

第一章 緒 論

技能檢定由六十三年實施至今已三十年，共開發完成180種職類。至九十三年度止，辦理中之檢定職類計152種，每年報檢人數亦由二千餘人，增加到最多人數約六十多萬人。截至九十三年六月底止累積參檢人數達5,119,535人，累積合格發證人數達2,518,890張，平均合格率49.20%，其中甲級6,169張，占0.24%，乙級218,876張，占8.69%，丙級及單一級2,293,845張，占91.07%。¹由資料顯示，技能檢定基本上已大致獲得社會的認同。因此未來隨著產業結構及科技的改變，符合產業需求的各種技能，會不斷的精進與更新，所以新職類的開發及現行舊職類的整併，已勢在必行。

我國技能檢定目前係由中央主管機關主導職類開發、試題命製、監評人員培訓、學術科測試、技術士證照的製發。因由職類開發至監評人員培訓皆須耗費多時；且「全國技能檢定」學術科測試，由報名至完成測試，少者四個多月，多者七八個月。有時甚至受理報名後，卻因經評鑑合格之場地的機具設備損毀，政府無法給予經費補助而未能修復，必須等待來年編列預算才能支應或專案簽辦。所以如冷凍空調甲級之職類，從八十七年至九十年皆無法完成術科測試，使政府的公信力受到嚴重的衝擊。但我國技能檢定實施的方式，其中有一方式為專案檢定測試，如公共訓練機構經報請中央主管機關核准，得辦理與訓練相關及試題採公開之職類技能檢定，其學、術科測試完成之時間，相距非常短，至多為兩週即可完成。另目前電子工業之機具設備非常昂貴，動輒數億元；專業軟體一套有時需一、二十萬元，亦只能單機使

¹行政院勞工委員會三十週年慶統計資料，民 93.10.3。

用，且隨時在更新版本，若由政府自行開發，經費上已無可能支應，專業人力也有所不足，如能由事業單位及軟體業者，以配合產業需求，利用自有設備及軟體為基礎，開發一套可行的技能檢定職類，應有可能。因此為縮短技能檢定各項作業的時間及加速新職類的開發與現行舊職類的整併，政府似可朝開放有關機關、團體自行辦理檢定方向加以研究。

第一節 研究背景與動機

二十一世紀是一個知識經濟的時代，不論是個人、企業，或國家財富的創造，都必須靠知識與技術方面的創新。同時是國際社會高度相互依存的時代，為加速我國經濟的國際化，我們的職業訓練品質及就業者的技能，也必須符合國際優良水準。因此，職業訓練及職業證照制度應朝向更彈性化、多樣化的方向前進，並與人力規劃及終身學習密切結合，建立生涯訓練模式，不斷提昇素質，培養更多元而高水準的技術人力，以因應國家經濟發展所需，提高國際競爭力。²

回顧我國經濟發展經過四十多年來的努力，創造了所謂的「臺灣奇蹟」。隨著科技的日新月異及全球性的高度競爭，各行各業的分工越來越細膩，產業界對人力的專業與技術要求愈來愈高，為求永續經營，對人力資源的規劃及教育訓練，更應積極的投入，才不致被快速變遷的時代所淘汰。在英、德、日、韓、澳洲等先進國家，為提高勞動生產力，皆以建立完善的證照制度為目標，並不斷的加強公共安全的維護，以減少社會損失並提昇國

²92.7.24 陳總統接見參加第 37 屆國際技能競賽代表團，
http://lifelonglearn.cpa.gov.tw/policy_detail.php?no=934，民 93.9.27。

家競爭力。而我國對於證照制度亦積極推展，其中有關技能檢定部分，明文規定「技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）」共計三十二種業別³，其目的在加強公共安全，避免發生災害危及社會大眾。

技能檢定係依指定程序及標準，對國民工作技術能力，測定其工作上所需具備的知識和技能，凡達一定水準者由政府頒給技術士證的一項措施。同時技能檢定亦包括兩大要素，一為技能檢定合格者頒發技術士證，一為職業工作的保障，可透過社會的公認或由相關法律訂定之。我國自1970年代以來，亦仿效工業先進國家，開始積極推展證照制度，希望藉由嚴格的技術士技能檢定制度的，來提昇技能水準以提昇國家競爭力。因此，自民國六十一年九月起，積極規劃實施技術士技能檢定，民國六十二年七月逐漸制訂各行各業技術士技能檢定規範，並鼓勵社會青年及在校生踴躍報名參加技能檢定，希望從基層做起，以提升從業人員技能水準，並期能建立國家證照制度。經積極推動後在六十三年首先開辦冷凍空調技術士技能檢定，奠定我國實施證照制度的基礎。

按職業訓練法第三十一條規定「為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理」；同法第三十三條規定「技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。技能檢定及發證辦法，由中央主管機關定之」。技能檢定業務自職類開發、規範製定、監評人員培訓、術科測驗場地評鑑、

³依據行政院 91 年 2 月 6 日院臺勞字第 0910081030 號令訂定發布的資料，但 92 年 2 月 7 日總統公布之「營造業法」所規定的僱用比例尚未納入。

試題命製至發證等，或具專業性，或因工作量龐大繁雜，得依上述規定委託有關機關、學校或團體辦理，但委託後，對於委辦單位仍負有督導之責，且因督導之事項甚多，同時又需配合社會需求，積極開發新職類及擴大辦理檢定，對維護檢定品質倍感吃力⁴。但由於技術士證照制度日愈受到各界肯定，各業希望建立證照制度之願望亦日益強烈，在政府經費與人力不足的情況下，對於開發新職類，乃至整併舊職類，皆無法在短時間完成，因而與社會期待會產生極大的落差。至於如何充分運用民間社會資源，快速配合產業轉型的需要，以建構機動性的技能檢定制度，實可考慮開放有關機構、團體自行辦理檢定，其範圍係由職類開發至發證工作之所有技能檢定作業。目前行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）正規劃「建構專業團體推動辦理專項證照機制」⁵，並委託台灣師範大學技術及職業教育研究中心，研究「主要先進國家之政府如何輔導事業機構及團體辦理專項證照」，顯示政府已有開放自辦技能檢定的構想，故此為本研究的動機之一。

現今政府面臨著財政短絀、資源稀少，但人民卻相對要求提供更多元化公共服務的窘境。是以政府亟待調整「大政府」、公部門單一提供服務的角色，企求藉以活化公共治理，擴大其服務範圍，體現「公共服務民間化」、「公共管理社會化」的目標。觀諸世界先進各國政府再造的趨勢，均透過政府角色與職能的重新調整規劃，運用委託外包或授權方式，將公共服務移轉民間或專業機構、團體辦理，不僅可善用民間資源，而且促使公共服務更有效率與品質，在在顯現出政府角色應轉化為「導航」的角色

⁴賴水欽，邁向技術士職業證照社會的現況與展望，〈《就業與訓練》〉，第17卷，第6期，民88.11，頁24-25。

⁵請參考附錄一。

⁶。目前我國技能檢定的委託辦理方式，係學、術科的測驗、職類開發、試題命製、監評人員培訓、部分發證之勞務工作，分別以發包方式委外處理，至於全國術科測試，係由有意願接受委託辦理之單位，自行上網登記。勞委會由於受到經費、人力及法規的約束，只能有多少經費，就作多少事，因而無法即刻反映市場的技能需求，甚至有些職類開發完成後，已與產業脫節，所以為符合政府組織再造及人力精簡，且能隨產業變化的腳步，作機動性的調整，實可將開放有關機構、團體自行辦理技能檢定列入考量，使政府轉化為「領航」的角色。此乃本研究的動機之二。

第二節 研究目的與待答問題

基於前述研究的動機，謹將探討目的與待答問題分別敘述如下：

壹、研究目的

本研究的具體目的如下：

- 一、探討我國技能檢定目前所面臨的問題。
- 二、探討受測單位對政府開放技能檢定的意見。
- 三、探討相關機關、團體自行辦理技能檢定的實施能力。

⁶ 行政院人事行政局，<http://www.cpa.gov.tw/cpa2004/mporgan/MPOG4682P.html>，民93.09.27。

- 四、探討政府開放自辦技能檢定可能產生的效應。
- 五、探討開放相關機關、團體自行辦理技能檢定，政府的配合措施。

貳、待答問題

經由上述之研究動機與目的，本研究欲提出探討的問題如：

- 一、我國技能檢定目前所面臨的問題為何？
- 二、受測單位對政府開放技能檢定的意見為何？
- 三、相關機關、團體自行辦理技能檢定的實施能力為何？
- 四、政府開放自辦技能檢定可能產生的效應為何？
- 五、開放相關機關、團體自行辦理技能檢定，政府的配合措施為何？

第三節 研究方法與步驟

壹、研究方法

基於研究目的，本研究擬採用文件分析法、問卷調查法等方法進行研究，茲進一步說明如下：

一、文件分析法

研究者先由國內博碩士論文、期刊、學報、工具書及相關參考書籍等蒐集相關文獻，再透過報章、雜誌、期刊及相關單位舉辦之各種研究計畫報告、研討會手冊、會議記錄來廣泛蒐集資料，以探討我國技能檢定的制度及其意涵、實施現況與問題、主要工作內容等，並進一步探討及比較各國技能檢定與證照制度的實施方式及政府開放自辦技能檢定之配合措施，藉以建構本研究之理論基礎。本研究之探討分為我國技能檢定、各國技能檢定與證照制度的實施方式及開放自辦技能檢定問題之分析。

二、問卷調查法

依據文獻探討所得的資料為基礎，著手編製「開放自辦技能檢定之研究—由現行接受委託辦理技能檢定單位探討之」調查問卷，本調查係以辦理「全國技能檢定」之接受委託單位為研究母體，並依據回收問卷之意見，進行資料分析。

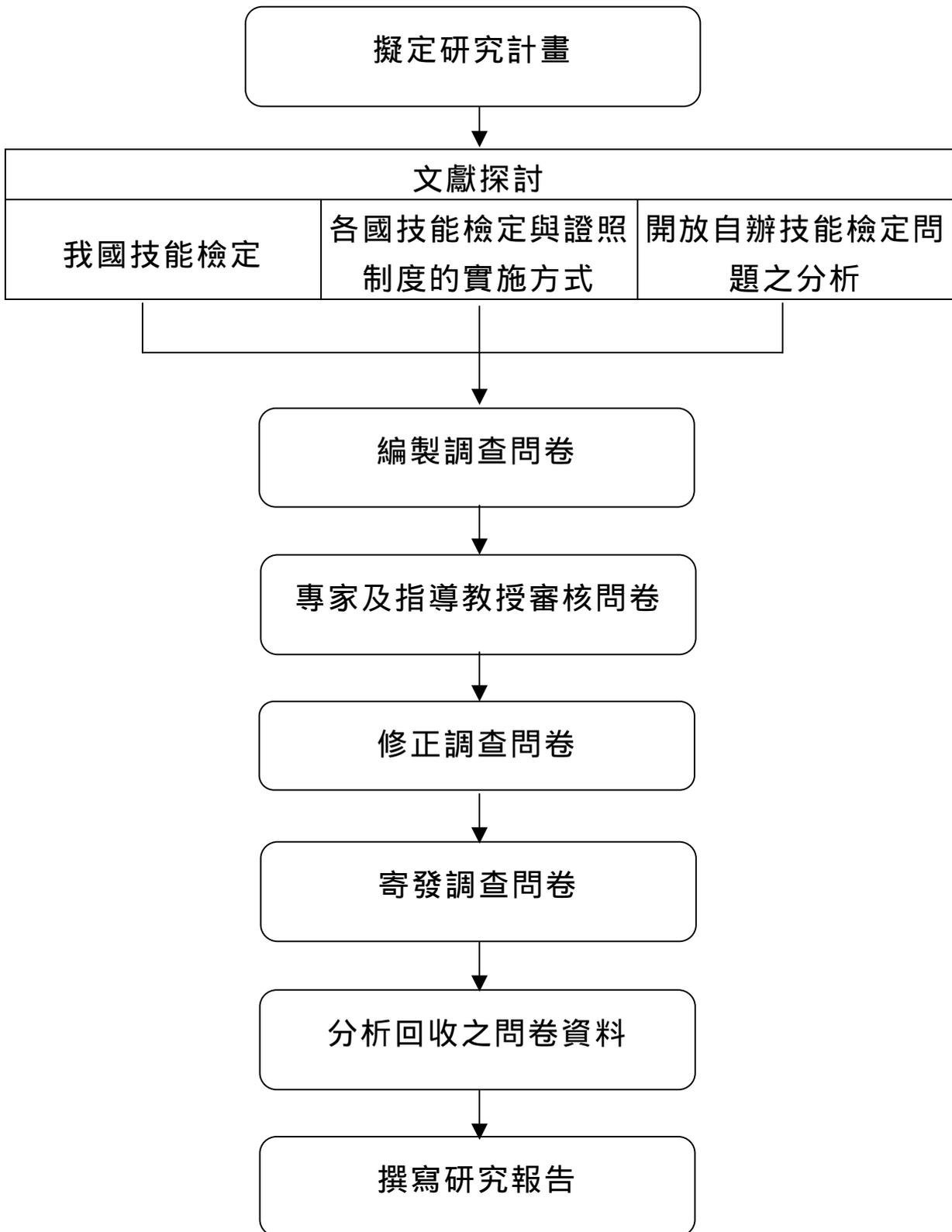
貳、研究步驟

本研究之步驟如圖1-3-1。

一、擬定研究計畫

以現行辦理「全國技能檢定」之接受委託單位為研究範圍，並依據研究動機與研究目的，擬定研究方法、研究步驟、研究範圍及研究時間之進度。

圖 1-3-1 研究步驟



二、文獻探討

依據研究方向，利用國內各圖書館、學術研究單位、電腦網路、出版書局、政府相關機關蒐集各項有關技能檢定之文獻資料，將蒐集到的資料加以分析、整理、歸納，並分為我國技能檢定、各國技能檢定與證照制度的實施方式、開放自辦技能檢定問題之分析等三部分，以建構本研究的理論基礎及研究架構。

三、編製調查問卷

依據文獻探討所得到的資料及本研究者從事技能檢定多年的工作經驗，著手編製「開放自辦技能檢定之研究—由現行接受委託辦理技能檢定單位探討之」調查表。

四、專家及指導教授審核問卷

本研究母體僅213單位數，所以調查問卷擬定後，特洽請勞委會中部辦公室，主辦「全國技能檢定」之五位專員以上人員⁷，就問卷內容給予指導及修正，同時並經指導教授審閱及修改。

五、修正調查問卷

綜合專家及教授意見，修正原有問卷後，再請指導教授審閱後正式定稿。

⁷邱皓政，《量化研究與統計分析》。台北：五南，民93.1，頁3-5。
預試的方式有多種可能，第一種策略是將試題交給相關的學者專家或實務工作者，請其評估題目的良窳，又稱為專家效度。本問卷經勞委會中部辦公室林視察玉梅、彭專員瑞寬、汪專員慧君、潘視察建祺及廖科長清輝等5位專家給予審查、指導及修正。

六、寄發調查問卷

將正式問卷分別寄發現行辦理「全國技能檢定」之接受委託單位，以進行問卷調查。

七、分析回收之問卷資料

為提高回收率，問卷除以限時專送郵寄外，並外加電子郵件寄送，同時以電話聯繫請求協助。回收之問卷，檢視填寫資料，以剔除無效問卷。將問卷調查結果，藉由spss 10.0軟體，進行整理、分析、比較，藉以歸納分析問卷結果。

八、撰寫研究報告

經由歸納分析問卷結果，對結果進行剖析，將研究所得各項結果，進行最後的整理，撰寫成研究報告，並提出研究結論及建議。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

依據職業訓練法第三十一條規定「為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理」，前項規定係以行政委託方式，將部分作業權限，如職類開發、試題命制、測試場地設置與評鑑、學、術科測試等分別委由不同單位辦理。而本研究探討的範圍係以單一職類或一職類群，從職類開發、試題命製、測

試場地設置與評鑑、監評人員培訓、學、術科測試到發證工作之一系列作業，完全由相關機關、團體自行辦理，以瞭解其自辦能力、可能面臨的問題及政府的配合措施。

貳、研究限制

- 一、本研究所收集的文獻，礙於研究者本身的能力，係以參考中文的文獻資料為主；而技能檢定相關資料，又大多為國內期刊、研究論文及政府相關資料，另有關我國技能檢定相關書籍並不多。研究過程所需的英、德、澳洲、日、韓等資料，大多引用我國專家學者的著作文獻，再輔以勞委會最新資料及相關國家之中譯法規，雖經過仔細比對和篩選，但可能仍有若干遺漏和錯誤之處，無法避免。
- 二、因在有限之經費、人力、物力及個人資料保護法的約束下，僅能以現行辦理「全國技能檢定」之接受委託單位為研究母體，未能作全國性抽樣研究，所欲做全面的推論則有所限制。但這些單位對技能檢定有相當程度的認識，並實際參與技能檢定工作，有些甚至參與職類開發、試題命製、場地評鑑、監評人員培訓等工作，同時亦為過去相關主管機關委託研究案中，未曾接觸著墨的範圍，其反映出的意見與看法，實具有參考價值。

第五節 重要名詞釋義

壹、技能檢定

技能檢定係依指定程序及標準，對國民工作技術能力，測定其工作上所需具備的知識和技能，凡達一定水準者由政府頒給技術士證的一項措施。

貳、證照制度

證照制度係指某一職業從業資格的認定制度，不僅是對證照持有者，在從事一特定工作所需之技術能力或專業知識的認定，同時也作為個人就業、升遷及執業的依據。證照制度亦有稱為「職業證照制度」，我國職業證照除民間自行測試發照，其效用由市場機制認定，無法源規範。另官方有考試院、勞委會及中央各目的事業主管機關等，依法發給之證照，係受法律保障及約束，本研究所稱證照制度係指經技能檢定合格發給之技術士證。

參、開放自辦技能檢定

本研究探討的範圍係指由職類開發、技能檢定規範制訂、試題命製、監評人員培訓、術科場地設置與評鑑、學、術科測試及發證等工作，皆由辦理單位獨自完成。

肆、相關機關、團體

本研究所稱之相關機關、團體係指：公共職業訓練機構、學術團體（如機械工程學會、學校）、事業機構、同業公會、職業工會、專業性財、社團法人（如印刷研究中心）、政府機關（如法務部、國防部所屬監院所附設職業訓練單位）。

第二章 我國技能檢定

本章主要是探討我國技能檢定及其意涵，進而分析我國技能檢定實施現況與主要工作內容，藉以建構本研究之理論基礎。

第一節 我國技能檢定制度

壹、我國技能檢定之沿革

我國早期的職業訓練採取學徒訓練制度，所傳授的技藝並無固定的標準，且雇主往往未盡訓練的義務，因此很少培養出優秀的技術工人。民國四十二年，政府實施四年經濟建設計畫以後，促成工業發展迅速，但由於當時技術人力之質與量，均未能滿足需求，所以技術工人的訓練與考試逐漸被重視。

民國五十五年，第一屆人力工作研討會擬定的第一期人力資源發展計畫中，建議設置中央職業訓練委員會及成立全國職業訓練示範中心，並擴大各類職業訓練工作，辦理職業訓練指導員及技術工人甄審考試及頒發證書等。此次會議描繪出我國職業訓練與技能檢定的概略輪廓，是我國正式醞釀辦理技能檢定的開端。

8

民國五十七年七月間，在第二次全國人力研討會中，與會專家學者建議政府相關單位，應著手推動技能考試及發證。當時行政院經濟合作暨發展委員人力小組，隨即翻譯英國技工考試及德國職業訓練期滿考試等有關資料，以作為推動的參考。而全國工業職業訓練協會受託主辦該項業務時，邀請美國、英國、德國等國專家學者參與，經研討後發現美國技職教育體系中沒有全國性

⁸徐明輝，我國技能檢定制度改革之研究，碩士論文，暨南國際大學，民 91.6，頁 35。

的技能檢定制度;德國雖有職業訓練期末考試制度，卻非常複雜，同時因翻譯德文的技術資料發生困難，以致無法引用;英國係以技工考試制度為主，係交由各類職業訓練委員會辦理，因制度鬆散、標準不一及資料收集不易，而決定不引用。

最後，由日本方面獲得其技能檢定制度，由於施行方式較為簡單及資料容易收集，加上國內日文人才濟濟，所以技術資料翻譯方便，所以決定引用日本模式辦理，在歷經四年的研究後，並積極研提相關立法。

於民國六十一年二月總統公佈「職業訓練金條例」，其中第七條規定內政部應制定技能檢定標準及發證辦法，員工於職業訓練後，必須參加技能檢定，測試合格則發給技能檢定證書。此條例為我國第一部職業訓練法律。⁹

於民國六十一年九月二十日，由內政部正式公佈「技術士技能檢定及發證辦法」。並於隔（六十二）年七月三十一日公佈第一個技能檢定規範—「冷凍空調裝修工技能檢定規範」，委請全國工業職業訓練協會命題，並交由台灣省社會處主辦、台北市社會局協辦該職類的技能檢定工作，開啟我國第一個官方所舉辦的技能檢定職類。民國六十三年七月二十四日內政部發布「六十四年度技術士技能檢定及發證實施要點」¹⁰，並於該（六十三）年八月起開始舉辦車床工、鉗工、機械製圖工、電銲工，氣銲工、冷凍空調裝修工等六個職類的技能檢定。而「職業訓練金條例」於七十二年十二月明令廢止後，技能檢定業務改依七十二年十二

⁹ 同註 8，36 頁。

¹⁰ 當時我國係採會計年度，所以 83 年 7 月 1 日以後，則為會計年度八十四年度起。

月五日公布施行之職業訓練法第六章技能檢定及發證共計五條文之規定辦理。

我國技職教育辦理技能檢定，始於民國五十八年台灣省立沙鹿高工試辦輪調式建教合作班，開辦之初屢遭指責該教育制度係為替工廠尋找廉價勞工。政府為化解外界的誤解，當時台灣省教育廳特別規定，該班畢業生應參加統一性技能測試，合格者始准予畢業，並委請全國工業職業訓練協會辦理該項技能測試。

民國六十二年六月中旬在台北縣金山青年活動中心，舉行台灣省職業學校校長會議，會中決議辦理職業學校技能檢定。但當時內政部勞工司並不願讓台灣省教育廳來辦理技能檢定的工作，經過數次交涉，才勉強同意改以技能評鑑的名義來辦理。直至六十四年春開始辦理職業學校應屆畢業生專案技能檢定。這項技能檢定工作推動之初，由於學校求好心切，直接讓學生參加乙級測試，因該技能的要求與高職課程的程度相差太大，學校和學生為了提昇及格率，特別加強練習，以致影響到正常的教學，最後導致停辦的命運¹¹。現行辦理的在校生技能檢定，係源起於郝柏村當行政院長時，要求技術士證發證數需達一百萬張，所以民國八十一年四月二日行政院核定「加強技能檢定技術士職業證照制度實施計畫」，全力推動技能檢定。

