴用、任用、訓練、調動、陞遷之重要依據」(F.Mee, 1957: 353)。在公務體系中，由於人員職位的等級及類別不同，其所需人才的特性及標準也會有所不同，所以如何彈性運用考試方法與技術是所必要去考量的。張金鑑教授說：「公務甄募(選拔)一階段，乃全部人事行政的大門，若守衛不嚴，豺狼入室，則一切不堪收拾」(張金鑑, 1971: 495)。所以，有關公務人力的引進選拔，其觀念上與做法上應配合調適，使能與時俱進，凸顯公務人員選用地位之重要(蔡良文, 2010: 171-172)。

叁、考選的目的

考選的目的，為在獲取最優秀的人才為國家所用，分為基本前提與主要目的的分述如下：

一、基本前提：

- (一)承認個別差異存在：由於智力、能力之差異性存在，則有賴考選方法、技術加以鑑別，以達適才適所。
- (二)為社會大眾所重視：社會大眾將公務人員之選拔，視為人民參與政府工作之機會，所以考選理論、方法之研究刻不容緩。
- (三)基於公職特別保障之需要：考取之公務人員，其身分地位受到保障，非有法定要件或行為，不得剝奪其服公職之權利(蔡良文, 2010: 173-174)。

二、主要目的：

(一)選拔優秀人才，造成有為政府：

國父在五權憲法講詞中說：「沒有考試，就是有本領的人，我們也沒有方法可以知道，暗中便埋沒了許多人才，並且因為沒有考試制度，一般不懂政治的人，都想去做官，弄到弊端百出。在政治方面是烏煙瘴氣，在人民方面便是非常怨恨。」故「如果實行了五權憲法以後，國家用人都要照憲法去做。凡是我們人民的公僕，都要經過考試，不能隨便亂用」。

(二)救濟選舉之窮，才俊得以出頭：

西方之民主政治只重選舉，而選舉之結果，往往成了財富與權勢之爭，並不能有效地選出有能力的人來為國家服務，造成了盲從濫選之弊病。

(三)促進社會流動，人人可登仕途：

以考試的方法來選拔人才，應是目前最民主且最客觀的方法，無論貧、富、貴、賤，都可以藉由公開競爭的考試而登仕途，為國家人民所服務。國父在「用五權分立制以救三權鼎立之弊」中說：「泰西各國，大都係貴族制度，非貴族不能做官。我國昔時，雖亦有弊，然自世祿之制廢，考試之制行，無論平民貴族，一經考試合格，即可做官，備位卿相，亦不為僭，此制最為公允，為泰西各國所無。」

(四)消除分贓制度，確保政治清明：

有些國家像美國，曾有一段為人詬病的「分贓制度」時期，即官吏的任用不經考試，而是憑藉政黨或私人的關係進入政府。美國傑克遜(Andrew Jackson)當選總統以後，就提出「官職輪換」、「分肥者即選勝者」。將國家名器當作政黨競爭的戰利品，於是選舉勝利之政黨，就取得政府中所有的大小職位，即是「一人得道，雞犬升天」、「一朝天子一朝臣」，政府職位成了酬庸的工具，一些庸碌小人反而能居高位，公務人員不但不具備應有的工作知識與技能，甚至營私結黨，貪污腐化，而實施結果就是造成政治風氣腐敗、行政效率低落。在 1883 年開始實行考試用人的功績制之後，美國的國勢才漸漸走入興盛之途。所以當今之世，凡是民主國家無不實行考選制度。這

樣才能摒除分贓制度，保持政治之清明（蔡良文，2010：173~174）。

肆、考試的方式

考試方式應把握的原則有：1.正確性(validity)、可靠性(reliability)、客觀性(objectivity)與廣博性(comprehensiveness)，至於考試的方法，可分為筆試、口試、調查、審查著作或發明、知能有關學歷經歷證明、實地考試等（蔡良文，2010：177-182）。茲分述如下：

一、筆試法

包括論文式的筆試及測驗式的筆試：

(一)論文式的筆試

是以長篇大論對問題的看法，並表達其所具有的知識。此法優點為：1.易於編製試題；2.易於測試應試者文字表達的能力；3.易於考察應試者的推理力、創造力，及材料整理力。但亦具有下列的缺點：1.缺乏客觀性，評分無統一的標準；2.命題範圍若久廣博，失去抽樣的代表性；3.評分時易受不相干因素，如書法、別字、潦草等影響。

(二)新式筆試法

亦稱直答式筆試，或客觀筆試法，普通稱之為測驗法(test)。在這種方式下，應試者無須自為文字，發表意思，僅就已編妥的試題中，作辨別、選擇或補充的填答。新式筆試就形式論，可分為：1.正誤或真偽測驗；2.完成或填空測驗；3.對偶測驗；4.選答測驗；5.綜合測驗；6.雜式測驗等數種。新式筆試法，不但可以清除舊式筆試法的缺點，且有以下的諸優點，故採行者漸眾，日趨盛行：1.能排除記分上的主觀成分，而收公平客觀之效；2.足以免除模稜兩可的取巧答案；3.與答案本題不相干的拉雜話，能完全排除；4.包括的材料範圍，甚為廣博，有充分的代表性；5.記分單位是標準化的、統一的，無寬嚴不一的問題；6.有精密客觀的記分單位與方法，評分者不能任意出入或上下其手；7.試卷易於評閱分數或批改；8.富有興趣及適應性；9.應試者易於相信記分或分等的公平。不過亦有人對新式測驗法提出疑問，或者批評

這種測驗只能測量記憶，不能考察推理及創造力，或者以為這種測驗作弊或猜度的機會較多，或者以為這種測驗在問題的編擬上頗為費時費力(張金鑑，1971：506-508)。

二、口試法

口試對於一個人各方面能力之考察，具有特殊之功效，欲考其學識，則問以之各種知識，欲考其能力，則問之以各種問題解決之方法，欲考其性格之穩定性，則施之以壓迫之面試。此外，對於分析能力、判斷能力、組織能力、反應之快慢、辯才之優劣等，均能一一考察出來。因之廣泛運用於政府、學校、企業機構等各種考試。此法具有下列的缺點：1.考試的正確性和可靠性不甚確定；2.口試經過與結果無明白紀錄以為查考或核對的依據；3.主試者與應試者可能串通作弊。針對上述缺點，採行口試時，應注意以下四點：

- (一)計畫與準備方面：考試之主題及相關能力因素之鑑別，宜切實的研究與決定，所提問題之次序，宜合理的安排，口試的紀錄表事前宜就考試性質妥適編製，評分比例與方法亦應有統一規定。
- (二)口試人員素養與經驗方面：主試者之態度要適當，應力求客觀公平，使應試人不受壓迫，不感畏懼，俾能儘量表達其能力與內在的心情。
- (三)主試者之組成方面：宜採委員制，每人由主試者三人或五人分別或集體口試，對口試內容、題綱先確定後，分別評定分數，通常由資淺者先評定，或分別評定，避免干擾，再相互核對或討論商定，俾利在較公正客觀的情形下，得到較可靠正確的成績。
- (四)口試時間方面：應相當充裕合理，不可短促，俾使主試者能從容提出所要的問題，亦讓應試者能從容回答或提出個人觀點等。

三、調查法

調查法屬於非集中考試(unassembled examination)，依據應考人的歷史背景與生活資料，加以調查，藉以判斷其品行與能力，通常調查宜用側面的、非正式的方法為之，較易得到真相。調查法或資格審查法的目的，在對應考人的教育、經驗、能力、及品評等

作評估，用以彌補筆試法所不能獲知的資料，亦可用於對高級職位人員之考察品評，並可以完全取代筆試。

四、審查著作或發明、知能有關學歷經歷證明

對於高級職位之職務，非由博學多能之人無法擔任，而此類人員均年逾三十，甚至四五十歲以上，故不能以一般考試方法試之，則審查其著作、發明或其學歷、經歷，以銓定其資格。所以此兩種考試方式實為濟一般考試方法之窮，是一種輔助之考試方法。

五、實地考試

所謂實地測驗(performance test)，乃對應考人之能力或技巧作實際之考察，例如打字員、速記員之考試，由於其所欲擔任者，即打字與速記，如不考察其真正之能力，則不知是否能勝任其職務。有時，一個職務須有特殊技能及廣泛知識，則可以筆試及實地考試同時實行，如此一來，就可以考察其知識及技能，故實地考試亦可輔助筆試之不足(蔡良文，2010；177-182)。

伍、任用考試

即考即用，考試及格人員須予立即分發任用，考試與任用得以密切配合。

優點：

- 一、配合任用需求辦理考試。
- 二、考試及格人員獲有任用之保障。
- 三、可避免考試及格人員之人情請託關說。

缺點：

- 一、考試及格人員即使對缺額不滿意，亦須接受強制分發任用，往往造成分發後因不滿意而異動頻繁。
- 二、考試錄取人數受任用需求限制，部分考試成績優秀人才未能獲得拔擢。
- 三、應考人受在學、在役之限制，無法立即接受分發者，即失去錄取之機會，有失拔擢人才之意旨。

陸、資格考試

考試及格人員僅具有獲得遴用之任用資格，並無統一分發任用，須由用人機關自行依需求遴用考試及格人員。

優點：

- 一、考試之舉辦與錄取人數可不受任用需求限制，得以定期拔擢成績優秀人才。
- 二、用人機關可依需求自行遴選適當人才。
- 三、可廣為羅致人才，凡在學、在役、現職人員均可應考。

缺點：

- 一、考試及格人員可能過多，造成部分用人機關之人情請託關說困擾。
- 二、考試及格人員無任用保障。
- 三、部分機關求才困難，亦難獲考試及格人員，形成考用失衡。

第二節 人力資源發展理論

一、人力資源發展的意涵

在知識經濟的時代中人是組織中最重要的資源，此觀念已獲得學界與實務界的認同；而人力資源也取代其他資源成為組織管理與發展的核心基礎，無論在組織營運、創新或行銷等面向，對於人力資源的管理成效往往直接影響了組織的執行力與競爭力，因此人力資源管理在近代已成為公、私部門與各類型組織極度重視的一門顯學。

人力資源管理涵蓋組織經營所需人力的取得與協調，但因其涵蓋範圍廣泛而顯模糊不易定義，國內業界常說的「選、用、育、留」則只涵蓋了早期人事管理的範疇而已。而學者馬奇斯與傑克森（Mathis & Jackson）認為人事管理是一組活動，著重在組織中人力資源的持續性管理，故其重點在於持續及例行性的工作，例如招募或薪酬。而人力資

源管理與策略規劃（Strategic Planning）的發展有密切關係，對此，現今多數學者專家都持相同的看法，認為人力資源管理主要是在傳統的人事功能裡，加上高階主管的參與和組織策略的考量，是組織中所有關於人力資源的策略規劃、執行與評估的活動。綜言之，人力資源管理是以專業化、積極主動的態度，富前瞻性與整體性的觀點，將傳統的人事職務擴大，從以前的控制員工的角度轉為員工能夠參與人力資源的規劃，取得、運用與發展的策略性與操作性的管理。人力資源管理者行使著五大基本功能：規劃、組織、任用、領導和控制，又稱為管理程序（孫本初，2009：127）。

二、人力資源發展的理論

人力發展理論是從許多理論中萃取出來的，並且依據人力資源發展的目的，以一種獨特的方式將這些理論結合在一起。Richard 和 Elwood（2009：93-112）認為，人力資源發展具有以下若干核心理論基礎，其亦是組織和環境之中人力資源發展的基石；其分別為經濟學理論、系統理論及心理學理論。經濟學理論被視為組織中主要的驅動因子；系統理論辨識出目的、片段以及關係，這些能夠使系統和次系統最大化或被壓制；心理學理論則將人類視為生產力的經紀人，並且隨著文化和行為的細微差異而更新。茲分述如下（孫本初，2009：128-131）：

（一）經濟學理論

在人力資源發展中，經濟理論的角色絕對不容小覷。對人力資源發展這個學門來說有三個最適合的、特定的經濟理論觀點：1 稀少資源理論（Scarce Resource Theory）；2 維持資源理論（Sustainable Resource Theory）；以及 3 人力資本理論（Human Capital Theory）。

1. 稀少資源理論

任何事情都有其限制，需要去選擇如何利用資本來獲取最大的回收。決策者根據他們對投資回收的預估，在各種選擇中做選擇。這是個簡單且功能強大的方法，迫使決策者在許多他們很想去做的事情中，找出最有價值及值得採

取的初步行動。

2.維持資源理論

與稀少資源理論有點類似，只有一點不同，那就是對長期和短期的不同關心程度。不僅要取得資源，更要能長期的擁有資源。

3.人力資本理論

對於人員所做的一切投資，如教育、訓練或是醫療等，一切的投入都有其回收的價值。其對人力資源管理系統與組織績效之間的影响機制之詮釋，是建立在員工的知識、技能與能力之基礎上，使得組織將員工視為價值創造的資源，而非過去所認為的成本。

(二) 心理學理論

人力資源發展中內含相當多的心理學理論。包括學習理論，人類的動機理論、資訊處理、團體動力學，以及我們如何在組織中作決策及表現的心理學相關理論。

1.完形心理學

完形係形容型態或組織。完形心理學告訴我們，我們無法看見分離的刺激，刺激是以有意義的型態聚集在一起。我們看見人們、椅子、樹木及花朵，而非看見線條或一塊塊的顏色。完形心理學者認為人們會在感官的資料上加入一些個人的體驗，這樣能對世界有更整體的感受。因此，學習是指從一個整體移動到另一個整體。和其有關的字眼包括反省(Introspection)、意義(Meaning)、終止(Closure)、直觀(Insight)、生活空間(Life Space)、場域理論(Field Theory)、人本主義(Humanism)、現象學(Phenomenology)、及關係理論(Relational Theory)。

2.行為心理學

也就是行為的研究。其告訴我們，個人對於加諸在他們身上的力量，唯一的回應方法就是利用他們的能力，經驗以及現有的力量。不需要反省，不需要談論有關本能的行為，也不需要嘗試去研究人類有意識或無意識的心靈中，

含糊不清的觀念。和其有關的字眼包括準備 (Readiness)、法則效果 (Law Effect)、練習 (Exercise)、最近 (Recency)、頻率 (Frequency)、刺激 (Stimulus)、反應 (Response)、再增強 (Reinforcement)、懲罰 (Punishment)、編序學習 (Programmed Learning)、以及本能需求 (Drives)。

3. 認知心理學

當一個外界的刺激 (例如文字、聲音、影像) 經由感覺器官輸入, 經由一連串的处理後, 所做出了對刺激的反应。牽涉到兩層次的問題, 一個是知識是如何被儲存, 以及儲存為怎樣的形式, 也就是結構的問題。另一方面, 知識是如何地被運作, 也就是歷程的問題。而結構和歷程就綜合成一個整體的認知系統。目標行為主義嘗試解釋目標導向的行為, 以及人們以目標為核心去組織他們生活概念。目標行為主義嘗試從認知心理學和行為心理學來整合出理論。

(三) 系統理論

系統理論是相當近代的一門學科, 是由一般觀念、原則、工具、問題以及方法, 和各種不同的系統所建構而成的。從系統觀點來看, 系統中若產生大範圍的不連結, 將會對組織績效造成不利的影響, 其可能造成無法釐清組織所需要的主要產出, 以及沒有一個系統化定義的人力資源管理程序。

1. 一般的系統理論

一般的系統理論的焦點在於輸入、處理、輸出, 以及回饋等面向, 且其亦對開放系統與封閉系統做出許多解釋。

2. 混沌理論

是一種兼具質性思考與量化分析的方法, 用來探討動態系統中 (如: 人口移動、化學反應、氣象變化、社會行為等), 因無法用單一的數據關係, 所以必須用整體、連續的數據關係才能加以解釋及預測之行為。

3. 未來理論

未來理論認為不必對預測未來有興趣，它是關於人類自覺的解放。所以，未來理論在不確定的狀況下計畫未來的情境脈絡時，絕不會像諸多策略計畫成果那般簡化地進行，並只以單一的策略作為總結。其係傾向去建立一個事實的真相及潛在變化、流動，以及在未來所需的作決策的靈活性。

三、人力資源發展規劃

國家的人力資源，可分為勞動人力與非勞動人力，而在勞動人力中可就其人力素質加以區分不同層級，如領導知能條件、技術能力等。所以人力資源的種類與質量，將會有不同的分類標準與區分指標存在。趙其文教授對此，略指出八項人力資源規劃的內容及其流程，如表 2-1 及圖 2-1（趙其文，1997：51-63）。

表 2- 1 人力資源規劃內容

<p>設立組織發展目標 (organizational goal)</p>	<p>組織發展目標亦即組織未來所欲獲致的成果，也是組織努力追求的方向。在設定目標時，宜注意：1.目標的一致性 2.目標的層次性 3.目標的聯貫性 4.目標的社會性 5.目標的挑戰性 6.目標的可行性等。</p>
<p>確定未來組織需要 (organizational needs)</p>	<p>在確定未來組織需要之前，必先對現有組織作「基礎評估」(base line evaluation) 根據基礎評估的結果，參考未來事業一般的趨勢，依據事業發展的目標，審慎研訂未來組織的需要。研訂未來組織需要時應該考慮之項目，與基礎評估時之項目相同。</p>
<p>現有人力的核實</p>	<p>通常指現有人力狀況的統計分析，包括：教育程度、專長、工作經驗、年齡、性別、服務年資、生產力以及退、離情形等。如需進一步瞭解用人有無浮濫，人力運用是否有效等問題，則應採取時間研究法 (time study)、工作抽樣法 (work sampling) 或業務審查法 (operational audit)，加以核實。</p>
<p>未來人力的預估 (human resource requirements forecast)</p>	<p>指依據業務發展計畫及其他相關因素，輔以人為的分析與判斷，對於未來某特定時期所需各種程度人力數量之預估。人力預估的主要方法有三：1.為用人費用分析法 2.為人力結構分析法 3.為相關與回歸分析法。</p>
<p>未來人力的獲得 (human resource acquisition)</p>	<p>未來人力需求如能較為精確的預估，則所需人力必須適質、適量、適時，如仍有不足，始考量自外界引進。</p>
<p>未來所需人力的培訓 (human resource training and development)</p>	<p>現有人力的培訓與發展，注重倫理價值與創新觀念，為未來人力獲得的主要途徑。</p>
<p>現有人力的運用 (human resource utilization)</p>	<p>人力規劃不僅要滿足未來人力的需要，更須對現有人力作充分的運用。人力運用所涵蓋的範圍至廣，而其關鍵在於「人」與「事」的圓滿配合，使事得其人，人盡其才。</p>
<p>人力計畫 (human resource plan)</p>	<p>訂定人力計畫所依據之基本資料，即為：組織未來發展目標，組織未來發展需求，現有人力的核實，未來人力的預估，未來人力的獲得及培訓，現有人力運用等。</p>

資料來源：人力資源管理 (51-62)，趙其文，1997，台北：中華電視公司
 人事行政學-論現行考銓制度 (84-85)，蔡良文，2010，台北：五南書局

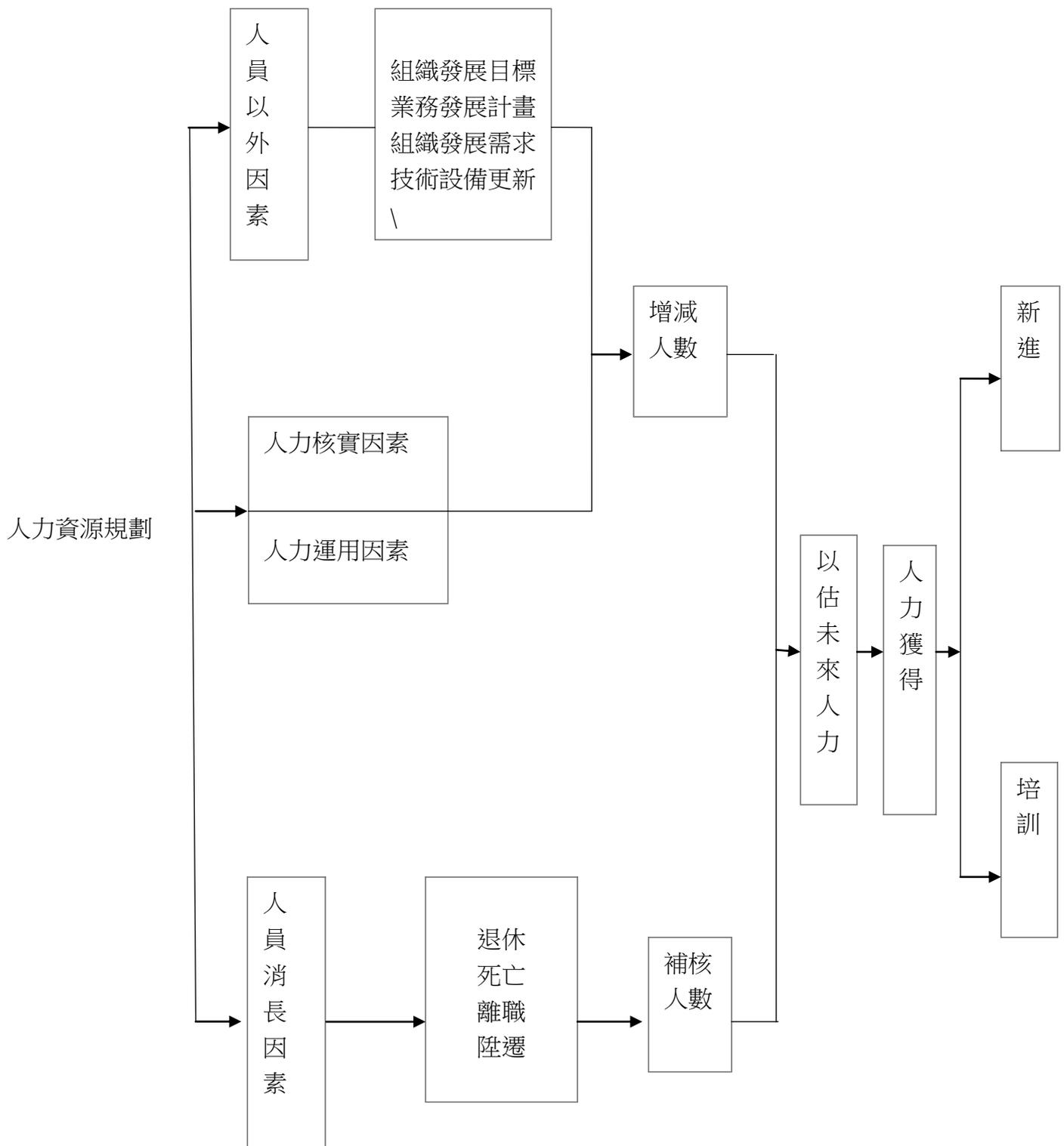


圖 2-1 人力資源規劃流程

資料來源：人力資源管理（63），趙其文，1997，台北：中華電視公司
 人事行政學-論現行考銓制度（85），蔡良文，2010，台北：五南書局

第三節 公務人力資源運用

壹、公務人力資源運用之意涵

公務人力資源是各級機關賴以推動政令，發展業務的原動力，其供需與質量，均應與社會環境、國家人力資源、機關組織目標、社會生態環境以及人事規章配合。並在人事行政範疇內，規劃公務機關人員之進、訓、用、退、儲之管道。

我國公務人力計畫是由主管機關訂立完成之作業體系，即按人力現況去分析，預估所需之公務人力，計畫獲得培訓，有效運用公務人力等程序，循序漸進，周而復始，使能發揮規劃作業之功能。茲將公務人力計畫作業體系依人事行政局早前提出之手冊內容，說明政府機關有關公務人員計畫作業原則之概況供參，如圖 2-2（蔡良文，2010：89）。

貳、類別與結構

我國現行公務人員分類方法，主要有下列數種：

- 一、按機關性質別分：區分為機關行政人員、公營事業機構人員、公立學校人員等。
- 二、按所屬政府級別：區分為中央人員及地方人員。
- 三、按所適用之人事制度別：可區分為一般公務人員及其他人事制度人員等。

肆、人力資源運用的原則

公務人力資源運用之目的在求人與事的適當配合，以增進工作效率與效能，其主要原則有：

一、人與事配合原則

必須時時刻刻明瞭機關人力素質、所具專長、工作性質及職責配合之狀況，進而追求民主與效率之達成。

二、合理遷調原則

目的在於適才適所，使人能按志願能力發揮所長；而陞遷指轉換職務後，獲得較多

之薪給與福利，較大之權利與利益、較高的成功與地位及較廣的發展與潛力，但亦負擔更重要之責任與義務。

三、滿足需要原則

人類的基本需要，依馬斯洛(A. H. Maslow)之需要層次理論，分生理的需要、安全的需要、愛與歸屬的需要、尊榮感的需要及自我實現的需要暨審美與靈性等需求。而公務人力資源透過此一需要層次理論，作最佳之運用。諸如，俸給調整、保障工作、民主參與、褒獎鼓勵、考績晉級、適度陞遷等，均是公務人力資源運用的方法。

四、激勵士氣原則

目的在採取有計劃的措施，針對人員的生理、心理等動機，使其潛力發揮。依赫茲伯格(F.Herzberg)提出之保健因素與激勵因素，前者，包括工作保障、合理薪給、工作條件與環境、社會地位、機關組織的政策目標、福利措施等。後者，包括自我成就、褒獎、工作權責、合理陞遷、個人目標達成與成長等，而公務人力資源運用，宜在此一方面配合運用，以尋求突破。

五、運用行為科學原則

即尊重人格平等，瞭解個別差異，使其尊嚴受重視與肯定；再以行為科學家較重視人性本善的觀點，由正面的激勵與運用管理公務人力，就人員之工作分配上，則給予適質適量的工作，以及注重主管與部屬溝通之原則。暨注重同僚之互動協調，以求分工合作，達成組織目標(蔡良文，2010：103~104)。

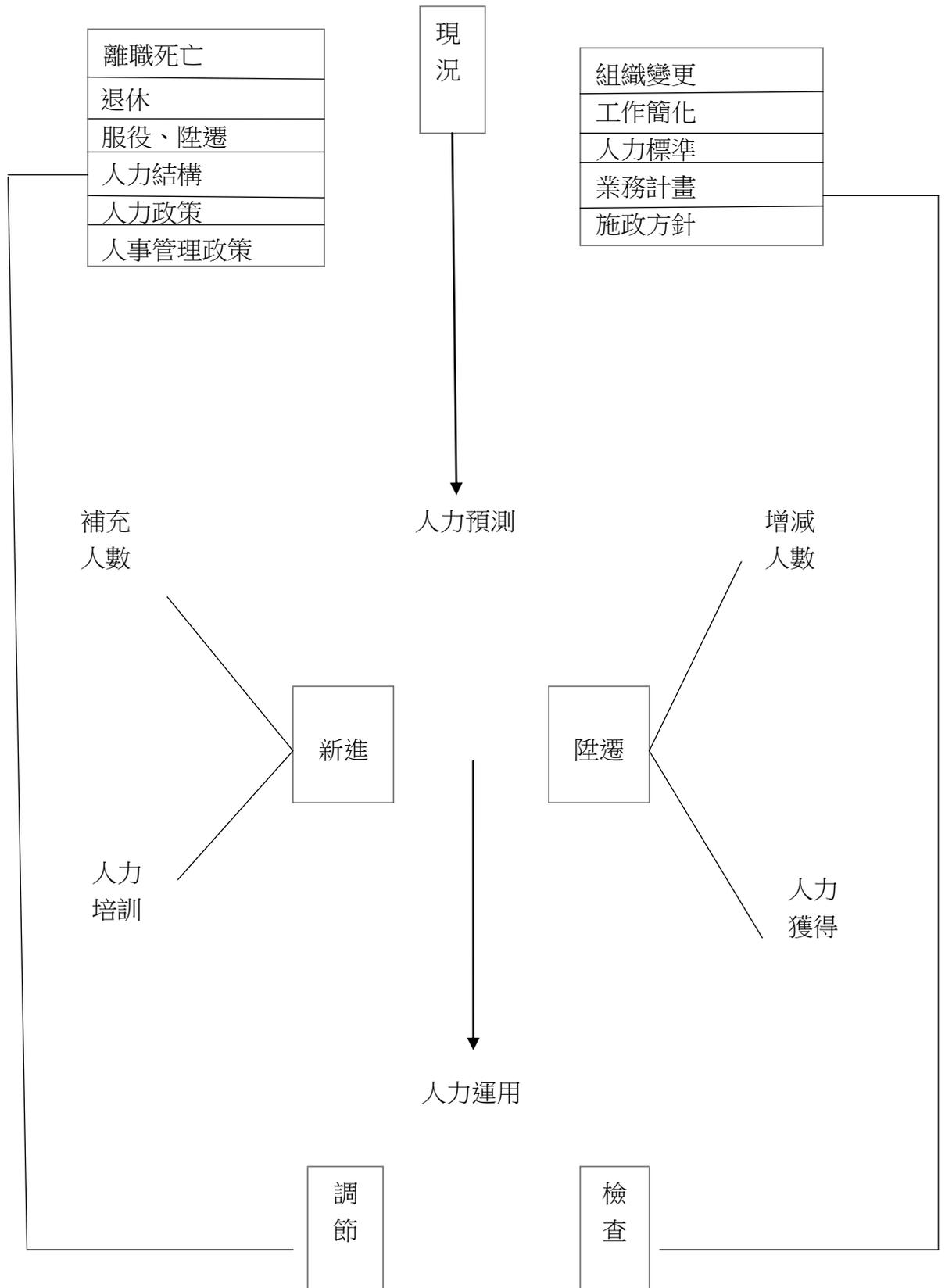


圖 2- 2 公務人力計畫作業體系圖

資料來源：公務人力規劃手冊（17），行政院人事行政局編印，1983，台北：行政院人事行政局
 人事行政學-論現行考銓制度（89），蔡良文，2010，台北：五南書局

第四節 相關文獻回顧

考試制度發源於我國，因此，以探討考試制度為主題的相關論著數量甚豐；但以公務人員考試為探討主題的不多，其中以研究公務人員高普考試及地方政府公務人員特考為範疇，並且專案深入研究者論述者，更是稀少。在專書部分，除了考試院考銓叢書導委員會主編，並由台北正中書局發行之《中華民國高普考試制度》一書外，迄未有專門之著作。至於在學術論文方面與高普考試相關的有「我國公務人員考用配合問題之研究」、「專業公務員考選與任用制度之研究」、「我國專門職業及技術人員考試制度之研究」、「考試權之發展與實施—甲等特種考試個案分析」、「我國高級文官甄補之研究」、「我國行政機關人才甄補制度之研究」、「我國現行公務人員高等考試制度研究」、「公務人員考選制度之研究—高普考試與退除役特考之比較」、「中山先生「考試制度」之研究」、「公務人員高普考試考用配合之研究」、「因應我國地方公務員法制定困境之策略研究」、「當前基層公務人力之運用與活化—解除管制的觀點」、「我國公務人員考選制度之研究—從行政法制公平原則角度之分析」、「我國高級文官考選制度之發展-從甲等特考到高考一級」、「我國公務人員基層特考之研究—以九十年台閩基層特考個案分析」、「我國現行公務人員任用制度之研究」、「公務人員高等考試建制背景與現況改進之探討」、「公務人員任用考試制度運作問題研究」、「從法律觀點論公務人員考試應考資格之限制與救濟」、「我國國家考試應考資格法定限制之研究」、「公務人員高普考試轉調限制之研究」等，相關論文彙整表如表 2-2。

表 2-2 相關學術論文

作者 時間	出處	論文題目	內容要點
1981 葉世順	國立政治大學公共行政學系碩士論文	我國公務人員考用配合問題之研究	探討考用之所以未能配合之原因，從事實、考試、任用、考試及格人員、分發作業、法規制度各方面加以檢討分析其原因。談考用配合的途徑，要從建立考試用人的信念、教育與考試的配合、考試與任用的配合、銓敘與審計的配合、健全任用制度、改進分發制度著手。
1985 許明華	國立臺灣大學三民主義研究所碩士論文	專業公務員考選與任用制度之研究	政府公務日趨複雜化，技術化，專業化，於是急需一些專業人才至政府機關服務。本論文為了解目前考試制度是否確實甄補專業人才，分別從應考資格、考試類科、考試方法、任用與考核制度各部份加以探討。採分析法、歷史法、歸納法等方法為研究方法，並就目前制度未能達成考選專業人員部分，提出個人意見。
1985 謝連參	政治大學公共行政研究所碩士論文	我國專門職業及技術人員考試制度之研究	社會進步，經濟發展，人民生活水準提高，社會上專門職業及技術人員乃接踵而起，此等人員素質之良窳，影響人民生命、財產及社會安全至深且鉅。故需以考試衡鑑其執業資格，選優汰劣，使其保持一定之水準，俾能眾所適從，利民而福國。本研究即以此一論點為基礎，深入探討我國現行專技人員考試制度現況，進而提出改革意見。