貳、技能檢定的法令依據

我國技能檢定目前的法源依據，係民國七十二年十二月總統公佈的「職業訓練法」；另民國八十七年七月一日成立「行政院

¹¹楊啟棟，技能檢定制度在技職教育發展過程中的定位，《就業與訓練》，第14卷，第6期，民85.11，頁60。

勞工委員會」，職業訓練業務由內政部轉由勞委會辦理，所以八十九年七月十九日總統令修正公布第二條條文；同時為符合「行政程序法」規定，於九十一年五月二十九日華總一義字第09100108400號總統令修正第三十三條，使技能檢定相關之行政命令有法源依據。九十一年二月一日因政策考量，將技能檢定相關業務，由勞委會職業訓練局移轉該會中部辦公室辦理，該辦公室經過近二年的努力，將雜亂無章的行政規章重新彙整及修正，並於九十二年十二月三十一日發布修正「技術士技能檢定及發證辦法」及訂定「技術士技能檢定作業及試場規則」，茲將職業訓練法重點分述如下：

職業訓練法¹²全文共計九章四十四條，與技能檢定有關部分為第六章技能檢定及發證：

- 一、立法目的：為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。（第一條）
- 二、主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。（第二條）
- 三、與技能檢定相關之法條：
 - （一）提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理。（第三十一條）

¹² 職業訓練法全條文請參閱附錄二。

(二) 理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之。(第三十二條)

(三) 技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。

技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。本項為制定「技術士技能檢定及發證辦法」之法源依據。

技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。本項為制定「技術士技能檢定作業及試場規則」之法源依據。(第三十三條)

(四) 進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用。(第三十四條)

(五) 技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。(第三十五條)

憲法第一五三條規定：「國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策」。政府

自六十三年開辦技能檢定，迄今已逾三十年，隨著經濟社會發展及因應社會需求，技能檢定職類逐年開發與擴增，除報檢人數逐年增加外，技職教育中之技職院校的學生亦陸續認同並參加檢定，對提高國民技能水準，保障國人工作權益及建立證照制度已奠定良好基礎。

由於現行技能檢定法源係附屬於職業訓練法中第六章共計五條文，實無法符合當前推動技能檢定的需求，同時對於違反第三十四條之規定者，並無罰責，其效果僅及宣示目的，並無實質效益。故勞委會職業訓練局於八十五年，參考日、韓、德等國實施技能檢定之經驗，擬訂技能檢定法草案，並經行政院召開七次審查會議通過後，於八十七年五月二十一日台八十七勞字第 24929 號函送請立法院審議，嗣因第三屆立法委員任滿時，本法案尚未審查，故由立法院退回，需再重新報請行政院審議¹³。但恰逢政黨輪替，政策理念隨時空改變，至技能檢定法草案尚須再行研議，期能更符合各界的需求。故謹將技能檢定法草案內容要點列舉如下¹⁴：

- 一、中央主管機關應定期舉辦全國技能檢定；必要時，並得辦理或委任（託）有關機關（構）或團體辦理專案技能檢定，以加速國家技能檢定之全面發展。

- 二、技能檢定之等級原則區分為甲、乙、丙三級，並規定各等級應具之知識及技能。

¹³高培峰，技能檢定法草案簡介，《就業與訓練》，第 17 卷，第 3 期，民 88.5，頁 31。

¹⁴行政院第 2577 次院會通過「技能檢定法」草案新聞稿，民 87.5.7。

按現行職業訓練法第三十二條已規定技能檢定分為甲、乙、丙三級，本條進一步規定其內涵，將各級別應具備之知識，依級別層次大致區分為熟知、應用、分析、綜合及評鑑等五級；技能部分亦大致區分為精熟作業、技能設計、規劃、指導及監督等五級。

- 三、技能檢定之術科測試場地、機具及設備，應經中央主管機關評鑑合格，以齊一技能檢定水準。
- 四、技能檢定術科測試，應遴聘經中央主管機關審定合格之監評人員，擔任監場及監評工作，以確保檢定之公信力。
- 五、省（市）主管機關設技能檢定作業中心，以提升作業效率，便利國民參加檢定。
- 六、事業機構或團體，應僱用一定比率之技術士，以逐步推動職業證照制度。
- 七、明定持有技術士證者之就學就業等激勵措施，俾強化技術士證效用。
- 八、為協助技能檢定試務之推動，中央主管機關得設技能檢定委員會；其下並得設若干職類群委員會及技能競賽委員會。
- 九、因應經濟發展需要，對非中華民國之技術證照，得經中央主管機關認定為我國相當職類等級技術士證，以促進國際勞動力之流動。

隨著知識經濟的發展，我國技能檢定業務正面臨科技職類的需求，亟應審慎規劃，儘速建立完整之技能檢定法制，同時為因應引進外國技術人力，促進經濟發展，並利國際技術人力水平流動，而基於平等互惠原則，則必須藉由法源，對外國技術證照給予承認。另一方面因有完整的法源依據，故可運用社會資源擴大辦理技能檢定，並加強技能檢定與技職教育、職業訓練相結合，以提昇國民技能水準並配合產業升級需求，再一方面則可結合各業目的事業主管機關，共同推動落實技術士證照制度，以保障社會大眾生命財產安全，加速國家社會經濟發展。

所以政府在有限的人力，為因應知識經濟發展的需要，目前擬將於該法之草案中增訂，凡依照技能檢定之各項程序及步驟訂定檢定規範、設置標準場地等以實施檢定者，其檢定品質如達到技術士技能檢定所要求應具備之知識及技能者，經由政府予以認定後，授權發給檢定合格者相當級別之技士證。¹⁵此項擬增加的規定，正符合本研究的主題，政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，亦有法源依據；同時如相關機關、團體違反規定，亦有法源可科以罰責或逕行撤銷辦理資格，以確立技能檢定的公信力。

參、證照制度

一、我國證照制度發證體系

職業訓練法第三十一條：「提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。……」其中提及之證照制度，係指技能檢定，並依據職業訓練法第三十三條：「技能檢定合格者稱

¹⁵同註 13，頁 32

技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。」，其中係發給「證」而非「照」，原因「證」：係指就業能力資格。「照」：係指執業能力資格。

我國證照制度之實施，共分為下列四大體系分民間與官方：

- (一) 民間自行測試發照，其效用由市場機制認定，若獲得市場接納，有其一定發展空間，有些是可獲得國際共同認同，如精算師、電腦技能--程式系統，惟該機制並無法源規範。
- (二) 考試院辦理專門職業及技術人員考試：
依據考選部發布「中華民國考試統計」指出專門職業及技術人員分成高級考試、普通考試及特種考試等三類；以公務人員及專業職業執照之考試為主。
- (三) 勞委會所辦理之技術士技能檢定，經測試合格者，發給技術士證。
- (四) 中央各目的事業主管機關就其所主管業務權責，依據法令規定核發之職業證照。

考試院主管之專技人員考試，係依據「專門職業及技術人員考試法」，則在決定技術從業人員是否充分具備獨立作業之「執業能力」，依法由考試院主管；技能檢定係依據「職業訓練法」的立法精神，是在評量技術從業人員的「工作能力」，以作為事業機構僱用之依據，依法應由勞委會主管；另中央各目的事業主

管機，係依據其相關法規，以評量技術從業人員的「工作能力」或「開業條件」¹⁶。故三者發證體系之分野如表 2-1-1。

表 2-1-1 我國「證照制度」官方發證系統一覽表

名稱	「專門職業及技術人員考試」(民國 39 年起開始辦理)	「技術士技能檢定」(民國 63 年起開始辦理)	依中央各目的事業主管機關自行訂定考試名稱
主辦機關	考試院	勞委會	中央各目的事業主管機關
法律依據	專門職業及技術人員考試法	職業訓練法	依據中央各目的事業主管機關的相關法規，如專任電器技術人員及用電設備檢驗維護業管理規則
測試類別	高等考試、普通考試、特種考試	共計 180 種職類，分甲、乙、丙三級	依據各該法規定及需求，如乙種電匠、甲種電匠。
作用	在決定技術從業人員是否充分具備獨立作業之「執業能力」	在評量技術從業人員的「工作能力」	在評量技術從業人員的「工作能力」或「開業條件」

資料來源：研究者自行整理。

二、技能檢定在憲法上的適法性

由於憲法第八十六條規定：「左列資格，應經考試院依法考

¹⁶林聰明，全面推動技能檢落實職業證照制度，《就業與訓練》，第 15 卷，第 3 期，民 86.5，頁 65。

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。」，同時憲法第十五條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」及憲法第二十三條：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由，避免緊急危難，維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」，故一般大眾對技能檢定在憲法上的適法性有不同的看法。

依據職訓法第三十五條規定：「技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。」其目的係規定與公共安全有關之事業機構，需僱用一定比例之技術士，以確保公共共全外，亦保障人民的生存權及財產權。所以技能檢定並無違反憲法第十五條、第二十三條之規定。同時亦無違反憲法第八十六條第一項第二款規定，理由如下：

- (一) 技能檢定是在評量技術從業人員的「工作能力」，以作為事業機構僱用員工之參據，且職訓法第三十五條僅規定事業機構應僱用一定比率之技術士。
- (二) 專技考試，則在決定技術從業人員是否充分具備獨立作業之「執業能力」，而其從業者均應具有執照，如律師、會計師、建築師等。

三、技術士證與專技考試證照效力之區別：

由我國四大發證體系中，職業證照的發給，民間部分無法源規範；又中央目的事業主管機關，僅以規範單一職種為主。而技術士證與專技考試係有法律依據及規範廣泛性之職種，所以為釐清兩者之差異，勞委會與考試院就職業證照已取得共識，並規範

出下列看法：

- (一)凡法律已規定必須通過專技考試始能銓定其執業資格者，則於該法律施行之後，取得該職類技術士證人員，不能據以主張作為執業之依據。
- (二)於法律規定必須通過專技考試始能銓定其執業資格之前，已取得技術士證者之證照效用，則依各相關法規辦理。

例如：在民國八十四年之前，勞委會曾辦理消防安全設備五職類檢定，嗣消防法於八十四年八月十一日修正增訂消防設備師(士)應經專技考試及格得擔任相關工作，該項考試爰由考試院辦理，之後行政院勞工委員會即僅接受單項成績及格者，於保留期限內報名並辦理檢定；而在消防法修正前取得消防安全設備五職類技術士證者，則依消防法第七條第二項「前項消防安全設備之設計、監造、裝置及檢修，於消防設備師或消防設備士未達定量人數前，得由現有相關專門職業及技術人員或技術士暫行為之；其期限由中央主管機關定之」規定辦理。

技能檢定法草案為釐清「專門職業及技術人員考試」與「技能檢定」兩大體系之職業證照。特於第九條敘明「依本法規定取得技術士技能檢定合格者，其技術士證照效用，依本法及相關法規規定辦理。欲取得專門職業及技術人員執業資格者，則應依專門職業及技術人員考試法銓定之」¹⁷。

第二節 技能檢定之意涵

¹⁷ 同註 13，頁 32。

壹、技能檢定的意義

勞動、資本、技術及自然資源是促進經濟成長的四大因素，我國在缺乏自然資源之下，卻能創造經濟的快速成長，受到世界各國的矚目，其原因是政府重視人力的培養及運用，由早期的技職教育的實施及推動證照制度有不可分割的關係，同時又實施技術士技能檢定制度，促進技能水準的不斷提昇，使台灣以中小企業為主的產業，能創造出可觀的經濟成長，實為功不可沒的推手。

「技能」一詞在韋氏字典（Webster's dictionary）定義為：能有效地運用以學得的知識執行某種動作的「能力」，或是執行某種學得的身體動作的熟練與協調的程度¹⁸。有關「技能檢定」一詞，乃引用日本職業訓練法的用詞，其內容係指：「技能檢定辦理的目的，是以測驗和驗證職工的技能，並衡量職業訓練的成效，以達成提高產業工人的技能程度，促使努力學習更高的技能，得以提高其社會地位，貢獻技能於工業與經濟的發展。」

我國社會工作辭典的定義為：「技能檢定為對技術人員測驗其技能程度的考試，合格者依其職種授給證書」。就業安全辭典定義：「技能檢定（Skill Tests）是對技術人員所具有的職業技能，依一定的標準予以測定，經測驗合格者，頒予證書的一種制度」。職業教育辭典的定義則是：「技能檢定為測量工作能力的考試，其方法係由實際工作中觀察應試者的工作技能及判斷能力，就其工作成果測定之」。

¹⁸謝錫湖，技能檢定術科測驗對高職模具科技能學習影響之研究，碩士論文，國立台北科技大學，民90，頁14。

國內專家學者在技能檢定方面的研究，對技能檢定的定義也有所不同，謹將整理自蕭錫錡¹⁹、徐明輝²⁰、謝錫湖²¹等研究論文，並將其分述如下：

- 一、楊啟棟（民64）：「技能檢定係一國對技能勞者所實施的測驗並公證其技能程度的全國性制度，其目的除可藉以衡量職業訓練的成效外，尚可提高技能勞動者的技能水準，企使其奮發向上，以協助其提高社會地位，進而貢獻所能，以促進國家經濟與社會發展」。
- 二、譚仰光（民65）：「技能檢定乃是依照公認的既定標準，對技工所具有的技能程度加以檢定，並給予證明的一種全國性的制度，也有些國家以技工考試的方法來實施。」
- 三、楊朝祥（民73）：「技能檢定是公開地利用共同承認的標準，考驗技術人員之技術水準，並給予證明之過程。」
- 四、康自立（民82）綜合歸納國內外文獻提出：「技能檢定是按照一定的標準，透過學科與術科測驗，對各級各類技術人員所具有技能的專精程度加以測定，測驗合格，由政府或工政機關頒給技能證書，作為個人執業、就業或升遷一種制度」。
- 五、陳聰勝（民83）：「技能檢定是以工作規範，對技術人員的

¹⁹蕭錫錡，技能檢定委託相關機構團體辦理之可行性研究，行政院勞工委員會職業訓練局編印，台北，民89，頁14。

²⁰同註8，頁11-12。

²¹同註18，頁15-16。

專業知能，依一定程序予以測驗。合格者，由政府頒發技術士證書，證明其技術能力，作為就業憑證，並依法可獲得某種程度的保障」。

六、彭仁桂（民84）：「技能檢定係指為提高技術人員之職業技能水準，建立技術士證照效用，主管機關訂定規範以實作、筆試檢測並評定其技術能力之層級，所辦理之測驗」。

七、李基常、謝文隆、田振榮（民86）：「技能檢定係用來評量受測者的技術水準，以視其是否符合某一職類的就業能力資格」。

八、蕭錫錡（民89）認為：「技能檢定是依據一定的工作標準，測驗專業工作者所需的知識、技能的能力程度，合格者由政府或公證機關給予證書」。

九、余耀銘（民89）：「技能檢定是政府單位或政府委託的單位或團體所辦理的技能考試，透過學科與術科的測驗，對應檢人員所擁有的專業知識和技能加以測定，合格者由政府或公正機關頒發技能證書」。

綜合上述專家學者所論述技能檢定之定義：「係指針對各類技術從業人員的技能水準，以所設定的評量基準，採學、術科測試方式，測定各職類、各級別的技术人員，以評鑑其具有的技術專精程度。凡經檢定合格者由政府發給證書，以作為個人就業或機構遴用人才的一種制度。」由此可見，技能檢定是透過公正、公平、客觀的評量過程，來鑑定從業人員的技能水準，是證照制度實施的基礎。

另勞委會職業訓練局於所擬訂之「技能檢定法草案」中明定「所謂技能檢定係指依規定程序及標準，對國民之工作技術能力，測定其工作上所需具備之知識及技能；其目的旨在提升國民技能水準，落實技術士證照制度，提高技術士社會地位及促進國家經濟發展」。勞委會中辦九十三年七月編印之技術士技能檢定之定義：「所謂技能檢定係依指定程序及標準，對國民工作技術能力，測定其工作上所需具備的知識和技能，凡達一定水準者由政府頒給技術士證的一項措施。」

貳、技術士證的效用

我國為促進經社發展，於六十一年九月發布「技術士技能檢定及發證辦法」，並於六十二年七月制訂定第一種技能檢定規範「冷凍空調裝修技能檢定規範」，於六十三年開始辦理技能檢定，截至九十三年六月底止累積參檢人數達 5,119,535 人，累積合格發證人數達 2,518,890 張，平均合格率 49.20%，其中甲級 6,169 張，占 0.24%，乙級 218,876 張，占 8.69%，丙級及單一級 2,293,845 張，占 91.07%。政府為使經技能檢定合格頒給技術士證者，能獲得各界的認同及肯定，從法規、政府政策及企業界著手，不斷在提昇技術士證的效用。

依職業訓練法第三十四條規定：「進用技術性職位人員取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用」，第三十五條規定：「技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比例之技術士」。以上規定，不但確定了技術士證的價值，也提高了技術

人員的地位。²²同時行政院人事行政局及考試院銓敘部分別函釋，對擔任政府機關技術職位或任職臨時技術員者，若取得甲或乙級技術士證者，均可依技術人員任用條例進用。

依職業訓練師遴聘辦法，乙、甲級技術士證為職業訓練機構遴聘師資的必備條件。欲擔任專科或中等職業學校技術教師者，擁有乙級以上技術士合格證亦為應聘為技術教師的必備條件之一。

教育部行政主管機關現行或研議中對取得技術士證的激勵措施如下：²³

- 一、「專科學校專業及技術教師遴聘辦法」，規定高中以上畢業經取得與任教科目相關之甲級以上技術士證或專科以上學校畢業，取得與任教科目相關之乙級以上技術士證及相關工作四年以上者，得參加專科學校專業及技術教師甄審。
- 二、「職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法」第五條規定：「經取得與其預定登記學科同類科乙級技術士證……，具有性質相關之專業或技術實際工作二年以上；且經專科以上學校畢業者」、「經取得與其預定登記學科同類科甲級技術士證……，具有性質相關之專業或技術實際工作五年以上；且經高級中等學校畢業者」，得遴聘為職業學校技術及專業教師。

²²國立澎湖高級海事水產職業學校，<http://www.phmhs.phc.edu.tw/pms/f06/f06fa.htm>，民 93.9.14

²³行政院勞工委員會中部辦公室，<http://www.labor.gov.tw/>，民 93.9.13

- 三、「專科學校夜間部二年制暨技術學院進修部四年制在職進修班入學考試在職人員依畢（結）業年資及職業證照及升學優待實施要點」第二點規定：職業證照於專業科目實得分數合計成績加權計分比例：甲級 15%、乙級 10%、丙級 5%。
- 四、「高級中等學校技（藝）能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點」第七點之（六）規定領有甲級技術士證者，增加甄試實得總分 25%；領有乙級技術士證書，增加甄試實得總分 10%。
- 五、有關持有技術士證者，報考專科學校、大學同等學力資格認定如表 2-2-1。
- 六、「中等以上學校技（藝）能優良學生甄試及甄審保送入學辦法」第五條規定，國民中學畢（結）業生，其在學成績標準符合規定，並領有丙級以上技術士證者，得申請參加職業學校或專科學校五年制相關科組一年級甄審保送入學；第六條規定，職業學校畢（結）業生，其在學成績標準符合規定，並領有乙級以上技術士證者，得申請參加專科學校二年制、科技大學、技術學院四年制或大學相關系科組一年級甄試保送入學；第七條規定，專科學校畢（結）業生，其在學成績標準符合規定，並領有政府機關頒發之乙級以上技術士證者，得申請參加科技大學、技術學院二年制一年級或大學相關系組相當年級甄試保送入學。

表 2-2-1 報考專科學校、大學同等學力資格認定

取得技術士證後	工作經驗	可 報 考 學 校
丙級或相當丙級以上	1 年	具有報考五年制專科學校一年級新生之同等學力資格。
丙級或相當丙級	5 年	具有報考二、三年年制專科學校及大學一年級新生之同等學力資格。
乙 級	2 年	
甲 級	0 年	
甲 級	3 年	具有報考大學碩士班入學考試之同等學力資格。

資料來源：行政院勞工委員會中部辦公室，<http://www.labor.gov.tw/>，民 93.9.13

七、「專科學校技 藝 能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點」第七點之（四）規定領有甲級技術士證者，增加甄試實得總分25%；領有乙級技術士證書，增加甄試實得總分10%。

八、「自學進修學力鑑定考試辦法」第五條規定，取得丙級技術士證或相當於丙級技術士證之資格後，具有三年以上相關工作經驗；取得乙級以上技術士證或相當於乙級以上技術士證之資格後，具有一年以上相關工作經驗，得應職業學校畢業程度之學力鑑定考試。取得乙級以上技術證或相當於乙級以上技術士證之資格後，具有二年以上相關工作經驗，得應專科學校畢業程度之學力鑑定考試。

另國防部亦對持有技術士證國軍官兵，按其技能專長優先分發相關軍職單位服役。行政院原住民族委員會對參加職業訓練結訓後，參加甲級技術士技能檢定合格者，發給六萬元獎勵金，乙

級技術士技能檢定合格者，發給一萬元獎勵金，丙級技術士技能檢定合格者，發給五千元獎勵金。

同時企業界亦有中國造船公司、臺灣機械公司、鐵路局、臺電公司、行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民工程事業管理處、中鋼公司、中油公司、新竹客運、金鋼鐵工廠公司、鴻海精密工業公司、瑞利企業公司、中華映管公司及永進機械工業公司等，對於技能檢定合格之技術士，均有提敘或比敘措施。中興電工機械公司、臺灣松下電器公司、臺灣聲寶公司、臺灣日立公司、榮民印刷廠、優美公司、大將作公司、榮電公司、富田公司、亞建工業公司、六星齒輪公司、亞洲光學公司、三明精機公司、研新機械公司、全鋒油壓機械公司、香寶精密公司、光明工業公司、喬茂精模工業公司、全興工業公司、華夏塑膠公司及中華彩色印刷等公司，對已取得技術士證者，給予進用、待遇、升遷等之激勵措施。²⁴

肆、技能檢定的功能：

經技能檢定取得技術士證，在普遍且能貫徹實施，將可以發揮以下之功能²⁵：

一、導引國人正確的職業觀念

擁有技術士證依法可享受就業上之若干保障，甚至可以取得

²⁴台南女子技術學院 技術合作處，<http://tco.twcat.edu.tw/Chinese/c04-PES/word/各界推行證照效用一覽表.htm>，民 93.10.23

²⁵張波鋒，加強技能檢定落實職業證照制度之研究，台灣省政府勞工處專題研究報告，台中，民 81.6，頁 32。

比照高職或專科學歷之進用資格，其益處顯而易見，如此當可逐漸改變國人「升學第一，文憑為先」的觀念，視「專業技能」為有價值的謀生之道，有助於導正目前盲目升學的偏差觀念。並有助於專業技術工作人員能自尊自負地樂於從業，社會大眾對技術工作者更能以尊敬的態度視之。

二、維護公共安全

依相關法令之規定，公共安全有關的行業，如營建、勞工安全衛生、食品加工……等等，其從業人員均需經由公開檢定之程序，以確定其從業資格，其技能足以確保執業時的安全，防範危及大眾生命財產安全的事件發生。

三、提升職業服務水準

除與公共安全有關之行業外，其他如餐飲、美容、美髮、餐旅、保母、照顧服務、按摩、手語翻譯……等服務業，其從業人員的技能水準、專業能力及服務態度，經過公開檢定及發證的程序，必當確保其工作品質，並能提升服務水準，此一部份雖與生命財產安全無極大的相關，但仍是社會進步的主要指標，技能檢定制度的建立當可使此目標之達成更具體化。