表 2- 2(續 1)

<p>1986 蔡良文</p>	<p>台灣大學三民主義研究所碩士論文</p>	<p>考試權之發展與實施—甲等特種考試個案分析</p>	<p>本研究係以考試權發展中之甲等特考研究對象，以先總統蔣公之行政三聯制及參考現代公共政策學者對政政制定、執行等理論加以探討，期能一套完整合時宜之考試技術供參。</p>
<p>1986 顏秋來</p>	<p>政治大學公共行政研究所碩士論文</p>	<p>我國高級文官甄補之研究</p>	<p>高級文官在組織管理及決策上，均佔有極重要的地位，故能否有公平合理的甄補管道，為本論文之研究重點。本文係以我國行政機關司處長以上主管人員等事務官為研究對象，對其甄補過程中，舉凡考選、任用、升遷等諸多層面，予以完整而深入的探討，並比較英、美國制度，期能獲得若干啟示，作為改進之借鏡。</p>
<p>1987 鄭政輝</p>	<p>政治大學公共行政研究所碩士論文</p>	<p>我國行政機關人才甄補制度之研究</p>	<p>本文主要探討隸屬行政院下之一般行政機關人才甄補，探討不同考試用人途徑及非考試不具考試任用資格人員進用方式之利弊得失，分析其他國家人才甄補方式，並提出改進意見。</p>
<p>1989 黃士釗</p>	<p>政治大學公共行政研究所碩士論文</p>	<p>我國現行公務人員高等考試制度研究</p>	<p>本文研究旨在深入探討現行公務人員高等考試在整個考試制度中之功能與地位。從公務人員特種考試對高考之影響，說明高、特考之關係與特考之功能，及甲、乙等特種考試對高考之影響及現存問題探討並就分析所得提出改進建議及未來的發展方向。</p>

表 2-1(續 2)

<p>1993 柯賢宗</p>	<p>東海大學公共行政研究所碩士論文</p>	<p>公務人員考選制度之研究—高普考試與退除役特考之比較</p>	<p>本文的目的在探討，我國現行考選制度，是否符合公平、正義的原則。本文係從應考資格、考試流程與考用配合等三個面向來探討高普考試與退除役特考的差異。</p>
<p>1994 鄭幸怡</p>	<p>政治大學三民主義研究所碩士論文</p>	<p>中山先生「考試制度」之研究</p>	<p>本文探討中山先生「考試獨立」主張之主張之意涵。以「人才政治」、「權能區分論」與「考試權之淵源」，探其基礎理論並以中山先生之闡釋，明其內涵性質及思想背景；配合考試制度的發展概況，作一整體之觀察。</p>
<p>1994 胡淑惠</p>	<p>國立臺灣大學政治學研究所碩士論文</p>	<p>公務人員高普考試考用配合之研究</p>	<p>本論文主要研究重點在於現行公務人員高普考考用配合制度、機關任用計畫的填報、高普考試舉辦問題檢討、考試及格人員分發作業的配合。分析考用配合的實際運作檢討，並提出建議。</p>
<p>1999 周賢策</p>	<p>中國文化大學政治研究所碩士論文</p>	<p>因應我國地方公務員法制定困境之策略研究</p>	<p>本文對我國地方公務員之現行法制作簡要析述，並對世界現行已建立地方公務員制度之國家中，選定美國及日本二國，分別分節概略敘述其地方公務員制度之梗概，並對地方公務員法制之類型作簡單之歸納、整理及與我國之法制作比較。對我國建立地方公務員法制之可能面向，作全面而深入的探討。</p>

表 2-1(續 3)

<p>1999 王元幽</p>	<p>東海大學公共行政研究所碩士論文</p>	<p>當前基層公務人力之運用與活化—解除管制的觀點</p>	<p>本文鑑於公務人力乃是一切行政運作的根本，且為公共組織執行政策的基石。將研究重點聚焦在基層公務人力之上，並希冀從解除管制的觀點，探究目前縣市政府基層公務人力運用所遭逢的困境與問題，期能在正確的問題診斷之下，配合解除管制理論的精神為立基，導引出活化基層公務人力運用之策略，以作為政府施政及後續研究的參考。</p>
<p>2000 葉淑芬</p>	<p>國立政治大學公共行政學系碩士論文</p>	<p>我國公務人員考選制度之研究—從行政法制公平原則角度之分析</p>	<p>本研究從行政法之公平原則角度將考選制度為探討公務人員考選制度從舉辦考試的報名書表開始，經過應考資格的審查、彌封作業直到應考人申請成績複查考成績處理及不服成績評定而進行之訴願等。盼藉著行政法制之公平原則分析我國現行考選制度之優缺點與改進之道，以建立健全、公平、合理之國家考試制度，冀能維人事制度之健全及人事行政工作之正常運作。</p>
<p>2001 許世榕</p>	<p>國立政治大學公共行政研究所碩士論文</p>	<p>我國高級文官考選制度之發展 - 從甲等特考到高考一級</p>	<p>本文係研究甲等特考從完成立法、舉辦直到廢除的過程，和隨後於民國八十五年修正通過之公務人員考試法，將高等考試按學歷分為三級，增設高考一級考試。探討其可否相當程度取代原甲等特考之功能其執行情形並研擬建議。</p>

表 2-1(續 4)

<p>2002 游建盛</p>	<p>銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士論文</p>	<p>我國公務人員基層特考之研究—以九十年台閩基層特考個案分析</p>	<p>探討台閩基層特考運作迄今之績效、並檢視台閩特考歷年考試規則之沿革、分析台閩基層特考與高普考試兩者差異等以洞悉現行考試制度缺失並提出建議，期能提供有關機關及後續實務研究者之參考依據。</p>
<p>2004 蔡正村</p>	<p>國立中山大學政治學研究所碩士論文</p>	<p>我國現行公務人員任用制度之研究</p>	<p>本論文嘗試分析我國公務人員任用制度所面臨的問題，同時探討英、美、德、法、日等先進國家公務人員任用制度並配合世界潮流如何使政府組織再造以及讓公務人員瞭解在民主行政中的角色，並從研究中發現、建議；政府相關部門如何儘速檢討修正人事法規及銓敘制度，以爭取社會菁英投入政府機關，並針對缺失部分，研擬改進意見。</p>
<p>2005 林南榮</p>	<p>中山大學高階公共政策碩專班碩士論文</p>	<p>公務人員高等考試建制背景與現況改進之探討</p>	<p>本研究為就高等考試之建制與運作現況，從而瞭解其考試方式及所延伸之問題。並從瞭解英、美、德、法、日等國，其相當公務人員高等考試之文官考選方式，從而截長補短，以作為現行高等考試之借鏡與參考。並希望藉由研究所得與發現，提出可行之改進建議方案，以期有助於增進公務人員高等考試選拔人才之效用。</p>

表 2-1(續 5)

<p>2006 黃崇文</p>	<p>臺灣大學國家發展研究所碩士論文</p>	<p>公務人員任用考試制度運作問題研究</p>	<p>係藉由公務人力甄補理論的探討及當代各國家公務人力甄補制度的評析，重新檢視我國在公務人力甄補制度上的缺失及尋找改進的方向。故由用人機關及考試錄取分發人員二方面進行動態的實證分析。考試制度運作缺失的要因分析與對策，藉以評析我國公務人員任用考試制度的缺失因素，並研擬改進對策，以使我國公務人力甄補制度更為完整。整理出完整的結論，由法制面、程序面及實務面提出具體之建議，以提供有關機關未來修法之參考與決策或有志廣續研究者之參考。</p>
<p>2007 謝文明</p>	<p>國立中正大學法律所碩士論文</p>	<p>從法律觀點論公務人員考試應考資格之限制與救濟</p>	<p>本論文為研究我國現行國家考試對於應考資格的限制，是否有具體落實人民基本權利之保障，考試機關本身是否遵循一般法律原則的要求，均仍有值得檢討的空間，而應考資格限制的類型，又可加以區分，這些個別限制的考量，是否均屬合理，並探討若受到不平的對待時，有何救濟途徑，本論文試圖從暫時權利保護制度，來探討國家考試的有效救濟途徑。</p>
<p>2007 李以德</p>	<p>中國文化大學政治學研究所博士論文</p>	<p>我國國家考試應考資格法定限制之研究</p>	<p>本論文旨在研究考試限制應考人之資格，所造成的就業歧視問題。因應考資格限制扮演國家機關在辦理考選工作第一關篩選角色時，其實也限制了許多人自始無法取得從事某些工作之資格，應考資格限制雖然是對於能否參加考試的一種篩選，其背後的意義，其實也等於對於某些人職業選擇自由之限制。因此應考資格限制其實乃跟職業選擇自由具有密切相關。</p>
<p>2009 陳淑珍</p>	<p>東海大學公共事務碩士專班碩士論文</p>	<p>公務人員高普考試轉調限制之研究</p>	<p>本論文旨在研究高普考限制轉調實施後對其用人機關人力需求、業務推行及考生士氣、權益等之影響並提出該制度之利弊得失，提出改善意見，俾利公務人員高普考試制度更加完善。</p>

資料來源：作者自行整理

檢視表 2-2 中表列各篇論文著述，與本研究較相關的部分，茲簡述如後：

一、我國現行公務人員高等考試制度研究

作者為黃士釗，本研究係 1989 年政治大學公共行政研究所碩士論文。旨在深入探討公務人員高等考試之演進及現行公務人員高等考試運作實況，並藉由各國的人事制度、特種考試等與我國高等考試相比較及分析，歸納公務人員高等考試在行政及政治上之價值。

二、公務人員高普考試考用配合之研究

作者為胡淑惠，本研究係 1994 年國立臺灣大學政治學研究所碩士論文。旨在研究現行公務人員高普考考用配合政策演進，與實際運作問題探討，考用配合牽涉機關任用計畫擬定、考試之舉辦，及考試及格人員分發等問題，故需從機關用人需求著手。

三、我國公務人員基層特考之研究---以九十年台閩基層特考個案分析

作者為游建盛，本研究係 2002 年銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士論文。旨在探討台閩基層特考建制背景、歷史沿革及運作迄今之績效，並分析台閩基層特考與高普考兩者差異以洞悉現行考試制度之缺失並提出改革之建議。

四、公務人員高等考試建制背景與現況改進之探討

作者為林南榮，本研究係 2005 年中山大學高階公共政策碩專班碩士論文。旨在研究高等考試之建制與運作現況，並透過各國相當層級之公務人員做一分析比較，以做為我國改進之參據。

五、公務人員任用考試制度運作問題研究

作者為黃崇文，本研究係 2006 年臺灣大學國家發展研究所碩士論文。旨在檢視我國在公務人力甄補制度上的缺失和改進之方向，由用人機關及考試錄取分發人之觀點做實證分析，整理出完整的結論並從法制面、程序面及實務面提出具體之建議。

六、公務人員高普考試轉調限制之研究

作者為陳淑珍，本研究係 2009 年東海大學公共事務碩專班碩士論文。旨在研究高普考試限制轉調實施後對機關用人及考生士氣或權益等之影響並提出該制度之利弊得

失，並提出改善之建議，俾利公務人員高普考試制度能更加完善。

檢視上開與研究較為相關之學術論文主題，其多著墨於公務人員考試之應考資格、任用資格，或僅對高考功能及定位或特考的功能及定位做一分析及探討，似很少就現行公務人員高普考試及地方政府公務人員特考兩者在實務運作上做一較全面性之探討，是以，本文希冀以欲報名之應考試人及近幾年通過此兩種考試之現職人員等，實際去比較兩種考試現行運作之情形，以探究異同處及其優劣得失，俾提出建議之道。

第三章 公務人員高普考試與地方政府特考運作現況分析

第一節 我國現行國家考試體系

考選制度在我國歷史悠久，傳統與教育密切配合，並採公開競爭方式行之。國父孫中山先生學貫中西且博古貫今，既精研西方選拔人才的法制，又不失我國傳統考試之精神。民國成立之後，於 19 年成立考試院，建構了五權憲法體制。現行憲法第 85 條規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，並應按省區分別規定名額，分區舉行考試。非經考試及格者，不得任用。」因此我國公務人員之任用，乃以考試及格為主體。復憲法第 86 條之規定：「應經考試院依法考選銓定之：一 公務人員任用資格。二 專門職業及技術人員執業資格」。因此現行國家考試體系，可區分為三大類：一、公務人員考試；二、專門職業及技術人員考試，茲分述如下：

壹、公務人員考試

公務人員考試分為初任人員考試、現職公務人員升官等考試兩大類。而在初任人員考試部分，又可分為二類，首先為居於主要地位之高等、普通、初等考試，其次為特種考試。初任人員考試應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績酌增錄取名額，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關視考試成績定期依序分發。各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者經分發後，其訓練程序，與正額錄取者之規定相同。

一、公務人員高等、普通、初等考試

公務人員高等、普通、初等考試為最具傳統特色之考試，其中高等考試按學歷分為三級，一共分為五個考試等級。有關各等級考試之應考資格、主要考試方式、取得資格等，分述如下：

(一)高等考試一級考試：供具博士學位者報考。本項考試方式採三試進行，分別為筆試、審查著作或發明、口試(團體討論)三種方式進行。考試之流程為先考筆試，包含專業科目三科，各科別均列考策略規劃與問題解決、英文，錄取者繳交著作或發明送審，再進行口試(團體討論)。筆試、著作審查、口試分別各占 40%、35%、25%，合計為總成績後配合需用名額擇優錄取。考試及格人員取得薦任第九職等任用資格。

(二)高等考試第二級考試：供具碩士以上學位者報考。本項考試方式採二試進行，第一試為筆試、第二試為集體口試，第一試未錄取者不得進行第二試。筆試成績佔 80%，集體口試成績佔 20%，合計為總成績後配合需用名額擇優錄取。考試及格人員取得薦任第七職等任用資格。

(三)高等考試三級考試：供大專以上學校畢業者或普通考試相當類科及格滿 3 年者報考。考試方式除少數特殊考試類科得併採筆試及實地考試進行外，以筆試行之。考試及格人員取得薦任第六職等任用資格。依據 97 年 1 月 16 日修正公布之公務人員考試法，高考三級應考資格修正為獨立學院以上學校畢業，並提供原專科學校畢業者 3 年緩衝期間，自 100 年開始實施。

(四)普通考試：供高中畢業或初等考試及格滿 3 年者報考。考試方式均以筆試行之。考試及格人員取得委任第三職等任用資格。

(五)初等考試：不限學歷資格，凡中華民國國民年滿 18 歲者，均可報考。考試方式採筆試。考試及格人員取得委任第一職等任用資格。

二、公務人員特種考試

為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，比照高

普考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。各級考試之應考資格、考試方法等，原則是參考高普初等考試分別訂定，其及格人員取得之資格則與相當等級之高普初等考試相同。為保障人民應考試之權益，實現就業機會平等原則，並配合就業服務法第 5 條之修正公布，考選部主動協調用人機關同意取消身心障礙人員特考、原住民族特考、地方政府公務人員特考、交通事業人員特考之應考年齡規定，並完成相關考試規則之修正，自 96 年開始實施。公務人員特種考試可分為三類：

- (一)為因應特殊性質機關之需要而舉辦者：包括司法人員、國家安全局國家安全情報人員、警察人員、基層警察人員、外交領事人員、國際新聞人員、外交行政人員、國際經濟商務人員、稅務人員、關務人員、法務部調查局調查人員、經濟部專利商標審查人員、社會福利工作員、交通事業人員、民航人員、海岸巡防人員、國防部文職人員等考試。此類公務人員特種考試之考試方式，較為多元，除筆試，併採口試、體能測驗、實地考試等。
- (二)基於憲法對特定族群國民之特別照顧或保障而舉辦者：包括身心障礙人員、原住民族、退除役軍人轉任公務人員，以及依據後備軍人轉任公職考試比敘條例舉辦之國軍上校以上軍官轉任公務人員等考試。此類公務人員特種考試之特色，主要在於應考人必須具備特殊身分始得應考，例如，身心障礙人員考試之應考人須領有由各級政府核發之身心障礙手冊或殘障手冊、原住民族考試之應考人須具有山地原住民或平地原住民身分、退除役軍人轉任公務人員考試之應考人須為依法退除役之軍人且其退除身分須符合相關規定。
- (三)因地方機關之特殊需要所舉辦之考試：如地方政府公務人員考試，本項考試特色，主要在紓解基層地方機關人力流動頻繁的問題，故限制其及格人員須在基層機關服務一定時間。依其考試規則之規定，及格人員於訓練期滿翌日 3 年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，須經原錄取分發區所屬機關再服務 3 年，始得轉調請辦考試機關以外機關任職。

三、公務人員升官、升資考試

現職公務人員之晉升官等，除法律另有規定者外，須經升官等考試及格，其考試目的在使現職人員，經由此考試取得升任高一官等之任用資格，以鼓勵久任。公務人員升官等考試，分簡任及薦任二官等考試。除了一般性之升官等考試之外，關務人員、警察人員、交通事業人員亦分別設有升官等、升資考試。

貳、專門職業及技術人員考試

所謂專門職業人員及技術人員，係指依法規應經考試及格及領有證書始能執業之人員。專門職業及技術人員考試分為二類，一為高等、普通、初等考試，二為特種考試。

一、專門職業及技術人員高等、普通、初等考試

專門職業及技術人員考試，分為高等、普通、初等考試三等。有關各等別考試之應考資格、主要考試方式，分述如下：

- (一)高等考試：資格主要為專科以上學校相當系、科畢業者，或普通考試相當類、科及格並曾任有關職務滿 4 年者；部分類科具有相當資歷者，得申請減免應試科目，包括全部科目免試及部分科目免試。除部分類科如律師、會計師、民間之公證人、不動產估價師、社會工作師、中醫師等及仍列考普通科目外，其餘類科皆僅列考專業科目。及格方式分為三種：1.科別及格：會計師、建築師、航海人員(一等船副、一等管輪)三項高考。除會計師高考之國文成績以當次考試該科目到考者之平均成績為及格標準外，其各應試科目之及格標準均為 60 分，部分科目及格者准予保留 3 年；其未及格之科目，得於連續 3 年內繼續補考，期限屆滿尚有部分科目未及格者，全部科目應重新應試。2.總成績滿 60 分及格：包括民間之公證人、醫事人員、中醫師、營養師、獸醫人員、社會工作師、不動產估價師等。3.以錄取各類科全程到考人數一定比例及格：律師高考以全程到考人數 8%足額錄取；技師高考則以全程到考人數 16%為錄取標準。
- (二)普通考試：高級職業學校以上學校相當科、系、所畢業者，或初等考試相當類、科及格並曾任有關職務滿 4 年者，得應普通考試；部分類科具有相當資歷者，

得申請全部科目免試。除地政士、不動產經紀人、記帳士仍列考普通科目外，其餘類科僅列考專業科目。除全部科目免試及格者及航海人員(二等船副、二等管輪)採科別及格制外，均以總成績滿 60 分及格。

(三)初等考試：依據專門職業及技術人員考試法第 11 條之規定，中華民國國民年滿 18 歲者，不限學歷，得應初等考試。目前尚無初等考試之設置。

二、專門職業及技術人員特種考試

依專門職業及技術人員考試法第 3 條第 3 項規定，為適應特殊需要，得舉行專門職業及技術人員特種考試。其分等比照高等考試、普通考試、初等考試三等。特種考試之及格方式，除航海人員特考(於 98 年 9 月 12 日改為高普考)採科別及格制外，其餘特考均以總成績滿 60 分為及格。

(一)常態舉辦之特種考試：包括中醫師(舉辦至 100 年)、航海人員(於 98 年 9 月 12 日改為高普考)。

(二)配合新興專門職業及技術人員建立證照制度，專為現職人員限期舉辦之過渡性考試：如語言治療師(自語言治療師法公布施行後 5 年內辦 5 次特種考試，限期至 102 年 7 月 3 日)。

依「專門職業及技術人員考試法」第 1 條規定：「專門職業及技術人員之執業，依本法以考試定其資格。」同法第 2 條規定：「本法所稱專門職業及技術人員，係指依法規應經考試及格領有證書始能執業之人員；其考試種類，由考試院定之。」同法施行細則第 2 條規定之考試種類：1.律師、會計師、專利師 2.建築師、各科技師 3.醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、醫事放射師、營養師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、護士、助產士 4.獸醫師 5.社會工作師 6.不動產估價師、地政士、不動產經紀人 7.保險代理人、保險經紀人、保險公證人、記帳士 8.導遊人員、領隊人員 9.民間之公證人、法醫師 10.物理治療生、職能治療生、牙體技術生 11.引水人、驗船師、般海人員 12.消防設備

師、消防設備士 3.專責報關人員 14.其他依法規應經考試及格領有證書始能執業之專門職業及技術人員

以上各類人員均為專門職業及技術人員，其資格依憲法第 86 條規定應經考試院考試定其資格，此即為專門職業及技術人員之考試。再者，依專門職業及技術人員考試法第 3 條規定，專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。為適應特殊需要，得舉行特種考試，其分等比照高等考試、普通考試、初等考試三等。要之，專技人員主要為因應社會要求而衍生之人員，其執業關涉人民之生命財產等安全，至為重要；其全權由考試院考選部負責，與其他國家制度之設計是不同的。如圖 3-1。

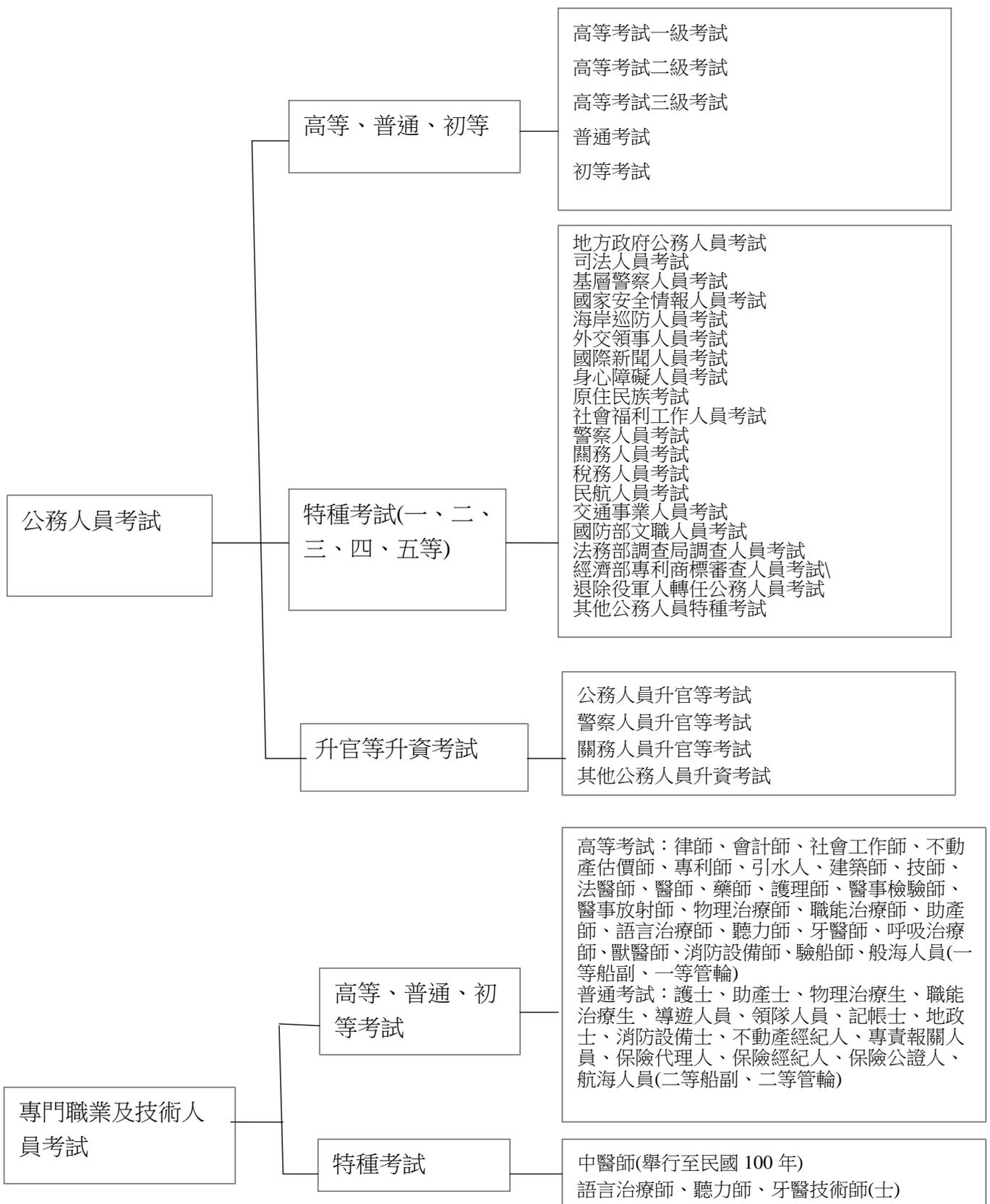


圖 3-1 我國現行國家考試體系

資料來源：考選部（編）（2000）。中華民國 98 年度考選行政概況。台北：考選部。

參、訓練業務

目前公務人員高普考試筆試錄取人員，應經訓練四個月至一年，訓練分基礎訓練及實務訓練；基礎訓練由公務人員保障暨培訓委員會及所屬國家文官培訓所辦理或委託申請舉辦考試機關或訓練機關(構)學校辦理；實務訓練委託各用人機關(構)學校辦理。為顧及考試及格人員權益，自民國 79 年起，改採筆試錄取人員先分配至各機關後，再參加基礎訓練，俾能帶職帶薪受訓，保障受訓人員權益。

至於公務人員特種考試，如地方政府公務人員特考、關務人員特考、司法人員特考等，也皆有時限不等之訓練程序。

又為彌補未受正規中醫教育之中醫師特考筆試錄取者之臨床經驗不足，現規定對非中醫科系畢業之中醫師特考錄取者，施以一年半之訓練，以提昇中醫之素質與執業水準，由考選部委託中醫院校或公立中醫醫院，及健全之私立中醫醫院協助辦理訓練事宜。

第二節 現行公務人員考試特色及相關任用規定

壹、公開競爭

一、憲法第八十五條規定，公務人員之選拔應實行公開競爭之考試制度；公務人員考試法第二條規定：「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定，其他法律與本法規定不同時，適用本法」。以公開取才有以下之意義：

- (一)避免徇私分贓：因機關用人若不依公開考試，而單由主管主觀評定，結果可能流於任用私人，況且機關內部人員若均屬同一朋黨人員，則對事務處理恐有偏頗，為避免此情事發生，宜公開透明。
- (二)實現機會均等原則：民主社會講求機會均等，以最公平、公正的公開考試的競爭方式，使有心欲擔任公職的子弟，不論身分背景，皆可實現。

(三)錄用優秀人士為我政府服務：公開考試於概念上應為最公正且客觀的取才方法。

(四)使人員有其使命感：人員經由機關或國家公開考試錄取，能使他有為機關或人民服務的意識，若由主管決定任用資格，易造成只為一人服務的錯誤狹隘觀念。

二、公開競爭考試之規定作法如下述：

(一)凡中華民國國民年滿十八歲，符合下列規定者，得應公務人員考試：

- 1.合於公務人員各種考試之應考年齡、考試類、科及分類、分科之應考科目。
- 2.合於公務人員考試得視需要實施體格檢查。體格檢查時間及標準，由考試院定。
- 3.合於公務人員各種考試之應考資格。

(二)無公務人員考試法所定不得應考情事者(公務人員考試法第 7 條)。

- 1.動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 2.曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 3.褫奪公權尚未復權。
- 4.受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

依法停止任用者，經公務人員考試錄取，於依法停止任用期間仍不得分發（配）任用為公務人員。

(三)考試一律按考試成績高低順序擇優錄取（郭如意，2005：155）。

貳、考用配合

又稱「任用考制度」。我國現行的考選制度強調的是考用合一的程序，就是說人力甄補必須是源自於機關有立即性的用人需求時，在經過約一年左右的人力需求填報程序，向考試機關申請辦理考試和辦理分發事宜。另所需任用之人員與所報缺額之考類類科必須相符。

基本精神：我國憲法第 85 條揭示公務人員選拔之基本精神：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，略以，非經考試及格者，不得任用」，其意涵可再延伸以下

三點：

- 一、欲擔任我國公務人員者，需經過國家考試及格，以確認其資格。
- 二、所通過之考試，應與擬任職務職責程度相稱，例如：初等考試擔任基層書記之工作，
 高考三級考試擔任科員之工作。
- 三、所通過之考試，應與擬任職務職系專長相符，例如：財稅行政類科考試及格，應擔任財稅相關工作，土木工程類科考試及格，則擔任土木技術類之工作。

叁、有限制的外補制度

考試用人是我國政府人力甄補的最高指導原則，我國目前主要依賴正規的高考與普考，以及因應機關特殊需要而舉行的特種考試，上述 2 種都是外補制的初任考試，也說是說在我國一到十四職等職位當中，只有第一職等、第三職等、第六職等、第七職等、第九職等係可用外補制度的，其餘職等的職位則必需採內補制，即是機關內部人力遷調，或由其他機關轉調。

肆、特考特用

為因應特殊目的，在高等、普通、初等考試以外，另設特種考試，公務人員考試法中所規定之特種考試依其目的可分以下三種：

- 一、為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照高等、普通、初等考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。
- 二、高科技或稀少性工作類科之技術人員，經公開競爭考試，取才仍有因難考，得另訂考試辦法辦理之。
- 三、自中華民國 88 年起特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，其及格人員以分發國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署以其所屬機關(構)任用為限，及格人員於服務六年內，不得轉調原分發任用機關及其所屬機關以外之機關任職。

伍、限制轉調

用人機關為使其所用人員安於工作，避免人力流失，故於考試或任用法規內訂有限制轉調之規定，其規定分述如下：

一、一年限制轉調期間：

依公務人員考試法第 3 條第 1 項規定，高等、普通及初等考試及格人員於服務一年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

二、三年限制轉調期間：

依專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 4 條第 7 項規定，依本條例進用之各機關轉任人員於實際任職三年內，不得調任其他機關任職。

三、六年限制轉調期間：

(一)依公務人員考試法第 3 條第 2 項規定，除本法另有規定者外，特種考試及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

(二)依公務人員考試法第 23 條第 1 項規定。自中華民國 88 年起特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，其及格人員以分發國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署以其所屬機關(構)任用為限，及格人員於服務六年內，不得轉調原分發任用機關及其所屬機關以外之機關任職。

四、永久限制轉調：

依公務人員考試法第 4 條規定，高科技或稀少性工作類科之技術人員考試錄取人員，僅取得申請考試機關有關職務任用資格，不得調任。

陸、考訓合一

我國公務人員考試除筆試之外，尚須「訓練及格」方稱為完成考試程序，即才算是真正的考試及格人員。

一、將訓練當成考試一部分的理由：

(一)彌補學校教育的不足：

目前國內的學校教育尚還無專門為培育公務人員而設立的，因此，儘管考試科目與考試方法的設計再周密，依據過去的學校教育之學習成果予以評量，單純以筆試成績來衡斷是否適合擔任公務人員、履行公務職責的學識能力，恐怕有過於武斷。

(二)減少投機性的考試結果：

現行坊間公職補習班林立，儘管目前的考試方式以較過去進步，但難免面面俱到，況且，諸如考試科目的配置、方法的選擇，以及應考人本身學識、應考經驗等，都屬於考試結果的不穩定因素，都可能會影響考試的信度及效度。

(三)充實基礎能力：

見習或實習的工作都與將來的所任職務的性質相同，依據其實習的成績來評量應試者是否適合該項職務，精確性較高。

(四)培養多元能力：

行政能力具有多面性，藉由訓練的方式可以補足筆試及格人員除了業務知識以外，其他方面的能力。(李齊，2011：85)

二、有關筆試錄取人員訓練分為：

(一)基礎訓練以充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術為重點。

(二)實務訓練以增進有關工作所需知能及考核品德操守、服務態度為重點。

三、訓練相關規定如下：

(一)公務人員考試法第 20 條第 1 項規定：「公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發，其訓練程序與正額錄取者規定的相同」。