四、促進產業技術升級

在製造業之中，技術人力素質的良窳是該業生產力能否提升的重要關鍵，尤其在電子業急速發展的今日，技術升級是產業一致的共識，基層技術人力的技能水準，尤是升級的主要動力。以技術士技能檢定而言，此一證照制度的範圍極廣，幾乎遍及基礎

工業，經由檢定的舉辦，刺激從業人員對行業技術的重視，其技能水準的提升自是很明顯。

五、保障就業安全

技能檢定是政府針對技術人員及從業人員的技能程度，經由公正、公開及依一定的標準予以測定的一種制度，自是在無任何歧視及差別待遇下進行，參與人員只要憑其技術能力，經檢定合格者，由政府頒發技術士證。技能檢定不但可以提高人力素質，增加技能檢定合格人員之就業機會及工作權益，又可以促進職業證照制度的建立，保障國民就業安全，更可充分發揮公平就業之精神。

另學者康自立（民 86）亦歸納技能檢定具有的功能如下：²⁶

- (一)提高產業工人之技能水準與生產力。
- (二)維護公共安全與服務水準。
- (三)建立並落實證照制度。
- (四)檢驗職業訓練成果之依據。
- (五)強化技職教育與訓練之功能。

²⁶康自立，加強技能檢定提升產業技術與服務品質，〈就業與訓練〉，第 15 卷，第 4 期，民 86.7，頁 4。

(六)簡化企業甄選人才之手續。

(七)激勵學員學習技能之興趣。

(八)提高技術士之社會地位與尊嚴。

(九)激發產業技術升級及競爭力。

由技能檢定的效用及功能，不難發現，隨著產業結構的改變，提昇產業技術已是當務之急，同時更應各行各業日益專業化，及消費者意識抬頭，社會逐漸重視服務品質，政府為求經濟長遠發展；產業界更為永續經營，不斷強化人力資源的技能，並給予適當的獎勵，藉以提昇專業技能的認同及產業競爭力，所以擁有專業技能是就業必備的利器之一。

第三節 我國技能檢定實施現況

技能檢定制度為我國工商業發展的動力之一，藉由技能檢定之職業證照的推動，用以提升職業訓練水準與人力素質，促進產業技術向上發展，提昇服務業現代化服務品質，共同達成加速國家社會繁榮、進步的目標。我國技能檢定係依據內政部於民國六十一年二月八日公布之職業訓練條例第七條「內政部應制定技能檢定標準及發證辦法，員工於職業訓練後實施技能檢定；凡經技能檢定合格者，發給證書」規定，於六十一年九月二十日公布「技術士技能檢定及發證辦法」，並自六十三年開辦技能檢定，而「職業訓練金條例」於七十二年十二月明令廢止後，技能檢定業務改依七十二年十二月五日公布施行之職業訓練法第六章技能

檢定及發證共計五條文之規定辦理，至目前為止計已辦理三十年，隨著經濟社會之發展，其辦理職類逐年增加，影響層面並逐年擴大，對提高國民技能水準及建立職業證照制度已奠定初步基礎。

壹、我國技能檢定之運作體系

一、我國技能檢定之主管機關

「技術士技能檢定及發證辦法」係依據「職業訓練法」第三十三條規定由中央主管機關定之，因該辦法為行政命令，故行政院勞工委員會九十二年十二月三十日台(九二)勞中一字第0920100394號令修正發布時，將原第二條：「技能檢定之主管機關，在中央為行政院勞工委員會，在直轄市為直轄市政府」刪除，所以目前僅能引用「職業訓練法」第二條規定：「職業訓練主管機關：在中央為勞委會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」，但因主管機關包含縣(市)政府，與技能檢定由中央及直轄市辦理之實際情形不符，故於該辦法增列第四條：「縣(市)政府應協助中央主管機關辦理技術士證與證書之管理。」，以符合職業訓練法之規定。

二、技能檢定主管機關之執掌²⁷

(一) 中央主管機關掌理事項如下：

1. 法規之訂定、修正及解釋。
2. 技能檢定學科、術科題庫之建立。

²⁷ 勞委會令：修正發布 技術士技能檢定及發證辦法，民 92.12.31。

- 3.技能檢定學科、術科收費標準之審定及支出之規定。
- 4.技能檢定監評人員資格甄審、訓練、考核及發證。
- 5.技能檢定術科測試場地及機具設備之評鑑及發證。
- 6.全國技能檢定計畫之訂定及公告。
- 7.技能檢定之專案辦理及委託辦理。
- 8.技術士證與證書之核發及管理。
- 9.技術士證照效用之協調推動。
- 10.辦理技能檢定優良單位及人員之獎勵。
- 11.其他技能檢定業務之推動、辦理、監督、協調及考核。

(二) 直轄市主管機關掌理事項如下：

- 1.依據中央主管機關訂定之全國技能檢定計畫訂定執行計畫並公告。
- 2.辦理技能檢定報名暨資格審查、收費等事宜。
- 3.繕造、整理、統計及分析技能檢定報檢者各項資料。
- 4.技能檢定學科測試試務之策劃、執行及監督。
- 5.技能檢定術科測試試務之策劃、執行及監督。
- 6.技能檢定合格名冊之編造。
- 7.協助技術士證與證書之管理。

(三) 縣(市)政府應協助中央主管機關辦理技術士證與證書之管理。

貳、技能檢定之類型

我國技能檢定學、術科測試的試務執行事項，目前辦理類型為全國技能檢定及專案檢定等二種，謹分述如下：

一、全國技能檢定

全國技能檢定為非特定對象、定期舉辦之檢定，目前全年分三梯次辦理約 147 至 152 個職類，每個職類每年以辦理一次為原則，但中餐、美容丙級因九十二年取消辦理定期定點，所以目前一年辦理三梯次，其他若有政策或市場需求，勞委會則依法公告增加開辦相關的職類。主要辦理現況如下：

（一）全國技能檢定報名及學科測試試務工作：

由勞委會中部辦公室於年度開始前召集相關單位開會研商確定年度技能檢定之辦理梯次、職類、級別、報名及學科測試時間，交由台灣地區（北、高兩市除外，含金門，馬祖）學科試務承包單位及北、高兩市勞工局執行，全年分三梯次，每職類以每年辦理一梯次為原則，於全國各縣（市）34 個點同步受理報名，其中有關勞工安全衛生之職類採通信報名，學科測試分別於三、七及十一月在全國三十四個考區同時舉行。

（二）全國技能檢定術科測試試務工作：

全國技能檢定術科測試試務工作係採委託相關機關、團體辦理，由願意接受委託之單位，於每梯次報名期間，自行至勞委會中部辦公室網站登記，再由勞委會中部辦公室主管及專家學者組成審議小組，依據各地區報檢人數多寡、分布情形、場地評鑑合格單位、過去辦理成效、配合度及辦理經濟規模考量，據以選定術科測試單位，再於術科委辦分配協調會上正式委託辦理單位。目前委託之單位包括學術團體（大學、技術學院、高中職）、職業（工）公會、財、社團法人、事業機構、政府機關或其附設訓練中心、公立職業訓練機構。

(三) 金門地區之全國技能檢定報名及學術科測試試務工作：

由於離島地區特殊地域性考量，勞委會為避免金門地區報檢人奔波及花費過多，特別委託金門農工辦理工業配線、工業電子、中餐烹調、汽車修護、車床工、鉗工、電腦軟體應用等丙級及鉗工、數位電子乙級等九職類之報名及學術科測試試務工作。

(四) 定期定點即測即評：

政府鑒於全國技能檢定術科測試及格而學科測試不及格者，必需等待一年後方能再參加學科測試，無法迅速取得技術士證，不利其進入就業市場，由於學科採是非及選擇題，易於採網路線上測試，為方便應檢人迅速取得證照和就業，自九十年六月起，技能檢定丙級學科測試試辦電腦線上測驗，應檢人可於測驗結束後立即取得成績單。目前即測即評適用職類已增至丙級電腦軟體應用等 73 職類，全省已建置 33 所合格考場，遍佈 21 縣市及澎湖地區，應檢人可隨時自由就近選擇考場報名參測。實際測驗時，應檢人於試場內應用即測即評系統上網作答，並於測驗結束後，立即由電腦自動評分並列印成績單發送應檢人，大幅提高民眾參加檢定獲取技術士證之機會及縮短民眾等待測試時間。

二、專案技能檢定

專案技能檢定係指相關機關或團體，採不定期方式申請核准辦理之技能檢定，服務為特定對象，其目的是基於「訓、檢、用」合一的政策考量，受訓完畢後，就能立即參加技能檢定，對某些特定對象的學習，具有高度的激勵作用。勞委會多年來，先後核准相關機關、團體申請委託辦理專案檢定，如台灣區技職在校生、技職教師乙級、公訓機構受訓學員、法務部、國防部所屬監院所受刑人、國軍人員、事業機構員工及原住民等專案檢定。

主要辦理現況如下：

(一) 台灣地區技職學校在校生專案檢定：

民國八十一年初，當時之行政院院長郝柏村巡視勞委會，對於我國推動技能檢定工作已達十八年之久，全國擁有技術士證的人數僅有三十幾萬人，所以特別指示勞委會應於五年內，將全國擁有技術士證的人數，提升至百萬人以上，並建立完整的證照制度，俾便提高人力素質及技能水準，以促進技術及產業升級，強化國家競爭力，以適應二十一世紀高科技時代的來臨。勞委會為達成此項任務，故協調教育部希望透過技職教育體系，辦理在校生丙級專案技能檢定²⁸。

本項業務由勞委會與教育部會商共同辦理，自民國八十一年度起開辦 11 職類增至九十三年度 71 職類，其檢定分為工業類及商業類，該二類全國各分十一區，每區由一總召學校負責，辦理報名、測試、閱卷到發證等工作。

(二) 技職教師乙級專案檢定：

主辦單位為教育部技職司，由教育部指定或由得標學校承辦試務作業，學科測試統一舉行，術科部分則再委託學校辦理訓練課程及術科測試。參訓教師需自付 3,000 至 6,000 元不等訓練費用，利用暑期進行訓練後予以檢定。

(三) 職訓機構受訓學員專案檢定：

此項檢定依據「職業訓練機構受訓學員專案技術士技能檢定

²⁸陳貴生，我國辦理技職學校工業類在校生丙級專案檢定之探討，《就業與訓練》，第 19 卷，第 6 期，民 90.11，頁 7。

實施計畫」，以核定辦理檢定之單位。

(四) 法務部、國防部所屬監院所受刑人專案檢定：

此項檢定依據「職業訓練機構受訓學員專案技術士技能檢定實施計畫」，以核定辦理檢定之單位，主管機關為法務部矯正司及國防部軍法局。

(五) 國軍人員專案檢定：

民國八十二年勞委會與國防部會銜發布之「國軍人員技能檢定實施要點」，據以核定辦理檢定之單位。

(六) 原住民專案檢定：

政府為提昇原住民技能，勞委會中部辦公室研訂申辦單位除依技術士技能檢定及發證辦法相關規定辦理外，仍需配合事項如下：

1. 報檢人需具原住民身分。
2. 辦理訓練班之職業訓練計畫，送該主管機關核備。
3. 學科測試部分，由勞委會中部辦公室印製試題，並攜帶至試場當場測試後收回及負責閱卷作業。
4. 術科測試部分，由勞委會中部辦公室派員全程督導。

(七) 事業機構員工專案檢定：

依「事業機構申辦在職員工技能檢定實施要點」委託台電公司、中油公司等二家事業機構辦理在職員工專案檢定。

參、技能檢定職類之級別

按職業訓練法第三十二條規定「辦理技能檢定之職類，依其

技能範圍及專精程度，得分為甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之」，關於各級別應具知識及技能經廣徵各界意見，及參考國外分級，其技能範圍及專精程度大致如下：

一、甲級技術士：

具備綜合、評鑑該職類相關知識與精熟作業、技能設計、規劃、指導及監督之能力。

二、乙級技術士：

具備應用、分析該職類相關知識與精熟作業、技能設計、規劃之能力。

三、丙級技術士：

具備應用、熟知該職類相關知識及熟練作業之能力。

四、單一級：

技能檢定職類等級不宜分為三級者，原則上定為「單一級」，單一級大致比照丙級，理由為該職類之專業知識及技能大致僅至丙級程度而已，例如重機械操作、一般手工電銲等單一級都比照丙級；但部分單一級職類如氬氣鎢極電銲，其因銲接材料不同所需技能有難易之分，乃依其材料分別訂有不同檢定項目，其檢定合格者，於技術士證照背面會註明檢定合格項目，並可從該職類規範中判定級別；又例如某人於該職類某項檢定合格取得技術士證後，亦得於下一梯次（或年度）參加該職類不同項目檢

定，其檢定合格者，亦可取得另一張技術士證，所取得二張技術士證雖均註明「單一級」，但持有人得向勞委會申請認定其所檢定合格之項目，究相當於該職類那一級別。

肆、申請檢定資格²⁹

依據九十二年十二月三十一日修正發布之「技術士技能檢定及發證辦法」第五條至第九條規定技能檢定職類之甲、乙、丙級之身慶檢定資格，單一級比照丙級資格。其中符合修法前之申請檢定資格者，可適用修法前之規定，延用至九十五年一月二日止。

一、丙級申請檢定資格

年滿十五歲或國民中學畢業者，得參加丙級或單一級技術士技能檢定。

二、乙級申請檢定資格

具有下列資格之一者，得參加乙級技術士技能檢定：

- (一) 取得申請檢定職類丙級技術士證後，接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時以上，或從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- (二) 取得申請檢定職類丙級技術士證，且高級中等學校畢業或

²⁹「申請檢定資格」之用詞，係依據「技術士技能檢定及發證辦法」之法規用語。

在校最高年級者。

- (三) 取得申請檢定職類丙級技術士證之五年制專科三年級以上在校學生、二年制及三年制專科、技術學院或大學之在校學生。
- (四) 接受相關職類職業訓練時數累計八百小時後，從事申請檢定職類相關工作三年以上者。
- (五) 接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- (六) 接受相關職類職業訓練時數累計三千二百小時以上者。
- (七) 接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時以上，且高級中等學校畢業者。
- (八) 接受相關職類職業訓練時數累計八百小時，並從事申請檢定職類相關工作一年以上，且高級中等學校畢業者。
- (九) 接受相關職類技術生訓練二年後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- (十) 高級中等學校畢業後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- (十一) 大專校院以上相關科系畢業或在校最高年級者。

(十二) 大專校院以上非相關科系畢業，接受相關職類職業訓練時數累計八百小時以上，或從事申請檢定職類相關工作一年以上者。

(十三) 從事申請檢定職類相關工作六年以上者。

前項相關職類職業訓練及技術生訓練由中央主管機關認定，並在職業訓練機構或政府委辦單位參訓者為限。

三、甲級申請檢定資格

具有下列資格之一者，得參加甲級技術士技能檢定：

(一) 取得申請檢定職類乙級技術士證後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。

(二) 取得申請檢定職類乙級技術士證後，接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時以上者。

(三) 取得申請檢定職類乙級技術士證後，接受相關職類職業訓練時數累計八百小時以上者，並從事申請檢定職類相關工作一年以上者。

(四) 專科相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作四年以上者；或非相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作六年以上者。

(五) 技術學院或大學相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作

三年以上者；或非相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作五年以上者。前項相關職類職業訓練由中央主管機關認定，並以在職業訓練機構或政府委辦單位參訓者為限。

甲、乙、丙級申請檢定資格，在中央目的事業主管機關另有法規規定者，從其規定；職類性質特殊者，其申請檢定資格由中央主管機關會商中央目的事業主管機關另定之，故目前計有勞工安全管理、勞工衛生管理、勞工安全衛生管理、物理性因子作業環境測定、化學性因子作業環境測定、保母人員、中餐烹調、西餐烹調、中餐烹調(資深廚師)、職業潛水、堆高機操作、鍋爐操作、固定式起重機操作、移動式起重機操作、人字臂起重桿操作及升降機裝修、自來水管配管-自來水管承裝技工、自來水管承裝技工及照顧服務員等十九種職類，有特殊規定其申請檢定資格。

伍、目前我國實施技術士證法規之規定

勞委會為落實技術士證照制度，強化技術士證之效用，提升職業之服務品質，除積極規劃擴大辦理技能檢定及改進辦理方式外，並協調中央各目的事業主管機關訂定或修訂相關行業管理法規。

同時依據第三十五條：「技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。」，於九十一年度協調相關部會將冷凍、通風及空調等三十二種業別納入行政院發布之「技術上與公共安全有關事業機構應

僱用技術士之業別及比例（人數）一覽表」³⁰規範外，九十二年度依據九十二年二月七日總統令制定公佈之「營造業法」第三十三條「營造業承攬之工程，其專業工程特定施工項目，應置一定種類、比率或人數之技術士。」³¹之規定，與內政部營建署研訂相關規定，於九十三年六月二十九日會銜內政部訂定發布「營造業專業工程特定施工項目應置技術士種類、比例或人數標準表」，並自九十三年七月一日起實施。另經濟部能源局已於九十三年度四月十四日總統令制定「冷凍空調業管理條例」，明確規範冷凍空調業從業人員之資格；並草擬「天然氣事業法（草案）」及「電業法（草案）」，分別將公用天然氣事業應僱用一定人數之專任天然氣導管配管專業人員，以及電力工程業應僱用相關職類技術士證納入技術證照制度。消防署已於「消防法」修正草案第十五條之六增列特定瓦斯器具裝修技術士之僱用規定，並授權另定「燃氣熱水器爐具承裝業管理辦法（草案）」，未來燃氣承裝業應僱用技術士擔任裝設維修工作。³²另目前我國實施技術士證照制度之法規請參考附錄五。

陸、我國技能檢定目前所面臨的問題

我國技能檢定自實施以來，雖已具有相當成效，對我國產業技術之提昇及服務品質之改進，亦產生了很大作用，儘管我國技術士證照制度之實施已有初步成效，但無可諱言尚有一些問題，必須積極面對與改進，經探討周談輝及張吉成³³、蕭錫錡³⁴、賴

³⁰ 請參閱附錄三。

³¹ 請參閱附錄四。

³² 勞委會中部辦公室，九十三年度全國技術士技能檢定業務檢討會資料，勞委會中部辦公室編印，台中，民 93.10.22，頁 9-10。

³³ 周談輝、張吉成，落實技術士職業證照制度之策略，《就業與訓練》，第 16 卷，第 1 期，民 87.1，頁 68-71。

³⁴ 同註 19，頁 38-39。

水欽³⁵、徐明輝³⁶等專家學者相關著作，整理出我國技能檢定目前面臨的問題：

一、各相關管理法規未盡周延

技術士證照制度不能落實的主因在於是否具有法源依據，宜擴大協調技術上與公共安全、衛生有關之目的事業主管機關訂定完備的管理法規，且訂定僱用一定比率之技術士始得營業，以加速落實技術士證照制度。

二、技能檢定規範未符合產業需要

由於科技發展快速，技術面隨著需求而隨時在改變與進步，但技能檢定受到檢定機具、設備及場地之限制，有關技術面卻不易隨著企業界需求而有所修正，致有產生部分職類檢定規範不符合產業需求之情形發生，致經技能檢定測試合格者，取的技術士證，其技術上與產業的需求，亦有相當的落差。

三、技能檢定職類太少

目前技能檢定已建立 180 種職類，但大多屬於傳統性之製造業為主、對於服務業及高科技產業之職類開發，尚嫌不足或開發太慢，雖然勞委會中部辦公室於九十一年接辦後，又陸續開發電腦軟體設計、餐旅服務、建築物室內設計、建築物室內裝修工程管理、營建防水、飛機修護、照顧服務員及手語翻譯等職類，但

³⁵同註 4，頁 22-24。

³⁶同註 8，頁 76-82。

尚無法跟上社會需求，並欠缺高科技職類的開發，實因欠缺經費及人力，加之政府政策的目標指向未能明確，亦造成技能檢定職類無法隨市場需求，加速開發。

四、企業參與太少

由於我國中小企業，對技術士證照尚未達成認同的共識，生產技術又未能確實制度化，致檢定產生的人力與產業的需求有落差的存在；同時參與技術士證照相關事宜意願不高，對落實技術士證照政策之執行過程未能充分配合。

五、證照效用不高

雖然政府在推動技術士證照制度，除協商教育部給予學生升學加分的優惠、技職教師進用的條件等等措施外，但對於政府機關人員之任職及敘薪均是以公職人員考試等級為依據，對於領有技術士證者，並無特定獎勵措施。同時在各項公共工程及廠商參與公共事務之要求上，除法令有規定者外，對持有技術士證照者的進用，亦缺乏全面的配合措施。

六、通過甲級技能檢定人數太少

技能檢定由六十三年實施至今已三十年，共開發完成 180 種職類。至九十三年度止，辦理中之檢定職類計 152 種，每年報檢人數亦由二千餘人，增加到最多人數約六十多萬人。截至九十三年六月底止累積參檢人數達 5,119,535 人，累積合格發證人數達 2,518,890 張，平均合格率 49.20%，其中甲級 6,169 張，僅佔 0.24 %。由勞委會職業訓練局委託彰化師範大學蕭錫奇博士研究

之「落實技術士證照制度效用之評估與推廣研究」³⁷所得結論，國內企業大部份認為我國現行證照試題在甲級方面的難易度偏向困難。

七、目前接受辦理技能檢定之單位所遭遇的問題

勞委會中部辦公室將技能檢定學科測試委託漢翔航空工業股份有限公司承包，術科測試則委託經術科場地評鑑合格之單位辦理，但在辦理中除辦理單位反映外；並有應檢人不斷透過各種管道反映技能檢定的缺失，僅將所反映的問題大致歸類整理如下：

- (一) 術科報名費不足支付相關費用。
- (二) 辦理人力不足，不願繼續辦理。
- (三) 有些職類經場地評鑑合格單位數太少，應檢人參加測試路途太遠，且經場地評鑑合格之辦理單位負荷太重。
- (四) 有些設備過於老舊，又無經費可更新，常因損壞而無法補充新設備。
- (五) 有些職類監評人員培訓人數不足。
- (六) 辦理單位承辦人員時常更迭，致業務難以持續推動。

³⁷蕭錫錡，落實技術士證照制度效用之評估與推廣之研究，行政院勞工委員會職業訓練局編印，台北，民89.6，頁122。

(七) 對監評人員每月可參加評鑑之天數限制太嚴。

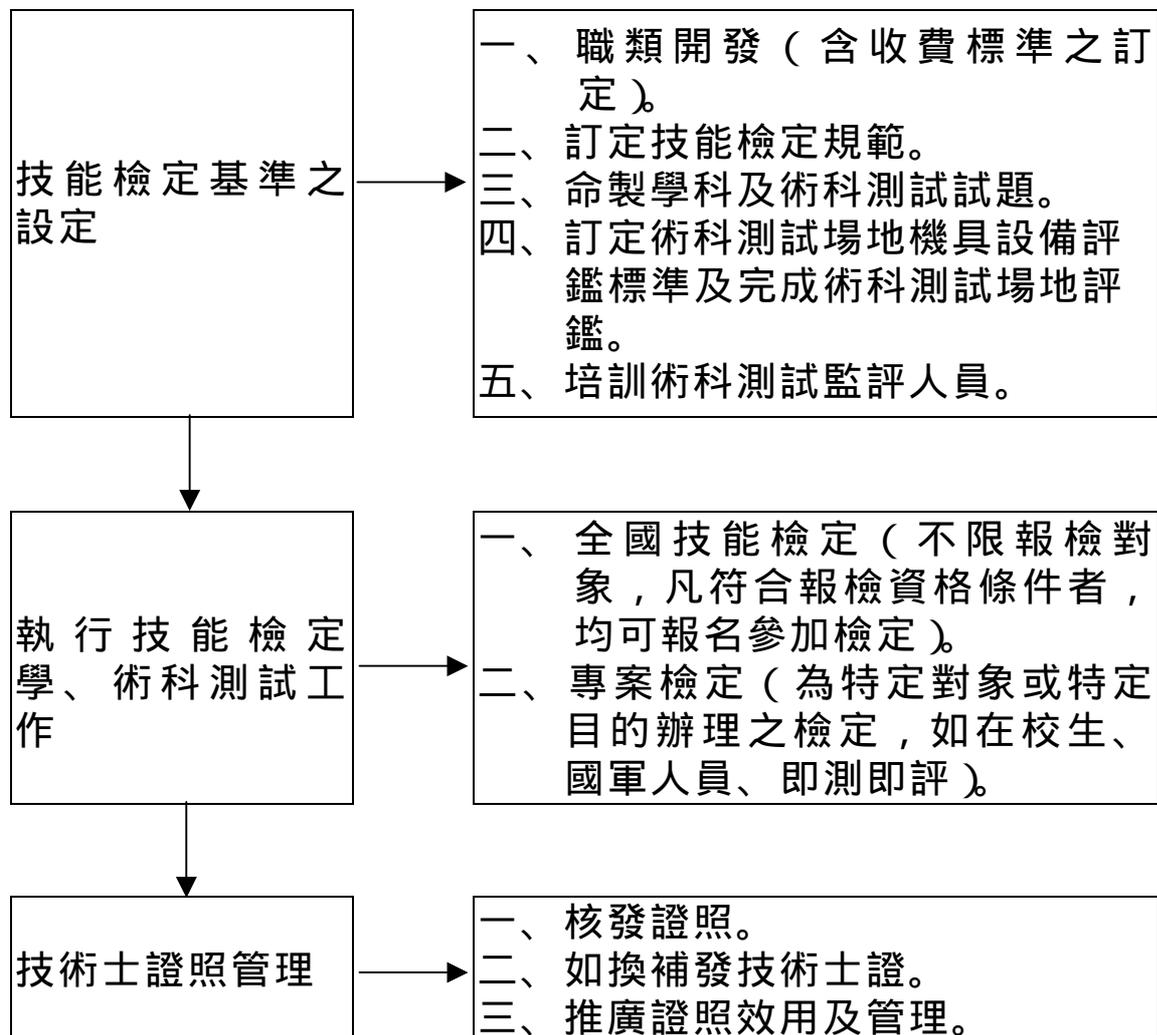
(八) 有些應檢人反映監評人員或承辦單位專業能力不足。

(九) 應檢人常對辦理單位之公信力提出質疑。

第四節 我國技能檢定主要工作內容

我國技能檢定主要工作內容可區分為技能檢定基準之設定、執行技能檢定學、術科測試工作、技術士證照管理等三大環節，如圖 2-4-1。技能檢定基準之設定包含辦理職類開發（含收費標準之訂定）、訂定技能檢定規範、命製學科及術科測試試題、訂定術科測試場地機具設備評鑑標準及完成術科測試場地評鑑、培訓術科測試監評人員等五項重點工作。執行技能檢定學及術科測試工作，其方式可區分為全國技能檢定與專案技能檢定，前者不限報檢對象，凡符合報檢資格條件者，均可報名參加檢定；後者則為特定對象或特定目的辦理之檢定，如在校生、國軍人員、即測即評。技術士證照管理包括技術士證核發、換補發、推廣證照效用及管理。其重點分述如下：

圖 2-4-1 我國目前技能檢定之主要工作內容



資料來源：研究者自行整理

壹、職類開發 (含收費標準之訂定)

依據行政院勞工委員會中部辦公室的統計，截至民國九十三年十月底止，技能檢定的相關職類涵蓋電機類群(19 職類)、金屬機械加工類群(31 職類)、焊接配管類群(10 職類)、化工類群(4 職類)、美容美髮(3 職類)、服飾類群(5 職類)、食品加工類群(8 職類)、食品調理類群 (4 職類)、印刷類群(11 職類)、商業類群(3

職類)、營建類群(17 職類)、機械修護類群(12 職類)、農業類群(7 職類)、勞工安全衛生類群(16 職類)、資訊類群(5 職類)、電子類群(7 職類)、其他類群(18 職類)，已開發技能檢定職類共 180 種，至 93 年度尚在辦理計 152 職類，職類級別可區分為甲、乙、丙級或單一級別。由於目前各可蒐集職類群之資料，其整理之類群、停辦及未開辦的資料皆過於老舊或有錯誤，所以研究者特別自行整理，如表 2-4-1。又勞委會為因應社會進步的趨勢及職種類別分工的不斷增加，因而技能檢定必須密切配合潮流脈動，不斷地修正與增加開發新的檢定類別。

有關辦理技能檢定學、術科測試收費標準，其學科部分係依固定支出費用，採相同收費標準。而術科收費標準，係依各職類所需材料與相關費用，編列收費標準估算表。在訂定過程，為求公開、公正及力求嚴謹，則邀集相關目的事業主管機關、業界、學界代表等共同會商達成共識訂定之。

表 2-4-1 我國技能檢定已開發、停辦及未開辦之職類

編號	職類類群	職類名稱	級別
1	電機類群 (計 19 職類)	冷凍空調裝修	甲、乙、丙
2		室內配線	甲、乙、丙
3		電器修護	乙、丙
4		工業配線	甲、乙、丙
5		變壓器裝修	甲、乙、丙
6		旋轉電機裝修	甲、乙、丙
7		旋轉電機繞線	甲、乙、丙
8		靜止電機繞線	甲、乙、丙
9		配電線路裝修	甲、乙、丙
10		升降機裝修	甲、乙、丙

11		配電電纜裝修	乙、丙
12		機械停車設備裝修	乙、丙
13		船舶室內配線	乙、丙
14		用電設備檢修	乙、丙
15		輸電地下電纜裝修	乙、丙
16		輸電架空線路裝修	乙、丙
17		變電設備裝驗	乙、丙
18		機電整合	甲、乙、丙
19		發電汽力機組系統運轉	甲、乙
20	金屬機械加工類 群 (計 31 職類)	車床工	甲、乙、丙
21		鉗工	甲、乙、丙
22		機械製圖	甲、乙、丙
23		平面磨床工	甲、乙、丙
24		牛頭鉋床工	甲、乙、丙
25		沖壓模具工	甲、乙、丙
26		銑床工	甲、乙、丙
27		煉鋼電弧爐	甲、乙、丙
28		金屬塗裝	甲、乙、丙
29		齒輪製造	乙、丙
30		製銑電爐	甲、乙
31		CNC 車床工	甲、乙、丙
32		圓筒磨床工	甲、乙、丙
33		精密機械工	甲、乙、丙
34		CNC 銑床工	甲、乙、丙
35		電腦輔助機械製圖	甲、乙、丙
36		塑膠射出模具	丙
37		塑膠射出成型	丙
38		塑膠押出成形	丙
39		電腦輔助立體製圖	乙、丙
40		車輛塗裝	甲、乙、丙
41		木模	甲、乙、丙
42		鑄造	甲、乙、丙

43		板金	甲、乙、丙
44		打型板金	甲、乙、丙
45		熱處理	甲、乙、丙
46		電鍍	甲、乙、丙
47		油壓	甲、乙、丙
48		氣壓	甲、乙、丙
49		汽車車體板金	乙、丙
50		機械板金	乙、丙
51	焊接配管類群 (計 10 職類)	一般手工電焊	單一級
52		氣焊	單一級
53		冷作	甲、乙、丙
54		自來水管配管	乙、丙
55		艙裝	甲、乙、丙
56		半自動電焊	單一級
57		氬氣鎢極電焊	單一級
58		工業用管配管	甲、乙、丙
59		氣體燃料導管配管	乙、丙
60		特定瓦斯器具裝修	乙、丙
61	化工類群 (計 4 職類)	化學	乙、丙
62		石油化學	甲、乙
63		陶瓷 (石膏模)	甲、乙、丙
64		化工	乙、丙
65	美容美髮 (計 3 職類)	男子理髮	乙、丙
66		女子美髮	乙、丙
67		美容	乙、丙
68	服飾類群 (計 5 職類)	男裝	甲、乙、丙
69		女裝	甲、乙、丙
70		國服	甲、乙、丙
71		製鞋	甲、乙、丙
72		電繡	丙
73	食品加工類群 (計 8 職類)	烘焙食品	乙、丙
74		食品檢驗分析	乙、丙

75		食品用金屬罐捲封	乙、丙
76		肉製品加工	乙、丙
77		中式米食加工	乙、丙
78		中式麵食加工	乙、丙
79		水產食品加工	乙、丙
80		製茶技術	丙
81	食品調理類群 (計 4 職類)	中餐烹調	乙、丙
82		餐旅服務	丙
83		西餐烹調	乙、丙
84		調酒	丙
85	印刷類群 (計 11 職類)	凸版製版	甲、乙、丙
86		凸版印刷	甲、乙、丙
87		裝訂及加工	甲、乙、丙
88		製版照相	甲、乙、丙
89		平板製版	甲、乙、丙
90		凹版製版	甲、乙、丙
91		網版製版	甲、乙、丙
92		平版印刷	甲、乙、丙
93		凹版印刷	甲、乙、丙
94		網版印刷	甲、乙、丙
95		圖文組版	甲、乙、丙
96	商業類群 (計 3 職類)	廣告設計	乙、丙
97		商業計算	乙、丙
98		會計事務	乙、丙
99	營建類群 (計 17 職類)	泥水	甲、乙、丙
100		家具木工	甲、乙、丙
101		鋼筋	甲、乙、丙
102		模板	甲、乙、丙
103		門窗木工	甲、乙、丙
104		建築製圖	甲、乙、丙
105		測量	甲、乙、丙
106		建築工程管理	甲、乙

107		建築物室內設計	甲、乙
108		建築物室內裝修工程管理	甲、乙
109		鋁門窗工	乙、丙
110		建築塗裝	甲、乙、丙
111		電腦輔助建築製圖	乙、丙
112		裝潢木工	甲、乙、丙
113		營建防水	乙、丙
114		混凝土	甲、乙、丙
115		營造業工地主任	甲
116	機械修護類群	汽車修護	甲、乙、丙
117	(計 12 職類)	重機械修護	甲、乙、丙
118		內燃機修護	甲、乙、丙
119		農業機械修護	乙、丙
120		紡紗機修護	乙、丙
121		織布機修護	乙、丙
122		染整機械修護	乙、丙
123		針織機械修護	乙、丙
124		機器腳踏車修護	乙、丙
125		事務機器修護	丙
126		工程泵類檢修	乙、丙
127		飛機修護	丙
128	農業類群	園藝	丙
129	(計 7 職類)	農藝	丙
130		種苗生產	丙
131		造園施工	丙
132		花藝設計	乙、丙
133		農田灌溉排水	甲、乙、丙
134		農藥代噴	乙、丙
135	勞工安全衛生類	鍋爐操作	乙、丙
136	群(計 16 職類)	固定式起重機操作	單一級
137		移動式起重機操作	單一級
138		人字臂起重桿操作	單一級

139		重機械操作	甲、乙、丙
140		下水道設施操作維護	甲、乙
141		職業潛水	乙、丙
142		第一種壓力容器操作	單一級
143		勞工安全管理	甲
144		勞工衛生管理	甲
145		勞工安全衛生管理	乙
146		農用曳引機操作	單一級
147		物理性因子作業環境測定	甲、乙
148		化學性因子作業環境測定	甲、乙
149		堆高機操作	單一級
150		鍋爐裝修	乙、丙
151	資訊類群	電腦軟體應用	甲、乙、丙
152	(計 5 職類)	電腦軟體設計	甲、乙、丙
153		電腦硬體裝修	甲、乙、丙
154		網路架設	乙、丙
155		網頁設計	乙、丙
156	電子類群	工業電子	丙
157	(計 7 職類)	視聽電子	甲、乙、丙
158		工業儀器	甲、乙、丙
159		儀表電子	甲、乙
160		電力電子	甲、乙
161		數位電子	甲、乙
162		通信技術(電信線路)	甲、乙、丙
163	其他類群	測量儀器修護	甲、乙
164	(計 18 職類)	鋼琴調音	單一級
165		按摩	乙、丙
166		滅火器消防安全設備	乙
167		眼鏡鏡片製作	甲、乙、丙
168		水系統消防安全設備	乙
169		化學系統消防安全設備	乙
170		警報系統消防安全設備	乙

171		避難系統消防安全設備	乙
172		漁具製作	乙、丙
173		水族養殖	乙、丙
174		畜產	丙
175		寵物美容	丙
176		金銀珠寶飾品加工	乙、丙
177		保母人員	丙
178		照相	丙
179		手語翻譯	丙
180		照顧服務員	丙

資料來源：研究者自行整理

註：已公告 180 種職類，：表示停辦，計 10 職類。：表示未開辦，計 18 種職類。至 93 年度尚在辦理之職類計 152 種

貳、訂定技能檢定規範

技能檢定規範的建立，必需先瞭解如何使技能檢定規範符合產業工作的需求；其次必須使技能檢定規範能作為命製試題的範圍與依據。如何讓技能檢定規範，符合產業工作的需求，則必需透過「工作分析」³⁸才能達到要求；同時為使技能檢定規範成為命製試題的依據，則應從技能檢定的「評量」³⁹特性加以探討。

技能檢定的主要目的乃在為產業鑑定與儲備所需技術人才，激勵產業技術升級，提升職業服務水準，並確保公共安全。所以，技能檢定規範應具備下列幾項標準：

³⁸工作分析是將產業界中各項工作的內容、責任、性質以及員工所應具備的基本條件，包括知識、能力、責任感與熟練度等加以研究分析的過程。

³⁹評量是獲得資訊，進而形成判斷，並據以做成決定的過程。換句話說，評量乃是經由測量(Measurement)而獲得量化的(Quantitative)資料，再根據這些比較可靠的數據資料，參照合理的衡量標準，加以比較分析和綜合研判的系列過程。

一、應符合產業的需求：

產業僱用任何一位員工從事某職位之工作，均有其預設的標準，技能檢定若要檢定符合從事某項工作人員所需的能力，則其標準必須獲得產業的認同，才能達到「檢、用」一致的目的。

二、應明訂從事某項職類所需具備的基本能力：

規範的內容分為工作項目、工作種類、技能標準及相關知識等方面，因此各項內容，都應把從事該項工作的基本能力作一詳盡的敘述。

三、必須可作為命題的依據：

技能檢定的命題係依據技能檢定規範來命製，因此，檢定規範的記載必須明確，可評量化，否則技能檢定命題人員可能因為規範的不明確性或過於籠統，因而發生自行猜測，據以命製試題。

基於上述認知，技能檢定規範的發展，在於確認某項職類的工作內涵與標準，先透過工作分析，將其工作內容、性質等作詳細的研究分析，以訂定出完整的工作規範。其次，規範內容中技能的標準與相關知識的表達，應該符合評量目標的原理，即依照檢定的層級與需求，分別達到認知、情意與動作技能三大類的評量標準。

參、命製學科及術科測試試題

學科與術科測試試題之命製，係依照技能檢定規範標準，因此試題必須具有一致性及代表性，並應力求試題的正確性，且符合公認標準，才能使技能檢定具有公信力。

一、學科測試試題命製：

學科測試試題之命題係先製作測試項目細目表，依據技能檢定規範的工作項目、技能種類、技能標準及相關知識，適當的分配題數，並且根據檢定的甲、乙、丙級，命製符合其受檢層次的試題，同時應考量試題的內容效度⁴⁰。至於試題的難易度，係在試題命製完成後，再行調整，使其通過分數趨近或等於六十分。

二、術科測試試題命製：

術科測試試題命製係採用技能分配表，分析技能檢定術科測試的工作內涵，務必使各項應測試之技能平均分配於試題中。然後對試題進行工作分析，以符合技能分配表的要求，並配置適當的測試時間。

肆、訂定術科測試場地、機具、設備評鑑標準及完成術科測試場地評鑑

技能檢定之術科測試場地、機具、設備，乃參加技能檢定術科測試者之實務操作與發揮的空間，不同職類為符合其特性與需求，除必須訂定術科場地、機具、設備之評鑑標準外，同時亦需

⁴⁰ 確保試題的內容效度有兩種方法，一種為內容專家（Content specialists）對試題做判斷，其判斷主要是針對試題是否和所欲測量的範圍相符。另一種是實徵技術用來找出有問題的試題加以修正。

選擇合乎規定與標準的場地、機具、設備。為求各地區之場地、機具、設備的齊一性並達到公平的原則，故勞委會中部辦公室相關人員，必須隨對各學校、職訓機構、事業機構與團體等進行場地、機具與設備的評鑑作業。

伍、培訓術科測試之監評人員

技能檢定的術科測試過程中，術科監評人員居於最重要的靈魂地位，所扮演的角色十分吃重，是決定應檢人整體操作過程，是否合格的最終評定者。所以技能檢定術科測試之監評人員應具備的能力有二：

- 一、一般監評能力：係指監評人員在測試過程中所表現的認知能力，如思考能力、觀察能力、記憶能力及創造力等。
- 二、特殊監評能力：係指監評人員在測試過程中所表現的專門能力，如把握題意能力、語言表達能力、情緒管理能力、組織管理能力、研究分析能力及臨場應變能力等。

監評人員的能力相當重要，並需兼顧專業與心理認知的智能，以公正、公平、客觀的服務態度，完成術科測試的工作。

技能檢定術科測試監評人員之培訓，是由相關事業機構、職訓機構及學術團體推薦其現職人員、訓練師、教師與命題人員等；另勞委會中部辦公室亦保留部分名額，供符合甄審條件之人員，自行上網登記。該等人員須經勞委會之審核小組審議，經審議合格的人員，需透過培訓的過程，學習監評應具備的知識與技能。監評的知識與技能主要包含：

- 一、技能檢定的政策與推行。
- 二、技能檢定規範與職類辦理情形。
- 三、技能檢定試題內容與相關事項。
- 四、技能檢定術科模擬監評演示評分。

陸、技能檢定學、術科測試及發證管理

技能檢定學、術科測試及發證主要工作包括，參加技能檢定者由報名，經學科與術科測試，通過後造送合格名冊，由勞委會中部辦公室發證或委託北高兩市勞工局或各辦理技能檢定之技職學校核發證書，其流程概略如下：1、報名 2、學科測試 3、術科測試 4、合格名冊 5、發證 6、查詢。

全國技能檢定為非特定對象、定期舉辦之檢定，目前全年分三梯次辦理約 147 至 152 個職類，每個職類每年以辦理一次為原則。金門地區因屬離島，故考量其特殊地域性，勞委會為避免該地區報檢人奔波及花費過多，特別委託金門農工辦理工業配線、工業電子、中餐烹調、汽車修護、車床工、鉗工、電腦軟體應用等丙級及鉗工、數位電子乙級等九職類之報名及學術科測試試務工作。即測即評的開辦，乃政府鑒於全國技能檢定術科測試及格而學科測試不及格者，必需等待一年後方能再參加學科測試，無法迅速取得技術士證，不利其進入就業市場，由於學科採是非及選擇題，易於採網路線上測試，為方便應檢人迅速取得證照和就業，自九十年六月起，技能檢定丙級學科測試試辦電腦線上測驗，應檢人可於測驗結束後立即取得成績單。目前即測即評適用

職類已增至丙級電腦軟體應用等 73 職類，全省已建置 33 所合格考場，遍佈 21 縣市及澎湖地區，應檢人可隨時自由就近選擇考場報名參測。

專案技能檢定係指相關機關或團體，採不定期方式，向勞委會中部辦公室提出申請，經核准始得辦理之技能檢定。其以服務特定對象為範圍，目的是基於「訓、檢、用」合一的政策考量，相關人員在受訓完畢後，就能立即參加技能檢定，對某些特定對象的學習，具有高度的激勵作用。如台灣區技職在校生、技職教師乙級、公訓機構受訓學員、法務部、國防部所屬監院所受刑人、國軍人員、事業機構員工及原住民等專案檢定。

勞委會為落實技術士證照制度，強化技術士證之效用，提升職業之服務品質，除積極規劃擴大辦理技能檢定及改進辦理方式外，並協調中央各目的事業主管機關訂定或修訂相關行業管理法規。技術士證管理係對技術士證租借他人使用予以撤銷，若發現偽造技術士證，則送請司法單位處理等。

第五節 本章小結

由第一節至第四節分別探討我國技能檢定、技能檢定之意涵、我國技能檢定實施現況、我國技能檢定主要工作內容。首先瞭解到我國技能檢定的發展與意涵，並對技能檢定的效用與功能加以介紹。但在探討我國技能檢定實施概況中，亦有專家學者於其研究中，分別指出我國技能檢定目前的問題及接受委託辦理技能檢定所遭遇到的困難。又我國技能檢定的主要工作內容，係政府規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，必須完成的工作，所以其自辦能力是否足夠，必須加以探討。故本章文獻探討，將提

供本研究對我國技能檢定目前的問題及開放相關機關、團體自辦技能檢定之能力的理論基礎。

第三章 各國技能檢定與證照制度的實施方式

本章係探討英國、德國、澳洲、日本及韓國技能檢定與證照制度的實施方式，並比較各國辦理技能檢定之單位，以了解各國技能檢的特色，政府擔任的角色、檢定分級的方式、辦理技能檢定單位的屬性，並藉以建構開放相關機關、團體自辦技能檢定其組織屬性及其我國技能檢定分甲、乙、丙級是否合宜之理論基礎。

第一節 英國

英國自1946年頒佈「工業訓練法」，明文規定政府應介入職業訓練。1973年通過「就業與訓練法」後，成立一獨立的人力服務委員會。1990年，新的青年訓練計畫鼓勵業主提供未就業青年訓練與就業的機會。1997年英國為統籌中央與地方的教育與訓練之相關事務，特將教育部與就業部合併為「教育與就業部」，期使技職教育與職業訓練更加緊密配合，並以資格證書及評估機制來檢測其具體成效。1997年的教育法案中亦明示，課程局（The qualifications and curriculum authority, QCA）必須負起教育與訓練內容的銜接任務。

英國的職業資格制度，在課程局的整合下分成兩大類，即國家職業資格證書(National Vocational qualification, NVQ)與普通國家職業資格證書(General National Vocational qualification, GNVQ)，兩種資格證書區分如下：

壹、國家職業資格證書 (NVQ)