(二)依公務人員考試錄取人員訓練辦法中規定，本訓練分為基礎訓練與實務訓練。
訓練期間為四個月至一年。但性質特殊其期間逾一年者，得於訓練計畫另定之。

柒、任用考與資格考合一制度

一、任用考試與資格考試之意義：

(一)任用考試：即考即用，考試及格人員須予立即分發任用，考試與任用得以密切配合。

優點：1.配合任用需求辦理考試

2.考試及格人員獲有任用之保障

3.可避免考試及格人員之人情請託關說。

缺點：1.考試及格人員即使對缺額不滿意，亦須接受強制分發任用，往往造成分發後因不滿意現狀而異動頻繁。

2.考試錄取人數受任用需求限制，部分考試成績優秀人才未能獲得拔擢。

3.應考人受在學及在役之限制，無法立即接受分發者，即失去錄取之機會，有失拔擢人才意旨。

(二)資格考試：考試及格人員僅具有獲得遴用之任用資格，並無統一分發任用，須由用人機關自行依需求遴用考試及格之人員。

優點：

1.考試之舉辦與錄取之人數可不受任用需求限制，得以定期拔擢成績優秀之人才。

2.用人機關可依其需求自行遴選適當人才。

3.可廣為羅致人才，凡在學、在役及現職人員均可應考。

缺點：

1.考試及格人員可能過多，造成部分用人機關之人情請託關說困擾。

2.考試及格人員無任用保障。

3.部分機關求才困難，亦難獲考試及格人員，形成考用失衡。

二、立法目的：我國現行公務人員考試法採任用考試及資格考試兩者併行，其目的在於使考試與任用更加配合，因囿於人力、物力及時間之限制，無法隨時舉辦甄補人員之考試，為避免於舉辦考試期間出現人力空窗期，故於考試後，視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。

三、公務人員考試法相關法制規定：

(一)「正額錄取人員」：公務人員之考試，應依用人機關年度任用需求決定正額人數，依序分發任用，故其性質屬於「任用考試」。

(二)「增額錄取人員」：

1.錄取及分發規定：公務人員考試法第 2 條第 2 項，公務人員考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。

2.取消錄取資格之規定：公務人員考試法第 2 條第 6 項，列入候用名冊之增額錄取人員，因服兵役無法立即接受分發者，得於規定時間內檢具事證申請延後分發。增額錄取人員經分發任用，應於規定時間內，向實施訓練機關報到，逾期未報到者，或於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。因服兵役申請延後分發任用者亦同。因此屬於「資格考試」性質。

3.分發受訓之規定：公務人員考試法第 20 條第 1 項規定：「公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發，其訓練程序與正額錄取者規定的相同」。

捌、集權式的考選制度

我國負責考試的機關和實際用人的機關是分開的，考試工作是統一由考試院考選部

負責，這種集權式和獨立式的考選制度是為求劃一和避免考選程序的不公平。

玖、任用法之沿革

簡薦委任用：重視資格之分類，調度靈活；俸級以年資及考績為給予標準，人與事既難於適切配合，工作與俸給亦不易相稱，以致影響工作效率。

職位分類制：以事為取向，重視工作分類，符合專業分工之宗旨，任用調度有其一定範圍；而俸級以職責難易程度及考績為標準，同工同酬得以實現；但分類細密、手續繁複，人員調度範圍狹小，以致部分機關及人員深感不便。

民國 2 年 1 月 9 日公布文官考試法草案及文官任用法草案，規定簡任、薦任、委任等三種任用資格。民國 18 年國民政府公布考試法及公務人員任用條例，亦將公務人員任用資格區分為簡任、薦任、委任三種，並逐步實施，其後法規雖有修訂，但其體制及精神並未改變。但自民國 50 年代起，因社會進步、經濟發展，政府事務日漸專業化，人事管理嚐試施行以「事」為本之職位分類，以增進效率，遂於民國 47 年 10 月 30 日公布職位分類法，並於 56 年 1 月公布分類職位公務人員任用法，嗣廣續三次修正，從此在任用上，行政機關部分維持簡薦委，而部分實施職位分類，形成並行之分歧狀況。政府為了解決兩種人事分類法制並行任用上所發生的問題，於民國 75 年 4 月 21 日政府在各方期望下，公布新的公務人員任用法，並由考試院命令自 76 年 1 月 16 日起施行，適時廢止原先的兩種人事分類法制分歧之情況，達到人事分類法制合一的目的。

拾、公務人員任用法相關內容

一、官等職等合併(公務人員任用法第 3 條、第 5 條)

依現行公務人員任用法第五條規定：公務人員依官等及職等任用之。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等。委任為第一至第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職等。所謂「官等」係指「任命層次及所需基本資格條件範圍之區分」；「職等」則係「職責程度及所需資格條件之區分」；

「職務」係「分配同一職稱人員所擔任之工作及責任」；「職等標準」係「敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書」；「職系」係「包括工作性質及所需學識相近之職務」；「職組」係「包括工作性質相近之職系」。十四職等搭配於簡任、薦任、委任三個官等中。「官等」與「職等」任用，使兩種結構合而為一。其關係如表 3-1 所示。

表 3-1 官等職等關係圖

官等	職等	俸級
簡任	第十四職等	本俸 1 級
	第十三職等	年功俸：3 級，本俸：3 級
	第十二職等	年功俸：4 級，本俸：5 級
	第十一職等	年功俸：5 級，本俸：5 級
	第十職等	年功俸：5 級，本俸：5 級
薦任	第九職等	年功俸：7 級，本俸：5 級
	第八職等	年功俸：6 級，本俸：5 級
	第七職等	年功俸：6 級，本俸：5 級
	第六職等	年功俸：6 級，本俸：5 級
委任	第五職等	年功俸：10 級，本俸：5 級
	第四職等	年功俸：8 級，本俸：5 級
	第三職等	年功俸：8 級，本俸：5 級
	第二職等	年功俸：6 級，本俸：5 級
	第一職等	年功俸：6 級，本俸：7 級

資料來源：作者整理。從全國法規庫入口網站，2011 年 9 月 23 日，取自 <http://law.moj.gov.tw/>。

二、特考特用(公務人員任用法第 13 條、16 條)

配合公務人員考試法第 3 條規定，於公務人員任用法第 13 條明定公務人員各等級考試及格人員取得之任用資格。並配合公務人員考試法「特考特用限制轉調」之規定，明定各等級考試及格人員得予任用之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。另任用法第 16 條規定：「高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格人員，曾任行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良之年資，除依法令限制不得轉調者外，於相互轉任性質程度相當職務時，得依規定採計提敘官、職等級；其辦法由考試院定之」。

三、公務人員任用之消極資格(公務人員任用法第 28 條)

有公務人員任用法第 28 條規定之下列情事之一者，不得任用為公務人員：

- (一)未具或喪失中華民國國籍。
- (二)具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。
- (三)動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- (四)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- (五)犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。
- (六)依法停止任用。
- (七)褫奪公權尚未復權。
- (八)受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- (九)經合格醫師證明有精神病。

公務人員於任用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，應撤銷任用。

前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。

四、品德、忠誠之注意及查核(公務人員任用法第 4 條)

各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。

前項人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。其涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核；有關特殊查核之權責機關、適用對象、規範內涵、辦理方式及救濟程序，由行政院會同考試院另定辦法行之。

各機關辦理前項各種查核時，應將查核結果通知當事人，於當事人有不利情形時，應許其陳述意見及申辯。

五、現職人員之調任

依公務人員任用法第 18 條規定，現職公務人員調任，依下列規定：

(一)簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。

(二)經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。

(三)在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

前項人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。

考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。

第三節 公務人員高普考試及地方政府公務人員特考沿革

壹、公務人員高普初等考試之建制與沿革

民國 5 年 4 月 30 日，中華民國北京政府曾頒布「文官高等考試令」及「文官普通考試令」，隨即於同年 6 月舉行第一次文官高等考試，次年 4 月舉行第一次文官普通考試。18 年 8 月 1 日國民政府公布考試法，19 年 12 月 30 日公布同法施行細則，建立現行國家考試之基礎，其內涵實係以高普考試為中心。20 年 7 月 15 日國民政府於首都舉行第一屆高等考試，23 年 4 月 21 日舉行第一屆普通考試，遂以之為定制。此兩種考試，初期均採分試淘汰制，抗戰勝利後實行考訓結合，分為初試及再試，初試及格者須經訓練，再試及格者一律分發任用。

首屆高普考試舉行後，在抗戰及戡亂期間，或曾間年舉行；惟自政府於 39 年遷台以來，每年均舉行高普考試一次，從未間斷。72 年起公務人員高普考試、專技人員高普考試每年各分別舉行一次，78 年並增辦公務人員臨時高普考試一次。

民國 37 年修正之考試法第 7 條規定：「公務員考試與專門職業及技術人員考試，其應考資格及應試科目相同者，其及格人員同時取得兩種考試之資格」，為「兼取」制度創立法源。實施以後，由於應考人數逐年增加，社會各業分工日細，考試類科及應試科目日益繁複；更鑑於公務人員與專技人員考試性質不同，如合併舉行，諸多問題難以順利解決，因此自 72 年起，將兩種考試分開舉行，「兼取」資格之制亦停止實施。

政府遷台後，自民國 39 年起至 57 年，每年均定期將全國性公務人員高普考試及台灣省公務人員高普考試合併舉行。台灣省公務人員高普考試，係以本省籍國民為應考對象，屬任用考試，至 57 年因考試法修正，分區定額錄取問題已有彈性規定，且全國性公務人員高普考試自 51 年起漸次恢復分發任用制度，自 58 年起，其及格人員統由銓敘部及行政院人事行政局辦理分發任用，台灣省公務人員高普考試乃自 58 年起停辦。又

按省區分定錄取名額，因社會各界及民意機關時有反應此舉有違考試公平原則，經考試院審議通過自 79 年起暫停適用公務人員考試法第 13 條末段「對於無人達到錄取標準之省區，得降低錄取標準，擇優錄取 1 人。但降低錄取標準 10 分，仍無人可資錄取時，任其缺額」之規定。81 年 5 月 28 日 總統公布中華民國憲法增修條文第 14 條第 3 項明定，憲法第 85 條有關按省區分別規定名額，分區舉行考試之規定，停止適用。

由於公務人員高普考試，除法定應考資格外，別無其他限制條件，每年錄取人員中不少在學、在役或在職者，常有分發後無法到職而要求延後分發者，致影響分發到職率。因此，自 68 年至 74 年間遂有實施「分類報名、分類錄取、分類分發」之措施。應考人無在學、在役、在職之情形者報考第一類，錄取後應即接受分發任用；應考人有在學、在役、在職之情形者報考第二類，錄取人員俟不能到職原因消失後，遇缺分發任用。此措施實施結果，第一類錄取人員固然到職率大為提高，惟因所採一、二類錄取標準不同，易造成應考人投機取巧，且無法有效防止在學者報考第一類，致分類效果難臻理想，無法達成考用配合之真諦，自 75 年起，取消分類考試。

民國 75 年將公務人員與專技人員之考試分別立法，民國 76 年 1 月實施新的人事制度，改制後之公務人員考試法採行考訓合一之制，凡考試及格者應接受訓練，訓練期滿成績及格，始發給考試及格證書，分發任用，考用配合乃有根本上之改進。另明定高等考試必要時得按學歷分級舉行。

民國 85 年 1 月 17 日修正公布公務人員考試法，將公務人員之考試分為高等考試(又再分為一、二、三級考試)、普通考試及初等考試，限制特種考試之舉辦，並明定特種考試及格者嚴格限制轉調，期將公務人員考試完全回歸公開競爭之旨。又對應初等考試者無任何學歷限制，遂將檢定考試廢止。另對於各等級考試及格人員參加高一等級考試之停年規定予以廢止，應考人得以考試及格資格逐級參加高一等級考試。

民國 87 年依據考試院決議公務人員高等考試三級考試暨普通考試實施分試，第一試按各科別全程到考人數 50%擇優錄取參加第二試，第二試再按各科別需用名額決定正額錄取人數，並視考試成績酌增錄取名額，其主要目的在使初任公務人員具備較宏觀視野

與知識，並提昇第二試申論式試卷閱卷品質。初等考試於民國 87 年首次舉行，其主要特點為無學歷限制與無年齡上限，僅須具有中華民國國籍，年滿 18 歲者即可報考。

民國 90 年 12 月 26 日修正公布公務人員考試法，恢復 85 年以前之規定，增訂以考試及格資格應高一等級考試者，須於考試及格一定年限後始能應考，以免現職人員藉考試代替陞遷，影響機關業務推動；並放寬正額錄取人員申請保留錄取資格範圍，正額錄取人員因服兵役、進修博碩士、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，無法於規定時間內報到者，均得申請保留錄取資格，並依其事由分定保留年限。

公務人員高等考試三級考試暨普通考試自 87 年實施分試以來，各界迭有各種不同改革意見，經審慎研析後於 94 年 1 月 14 日提出「公務人員高等考試三級考試暨普通考試分試制度檢討報告」，擬具現行分試制度再作調整或恢復一試制度兩案，考試院決議自 95 年起公務人員高等考試三級暨普通考試恢復一試制度。

97 年 1 月 16 日修正公布公務人員考試法，將現行由用人機關自行遴用列入候用名冊增額錄取人員之方式，修正為由分發機關依考試成績定期依序分發，並增訂公務人員高普初等考試及格人員於服務 1 年內不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職，又為因應各用人機關多面向之職務需求，增訂考試等級、類科之需要，提高學歷條件或相當等級語文能力檢定合格，或依其他法律規定，應具有各該考試類科相關之一定期限工作經驗或訓練之法源規定（考試院，2009：55-58）。

貳、特種考試地方政府公務人員考試之建制與沿革：

民國 18 年，國民政府公布考試法，將特種考試與高等考試、普通考試三者並列，此乃特種考試之濫觴。51 年 8 月 29 日考試法修正，規定特種考試應於高普考試及格人員不足或不能適應需要時，始能舉行，並將特種考試明定分甲、乙、丙、丁等。民國 75 年公務人員考試法與專門職業及技術人員考試法分別立法。公務人員考試法仍規定為適應特殊需要，得舉行特種考試，考試等級仍分為甲、乙、丙、丁四等。民國 84 年 1 月 13 日修正公務人員考試法，刪除甲等特考，規定特種考試分為乙、丙、等三等。民國 85

年 1 月 17 日修正公務人員考試法第 3 條第 2 項規定：為因應特殊性質機關之需要及照顧殘障者之就業權益，比照公務人員高等考試、普通考試及初等考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。錄取人員僅取得申請舉辦特種考試機關及其所屬機關有關職務任用資格，不得轉調其他機關。民國 90 年 12 月 26 日修正公布之公務人員考試法，除明定考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件，使各項公務人員特考兵役狀況及性別條件之限制具有法律授權外，同時增列為照顧原住民族之就業權益，得辦理特種考試之法源，以及將公務人員特考及格人員限制轉調之期限修正為 6 年，明定及格人員於 6 年內不得轉調申請舉辦考試機關及其所屬機關以外之機關任職。

依據 97 年 1 月 16 日修正公布之公務人員考試法第 3 條第 2 項及 97 年 4 月 29 日修正發布之公務人員考試法施行細則第 4 條第 2 項規定，所稱「特殊性質機關」，指實施地方自治之政府機關及掌理下列特殊業務之機關，得請辦特種考試：

- 1.掌理審判事項之司法院。
- 2.掌理國家安全情報事項之國家安全局。
- 3.掌理警察、消防行政、社會福利、入出國及移民行政、國家公園規劃、建設及管理事項之內政部。
- 4.掌理外交及有關涉外事項之外交部及行政院新聞局。
- 5.掌理國防事項之國防部。
- 6.掌理關務及稅務事項之財政部。
- 7.掌理檢察、矯正、司法保護、行政執行及國家安全調查保防事項之法務部。
- 8.掌理國際經濟商務、專利及商標審查事項之經濟部。
- 9.掌理路政及航政事項之交通部。
- 10.掌理國軍退除役官兵輔導事項之行政院國軍退除役官兵輔導委員會。
- 11.掌理維護海域及海岸秩序事項之行政院海岸巡防署。
- 12.其他特殊性質機關。

用人機關申請舉辦特種考試時，考選部應就機關性質及其業務需要加以認定，其合於公務人員考試法第 3 條第 2 項舉辦特種考試之規定者，報請考試院核定。(考試院，2009：60-61)。

特種考試地方政府公務人員考試：臺灣省政府為充實基層人力，加強地方自治功能，並有效改進以往考試及格人員，不願至基層服務，或因基層工作流動性高、留不住人才、考用無法配合等缺失，自民國 63 年起，將舉辦有年之特種考試臺灣省經濟建設人員考試改為特種考試臺灣省基層公務人員考試，採分區報考、分區錄取、分區分發方式辦理，以羅致基層幹部。嗣以福建省金門縣及連江縣在動員戡亂時期終止，戰地政務廢止後，開始實施地方自治，亟須培養地方自治人才，爰於民國 82 年報奉考試院核定併同臺灣省基層特考辦理；其考試試務，歷年係由考選部依法委託臺灣省政府辦理，自 89 年起，配合精省作業，考選部遂收回自行辦理。

另臺北市政府為解決公務人員高普考試分發不足額且外調離職率偏高，致人力短缺，影響相關業務推動問題，爰申請舉辦該府基層公務人員特種考試，配合該府業務需要，考試院於民國 90 年 10 月 29 日訂定發布臺北市政府基層人員考試規則一種，並於 91 年 4 月 20 日至 22 日在臺北市舉行。民國 92 年起配合精省作業，臺灣省及福建省基層特考爰整合臺北市政府基層特考，考試名稱並修正為特種考試地方政府公務人員考試。(考試院，2009：75-76)。

本考試採分區錄取、分區分發方式辦理。分三等考試、四等考試及五等考試。三等考試相當於高等考試三級考試；四等考試相當於普通考試；五等考試相當於初等考試。考試分臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市、桃園縣、基宜區(包括基隆市、宜蘭縣)、竹苗區(包括新竹縣市、苗栗縣)、彰投區(包括彰化縣、南投縣)、雲嘉區(包括雲林縣、嘉義縣市)、屏東縣、花東區(包括花蓮縣、臺東縣)、澎湖縣、金門縣及連江縣等十五個錄取分發區。

第四節 現行公務人員高普考試及地方政府特考運作現況及比較

壹、公務人員高普考及地方政府特考之差異：

一、考試分級：

- (一)高普考試：公務人員高普考試之分級，係依公務人員考試法第 3 條第 1 項規定，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分一、二、三級。
- (二)地方政府特考：特種考試之分級係依公務人員考試法第 3 條第 2 項規定，為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益。得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。

二、限制轉調年限及範圍：

- (一)高普考試：依公務人員考試法第 3 條第 1 項規定，及格人員於服務 1 年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校。
- (二)地方政府特種考試：依公務人員考試法第 3 條第 2 項規定，除本法另有規定者外，及格人員於服務 6 年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

三、考試時間：

- (一)高普考試：約每年 7 月舉行，各等級考試時間不同，應考人若符合應考資格，可以分別報名各等級考試。
- (二)地方政府特考：約於每年年底舉行，各等級時間重疊，在考試時間相同的情況下，應考人若同時符合多種等級應考資格，也僅得擇一報名。

四、考試方式及錄取、分發方式：

- (一)高普考試：採筆試一階段舉行，全國統一擇優錄取，以統一分發方式辦理。
- (二)地方政府特種考試：採筆試一階段舉行，採分區錄取、分區分發方式辦理。

五、考試資格及考試科目：以現行考試規定，兩者幾乎無差異。

六、報考人數及錄取率：如表 3-2、表 3-3、。

(一)以 98 年為例說明：98 年高考三級共 79 類科，總計報考 56,037 人、到考 37,293 人、錄取 2,166 人、錄取率 5.81%。；98 年地方政府三等特種考試共計 51 類科，總計報考人數 27,870 人、到考 16,374 人、錄取人數 1,112 人、錄取率 6.79%。

(二)地方政府特考之錄取人數較高考多，錄取率也較高考高。

七、教育程度：就 98 年及 99 年高普考及地方特考考試錄取人員教育程度一覽表中可見，高普考在博士及碩士的錄取者較地方特考多，兩者在學士程度的錄取中較無明顯差異，而學士以下學歷則地方特考錄取人數較多。如表 3-4、3-5。

八、分發機關：高普考試與地方特考依現行錄取機關而言，除了高普考試會有少數之中央機關之外，其餘多數缺額並無顯著區分出中央或基層機關分別，提報缺額的機關大多數並無什麼差別性。以 98 年一般行政類科分發機關為例，如表 3-6。

表 3-2 98、99 年普通考試及地方政府公務人員四等考試報考人數暨錄取率一覽表

98 年公務人員普通考試報考人數暨錄取率統計表						
普通考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		66,540	44,276	863	1,257	66.54

99 年公務人員普通考試報考人數暨錄取率統計表						
普通考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		70,014	48,548	836	1291	69.34

98 年特種考試地方政府公務人員考試報考人數暨錄取率統計表						
四等考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		34,709	21,574	920	925	62.16

99 年特種考試地方政府公務人員考試報考人數暨錄取率統計表						
四等考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		38 649	22 953	861	855	59.39

資料來源：作者自行整理。從考選部網站，2011 年 9 月 22 日，取自 <http://www.moex.gov.tw/>。

表 3- 3 98、99 年高考三級考試及地方政府公務人員三等考試報考人數暨錄取率一覽表

98 年公務人員高考三級考試報考人數暨錄取率統計表						
高考三級考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		56,057	37,293	1,634	2,166	66.53

99 年公務人員高考三級考試報考人數暨錄取率統計表						
高考三級考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		62,089	40,635	1,508	2,065	65.45

98 年特種考試地方政府公務人員考試報考人數暨錄取率統計表						
三等考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		27,870	16,374	1,205	1,112	58.75

99 年特種考試地方政府公務人員考試報考人數暨錄取率統計表						
三等考試	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	到考率(%)	錄取率(%)
		32 699	18,464	1,235	1,152	56.47

資料來源：作者自行整理。從考選部網站，2011 年 9 月 22 日，取自 <http://www.moex.gov.tw/>。

表 3- 4 98、99 年高考三級考試及地方政府公務人員三等考試教育程度一覽表

98 年公務人員高考三級考試錄取人員教育程度統計表

項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	16	953	1,139	57	1	2,166
百分比(%)	0.74	44.00	52.59	2.63	0.04	100

98 年特種考試地方政府公務人員三等考試人員教育程度統計表

項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	2	459	608	40	3	1112
百分比(%)	0.18	41.28	54.68	3.59	0.27	100

99 年公務人員高考三級考試錄取人員教育程度統計表

項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	15	819	1187	44	0	2065
百分比(%)	0.73	39.66	57.48	2.13	0	100

99 年特種考試地方政府公務人員三等考試人員教育程度統計表

項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	3	467	642	38	2	1152
百分比(%)	0.26	40.54	55.73	3.30	0.17	100

資料來源：作者自行整理。從考選部網站，2011 年 9 月 22 日，取自 <http://www.moex.gov.tw/>。

表 3-5 98、99 年普通考試及地方政府公務人員四等考試教育程度一覽表

98 公務人員普通考試錄取人員教育程度統計表						
項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	-	428	754	29	46	1,257
百分比(%)	-	34.05	59.98	2.31	3.66	100

98 年特種考試地方政府公務人員四等考試人員教育程度統計表						
項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	-	187	621	66	51	925
百分比(%)	-	20.22	67.14	7.13	5.51	100

99 年公務人員普通考試錄取人員教育程度統計表						
項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	5	475	754	32	25	1291
百分比(%)	0.39	36.79	58.40	2.48	1.94	100

99 年特種考試地方政府公務人員四等考試人員教育程度統計表						
項目	應 考 資 格					總計
	博士	碩士	學士	副學士	高中(職)以下	
人數(人)	1	176	600	41	37	855
百分比(%)	0.12	20.58	70.18	4.79	4.33	100

資料來源：作者自行整理。從考選部網站，2011 年 9 月 22 日，取自 <http://www.mocex.gov.tw/>。

表 3-6 98 年高考三級與地方政府三等特考一般行政類科分發機關一覽表

98 年一般行政類科地方三等特考分發機關	
臺北縣政府研究發展考核委員會	臺北市北投區公所
臺南縣將軍鄉民代表會	臺北市文山區公所
臺北市稅捐稽徵處	臺北市政府產業發展局
臺北縣貢寮鄉衛生所	臺北市商業處
臺北縣汐止市衛生所	臺北市動物衛生檢驗所
臺北縣立十三行博物館	高雄市政府勞工局訓練就業中心
臺北縣鶯歌鎮公所	高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心
臺北縣立欽賢國民中學	高雄市動物衛生檢驗所
臺北縣立碧華國民中學	臺北縣政府環境保護局
花蓮縣富里鄉公所	臺北縣政府文化局
臺北縣平溪鄉民代表會	臺北縣立淡水古蹟博物館
臺北縣政府研究發展考核委員會	臺北縣深坑鄉公所
臺南縣將軍鄉民代表會	臺北縣金山鄉公所
臺北市稅捐稽徵處	臺北縣立豐珠國民中小學
臺北市內湖區大湖國民小學	宜蘭縣政府地方稅務局
臺北市政府社會局	桃園縣觀音鄉公所
臺北市政府社會局	新竹縣五峰鄉桃山國民小學
臺北市中山區公所	苗栗縣政府環境保護局
臺北市政府勞工局	苗栗縣發包中心
臺北市政府勞工局勞動檢查處	苗栗縣發包中心
臺北市政府勞工局勞動檢查處	苗栗縣西湖鄉西湖國民小學
臺北市交通管制工程處	苗栗縣南庄鄉東河國民小學
臺北市立美術館	彰化縣埔鹽鄉衛生所
臺北市政府產業發展局	南投縣政府
高雄市政府教育局	雲林縣臺西鄉衛生所
高雄市政府勞工局	雲林縣臺西鄉公所
雲林縣四湖鄉民代表會	雲林縣水林鄉公所
嘉義縣環境保護局	嘉義縣政府
嘉義縣表演藝術中心	嘉義縣竹崎鄉光華國民小學
嘉義縣大埔鄉公所	屏東縣恆春地政事務所
嘉義縣梅山鄉太平國民小學	臺東縣立泰源國民中學
高雄縣甲仙鄉衛生所	臺東縣蘭嶼鄉朗島國民小學
高雄縣旗山鎮公所	花蓮縣卓溪鄉衛生所

資料來源：作者自行整理。從考選部網站，2011 年 9 月 22 日，取自 <http://www.moex.gov.tw/>。

表 3- 7(續前)

臺東縣立泰源國民中學	花蓮縣富里鄉公所
臺東縣蘭嶼鄉椰油國民小學	臺北縣平溪鄉民代表會
嘉義縣立殯儀館暨火葬場管理所	臺北縣平溪鄉平溪國民小學
花蓮縣豐濱鄉衛生所	臺北縣汐止市東山國民小學
花蓮縣秀林鄉西寶國民小學	臺北縣樹林市武林國民小學
澎湖縣七美鄉公所	臺北縣貢寮鄉民代表會
澎湖縣立鳥嶼國民中學	臺北縣政府水利局
金門縣烏坵鄉公所	苗栗縣通霄鎮公所
金門縣政府	苗栗縣三義鄉公所
臺北市內湖區大湖國民小學	苗栗縣大湖鄉華興國民小學
臺北市政府社會局	苗栗縣大湖鄉東興國民小學
臺北市政府社會局	苗栗縣泰安鄉汶水國民小學
共計錄取 96 名人員(報考人數 2,268；到考人數 1,347；錄取率 7.75%)	
98 年一般行政類科高考三級分發機關	
臺中縣新社鄉衛生所	國立中山大學
彰化縣政府	行政院農業委員會家畜衛生試驗所
高雄縣政府	行政院金融監督管理委員會保險局
花蓮縣立富里國民中學	臺北縣林口鄉衛生所
臺北縣政府教育局	臺北縣平溪鄉衛生所
臺北市政府環境保護局	臺北縣烏來鄉衛生所
臺北市萬華區公所	臺北縣三重市公所
臺北市交通管制工程處	臺北縣立萬里國民中學
臺北市停車管理工程處	臺北縣石門鄉老梅國民小學
臺北市商業處	臺北縣汐止市崇德國民小學
國立基隆高級中學	苗栗縣通霄鎮福興國民小學
內政部	新竹縣政府
行政院經濟建設委員會	臺北市都市更新處
國防部	臺北市秘書處
臺北市政府工務局公園路燈工程管理處	臺北市政府觀光傳播局
臺北縣政府城鄉發展局	臺北縣政府文化局
臺北縣土城市公所	苗栗縣南庄鄉東河國民小學
臺北縣中和市公所	臺北縣立萬里國民中學
臺北縣永和市衛生所	苗栗縣通霄鎮南和國民小學
共計錄取 66 名人員(報考人數 3,902；到考人數 2,651；錄取率 2.49%)	

資料來源：作者自行整理。從考選部網站，2011 年 9 月 22 日，取自 <http://www.moex.gov.tw/>。

二、高普考試及地方政府特種考試現行運作利弊分析

地方政府特考位於特種考試之一種，為補充高普考試人員不足而建立的，原雖為輔助作用，但能實行這麼多年，幾乎年年辦理，報名及錄取的人數逐年升高，更受到機關用人及欲進入公職單位服務的應考人之接納與歡迎，一定有其理由；而正統文官取才主流之高普考試，長久以來與地方政府特考之消長日益明顯，也一定有其原因，筆者將其兩者之優點及缺點分析如下：

(一)高普考試

優點：1.正統取才管道，地位受國人推崇。

2.全國統一擇優錄取，素質較一致。

3.減少投機上榜的機會，錄取具公平性。

缺點：1 不受用人機關之喜愛，高、普應考時間分開辦理，應考人分別報名及應考，容易產生雙榜情況，常造成用人機關困擾。

2.名次排在中後段之及格人員，因較無選擇權，無法預知分發機關在何處，而高普考試的分發範圍遍及全國及外島地區，容易形成分發至異地服務，限調期限一滿後，就容易造成較高的人員流動率。

3.高普考試及格人員與同等級之地方政府特考及格人員相比，其官等與職等皆一致，高普考試並無優勢之處。

(二)地方政府特種考試：

優點：1.能顧及各地方政府用人之個別需求。

2.限制轉調年限之設計，分發人員最少可以於原分發機關服務三年不得轉調，使得機關用人，短期內有一定的穩定性，而三年的週期對人才的培養及業務的推動也有一定的成效。

3.應考人可以選擇分發區應考，能預期錄取後之服務機關範圍，減少分發之不確定性，也相對減少了流動率。

缺點：1.分區錄取可能造成在某些區域高分落榜，而在其他區域低分卻上榜

的現象，也容易讓人質疑考試之公平性。

2. 容易造成應考人為增加錄取機會，同時報考多區的投機心態，也增加應考人報名費用成本的負擔。
3. 不想被限制轉調三年或六年之現職人員，可能為了要縮短限調年限，而準備再讀書去考高普考試，導到無法專心於公務上，而影響服務之品質。

第四章 研究設計

第一節 研究架構

本研究依據研究動機，從公務人員高普考試及地方政府公務人員特考現行運作所觀察到的問題，納入研究目的，從分析相關文獻及公務人員考試法及任用法條文來探討其執行面與法制面等，再以深入訪談的方式蒐集應考人、通過高普或地方特考之現職人員及地方機關人員進用之承辦人員等不同層面之觀點加以分析，據以檢視該制度實際執行及運作之現況及優劣得失，以提出改善建議。研究架構如圖 4-2。

第二節 研究工具與設計

質性研究是透過研究者來分析並強調以描述性來瞭解研究對象的背景脈絡，爰在整個過程是非常重視彈性。本研究所使用的研究工具包含了研究者、錄音設備與訪談的大綱等，分述如下：

一、研究者

質性研究訪談者本身就是研究工具。訪談者必須傾聽、消化、了解受訪者的回答，以決定如何進一步的詢問，並能快速思考抓出訪問者的重點，同時構想出相關問題，進而記住受訪者的話進而在關鍵時刻尋求釐清或闡釋(藍毓仁，2008：152)。

研究者以自身為工具，欲深入了解高普考與地方特考兩者現行運行之比較，除需自我充實相關的理論基礎及沿革背景外，也必須熟練其訪談技巧，以利訪談之進行。另研究者本身是該兩項考試及格之現職人員，也經歷過不同層級公務體系，並透過受訪者對研究問題提出看法見解與經驗，可將訪談資料與研究者的考試及工作經歷互相參照比對。