係檢定個人在某一特定工作領域，應具有的技能、知識與理解，依職業能力共分5級。在檢定過程中，共有標準設定團體(Standards Setting Bodies)、認證團體(Awarding Bodies)、課程局、評定中心 (Assessment Centers) 等四個單位參與。其中課程局的主要任務是督導國家職業資格檢定標準、檢定運作的機制及與認證團體的行政協調。標準設定團體則由國家訓練組織(National Training Organisations, NTOs)擔任;至於認證團體則具有發展與執行國家職業資格證書的雙重角色。同時「國家職業資格證書」是一種能在全國得到承認的職業資格，經由授與機構頒發給個人，提供就業或繼續學習的憑據。進一步而言，「國家職業資格證書」是一種以能力為基礎的資格認定，並且是建立在國家標準之上，這些標準規定了從事的工作崗位上所必備的知識和技能。

貳、普通國家職業資格證書(GNVQ)

係檢定16歲以上青年，所需具備廣泛的職業知識與技能，其共分為基礎、中級與高級三個等級;其檢定方式可以是作業，也可以是測試。目前共有16個職業領域辦理檢定，若經測試合格者，則可做為高等教育之入學及受雇資格。

英國技能檢定多授與職業訓練機關主管，英國職業訓練主管機關為「教育與就業部」，依照就業與訓練法規定，由各業成立一個非營利之法人性質的訓練會，負責法案的執行，各訓練會由資方、勞方代表及教育訓練專家組成，依法辦理各行業訓練與技能檢定工作。而中央另設有訓練顧問委員會，作為全國性的顧問諮詢機構。同時又由訓練與企業委員會釐定職業訓練需求與國家職業技術能力標準，國家職業資格委員會則負責職業訓練之職類

發展、推動與審查發證機構。國家職業資格證書與國家普通職業資格證書只能由國家職業資格委員會審查且通過授權的團體或組織頒發。較為著名的三個授證團體為倫敦城市與工會機構、商業與科技教育會和藝術皇家社團。普通國家職業資格證書由這三個團體授證，此外還有超過一百個公、私立授證機關或團體頒授國家職業資格證書，許多專業、行業和職業都也自己所屬的授證團體。

英國技能檢定工作，是由民間的職業團體負責辦理；且技能檢定的規範，同樣由民間職業團體邀請勞、資、官、學界的專家學者組成專業團體委員會，負責研訂及修改的工作⁴¹。英國目前約有六百多個職業團體，辦理六千多個職類的技能檢定，其中較為重要之檢定，約可分為技術員檢定、技工檢定、行政管理人員檢定。故英國的證照制度係採「先民間後政府」的做法，政府乃為輔導及監督的角色，只制定及管理國家標準，建立統一認定的架構，其餘由民間發展證照，以市場機制來提昇證照的效用。

第二節 德國

德國的技術水準在世界上備受肯定，其優良的技術水準，乃在於學徒訓練實施的普及與深入，並極具成效與特色，此項訓練是奠定德國工業技術發展的基礎。德國的養成訓練，在制度設計上，係採「建、教、訓、檢、用」合作方式，技能檢定為評鑑其職業訓練成效的畢業措施。師傅考試的技能檢定，因有法令規定，同時社會早已存有共識，並為各界所肯定，因而證照制度具有一定之效用。

⁴¹ 陳聰勝，《各國職業訓練制度》。台北：五南，民 87.10，頁 107-108。

德國約有百分之七十五的青年人（年齡為15歲到25歲之間），在接受高等教育前後，願意接受學徒訓練，其訓練的主要行業為工業、商業、手工藝、農業、公共行政及自雇行業。訓練期滿後，都需舉行結業測試，結業測試由各地區的工商業總會、農業總會、手工業總會或公共服務業總會舉辦。經測試及格者，由地區總會發給技工證書。取得技工證書者即為正式技工，就職時可依團體協約規定，按技工薪資起薪；同時若有志進修，可在服務若干年後，經測試及格取得技術員或師傅資格，或取得大學入學資格，則可投考大學。另欲以某一手工業做為一種固定的行業，必須是通過手工業之師傅測試，或者通過與手工業師傅相當之測試者，而各行業之證照受到法律保障，以確認其合法從業資格。

德國的技能檢定考試分為學徒結業測試與師傅測試等二種。學徒訓練期滿後，依規定凡經認可的訓練行業，均須舉行結業測試，其測試資格條件與類別如下：

壹、資格條件如下：

一、學徒期末測試方面：

凡經聯邦政府認可的訓練職類，在各行業總會立案的場所接受養成訓練，成績合格結訓者，均可以參加學徒期末測試。

另下列人員經各行業總會審查合格後，亦可以參加該項測試：

- （一）受訓者的訓練期限延長，或其結訓日期在該項測試日期後兩個月以內者。

- (二) 受訓者已向行業總會辦理註冊登記，或雖未辦理註冊登記，但由其法定監護人提出書面保證者。
- (三) 受訓期間成績特別優秀者，可提前結訓參加該項測試。
- (四) 未曾接受養成訓練，但曾從事經認定職類之工作，其工作年限超過法定訓練時間兩倍以上，並能證明其具有該職類之專門知識和技能者。
- (五) 在聯邦教育及科學部認可的職業學校中接受養成訓練，成績合格結訓者。

二、師傅測試方面：

報名參加師傅測試必須具備下列兩種資格條件之一：

- (一) 從五年制國民中學或六年制實料中學畢業，再接受兩年至三年半的二元制養成訓練，並至少在所學行業內工作三年至五年。
- (二) 從一年制師傅學校、二年制技術師學校或二年制企業管理學校之一畢業，並具有兩年以上的專業實務經驗。

貳、測試類別：

- 一、商業助手測試：商業與行政類。
- 二、技工助手測試：工業技術行業。

三、職工助手測試：手工業。

四、農業助手測試：農業。

無論是學徒期末考試，亦或是師傅測試內容分為知識與技能二項，測試方式採筆試、口試及技能之操作。但工業類師傅測試，僅有筆試及口試之理論測驗，並無實作考試，通過師傅測試者，可取得合格的師傅資格(相當領班資格)。

學徒期末測試合格者，由各行業總會發給合格證書，證書的名稱依行業的不同而有所區別；在商業行業內稱為助理員證書，在工業行業內稱為技術士證書，在手藝業行業內稱為技匠證書，在公共服務業行業內稱為專業職員證書。上述合格證書由各行業總會所發給，證書效用來自社會共識，而法令並未有強制規定。雖然持有該類證書並非就業的必要條件，但其效用早已受到社會大眾的肯定，因此在就業時較未持有證書者，容易為雇主所僱用，並作為薪資與核定職位高低之依據。

經師傅考試合格者，無論屬於何種行業，皆由各行業總會發給師傅證照。該項證照之效用，在法令上有明文規定，例如在手藝業規程就規定須取得師傅證照後，才能擔任該項職業訓練之實作教師或自行開店執業。

德國的技能檢定，從命題、監考、評分與發證，皆由各地區的工商業總會、農業總會、手工業總會或公共服務業總會負責辦理。一般而言，德國技能檢定制度具有如下的特色：

一、技能檢定分為學徒結業測試與師傅測試兩級。

二、技能檢定的標準是依據職業訓練法。

三、技能檢定的命題、監考、評分與發證，均由各地區的職業公會為之。

四、技能檢定的應試資格與測試內容均有法令規定。

第三節 澳洲

澳洲的職業訓練係由企業界以學徒訓練及 1980 年代中期所設立的訓練生系統為主。澳洲並訂定技能檢定之證照制度與評估方法的國家標準，所規劃的課程多需由國家授權與認可。工業團體可根據企業需求，研訂職業訓練之能力標準，報請國家訓練局核定，即可成為國家能力標準，並作為訓練計畫的擬定、實施與評估的依據。其有關之訓練計畫，需經國家訓練局核准，並授權訓練機關辦理，訓練後再經技能檢定合格，得可核發證照。故澳洲的證照制度係結合教育、訓練與工廠經驗的能力本位訓練，以供有關人員申請訓練及取得證照。

澳洲技能檢定之證照，依國家標準分為四級，由相關團體發展設計，經國家職訓局認可核准。其技能檢定內容明訂有基礎能力、職業能力及證照級別等三種要件。基礎能力為所有準備工作者應具備的能力，學校教育系統係培養學生這些能力。不過對未完成十二年學校教育就離校的青年，參與職業訓練亦是以培養基礎能力為目的。另外，職業能力則由國家訓練局研發，以培育符合國家證照標準的能力。

澳洲國家訓練局為職業訓練的最高領導機關，主要在發展

與設置國家職業訓練系統，發展與修改國家能力標準。而國家能力標準由工業團體發展，並需經由國家訓練局審議核定，才可作為發展職業訓練的依據。澳洲的檢定規範係能力本位的模式，將能力標準分為八個等級，由產、官、學界共同參與制定，而能力標準的建構步驟如下：

一、諮詢各界意見。

二、技能分析/工作再設計

三、匹配成能力標準。

四、辦理公聽。

五、完成。

澳洲的技能檢定方式，除可採紙筆測驗、實作測驗之外，並可採用口試、觀察、作品評量、學習日誌(logbook)評量與學習檔案(Portfolio)等方法，當學習者完成某一能力單元，經評定合格，則由評定者簽名認可，當學習者完成某一職業之所有能力單元，則可取得卅訓練機關(State Training Authorities)的技能證書。由上所述，澳洲的技能檢定即為學習者完成某一單元的評量結果的累積，再由政府機關負責發證。

第四節 日本

日本是亞洲國家中最早實施技能檢定的國家，其工業技術水準與品質管制，受到各國的肯定，主要是落實技能檢定制度，構

建從業人員的技能水準，奠定產業所需的技術基礎。日本技能檢定係根據職業能力開發促進法辦理，目前職業能力評價制度計有三大系統，分為技能檢定制度、技能審查認定制度與企業內檢定認定制度，其內容如下：

壹、技能檢定制度

係依據「職業能力開發促進法」，由勞動省所屬之職業能力開發局主管，負責技能檢定新職類之開發、各職類等級區分及技能檢定規範之訂定、技能檢定實施計畫擬訂等業務。並另成立「中央職業能力開發協會」負責命題及技術指導等業務。在地方上則由都、道、府、縣政府負責訂定實施檢定計畫並公告、技能檢定實施之督導及製發二級技術士證書等業務，同時並設有都、道、府、縣之「職業能力開發協會」負責辦理報名、檢定學術科測試之實施等實務性工作。

貳、技能審查認定制度

是由公益法人向勞動省提出辦理技能檢定之申請，勞動省則依據所訂之認定基準，審核該公益法人團體是否符合規定，經審核通過的公益法人團體即可辦理技能審查工作，並送經勞動省予以認定。至 1999 年已有 23 個公益法人團體通過審查，共辦理 143 個職類的檢定工作。

參、企業內檢定認定制度

是由事業主、事業主團體或其聯合總會對其所雇用之勞動者檢定其所具職業能力，並由勞動部長認定為技能振興上必須獎勵

之制度。此一制度係因應技術創新、社會經濟結構快速變化，在國家技能檢定職類、等級不足以因應企業特有之職能評估，而由企業自行辦理業內檢定考試，以提昇企業內從業員工技能水準，建立技術層級管理制度。至 1999 年已有 34 個事業主團體通過審查：共辦理 143 個職種的檢定工作。

日本開發技能檢定新職類，每年約辦理二個職類，其選定開發之前題與原則，係以關係國民福祉、國民經濟發展或有關人員之請求，並調查須參加檢定的勞工人數、教育訓練實施狀況等要素，全盤加以研究後，就其必要性較高之職類加以選定。同時亦檢討已實施技能檢定之職類，如有不合時宜者，則加以刪除。

日本技能檢定等級分特級、一級、二級、三級、基礎一級、基礎二級及單一級共計 133 種職類；其中特級有 26 個；一、二級的有 117 個；三級的有 61 個；基礎一級及基礎二級的有 49 個；單一級的有 16 個。特級為管理人員、監督人員程度；一級為高級技能勞動人員程度；二級為中級技能勞動人員程度；單一級為性質特殊職類而無法細分等級，程度上亦比照一級為高級技能勞動人員程度。特級技能檢定自 1989 年開始辦理，僅機械加工等 10 種職類。日本技能檢定每年辦理一次，由都、道、府、縣職業能力開發協會負責，檢定職類數多達 133 種，並分前、後期辦理。參加檢定資格，原則上均須具有檢定職種之實務經歷年資，其年資依職業訓練經歷、學歷及是否取得相關執照而異。關於實務經歷之範圍，除現場作業經驗外，包括管理監督、訓練、教育及研究業務與訓練受訓期間，均可視為實務經歷。

日本證照制度的效用有下列措施：

- 一、參加政府規定之講習訓練時，可抵免部分或全部科目之講習訓練。
- 二、參加其他種類國家考試時得抵免試部分科目。
- 三、規定公共工程現場，需有技能士之常駐制度。
- 四、取得專任從業資格。
- 五、技能士再接受規定之講習後可獲得執照。
- 六、事業機構對持有證照者，在升遷與待遇方面給予獎勵。

綜合上述內容，日本的技能檢定試務性工作，大部份委託相關機構辦理，同時為落實技能檢定，提升證照效用，在其他種類之國家考試給予優惠，事業機構並給予升遷與待遇的獎勵。

第五節 韓國

南韓早在1960年就有各種技能檢定，自1973年頒佈國家技術資格法後，開始由勞動廳主辦實施，並於1976年10月成立技術檢定公團，統籌辦理全國技術人力之資格檢定工作，各級技術人力均統一職務與發證，並賦予技能系最高職位之技能長，技術系最高職位之技術士，與教育系統之博士，具有同等的社會地位，其目的在提高及保障技術人力的待遇與尊崇，確立技術與技能的資格及供給體系。又經勞動部認可的高級職業學校職訓機構授課時數逾1800小時或修畢高中三年課程，參加技能檢定得免試學科。檢定合格者，南韓訂有加薪、升遷、身份保障等優待，並明訂國

家地方自治團體遵照施行，民間機構比照辦理。

韓國技術資格共 607 個職類，依其性質區分為技術係及技能系二大類，其等級及檢定方式如下：

壹、等級

一、技術系 - 分技術士、技士一級、技士二級。

二、技能系 - 分技能長、技能士一級、技能士二級及助理技能士。

貳、檢定方法

一、技術士、技能長等採學科測驗，經歷審查及口試。

二、技士一級、技士二級、技能士一級、技能士二級、助理技能士等採學科測驗及術科測驗。

韓國技能檢定工作係委託相關機構辦理，如 1998 年修正的「國家技術資格法施行令」第三十六條規定：「現役軍人檢定之主管機關之權限，應委託國防部」、「檢定的筆試考試題目及術科考試題目的完成、出題及管理之有關主管機關的權限，是將其委託韓國產業人力工業區」、「主管機關所管技術資格檢定的權限，委託於韓國產業人力管理公團」、「有關服務系技術資格中，事務管理技術類別之技術資格檢定等主管機關權限，應委託大韓商工會議所」等。韓國國家技術資格檢定是非常嚴格的國家考試，與韓國的高考制度具有同樣的社會影響力和權威性。

另 1997 年修正的「國家技術資格法施行規則」第三十條規定，主管機關委託大韓商工會議所有關事務管理技術類別之技術資格檢定等（計 41 職類；其檢定分 1 級至 3 級，部分職種以「段位」區分）權限範圍包括：

- 一、技能檢定命題標準之製作及變更。
- 二、技能檢定之學、術科測試題目之製作、出題及管理。
- 三、技能檢定之實施。
- 四、成績之評定及合格者之公告。
- 五、資格取得者之管理。

由前述內容可知，韓國技能檢定工作委託相關機構辦理的業務範圍甚廣。對於技能系最高職位之技能長，技術系最高職位之技術士，給予比照教育體系之博土地位。檢定合格者，亦訂有加薪、升遷、身份保障等優待，且明訂國家地方自治團體遵照施行，民間機構比照辦理。

第六節 各國技能檢定辦理單位之比較

由於英國、德國、澳洲、日本及韓國等國技能檢定之作法，各有其特色，辦理方式之主要工作內容各有其考量，本研究係探討開放自辦技能檢定，故謹將各國主要工作內容作一比較如表 3-6-1，其中日本及韓國除政府外之辦理單位皆為公法人，非為一般機構或民間團體。

表 3-6-1 各國技能檢定辦理單位一覽表

國別 工作內容	英國	德國	澳洲	日本	韓國	我國
職類開發	民間團體	同業總會	相關團體開發經國家訓練局認可	政府	產業人力工業區、大韓商工會議所	政府另行委託
制訂規範	民間團體	同業總會	相關團體制定經國家訓練局認可	政府	產業人力工業區、大韓商工會議所	政府另行委託
試題命製	民間團體	同業總會	授權訓練單位及學校	中央開發協會	產業人力工業區、大韓商工會議所	政府另行委託
測試場地設施排定或評鑑	民間團體	同業總會	授權訓練單位及學校	地方開發協會	產業人力管理公團、大韓商工會議所、國防部	1. 政府 2. 部分委託
測試	民間團體	同業總會	授權訓練單位及學校	地方開發協會	產業人力管理公團、大韓商工會議所、國防部	政府另行委託
發證	民間團體	同業總會	授權訓練單位及學校	地方開發協會	產業人力管理公團、大韓商工會議所、國防部	1. 政府 2. 部分委託

資料來源：研究者自行整理

本研究所探討的國家之技能檢定實施方式，約可歸納為分為

三種：

- 一、第一種係利用受訓結束時，由民間團體之組織，對受訓者施予考試，通過者頒發技能證書，如英國、德國。
- 二、第二種採用學習歷程檔案式(portfolio)，受訓者在受訓過程搜集符合各職類內工作能力的證明(文件)，其職類內各工作能力均獲得證明(endorsement)，由受訓者向州(state)訓練機關或學校申請技術士證。實施過程中之職類開發、規範訂定，由相關團體開發與訂定，經國家訓練局認可；另試題命製、報名、測試場地及監評係授權訓練單位及學校辦理，如澳洲。
- 三、第三種則為亞洲各國或因受中國傳統思維之影響，技能檢定並非訓練結束時之測試，而是另由政府或公法人組織辦理，如日本、韓國及我國。

第七節 本章小結

本章分析各國技能檢定，瞭解到英、德、澳洲、日、韓等國之技能檢定與證照制度的實施方式，並比較技能檢定辦理單位之差異，因這幾個國家在技能檢定制度上各有特色，不論是民間團體或公法人組織辦理，皆能培育其技術人力，促進各該國的工業發展。同時各國辦理單位之屬性，英國之民間團體與德國之同業總會皆屬地區性團體，澳洲授權訓練單位及學校，日本開發協會分中央與地方，韓國則為全國性組織。本研究系藉由比較各國之實施方式，並探討其辦理單位之屬性，並可作為本研究之未來擬訂問卷調查「開放相關機關、團體自辦技能檢定應為全國性組

織」之問題，以瞭解受測單位之意見；我國目前技能檢定是由政府主導，並將部分業務委託辦理，而委託之單位並非全國性組織，絕大部分以學術團體為主。

第四章 開放自辦技能檢定之問題分析

本章係在探討我國技能檢定未來走向及配合措施、政府規劃「建構專業團體推動辦理專項證照機制」的配合措施，以瞭解我國未來如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，應有的配合措施，並藉以建構本研究探討開放相關機關、團體自辦技能檢定政府的配合措施，研提本章第三節開放相關機關、團體自辦技能檢定之研究構面。

第一節 我國技能檢定未來走向及配合措施

勞委會中部辦公室主目前正規劃「建構專業團體推動辦理專項證照機制」及召開相關會議⁴²，且委託台灣師範大學技術及職業教育研究中心，研究「主要先進國家之政府如何輔導事業機構及團體辦理專項證照」，故開放相關機關、團體自辦技能檢定是我國未來政策的走向。

勞委會中部辦公室前主任賴水欽先生，於 88 年擔任勞委會職訓局技能檢定組長就提出未來技能檢定的走向與配合措施，經整理出下列看法⁴³：

- 一、建構技能檢定法制：由於技能檢定業務事關人民權益，必須儘速建構完備的技能檢定法制，以利檢定業務之推動。
- 二、訂立技術士證照授權認證規定，藉以推動專業團體於主管機關監督下自辦技能檢定，並運用民間資源，配合經濟社會發

⁴² 請參考附錄一。

⁴³ 同註 5，頁 23-25

展，加速檢定之全面發展。

- 三、勞委會可依據授權認證規定，訂定制定檢定規範、場地評鑑及監評人員培訓等認證基準。
- 四、未來各相關機關、團體欲開發並辦理新職類技能檢定時，應先向勞委會提出申請，並經核准後，依據勞委會所研訂之認證基準辦理檢定，經主管機關監督審查其檢定過程，確實合乎所定認證基準時，可再授權該機關、團體發給技術士證。
- 五、推動技能檢定職類群理念，並以各職類之屬性，採取縱向與橫向之職類整併，作為技能檢定整體性之研究與規劃，以符合產業結構調整與經濟發展需要，並與技職教育及職業訓練充分配合。
- 六、加強協調各目的事業主管機關適時修訂相關職業管理法規，以落實技術士證照效用。
- 七、加強辦理技能檢定督導與考核之工作，以維持檢定之品質與公信力。
- 八、研議並推動國際相互承認技能檢定之證照。

另周談輝及張吉成⁴⁴、徐明輝⁴⁵之研究資料，亦對我國未來技能檢定之走向及配合措施，提出下列看法：

⁴⁴ 同註 33，頁 69-70。

⁴⁵ 同註 8，頁 201-204。

一、建構政府與民間共同推動技能檢定的體系

落實技術士證照制度，實有賴政府與民間共同推動，日本實施證照的方式，是值得借鏡；其無論在行政體系、法人檢定團體之設置、檢定標準、應檢資格、豁免學術科測試之規定、技能士章及技能檢定意外事故之補償等均有明文規定。在行政方面，勞動省負規劃及督導技能檢定之實施，實際執行則由公法人組織之「中央職業能力開發協會」，專責辦理檢定試務工作及職業能力開發事宜。該國技能檢定的工作，是由政府、商工會議所、工會、企業、聯合會等共同參與，所以能有效落實證照制度。由於有效運用民間團體之資源，並以分工方式辦理技能檢定，故能建構相當完備的技能檢定體系。

二、建立政策執行的機制，實施認證、授權、監督與考核

建立技能檢定政策執行的機制，此機制包括認證、授權、監督及考核的完整程序、方法和步驟；藉由此機制的運作，審慎地對欲辦理技能檢定之單位，實施認證、授權、監督與考核。若被授權辦理技能檢定之單位，有辦理不力或不當之情形發生時，應可依本機制有關規定逕行撤銷。此種機制的運作模式，係採用 ISO9000 品質系列認證的精神，同時一種規範其有效期限之認證和授權程序(如五年期)。因而政府可逐步轉移技能檢定之測試，由為同業公會等團體自行辦理。而勞委會需加強監督與考核的功能，對上述承辦技能檢定之單位，實施定期與不定期考評，凡運作不力或不當之單位，應要求限期改善或逕行撤銷其辦理技能檢定之資格。