二、錄音設備

為避免在訪談即時紀錄與事後謄寫有所遺漏，因此在正式訪談之前，會事先徵求受訪者是否同意全程進行錄音事宜，並做好錄音工具的事先檢查與電池之備用，以防錄音中斷或失敗，同時應允諾確實保護受訪者隱私權，使其能無所顧忌，暢所欲言。透過完善的錄音設備，更可使訪談者於訪談過程中，能更專心傾聽受訪者談話內容，僅將重要詞句及關鍵字語紀錄下來，省去於現場做筆記的時間，且專注的傾聽，也可使受訪者感到受尊重。

三、訪談對象

選擇訪談對象，是基於其背景及人口群與研究問題之間的關係，所選擇的背景及人口群要能夠提供最具相關性、全面而豐富的資訊（藍毓仁，2008：52）。因此訪談對象需對研究問題有一定程度的瞭解，且願意對問題做一經驗分享，並樂於提供個人的意見及看法。

本研究主題為公務人員高普考試及地方特考現行運作比較研究，欲了解此兩種考試從考試到進入服務機關後，其異同之關聯性為相輔或互斥、考試的定位及界限等。故選擇的訪談對象為對現行考試運作有較深認知及體驗的基層人員，包括欲報考之應考人、高普考及格現職人員、地方特考及格現職人員、地方機關內負責人員進用業務之承辦人等四類人員各 3 人，共計 12 人。

本研究採立意抽樣法（purposive sampling）應考人之挑選考量為參加該考試超過 3 年以上之應考人，以其本身投入公職考試的經驗及看法提供建議；高普考及格之現職人員及地方特考之現職人員，以其分別通過研究主題的考試及格錄取在現職工作上，本身的經歷及所感受到的氛圍做一闡述及意見分享；而地方機關負責人員進用之承辦人，對於考試分發及人員到職、離職等，進而對於機關內部人員升遷的過程皆有參與，對其職務所感及認知，提供與前 3 類人員所不同角度的看法及經驗。

選擇以上四種角色，對同一現象具有相當同質性的變異團體，不同身分背景，其對研究主題的看法及認知也會從不同的角度切入，容納四類人員對同一件事情的想法及意見，期能得到多方觀點的詳盡資料。

表 4-1 訪談對象配置及編碼說明表

對象	人數(人)	編碼(訪談代號)	最高學歷
高普考(地方特考)之應考人	3	A1, A2, A3	專科, 大學, 大學
高普考試及格之現職人員	3	B1, B2, B3	大學, 大學, 大學
地方特考及格之現職人員	3	C1, C2, C3	碩士, 專科, 碩士
地方機關之人員進用承辦人	3	D1, D2, D3	大學, 大學, 碩士

資料來源：研究者整理

四、訪談大綱

本研究所設計的訪談方式為半結構式訪談，訪談前根據研究的問題與目的，設計訪談大綱，並於訪談前一週前，先利用電子郵件將訪談大綱及相關法條分送給受訪者，使其能事先瞭解訪談主題，以期能在訪談時充分表達自己的看法。但在實際訪談時，不必硬要依大綱的順序進行，可依當時的實際狀況做彈性調整。本研究為使訪談兼具方向性與彈性，故採取「半結構式訪談」，即所謂深入訪談法。為避免訪談內容有所偏誤，因此在確定訪談對象後即分別為受訪者設計訪談大綱，做為訪問之參考依據，訪談大綱的內容圍繞本研究主題-探討公務人員高普考試與特種考試地方政府公務人員考試之運作現況，並從現況去探討「地方公務人員特考與「特種考試」本質關係」、「公務人員高普考限調修法之影響」、「將部分相近的地方公務人員特考之類科納入公務人員高普考試之可行性」三個面向來設計訪問大綱，在訪談前為使受訪者能更清楚提問的範圍，因此先向其說明此篇論文的方向及目的，希望其能暢所欲言。訪問者大致按照訪談大綱依序訪問，必要時依受訪者提供的資訊循線深入探問，或略微彈性調整問題的順序及遣詞用字，以期獲得更多與研究主題相關的脈絡訊息。表 4-2 為應考人之訪談大綱，表 4-3 為高考及格人員之訪談大綱，表 4-4 為地方特考及格人員之訪談大綱，表 4-5 為地方機關人員進用承辦人之訪談大綱。

表 4-2 應考人訪談大綱

目的	訪談大綱
地方公務人員特考與「特種考試」本質關係	1 請問您準備考試為高普考或地方特考？是第幾次應考？ 2 請問您用什麼考量標準選擇考高普考試或地方特考？如果有上榜機會，妳希望是高普考上榜，亦或是地方特考？ 3.您認為現行考試取才的制度，高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？ 4 在您心中認為高普考與地方特考的差異性為何？ 5 您認為地方特考與其他特種考試的性質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)是否一致？原因為何？
公務人員高普考限調修法之影響	6 準備考試的這段時間裡，考試法的哪一項變革是讓您認為最認同(最不認同)？原因為何？ 7 您認為考試法第三條限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？會影響應考心情或想法嗎？
將部分相近的地方公務人員特考之類科納入公務人員高普考試之可行性	8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？ 9 您建議合併辦理的方式為何？
其他看法	10 您對現行考試制度有無建議之處？

資料來源：研究者整理

表 4-3 高普考現職人員訪談大綱

目的	訪談大綱
地方公務人員特考與「特種考試」本質關係	<p>1 請問您考上高普考是您第幾次應試？請問您當初用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？</p> <p>2 考上高普考之前，您是否有應試過地方特考？若是您之前就已經考上同等級的地方特考，您會考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？</p> <p>3.您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？</p> <p>4 您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？</p> <p>5 在您現在任職的機關內，您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？</p>
公務人員高普考限調修法之影響	<p>6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？您認為考試法第三條第 1 項限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？</p> <p>7 在您的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？</p>
將部分相近的地方公務人員特考之類科納入公務人員高普考試之可行性	<p>8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？</p> <p>9 您建議合併辦理的方式為何？</p>
其他看法	<p>10 您對現行考試制度有無建議之處？</p>

資料來源：研究者整理

表 4- 4 地方特考現職人員訪談大綱

目的	訪談大綱
地方公務人員特考與「特種考試」本質關係	<p>1 請問您考上地方特考是您第幾次應試？請問您用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？</p> <p>2. 考上地方特考之前，您是否有應試過高普考？您曾考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？</p> <p>3. 您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？</p> <p>4 您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？</p> <p>5 在您現在任職的機關內，您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例</p>
公務人員高普考限調修法之影響	<p>6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？您認為考試法第三條第 1 項對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？您贊成嗎？</p> <p>7 在您的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？</p>
將部分相近的地方公務人員特考之類科納入公務人員高普考試之可行性	<p>8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？</p> <p>9 您建議合併辦理的方式為何？</p>
其他看法	<p>10 您對現行考試制度有無建議之處？</p>

資料來源：研究者整理

表 4- 5 地方機關承辦人員進用之人員

目的	訪談大綱
地方特考與「特種考試」本質關係	<p>1 貴機關近幾年的分發人員係以高普考分發的人員較多亦或地方特考的人員較多？人數比例大概為多少？若機關內有缺額的話，會傾向採用高普考亦或地方特考人員及格人員？其考量為何？</p> <p>2 在您認為高普考與地方特考的差異性為何？您認為現行的地方特考與特種考試的本質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項規定)有無不符之處？原因為何？</p> <p>3 您認為高普考及格人員與地方特考及格人員在貴機關中服務，其在各方面的表現上有沒有什麼差異之處？機關內升遷時，高普考或地方特考及格是重要的考慮因素之一嗎？</p>
公務人員高普考限調修法之影響	<p>4 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？</p> <p>5 您認為考試法第三條對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？您贊成嗎？</p> <p>6 高普考及格人員限調年限制度實施後，對機關內人員的流動率有無產生變化？ 您所服務的機關內高普考及格人員流動率較高，或是地方特考的流動率較高，其比例為何？</p> <p>7 您現任職的服務單位中，近 2 年內人員調動的原因有哪些？您認為會造成人員流動率居高不下的因素有哪些？您認為可以影響機關內人員調動與否的因素有哪些？</p>
將部分相近的地方公務人員特考之類科納入公務人員高普考試之可行性	<p>8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？</p> <p>9 您建議合併辦理的方式為何？</p>
其他看法	<p>10 您對現行考試制度有無建議之處？</p>

資料來源：研究者整理

第三節 研究信度與效度

壹、評估質化研究的標準

質性訪談是研究者和受訪者彼此互動的過程，這個過程不是在訪談前就已存在的客觀事實挖掘出來，而是不斷地在彼此的互動中創造出新的意義和感受。而信度和效度的概念是從自然科學中發展出來的。信度是測量程序的重複性，效度則是獲得正確答案的程度。質性研究最常被質疑的是其研究結果的信度與效度。控制質性研究信度與效度的方法有可信性（credibility）、可轉換性（transferability）、可靠性（dependability）及可確認性（confirmability）等方法(胡幼慧，2008：118-120)。茲分述如下：

一、可信性（credibility）

指的是內在效度，即質性研究資料的真實程度，亦即質性研究者真正觀察到資料的程度，而欲增加其真實性則有五個技巧：1.增加資料研實性的機率，方法包括：對研究情境的控制、資料來源多元化、對資料一致性的確定；2.研究同儕的參與討論（peer debriefing）；3.相異個案資料的蒐集（negative case analysis）；4.資料蒐集上有足夠的輔助工具（referential analysis）；5.資料的再驗證（member check）(胡幼慧，2008：119)。

故本研究在進行訪談時，以能讓受訪者信任的溝通方式為前提，以誠懇及尊重的態度，希望能使受訪者陳述本身內心的想法及其經驗，過程並以錄音方式詳實記錄訪談內容。

二、可轉換性（transferability）

即外部效度，指研究者除了力求重現訪談的過程並忠實紀錄外，進而將訪談紀錄分類編號，並對受訪者相關背景加以描述，以幫助讀者能自行判斷研究結果與自身情脈絡的適用性。

本研究為探討公務人員高普考試及地方政府特考兩者現行運作之比較，對於其兩者的建制沿革及相關之文獻回顧、加上現行考試法相關法條規定與訪談對象之深入訪度，做為研究內容與結果充實及豐富化的基礎。

三、可靠性 (dependability)

是指內部信度，乃指個人經驗的重要性與唯一性。即檢驗研究的過程是否嚴謹與系統化，以提升研究結果的一致性。因此，在研究過程中，資料取得的可靠性及運用為其重點。

本研究藉由文獻回顧等資料及考選部網站等文件資料來源做為基礎，研究過程中並透過指導教授、同學及與研究主題相關之人員的討論與意見，可避免研究者於過程中一人分析的盲點。

四、可確認性 (confirmability)

亦即研究者對研究資料應保持「中立性」、「客觀性」，研究時應避免放入自己主觀的意見、經驗及價值判斷等，防止研究結果產生偏差。

本研究以現行高普考試與地方政府特考兩者運作之比較，檔案文件資料來源穩定，又可與實際參與或執行的受訪者深入訪談進行分析，綜上所述對於本研究基本設計面之信度與效度的討論，應具其「可信性」、「可轉換性」、「可靠性」、「可確認性」。

綜上所述，若欲使研究結果更能貼切研究主題，筆者運用下列之方法，期能於研究過程中提升信度與效度：

一、多元管道蒐集研究主題相關之資料

運用「三角測定」(triangulation)，在研究的過程中對於資料的搜集，是採多元性並採用各種方法，包括運用現有之文件、全程錄音或檔案記錄等，並隨時針對有相互矛盾或有前後不一致的陳述部分，進行當面的溝通與澄清，以增加資料意義之明確性及可信度。

二、營造輕鬆及有良好互動的訪談氛圍

藉由輕鬆自在的談話氣氛，期能降低受訪者的防備及不安的心理反應，對於訪談內容能更加真實及樂於分享，以增加資料之豐富性及可信度。

三、訪談綱要的設計

為確保資料之獲得能更加符合研究主題及目的，訪談大綱之設計，必須要事先依據

研究主題、目的及問題等，並參考相關文獻之探討內容，初步完成後，再加以指導教授檢視之修正，此舉可以使搜集到的資料能更符合研究目的，增強其有效性及可信度。

第四節 研究倫理

研究倫理為進行研究時必須遵守的行為規範，在整個研究過程中都必須慎重考量。本研究是以深度訪談進行蒐集與研究主題相關之資料，因此在研究過程的進行中除了要尊重訪談者受訪的意願外，更應該要避免任何會對研究對象受到傷害的可能性，與受訪者建立起一友善及信賴之關係。在本研究中，將研究步驟交代清楚，並以研究者本身為研究工具的角度，善盡研究的責任外，更要考量相關對於訪談對象的責任。茲列舉本研究應注意研究倫理如下（陳向明，2002：581-604）：

一、自願和不隱蔽原則

自願原則為研究應該要徵求被研究者的同意，而不隱蔽原則指被研究者應有權知道自己在被研究。本研究所有的受訪談對象皆於訪談前，先行電話徵詢或以電子郵件發送訪談邀請，並告知本研究的研究主題及訪談過程，確實做到受訪者知情、自願且樂意接受訪談。

二、尊重個人隱私和保密原則

質性研究中常被討論的研究倫理之一為個人隱私與保密原則，由於研究過程中透過訪談，與受訪談者會有所接觸，其關係的拿捏必須很謹慎，要注意訪談過程中研究者沒有權利去侵犯受訪者的隱私，並對其在意的部分，確實做到保守的措施。

本研究在訪談前及訪談過程中，都極尊重受訪者的意願及決定，並保護其隱私，包含訪談時間及地點，皆都以受訪者的意願配合之，並主動詢問受訪者在意的隱私部分及允諾必定對其身分與姓名之保密，最後充分告知研究結果將公開的程度，確認受訪者的接受意願。

三、合理公平原則

公正合理原則是指研究者按照一定的道德原則，公正地對待研究者以及所蒐集的資

料，合理地處理自己與研究者的關係及研究結果。故本研究在訪談過程中，儘量使用受訪者使用之語言，訪談時並以詢問實務面的運作情形，以避免專業語言所產生的溝通誤解或受訪者在回答上之保留，影響研究之結果。

四、客觀分析及報導

研究者對於研究過程中所獲得的所有資料，均應以客觀的態度及觀點去進行分析，不可刻意地去排除負面或捨去非預期的研究資料。

第五章 訪談結果分析

本研究係探討公務人員高普考試與特種考試地方政府公務人員考試現行運作比較之研究，先以相關文獻探討為基礎理論，並依研究架構與研究目的來設計訪談大綱，針對與現行考試第一線接觸及深受影響的應考人員為深入的訪問對象，藉以瞭解其對現行考試制度及運作狀況提供己身的看法及意見。彙整受訪者針對地方公務人員特考與特種考試本質關係、公務人員高普考試限制轉調年限修法後的看法、及將部分相近的地方公務人員特考之類科納入公務人員高普考試之可行性等。分析訪談內容並綜合主要意見，藉以獲得本論文欲研究及探討問題之結論。

第一節 地方公務人員特考與各種「特種考試」本質關係

一、請問您當初用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

準備方向沒有分高普考或地方特考，就是有考試就考，所以考試的次數非常多，一年從初考、高考、普考到基層特考，我一年豈碼要考 4 次，只求能考上公職。(A1)

都有準備，因為應考科目一樣，只是時間上高普考在 7、8 月，地方特考在年底。(A2)

原本我只求能考上，好像沒什麼考量，但今年結婚了，我想我的想法可能會跟以往有所不同了，一切以離家近為主。(A3)

我的考量是分發地點離家遠近和是否有限制轉調，這是我考慮的點。但在沒有考上前，

還是以考的上為最目標，所以不管是高普考或地方特考，我都會去考看看，一切等考上後再說。(B1)

當時的考量，一開始只是單純配合考選部考試日程應試，沒有多想。(B2)

因為高普考與地方特考的應試科目、方式均相同，差別只在於分發的方式與限制轉調年限不同，再加上考試時間不衝突，當初只想要儘快考上，只要有考試機會就報名，沒有選擇的問題。(B3)

當時抱持的心情是只要有考試就去試，並沒有把目標專門定在高普考或地方特考，基本上只要能考上公職，什麼都好。(C1)

考量的是區域性，因我不想離家太遠，所以我的目標是地方特考。(C2)

我當時並沒有設定要考高普考或地方特考，只要有考試我都會去考。只是剛好考上的是地方特考。(C3)

就訪談資料可以瞭解，不論是現正準備報考的應考人及已錄取的現職人員，在當初選擇報考考試的考量，大都是以能考上為公職為主要目標，因為不管是全國性的高普考試或分區考試的地方政府特考，幾乎是無分別的都會去報考，地區性的選擇，則都是等考上後才來思考的問題。綜上所述，可發現報考這兩種考試的應考人，幾乎是同一批人。

二、考上高普考(地方政府特考)之前，您是否有應試過地方特考(高普考)？若是您之前就已經考上同等級的地方特考，您會考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

有，我之前有考過，但都沒有考上。若考上同等級的地方特考，假如分發機關離我家太遠的話，我會繼續考高普考，因為以前高普考並沒有限調的機制，但就算現在現調一年，還是比特方特考限調期限短，因為地方特考不同區的要限制轉調 6 年，不過如果分發地點在家鄉附近可能就不會考慮在繼續考了。(B1)

是，我是考上 95 年地方特考三等考試錄取後，復參加 96 年高普考試；是，我再考的原因是考量本人家住臺中，且無長期居住臺北之規劃，礙於地方特考限制轉調之限制情形下，再參加高普考試，希望可以早日調任至回中部地區服務。(B2)

考上高普考前，有應試過地方特考，但是沒有考上。若我已考上同等級的地方特考，應該會在應試同等級的高普考。原因有 2 個：第一個是地方特考限制轉調年限 6 年過長，期間若想轉調機關，就會再應試同等級之高普考。第二個原因是地方特考的職缺大多為地方政府，中央機關職缺大多開在高普考，若想往中央機關發展。就會考慮高普考。(B3)

因為還沒來的及應試高普考就已考上地方三等考試(中區)，因為工作地方離家不算遠，因此就沒有再去應試高考三級的打算，因畢竟高考的分發區域是全國，考上高考後很有可能無法分發到中部，依我們那時的分發情形，中部的缺非常少，大部分缺額的機關都是在北部或南部，既然地方三級除了限調時間較久外，其餘的一切，包含官職等及福利等，都與高考三級無異，又能再家附近工作，實在沒有再去應試高考三級的必要。但如果當時分發的區域並不是離家近的話，為了縮短限調年限，就很有可能考慮再去報考高考三級，以縮短限調年限，以便能快點調缺。(C1)

在考上地方特考之前我有應試過高普考試，沒有考上，不過我是抱持著先考看看的心態，把它當成考地方特考前的練習，看看自己的程度到達哪裡了，後來考上地方特考後，沒想過要再考同等級的高普考試，因為我有去詢問過，其實兩者的官職等皆一致，除了

限調年限外，其餘並無什麼不同，而且再考上後，也很難保證我會分發到中部，加上怕年資中斷等等因素，所以沒有考慮過再考高普考試。(C2)

考上地方特考之前，曾應試過一次高考，但沒有考上。但考上地方特考之後就沒有再考慮去考高考了，一來是因為進去工作後，我才發現原來高考與地方特考三等的官等及職等及所有福利都是一樣的；二來因為我地方特考的分發機關雖離我家有一段路程，但是是我可以接近的遠近範圍，而高考及格分發區域是全國，不知會分到哪裡，有可能會更遠，而且再準備考試，也不見得可以如願考上高考；加上分發的機關環境很好，跟長官同事們相處都很開心，所以根本完全不會再考慮考試的問題，就目前來說，我想限調年限就算滿了，我也沒考慮離開這個服務機關。(C3)

受訪者有不少是考上公職之後，才考量離家鄉遠近的問題，尤以報考與家鄉不同區的地方政府特考的錄取者，因礙於分發地區離家太遠，又限調規定若不同區者，要離開原分發需要等 6 年，因此再應考高普考試以縮短限調年限的情形不少，但若分發的機關剛巧離家鄉不遠，則不論是考高普考試或地方政府特考，大都無再應考的想法。

三、您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

都一樣吧，都是公職考試，能考上都算厲害，不過感覺上高考好像厲害一些些。(A1)

一般社會評價可能差不多也搞不太清楚兩者的分別，但我覺得考生彼此之間，還是會以考上高考為目標，畢竟是正統的考試啊。(A2)

評價差不多吧，都是公務人員考試，應該沒什麼分別。(A3)

高普考為一般大眾都知道的一項國家性考試，大家也都以考上高普考為榮，社會也會給予較高的評價和地位。地方特考也是國家考試，其實都是公務人員考試，很多大眾也搞不清楚。不過，社會評價普遍認為能通過國家考試都具有一定的水準和能力。(B1)

本人認為一般社會大眾對於經由高普考試或地方特考錄取人員的評價相差無及，兩者都是工作穩定且有保障的公務人員。(B2)

高普考是全國性的考試、開缺機關層級較高、考取人員素質較高而地方特考是分區應試分區錄取的考試、職缺多在基層地方機關、考取人員素質普通，這是我的想法。(B3)

我認為沒有真正投入國考或研究過國考的社會一般民眾，是不會了解兩者考試的區別，對他們來說，這個都是公務人員考試，都是進入政府部門工作的管道，一般人應該很難去理解，所以我認為是無區別。(C1)

應該是對高普考的評價較高，不過應該也有一半的人不懂這個，都是公務人員考試，應該很多人搞不懂，不過了解的人，還是較推崇高普考吧。(C2)

在我認為現在一般社會大眾對高普考的評價還是比較好啦，畢竟高普考是全國競爭性考試，跟地方特考的分區考試還是有一些些差別性，光聽名字，「高普考試」、「地方特考」一個是全國性，另一個是地區性的，感覺上考上高普考的人好像厲害一點，雖然在制度上兩者的官職等並無差別，但那個差異度我覺得還是存在的。(C3)

由於高普考試及地方政府特考，兩者皆是現今政府公職人員的主要取才考試，連應考者本身對該 2 項考試的定位，都只是定義在時程之不同的主要報考考試，外界對此考試的觀感也覺的是同屬於公務人員的取才管道，唯因高考畢竟是全國競爭的考試，每年的錄

取人數又偏少，社會評價可能會略高。實質上，一般社會大眾或考生對其評價似乎都無什麼差別性。

四、您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？

我覺得高考較難考，因為是全國性競爭的考試，而地方特考，可以賭賭運氣，假如我要報考的那一區，報考人數較少，或錄取名額較多，再加上當天的到考率較低的話，感覺上要考上的機率似乎就提高了很多。分區考試就是這樣，有時候厲害的人都會擠在同一區考試，則另外一區就可能較好上榜。(A1)

差異就是考試方式啊，一個是全國性，一個是有分區的競爭。(A2)

我還是會覺得能考上高考的人比考上地方特考的人利害一點點，因為是全國性跟分區感覺就有差。差異性就是考試方式跟分發方式及限調年限的長短。(A3)

我覺得主要差異是-是否限制轉調及分區考試分區競爭不同外，分發人員的素質及後續的升遷，似乎也沒一定的關聯性。我覺得跟法條內說的不一樣，因為我不覺得它有什麼特殊性，地方特考僅是考試及分發的分區競爭與限制轉調與高普考不同，其它的我還是覺得沒有不同。(B1)

我想最大的差異性在於限制轉調的限制及高普考有中央機關的缺額，特別在中央機關林立的北部地區，差異性會特別明顯，在同一年度，一位是地特三等錄取人員，一位則是高考三等錄取人員，其發展性會因為中央機關職位列等較地方機關列等為高，中央機關的錄取人員通常在升遷上有較為好的表現。我覺得地方特考與其他特種考試本質上不

同，例如：大部分的特種考試如身心障礙特考、原住民特考等都設有應考人特殊身分資格的限制，地方特考則無什麼特殊性及限制。(B2)

我認為高普考與地方特考最大的差異性在於錄取分發的方式及限制轉調年限的不同。且我覺得地方特考的性質與法條規定的不一致，因其他特種考試係為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業需要。地方特考則是為維持偏遠地區及基層用人機關之人員安定性。可是現在的地方特考似乎跟高普考一樣了，沒什麼特殊性。(B3)

在現在來說，我認為兩者除了全國性競爭與地方性競爭，亦言之就是進來的管道不同外，似乎好像真的只有在限調一年及三年的差別性了，其他的我倒覺得沒有什麼差異耶。而且我也不認為地方政府特考是一種「特殊性質機關」，因為分發的機關其實大部分都不具特殊性啊，其實我認為從考試報名到分發除了「地區性」的特性以外，應考資格、科目等，都很「一般性」，而且地方特考也算是現在每年度常態性的大考之一了，我想一般人也都不覺得他有什麼「特殊性」。(C1)

我認為差異點有兩點，第一點是分發區域的限制，第二點是限調年限的不同。除了上述兩點以外，是幾乎無差異的。我也不認為地方特考大部分的科目與施行細則說的特殊性有相關耶。(C2)

當然有差別啊！就一般的應考人來說，都還是會希望能考上高普考啊，感覺上還是比較厲害，畢竟是全國競爭，跟地區性的競爭還是有差；而且中央機關的缺會開在高普考，地方特考不會有中央缺，比較有企圖心的人，還是希望能去中央單位服務，而且中央單位的福利也比地方基層單位好太多了。不過，我不認為地方特考是特種考試的一種，感覺上，地方特考就是另一種型式的高普考試，只是考試區域的不同而已，而且年年都固定時間考，我想應該大部分的人都跟我一樣，認知上就是多一次公務人員的考試，好像沒有什麼特殊性的感覺。(C3)

差異為分發區域之不同:高普考是全國性分發,地方特考全國分為十五個分發區。再者限制轉調之不同:高普考是一年限制轉調,地方特考是三年及六年限制轉調。還有增額錄取制度:高普考有增額錄取制度,地方特考沒有。我認為現行地方特考在經過歷次修改後,已慢慢失去地方特考限制服務區域本質,在六年限制轉調期限後,和高普考大同小異,早已經朝向地方特考高普考化。(D1)

依照目前的現況,確實是不太像其他的特種考試般具有其特殊性。其實我也不覺得地方特考與高普考有什麼不同,除了限調年限以外及考試的方試不同。(D2)

我覺得不符合,如果硬要說,可能太牽強,單單只為應付地方機關的用人,但因為現在地方特考每人的錄取人數都幾乎超越高普考了,所以與當時建制的背景也不一樣了,地方特考有其需要性,因為有限調的原因,有其存在的必要性,但現在高普考也限制調任年限了,再說他是特殊性質的考試,似乎也說不過去了。(D3)

綜合受訪者的意見及看法,大家似乎都認為高普考試及地方政府特考的差別,僅僅是在於 1.考試的方試:一個是全國性,一個是區域性; 2.分發區域的不同:高普考的分發單位除了少許的中央單位缺額外,其餘的分發單位遍及全國包含外島,而地方政府特考的分發區域則就依應考人的選擇考區而分發; 3.限調時間的長短:高普考現在限調 1 年,而地方政府考試同分發區限調 3 年,不同區的限調 6 年。其餘進入政府單位後幾乎都看不出有什麼不同。

五、在您現在任職的機關內,您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎?(您認為高普考及格人員與地方特考及格人員在貴機關中服務,其在各方面的表現上有沒有什麼差異之處?機關內升遷時,高普考或地方特考及格是重要的考慮因素之一嗎?)

個人認為並無不同，豈碼到目前為止工作了 4 年，都沒有感覺到不同處。(B1)

我實在感覺不出來高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼差異性。(B2)

並無不同，就長期來說，只要沒有限制轉調的限制，升遷大多以實際工作績效為考量，以哪種考試錄取，大多不是升遷與否之考量。但是若於限制轉調期間內，則有影響。如：地方特考錄取者 3 年內，不得調離分發機關。(B3)

我覺得在制度上好像沒有什麼不同，就如升遷上的積分算法也是同等級的，工作上也沒有什麼特別區分誰是高、普考、誰是地方特考的，但是升遷上，主管的考量方面，可能在一般的升遷上沒有分別，但是在高階的位置上，或許會有差異也說不定，這我就不是很清楚了。(C1)

從我工作以來，我所服務過的機關並沒有感覺到兩者在工作上或升遷上有什麼差別。(C2)

沒有什麼不同，感覺上都一樣，因為考試歸考試，只是進入公職的管道不同而已，跟工作上的表現沒有什麼關係，而且在升遷積分上，這兩種考試的分數是沒差別的。(C3)

雖沒有多大差異。但在一般同仁認為高普考及格人員會比地方特考及格人員較優秀，會造成兩者考試及格人員不認同對方心裡。在本機關辦理升遷時，同仁是不是高普考及地方特考，不是重要考慮因素之一。但在條件相當情況下，高普考及格人員相較地方特考及格人員較為優勢。(D1)

就我們機關來說是完全沒有差異的，我們反而喜歡用地方特考的人員，因為他們來報到沒有 3 年滿，都不會調動，除了有些人會繼續考試分發走以外，那個就不提了，但對我們機關用人來說，真的安定很多，地方特考的人員也都挺優秀的，所以我們在升遷上完全不會考慮到該人員是地方特考與高普考有什麼差別等等；再來如果錄取的學子剛好是家鄉的子弟，那更是有為地方服務的熱忱。(D2)

完全無差異，表現上都一樣，機關升遷或要用人的時候，都只是考慮到工作表現及考現優劣，以同等級的列等來說我們不會去看是高普考還是地方特考。(D3)

從受訪者的訪談中，皆表示此兩種考試的現職人員，不論在工作表現上、福利、升遷上，幾乎都不受考什麼試進來的影響。

六、貴機關近幾年的分發人員係以高普考分發的人員較多亦或地方特考的人員較多？人數比例大概為多少？若機關內有缺額的話，會傾向採用高普考亦或地方特考人員及格人員？其考量為何？

以我的服務單位以提報高普考為主，地方特考為輔，故高普考分發的人員較多。以 98 年高普考與地方特考三四等為例，比例約為 5:1。機關缺額是以高普考為主。考量地方主要有兩方面：一方面受限人事局高普考與地方特考分流制度，另一方面提報高普考試較具有彈性，例如有增額報缺的制度，地方特考是以縣市為分發區，在正額查缺沒提報該類科時，增列即不能提報，亦無增額報缺制度，故提報考試缺額較不具彈性。(D1)

我們的機關因是地方基層機關，礙於高普考生的流動率，往往都待不久，所以一直以來都是以報基層特考為主，幾乎不提報高普考試的分發。(D2)

我的服務機關因為有分流管制，所以高普考分發的人數較多，基層較少，約 5 個高普考生才有 1 個地方特考，但如果可以選擇的話，我們是比較喜歡用地方特考的分發人員，因為流動率往後延長了 3 年，對於機關用人方面來說比較好，畢竟機關內如果人員常常流動，似乎成了一個短期訓練所，而且短期待的人員，亦無心於工作學習方面。(D3)

從訪談中得知，若是無分流管制的規定，限定了提報高普考及地方政府特考的分發人數外，一般的機關，還是偏好提報地方政府特考的分發生，原因還是在它的限調年限規定，可以讓機關內的人員，短期內的流動率降低，不僅安定了士氣，也有利於業務的推展，對於剛分發進來的及格人員，也有助於對業務上的學習。

第二節 公務人員高普考試限制轉調年限修法之影響

一、近幾年內(準備考試期間)，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？

我準備考試的時候高考是專科就可以考了，而現在規定要大學才能應考，所以有很多補習班的同學，因為這個改變而無法再繼續應考高考，我覺得很奇怪，只要能考的上就是本事，為什麼要剝奪沒有唸大學的考生應考高考的權利呢？(A1)

最不認同的應該是高考三級的應考資格吧。不懂為什麼要將門檻提高至大學畢業，專科考的上不是更厲害嗎？(A2)

我認為是高考的學歷限制，雖然對我自己本身沒有差別，我有大學學歷沒有被影響到，但我認識很多一樣要考高考的考生，準備了很多年了，卻因為這個修法，導致他們必須要放棄，投資這麼多年了很可惜，不懂為何要做這一限制。(A3)

因為就我認為高普考跟地方特考最主要區別就是是否限制轉調，而如果高普考分發限制轉調 1 年會我覺得很不合理，如果只是限制轉調時間的長短不同，個人覺得高普考和地方特考就沒有區別的實益了，也失去當初增設特考的意義了，況且只限制 1 年也無法解決人員流動的問題，想調動的期滿也會調啊。我認為讓高普考及格人員不能訓練合格期滿就調回自己的家鄉有損及其權益。(B1)

最認同的是訂定增額錄取人數方式與程序處理原則，增額錄取人員分發由原先用人機關自行遴用之方式，修正為由分發機關依考試成績依序分發增額錄取人員讓國家考試更公平並更具公信力。(B2)

我最不認同的是考試法第三條第一項對於高普考錄取人員限制轉調年限的限制。原因是限制轉調年限係為維持特殊用人機關人員的穩定，如欲限制錄取人員限制轉調年限，那就將缺額提報地方特考即可。再者，地方特考及高普考試均設限制轉調年限，將模糊二者的差異性，亦無分試之必要了。當然有影響到高普考錄取人員的權利，且損及錄取人員轉調機關的時間。(B3)

我覺得將考試分試改成一試這個是我認為贊同的修法，也認同為了機關用人將及格人員限調年限的想法，畢竟機關會開缺用人，就表示有用人的需求，為了解決機關的用人缺額及維持其穩定性，限調確實有他的需求，但他的實施辦法在現今來說，對高普考生的確有些不公平，因為畢竟高普考生是全國競爭、全國分發的制度，所以他們對分發區域落在哪一個地區是沒有預見性的，跟地方特考原本就依自己選擇的報名區域去應考是不一樣的，分發在自己可以接受的區域是不一樣的，所以對高普考生限制限調年限似乎有點苛求。但是機關對人員的限調年限，我還是認為是需要的，也是好的，但是他的限調方法可能還需要再討論修正。(C1)

我不認同高考三級的應考資格必須要要大學畢業才能考，因為我認為學歷並不代表什麼，若是專科學歷，人家可以考上高考，也是個憑本事，雖說現今一般的學歷皆已提昇，大學已是很普遍了，為提高公務人員的素質，所以要做一學歷限制，但若一個大學生考不贏專科生，這也是常見的，學歷不代表一切，如果在應考資格那裡就做一限制，讓許多應考人因學歷不夠而無法應考，我認為十分不恰當。另對高普及格人員做限調之規定，我認為立意是好的，對於機關用人來說，可以穩定業務之推展，對及格人員來說雖然損及可以快速調缺的權利，但卻可以在該工作上有更多的時間可以訓練自己及適應工作環境，而不是短暫地待一個機關就急著轉調，這樣對自己來說，也無心學習，對於剛踏入公職及格人員的態度上，並不是件好事，因此我贊成此項修法。(C2)

沒有什麼特別認同或不認同的修法。不過我認為對高普考及格人員的限調，對他們的確是不公平，畢竟他們是經過全國競爭，不像我們地方特考可以選區考試，我認為他們的限調比起地方特考的及格人員來說，壓力是更大的，因為我們當初是有選擇區域考試的，所以大部分都選在家附近的區域，而他們有可能住台北分發到高雄，在程度上，可能對高普及格人員的殺傷力較大，不過它的立意是好的，我認為應要做一適度的轉調年限之限制，但相關配套應要再周詳。(C3)

最認同的是：高普考增加 1 年限制轉調期限，對於是否減低機關人員流動性尚待觀察，但對於機關人才培養相對較能有效運用，但對於限制轉調年限又覺得過短，本人認為約 3 年會比較適當一點。最不認同的有 2 點：一是地方特考在 6 年限制轉調期限後，竟可和高普考一樣，無限制轉調，已和當初地方特考分區服務之本質相違背，這樣結果除限制轉調年限外，幾乎和高普考一樣。二是高考的應考資格從專科提升為大學，個人認為無其必要性。(D1)

最認同的是：高普考增加 1 年限制轉調期限，對機關的人員流動性及人才的培養都有一定

的好處。最不認同的是：高考及地方特考三級的學歷限制，限制學歷為大學選出來的人員就會比較優秀嗎？這個我不太認同，這簡直就是把很多只有專科學歷的考生判死刑般。我想有很多有大學學歷的考生還不見可以考贏專科生，但直接把在資格定死，我覺得不甚妥當。對人才的選拔上也不見得有什麼提昇。(D2)

最認同的是：我覺得高普考分發人員的限調這個修法很好啊，本來就不應該來沒多久就調走，這樣數著日子離開分發機關，不僅無心工作，無法學習到什麼工作上的專業，而且對機關業務的推動也是一大障礙。最不認同的是：高考二級及一級取消了次一級考試工作經驗滿一定年限可以報考的規定我覺得很不認同，越高階的位置，我認為越需要有一定或曾任基層的工作經驗，否則只是以學歷來決定資格，恐會造成因不夠了解而與實務拖節的現象，而且學歷越高的人，也不見得工作能力會佳，高考一級及高考二級的官等都是有可能位居高位的職位，完全摒除了實務工作經驗，這樣的修法，似乎有點不妥。(D3)

對近年來的考試制度修法中，綜合受訪者的看法，最不認同的修法似乎有其一致性，對於高考三級的應考資格由專科提高至大學畢業始可應考，皆認為很不合理且無必要。另高考及格現職人員有提到，高考及格限制轉調一年的規定，可能會使高普考與地方政府特考兩種考試的區別性，更加的模糊化，使高普考的性質趨於特考化；但對於地方政府特考及格的現職人員及機關人員進用之承辦人員，皆認為此項修法很好，高普考限制調任時間對機關或個人之間都是有必要的。另高考二級、高考一級，取消了以次一級考試及格後，有一定年限的工作經驗後可以報考該項考試的規定，也有受訪者表示不認同。

二、您認為考試法第三條第 1 項對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？您贊成嗎？(會影響到考試心情或想法嗎？)

當然有影響，透過與全國考生競爭的考試，及格還要被限制一年的時間，分發區遍及全

國，又不像地方特考有分區，我覺得對高普考的及格人員損其權益很大，當然會影響應考想法，我現在覺得地方特考假如分發的區域是在家鄉的附近，那投資報酬率實在比高普考來的好。(A1)

當然有損及其權益，本來考試及格就可以調了，現在要一年四個月，高普考沒有分區分發，所以有可能從台北分發到高雄這麼遠，也要待上一個四個月，那我還不如考地方特考還可以選擇分發區，最豈碼不用怕分到離家這麼遠的地方。(A2)

最大的影響就是無法在短時間內調缺，對有家庭的人來說壓力很大，就如我來說，之前我也是無所謂，一切以能上榜為考量，但今年因為結婚了，所以我以後的考試方向，會傾向考地方特考中區的試區應考，應為不希望分發區會離家太遠，而高普考的分發區太不一定了，以前只要忍個半年多，找到機會就可調回，但現在高普考多了限調的規定了，為防以後真的考上後因為分發機關的不確定感而徒增困擾，還不如選擇報考地方特考，先縮小了分發的機關區域較安心，所以以後我會把重心放在地方特考。(A3)

我認為讓高普考及格人員不能訓練合格期滿就調回自己的家鄉有損及其權益。(B1)

影響到高普考人員的權益就是高普考及格人員的分發區太廣了，依名次選擇的話，經常會發生選不到跟自己家鄉同一區的機關，離鄉背景的機率比地方特考大。(B2)

當然有影響到高普考錄取人員的權利，且損及錄取人員轉調機關的時間。(B3)

對高普考生的確有些不公平，因為畢竟高普考生是全國競爭、全國分發的制度，所以他們對分發區域落在哪一個地區是沒有預見性的，跟地方特考原本就依自己選擇的報名區域去應考是不一樣的，分發在自己可以接受的區域是不一樣的，所以對高普考生限制限

調年限似乎有點苛求。但是機關對人員的限調年限，我還是認為是需要的，也是好的，但是他的限調方法可能還需要再討論修正。(C1)

另對高普及格人員做限調之規定，我認為立意是好的，對於機關用人來說，可以穩定業務之推展，對及格人員來說雖然損及可以快速調缺的權利，但卻可以在該工作上有更多的時間可以訓練自己及適應工作環境，而不是短暫地待一個機關就急著轉調，這樣對自己來說，也無心學習，對於剛踏入公職及格人員的態度上，並不是件好事，因此我贊成此項修法。(C2)

不過我認為對高普考及格人員的限調，對他們的確是不公平，畢竟他們是經過全國競爭，不像我們地方特考可以選區考試，我認為他們的限調比起地方特考的及格人員來說，壓力是更大的，因為我們當初是有選擇區域考試的，所以大部分都選在家附近的區域，而他們有可能住台北分發到高雄，在程度上，可能對高普及格人員的殺傷力較大。(C3)

以應考人立場當然會有影響，不過如果以考生及機關整體考慮，其實是有利的，如果再加上將限制轉調年限加長為 2-3 年，對於機關人才培育整體考量，考生分發至機關技術之養成，均相對有利。是否損及考試及格人員的權益方面，考試相關訊息規定都是公告在先，應考人在應考前都知道其相關權益如何，經過理性考量後才應考的，故很難說損及什麼權益。贊成，並應適度延長限制轉調年限，個人認為 2-3 年較為適當。(D1)

影響可能就是不能很快地調缺，損及權益我倒覺得還好，因為簡章都有寫的很清楚了，就機關的立場來說，我是絕對贊成的，沒有一定的限調年限，對機關不是好事情，對業務的推動及人員的安定性來說都有好處。(D2)

我覺得沒什麼影響，有的話也是好的，未到可以調的年限，他們反而可以好好待在工作崗位上好好的學習公務。(D3)

因為高普考是全國性考試，考試分發區域遍及全國甚而外島都有，受訪者大部分的看法，皆是影響到大部分想在短時間調回家鄉的高普考錄取者，因畢竟其不像地方政府特考有一定區域的選擇，有些有家庭的應考人，就可能因此項的修法，而以報考對考生較有利的地方政府特為主要目標。

三、在您任職的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？您認為會影響人員調動與否的因素有哪些？

我想離家近應是第一考量，而升遷管道是否暢通、機關特性、離家遠近等都是會影響我是否調職的因素。(B1)

調動時通常會考量陞遷、環境、家庭、工作量、組織氣候等因素，目前會影響本人調職與否的因素有機關首長領導風格、機關整體氣氛、跟同事是否好相處等等因素。(B2)

近幾年內，我服務的單位中，人員調動的原因有 1.升遷：調陞至新機關 2.家庭因素：返鄉、離家近。3.工作環境不佳。4.與同事相處不睦；會影響到我是否調職的因素有 1.與同事感情是否融洽 2.工作環境、福利制度是否優良 3.家庭因素 4.升遷管道等等。(B3)

調動的原因似乎工作環境與自己性格是否契合、能適應否是一個很重大的調動因素，也是調動的主要因素，次者就是未來發展性的好壞，不少同事是因為有更好的發展而調動的，我覺得這都是調動的主因。至於距離家鄉遠近倒是還好，若不是本身的家庭因素使得必須一定要調回家鄉者，其實還蠻多人就直接在工作附近落地生根的啊，而且真有那

種家庭因素的情形，其實一般應該都會選擇考地方特考。就我而言，我覺得工作開不開心比離家遠近來的更重要，所以會影響我想調職應該就是機關的整個風氣與文化。(C1)

我覺得調動的原因有主管不好相處、或語言不通(如客家村)及工作地區路途遠近等。不過我認為一個機關的文化組織文化及升遷管道順不順暢會是影響我會不會調職的原因。我不會純粹因為離家近而調到家附近的機關，如果家附近的機關是我不能接受的工作環境，我情願跑到遠一點的機關任職。(C2)

我所知道的調動是往福利好的機關調動或是對升遷有幫助的機關調動，對我來說機關的和諧度是會影響我想調動的原因，工作快不快樂很重要。(C3)

近 2 年的流動率原因大致為不喜歡現在工作環境,包含主管作風,同仁之間相處等。限制轉調期限到,選擇離家近的單位調動。其他機關有升遷機會。我認為流動的原因為地方機關升遷機會較少,或無升遷機會。工作環境的好壞，還有考試制度—地方特考人員因分發區域限制,或高普考人員考試分數較低,分發時無法依照個人真正意願去選擇理想的單位。(D1)

一般人員的調動都是往更好的發展，如升官或工作性質較現職好的、再來就是回家鄉。我覺得人員的流動率與服務單位的工作屬性較相關，假使工作環境真的很好的職務，即使離家鄉遠，也會願意繼續留下來。我們機關有很多家住在北部的，但現在都在本機關附近購屋定居了。但若工作環境是不能接受的，就算工作地點就在家附近，也會想調到離家遠的地方工作，所以我認為工作環境及工作性質才是造成流動率高的原因。包含了福利、長官的領導方式、組織文化及升遷管道等。(D2)

調動的原因，不外乎是升遷、返鄉、或到不同的工作性職領域去發展。影響人員調動的原因，我覺得服務單位的工作屬性很重要，大家都嘛喜歡好做的工作。還有長官的領導

風格也是很大的因素。(D3)

四、高普考及格人員限調年限制度實施後，對機關內人員的流動率有無產生變化？您所服務的機關內高普考及格人員流動率較高，或是地方特考的流動率較高，其為何？

因為 97 年開始實施，至目前為止，尚無明顯變化。我的服務機關以 98.99 年為例，地方特考離職率比高普考還高，其原因限制轉調期限屆滿，致使地特考試及格人員異動意向大幅提高。(D1)

豈碼沒有待幾個月就離職的案例了，至少都會待一年以上，其實流動率的高低，假使都有限調年限的話，就高普考及格人員與地方特考的及格人員來說，並沒有什麼所謂的高低分別，只要有好的發展或是他縣市分發過來的職員能回家鄉，時候到了都會離職的，跟考什麼試進來的沒有什麼關係。(D2)

調走的時間延長了，現在分發來的要至少 1 年以上才會流動，其實地方特考也只是把流動率往後延罷了，會想調的人，時間到了還是會調動。(D3)

綜歸受訪人的看法，其一般人員的流動因素不外乎升遷、轉換工作屬性及返鄉；影響人員調動的因素還與主管的領導風格、升遷的管道順不順暢及整個組織文化風氣相關。而人員的流動率的高低不分高普考及格或地方政府特考及格者，只要限制轉調的年限一到，會想調動的還是會調職，差別的只是在時間上的長短，換言之，也就是說地方政府考試相較於高普考試及格者，只是把調動的時間稍往延長。

第三節 將地方政府特考部分類科與高普考試合併辦理之可行性

一、您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？

不贊成，合併後對我們這些應考人來說是不是少了一次考試機會。而已地方特考的錄取人數很多，上榜機會較大，以考生的立場上來說，我反對合併。(A1)

我傾向不贊成，因為對於我們在準備考試的考生來說，有什麼變動，都可能會打亂我們原本的考試計畫，所以我不希望我在準備公職考試的途中，又有什麼大變動。(A2)

我沒什麼意見，都可以，只要對考生有利的方向改革，我都能接受。(A3)

當然贊成，因為兩種考試似乎沒有很大的區別性，如分發單位、升遷管道。(B1)

我是贊同的，既交界線已模糊，爭議聲也不斷，該整併或廢除地方特考，應該要做一個制度的改革了。(B2)

我贊成，因為好像沒有分開的必要了，兩個考試相似度太大了。(B3)

我贊成合併辦理，或者就把地方特考給廢除掉。(C1)

我贊成將地方特考納入高普考試一併辦理。(C2)

我贊成將兩種考試做一整合。(C3)

贊成，現行考試制度，高普考與地方特考在限制轉調期限後，其不管任用資格、考試類科、實務訓練內容及方試，均趨於一致，為我國整體考試制度考量，有必要做一個整合。整個考試制度應該朝向機關與應考人雙贏的方向去走，一方面機關有選才的機制，二方

面，應考人亦應該有真正選擇機關的權利。(D1)

贊成，因為說實在的地方特考跟高普考實在沒什麼差別了，做一個整合也好。(D2)

我贊成，其實這兩考試進來的同仁都很優秀，但常常因進來的方式不同，限調的年限不同，感覺上有點怪。而且也可以避免這兩種管道進來的同仁，彼此間的一些微妙的心結。如高普考生會自我優越較高或地方特考的人員也會覺得高考有什麼了不起等。(D3)

受訪者除了欲報考的應考人 3 位都反對合併辦理外，其餘 9 位受訪者表示贊成，而應考人反對的看法，皆是因為怕少了一次的考試機會，加上正在準備考試期間，不希望考試的制度又改變，而響到考情計畫及心情。

二、您建議合併辦理的方式為何？

希望能在不減少考生的應考機會及錄取人數下合併辦理。(A3)

我想應將地方特考併到高普考一起考，不但可以節省人力物力，也可減少一些流動率，例如當年考上地方特考又同時考上高普考人員異動頻繁，這個在我職場周遭有很多例子哦。(B1)

其辦理方式我覺得可以將高普考與地方特考合併，轉調限年限一律改為 3 年，改善地方政府擔心留不住人才的問題，放榜後填志願，按成績高低分發。(B2)

建議將限制轉調年限不需六年之久之類科，併同高普考一起辦理。然後統一限調年限。(B3)

就一年辦 2 次高普考，錄取人員統一限調年限，不要再分什麼高普考或地方特考，這樣

對考生也較公平，也不會有那種高普考生或地方特考及格人員互相之間，內心可能存在的一種比較心態。一個單位內，有些限調 1 年，有些限調 3 年，這個感覺好像對人員之間，有種很微妙區別，希望能盡量做到無差別性。(C1)

辦理方式我認為以高普考為準，地方特考為輔，將二者的限調年限合併，統一限調年限 2 年，並為了怕偏遠地區無人可用或機關的臨時人員出缺等，可將擴大錄取備取名額，以供機關隨時有人可用。(C2)

。辦理方式我想盡量維持現有的優點，如區域性選擇的彈性、限調年限以維機關穩定性、同時間考試減少重複錄取機率等。(C3)

我建議採二元制，除離島地區仍維持地方特考型態外，地方特考直接併入高普考試，採全國不分區考試、不分區分發。(D1)

不管辦理方式如何，限制轉調年限一定要保留，至少也是維持 3 年。(D2)

我建議把地方特考和高普考整併成一個考試，各保留它們兩者的優缺點，如限調機制、及分區選分發機關等，可以照名次及戶籍也選填分發區，甚而保留該分發區的優先分發權。其實高普考生的流動率高，就是出在它是全國性的考試，分發區遍及全國，與地方特考的分區考試不同，所以常常會出現調回家鄉的機會，導致流動率較高，其實某方面來說地方特考的優勢真的較大，競爭少，又可以避免離家鄉太遠。(D3)

綜合受訪者的建議辦理方式，大致皆是希望能融合兩種考試的優點合併辦理，或整合成一種考試，尤以建議繼續保留限調年限，以維機關用人及業務推動的穩定性；另及格人員在分發時，選擇單位的彈性應要再擴大。

三、對現行考試制度有無建議之處？

希望不要限制應考人的學歷資格，做到真正的公平性。(A1)

目前公務人員考試所採考試方式多為筆試或筆試併採口試，難以有效預測應考人在實際工作情境之表現，建議以「增額錄取、培訓後不適者淘汰」的全新二階段篩選概念來推動，以強化「考訓結合」的培訓淘汰機制。(B2)

高普考的重榜問題似乎有必要做一個全盤性的思考。是否可以把考試時間比照現行的地方特考採同一時間考試，這樣對機關用人方面似乎比較不會造成困擾，而且對於應考人來說，除去重榜佔缺的機率時，才能有會有更多的錄取機會。(C1)

既然基礎訓練是考試及格的一部分，我覺得現行的基礎訓練對於剛考上的及格人員在工作上的適應性似乎幫助不大，其訓練的課程及模式希望可以再貼近考試類科及工作性質。這是我的建議。(C2)

考試類科與應考科目我覺得應該做一個修正，許多應考科目對該類科的工作性質並無相關性，也對未來的工作無幫助。變成考歸考，考上後可能對工作上並無任何認知及專業，有些考試科目甚至在未來工作上完全用不到，所以我建議是否可以對考試科目做一個通盤修正，希望考試科目與類科之間的專業性能更符合工作現狀，這樣可能在及格人員初入公職在該工作崗位上能更儘快地進入軌道。(C3)

我有 4 點建議(1)將地方特考併入高普考試(離島地區仍維持地方特考型態)，並增加錄取名額，地方特考如果要繼續辦理，應維持與高普考試間之適度規模，而非凌駕於高普考試。(2)強化實務訓練(含基礎訓練)篩選機制，不要流於形式。(3)機關提缺應限制一定

比例,以地維考試一定規模。(4)檢討現行考試方式及技術,如在相關配套措施完備下(口試技術提昇等),加考口試,恢復二階段考試,第1階段測試應考人基本邏輯思考能力,第2階段.測試專業能力及口試。(D1)

高普考生的重榜問題實在是太嚴重了,建議把高普考試改為跟地方特考一樣,同一時間辦理,只能選擇考高考或普考,否則重榜問題太多,對機關用人實在是一大困擾。(D2)

綜合受訪者對現行考試制度的建議大可分為三類:1.針對高普考試每次的錄取及格人員重榜機率過多的問題;2.加強筆試錄取及格人員的訓練制度及方式,以期能更接近實務,並能確實做到不適合的淘汰機制;3 現行應考者的最低學歷資格限制及各類科的考試科目再做一檢視。

第六章 結論與建議

本研究係就公務人員高普考試及地方政府特考兩者之比較，從其建制背景、沿革、直到目前運作情形，透過應考人、高普考及地方政府特考及格之現職人員及地方機關人員進用之承辦人等進行深入訪談，欲從此兩種考試制度直接或間接影響之下，瞭解基層人員的意見和看法，最後就研究發現提出建議，以作為後續政府修改之參考。

第一節 研究發現

壹、地方政府特考與「特種考試」的本質已產生差距，其「一般性」大於「特殊性」。

地方政府特考的起源民國 63 年的「特種考試臺灣省基層公務人員試」，原來建制的主要目的為補充基層或地方政府人力的管道，並同時改進人員不願至基層服務、或基層留不住人才、考用脫節等現象。地方政府特考的特色包含了分區報名、分區考試、分區錄取、分區分發及轉任轉調限制，即考試及格人員自完成考試程序之日起，必須在原占缺機關服務 3 年；之後再於分發區所屬機關再服務 3 年，始能轉調至分發區外機關任職，換言之，地方政府特考主要的「特殊性」及反映在分發區上及限制轉任轉調上。然而其潛存的一般性如下說明：

一、應考資格與高普考相同

地方政府特考的應考人，於資格上並未做一個限制，如居住於中區的應考人，一樣可以報考東區，並於錄取後於東區服務，這與當時建制的目的，為地方留住人才、讓地方子弟可以為家鄉服務等，似乎有違之處。

二、考試科目與內容無差別

地方政府特考的應考科目與高普考幾乎一致，而地方政府特考各區之間的考試內容也都相同，也無納入不同地方的特性與需求，分數計算也無因地區差異而有其他的設計，使得地方政府特考變得無其特殊性及區別性。

三、取得與高普考同等級的任用資格

地方政府特考雖然是分區考試、錄取、分發及限制轉任轉調年限，但其及格者，取得相當於高普考及格者之官等職等之公務人員任用資格，其日後升遷序列及積分也都無差異。

四、每年固定舉辦的常態性特考

地方政府特考民國 63 年舉辦至今，幾乎從未中斷過，故長期以來已成為有志當公務人員之應考人，一個固定準備的考試。

五、與高普考試的界限日趨模糊

一般社會大眾及應考人對該考試與高普考試的認知沒有什麼區別，皆是政府機關人員進用的主要管道。我國公務人員的進用管道，主要應以高普考試為主，而以地方政府特考為輔，然而近幾年來，地方政府特考的錄取率已凌駕於高普考試，換言之，應考人從地方特考取得公務人員進用資格的機會多過於高普考試，而研究者的訪談結果也顯示，機關喜愛提報地方政府特考缺額分發人數勝過於提列高普考試分發人員，顯示出地方政府特考已非只是在特殊情形之下的補充措施，換言之，地方政府特考已成為今日重要且持續性的公務人力進用管道。若地方政府特考的特殊性未能與高普考試制度有所區隔，而漸漸形成地方政府特考高普考化的同時，地方特考的存在意義就值得爭議。

貳、高普考試主流優勢不在，地方政府特考不論在機關或應考人的角度上，都比高普考試受歡迎。

一、相較於地方政府特考，高普考競爭激烈、錄取率低，但其及格人員在官職等上或升遷上並無相對之優勢。地方政府特考官等及職等之設計相當於同等級之高普考試，

升遷時亦同。

二、高普考試之分發機關除了少數開缺為中央機關外，其餘的與地方政府特考開缺機關無異。但高普考及格人員限制轉調原發分機關一年之規定實施後，除了分發機關有少數中央單位缺額以外，與地方政府特考相比，似無其它優勢。因有心往中央機關發展的人員，占及格人員的少數，大部分的及格人員仍是希望能分發至家鄉附近工作。若無心往中央機關發展之應考人應會選擇考地方政府特考。

三、高普考試因採全國競爭與分發之制度，因此分發區域遍及全國，造成及格人員無法預期及掌控未來的分發服務機關所在地，易造成離鄉背景的情形，也連帶使高普考及格人員短期內異動率較高；而相較之下地方政府特考應可以事先選擇區域去應試及分發，流動率自然較低。

叁、公務人員高普考試限制轉調年限之修法，限制轉調原服務機關一年之規定獲得用人機關的支持與好評。

一、高普考及格人員限制轉調年限之規定，確有助於機關業務推動及穩定人員之流動率。高普考及格人員限調年限實施後，原本機關內常常發生高普考及格分發人員於基礎訓練及格後，隨即調離機關的情事，不再發生。因綁約一年，起碼分發人員都要在分發機關至少待一年四個月以上。此舉使得機關對於業務的推動較之前來的穩定。

二、限制轉調年限之規定，對於初任公職人員於公務上之學習，有一定的成效。以往的高普考及格分發人員，無限制轉調的規定，因此許多人在短短的幾個月內就調離原分發區，未調離分發單位時，也因為無心久待的心態，其在工作上無法專心學習業務，這對初任公職的人員來說，在態度上及專業上都不是一件好的事情。透過限制轉調的規定，可以讓初任人員安份的在限調年限內專心學習及工作。

肆、將部分地方政府特考類科納入高普考一同辦理之做法，獲得大多數受訪者的支持與同意。地方政府特考初建制的目的及本質性之改變，從屬地位之顛覆，恐影響整個國家文官取才考試制度之主流發展，確有重新檢視之必要。

現行的地方政府特考的運作狀況已確實的威脅高普考的主流地位，兩種考試的界線模糊也使的應考人與機關無分別的應考及任用，這都可能影響到台灣整個考試制度的運作與發展，既然已無實質區別的考試，大多數的訪談人員都認為在不影響應考人的權益之下，其合併辦理是必要的趨勢。

伍、高普考重榜的問題嚴重，已影響到機關用人需求之作業。

從訪談對象得知，高普考雙榜的現象，也是使用人機關十分頭痛的問題，常常導致用人機關無人可用，或普考人員到任沒多久，又因高考的分發而離職；也因一個人佔兩個缺額，排擠掉其他應考人的上榜機會。

陸、有關學歷門檻之限制將影響應考人應考之權利，高考三級應考資格限公、私立獨立學院以上，多數訪談者不認同且質疑其公平性及適當性。

許多訪談者都談到了應考資格與學歷限制的問題，其本次訪談對象 12 人，只有 2 人未有大學學歷，但大多數的受訪談人卻都對於高考三級應考資格之學歷限制提高至公、私立獨立學院以上，都表達不認同的看法，因為能考上之人員，都有一定的程度，似乎沒有必要再去提高學歷門檻而扼止了部分人員應考的資格。

柒、訓練既已成為考試及格程序要件之一，其訓練內容及方式，應要更符合專業性並能確實保有其淘汰機制，以防流於形式。

基礎訓練與實務訓練之淘汰機率似乎啟動失敗，而其中基礎訓練的內容似乎也與實務有所脫節，受訪者提到許多筆試及格人員接受基礎訓練，其訓練內容對於錄取人員在未來在工作上，似乎並無實質上的幫助，因其上課內容流於籠統與工作實務並無關聯。

且受調訓人員的機關性質迥異，很難從其中學習到有關己身工作的專業技巧或相關工作經驗之傳承。

第二節 研究建議

壹、地方特考應回歸特種考試之本質，其考試制度設計沿革應具有其特殊性，如考題具地方特色性及應考人資格限制應以戶籍地為主。

一、既然地方政府特考的建制目的是為地方留住人才，希望能將培育人才留鄉服務，但地方政府特考雖然分地區考試，但並沒有限制考生資格，建議應規定應考資格需為當地住民，以戶籍地為報名依據，筆者認為這樣才能真正做到為地方舉才，也更能有為家鄉服務的熱忱，更可使人員流動率真正的降低，而不只是「延遲」人員流動率的發生。

二、地方政府特考的考題應與高普考試有所區隔，且各地區的考題也因融入各地區地方的特色，並依各區特色的不同而有所區別各分發區之試題，以確實符合分區考試、分區分發之精神及特色，此舉也可以防止少數投機性應考人重覆報名多區域，待應考前報名人數統計出來後，再選擇好考的區域應考，以增加上榜率之投機情事，並可以解除各試區因同樣的考題卻產生「高分落榜、低分上榜」，造成考試不公平疑慮之情事發生。

貳、政府文官取才主流應回歸高普考試，地方政府特考以偏遠地區及外島地區為主，地方政府特考應成為高普考試之輔助或補充之機制，落實特考特用之原則。

地方政府特考原為補充高普考試人力之不足，是處於輔助高普考試的地位，但現今許多機關寧可將缺額，報請地方政府特考，造成近幾年地方政府特考的分發人數高於高

普考試，為將考試制度導向正軌，應將地方政府特考報缺限定於偏遠地區或外島地區，一般的行政機關取才仍應以高普考試為主，以期能真正落實特考特用之原則。

叁、將高普考試及格人員分發作業宜採最大彈性化，融合高普考試與地方政府特考之優點，以減少離鄉背景工作的機率。

建議將地方政府特考併入高普考試一同辦理，一年舉辦一至二次，並加倍增加錄取之名額，合併現行高普考與地方政府特考之優缺點，並採任用考及資格考並行之制度：按及格先後錄取名次依序擇選分發單位，若該順位人員該次無意願分發單位，可使其保留資格待下次缺額時再優先徵求意願。再依次一順位及格人員填選分發單位，並依此類推至填選分發完畢。錄取資格保留方式，按現行制度保留至下一年度同項考試放榜之日前未獲分發任用者，則喪失其錄取資格。此及格人員可以自行考量分發區，保留了地方政府特考的優點，並自行承擔失去資格的風險。加上統一限制轉調年限，維持機關運作之穩定性。這合併了現行高普考及地方特考之優點，可以減少及格人員分發到異鄉的機率，並且在自行選擇分發單位時，會有所考慮及取捨，能較符合及格人員的相法且可使分發有預見性。

肆、高普考試的考試時程，建議比照地方政府特考，採取高、普考試同一天舉行考試，以減少現行高、普考試雙榜及格之機率。

大多數的應考人，都是接受坊間補習班的訊息及教學，以上榜為首要目標，因此幾乎是每一場同類科的考試都會去報考，因此高普考試重複報名應考的人數不在少數，而每年高普考試雙榜錄取的人數，導致機關缺額無人分發之窘境，雙榜人數所佔的錄取人數，也相對的排擠掉其他的應考人。建議比照地方政府特考，探同日考試，也可以讓更多有志服公職之應考人，有多一點上榜的機會。

伍、高等考試一級與二級考試之應考資格限制，不應只以學歷做為應考資格之條件限

制，也應給現職人員機會，以實務工作之年資做為應考之資格。

高考一級與高考二級考試，只限博士與碩士生應考，摒除了以往可以用低一級考試之工作年資取得之應考資格，此舉似乎將實務工作經驗之重要性捨去。學歷固然是可代表一個人的基本學識，但在基層或實務上的工作經驗似乎更可以看出一個人的能力與智慧，高考一級與二級之錄取人員，所佔的官等與職等位於中高階層，往往可以成為主管或領導的階層，其對公務推動與決策成敗的重要性，似乎不是光靠教育制度可以傳授的。筆者反而認為，越高階的職位，反而應更以實務工作經驗為重，若一味地以學歷去限制住欲報考人的應考資格，筆者認為此制度否定且抹殺了有能力且有抱負之現職人才實務工作之表現。