三、檢討現行技能檢定之職類與分級

根據國內各產業之現況與需求，並能與國際化之就業市場接軌，儘速檢討現行技能檢定職類，確認可以停辦或整併之職類。同時應參考世界主要先進國家技能檢定分級的方式，進而檢討當前我國技能檢定分為甲、乙、丙及單一級，其內涵是否得宜及推動國際相互承認證照之對等問題；此外亦需因應教育系統之技術士證與學歷相互比照問題。所以檢討現行技能檢定之職類與分級，俾便充分反映技術能力之等級，進而得以推動國際相互認證。

四、設置技能檢定專責機構

我國技能檢定業務日益龐大，91年至93年約有40至60多萬人報考，若以主管機關現有之人力，實不足以應付此項龐大業務。又經徐明輝先生之研究調查發現，在其調查樣本中，逾半數以上者認為應另設技能檢定專責機構，負責技能檢定的工作。所以建議參考日本模式，成立中央及地方的專責機構，專門負責技能檢定之試務性工作，而主管行政機關應專注於政策擬訂、法規制定、落實證照制度及執行監督與考核等工作。

五、鼓勵產業界參與技能檢定

德國係由各產業及團體組成的行業總會負責規劃辦理技能檢定，大多數的青少年均願意參與技能的學習，經學徒期末測驗合格者，容易為雇主所僱用，並作為薪資與核定職位高低之依據。反觀我國由政府主導的技能檢定制度，卻未完全獲

得產業界的認同；通過技能檢定者，亦未能優先獲得就業的保障；而技職學校的學生參加技能檢定，其目的大多為了升學加分。所以我國應鼓勵產業界積極參與技能檢定，讓取得證照者優先獲得就業保障，藉以提升從業人員之技術水準及保障公共安全。實施的方式可以仿效德國，由各行業總會主導技能檢定的方式，或是學習日本，擴大舉辦企業內部的技能檢定，讓取得技術證者，可真正獲得就業的保障。

第二節 政府規劃「建構專業團體推動辦理專項證照機制」的配合措施

本資料係整理自勞委會中部辦公室於九十二年十月二十一日召開「建構專業團體推動辦理專項證照機制」規劃報告期末審查會議之附件資料，該資料論述「未來健全法規管理制度後專業團體參與專項證照之作業機制」，其內容分述如下：

一、研修法規依據

未來俟「職業訓練法」部分條文修正草案完成立法程序，並依相關修正條文完成發布授權訂定之相關附屬法規（各項審查管理機制），於健全法規管理制度後開辦。

二、申辦團體之資格條件

因社會文化發展之差異，國內業界之公（工）會組織相較不若西方先進國家健全，有待強化其組織結構與專業能力以擴大會員基礎，並鞏固會員之向心力與專業認同。所以我國推動專業團體辦理專項證照的制度，應參考先進國家技能檢定

發展經驗，以業界團體為範圍。並從組織較健全、專業能力較受肯定之全國性同業公會、職業工會團體，以及較具規模之公民營事業機構為起點，採漸進式逐步試辦推廣。

三、自辦技能檢定職類之範圍

(一) 可釋出辦之職類

目前勞委會共已開發公告 180 個技能檢定職類，至 93 年 10 月止辦理中之職類計 152 個，其中勞委會或相關目的事業主管機關已訂定相關法規，並要求僱用一定比率之技術士，以及相關主管機關即將研議制定法規要求僱用一定比率技術士之職類，因各該職類技術上與人民生命財產安全保障密切相關，且相關法規明文規定其技術士證為從業資格之一，具有「照」之效用，宜由勞委會繼續辦理檢定發證。除此之外，其他職類均可釋出由符合規定條件之專業團體，依其意願及擁有之資源，以提出申請及認可方式，自行辦理檢定試務工作或開發職類。至各該職類未來是否有維持技術士證制度之需要，宜由市場機制決定。

(二) 採用非勞委會釋出之檢定職類規範辦理技能檢定試務者，須取得該職類開發單位之同意。

由民間開發完成之職類規範，屬智慧財產權之範疇，其他專業團體如欲援用於技能檢定之測試，自須取得原開發團體同意或支付合理開發成本。

四、建立專業團體參與技能檢定之作業基準

未來專業團體如自創證照品牌，核發之技術能力證明採用其他名義者，政府不予管理，回歸市場機制。如有意申請使用「技術士證」名稱者，則須就勞委會所訂定之相關作業程序，依規定提出申請，並經勞委會核可後，始得接續建立該職類之基準。專業團體保有其自行開發建立基準職類之智慧財產權，並可以其名義辦理檢定及核發證照。另應依該職類相關技術發展狀況，經常檢討修訂更新。若未適時檢討及更新該職類之規範，致內容陳舊，且未能符合市場需要時，則勞委會應予撤銷認可，改由其他專業團體所提出之更新版本替代之。同時為建立客觀之技術評鑑制度，勞委會必須維護全國技能標準之一致性，藉以提昇國民之就業技能水準，利於人才流動及技術之傳承。

五、專業團體參與技能檢定學、術科測試試務

(一) 學術科測試之試務工作，仍以職類別作區分：

1. 涉及與民眾生命財產有關的，由政府督導辦理，全部作業流程，採現行方式，以自辦及委託(任)方式。
2. 對於與民眾生命財產無關的，僅屬技術能力證明，且專業團體仍希望採用「技術士證」名義發證之職類，開放由民間有意願之專業團體依主管機關所訂之作業程序提出申請辦理。

(二) 配套措施

1. 訂定鼓勵專業團體參與及輔導之措施(包括新職類開發、舊職類承辦)。
2. 訂定技能檢定工作指導手冊，作為專業團體辦理技能檢定之作業準則。
3. 訂定專業團體辦理技能檢定評鑑機制，藉以表揚績優團體；

同時經評鑑其辦理不力或不當之團體可撤銷認可。

4. 建立專業團體自行發證的認證程序。

5. 勞委會僅負責督導、管理、輔導及協助發展之角色。

六、專業團體以「技術士證」名義發證之管理

(一) 未來技術士證管理宜回歸市場機制—證之效用由雇主自行認定

參酌世界各國技術士證管理模式，技能檢定在先進國家多朝向民間自行辦理，技術士證管理在確保公信力之餘，更需與產業需求相符，適切鼓勵產業辦理特殊職類技能檢定，並納入民間檢定，尤能充實技術評價制度，契合產業脈動。

技能檢定目的僅在確認受雇者工作能力，技術上無涉人民生命財產安全者，宜由民間團體自行辦理。我國目前無健全的行業公會，專業團體所策畫的技術能力鑑定考試，效用取決於市場機制，惟若預先申請使用「技術士證」名義，並具政府規定職類開發及測試基準能力者，政府仍可予以承認，以漸次建構民間證照制度。

(二) 未來技術士證管理方式

未來專業團體自創品牌，不使用技術士證名義者，則政府不予管理，回歸市場機制。若有使用「技術士證」名稱者，經核定辦理檢定職類後，專業團體以其名義辦理檢定並核發證照，合格人員由其負責管理，且須辦理後續換補發證業務，政府則不定期進行監督考核，以維持檢定水準。另勞委會亦應協調各目的事業主管機關，積極訂定僱用領有技術士證之比例，以落實證照制度及效用。

第三節 開放相關機關、團體自辦技能檢定之研究構面

本研究之構面係依據第一章至第四章（第一、二節）之文獻探討，整理出五個研究構面，計有技能檢定目前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應、政府的配合措施等，並就研究構面之假設內容，編製為調查問卷，茲將五個構面的假設內容分述如下：

一、技能檢定目前的問題

- (一) 我國技能檢定目前的主要問題是否為：1.法令未盡周延、2.技能檢定職類規範未符合產業需求、3.技能檢定職類太少、4.企業參與太少、5.證照效用不高？
- (二) 目前辦理技能檢定所遭遇的問題是否為：1.報名費不足支付相關費用、2.人力不足、3.公信力不足、4.場地不足、5.設備不足、6.監評人員不足、7.專業能力不足、8.法令限制、9.承辦人員更迭頻繁？
- (三) 技能檢定由 63 年至 93 年 6 月止甲級技術士證僅發證 6,169 張，原因是否為：1.甲級職類開發太少、2.學、術科試題太難、3.僅能參考規範無從準備、4.試題採保密、5.無訓練單位可接受訓練、6.報檢資格太嚴、7.企業界不重視？
- (四) 我國技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者列為單一級。是否適當？

二、開放自辦技能檢定的意見

- (一) 目前政府應否朝開放相關機關、團體自辦技能檢定方向規劃？
- (二) 開放自辦技能檢定，由那些單位辦理為適宜：1.公共職業訓練機構、2.學術團體、3.事業機構、4.同業公會、5.職業工會、6.專業性財、社團法人、7.政府機關？
- (三) 開放自辦技能檢定，辦理單位應否為全國性組織？
- (四) 開放自辦技能檢定，可否採行逐步開放方式辦理？
- (五) 開放自辦技能檢定，辦理單位應否以辦理一職類群為適宜？
- (六) 那些職類可先行開放？
 - 1.技術上與公共安全有關之職類。
 - 2.與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類。
 - 3.具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用。
 - 4.相關法規未規定，可由市場機制決定者，如中式米食加工、水產食品加工。

三、自辦技能檢定的能力

開放自辦技能檢定，辦理單位是否有能力完成技能檢定的主要工作內容？其主要工作內為：

- (一) 自行開發技能檢定新職類的能力？
- (二) 整併現行技能檢定職類，以符合市場需求的能力？
- (三) 編訂技能檢定規範的能力？
- (四) 命製試題的能力？
- (五) 培訓監評人員的能力？
- (六) 設置術科測試場地及評鑑的能力？
- (七) 辦理學、術科測試的能力？
- (八) 辦理發證工作的能力？

四、開放所產生的效應

- (一) 開放自辦技能檢定，對政府的益處是否為：1.節省人事費用、2.節省設備費用、3.提高行政效率、4.提高相關機關、5.團體參與、6.符合政府再造及人事精簡政策？
- (二) 開放自辦技能檢定，會產生的問題是否為：1.影響技能檢定公平性、2.影響技能檢定的公信力、3.辦理單位易生弊端、4.相關機關、團體會另設補習班、5.技術證照效用無法獲得社會的認同、6.參加技能檢定的意願降低、7.會增加測試費用？
- (三) 開放自辦技能檢定，辦理單位可發揮的功能是否為：1.加

速新職類開發、2.加快現行職類的整併，符合社會需求、3.可縮短學、術科測試相距時間、4.可增加辦理次數、5.學科測試可採電腦化，隨到隨考、6.易於推動國際相互認證。

五、政府的配合措施

- (一) 開放自辦技能檢定，政府在法規方面的配合是否為：1.將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂「技能檢定法」、2.訂定技能檢定各項作業基準及規範、3.訂定申請認證標準、4.規定企業雇用技術士之比例及罰則、5.訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件、6.訂定督導及考核辦法？
- (二) 開放自辦技能檢定，政府在行政方面的配合是否為：1.給予行政輔導、2.辦理行政協調工作、3.經費補助、4.由中央主管機關辦理認證、5.規劃技能檢定發展方向、6.執行督導、考核業務？
- (三) 如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，政府在組織方面的配合是否為：1.應設立技能檢定專責機構、2.由縣市政府辦理技術士證之管理、3.遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘、4.成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格？

第四節 本章小結

本章分別探討我國技能檢定未來走向及配合措施、政府規劃「建構專業團體推動辦理專項證照機制」的配合措施，且綜合第

一章至第三章所探討的內容，整理歸納為本研究的理論基礎，並就理論基礎，研提本研究之五個構面的假設內容，分別為技能檢定目前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應及政府的配合措施，就五個構面之假設內容，作為本研究之調查問卷的編製依據。同時擬於調查問卷編製完成後，商請勞委會中部辦公室，主辦全國技能檢定之五位專員以上人員（請參閱第 8 頁註 7），就問卷內容給予指導及修正，同時並由指導教授審閱及修改，以符合專家效度之研究理論。

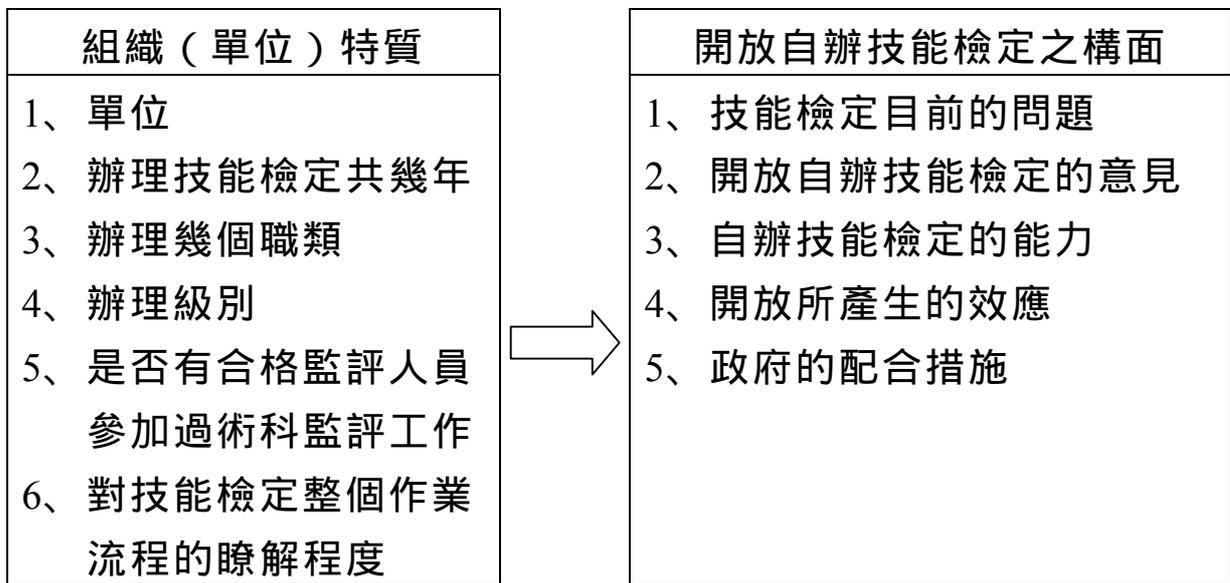
第五章 研究設計與實施

根據研究目的及文獻探討，將本章研究設計與實施分為研究架構、研究方法與工具、研究母體及資料分析共四部分，茲將分別說明如下：

第一節 研究架構

根據研究動機、目的及文獻探討的分析，擬訂本研究的架構如圖 5-1-1。本研究主要針對現行接受委託辦理技能檢定單位之組織（單位）特質，以探討開放自辦技能檢定之不同構面之意見。現分述如下：

圖5-1-1 研究架構



壹、組織（單位）特質

一、單位

本研究之單位分為：公共職業訓練中心、學術團體、事業機構、同業公會、職業工會、專業性財社團法人、政府機關等7類。

二、辦理技能檢定共幾年

分為：1年以下、2 3年、4 5年、6 10年、11年以上等5類。

三、辦理幾個職類

分為：1個職類、2個職類、3個職類、4個職類、5個職類以上等5類。

四、辦理級別

其中丙級含單一級，辦理級別分為：丙級、乙級、甲級、乙及丙級、甲及乙級、甲及丙級、甲及乙及丙級等7類。

五、是否有合格監評人員參加過術科監評工作

區分為有與無共2類。

六、對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

分為非常瞭解、瞭解、普通、不瞭解、非常不瞭解等5類。

貳、開放自辦技能檢定之構面

開放自辦技能檢定之構面共分為技能檢定目前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應、政府的配合措施等5個構面。

第二節 研究方法與工具

壹、研究方法

基於研究目的，本研究係採用文件分析法及問卷調查法，進行研究，分別說明如下：

一、文件分析法

研究者先由國內博碩士論文、期刊、學報、工具書及相關參考書籍等蒐集相關文獻，以探討我國技能檢定的制度及其意涵、實施現況與問題、主要工作內容等，並進一步探討及比較各國技能檢定與證照制度的實施方式及政府開放自辦技能檢定之配合措施，藉以建構本研究之理論基礎。

二、問卷調查法

依據文件分析所得的資料為基礎，著手編製調查問卷，本調查係以辦理「全國技能檢定」之接受委託單位為研究母體，並藉由問卷回收，以進行研究結果分析，並就分析結果，提出結論；由結論可以瞭解到研究母體對政府開放相關機關、團體自辦技能檢定的整體意見。

貳、研究工具

本研究為探討開放自辦技能檢定之可行性，乃根據文獻探討的結果，編製「開放自辦技能檢定之研究—由現行接受委託辦理技能檢定單位探討之」⁴⁶之調查問卷，經專家效度（請參閱第9頁註7）及修正程序，以得出正式的問卷。

第三節 研究母體

本研究係在探討「開放自行辦理技能檢定」，基本上問卷調查之母體，必須對技能檢定業務有相當程度的瞭解，同時亦須有辦理過技能檢定測試者，才能對我國技能檢定的主要工作內容，具有一定程度的認識，如此才能評估其單位是否有能力自行辦理技能檢定的工作，所以本研究母體，係以現行接受委託辦理「全國技能檢定」之單位為主，總計共有213個單位。由於樣本數不大，本研究之問卷採全體調查。

第四節 統計分析

本研究共寄發213份問卷，問卷回收155份，回收率72.80%，有效問卷149份，無效問卷6份，可用率達69.95%。本問卷第1、2、3、6、10、19、20、21、22、23、24題，共計11題為複選題。第4、5、7、8、9、11、12、13、14、15、16、17、18題，共計13題為單選題。

本研究將問卷調查結果，藉由spss 10.0軟體，進行整理、分

⁴⁶ 請參考附錄六

析、比較，藉以歸納分析問卷結果，則使用方法如下：

壹、描述統計分析

利用次數分配及百分比等統計方法，分析不同組織（單位）特質對開放自辦技能檢定的看法。另本問卷複選題，係以spss 10.0軟體之功能列「分析」「複選題分析」「定義集合」「次數分配表」，就複選題不同選項作次數分配之分析。

貳、交叉分析

對組織（單位）特質之選項與單選題之選項進行交叉分析，並瞭解各組織（單位）特質其選項被勾選「非常同意」及「同意」（「非常適當」及「適當」）之累積百分比，兩者合稱「同意之累積百分比（適當之累積百分比）」，本部分之研究，必需經重新編碼後，再利用交叉分析法，進行統計分析。

參、獨立樣本 t 檢定

本研究以獨立樣本 t 檢定進行組織（單位）特質之「是否有合格監評人員參加過術科監評工作」對開放自辦技能檢定之單選題作平均數的差異檢定。

肆、單因子變異數分析

利用單因子變異數分析（ANOVA），瞭解不同組織（單位）特質對開放自辦技能檢定是否存有顯著的差異，當單因子變異數分析達顯著性差異時，則採用雪費法（Scheffe method）進

行事後比較考驗，進而了解各組之間平均數的差異情形。

第六章 研究結果與分析

本章根據問卷調查之基本資料及所探討的五個構面，依受測單位對於技能檢定目前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應、政府的配合措施等之填答內容，進行描述統計分析（次數分配及百分比）、交叉分析（同意之累積百分比）、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析（當達顯著性差異時，則採用雪費法進行事後比較考驗）。本研究問卷之單選題，係採李克特量表（Likert Scale）之五點計分法加以評量，受測單位在題目中勾選「非常同意」（或「非常瞭解」或「非常適當」）至「非常不同意」（或「非常不瞭解」或「非常不適當」）等五種答案，分別給予 5、4、3、2、1 分，得分愈高者，表示對問題同意（或「瞭解」或「適當」）程度愈高，分數愈低者反之；另本研究問卷之複選題，係以 spss for window 10.0 軟體之「複選題分析」功能，就複選題不同選項作次數分配之分析。

第一節 基本資料分析

本研究問卷基本資料之組織（單位）特質，分為單位、辦理技能檢定共幾年、辦理幾個職類、辦理級別、是否有合格監評人員參加過術科監評工作、對技能檢定整個作業流程的瞭解程度等六個，並依回收之有效問卷 149 份，分析如下：

壹、單位

經由回收問卷分析結果，發現部分勾選填答之單位個數太少，為避免分析時發生偏差，乃重新編碼，原擬訂單位之選項，

因「同業公會」僅有 1 單位，故併入「職業工會」之選項成為「職業工會及同業公會」；又「政府機關」僅有 3 單位，故併入「公共職業訓練中心」之選項成為「公共職業訓練中心及政府機關」。問卷分析結果如表 6-1-1，計有公共職業訓練中心及政府機關 12 單位（8.1%）、學術團體 112 單位（75.2%）、事業機構 7 單位（4.7%）、職業工會及同業公會 6 單位（4.0%）、專業性財、社團法人 12 單位（8.1%），總計 149 單位。

表 6-1-1 單位之次數分配表

單 位	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
公共職業訓練中心及政府機關	12	8.1	8.1
學術團體	112	75.2	83.2
事業機構	7	4.7	87.9
職業工會及同業公會	6	4.0	91.9
專業性財、社團法人	12	8.1	100.0
總和	149	100.0	

貳、辦理技能檢定共幾年

依據回收之問卷分析結果如表 6-1-2，辦理技能檢定 1 年以下計 7 單位（4.7%）、2-3 年計 13 單位（8.7%）、4-5 年計 23 單位（15.4%）、6-10 年計 53 單位（35.6%）、11 年以上計 53 單位（35.6%）。

表 6-1-2 辦理技能檢定共幾年之次數分配表

共幾年	次數	百分比	累積百分比
1 年以下	7	4.7	4.7
2 3 年	13	8.7	13.4
4 5 年	23	15.4	28.9
6 10 年	53	35.6	64.4
11 年以上	53	35.6	100.0
總和	149	100.0	

參、辦理幾個職類

依據回收之問卷分析結果如表 6-1-3，其中辦理 1 個職類計 29 單位（19.5%）、2 個職類計 19 單位（12.8%）、3 個職類計 13 單位（8.7%）、4 個職類計 4 單位（2.7%）、5 個職類以上計 84 單位（56.4%）。

表 6-1-3 辦理幾個職類之次數分配表

幾個職類	次數	百分比	累積百分比
1 個職類	29	19.5	19.5
2 個職類	19	12.8	32.2
3 個職類	13	8.7	40.9
4 個職類	4	2.7	43.6
5 個職類以上	84	56.4	100.0
總和	149	100.0	

肆、辦理級別

經由回收問卷分析結果，發現部分勾選填答之單位個數太少，為避免分析時發生偏差，乃重新編碼，原擬訂單位之選項之

辦理級別，因「乙級」選項僅有 4 單位填答，故併入「乙、丙級」之選項；又「甲、丙級」選項僅有 1 單位填答，「甲、乙級」選項無填答之單位，故併入「甲、乙、丙級」之選項。問卷分析結果如表 6-1-4，其中辦理丙級計 56 單位（37.6%）；乙、丙級計 74 單位（49.7%）；甲、乙、丙級計 19 單位（12.8%）。

表 6-1-4 辦理級別之次數分配表

辦理級別	次數	百分比	累積百分比
丙級	56	37.6	37.6
乙、丙級	74	49.7	87.2
甲、乙、丙級	19	12.8	100.0
總和	149	100.0	