陸、基礎訓練及實務訓練既然為考試成績及格之要素之一，其內容及型態應要能更符合錄取人員工作實務專業之訓練，並要能真正做到不適淘汰之機制。

雖然現行的公務人員考試法規定，筆試合格錄取後需要接受，訓練期滿成績及格後，才發予證書正式任用。原是為彌補筆試之不足而建制的淘汰機制，並幫助初任人員對公務人員一般公務倫理的認知及強化並遵守，更進而對機關的業務有其專業性。但現行的訓練卻流於型式，淘汰的機制未啟動。基礎訓練對於初任公職的人員於結訓後，回到分發機關之後的業務專業性沒有很大的幫助，因為其訓練的內容並無針對不同類科的人員，做深入的專業性知識教導及實務經驗或案例的分享。建議基礎訓練調訓的人員應確切的做到以考試類別及機關性質去調訓，其上課的內容應導向專業化及個案學習或技巧分享，才可以使初任人員回到工作崗位時，能更快地進入業務的軌道；而機關單位主管也要確實做到不適人員的淘汰，而不是鄉愿的忍受與接受，如此才能真正做到為國家掄才做到把關的意義。

參考書目

一、專書

- 考試院考銓叢書指導委員會(1992)。中國考試制度史。台北：考試院。
- 考試院(編)(2007)。考銓報告書。台北：考試院。
- 考選部(編)(2008)。中華民國 97 年度考選行政概況。台北：考選部。
- 考試院(編)(2009)。考銓報告書。台北：考試院。
- 考選部(編)(2009)。中華民國 97 年度考選行政概況。台北：考選部。
- 考選部(編)(2009)。中華民國 98 年考選統計。台北：考選部。
- 張金鑑 (1971)。行政學典範。台北：中國行政學會。
- 孫本初、張甫任(2009)。策略性人力資源管理與實務。台北：鼎茂圖書。
- 趙其文 (1997)。人力資源管理。台北：中華電視公司。
- 銓敘部(編)(2004)。行政管理論文選輯。台北：銓敘部。
- 銓敘部(編)(2007)。中華民國 96 年銓敘部統計年報。台北：銓敘部。
- 銓敘部(編)(2008)。中華民國 97 年銓敘部統計年報。台北：銓敘部。
- 銓敘部(編)(2009)。中華民國 98 年銓敘部統計年報。台北：銓敘部。
- 藍毓仁(2008)。質性研究方法。台北：巨流出版社。

二、期刊

- 中國人事行政學會(編)(2007)。人事行政。台北：中國人事行政學會出版委員會。
- 蔡良文 (2008)。從文官體制改革脈絡論考試權之發展。考銓季刊，(54) 30-53
- 邱華君 (2008)。公務人力資源開發運用與保障機制之探討。考銓季刊，(55) 23-43

三、研討會論文

考選部(編)(2009)。國家考試職能評估方法與標準之建立研討會。台北：考選部。

考選部(編)(2009)。部分公務人員特種考試納入公務人員高普初等考試可行性之研究研討會。台北：考選部。

考選部(編)(2009)。考選制度回顧與前瞻研討會。台北：考選部。

四、研究計畫

考選部(編)(2004)。考選部專題研究報告彙編。台北：考選部。

五、學位論文

葉世順(1981)。我國公務人員考用配合問題之研究。國立政治大學公共行政學系研究所碩士，未出版，台北。

許明華(1985)。專業公務員考選與任用制度之研究。國立臺灣大學三民主義研究所碩士，未出版，台北。

謝連參(1985)。我國專門職業及技術人員考試制度之研究。國立政治大學公共行政研究所碩士，未出版，台北。

蔡良文(1986)。考試權之發展與實施—甲等特種考試個案分析。臺灣大學三民主義研究所碩士，未出版，台北。

顏秋來(1986)。我國高級文官甄補之研究。國立政治大學公共行政研究所碩士，未出版，台北。

鄭政輝(1987)。我國行政機關人才甄補制度之研究。國立政治大學公共行政研究所碩士，未出版，台北。

黃士釗(1989)。我國現行公務人員高等考試制度研究。國立政治大學公共行政研究所碩士，未出版，台北。

柯賢宗(1993)。公務人員考選制度之研究--高普考試與退除役特考之比較。私立東海大

學公共行政研究所碩士，未出版，台中。

鄭幸怡（1994）。中山先生「考試制度」之研究。國立政治大學三民主義研究所碩士，未出版，台北。

胡淑惠（1994）。公務人員高普考試考用配合之研究。國立臺灣大學政治學研究所碩士，未出版，台北。

周賢策（1999）。因應我國地方公務員法制定困境之策略研究。私立中國文化大學政治研究所碩士，未出版，台北。

王元幽（1999）。當前基層公務人力之運用與活化—解除管制的觀點。私立東海大學公共行政研究所碩士，未出版，台中。

葉淑芬（2000）。我國公務人員考選制度之研究--從行政法制公平原則角度之分析。國立政治大學公共行政學研究所碩士，未出版，台北。

許世榕（2001）。我國高級文官考選制度之發展--從甲等特考到高考一級。國立政治大學公共行政研究所碩士，未出版，台北。

游建盛（2002）。我國公務人員基層特考之研究--以九十年台閩基層特考個案分析。私立銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士，未出版，。台北。

蔡正村（2004）。我國現行公務人員任用制度之研究。國立中山大學政治學研究所碩士，未出版，台北。

林南榮（2005）。公務人員高等考試建制背景與現況改進之探討。國立中山大學高階公共政策碩專班碩士，未出版，台北。

黃崇文（2006）。公務人員任用考試制度運作問題研究。臺灣大學國家發展研究所碩士，未出版，台北。

謝文明（2007）。從法律觀點論公務人員考試應考資格之限制與救濟。國立中正大學法律所碩士，未出版，台北。

李以德（2007）。我國國家考試應考資格法定限制之研究。私立中國文化大學政治學研究所博士，未出版，台北。

陳淑珍（2009）。公務人員高普考試轉調限制之研究。私立東海大學公共事務研究所碩士，未出版，台中。

六、網路等電子化資料

考選部網站（2011）。各項考試統計，2011年9月22日

http://wwwc.moex.gov.tw/main/content/SubMenu.aspx?menu_id=316

考選部網站（2011）。考試資訊，2011年10月2日

http://wwwc.moex.gov.tw/main/exam/wFrmExamInformation.aspx?y=2011&menu_id=145

附錄一、訪談紀錄

應考人訪談大綱

代號：A1

時間：2011 年 10 月 23 日上午 9 時 30 分

1 請問您準備考試為高普考或地方特考？是第幾次應考？

答：這是我第 7 年應考了，準備方向沒有分高普考或地方特考，就是有考試就考，所以考試的次數非常多，一年從初考、高考、普考到基層特考，我一年豈碼要考 4 次，只求能考上公職。

2 請問您用什麼考量標準選擇考高普考試或地方特考？如果有上榜機會，妳希望是高普考上榜，亦或是地方特考？

答：基本上，我只要能考上就很開心了，其他的沒想這麼多，但如果真的可以選擇的話，當然是希望能考上高考，因為感覺上較厲害，而且限調年限比基層特考短。

3.您認為現行考試取才的制度，高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：都一樣吧，都是公職考試，能考上都算厲害，不過感覺上高考好像厲害一些些。

4 在您心中認為高普考與地方特考的差異性為何？

答：我覺得高考較難考，因為是全國性競爭的考試，而地方特考，可以賭賭運氣，假如我要報考的那一區，報考人數較少，或錄取名額較多，再加上當天的到考率較低的話，感覺上要考上的機率似乎就提高了很多。分區考試就是這樣，有時候厲害的人都會擠在同一區考試，則另外一區就可能較好上榜。

5 您認為地方特考與其他特種考試的性質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)是否一致？原因為何？

答：我不知道地方地考與特種考試有什麼關係耶，我是看了你提供的法條才知道的，我一直以為地方特考與高普考一樣，只是考試時程上的不同與考試方式及限調年限的不

同，我不是很清楚它與特種考試的關係，所以我當然覺得不一致啊。

6 準備考試的這段時間裡，考試法的哪一項變革是讓您認為最認同(最不認同)? 原因為何?

答：我準備考試的時候高考是專科就可以考了，而現在規定要大學才能應考，所以有很多補習班的同學，因為這個改變而無法再繼續應考高考，我覺得很奇怪，只要能考的上就是本事，為什麼要剝奪沒有唸大學的考生應考高考的權利呢？

7 您認為考試法第三條限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？會影響應考心情或想法嗎？

答：當然有影響，透過與全國考生競爭的考試，及格還要被限制一年的時間，分發區遍及全國，又不像地方特考有分區，我覺得對高普考的及格人員損其權益很大，當然會影響應考想法，我現在覺得地方特考假如分發的區域是在家鄉的附近，那投資報酬率實在比高普考來的好。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？原因為何？

答：不贊成，合併後對我們這些應考人來說是不是少了一次考試機會。而已地方特考的錄取人數很多，上榜機會較大，以考生的立場上來說，我反對合併。

9 您建議合併辦理的方式為何？

答：不贊成合併。

10 您對現行考試制度有無建議之處？

答：希望不要限制應考人的學歷資格，做到真正的公平性。

應考人訪談大綱

代號：A2

時間：2011 年 10 月 23 日中午 12 時

1 請問您準備考試為高普考或地方特考？是第幾次應考？

答：都有準備，因為應考科目一樣，只是時間上高普考在 7、8 月，地方特考在年底。
我已經考了 2 年了，明年是我第 3 年應考。

2 請問您用什麼考量標準選擇考高普考試或地方特考？ 如果有上榜機會，妳希望是高普
考上榜，亦或是地方特考？

答：沒有什麼考量，能考上就好了，最好是家附近的行政機關工作，如果硬要選希望的
上榜考試，應該是高考吧。

3.您認為現行考試取才的制度，高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：評價差不多吧，都是公務人員考試，應該沒什麼分別。

4 在您心中認為高普考與地方特考的差異性為何？

答：差異就是考試方試啊，一個是全國性，一個是有分區的競爭。

5 您認為地方特考與其他特種考試的性質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)是否
一致？原因為何？

答：不一致啊，我認為地方特考不是特殊性考試，它就是一般的公務人員考試啊。

6 準備考試的這段時間裡，考試法的哪一項變革是讓您認為最認同(最不認同)？原因為
何？

答：最不認同的應該是高考三級的應考資格吧。不懂為什麼要將門檻提高至大學畢業，
專科考的上不是更厲害嗎？

7 您認為考試法第三條限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？會
影響應考心情或想法嗎？

答：當然有損及其權益，本來考試及格就可以調了，現在要一年四個月，高普考沒有分
區分發，所以有可能從台北分發到高雄這麼遠，也要待上一個四個月，那我還不如考

地方特考還可以選擇分發區，最豈碼不用怕分到離家這麼遠的地方。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？原因為何？

答：我傾向不贊成，因為對於我們在準備考試的考生來說，有什麼變動，都可能會打亂我們原本的考試計畫，所以我不希望我在準備公職考試的途中，又有什麼大變動。

9 您建議合併辦理的方式為何？

答：沒有建議。

10 您對現行考試制度有無建議之處？

答：沒有。

應考人訪談大綱

代號：A3

時間：2011 年 10 月 23 日下午 5 時

1 請問您準備考試為高普考或地方特考？是第幾次應考？

答：我準備了 4 年了，高考、普考、地方特考三等都各應考了 3 次。

2 請問您用什麼考量標準選擇考高普考試或地方特考？ 如果有上榜機會，妳希望是高普考上榜，亦或是地方特考？

答：原本我只求能考上，好像沒什麼考量，但今年結婚了，我想我的想法可能會跟以往有所不同了，一切以離家近為主。我會傾向考地方特考中區的試區應考，應為不希望分發區會離家太遠，而高普考的分發區太不一定了，以前只要忍個半年多，找到機會就可調回，但現在高普考多了限調的規定了，以防以後徒增困擾，所以以後我會把重心放在基層特考。當然假如有這麼好的事情，可以有上榜機會又可以選擇離家近的地方的話，那我當然還是選擇高考啊。

3.您認為現行考試取才的制度，高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：一般社會評價可能差不多也搞不太清楚兩者的分別，但我覺得考生彼此之間，還是會以考上高考為目標，畢竟是正統的考試啊。

4 在您心中認為高普考與地方特考的差異性為何？

答：我還是會覺得能考上高考的人比考上地方特考的人利害一點點，因為是全國性跟分區感覺就有差。差異性就是考試方式跟分發方式及限調年限的長短。

5 您認為地方特考與其他特種考試的性質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)是否一致？原因為何？

答：我覺得不一致，其實除了分區考試跟分發以外，地方特考的應考資格、應考科目及分發的機關都很一般啊，除了地方特考的分發機關少了中央單位外，並沒有什麼資格限制或特殊的地方。我個人感覺還蠻一般性的。

6 準備考試的這段時間裡，考試法的哪一項變革是讓您認為最認同(最不認同)？原因為何？

答：我認為是高考的學歷限制，雖然對我自己本身沒有差別，我有大學學歷沒有被影響到，但我認識很多一樣要考高考的考生，準備了很多年了，卻因為這個修法，導致他們必須要放棄，投資這麼多年了很可惜，不懂為何要做這一限制。

7 您認為考試法第三條限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？會影響應考心情或想法嗎？

答：最大的影響就是無法在短時間內調缺，對有家庭的人來說壓力很大，就如我來說，之前我也是無所謂，一切以能上榜為考量，但今年因為結婚了，所以我以後的考試方向，會傾向考地方特考中區的試區應考，應為不希望分發區會離家太遠，而高普考的分發區太不一定了，以前只要忍個半年多，找到機會就可調回，但現在高普考多了限調的規定了，為防以後真的考上後因為分發機關的不確定感而徒增困擾，還不如選擇報考地方特考，先縮小了分發的機關區域較安心，所以以後我會把重心放在地方特考。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？原因為何？

答：我沒什麼意見，都可以，只要對考生有利的方向改革，我都能接受。

9 您建議合併辦理的方式為何？

答：希望能在不減少考生的應考機會及錄取人數下合併辦理。

10 您對現行考試制度有無建議之處？

答：目前沒有。

高普考試及格之現職人員訪談

代號：B1

時間：2011 年 10 月 29 日上午 10 時

1 請問您考上高普考是您第幾次應試？請問您當初用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

答：是我第 8 次應考時才考上的。我的考量是分發地點離家遠近和是否有限制轉調，這是我考慮的點。但在沒有考上前，還是以考的上為最目標，所以不管是高普考或地方特考，我都會去考看看，一切等考上後再說。

2 考上高普考之前，您是否有應試過地方特考？若是您之前就已經考上同等級的地方特考，您會考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

答：有，我之前有考過，如上一題所說的，我考過 8 次，但都沒有考上。若考上同等級的地方特考，假如分發機關離我家太遠的話，我會繼續考高普考，因為以前高普考並沒有限調的機制，但最算現在現調一年，還是比特方特考限調期限知，因為地方特考不同區的要限制轉調 6 年，不過如果分發地點在家鄉附近可能就不會考慮在繼續考了。

3.您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：高普考為一般大眾都知道的一項國家性考試，大家也莫不以考上高普考為榮，社會也會給予較高的評價和地位。地方特考也是國家考試，其實都是公務人員考試，很多大眾也搞不清楚。不過，社會評價普遍認為能通過國家考試都具一定的水準和能力。

4 您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？

答：我覺得主要差異是-是否限制轉調及分區考試分區競爭不同外，分發人員的素質及後續的升遷，似乎也沒一定的關聯性。我覺得跟法條內說的不一樣，因為我不覺得它有什麼特殊性，地方特考僅是考試及分發的分區競爭與限制轉調與高普考不同，其它的我還是覺得沒有不同。

5 在您現在任職的機關內，您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？

答：個人認為並無不同，豈碼到目前為止工作了 4 年，都沒有感覺到不同處。

6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同) 原因為何？您認為考試法第三條第 1 項限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？

答：因為就我認為高普考跟地方特考最主要區別就是是否限制轉調，而如果高普考分發限制轉調 1 年會我覺得很不合理，如果只是限制轉調時間的長短不同，個人覺得高普考和地方特考就沒有區別的實益了，也失去當初增設特考的意義了，況且只限制 1 年也無法解決人員流動的問題，想調動的期滿也會調啊。我認為讓高普考及格人員不能訓練合格期滿就調回自己的家鄉有損及其權益。

7 在您的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？

答：我想離家近應是第一考量，而升遷管道是否暢通、機關特性、離家遠近等都是會影響我是否調職的因素。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？原因為何？

答：當然贊成，因為兩種考試似乎沒有很大的區別性，如分發單位、升遷管道。

9 您建議合併辦理的方式為何？

答：我想應將地方特考併到高普考一起考，不但可以節省人力物力，也可減少一些流動率，例如當年考上地方特考又同時考上高普考人員異動頻繁，這個在我職場周遭有很多例子哦。

10 您對現行考試制度有無建議之處？

答：似乎沒有什麼建議耶。

高普考試及格之現職人員訪談

代號：B2

時間：2011 年 10 月 29 日下午 3 時

1 請問您考上高普考是您第幾次應試？請問您當初用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

答：我是第 4 次應試：本人於 94 年開始準備國家考試人事行政類科，第一次應試是 95 年初等考試(錄取，分發於臺北市政府翡翠水庫管理局)；第二次應試為 95 年高普考試(未錄取)；第三次應試-95 年地方特考三等考試(錄取，分發於臺北市教育局)；第四次應試-96 年高普考試(錄取，分發於高雄市政府秘書處)。當時的考量，一開始只是單純配合考選部考試日程應試，沒有多想，然而，等到考上地方特考後，考量本人家住臺中，且無長期居住臺北之規劃，礙於地方特考限制轉調之限制情形下，再參加高普考試，希望可以早日調任至回中部地區服務。

2 考上高普考之前，你是否有應試過地方特考？若是你之前就已經考上同等級的地方特考，你會再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

答：是，我是考上 95 年地方特考三等考試錄取後，復參加 96 年高普考試；是，我再考的原因是考量本人家住臺中，且無長期居住臺北之規劃，礙於地方特考限制轉調之限制情形下，再參加高普考試，希望可以早日調任至回中部地區服務。

3.你認為在現今的考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：本人認為一般社會大眾對於經由高普考試或地方特考錄取人員的評價相差無及，兩者都是工作穩定且有保障的公務人員。

4 在你心中認為高普考與地方特考的差異性為何？你認為地方特考與其他特種考試的性質是否一致？

答：我想最大的差異性在於限制轉調的限制及高普考有中央機關的缺額，特別在中央機關林立的北部地區，差異性會特別明顯，在同一年度，一位是地特三等錄取人員，一位則是高考三等錄取人員，其發展性會因為中央機關職位列等較地方機關列等為高，中央機關的錄取人員通常在升遷上有較為好的表現。我覺得地方特考與其他特種考試本質上不同，例如：大部分的特種考試如身心障礙特考、原住民特考等都設有應考人特殊身分資格的限制，地方特考則無

什麼特殊性及限制。

5 在你現在任職的機關內，你認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？

答：我實在感覺不出來高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼差異性。

6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？你認為考試法第三條第 1 項限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？

答：最認同的是訂定增額錄取人數方式與程序處理原則，增額錄取人員分發由原先用人機關自行遴用之方式，修正為由分發機關依考試成績依序分發增額錄取人員讓國家考試更公平並更具公信力。影響到高普考人員的權益就是高普考及格人員的分發區太廣了，依名次選擇的話，經常會發生選不到跟自己家鄉同一區的機關，離鄉背景的機率比地方特考大。

7 在你的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？你認為會影響你想調職或不想調職的因素有哪些？

答：調動時通常會考量陞遷、環境、家庭、工作量、組織氣候等因素，目前會影響本人調職與否的因素有機關首長領導風格、機關整體氣氛、跟同事是否好相處等等因素。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理，以免浪費國家考試資源和減輕應考人疲憊感及報名費用之花費嗎？

答：我是贊同的，既然界線已模糊，爭議聲也不斷，該整併或廢除地方特考，應該要做一個制度的改革了。

9 你建議辦理方式為何？

答：其辦理方式我覺得可以將高普考與地方特考合併，轉調限年限一律改為 3 年，改善地方政府擔心留不住人才的問題，放榜後填志願，按成績高低分發。

10 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：目前公務人員考試所採考試方式多為筆試或筆試併採口試，難以有效預測應考人在實際工作情境之表現，建議以「增額錄取、培訓後不適者淘汰」的全新二階段篩選概念來推動，以強

化「考訓結合」的培訓淘汰機制。

高普考試及格之現職人員訪談

代號：B3

時間：2011 年 10 月 29 日晚上 6 時

1 請問您考上高普考是您第幾次應試？請問您當初用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

答：我是第 3 次應試才考上的分別是 96 高考、96 地特、97 高考，前 2 次都沒有考上。

因為高普考與地方特考的應試科目、方式均相同，差別只在於分發的方式與限制轉調年限不同，再加上考試時間不衝突，當初只想要儘快考上，只要有考試機會就報名，沒有選擇的問題。

2 考上高普考之前，你是否有應試過地方特考？若是你之前就已經考上同等級的地方特考，你會再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

答：考上高普考前，有應試過地方特考，但是沒有考上。若我已考上同等級的地方特考，應該會在應試同等級的高普考。原因有 2 個：第一個是地方特考限制轉調年限 6 年過長，期間若想轉調機關，就會再應試同等級之高普考。第二個原因是地方特考的職缺大多為地方政府，中央機關職缺大多開在高普考，若想往中央機關發展。就會考慮高普考。

3.你認為在現今的考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：高普考是全國性的考試、開缺機關層級較高、考取人員素質較高而地方特考是分區應試分區錄取的考試、職缺多在基層地方機關、考取人員素質普通，這是我的想法。

4 你認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？

答：我認為高普考與地方特考最大的差異性在於錄取分發的方式及限制轉調年限的不同。且我覺得地方特考的性質與法條規定的不一致，因其他特種考試係為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業需要。地方特考則是為維持偏遠地區及基層用人機關之人員安定性。可是現在的地方特考似乎跟高普考一樣了，沒什麼特殊性。

5 在你現在任職的機關內，你認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？

答：並無不同，就長期來說，只要沒有限制轉調的限制，升遷大多以實際工作績效為考量，以哪種考試錄取，大多不是升遷與否之考量。但是若於限制轉調期間內，則有影響。如：地方特考錄取者3年內，不得調離分發機關。

6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？你認為考試法第三條第1項限調年限對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？

答：我最不認同的是考試法第三條第一項對於高普考錄取人員限制轉調年限的限制。原因是限制轉調年限係為維持特殊用人機關人員的穩定，如欲限制錄取人員限制轉調年限，那就將缺額提報地方特考即可。再者，地方特考及高普考試均設限制轉調年限，將模糊二者的差異性，亦無分試之必要了。當然有影響到高普考錄取人員的權利，且損及錄取人員轉調機關的時間。

7 在你的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？你認為會影響你想調職或不想調職的因素有哪些？

答：近幾年內，我服務的單位中，人員調動的原因有 1.升遷：調陞至新機關 2.家庭因素：返鄉、離家近。3.工作環境不佳。4.與同事相處不睦；會影響到我是否調職的因素有 1.與同事感情是否融洽 2.工作環境、福利制度是否優良 3.家庭因素 4.升遷管道等等。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？原因為何？

答：我贊成，因為好像沒有分開的必要了，兩個考試相似度太大了。

9 你建議辦理方式為何？建議將限制轉調年限不需六年之久之類科，併同高普考一起辦理。然後統一限調年限。

10 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：無。

地方特考及格之現職人員訪談大綱

代號：C1

時間 2011 年 10 月 28 日上午 11 時 20 分

1 請問您考上地方特考是您第幾次應試？請問您用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

答：考上地方特考是我第一次考試，當時抱持的心情是只要有考試就去試，並沒有把目標專門定在高普考或地方特考，基本上只要能考上公職，什麼都好，因此準備了一年多後剛好第一次應試的考試類別就是地方三等特考，即幸運的錄取。

2. 考上地方特考之前，您是否有應試過高普考？您曾考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

答：因為還沒來的及應試高普考就已考上地方三等考試(中區)，因為工作地方離家不算遠，因此就沒有再去應試高考三級的打算，因畢竟高考的分發區域是全國，考上高考後很有可能無法分發到中部，依我們那時的分發情形，中部的缺非常少，大部分缺額的機關都是在北部或南部，既然地方三級除了限調時間較久外，其餘的一切，包含官職等及福利等，都與高考三級無異，又能再家附近工作，實在沒有再去應試高考三級的必要。但如果當時分發的區域並不是離家近的話，為了縮短限調年限，就很有可能考慮再去報考高考三級，以縮短限調年限，以便能快點調缺。

3. 您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：在我認為現在一般社會大眾對高普考的評價還是比較好啦，畢竟高普考是全國競爭性考試，跟地方特考的分區考試還是有一些些差別性，光聽名字，「高普考試」、「地方特考」一個是全國性，另一個是地區性的，感覺上考上高普考的人好像厲害一點，雖然在制度上兩者的官職等並無差別，但那個差異度我覺得還是存在的。

4 您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？

答：在現在來說，我認為兩者除了全國性競爭與地方性競爭，亦言之就是進來的管道不

同外，似乎好像真的只有在限調一年及三年的差別性了，其他的我倒覺得沒有什麼差異耶。而且我也不認為地方政府特考是一種「特殊性質機關」，因為分發的機關其實大部分都不具特殊性啊，其實我認為從考試報名到分發除了「地區性」的特性以外，應考資格、科目等，都很「一般性」，而且地方特考也算是現在每年度常態性的大考之一了，我想一般人也都不覺得他有什麼「特殊性」。

5 在您現在任職的機關內，您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？

答：我覺得在制度上好像沒有什麼不同，就如升遷上的積分算法也是同等級的，工作上也沒有什麼特別區分誰是高、普考、誰是地方特考的，但是升遷上，主管的考量方面，可能在一般的升遷上沒有分別，但是在高階的位置上，或許會有差異也說不定，這我就不是很清楚了。

6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？您認為考試法第三條第 1 項對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？您贊成嗎？

答：我覺得將考試分試改成一試這個是我認為讚同的修法，也認同為了機關用人將及格人員限調年限的想法，畢竟機關會開缺用人，就表示有用人的需求，為了解決機關的用人缺額及維持其穩定性，限調確實有他的需求，但他的實施辦法在現今來說，對高普考生的確有些不公平，因為畢竟高普考生是全國競爭、全國分發的制度，所以他們對分發區域落在哪一個地區是沒有預見性的，跟地方特考原本就依自己選擇的報名區域去應考是不一樣的，分發在自己可以接受的區域是不一樣的，所以對高普考生限制限調年限似乎有點苛求。但是機關對人員的限調年限，我還是認為是需要的，也是好的，但是他的限調方法可能還需要再討論修正。

7 在您的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？

答：調動的原因似乎工作環境與自己性格是否契合、能適應否是一個很重大的調動因素，也是調動的主要因素，次者就是未來發展性的好壞，不少同事是因為有更好的發

展而調動的，我覺得這都是調動的主因。至於距離家鄉遠近倒是還好，若不是本身的家庭因素使得必須一定要調回家鄉者，其實還蠻多人就直接在工作附近落地生根的啊，而且真有那種家庭因素的情形，其實一般應該都會選擇考地方特考。就我而言，我覺得工作開不開心比離家遠近來的更重要，所以會影響我想調職應該就是機關的整個風氣與文化。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理，以免浪費國家考試資源和減輕應考人疲憊感及報名費用之花費嗎？您建議辦理方式為何？

答：我贊成合併辦理，或者就把地方特考給廢除掉，就一年辦 2 次高普考，錄取人員統一限調年限，不要再分什麼高普考或地方特考，這樣對考生也較公平，也不會有那種高普考生或地方特考及格人員互相之間，內心可能存在的一種比較心態。一個單位內，有些限調 1 年，有些限調 3 年，這個感覺好像對人員之間，有種很微妙區別，希望能儘量做到無差別性。

9 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：高普考的重榜問題似乎有必要做一個全盤性的思考。是否可以把考試時間比照現行的地方特考探同一時間考試，這樣對機關用人方面似乎比較不會造成困擾，而且對於應考人來說，除去重榜佔缺的機率時，才能有會有更多的錄取機會。

地方特考及格之現職人員訪談大綱

代號：C2

時間：2011 年 10 月 28 日下午 2 時

1 請問您考上地方特考是您第幾次應試？請問您用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

答：考上地方特考是我第一次應考即考上了，考量的是區域性，因我不想離家太遠，所以我的目標是地方特考。

2.考上地方特考之前，您是否有應試過高普考？您曾考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

答：在考上地方特考之前我有應試過高普考試，沒有考上，不過我是抱持著先考看看的心態，把它當成考地方特考前的練習，看看自己的程度到達哪裡了，後來考上地方特考後，沒想過要再考同等級的高普考試，因為我有去詢問過，其實兩者的官職等皆一致，除了限調年限外，其餘並無什麼不同，而且再考上後，也很難保證我會分發到中部，加上怕年資中斷等等因素，所以沒有考慮過再考高普考試。

3.您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答：我認為沒有真正投入國考或研究過國考的社會一般民眾，是不會了解兩者考試的區別，對他們來說，這個都是公務人員考試，都是進入政府部門工作的管道，一般人應該很難去理解，所以我認為是無區別。

4 您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？

答：我認為差異點有兩點，第一點是分發區域的限制，第二點是限調年限的不同。除了上述兩點以外，是幾乎無差異的。我也不認為地方特考大部分的科目與施行細則說的特殊性有相關耶。

5 在您現在任職的機關內，您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？

答：從我工作以來，我所服務過的機關並沒有感覺到兩者在工作上或升遷上有什麼差別。

6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？您認為

考試法第三條第 1 項對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？您贊成嗎？

答：我不認同高考三級的應考資格必須要要大學畢業才能考，因為我認為學歷並不代表什麼，若是專科學歷，人家可以考上高考，也是個憑本事，雖說現今一般的學歷皆已提昇，大學已是很普遍了，為提高公務人員的素質，所以要做一學歷限制，但若一個大學生考不贏專科生，這也是常見的，學歷不代表一切，如果在應考資格那裡就做一限制，讓許多應考人因學歷不夠而無法應考，我認為十分不恰當。另對高普及格人員做限調之規定，我認為立意是好的，對於機關用人來說，可以穩定業務之推展，對及格人員來說雖然損及可以快速調缺的權利，但卻可以在該工作上有更多的時間可以訓練自己及適應工作環境，而不是短暫地待一個機關就急著轉調，這樣對自己來說，也無心學習，對於剛踏入公職及格人員的態度上，並不是件好事，因此我贊成此項修法。

7 在您的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？

答：我覺得調動的原因有主管不好相處、或語言不通(如客家村)及工作地區路途遠近等。

不過我認為一個機關的文化組織文化及升遷管道順不順暢會是影響我會不會調職的原因。我不會純粹因為離家近而調到家附近的機關，如果家附近的機關是我不能接受的工作環境，我情願跑到遠一點的機關任職。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理，以免浪費國家考試資源和減輕應考人疲憊感及報名費用之花費嗎？您建議辦理方式為何？

答：我贊成將地方特考納入高普考試一併辦理，辦理方式我認為以高普考為準，地方特考為輔，將二者的限調年限合併，統一限調年限 2 年，並為了怕偏遠地區無人可用或機關的臨時人員出缺等，可將擴大錄取備取名額，以供機關隨時有人可用。

9 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：既然基礎訓練是考試及格的一部分，我覺得現行的基礎訓練對於剛考上的及格人員

在工作上的適應性似乎幫助不大，其訓練的課程及模式希望可以再貼近考試類科及工作性質。這是我的建議。

地方特考及格之現職人員訪談大綱

代號： C3

時間：2011 年 10 月 29 日上午 11 時

1 請問您考上地方特考是您第幾次應試？請問您用什麼考量選擇考高普考試亦或地方特考？

答：第二次應考地方特考才考上的，我當時並沒有設定要考高普考或地方特考，只要有考試我都會去考。只是剛好考上的是地方特考。

2.考上地方特考之前，您是否有應試過高普考？您曾考慮再繼續應試同等級的高普考嗎？原因為何？

答：考上地方特考之前，曾應試過一次高考，但沒有考上。但考上地方特考之後就沒有再考慮去考高考了，一來是因為進去工作後，我才發現原來高考與地方特考三等的官等及職等及所有福利都是一樣的；二來因為我地方特考的分發機關雖離我家有一段路程，但是是我可以接近的遠近範圍，而高考及格分發區域是全國，不知會分到哪裡，有可能會更遠，而且再準備考試，也不見得可以如願考上高考；加上分發的機關環境很好，跟長官同事們相處都很開心，所以根本完全不會再考慮考試的問題，就目前來說，我想限調年限就算滿了，我也沒考慮離開這個服務機關。

3.您認為在現今考試取才的制度內，對高普考及地方特考的社會評價及印象各為何？

答： 應該是對高普考的評價較高，不過應該也有一半的人不懂這個，都是公務人員考試，應該很多人搞不懂，不過了解的人，還是較推崇高普考吧。

4 您認為高普考與地方特考的差異性為何？又地方特考與其他特種考試(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項)的性質是否一致？原因為何？

答：當然有差別啊！就一般的應考人來說，都還是會希望能考上高普考啊，感覺上還是比較厲害，畢竟是全國競爭，跟地區性的競爭還是有差；而且中央機關的缺會開在高普考，地方特考不會有中央缺，比較有企圖心的人，還是希望能去中央單位服務，而且中央單位的福利也比地方基層單位好太多了。不過，我不認為地方特考是特種考試

的一種，感覺上，地方特考就是另一種型式的高普考試，只是考試區域的不同而已，而且年年都固定時間考，我想應該大部分的人都跟我一樣，認知上就是多一次公務人員的考試，好像沒有什麼特殊性的感覺。

5 在您現在任職的機關內，您認為高普考試錄取人員與地方特考錄取人員在工作或升遷上有什麼不同之處嗎？有無具體例子？

答：沒有什麼不同，感覺上都一樣，因為考試歸考試，只是進入公職的管道不同而已，跟工作上的表現沒有什麼關係，而且在升遷積分上，這兩種考試的分數是沒差別的。

6 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？您認為考試法第三條第 1 項對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？您贊成嗎？

答：沒有什麼特別認同或不認同的修法。不過我認為對高普考及格人員的限調，對他們的確是不公平，畢竟他們是經過全國競爭，不像我們地方特考可以選區考試，我認為他們的限調比起地方特考的及格人員來說，壓力是更大的，因為我們當初是有選擇區域考試的，所以大部分都選在家附近的區域，而他們有可能住台北分發到高雄，在程度上，可能對高普及格人員的殺傷力較大，不過它的立意是好的，我認為應要做一適度的轉調年限之限制，但相關配套應要再周詳。。

7 在您的服務單位中，近幾年內人員的調動原因有哪些？又哪些因素為會影響您想調職與否？

答：我所知道的調動是往福利好的機關調動或是對升遷有幫助的機關調動，對我來說機關的和諧度是會影響我想調動的原因，工作快不快樂很重要。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理，以免浪費國家考試資源和減輕應考人疲憊感及報名費用之花費嗎？您建議辦理方式為何？

答：我贊成將兩種考試做一整合，辦理方式我想儘量維持現有的優點，如區域性選擇的彈性、限調年限以維機關穩定性、同時間考試減少重複錄取機率等。

9 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：考試類科與應考科目我覺得應該做一個修正，許多應考科目對該類科的工作性質並

無相關性，也對未來的工作無幫助。變成考歸考，考上後可能對工作上並無任何認知及專業，有些考試科目甚至在未來工作上完全用不到，所以我建議是否可以對考試科目做一個通盤修正，希望考試科目與類科之間的專業性能更符合工作現狀，這樣可能在及格人員初入公職在該工作崗位上能更儘快地進入軌道。

人事主管訪談大綱

代號：D1

時間：2011 年 10 月 30 日中午 12 時

1 貴機關近幾年的分發人員係以高普考分發的人員較多亦或地方特考的人員較多？人數比例大概為多少？若機關內有缺額的話，會傾向採用高普考亦或地方特考人員及格人員？其考量為何？

答：以我的服務單位以提報高普考為主,地方特考為輔,故高普考分發的人員較多。以 98 年高普考與地方特考三四等為例,比例約為 5:1。機關缺額是以高普考為主。考量地方主要有兩方面：一方面受限人事局高普考與地方特考分流制度,另一方面提報高普考試較具有彈性，例如有增額報缺的制度，地方特考是以縣市為分發區，在正額查缺沒提報該類科時，增列即不能提報，亦無增額報缺制度，故提報考試缺額較不具彈性。

2 在你認為高普考與地方特考的差異性為何？你認為現行的地方特考與特種考試的本質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項規定)有無不符之處？原因為何？

答：差異為分發區域之不同:高普考是全國性分發,地方特考全國分為十四個分發區。再者限制轉調之不同:高普考是一年限制轉調,地方特考是三年及六年限制轉調。還有增額錄取制度:高普考有增額錄取制度,地方特考沒有。我認為現行地方特考在經過歷次修改後,已慢慢失去地方特考限制服務區域本質,在六年限制轉調期限後,和高普考大同小異,早已經朝向地方特考高普考化。

3 您認為高普考及格人員與地方特考及格人員在貴機關中服務，其在各方面的表現上有沒有什麼差異之處？機關內升遷時，高普考或地方特考及格是重要的考慮因素之一嗎？

答：雖沒有多大差異。但在一般同仁認為高普考及格人員會比地方特考及格人員較優秀，會造成兩者考試及格人員不認同對方心裡。在本機關辦理升遷時,同仁是不是高普考及地方特考,不是重要考慮因素之一。但在條件相當情況下，高普考及格人員相較地方特考及格人員較為優勢。

4 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？

答：最認同的是：高普考增加 1 年限制轉調期限，對於是否減低機關人員流動性尚待觀察，但對於機關人才培養相對較能有效運用，但對於限制轉調年限又覺得過短，本人認為約 3 年會比較適當一點。最不認同的有 2 點：一是地方特考在 6 年限制轉調期限後，竟可和高普考一樣，無限制轉調，已和當初地方特考分區服務之本質相違背，這樣結果除限制轉調年限外，幾乎和高普考一樣。二是高考的應考資格從專科提升為大學，個人認為無其必要性。

5 你認為考試法第三條對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？你贊成嗎？

答：以應考人立場當然會有影響，不過如果以考生及機關整體考慮，其實是有利的，如果再加上將限制轉調年限加長為 2-3 年，對於機關人才培育整體考量，考生分發至機關技術之養成，均相對有利。是否損及考試及格人員的權益方面，考試相關訊息規定都是公告在先，應考人在應考前都知道其相關權益如何，經過理性考量後才應考的，故很難說損及什麼權益。贊成，並應適度延長限制轉調年限，個人認為 2-3 年較為適當。

6 高普考及格人員限調年限制度實施後，對機關內人員的流動率有無產生變化？你所服務的機關內高普考及格人員流動率較高，或是地方特考的流動率較高，其比例為何？

答：因為 97 年開始實施，至目前為止，尚無明顯變化。我的服務機關以 98.99 年為例，地方特考離職率比高普考還高，其原因限制轉調期限屆滿，致使地特考試及格人員異動意向大幅提高。

7 你現任職的服務單位中，近 2 年內人員調動的原因有哪些？你認為會造成人員流動率居高不下的因素有哪些？你認為可以影響機關內人員調動與否的因素有哪些？

答：近 2 年的流動率原因大致為不喜歡現在工作環境，包含主管作風，同仁之間相處等。限制轉調期限到，選擇離家近的單位調動。其他機關有升遷機會。我認為流動的原因為地方機關升遷機會較少，或無升遷機會。工作環境的好壞，還有考試制度—地方特考人員因分發區域限制，或高普考人員考試分數較低，分發時無法依照個人真正意願去選擇理想的單位。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？

答：贊成,現行考試制度,高普考與地方特考在限制轉調期限後,其不管任用資格、考試類科、實務訓練內容及方試,均趨於一致,為我國整體考試制度考量,有必要做一個整合。整個考試制度應該朝向機關與應考人雙贏的方向去走,一方面機關有選才的機制,二方面,應考人亦應該有真正選擇機關的權利。

9. 您建議辦理方式為何？

答：我建議採二元制,除離島地區仍維持地方特考型態外,地方特考直接併入高普考試,採全國不分區考試、不分區分發。

10 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：我有 4 點建議(1)將地方特考併入高普考試(離島地區仍維持地方特考型態)，並增加錄取名額，地方特考如果要繼續辦理,應維持與高普考試間之適度規模,而非凌駕於高普考試。(2)強化實務訓練(含基礎訓練)篩選機制，不要流於形式。(3)機關提缺應限制一定比例,以維考試一定規模。(4)檢討現行考試方式及技術,如在相關配套措施完備下(口試技術提昇等),加考口試,恢復二階段考試,第 1 階段測試應考人基本邏輯思考能力,第 2 階段.測試專業能力及口試。

人事主管訪談大綱

代號：D2

時間：2010年11月2日上午10時

1 貴機關近幾年的分發人員係以高普考分發的人員較多亦或地方特考的人員較多？人數比例大概為多少？若機關內有缺額的話，會傾向採用高普考亦或地方特考人員及格人員？其考量為何？

答：我們的機關因是地方基層機關，礙於高普考生的流動率，往往都待不久，所以一直以來都是以報基層特考為主，幾乎不提報高普考試的分發。

2 在你認為高普考與地方特考的差異性為何？你認為現行的地方特考與特種考試的本質(公務人員考試法施行細則第四條第2項規定)有無不符之處？原因為何？

答：依照目前的現況，確實是不太像其他的特種考試般具有其特殊性。其實我也不覺得地方特考與高普考有什麼不同，除了限調年限以外及考試的方試不同。

3 您認為高普考及格人員與地方特考及格人員在貴機關中服務，其在各方面的表現上有沒有什麼差異之處？機關內升遷時，高普考或地方特考及格是重要的考慮因素之一嗎？

答：就我們機關來說是完全沒有差異的，我們反而喜歡用地方特考的人員，因為他們來報到沒有3年滿，都不會調動，除了有些人會繼續考試分發走以外，那個就不提了，但對我們機關用人來說，真的安定很多，地方特考的人員也都挺優秀的，所以我們在升遷上完全不會考慮到該人員是地方特考與高普考有什麼差別等等；再來如果錄取的學子剛好是家鄉的子弟，那更是有為地方服務的熱忱。

4 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？

答：最認同的是:高普考增加1年限制轉調期限,對機關的人員流動性及人才的培養都有一定的好處。

最不認同的是:高考及地方特考三級的學歷限制，限制學歷為大學選出來的人員就會比較優秀嗎？這個我不太認同，這簡直就是把很多只有專科學歷的考生判死刑般。

我想有很多有大學學歷的考生還不見可以考贏專科生，但直接把在資格定死，我覺得不甚妥當。對人才的選拔上也不見得有什麼提昇。

5 你認為考試法第三條對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？你贊成嗎？

答：影響可能就是不能很快地調缺，損及權益我倒覺得還好，因為簡章都有寫的很清楚了，就機關的立場來說，我是絕對贊成的，沒有一定的限調年限，對機關不是好事情，對業務的推動及人員的安定性來說都有好處。

6 高普考及格人員限調年限制度實施後，對機關內人員的流動率有無產生變化？ 你所服務的機關內高普考及格人員流動率較高，或是地方特考的流動率較高？

答：豈碼沒有待幾個月就離職的案例了，至少都會待一年以上，其實流動率的高低，假使都有限調年限的話，就高普考及格人員與地方特考的及格人員來說，並沒有什麼所謂的高低分別，只要有好的發展或是他縣市分發過來的職員能回家鄉，時候到了都會離職的，跟考什麼試進來的沒有什麼關係。

7 你現任職的服務單位中，近 2 年內人員調動的原因有哪些？你認為會造成人員流動率居高不下的因素有哪些？你認為可以影響機關內人員調動與否的因素有哪些？

答：一般人員的調動都是往更好的發展，如升官或工作性質較現職好的、再來就是回家鄉。我覺得人員的流動率與服務單位的工作屬性較相關，假使工作環境真的很好的職務，即使離家鄉遠，也會願意繼續留下來。我們機關有很多家住在北部的，但現在都在本機關附近購屋定居了。但若工作環境是不能接受的，就算工作地點就在家附近，也會想調到離家遠的地方工作，所以我認為工作環境及工作性質才是造成流動率高的原因。包含了福利、長官的領導方式、組織文化及升遷管道等。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？

答：贊成,因為說實在的地方特考跟高普考實在沒什麼差別了，做一個整合也好。

9. 您建議辦理方式為何？

答：不管辦理方式如何，限制轉調年限一定要保留，至少也是維持 3 年。

10 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：高普考生的重榜問題實在是太嚴重了，建議把高普考試改為跟地方特考一樣，同一時間辦理，只能選擇考高考或普考，否則重榜問題太多，對機關用人實在是一大困擾。

人事主管訪談大綱

代號：D3

時間：2011 年 11 月 3 日晚上 6 時

1 貴機關近幾年的分發人員係以高普考分發的人員較多亦或地方特考的人員較多？人數比例大概為多少？若機關內有缺額的話，會傾向採用高普考亦或地方特考人員及格人員？其考量為何？

答：我的服務機關因為有分流管制，所以高普考分發的人數較多，基層較少，約 5 個高普考生才有 1 個地方特考，但如果可以選擇的話，我們是比較喜歡用地方特考的分發人員，因為流動率往後延長了 3 年，對於機關用人方面來說比較好，畢竟機關內如果人員常常流動，似乎成了一個短期訓練所，而且短期待的人員，亦無心於工作學習方面。

2 在你認為高普考與地方特考的差異性為何？你認為現行的地方特考與特種考試的本質(公務人員考試法施行細則第四條第 2 項規定)有無不符之處？原因為何？

答：我覺得不符合，如果硬要說，可能太牽強，單單只為應付地方機關的用人，但因為現在地方特考每人的錄取人數都幾乎超越高普考了，所以與當時建制的背景也不一樣了，地方特考有其需要性，因為有限調的原因，有其存在的必要性，但現在高普考也限制調任年限了，再說他是特殊性質的考試，似乎也說不過去了。

3 您認為高普考及格人員與地方特考及格人員在貴機關中服務，其各方面的表現上有沒有什麼差異之處？機關內升遷時，高普考或地方特考及格是重要的考慮因素之一嗎？

答：完全無差異，表現上都一樣，機關升遷或要用人的時候，都只是考慮到工作表現及考現優劣，以同等級的列等來說我們不會去看是高普考還是地方特考。

4 近幾年內，考試法的那一項變革是讓您認為最認同(最不認同)的？原因為何？

答：最認同的是：我覺得高普考分發人員的限調這個修法很好啊，本來就不應該來沒多久就調走，這樣數著日子離開分發機關，不僅無心工作，無法學習到什麼工作上的專業，而且對機關業務的推動也是一大障礙。

最不認同的是:高考二級及一級取消了次一級考試工作經驗滿一定年限可以報考的規定我覺得很不認同，越高階的位置，我認為越需要有一定或曾任基層的工作經驗，否則只是以學歷來決定資格，恐會造成因不夠了解而與實務拖節的現象，而且學歷越高的人，也不見得工作能力會佳，高考一級及高考二級的官等都是有可能位居高位的職位，完全秉除了實務工作經驗，這樣的修法，似乎有點不妥。

5 你認為考試法第三條對於高普及格人員最大的影響為何？有否損及權益？你贊成嗎？

答：我覺得沒什麼影響，有的話也是好的，未到可以調的年限，他們反而可以好好待在工作崗位上好好的學習公務。

6 高普考及格人員限調年限制度實施後，對機關內人員的流動率有無產生變化？ 你所服務的機關內高普考及格人員流動率較高，或是地方特考的流動率較高？

答：調走的時間延長了，現在分發來的要至少 1 年以上才會流動，其實地方特考也只是把流動率往後延罷了，會想調的人，時間到了還是會調動。

7 你現任職的服務單位中，近 2 年內人員調動的原因有哪些？你認為會造成人員流動率居高不下的因素有哪些？你認為可以影響機關內人員調動與否的因素有哪些？

答：調動的原因，不外乎是升遷、返鄉、或到不同的工作性職領域去發展。影響人員調動的原因，我覺得服務單位的工作屬性很重要，大家都嘛喜歡好做的工作。還有長官的領導風格也是很大的因素。

8 您贊成將部分地方特考類科納入高普考試一併辦理嗎？

答：我贊成,其實這兩考試進來的同仁都很優秀，但常常因進來的方式不同，限調的年限不同，感覺上有點怪。而且也可以避免這兩種管道進來的同仁，彼此間的一些微妙的心結。如高普考生會自我優越較高或地方特考的人員也會覺得高考有什麼了不起等。

9. 您建議辦理方式為何？

答：我建議把地方特考和高普考整併成一個考試，各保留它們兩者的優缺點，如限調機制、及分區選分發機關等，可以照名次及戶籍也選填分發區，甚而保留該分發區的

優先分發權。其實高普考生的流動率高，就是出在它是全國性的考試，分發區遍及全國，與地方特考的分區考試不同，所以常常會出現調回家鄉的機會，導致流動率較高，其實某方面來說地方特考的優勢真的較大，競爭少，又可以避免離家鄉太遠。

10 對現行考試制度有無建議之處？原因為何？

答：目前無。

附錄二、公務人員考試法

名稱 公務人員考試法

修正日期 民國 99 年 01 月 27 日

第 1 條 公務人員之任用，依本法以考試定其資格。

第 2 條 公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。

前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。

正額錄取人員無法立即接受分發者，得檢具事證申請保留錄取資格，其事由及保留年限如下：

一、服兵役，其保留期限不得逾法定役期。

二、進修碩士，其保留期限不得逾三年；進修博士，其保留期限不得逾五年。

三、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。

正額錄取人員除前項保留錄取資格者外，應於規定時間內向實施訓練機關報到，逾期未報到者，即喪失考試錄取資格。

依第三項保留錄取資格者，於原因消滅後三個月內，應向公務人員保障暨培訓委員會申請補訓，並由公務人員保障暨培訓委員會通知分發機關依序分發任用。逾期未提出申請，或未於規定時間內，向實施訓練機關報到者，即喪失考試錄取資格。

列入候用名冊之增額錄取人員，因服兵役無法立即接受分發者，得於規定時間內檢具事證申請延後分發。增額錄取人員經分發任用，應於規定時間內，向實施訓練機關報到，逾期未報到者，或於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。因服兵役申請延後分發任用者，亦同。

第 3 條 公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務一年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，除本法另有規定者外，及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

高等、普通、初等考試及特種考試規則，由考試院定之。

第 4 條 高科技或稀少性工作類科之技術人員，經公開競爭考試，取才仍有困難者，得另訂考試辦法辦理之。

前項高科技或稀少性工作類科標準，由考試院會同行政院定之。

第一項考試錄取人員，僅取得申請考試機關有關職務任用資格，不得調任。

第 5 條 公務人員各種考試之應考年齡、考試類、科及分類、分科之應試科目，由考試院定之。

考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。

第 6 條 公務人員考試得視需要實施體格檢查。體格檢查時間及標準，由考試院定之。

第 7 條 中華民國國民，年滿十八歲，具有本法所定應考資格者，得應本法之考試。但有下列各款情事之一者，不得應考：

一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

二、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

三、褫奪公權尚未復權。

四、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

依法停止任用者，經公務人員考試錄取，於依法停止任用期間仍不得分發（配）任用為公務人員。

第 8 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。除採筆試者外，其他應採二種以上方式。筆試除有特別規定者外，概用本國文字。

第 9 條 公務人員高等考試、普通考試、初等考試，得視需要合併或分等、分級、分科辦理。

第 10 條 公務人員考試之典試事宜，以典試法定之。

第 11 條 公務人員考試之監試事宜，以監試法定之。

第 12 條 公務人員各種考試，得分試、分地舉行；其考試類科、地點、日期等，由

考選部於考試兩個月前公告之。但依第四條規定辦理之考試，不在此限。應考人參加各種考試，應繳交報名費，其數額由考選部定之。身心障礙者、原住民參加各種考試之報名費，得予減少。為增進考選業務之發展，得設置考選業務基金；其收支保管及運用辦法，由考選部定之。

- 第 12-1 條 各種考試應考人總成績之計算及限制，其辦法由考試院定之。
- 第 13 條 各種考試榜示後發現因典試或試務之疏失，致應錄取而未錄取者，由考試院補行錄取。
- 第 14 條 應考人得向考選部或辦理試務機關申請複查成績。前項申請複查成績辦法，由考試院定之。
- 第 15 條 高等考試之應考資格如下：
一、公立或立案之私立大學研究院、所，或經教育部承認之國外大學研究院、所，得有博士學位者，得應公務人員高等考試一級考試。
二、公立或立案之私立大學研究院、所，或經教育部承認之國外大學研究院、所，得有碩士以上學位者，得應公務人員高等考試二級考試。
三、公立或立案之私立獨立學院以上學校或經教育部承認之國外獨立學院以上學校相當學系畢業者，或普通考試相當類、科及格滿三年者，得應公務人員高等考試三級考試。
公立或立案之私立專科學校或經教育部承認之國外專科學校相當系科畢業者，得於本法修正公布後三年內繼續應公務人員高等考試三級考試。
- 第 16 條 公立或立案之私立高級中等學校以上學校相當類科畢業者，或初等考試及格滿三年者，得應公務人員普通考試。
- 第 17 條 凡國民年滿十八歲者，得應公務人員初等考試。
- 第 18 條 公務人員特種考試各等級考試應考資格，分別準用第十五條至第十七條關於高等考試、普通考試及初等考試應考資格之規定。
- 第 19 條 公務人員各種考試之應考資格，除依第十五條至第十八條規定外，必要時得視考試等級、類科之需要，增列經相當等級之語文能力檢定合格；或依其他法律規定，提高學歷條件、應具有與各該類科相關之工作經驗或訓練，或具有各該類科專門職業證書始得報考。其分類、分科之應考資格條件，由考試院定之。
前項應考資格之審查，由考選部或受委託辦理試務機關辦理，其審查規則由考試院定之。
- 第 20 條 公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成

績及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發。其訓練程序，與正額錄取者之規定相同。前項訓練之期間、實施方式、免除或縮短訓練、保留受訓資格、補訓、重新訓練、停止訓練、訓練費用、津貼支給標準、生活管理、請假、輔導、獎懲、成績考核、廢止受訓資格、請領考試及格證書等有關事項之規定，由考試院會同關係院以辦法定之。但訓練性質特殊，於辦法中明定由申請舉辦考試機關就上列事項另為規定者，應送公務人員保障暨培訓委員會核定或備查。

考試及格證書費，其數額由考試院定之。

第 21 條 應考人有下列各款情事之一，考試前發現者，撤銷其應考資格。考試時發現者，予以扣考。考試後榜示前發現者，不予錄取。榜示後至訓練階段發現者，撤銷其錄取資格。考試及格後發現者，撤銷其考試及格資格，並註銷其及格證書。其涉及刑事責任者，移送檢察機關辦理：

- 一、有本法第七條第一項規定情事之一者。
- 二、冒名頂替者。
- 三、偽造或變造應考證件者。
- 四、不具備應考資格者。
- 五、以詐術或其他不正當方法，使考試發生不正確之結果者。

第 22 條 公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。公務人員升官等考試法另定之。

第 23 條 自中華民國八十八年起，特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，其及格人員以分發國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）任用為限，及格人員於服務六年內，不得轉調原分發任用機關及其所屬機關以外之機關任職；上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈及格及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及格者，僅得轉任國家安全會議、國家安全局、國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）、中央及直轄市政府役政、軍訓單位。

後備軍人參加公務人員高等暨普通考試、特種考試退除役軍人轉任公務人員考試之加分優待，以獲頒國光、青天白日、寶鼎、忠勇、雲麾、大同勳章乙座以上，或因作戰或因公負傷依法離營者為限。

第 24 條 本法施行細則，由考試院定之。

第 25 條 本法自公布日施行。

本法中華民國九十九年一月七日修正之第七條條文，自九十八年十一月二

十三日施行。

附錄三、公務人員考試法施行細則

- 名稱 公務人員考試法施行細則
- 修正日期 民國 100 年 07 月 25 日
- 第 1 條 本細則依公務人員考試法（以下簡稱本法）第二十四條規定訂定之。
- 第 2 條 本法第一條所稱以考試定其資格之人員，指下列各款人員：
一、中央政府及其所屬各機關公務人員。
二、地方政府及其所屬各機關公務人員。
三、各級民意機關公務人員。
四、各級公立學校職員。
五、公營事業機構從業人員。
六、交通事業機構從業人員。
七、其他依法應經考試之公務人員。
前項各款人員依法不受任用資格限制者，不適用之。
- 第 3 條 本法第二條第一項所稱公開競爭，指舉辦考試時，凡中華民國國民，年滿十八歲，符合本法第五條、第六條及第十五條至第十九條之規定，且無第七條不得應考情事者，皆得報名分別應各該考試，並按考試成績高低順序擇優錄取。
本法第二條第二項所稱用人機關年度任用需求，指銓敘部及行政院人事行政局於年度開始前或申請舉辦考試時函送考選部有關考試等級、類科、人數等用人需求核實者。所稱正額錄取，指榜示錄取人員中依成績高低算至分發機關提報之用人需求人數，如算至需求人數尾數有二人以上成績相同者，皆視為正額錄取。所稱增額錄取人員，指榜示錄取人員中正額錄取外增加之錄取人員。所稱候用名冊，指由分發機關或申請舉辦考試機關依增額錄取人員成績順序製作之名冊，其中記載者為考試等級、類科、姓名、學歷、電話及住址等事項，以供分發機關或申請舉辦考試機關於正額錄取人員分發完畢後，分發任用之需。所稱定期依序，指分發機關或申請舉辦考試機關於下次該項考試放榜之日前，於正額錄取人員分發完畢後，配合用人機關任用需要，每二個月依增額錄取人員成績順序分發任用。但分發機關或申請舉辦考試機關基於業務需要，得調整之。
本法第二條第三項所稱服兵役，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，依兵役法服法定役役期尚未屆滿或國防工業訓練預備軍（

士)官服務期間尚未屆滿，繳有證明者。所稱進修碩士、博士，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，修讀公立或立案之私立大學或經教育部承認之國外大學碩士班、博士班尚未取得學位繳有證明者。所稱疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，患有疾病、懷孕、生產或父母病危繳有全民健康保險特約醫院證明，或有其他不可歸責事由繳有證明者。考選部於榜單及錄取通知函均應記載錄取人員為正額錄取或增額錄取。本法第二條第六項所稱申請延後分發，指增額錄取人員因服兵役無法立即接受分發者，於接獲分發機關或申請舉辦考試機關通知後，應於規定時間內檢具足資證明文件，向分發機關或申請舉辦考試機關申請延後分發。所稱於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格，指列入候用名冊人員於下次相同名稱考試榜示前一日止，尚未獲分發機關或申請舉辦考試機關分發任用致喪失考試錄取資格者，由分發機關函送考選部報請考試院核備。

第 4 條

本法第三條第一項所稱及格人員於服務一年內不得轉調，指公務人員考試一級考試、二級考試、三級考試、普通考試及初等考試及格人員，於考試錄取訓練期滿成績及格，取得考試及格資格之日起，實際任職一年內不得轉調。

本法第三條第二項所稱特殊性質機關，指實施地方自治之政府機關及掌理下列特殊業務之機關：

- 一、掌理審判事項之司法院。
- 二、掌理國家安全情報事項之國家安全局。
- 三、掌理警察、消防行政、社會福利、入出國及移民行政、國家公園規劃、建設及管理事項之內政部。
- 四、掌理外交及有關涉外事項之外交部及行政院新聞局。
- 五、掌理國防事項之國防部。
- 六、掌理關務及稅務事項之財政部。
- 七、掌理檢察、矯正、司法保護、行政執行及國家安全調查保防事項之法務部。
- 八、掌理國際經濟商務、專利及商標審查事項之經濟部。
- 九、掌理路政及航政事項之交通部。
- 十、掌理國軍退除役官兵輔導事項之行政院國軍退除役官兵輔導委員會。
- 十一、掌理維護海域及海岸秩序事項之行政院海岸巡防署。
- 十二、其他特殊性質機關。

本法第三條第二項所稱得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，指特種考試一等考試相當高等考試一級考試。特種考試二等

考試相當高等考試二級考試。特種考試三等考試相當高等考試三級考試。特種考試四等考試相當普通考試。特種考試五等考試相當初等考試。

本法第三條第二項所稱除本法另有規定者外，指本法第四條及第二十三條所定之考試。所稱及格人員於服務六年內不得轉調，指特種考試及格人員於考試錄取訓練期滿成績及格，取得考試及格資格之日起，實際任職六年內不得轉調，並依請辦機關性質、所屬機關範圍及相關任用法規規定，於各該特種考試規則中限制之。

用人機關申請舉辦特種考試時，考選部應就機關性質及其業務需要加以認定，其合於本法第三條第二項舉辦特種考試之規定者，報請考試院核定之。

中華民國八十五年一月十七日本法修正施行前之高等考試一級考試相當中華民國八十五年一月十七日本法修正施行後之高等考試二級考試；修正施行前之高等考試二級考試或特種考試之乙等考試相當修正施行後之高等考試三級考試；修正施行前之普通考試或特種考試之丙等考試相當修正施行後之普通考試；修正施行前之特種考試之丁等考試相當修正施行後之初等考試。

第 5 條 中華民國九十年十二月二十六日本法修正施行前，經各種公務人員特種考試及格，受特考特用永久限制轉調人員，除本法第四條及第二十三條之規定者外，於考試錄取訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起實際任職滿六年後，得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關以外之機關任職。

第 6 條 本法第四條第一項所稱高科技或稀少性工作類科之技術人員，經公開競爭考試，取才仍有困難者，指經舉辦公開競爭考試，無人錄取或錄取不足額者。

第 7 條 本法第五條第一項所稱應考年齡、考試類、科及分類、分科之應試科目，由考試院定之，指由考試院分別於各該考試規則或列表規定。前項應考年齡之計算，其年齡下限以算至考試前一日之戶籍登記年齡為準，年齡上限以算至報名前一日之戶籍登記年齡為準。第一項分類、分科之應試科目，如有修正，應於考試舉行四個月前公告之。但新增類科或應試科目減列者，得於考試舉行兩個月前公告。前項應試科目括弧內之法規名稱如有修正，不受公告時間之限制。

第 8 條 本法第六條所稱得視需要實施體格檢查，指其需要由考選部認定之。所稱體格檢查時間，指須體格檢查之考試，應考人受指定於報名前或榜示後實施體格檢查。報名前檢查者，應於報名時繳送體格檢查表，體格檢查不合格或未繳送體格檢查表者，不得報名。榜示後檢查者，應於規定時間內繳送體格檢查表，體格檢查不合格或未於規定時間內繳送體格檢查表者，不

得參加口試或不予訓練或不予核發考試及格證書。
應否體格檢查及其時間、標準，於辦理考試公告時，一併公告之。

第 9 條 應考人於報名時，應繳下列費件：

- 一、報名履歷表。
- 二、應考資格證明文件。
- 三、最近一年內一寸正面脫帽半身照片。
- 四、報名費。
- 五、其他有關證明文件。

應屆畢業，於各該考試報名時無法繳交畢業證書，經審查結果暫准報名者，至遲應於各該考試第一天第一節考試前繳驗畢業證書或畢業證明書；屆時未繳交者，不得應考。但特殊情形經考試院同意者，得延長繳驗期限。實施體格檢查之考試，應考人應依考試公告所定期限繳交體格檢查表。

應考人報名得以通訊或網路報名方式為之。

採網路報名方式之考試，試務機關得視需要，規定應考人免繳第一項之部分證明文件。

應考人依規定應繳交費件而未繳交或所繳費件未齊全者，試務機關應通知應考人限期繳交或補正，未依限期繳交或補正者，不予受理或予以退件。本項通知除法規另有規定外，得以電傳文件、傳真、簡訊或其他電子文件行之，並視為自行送達。應考人應確保所提供之電子郵件信箱、行動電話等通訊資料可正常使用，並適時查閱試務機關之通知。

第 10 條 本法第十二條第一項所稱分試，分為二試，必要時，得分為三試。第一試未錄取者，不得應第二試，第二試未錄取者，不得應第三試。各試成績合併計算為總成績，但各該考試規則另有規定者，從其規定。

本法第十二條第二項所稱報名費得予減少，指按原定報名費數額減半收費。

第 11 條 公務人員考試錄取人員，各類科按其考試總成績高低或入場證號碼順序排名。按考試總成績高低排名者，總成績相同時，按專業科目平均成績排名；專業科目平均成績相同時，按國文成績排名；應試科目中無國文或國文成績相同時，按入場證號碼順序排名。