伍、是否有合格監評人員參加過術科監評工作

依據回收之問卷分析結果如表 6-1-5，其中有參加監評工作計 137 單位（91.9%），無參加監評工作計 12 單位（8.1%）

表 6-1-5 是否有合格監評人員參加過術科監評工作之次數分配表

有無參加監評工作	次數	百分比	累積百分比
有	137	91.9	91.9
沒有	12	8.1	100.0
總和	149	100.0	

陸、對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

依據回收之問卷分析結果如表 6-1-6，其中不瞭解計 8 單位（5.4%），普通計 39 單位（26.2%），瞭解計 62 單位（41.6%）

非常瞭解計 40 單位 (26.8%)。

表 6-1-6 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度之次數分配表

瞭解程度	次數	百分比	累積百分比
不瞭解	8	5.4	5.4
普通	39	26.2	31.5
瞭解	62	41.6	73.2
非常瞭解	40	26.8	100.0
總和	149	100.0	

第二節 對技能檢定目前的問題之分析

壹、對技能檢定目前的主要問題之分析 (問卷第 1 題)

本題為複選題，題目為「我國技能檢定目前的主要問題是……？」，由表6-2-1之統計資料顯示，對於我國技能檢定目前的主要問題之意見，總計勾選326次，最多傾向為「證照效用不高」(111次，74.5%)，其次為「企業參與太少」(88次，59.1%)、「技能檢定職類規範未符合產業需求」(61次，40.9%)、「法令未盡周延」(48次，32.2%)、「技能檢定職類太少」(8次，5.4%)、「其他」(10次，6.7%)。其中超過五成受測單位認為我國技能檢定目前的主要問題是「證照效用不高」、「企業參與太少」。

表 6-2-1 對技能檢定目前的主要問題之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.證照效用不高	111	34.0	74.5
2.企業參與太少	88	27.0	59.1
3.技能檢定職類規範未符合產業需求	61	18.7	40.9
4.法令未盡周延	48	14.7	32.2
5.技能檢定職類太少	8	2.5	5.4
6.其他	10	3.1	6.7
合計	326	100.0	218.8

N=149

另有 10 個受測單位指出之其他問題如下：

- 一、檢定次數太少（2 單位）。
- 二、未強制證照之執行（2 單位）。
- 三、參與之學者太多，專業人員太少。
- 四、已通過檢定之技術人員，其技術未能隨實際時空而更新。
- 五、公信力不足。
- 六、並無問題。
- 七、宣導報名時間不夠普及。
- 八、術科試題未能符合產業需求。

貳、對目前辦理技能檢定所遭遇的問題之分析 (問卷第 2 題)

本題為複選題，題目為「貴單位目前辦理技能檢定所遭遇的問題？」，由表 6-2-2 之統計資料顯示，對於目前辦理技能檢定所遭遇的問題之意見，總計勾選 291 次，最多傾向為「報名費不足支付相關費用」(67 次，45.0 %)，其次為「人力不足」(51 次，34.2 %)、「監評人員不足」(43 次，28.9 %)、「法令限制」(36 次，24.2 %)、「承辦人員更迭頻繁」(34 次，22.8 %)、「設備不足」(18 次，12.1 %)、「公信力不足」(10 次，6.7 %)、「專業能力不足」(10 次，6.7 %)、「場地不足」(7 次，4.7 %)、「其他」(15 次，10.1 %)。由資料顯示各選項都未超過五成，表示目前接受委託辦理技能檢定之單位，所遭遇的問題是存在的，雖不是非常嚴重，但亦需注意及協助解決，其中又以「報名費不足支付相關費用」需最優先處理。

另有 15 個受測單位指出之其他問題如下：

- 一、場地設置費用太高。(2 單位)
- 二、學校檢定造成證照氾濫，無公信力，應因應市場上需求，提升素質。
- 三、監評人員不易配合考試時間，或原單位有事不能配合。
- 四、少數衛生監評人員要求較高的監評費。
- 五、設備老舊，缺更新設備之經費。(2 單位)

六、目前無問題。(4 單位)

七、無法申請辦理專案檢定。

八、應檢人要求多樣，無法一一滿足。

九、行政人員經常更換。(2 單位)

表 6-2-2 對目前辦理技能檢定所遭遇的問題之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.報名費不足支付相關費用	67	23.0	45.0
2.人力不足	51	17.5	34.2
3.監評人員不足	43	14.8	28.9
4.法令限制	36	12.4	24.2
5.承辦人員更迭頻繁	34	11.7	22.8
6.設備不足	18	6.2	12.1
7.公信力不足	10	3.4	6.7
8.專業能力不足	10	3.4	6.7
9.場地不足	7	2.4	4.7
10.其他	15	5.2	10.1
合計	291	100.0	195.3

N=149

參、對甲級技術士證僅發證 6,169 張原因之分析 (問卷第 3 題)

本題為複選題，題目為「技能檢定由 63 年至 93 年 6 月止甲級技術士證僅發證 6,169 張，原因為.....？」，由表 6-2-3 之統計資料顯示，對甲級技術士證僅發證 6,169 張原因之意見，總計勾選 344 次，最多傾向為「無訓練單位可接受訓練」(70 次，

47.0%)，其次為「企業界不重視」(68次，45.6%)、「甲級職類開發太少」(54次，36.2%)、「僅能參考規範無從準備」(54次，36.2%)、「學、術科試題太難」(41次，27.5%)、「試題採保密」(22次，14.8%)、「報檢資格太嚴」(19次，12.8%)、「其他」(16次，10.7%)。由資料顯示各選項都未超過五成，但「無訓練單位可接受訓練」、「企業界不重視」超過4成五，是為甲級發證數太少應注重的問題。

表 6-2-3 對甲級技術士證僅發證 6,169 張原因之分析結果

選 項	次 數	反應百分比	母體百分比
1.無訓練單位可接受訓練	70	20.3	47.0
2.企業界不重視	68	19.8	45.6
3.甲級職類開發太少	54	15.7	36.2
4.僅能參考規範無從準備	54	15.7	36.2
5.學、術科試題太難	41	11.9	27.5
6.試題採保密	22	6.4	14.8
7.報檢資格太嚴	19	5.5	12.8
8.其他	16	4.7	10.7
合計	344	100.0	230.9

N=149

另有 10 個受測單位指出之其他問題如下：

- 一、可提供檢定場地太少，檢定設備昂貴。(3 單位)
- 二、職類開發時，未能一併考量。
- 三、政府政策並無規範，考出證照有何用處。

四、對甲級業務不熟。(4 單位)

五、誘因不足。(3 單位)

六、所考的與實務不合，故企業界不用。(2 單位)

七、應檢人學藝不精。

八、乙級以上沒有開放專案委託辦理

肆、對技能檢定分甲、乙、丙(含單一級)級是否適當之分析(問卷第4題)

一、對技能檢定分甲、乙、丙(含單一級)級是否適當之次數分析

目前我國技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者列為單一級是否適當，由表 6-2-4 得知，表示非常適當計 22 單位(14.8%)、適當計 72 單位(48.3%)，兩者合計共 94 單位，累計百分比達 63.1%，顯示受測單位對我國技能檢定的分級方式，大多數認為適當。

表 6-2-4 技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常適當	22	14.8	14.8
適當	72	48.3	63.1
無意見	24	16.1	79.2
不適當	24	16.1	95.3
非常不適當	7	4.7	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析

（一）單位

不同單位對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析，從表 6-2-5 單因子變異數分析，顯示不同單位對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=0.46$ ， $P=0.76$ ）。由此可知，不同單位對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，無明顯的不同。

表 6-2-5 不同單位對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析結果

單 位	單位數	平均數	適當之累積百分比	F 值	P 值
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.83	75.0	0.46	0.76
2.學術團體	112	3.46	61.6		
3.事業機構	7	3.57	57.1		
4.職業工會及同業公會	6	3.50	50.0		
5.專業性財、社團法人	12	3.75	75.0		
總計	149	3.52	63.1		

（二）辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當，從表 6-2-6 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.52$ ， $P=0.72$ ）。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，無明顯的不同。

表 6-2-6 辦理技能檢定共幾年對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	適當之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	3.71	85.7	0.52	0.72
2、2 3 年	13	3.69	69.2		
3、4 5 年	23	3.61	60.9		
4、6 10 年	53	3.36	54.7		
5、11 年以上	53	3.58	67.9		
總計	149	3.52	63.1		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當，從表 6-2-7 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.34$ ， $P=0.85$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，無明顯的不同。

表 6-2-7 辦理幾個職類對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析結果

幾個職類	單位數	平均數	適當之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.48	65.5		
2、2 個職類	19	3.47	52.6		
3、3 個職類	13	3.69	61.5	0.34	0.85
4、4 個職類	4	3.00	50.0		
5、5 個職類以上	84	3.55	65.5		
總和	149	3.52	63.1		

(四) 辦理級別

辦理級別對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當，從表 6-2-8 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.58$ ， $P=0.56$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理級別的不同，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，無明顯的不同。

表 6-2-8 辦理級別對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	適當之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.59	66.1		
2.乙、丙級	74	3.43	59.5	0.58	0.56
3.甲、乙、丙級	19	3.68	68.4		
總和	149	3.52	63.1		

（五）是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當，從表 6-2-9 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，其對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $t = -0.48$ ， $P = 0.63$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，無明顯的不同。

表 6-2-9 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	適當之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.51	62.0	-0.48	0.63
沒有	12	3.67	75.0		

N=149

（六）對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

對技能檢定整個作業流程如職類開發、技能檢定規範制訂、試題命製、監評人員培訓、術科場地設置與評鑑、學、術科測試

及發證作業之對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，其對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當，從表 6-2-10 單因子變異數分析，顯示不論對技能檢定整個作業流程之對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，其對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.21$ ， $P=0.89$ ）。由此可知，對技能檢定整個作業流程之對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之看法，無明顯的不同。

表 6-2-10 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對技能檢定分甲、乙、丙（含單一級）級是否適當之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	適當之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.38	62.5	0.21	0.89
2、普通	39	3.44	61.5		
3、瞭解	62	3.55	61.3		
4、非常瞭解	40	3.60	67.5		
總和	149	3.52	63.1		

第三節 對開放自辦技能檢定的意見之分析

壹、對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析 (問卷第 5 題)

一、對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之次數分析

目前政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，由表 6-3-1 得知，表示非常同意計 16 單位（10.7%）、同意計 50 單位（33.6%），兩者合計共 66 單位，累計百分比達 44.3%；另無意見計

29 單位 (19.5 %)，不同意及非常不同意，兩者共計 54 單位 (36.2%)，顯示受測單位對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃，存有不同的看法。

表 6-3-1 對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常同意	16	10.7	10.7
同意	50	33.6	44.3
無意見	29	19.5	63.8
不同意	28	18.8	82.6
非常不同意	26	17.4	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織 (單位) 特質對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析

(一) 單位

不同單位對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，從表 6-3-2 單因子變異數分析，顯示不同單位對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，其差異情形未達顯著水準 ($F=1.37$, $P=0.25$)。由此可知，不同單位對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，無明顯的不同。另經交叉分析發現「公共職業訓練中心及政府機關」、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」勾選同意之累積百分比分別為 58.3%、66.7%、83.3%，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃持贊同的看法

表 6-3-2 不同單位對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.17	58.3	1.37	0.25
2.學術團體	112	2.92	37.5		
3.事業機構	7	2.71	42.9		
4.職業工會及同業公會	6	3.33	66.7		
5.專業性財、社團法人	12	3.75	83.3		
總計	149	3.01	44.3		

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，從表 6-3-3 單因子變異數分析，顯示辦理技能檢定共幾年對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，其差異情形達顯著水準（ $F=4.11$ ， $P=0.00$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，發現辦理技能檢定「4-5 年」者同意政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之傾向，高於辦理技能檢定「2-3 年」及「6-10 年」者。另經交叉分析發現辦理技能檢定「4-5 年」之受測單位，其同意之累積百分比高達 73.9%。再行將該等資料篩選出來分析及查閱問卷資料，發現辦理技能檢定 4-5 年之單位係以專業性財、社團法人（4 單位）、職業工會及同業公會（4 單位）、私立技職院校（14 單）等為主，另一單位為事業機構，其勾選同意高達 17 單位、無意見 4 單位及不同意為 2 單位。另辦理技能檢定 2-3 年之單位，其中職業工會（3 單位）是勾選同意，餘為技職院校（8 單位）及事業機構（1 單位）是勾選非常不同意及不同意。顯示「單位」屬性如為專業性財、社團法人、職業工會及同業公會等，對政

府可朝開放自辦技能檢定方向規劃的態度較認同；而技職院校卻各持不同的看法。

表 6-3-3 辦理技能檢定共幾年對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1、1 年以下	7	3.43	57.1			
2、2 3 年	13	2.46	23.1			
3、4 5 年	23	3.87	73.9	4.11***	0.00	3 > 2 3 > 4
4、6 10 年	53	2.77	34.0			
5、11 年以上	53	2.96	45.3			
總計	149	3.01	44.3			

***P<.001

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，從表 6-3-4 單因子變異數分析，顯示辦理幾個職類對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.35$ ， $P=0.25$ ）。由此可知，辦理幾個職類對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，無明顯的不同。

表 6-3-4 辦理幾個職類對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、 1 個職類	29	3.24	55.2		
2、 2 個職類	19	3.16	42.1		
3、 3 個職類	13	3.54	46.2	1.35	0.25
4、 4 個職類	4	2.50	25.0		
5、 5 個職類以上	84	2.85	41.7		
總和	149	3.01	44.3		

(四) 辦理級別

辦理級別對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，從表 6-3-5 單因子變異數分析，顯示辦理級別對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.30$ ， $P=0.28$ ）。由此可知，辦理級別對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，無明顯的不同。

表 6-3-5 辦理級別對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.23	53.6		
2.乙、丙級	74	2.88	37.8	1.30	0.28
3.甲、乙、丙級	19	2.89	42.1		
總和	149	3.01	44.3		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，從表 6-3-6 獨立樣本 t 檢定，顯示是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，其差異情形未達顯著水準（ $t=-0.43$ ， $P=0.67$ ）。由此可知，是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，無明顯的不同。

表 6-3-6 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.00	43.8	-0.43	0.67
沒有	12	3.17	50.0		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析，從表 6-3-7 單因子變異數分析，顯示對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.68$ ， $P=0.17$ ）。由此可知，對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之看法，無明顯的不同。

表 6-3-7 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之分析結果

瞭解程度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	2.88	37.5	1.68	0.17
2、普通	39	3.31	43.6		
3、瞭解	62	3.06	46.8		
4、非常瞭解	40	2.68	42.5		
總和	149	3.01	44.3		

貳、對開放由那些單位自辦技能檢定為適宜之分析 (問卷第 6 題)

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放自辦技能檢定，貴單位認為由那些單位辦理為適宜？」辦技能檢定，貴單位認為由那些單位辦理為適宜？」，由表 6-3-8 之統計資料顯示，對於開放由那些單位自辦技能檢定為適宜之意見，總計勾選 362 次，最多傾向為「公共職業訓練機構」(100 次，67.1%)，其次為「學術團體」(81 次，54.4%)、「政府機關」(75 次，50.3%)、「專業性財、社團法人」(41 次，27.5%)、「事業機構」(26 次，17.4%)、「職業工會」(23 次，15.4%)、「同業公會」(11 次，7.4%)、「其他」(5 次，3.4%)。其中超過五成受測單位認為政府如規劃開放自辦技能檢定，應由「公共職業訓練機構」、「學術團體」、「政府機關」等單位辦理為適宜，顯示受測單位傾向由政府之相關機關或學術團體來辦理較具信心。

另有 5 個受測單位指出之其他問題如下：

一、甲級應由國家公共職業訓練機構辦理。

二、為建立檢定之公信力、公正性，故由政府專責機關辦理較為恰當。(3 單位)

三、需辦理多年且經評鑑合格者。

表 6-3-8 對開放由那些單位自辦技能檢定為適宜之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.公共職業訓練機構	100	27.6	67.1
2.學術團體	81	22.4	54.4
3.政府機關	75	20.7	50.3
4.專業性財、社團法人	41	11.3	27.5
5.事業機構	26	7.2	17.4
6.職業工會	23	6.4	15.4
7.同業公會	11	3.0	7.4
8.其他	5	1.4	3.4
合計	362	100.0	243.0

N=149

參、對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析 (問卷第 7 題)

一、對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之次數分析

對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，由表 6-3-9 得知，表示非常同意計 33 單位 (22.1%)、同意計 74 單位 (49.1%)、無意見計 19 單位 (12.8%)，不同意及非常不同意，兩者共計 23 單位 (15.4%)，顯示受測單位對政府開放自辦技能檢定單位應為全國性組織，有 107 單位 (71.8%) 表示非常同意及同意。

表 6-3-9 對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之次數分配表

選 項	次數	百分比	累積百分比
非常同意	33	22.1	22.1
同意	74	49.7	71.8
無意見	19	12.8	84.6
不同意	16	10.7	95.3
非常不同意	7	4.7	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析

（一）單位

不同單位對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，從表 6-3-10 單因子變異數分析，顯示不同單位對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=2.01$ ， $P=0.10$ ）。由此可知，不同單位對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，無明顯的不同。另由表 6-3-10 發現職業工會及同業公會其同意之累積百分比僅 33.3%，表示大部分持反對意見，其原因是目前接受委託辦理技能檢定之職業工會及同業公會皆屬地方性團體，如開放自辦技能檢定為全國性組織，則這些單位將無法辦理技能檢定，故持不同意的看法是可以理解。

表 6-3-10 不同單位對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析結果

單 位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.50	66.7		
2.學術團體	112	3.83	74.1		
3.事業機構	7	3.86	85.7	2.01	0.10
4.職業工會及同業公會	6	2.67	33.3		
5.專業性財、社團法人	12	3.58	66.7		
總計	149	3.74	71.8		

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，從表 6-3-11 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=0.41$ ， $P=0.80$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，無明顯的不同。

表 6-3-11 辦理技能檢定共幾年對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	3.57	71.4		
2、2 3 年	13	3.46	61.5		
3、4 5 年	23	3.70	65.2	0.41	0.80
4、6 10 年	53	3.74	79.2		
5、11 年以上	53	3.85	69.8		
總計	149	3.74	71.8		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，從表 6-3-12 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.60$ ， $P=0.18$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，無明顯的不同。

表 6-3-12 辦理幾個職類對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1、 1 個職類	29	3.45	62.1		
2、 2 個職類	19	3.68	68.4		
3、 3 個職類	13	3.62	69.2	1.60	0.18
4、 4 個職類	4	3.00	25.0		
5、 5 個職類以上	84	3.90	78.6		
總和	149	3.74	71.8		

(四) 辦理級別

辦理級別對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，從表 6-3-13 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織的看法之差異情形，未達顯著水準（ $F=0.54$ ， $P=0.59$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，無明顯的不同。

表 6-3-13 辦理級別對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.68	71.4		
2.乙、丙級	74	3.82	73.0	0.54	0.59
3.甲、乙、丙級	19	3.58	68.4		
總和	149	3.74	71.8		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，從表 6-3-14 獨立樣本 t 檢定，示是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織的看法，存有差異情形，並達顯著水準 ($t=2.25$, $P=0.03$)。由此可知，是否有合格監評人員參加過術科監評工作之單位，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織的看法，存有顯著的差異。因有合格監評人員參加過術科監評工作之單位，其監評人員常在辦理技能檢定單位，擔任監評工作，較易發現各單位辦理技能檢定的缺失，所以傾向開放自辦技能檢定單位應為全國性組織。

表 6-3-14 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.80	73.7	2.25*	0.03
沒有	12	3.08	50.0		

N=149, *P<.05

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，從表 6-3-15 單因子變異數分析，顯示對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織的看法之差異情形，未達顯著水準 ($F=0.28$, $P=0.84$)。由此可知，對技能檢定整個作業流程之對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之看法，無明顯的不同。

表 6-3-15 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.63	75.0	0.28	0.84
2、普通	39	3.64	66.7		
3、瞭解	62	3.74	74.2		
4、非常瞭解	40	3.85	72.5		
總和	149	3.74	71.8		

肆、對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析 (問卷第 8 題)

一、對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之次數分析

對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析，由表 6-3-16 得知，表示非常同意計 27 單位 (18.1%)、同意計 78 單位 (52.3%)、無意見計 27 單位 (18.1%)，不同意及非常不同意，兩者共計 17 單位 (11.4%)，顯示對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理，有 105 單位 (70.5%) 表示非常同意及同意。

表 6-3-16 對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之次數分配表

選 項	次數	百分比	累積百分比
非常同意	27	18.1	18.1
同意	78	52.3	70.5
無意見	27	18.1	88.6
不同意	12	8.1	96.6
非常不同意	5	3.4	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對政府可朝開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析

（一）單位

不同單位對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析，從表 6-3-17 單因子變異數分析，顯示不同單位對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.66$ ， $P=0.16$ ）。由此可知，不同單位對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，無明顯的不同。另經交叉分析，由同意之累積百分比發現「職業工會及同業公會」高達 100.0%，「專業性財、社團法人」達 83.3%。

表 6-3-17 不同單位對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.58	66.7	1.66	0.16
2.學術團體	112	3.75	70.5		
3.事業機構	7	3.00	28.6		
4.職業工會及同業公會	6	4.17	100.0		
5.專業性財、社團法人	12	4.00	83.3		
總計	149	3.74	70.5		

（二）辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析，從表 6-3-18 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=0.84$ ，

P=0.50)。由此可知，接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，無明顯的不同。

表 6-3-18 辦理技能檢定共幾年對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	4.14	85.7	0.84	0.50
2、2 3 年	13	3.54	69.2		
3、4 5 年	23	3.96	78.3		
4、6 10 年	53	3.66	67.9		
5、11 年以上	53	3.72	67.9		
總計	149	3.74	70.5		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析，從表 6-3-19 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=0.70$ ， $P=0.59$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，無明顯的不同。

表 6-3-19 辦理幾個職類對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.72	75.9		
2、2 個職類	19	3.79	73.7		
3、3 個職類	13	4.08	84.6	0.70	0.59
4、4 個職類	4	3.25	25.0		
5、5 個職類以上	84	3.70	67.9		
總和	149	3.74	70.5		

(四) 辦理級別

辦理幾個職類對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析，從表 6-3-20 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=3.04$ ， $P=0.051$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，無明顯的不同。

表 6-3-20 辦理級別對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.73	75.0		
2.乙、丙級	74	3.86	70.3	3.04	0.051
3.甲、乙、丙級	19	3.26	57.9		
總和	149	3.74	70.5		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析，從表 6-3-21 獨立樣本 t 檢定，顯示是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理的看法，其差異情形未達顯著水準 ($t=-0.67$, $P=0.50$)。由此可知，是否有合格監評人員參加過術科監評工作之單位，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，無明顯的不同。

表 6-3-21 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.72	70.1	-0.67	0.50
沒有	12	3.92	75.0		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理，從表 6-3-22 單因子變異數分析，顯示對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，其差異情形未達顯著水準

($F=0.40$, $P=0.75$)。由此可知，對技能檢定整個作業流程之對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之看法，無明顯的不同。