第 12 條 本法第十三條所稱典試或試務之疏失，指下列各款情事之一：

- 一、試卷漏未評閱者。
- 二、試卷卷面分數與卷內分數不相符者。
- 三、因登算成績作業發生錯誤者。
- 四、因典試或試務作業產生其他疏失者。

所稱由考試院補行錄取，指榜示後一年內，發現有前項各款情事之一致應

錄取而未錄取者，由考試院補行錄取。

- 第 13 條 本法第十五條第一項第三款及第十六條所稱及格滿三年，其計算自考試錄取訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起，至報考之考試舉行前一日止。
- 本法第十五條第一項各款所稱經教育部承認之國外大學研究院、所、獨立學院以上學校畢業者，其學歷之採認，依教育部訂定發布之大學辦理國外學歷採認辦法之規定辦理。
- 本法第十五條第二項所稱得於本法修正公布後三年內繼續應公務人員高等考試三級考試，指於中華民國一百年一月十八日前，得繼續應公務人員高等考試三級考試或特種考試三等考試。
- 第 14 條 本法第十六條所稱高級中等學校，指高級中學、高級職業學校或其他同等之學校。
- 公立或立案之私立大學、獨立學院、二年制專科學校肄業或五年制專科學校四年級肄業持有證明文件者，視同高級中等學校畢業，得依修習系、科，取得普通考試或特種考試四等考試相當類科之應考資格。但依職業管理法律須有專門職業證書始能執行業務者，並應具各該類科專門職業證書始得報考。
- 第 15 條 高等檢定考試及格者，取得高等考試三級考試、普通考試或特種考試三等考試、四等考試相當類科之應考資格；普通檢定考試及格者，取得普通考試或特種考試四等考試相當類科之應考資格。
- 第 16 條 本法第二十條第一項所稱公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用，指考選部於榜示後將正額錄取人員履歷清冊等相關資料函請公務人員保障暨培訓委員會辦理錄取人員訓練，正額錄取人員經訓練期滿成績及格者，由公務人員保障暨培訓委員會報請考試院發給考試及格證書，並函請銓敘部、行政院人事行政局或申請舉辦考試機關分發任用。
- 經分發任用之增額錄取人員，由分發機關或申請舉辦考試機關轉請公務人員保障暨培訓委員會辦理訓練，訓練期滿成績及格者，依前項程序請領考試及格證書及辦理分發任用。
- 第 17 條 本法第二十一條第一項所稱不予錄取，指應考人各應試科目成績無效，並以零分計算，且不予錄取。
- 第 18 條 本細則自發布日施行。

附錄四、公務人員高等考試三級暨普通考試規則

- 第一條 本規則依公務人員考試法第三條規定訂定之。
本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。
- 第二條 中華民國國民，年滿十八歲，具有附表一公務人員高等考試三級考試應考資格表、附表二公務人員普通考試應考資格表所列資格之一者，得分別應公務人員高等考試三級考試暨普通考試（以下簡稱本考試）各類科考試。
- 第三條 本考試以筆試方式行之。但高等考試三級考試生藥中藥基原鑑定、技藝二類科，普通考試新聞廣播類科，得採筆試與實地考試方式。
- 第四條 本考試各類科之應試科目，分別依附表三公務人員高等考試三級考試應試科目表、附表四公務人員普通考試應試科目表之規定辦理。
- 第五條 應考人於報名本考試時，應繳下列費件，並以通訊方式為之：
一、報名履歷表。
二、應考資格證明文件。
三、最近一年內一寸正面脫帽半身照片。
四、報名費。
五、其他有關證明文件。
前項報名方式，採網路報名時，其應繳費件之方式，載明於本考試應考須知及考選部國家考試報名網站。
- 第六條 本考試應實施體格檢查之特殊類科應考人，於錄取通知送達十四日內，應經試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查並繳送體格檢查表，檢查不合格或未於規定時間內繳交者，不予分配訓練。
前項應實施體格檢查之特殊類科係指航空駕駛、航空器維修類科。其體格檢查標準，準用航空人員體格檢查標準之規定辦理。
- 第七條 本考試總成績之計算，高等考試三級考試以普通科目平均成績加專業科目平均成績合併計算之；普通科目平均成績占百分之二十，專業科目平均成績占百分之八十。普通考試以各科目平均成績計算之。
併採筆試與實地考試之類科，其實地考試成績占總成績百分之二十，筆試成績占總成績百分之八十。其筆試成績依前項規定計算之。
第一項、第二項應試科目有一科成績為零分，或總成績未達五十分，或建築設計、藥事行政與法規、景觀與都市設計三科目成績未達五十分，或實地考試成績未達六十分，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。
各項成績之計算取小數點後四位數，第五位數以後捨去。考試總成績之計算取小數點後二位數，第三位數採四捨五入法進入第二位數。

- 第八條 本考試依各類科需用名額決定正額錄取人數，並得視考試成績增列增額錄取人數。
本考試錄取標準，應經典試委員會決議之。
- 第九條 本考試屬於高科技或稀少性技術人員考試類科，若有無人錄取或錄取不足額情形，得依公務人員特種考試取才困難高科技或稀少性技術人員考試辦法規定，再辦理該類人員考試。
- 第十條 本考試錄取人員須經訓練，訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並函請銓敘部、行政院人事行政局分發任用。
前項訓練，依公務人員考試錄取人員訓練辦法之規定辦理。
第一項錄取人員不得申請分回原任職機關（構）實務訓練。
- 第十一條 本考試及格人員訓練期滿成績及格取得考試及格之日起，於服務一年內不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。
前項轉調限制，應於考試及格證書註明，並函請銓敘部查照。
- 第十二條 本考試組織典試委員會，主持典試事宜，其試務由考選部辦理。
- 第十三條 本考試辦理竣事，考選部應將辦理典試及試務情形，連同關係文件，報請考試院核備。

附錄五、特種考試地方政府公務人員考試規則

- 第一條 本規則依公務人員考試法第三條規定訂定之。
本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。
- 第二條 特種考試地方政府公務人員考試（以下簡稱本考試）分三等考試、四等考試及五等考試。
前項三等考試相當於高等考試三級考試；四等考試相當於普通考試；五等考試相當於初等考試。
- 第三條 本考試採分區錄取、分區分發方式辦理。
本考試分臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市、桃園縣、基宜區(包括基隆市、宜蘭縣)、竹苗區(包括新竹縣市、苗栗縣)、彰投區(包括彰化縣、南投縣)、雲嘉區(包括雲林縣、嘉義縣市)、屏東縣、花東區(包括花蓮縣、臺東縣)、澎湖縣、金門縣及連江縣等十五個錄取分發區。
- 第四條 中華民國國民，年滿十八歲，得應本考試五等考試；並具有附表一所列資格者，得應本考試三等考試；並具有附表二所列資格者，得應本考試四等考試。
- 第五條 本考試各等別之類科及應試科目，分別依附表三、附表四、附表五之規定辦理。
前項考試類科仍須配合任用需要予以設置。
- 第六條 (刪除)
- 第七條 本考試按各錄取分發區各類科需用名額決定正額錄取人數，並得視考試成績增列增額錄取人數，列入候用名冊。
總成績之計算，三等考試以普通科目成績加專業科目成績合併計算之；普通科目成績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。四等考試及五等考試以各科目成績平均計算之。
前項考試成績，有一科為零分或總成績未滿五十分或三等考試建築工程科之「建築設計」未滿五十分或四等考試新聞廣播科之國語播音與閩南語播音或國語播音與客語播音未滿六十分者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。第一項錄取標準，應經典試委員會決議之。
- 第八條 本考試錄取人員須經訓練。錄取人員，按錄取分發區，依其考試成績，並參考其志願，分配各直轄市、縣(市)政府暨其所屬機關(構)、學校訓練。訓練期滿成績及格，由各訓練機關(構)、學校將訓練成績函送公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並以原占訓練職缺予以分發任用。

前項訓練依公務人員考試錄取人員訓練辦法之規定辦理。

第一項錄取人員不得申請分回原任職機關（構）、學校實務訓練。

第九條 本考試及格人員，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起三年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，須經原錄取分發區所屬機關再服務三年，始得轉調上述機關以外機關任職。

前項及格人員於分發占缺之機關（構）或學校，如因業務調整而精簡、整併、改隸、改制或裁撤，須移撥安置至其他機關（構）或學校時，繼續在原錄取分發區同職組各職系機關任職合併年資期滿，視同在原分發占缺任用機關服務期滿。

第一項轉調之限制，應於考試及格證書註明，並函請銓敘部查照。

第十條 本考試組織典（主）試委員會，主持典試事宜，其試務由考選部或由考選部委託直轄市或縣（市）政府辦理。

第十一條 本考試辦理竣事，考選部應將辦理典試及試務情形，連同關係文件一併報請考試院核備。

依前條試務委託辦理者，受委託機關應將辦理試務情形，連同關係文件，函送考選部併同辦理典試情形報請考試院核備。

第十二條 參加九十一年特種考試臺北市政府基層公務人員考試錄取人員須經訓練，並依考試成績，參考其志願，在二年內遇缺依次分配臺北市政府暨其所屬機關訓練。訓練期間，均不得辦理改分配。訓練期滿，由各訓練機關將訓練成績函送公務人員保障暨培訓委員會核定及格者，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並以原占訓練職缺，由臺北市政府分發任用。

前項考試及格人員，取得同職組各職系之任用資格，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起，二年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關；實際任職六年內並不得轉調臺北市政府暨其所屬各機關以外機關任職。

第十三條 本規則自發布日施行。

附錄六、公務人員任用法

- 名稱 公務人員任用法
- 修正日期 民國 99 年 07 月 28 日
- 第 1 條 公務人員之任用，依本法行之。
- 第 2 條 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。
- 第 3 條 本法所用名詞意義如左：
一、官等：係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分。
二、職等：係職責程度及所需資格條件之區分。
三、職務：係分配同一職稱人員所擔任之工作及責任。
四、職系：係包括工作性質及所需學識相似之職務。
五、職組：係包括工作性質相近之職系。
六、職等標準：係敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書。
七、職務說明書：係說明每一職務之工作性質及責任之文書。
八、職系說明書：係說明每一職系工作性質之文書。
九、職務列等表：係將各種職務，按其職責程度依序列入適當職等之文書。
- 第 4 條 各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。
前項人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。其涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核；有關特殊查核之權責機關、適用對象、規範內涵、辦理方式及救濟程序，由行政院會同考試院另定辦法行之。
各機關辦理前項各種查核時，應將查核結果通知當事人，於當事人有不利情形時，應許其陳述意見及申辯。
- 第 5 條 公務人員依官等及職等任用之。
官等分委任、薦任、簡任。
職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等。

委任為第一至第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職等。

- 第 6 條 各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列二個至三個職等。
- 前項職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時，得由銓敘部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定。
- 各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備。
- 前項職稱及官等、職等員額配置準則，由考試院會同行政院定之。
- 各機關組織法律原定各職務之官等、職等與中華民國八十五年一月考試院平衡中央與地方薦任第八職等以下公務人員職務列等通案修正之職務列等表不一致時，暫先適用該職務列等表之規定。但各機關組織法律於本條文修正施行後制定或修正者，仍依組織法律之規定。
- 第 7 條 各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書。
- 前項職務各機關應每年或間年進行職務普查。
- 第 8 條 各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系，列表送銓敘部核備。
- 第 9 條 公務人員之任用，應具有左列資格之一：
- 一、依法考試及格。
 - 二、依法銓敘合格。
 - 三、依法升等合格。
- 特殊性質職務人員之任用，除應具有前項資格外，如法律另有其他特別選用規定者，並應從其規定。
- 初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格；未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理。權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。
- 第 10 條 各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，由分發機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分發，經訓練期滿成績及格後予以任用。
- 已無前項考試錄取人員可資分發時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員。

- 第 11 條 各機關辦理機要職務之人員，得不受第九條任用資格之限制。
前項人員，機關長官得隨時免職。機關長官離職時應同時離職。
- 第 11-1 條 各機關辦理進用機要人員時，應注意其公平性、正當性及其條件與所任職務間之適當性。
各機關機要人員進用時，其員額、所任職務範圍及各職務應具之條件等規範，由考試院定之。
- 第 12 條 公務人員各等級考試錄取，經訓練期滿成績及格者，應由分發機關分發各有關機關任用。
前項分發機關、程序、辦理方式、限制及有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。
- 第 13 條 考試及格人員之任用，依下列規定：
一、高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得薦任第九職等任用資格。
二、高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得薦任第七職等任用資格。
三、高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。
四、普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。
五、初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。
中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前，考試及格人員之任用，依下列規定：
一、特種考試之甲等考試及格者，取得簡任第十職等任用資格；初任人員於三年內，不得擔任簡任主管職務。
二、高等考試或特種考試之乙等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。高等考試按學歷分一、二級考試者，其及格人員分別取得薦任第七職等、薦任第六職等任用資格。
三、普通考試或特種考試之丙等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。
四、特種考試之丁等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。
第一項第一款至第三款及第二項第一款、第二款各等級考試及格人員，無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等任用。
第一項及第二項各等級考試職系及格者，取得該職系之任用資格。
第一項及第二項各等級考試及格人員，得予任用之機關及職系等範圍，依

各該考試及任用法規之限制行之。

第 13-1 條 在本法施行前經依法考試及格或依法銓敘合格實授者，取得與擬任職務性質相近、程度相當之任用資格。

前項依法考試及格人員考試類科適用職系，由銓敘部會同考選部定之。
依公務人員考試法規辦理之考試，其考試類科未列明職系者，依前項規定認定其考試類科適用職系。

第 14 條 職系、職組及職系說明書，由考試院定之。

第 15 條 升官等考試及格人員之任用，依左列規定：

- 一、雇員升委任考試及格者，取得委任第一職等任用資格。
- 二、委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。
- 三、薦任升簡任考試及格者，取得簡任第十職等任用資格。

第 16 條 高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格人員，曾任行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良之年資，除依法令限制不得轉調者外，於相互轉任性質程度相當職務時，得依規定採計提敘官、職等級；其辦法由考試院定之。

第 17 條 公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格。

經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級後，再經晉升簡任官等訓練合格者，取得升任簡任第十職等任用資格，不受前項規定之限制：

- 一、經高等考試、相當高等考試之特種考試或公務人員薦任升官等考試、薦任升等考試或於本法施行前經分類職位第六職等至第九職等考試或分類職位第六職等升等考試及格，並任合格實授薦任第九職等職務滿三年者。
- 二、經大學或獨立學院以上學校畢業，並任合格實授薦任第九職等職務滿六年者。

前項公務人員如有特殊情形或係駐外人員，報經主管機關核准，得先予調派簡任職務，並於一年內或回國服務後一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得簡任任用資格之限制。

前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予撤銷簡任任用資格，並回任薦任職務，不適用第十八條第一項第二款之規定，且均不得再依前項規定調派簡任職務。

薦任第九職等職務人員經參加晉升簡任官等訓練不合格或廢止受訓資格，須至第九項辦法所定得再參加該訓練之年度時，始得依第三項規定調派簡任職務。

經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格，不受第一項規定之限制：

- 一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。
 - 二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。
- 前項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第六項規定之考績、年資。

第二項及第六項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。

第 18 條

現職公務人員調任，依下列規定：

- 一、簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。
- 二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。
- 三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

前項人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。

考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。

現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。

- 第 18-1 條 各機關職務，依職務列等表規定列二個或三個職等者，初任該職務人員應自所列最低職等任用。但未具擬任職務最低職等任用資格者，依第九條第三項規定辦理；已具較高職等任用資格者，仍以敘至該職務所列最高職等為限。
- 調任人員，依第十八條第一項第二款及第三款規定辦理。
- 再任人員所具任用資格高於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該職務所跨範圍內原職等任用。但以至所跨最高職等為限。
- 第 19 條 (刪除)
- 第 20 條 初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。
- 試用人員於試用期間有下列情事之一，應為試用成績不及格：
- 一、有公務人員考績法相關法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。
 - 二、有公務人員考績法相關法規所定一次記一大過以上情形之一者。
 - 三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。
 - 四、曠職繼續達二日或累積達三日者。
- 試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經機關首長核定後，依送審程序，送銓敘部銓敘審定；其試用成績不及格者，於機關首長核定前，應先送考績委員會審查。
- 考績委員會對於試用成績不及格案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。
- 試用成績不及格人員，自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。
- 試用人員不得充任各級主管職務。
- 第 21 條 除法律另有規定外，各機關不得指派未具第九條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。
- 第 22 條 各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調特種考試及格人員時，仍應受第十三條第五項及第十八條第三項規定之限制。
- 第 23 條 各機關現職人員，在本法施行前，經依其他法律規定取得任用資格者，或擔任非臨時性職務之派用人員，具有任用資格者，予以改任；其改任辦法，由考試院定之。
- 前項人員，原敘等級較其改任後之職等為高者，其與原敘等級相當職等之任用資格，仍予保留，俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。

- 第 24 條 各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。但確有特殊情形未能依限送審者，應報經銓敘部核准延長，其期限除另有規定者從其規定外，最多再延長以二個月為限，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。
- 第 24-1 條 各機關主管之人事人員對於試用及擬任人員之送審，應負責查催，並主動協助於前條所定期限內送銓敘部銓敘審定。逾限不送審者，各該機關得予停止代理。試用及擬任人員依限送審並經銓敘審定者，自其實際到職或代理之日起算試用期間及任職年資，未依限送審而可歸責於當事人者，自各該機關送審之日起算其試用期間及任職年資。如因人事人員疏誤者，各機關應查明責任予以懲處，並送銓敘部備查。
公務人員經依前項規定程序銓敘審定後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。
- 第 25 條 各機關初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命之。
- 第 26 條 各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。
應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。
- 第 26-1 條 各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：
一、自退休案核定之日起至離職日止。
二、自免職或調職令發布日起至離職日止。
三、民選首長，自次屆同一選舉候選人名單公告之日起至當選人名單公告之日止。但競選連任未當選或未再競選連任者，至離職日止。
四、民意機關首長，自次屆同一民意代表選舉候選人名單公告之日起至其首長當選人宣誓就職止。
五、參加公職選舉者，自選舉候選人名單公告之日起至離職日止。但未當選者，至當選人名單公告之日止。
六、憲法或法規未定有任期之中央各級機關政務首長，於總統競選連任未當選或未再競選連任時，自次屆該項選舉當選人名單公告之日起至當選人宣誓就職止。地方政府所屬機關政務首長及其同層級機關首長，於民選首長競選連任未當選或未再競選連任時，亦同。
七、民選首長及民意機關首長受罷免者，自罷免案宣告成立之日起至罷免投票結果公告之日止。

八、自辭職書提出、停職令發布或撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止。

九、其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。但連任者，至確定連任之日止。

駐外人員之任用或遷調，必要時，得不受前項規定之限制。

考試及格人員分發任用，不受第一項規定之限制。

第一項規定期間內，機關出缺之職務，得依規定由現職人員代理。

第 27 條 已屆限齡退休人員，各機關不得進用。

第 28 條 有下列情事之一者，不得任用為公務人員：

一、未具或喪失中華民國國籍。

二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。

三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

四、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。

六、依法停止任用。

七、褫奪公權尚未復權。

八、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

九、經合格醫師證明有精神病。

公務人員於任用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，應撤銷任用。

前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。

第 28-1 條 公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。

公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。

第 29 條 (刪除)

第 30 條 各機關任用人員，違反本法規定者，銓敘部應通知該機關改正，並副知審計機關，不准核銷其俸給；情節重大者，應報請考試院逕予降免，並得核轉監察院依法處理。

第 31 條 依法應適用本法之機關，其組織法規與本法牴觸者，應適用本法。

- 第 32 條 司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。
- 第 33 條 教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之。
- 第 33-1 條 中華民國八十年十一月一日公布之技術人員任用條例（以下簡稱該條例）廢止後，原依該條例銓敘審定有案之人員，除適用醫事人員人事條例規定辦理改任者外，依左列規定辦理：
一、原依該條例第五條第一項規定銓敘審定有案之人員，改依本法任用。
二、原依該條例第五條第三項規定銓敘審定有案之人員，仍繼續任用。但不得轉調其他職系及公立醫療機構以外之醫療行政職務。
三、原依該條例第十條規定銓敘審定以技術人員任用之人員，仍繼續以技術人員任用，並得在同官等範圍內晉升職等及調任技術職系職務；其官等之晉升，依第十七條第一項規定辦理。
- 第 34 條 經高等考試、普通考試或特種考試及格之專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之。
- 第 35 條 有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。
- 第 36 條 臨時機關與因臨時任務派用之人員，及各機關以契約定期聘用之專業或技術人員；其派用及聘用均另以法律定之。
- 第 37 條 雇員管理規則，由考試院定之。
前項規則適用至中華民國八十六年十二月三十一日止。期限屆滿仍在職之雇員，得繼續僱用至離職為止。
本條文修正施行後，各機關不得新進雇員。
- 第 38 條 本法除第二十六條、第二十六條之一及第二十八條規定外，於政務人員不適用之。
- 第 39 條 本法施行細則，由考試院定之。
- 第 40 條 本法施行日期，由考試院以命令定之。
本法修正條文，自公布日施行。
本法中華民國九十八年十二月十五日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。
本法中華民國九十九年七月十三日修正之第二十九條條文，自一百年一月一日施行。

附錄七、公務人員任用法施行細則

- 名稱 公務人員任用法施行細則
- 修正日期 民國 97 年 02 月 26 日
- 第 1 條 本細則依公務人員任用法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。
- 第 2 條 本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。
前項所稱各機關，指下列之機關、學校及機構：
一、中央政府及其所屬各機關。
二、地方政府及其所屬各機關。
三、各級民意機關。
四、各級公立學校。
五、公營事業機構。
六、交通事業機構。
七、其他依法組織之機關。
- 第 3 條 本法第四條第一項所稱學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當，指擬任人員之學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之職系說明書、職等標準及職務說明書規定相符，擬任機關並應詳加考查。各機關為應業務需要，得就性質特殊之職務訂定體格檢查項目及標準，並通知擬任人員送繳公立醫院之檢查合格證明。體格檢查項目及標準，應送銓敘部備查。
本法第四條第二項所稱品德及忠誠之查核，指擬任機關於擬任公務人員前應負責切實調查，並通知其填送服務誓言及於擬任人員具結書具結確無本法第二十八條第一項第一款至第七款所定不得任用之情事；具中華民國國籍兼具外國國籍，依規定應於到職前辦理放棄外國國籍者，須於到職時另行具結，並於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件。其涉及國家安全或重大利益者，依另定之查核辦法切實辦理。
本法第四條第三項所稱將查核結果通知當事人，機關應以書面為之。所稱陳述意見及申辯，當事人得以書面或言詞為之，機關並應列入紀錄。
- 第 4 條 本法第六條第一項所稱應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表，指各機關組織法規所定之職務，應按職務說明書所定之職責程度

及資格條件，依職等標準訂定適當之職等，並按機關層次列入職務列等表。所稱必要時，一職務得列二個至三個職等，指一職務除列一個職等外，必要時並得跨列其上或其下一至二個職等，但合計不得超過三個職等。

第 5 條 本法第六條第二項所稱職等標準、職務列等表及第十四條所稱職系、職組及職系說明書，由銓敘部擬訂，報請考試院核定之。
前項職等標準、職系、職組及職系說明書，應視機關業務之變動及發展情形隨時修正之。

第 6 條 本法第七條第一項職務說明書之訂定辦法、第二項職務普查方式，由銓敘部定之。

第 7 條 本法第八條所稱依職系說明書歸入適當之職系，指各機關之職務應就職務說明書所定之業務性質，依職系說明書及其他有關規定，分別歸入適當之職系。
職務歸系辦法，由銓敘部定之。

第 8 條 本法第九條第一項第一款所稱依法考試及格，指依公務人員考試法規及本法施行前考試法規所舉辦之各類公務人員考試及格。
本法第九條第一項第二款所稱依法銓敘合格，包括在本法施行前依下列法規經銓敘機關審查合格，或准予登記人員具有合法任用資格者：
一、依公務人員或分類職位公務人員各種任用法規及各該機關組織法所定任用資格審查合格者。
二、依聘用派用人員管理條例實施辦法第二條甲、乙兩款第一目及第三條甲、乙、丙三款第一目審定准予登記者。
三、依其他法規審查合格認為與銓敘合格有同等效力領有銓敘部證書者。
本法第九條第一項第三款所稱依法升等合格，包括依下列法規取得升等任用資格或存記，得分別具有各該官等、職等職務之任用資格者：
一、本法施行前依公務人員考績法或分類職位公務人員考績法取得升等任用資格或存記，具有簡任或薦任相當職等職務之任用資格者。
二、中華民國八十六年六月四日公務人員考績法修正施行前依規定取得簡任存記或本法修正施行前依本法第十七條第二項規定取得簡任任用資格，具有簡任第十職等職務之任用資格者。

第 9 條 本法第九條第二項所稱另有其他特別選用規定之法律，如非屬本法第三十二條及第三十三條所列之任用法律時，各該法律主管機關應於本細則修正施行或特別選用規定制定、增訂、修正後三個月內會商銓敘部協調主管機關，調查用人機關，將適用各該特別選用規定之職務，列表送銓敘部備查。
本法第十七條第三項、第二十五條及前項所稱主管機關，指總統府、國家

安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關）、省政府、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。

第 10 條 本法第九條第三項所稱未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理，指擬任人員所具任用資格未達擬任職務所列最低職等，而具有該職等同一官等中低一或低二職等任用資格者，始得權理。但職務跨列二個官等者，不得權理。

本法修正施行前經銓敘部銓敘審定准予權理高三職等以上職務人員，得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務或繼續任原職至離職為止。

第 11 條 本法第十一條第一項所稱辦理機要職務之人員，指擔任經銓敘部同意列為機要職務，得不受法定任用資格限制，並經銓敘審定以機要人員任用之人員。

本法第十一條第二項所稱機關長官離職時應同時離職，指機關長官退休（職）、卸任、調職、辭職、免職、撤職、去職、解職或死亡時，其所進用之機要人員，應由原（新）任之機關長官或其代理人，於同時將該機要人員免職。機關長官停職或休職時，由其代理人視業務需要辦理。

各機關未具任用資格初任機要人員，依所任職務在職務列等表所列最低職等以機要人員任用。如調任或改任其他受法定任用資格限制之職務時，應重新銓敘審定其任用資格。

第 12 條 本法第十一條之一第二項所稱各機關機要人員進用之規範，由銓敘部擬訂辦法，報請考試院核定之。

第 13 條 本法第十三條第四項所稱各等級考試職系及格者，取得該職系之任用資格，指初任公務人員考試及格者，取得考試及格等級類科之各該職等職系之任用資格。但中華民國九十七年一月十六日本法修正施行前經各等級考試職系及格者，仍適用原規定。

第 14 條 （刪除）

第 15 條 本法第十五條所稱升官等考試及格人員，指依公務人員升官等考試法及公務人員升等考試法所舉行之考試及格人員。

第 16 條 本法第十六條所稱相當高等考試以上之特種考試及第十七條第二項第一款所稱相當高等考試之特種考試，包括下列考試：

一、中華民國五十一年八月二十九日考試法修正施行前各種相當高等考試等級之考試。

二、中華民國七十五年一月二十四日考試法廢止前之特種考試甲等及乙等考試。

三、中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前之特種考試

甲等及乙等考試。

四、特種考試之一等、二等及三等考試。

五、交通事業人員高員級考試。

本法第十六條所稱行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員，於相互轉任時，得採計年資提敘官、職等級之辦法，由銓敘部會同行政院人事行政局擬訂，報請考試院核定之。

第 17 條 經銓敘部銓敘審定合格實授後，而未取得較高官等任用資格前，依法調任較高官等機要人員、技術人員或派用職務人員，其以較高官等參加考績或考成等次，准予比照原銓敘審定合格實授職等考績等次合併計算，依公務人員考績法第十一條第一項規定，按年核算取得高一職等任用資格；於取得薦任第九職等或委任第五職等資格後，所餘考績及年資，得比照合併計算為本法第十七條第二項或第六項規定之考績及年資。

本法第十七條第六項第一款所稱相當普通考試之特種考試，包括下列考試：

一、中華民國五十一年八月二十九日考試法修正施行前各種相當普通考試等級之考試。

二、中華民國七十五年一月二十四日考試法廢止前之特種考試丙等考試。

三、中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前之特種考試丙等考試。

四、特種考試之四等考試。

五、交通事業人員員級考試。

本法第十七條第七項所稱薦任第七職等職務年終考績，指經銓敘部銓敘審定合格實授薦任第七職等職務人員，擔任該職等職務全年辦理之年終考績。

第 18 條 依本法第十七條第四項規定撤銷簡任任用資格回任薦任職務人員，其任簡任職務期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。

本法第二十八條第三項及前項所稱其他給付，指俸給以外之其他依規定支付之現金給付。

第 19 條 本法第十八條第一項第一款所稱簡任第十二職等以上人員，指經銓敘部銓敘審定合格實授簡任第十二職等以上之人員。

本法第十八條第一項第三款所稱以調任低一職等之職務為限，指擬任職務之最高列等較原任職務之最高列等低一職等時，始得予調任。所稱同職務列等之職務，指職務列等相同或職務之最高列等相同之職務。所稱本單位之非主管，包括本單位內次級之主管及副主管職務。

本法第十八條第二項所稱得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任，指現職人員除得在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間調任外，如有與擬調任職務性質相近程度相當之考試、學歷、經歷或訓練者，亦得予調任。

本法第十八條第四項所稱現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由銓敘部擬訂，報請考試院核定之。

第 20 條 試用人員有本法第二十條第二項第一款、第二款或第四款情事之一者，應隨時予以考核解職；有第三款情事者，於試用期滿時予以考核解職。

本法第二十條第三項所稱試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經機關首長核定後，依送審程序，送銓敘部銓敘審定，指試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，填寫試用人員成績考核表依程序經機關首長核定後，機關應填具公務人員試用期滿成績銓敘審定書表，依送審程序，送銓敘部銓敘審定。

本法第二十條第四項所稱陳述意見及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。

試用人員在試用期間職務有變動時，前後同官等年資得合併計算。如不在同一機關者，應向原機關調取試用成績考核紀錄，合併核定其試用成績。已具較高官等任用資格而以較低官等任用人員，免予試用。

本法第二十條第五項所稱自機關首長核定之日起解職，指機關首長於核定試用人員成績不及格時，應同時核定發布其解職令。所稱自處分確定之日起執行，指試用成績不及格人員自收受解職令之次日起三十日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或收受復審決定書之次日起二個月內，未依法向該管司法機關請求救濟，自期滿之次日起執行；或向該管司法機關請求救濟，經判決確定之日起執行。所稱未確定前，應先行停職，指試用成績不及格人員自收受解職令之次日起，停止其職務。

第 21 條 本法第二十二條所稱如業務需要時，得指名商調之，指各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，應經該機關依公務人員陞遷法規規定辦理後，詳細敘明擬調人員之職稱、姓名及擬任之職務，函商原服務機關同意，始得調用。

第 22 條 各機關擬任人員送審，應填具擬任人員送審書表，連同公務人員履歷表、學經歷證明文件及服務誓言，送銓敘部銓敘審定。
前項送審程序，由銓敘部定之。

經銓敘審定合格之現任各官等人員，調任同官等職務，應依送審程序，送銓敘部辦理動態登記。如係調任不同職等者，並應檢附有關證件。

第 23 條 公務人員送審經銓敘部銓敘審定後，如發現有偽造、變造證件或虛偽證明

等情事者，除將原案撤銷外，並送司法機關處理。

- 第 24 條 公務人員有本法第二十四條之一第二項規定之行政程序再開事由，應填具公務人員任用或俸給案申請更正或變更送核書表，依送審程序向銓敘部提出申請。
- 第 25 條 本法第二十五條所稱初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，呈請總統任命，指初任或升任簡任官等各職等職務人員及初任薦任官等人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由銓敘部呈請總統任命。所稱初任委任公務人員，由各主管機關任命之，指初任委任官等人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由銓敘部函送各主管機關任命之。
薦任及委任現職人員調任同官等內各職等職務時，均無需再報請任命。
- 第 26 條 本法第二十六條所稱三親等以內血親、姻親，依民法親屬編第一章通則之規定。
- 第 27 條 本法第二十九條第一項第二款所稱現職工作不適任，指所任工作質量均未能達到一般標準，經另調相當工作後，仍未達到一般標準。所稱現職已無工作又無其他適當工作可以調任，指其本機關業務緊縮，或其本機關又無其他工作可以調任。
- 第 28 條 本法第三十二條所規定之司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用法律，不得與本法有關任用資格之規定牴觸，如有牴觸，適用本法。
- 第 29 條 本細則所適用之各種書表，其格式由銓敘部定之。
- 第 30 條 本細則自發布日施行。