表 6-3-22 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.38	50.0	0.40	0.75
2、普通	39	3.77	69.2		
3、瞭解	62	3.76	71.0		
4、非常瞭解	40	3.75	75.0		
總和	149	3.74	70.5		

伍、對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析 (問卷第 9 題)

一、對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之次數分析

對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜，由表 6-3-23 得知，表示非常同意計 15 單位 (10.1%)、同意計 63 單位 (42.3%)、無意見計 35 單位 (23.5%)，不同意及非常不同意，兩者共計 36 單位 (24.2%)，顯示受測單位對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜，計有 78 單位 (52.3%) 表示同意，又無意見、不同意及非常不同意合計達 71 單位 (47.7%)。

表 6-3-23 對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之次數分析之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常同意	15	10.1	10.1
同意	63	42.3	52.3
無意見	35	23.5	75.8
不同意	28	18.8	94.6
非常不同意	8	5.4	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析

（一）單位

不同單位對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析，從表 6-3-24 單因子變異數分析，顯示開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.22$ ， $P=0.31$ ）。由此可知，不同單位對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，無明顯的不同。

表 6-3-24 不同單位對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析結果

單 位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.17	50.0		
2.學術團體	112	3.37	54.5		
3.事業機構	7	2.86	14.3	1.22	0.31
4.職業工會及同業公會	6	4.00	83.3		
5.專業性財、社團法人	12	3.08	41.7		
總計	149	3.33	52.3		

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析，從表 6-3-25 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=0.95$ ， $P=0.44$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定之時間長短，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，無明顯的不同。

表 6-3-25 辦理技能檢定共幾年對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	2.71	28.6	0.95	0.44
2、2 3 年	13	3.31	53.8		
3、4 5 年	23	3.57	56.5		
4、6 10 年	53	3.38	58.5		
5、11 年以上	53	3.26	47.2		
總計	149	3.33	52.3		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析，從表 6-3-26 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=0.32$ ， $P=0.86$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，，無明顯的不同。

表 6-3-26 辦理幾個職類對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.41	55.2	0.32	0.86
2、2 個職類	19	3.42	47.4		
3、3 個職類	13	3.54	61.5		
4、4 個職類	4	3.25	50.0		
5、5 個職類以上	84	3.25	51.2		
總和	149	3.33	52.3		

(四) 辦理級別

辦理級別對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析，從表 6-3-27 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對技開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=3.02$ ， $P=0.052$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理級別的不同，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，無明顯的不同。

表 6-3-27 辦理級別對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.23	46.4		
2.乙、丙級	74	3.51	59.5	3.02	0.052
3.甲、乙、丙級	19	2.89	42.1		
總和	149	3.33	52.3		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析，從表 6-3-28 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，其對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $t=1.12$ ， $P=0.26$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，無明顯的不同。

表 6-3-28 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.36	53.3	1.12	0.26
沒有	12	3.00	41.7		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析，從表 6-3-29 單因子變異數分析，顯示不論對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，其對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.13$ ， $P=0.1$ ）。由此可知，對技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之看法，無明顯的不同。

表 6-3-29 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.00	25.0		
2、普通	39	3.51	59.0		
3、瞭解	62	3.11	46.8	2.13	0.10
4、非常瞭解	40	3.55	60.0		
總和	149	3.33	52.3		

陸、對自辦技能檢定那些職類可先行開放之分析 (問卷第 10 題)

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為那些職類可先行開放？」，由表 6-3-30 之統計資料顯示，受測單位對於那些職類可先行開放之意見，總計勾選 268 次，最多傾向為「具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用」(105 次，70.5 %)，其次為「與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類」(81 次，54.4 %)、「相關法規未規定，可由市場機制決定者，如中式米食加工、水產食品加工」(49 次，32.9 %)、「技術上與公共安全有關之職類」(29 次，19.5 %)。其中超過五成受測單位認為是可先行開放之職類為「具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用」及「與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類」。

表 6-3-30 對自辦技能檢定那些職類可先行開放之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用	105	39.2	70.5
2.與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類	81	30.2	54.4
3.相關法規未規定，可由市場機制決定者，如中式米食加工、水產食品加工	49	18.3	32.9
4.技術上與公共安全有關之職類	29	10.8	19.5
5.其他	4	1.5	2.7
合計	268	100.0	179.9

N=149

另有 4 個受測單位指出之其他問題如下：

一、與民生需求有直接關係者優先先行開放。

二、無任何職類可開放自辦技能檢定。(3 單位)

第四節 對自辦技能檢定的能力之分析

壹、對有能力自行開發技能檢定新職類之分析 (問卷第 11 題)

一、對有能力自行開發技能檢定新職類之次數分析

對有能力自行開發技能檢定新職類，由表 6-4-1 得知，表示非常同意計 15 單位（10.1%）、同意計 42 單位（30.9%）、無意見計 34 單位（22.8%），不同意及非常不同意，兩者共計 54 單位（36.2%），顯示受測單位有能力自行開發技能檢定新職類，僅有 61 單位（40.9%）表示非常同意及同意，又無意見、不同意及非常不同意合計達 88 單位（59.1%）。以受測單位整體而言，較無自行開發技能檢定新職類的能力。

表 6-4-1 對有能力自行開發技能檢定新職類之次數分配表

選 項	次 數	百分比	累積百分比
非常同意	15	10.1	10.1
同意	46	30.9	40.9
無意見	34	22.8	63.8
不同意	42	28.2	91.9
非常不同意	12	8.1	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對有能力自行開發技能檢定新職類之分析

（一）單位

不同單位對有能力自行開發技能檢定新職類之分析，從表 6-4-2 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力自行開發技能檢定新職類之看法，其差異情形達顯著水準（ $F=6.17$ ， $P=0.00$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「專業性財、社團法人」具有自行開發技能檢定新職類之能力，高於「學術團體」。經交叉分析，發現其勾選同意之累積百分比高達 91.7%。同時又由同意之累積百分比發現「職業工會及同業公會」亦達 66. %。

表 6-4-2 不同單位對有能力自行開發技能檢定新職類之分析結果

單 位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.33	50.0			
2.學術團體	112	2.86	33.0			
3.事業機構	7	3.14	42.9	6.17***	0.00	5 > 2
4.職業工會及同業公會	6	3.83	66.7			
5.專業性財、社團法人	12	4.33	91.7			
總計	149	3.07	40.9			

***P<.001

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力自行開發技能檢定新職類之分析，從表 6-4-3 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其有能力自行開發技能檢定新職類的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.18$ ， $P=0.07$ ）。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力自行開發技能檢定新職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-3 辦理技能檢定共幾年對有能力自行開發技能檢定新職類之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	2.43	28.6		
2、2 3 年	13	3.69	61.5		
3、4 5 年	23	3.35	39.1	2.18	0.07
4、6 10 年	53	2.91	37.7		
5、11 年以上	53	3.04	41.5		
總計	149	3.07	40.9		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力自行開發技能檢定新職類之分析，從表 6-4-4 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力自行開發技能檢定新職類之差異情形，達顯著水準（ $F=2.46$ ， $P=0.048$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，並未達顯著差異水準。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力自行開發技能檢定新職類之看法，無明顯的不同。另發現辦理「4 個職類」同意之累積百分比為 0，經資料篩選發現該 4 單位係屬學術團體，其中 2 單位為高職學校，2 單位為技職院校。

表 6-4-4 辦理幾個職類對有能力自行開發技能檢定新職類之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.14	48.3		
2、2 個職類	19	3.74	57.9		
3、3 個職類	13	2.69	23.1	2.46	0.048
4、4 個職類	4	2.50	0		
5、5 個職類以上	84	2.98	39.3		
總和	149	3.07	40.9		

* $P<.05$

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力自行開發技能檢定新職類之分析，從表 6-4-5 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力自行開發技能檢定新職類的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.10$ ， $P=0.13$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理級別的不同，對有能力自行開發技能檢定新

職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-5 辦理級別對有能力自行開發技能檢定新職類之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	2.82	28.6		
2.乙、丙級	74	3.20	48.6	2.10	0.13
3.甲、乙、丙級	19	3.26	47.4		
總和	149	3.07	40.9		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力自行開發技能檢定新職類之分析，從表 6-4-6 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力自行開發技能檢定新職類的看法之差異情形，並未達顯著水準 ($t = -1.37$, $P = 0.17$)。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力自行開發技能檢定新職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-6 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力自行開發技能檢定新職類之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.03	39.4	-1.37	0.17
沒有	12	3.50	58.3		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力自行開發技能檢定新職類之分析，從表 6-4-7 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力自行開發技能檢定新職類的看法之差異情形，達顯著水準（ $F=4.04$ ， $P=0.01$ ）。經由雪費法進行事後比較考驗，發現對技能檢定「非常瞭解」者，具有自行開發技能檢定新職類之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 62.5%。

表 6-4-7 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力自行開發技能檢定新職類之分析結果

瞭解程度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1、不瞭解	8	2.50	12.5			
2、普通	39	2.64	23.1	4.04*	0.01	4 > 2
3、瞭解	62	3.19	41.9			
4、非常瞭解	40	3.40	62.5			
總和	149	3.07	40.9			

* $P < .05$

貳、對有能力整併現行技能檢定職類之分析（問卷第 12 題）

一、對有能力整併現行技能檢定職類之次數分析

對有能力整併現行技能檢定職類之分析，由表 6-4-8 得知，表示非常同意計 16 單位（10.7%）、同意計 57 單位（38.3%）、無意見計 32 單位（21.5%），不同意及非常不同意，兩者共計 44 單位（39.5%），顯示受測單位有能力整併現行技能檢定職類，僅 73 單

位（49.0%）表示非常同意及同意。以受測單位整體而言，較無整併現行技能檢定職類的能力。

表 6-4-8 對有能力整併現行技能檢定職類之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常同意	16	10.7	10.7
同意	57	38.3	49.0
無意見	32	21.5	70.5
不同意	35	23.5	94.0
非常不同意	9	6.0	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對有能力整併現行技能檢定職類之分析

（一）單位

不同單位對有能力整併現行技能檢定職類之分析，從表 6-4-9 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力整併現行技能檢定職類之看法，其差異情形達顯著水準（ $F=6.22$ ， $P=0.00$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「專業性財、社團法人」具有整併現行技能檢定職類之能力，高於「學術團體」。經交叉分析，發現其勾選同意之累積百分比高達 91.7%。同時又由同意之累積百分比發現「公共職業訓練中心及政府機關」為 58.3%、「事業機構」為 57.1%及「職業工會及同業公會」為 83.3%。由本資料顯示，前由次數分配表（表 6-4-8）發現，以受測單位整體而言，較無整併現行技能檢定職類的能力，其實整體係受「學術團體」之影響。

6-4-9 不同單位對有能力整併現行技能檢定職類之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.50	58.3	6.22***	0.00	5 > 2
2.學術團體	112	3.04	41.1			
3.事業機構	7	3.29	57.1			
4.職業工會及同業公會	6	4.33	83.3			
5.專業性財、社團法人	12	4.33	91.7			
總計	149	3.24	49.0			

***P<.001

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力整併現行技能檢定職類之分析，從表 6-4-10 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其有能力整併現行技能檢定職類的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.24$ ， $P=0.07$ ）。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力整併現行技能檢定職類之看法，無明顯的不同。由表 6-3-3 之分析得知辦理技能檢定「2-3 年」者，以專業性財、社團法人、職業工會及同業公會、私立技職院校等為主，所以對有能力整併現行技能檢定職類，其同意之累積百分比，達 61.5 %。

表 6-4-10 辦理技能檢定共幾年對有能力整併現行技能檢定職類之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	2.86	42.9	2.24	0.07
2、2 3 年	13	3.77	61.5		
3、4 5 年	23	3.57	56.5		
4、6 10 年	53	2.98	39.6		
5、11 年以上	53	3.28	52.8		
總計	149	3.24	49.0		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力整併現行技能檢定職類之分析，從表 6-4-11 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力整併現行技能檢定職類之差異情形，達顯著水準（ $F=2.97$ ， $P=0.02$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，並未達顯著差異水準。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力自行開發技能檢定新職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-11 辦理幾個職類對有能力整併現行技能檢定職類之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.48	62.1	2.97	0.02
2、2 個職類	19	3.89	68.4		
3、3 個職類	13	3.00	46.2		
4、4 個職類	4	2.75	0		
5、5 個職類以上	84	3.07	42.9		
總和	149	3.24	49.0		

* $P<.05$

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力整併現行技能檢定職類之分析，從表 6-4-12 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力整併現行技能檢定職類的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=1.06$ ， $P=0.35$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力整併現行技能檢定職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-12 辦理級別對有能力整併現行技能檢定職類之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.07	39.3		
2.乙、丙級	74	3.35	55.4	1.06	0.35
3.甲、乙、丙級	19	3.32	52.6		
總和	149	3.24	49.0		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力整併現行技能檢定職類之分析，從表 6-4-13 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力整併現行技能檢定職類的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $t=-1.38$ ， $P=0.17$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力整併現行技能檢定職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-13 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力整併現行技能檢定職類之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.20	47.4	-1.38	0.17
沒有	12	3.67	66.7		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力整併現行技能檢定職類之分析，從表 6-4-14 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對對有能力整併現行技能檢定職類的看法之差異情形，達顯著水準（ $F=3.03$ ， $P=0.02$ ）。經由雪費法進行事後比較考驗，發現對技能檢定「非常瞭解」者，具有整併現行技能檢定職類之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 67.5%。

表 6-4-14 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力整併現行技能檢定職類之分析結果

瞭解程度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1、不瞭解	8	3.13	50.0			
2、普通	39	2.82	30.8	3.30	0.02	4 > 2
3、瞭解	62	3.31	48.4			
4、非常瞭解	40	3.58	67.5			
總和	149	3.24	49.0			

* $P<.05$

參、對有能力編訂技能檢定規範之分析 (問卷第 13 題)

一、對有能力編訂技能檢定規範之次數分析

對有能力編訂技能檢定規範之分析，由表 6-4-15 得知，表示非常同意計 17 單位 (11.4%)、同意計 48 單位 (32.2%)、無意見計 36 單位 (24.2%)、不同意計 40 單位 (26.8%)、非常不同意計 8 單位 (5.4%)，顯示受測單位有能力編訂技能檢定規範，僅有 65 單位 (43.6%) 表示非常同意及同意。以受測單位整體而言，較無編訂技能檢定規範的能力。

表 6-4-15 對有能力編訂技能檢定規範之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常同意	17	11.4	11.4
同意	48	32.2	43.6
無意見	36	24.2	67.8
不同意	40	26.8	94.6
非常不同意	8	5.4	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織 (單位) 特質對有能力編訂技能檢定規範之分析

(一) 單位

不同單位對有能力編訂技能檢定規範之分析，從表 6-4-16 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力編訂技能檢定規範之看法，其差異情形達顯著水準 ($F=7.95$, $P=0.00$)。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「職業工會及同業公會」、「專業性財、

社團法人」具有編訂技能檢定規範之能力，高於「學術團體」。經交叉分析，發現兩者勾選同意之累積百分比分別高達 100%及 91.7%。同時又由同意之累積百分比發現「公共職業訓練中心及政府機關」為 50.0 %、「事業機構」為 57.1%。由本資料顯示，前由次數分配表（表 6-4-15）發現，以受測單位整體而言，較無編訂技能檢定規範的能力，其實整體係受「學術團體」之影響。

表 6-4-16 不同單位對有能力編訂技能檢定規範之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.42	50.0			
2.學術團體	112	2.95	33.9			
3.事業機構	7	3.29	57.1	7.95***	0.00	4,5 > 2
4.職業工會及同業公會	6	4.33	100.0			
5.專業性財、社團法人	12	4.42	91.7			
總計	149	3.17	43.6			

***P<.001

（二）辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力編訂技能檢定規範之分析，從表 6-4-17 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其有能力編訂技能檢定規範的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.01$ ， $P=0.10$ ）。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力編訂技能檢定規範之看法，無明顯的不同。由表 6-3-3 之分析得知辦理技能檢定「2-3 年」者，以專業性財、社團法人、職業工會及同業公會、私立技職院校等為主，所以對有能力整併現行技能檢定職類，其同意之累積百分比，達

61.5 %。

表 6-4-17 辦理技能檢定共幾年對有能力編訂技能檢定規範之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	2.86	42.9	2.01	0.10
2、2 3 年	13	3.69	61.5		
3、4 5 年	23	3.48	52.2		
4、6 10 年	53	2.92	32.1		
5、11 年以上	53	3.21	47.2		
總計	149	3.17	43.6		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力編訂技能檢定規範之分析，從表 6-4-18 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力編訂技能檢定規範之差異情形，達顯著水準（ $F=3.60$ ， $P=0.01$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，並未達顯著差異水準。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力編訂技能檢定規範之看法，無明顯的不同。

表 6-4-18 辦理幾個職類對有能力編訂技能檢定規範之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.48	62.1		
2、2 個職類	19	3.79	63.2		
3、3 個職類	13	2.85	30.8	3.60*	0.01
4、4 個職類	4	2.25	0		
5、5 個職類以上	84	3.02	36.9		
總和	149	3.17	43.6		

*P<.05

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力編訂技能檢定規範之分析，從表 6-4-19 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力編訂技能檢定規範的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.95$ ， $P=0.39$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力編訂技能檢定規範之看法，無明顯的不同。

表 6-4-19 辦理級別對有能力編訂技能檢定規範之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.04	37.5		
2.乙、丙級	74	3.22	44.6	0.95	0.39
3.甲、乙、丙級	19	3.42	57.9		
總和	149	3.17	43.6		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力編訂技能檢定規範之分析，從表 6-4-20 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力編訂技能檢定規範的看法之差異情形，並未達顯著水準 ($t=-1.06$, $P=0.29$)。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力編訂技能檢定規範之看法，無明顯的不同。

表 6-4-20 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力編訂技能檢定規範之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.15	42.3	-1.06	0.29
沒有	12	3.50	58.3		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力編訂技能檢定規範之分析，從表 6-4-21 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力編訂技能檢定規範的看法之差異情形，達顯著水準 ($F=3.47$, $P=0.02$)。經由雪費法進行事後比較考驗，發現對技能檢定「非常瞭解」者，具有自行編訂技能檢定規範之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 65.0%。

表 6-4-21 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力編訂技能檢定規範之分析結果

瞭解程度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1、不瞭解	8	3.25	50.0			
2、普通	39	2.74	25.6	3.47*	0.02	4 > 2
3、瞭解	62	3.21	40.3			
4、非常瞭解	40	3.53	65.0			
總和	149	3.17	43.6			

*P<.05

肆、對有能力命製試題之分析 (問卷第 14 題)

一、對有能力命製試題之次數分析

對有能力命製試題之分析，由表 6-4-22 得知，表示非常同意計 24 單位 (16.1%)、同意計 63 單位 (42.3%)、無意見計 25 單位 (16.8%)、不同意計 31 單位 (20.8%)、非常不同意計 6 單位 (4.0%)，顯示受測單位有能力命製試題，計有 87 單位 (58.4%) 表示非常同意及同意。以受測單位整體而言，大致同意本身具有命製試題之能力。

表 6-4-22 對有能力命製試題之次數分配表

選 項	次數	百分比	累積百分比
非常同意	24	16.1	16.1
同意	63	42.3	58.4
無意見	25	16.8	75.2
不同意	31	20.8	96.0
非常不同意	6	4.0	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對有能力命製試題之分析

（一）單位

不同單位對有能力命製試題之分析，從表 6-4-23 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力命製試題之看法，其差異情形達顯著水準（ $F=4.67$ ， $P=0.00$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「專業性財、社團法人」具有命製試題之能力，高於「學術團體」。經交叉分析，得知其勾選同意之累積百分比高達 91.7%。同時又由同意之累積百分比得知「公共職業訓練中心及政府機關」為 58.3%、「學術團體」為 52.7%、「事業機構」為 57.1%及「職業工會及同業公會」為 100.0%。

表 6-4-23 不同單位對有能力命製試題之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.58	58.3			
2.學術團體	112	3.29	52.7			
3.事業機構	7	3.29	57.1	4.67***	0.00	5 > 2
4.職業工會及同業公會	6	4.33	100.0			
5.專業性財、社團法人	12	4.50	91.7			
總計	149	3.46	58.4			

*** $P<.001$

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力命製試題之分析，從表 6-4-24 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其有能力命製試題的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=1.54$ ， $P=0.19$ ）。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力命製試題之看法，無明顯的不同。

表 6-4-24 辦理技能檢定共幾年對有能力命製試題之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	3.00	42.9		
2、2 3 年	13	3.77	69.2		
3、4 5 年	23	3.70	60.9	1.54	0.19
4、6 10 年	53	3.23	50.9		
5、11 年以上	53	3.57	64.2		
總計	149	3.46	58.4		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力命製試題之分析，從表 6-4-25 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力命製試題的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=1.77$ ， $P=0.14$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力命製試題之看法，無明顯的不同。

表 6-4-25 辦理幾個職類對有能力命製試題之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.59	65.5		
2、2 個職類	19	3.89	73.7		
3、3 個職類	13	3.31	53.8	1.77	0.14
4、4 個職類	4	2.50	0		
5、5 個職類以上	84	3.38	73.7		
總和	149	3.46	58.4		

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力命製試題之分析，從表 6-4-26 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力命製試題的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.52$ ， $P=0.59$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力命製試題之看法，無明顯的不同。

表 6-4-26 辦理級別對有能力命製試題之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.34	55.4		
2.乙、丙級	74	3.54	62.2	0.52	0.59
3.甲、乙、丙級	19	3.47	52.6		
總和	149	3.46	58.4		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力命製試題之分析，從表 6-4-27 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監

評人員參加過術科監評工作，對有能力命製試題的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $t = -0.95$ ， $P = 0.34$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力整併現行技能檢定職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-27 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力命製試題之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.43	57.7	-0.95	0.34
沒有	12	3.75	66.7		

N=149

（六）對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力命製試題之分析，從表 6-4-28 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力命製試題的看法之差異情形，未達顯著水準（ $F = 3.47$ ， $P = 0.02$ ）。由此可知，由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力命製試題之看法，無明顯的不同。另由同意之累積百分比得知對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比僅達 41.0%，而平均數又達 3.51，由此可見其填答以「無意見」為主，所以單因子變異數分析係以平均數分析其差異性，故檢定後未達顯著水準。

表 6-4-28 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力命製試題之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.00	62.5	2.13	0.10
2、普通	39	3.51	41.0		
3、瞭解	62	3.11	59.7		
4、非常瞭解	40	3.55	72.5		
總和	149	3.33	58.4		

伍、對有能力培訓監評人員之分析 (問卷第 15 題)

一、對有能力培訓監評人員之次數分析

對有能力培訓監評人員之分析，由表 6-4-29 得知，表示非常同意計 32 單位 (21.5%)、同意計 53 單位 (35.6%)、無意見計 27 單位 (18.1%)、不同意計 32 單位 (21.5%)、非常不同意計 5 單位 (3.4%)，顯示有 85 單位 (57.0%) 受測單位有能力培訓監評人員。

表 6-4-29 對有能力培訓監評人員之次數分配表

選 項	次數	百分比	累積百分比
非常同意	32	21.5	21.5
同意	53	35.6	57.0
無意見	27	18.1	75.2
不同意	32	21.5	96.6
非常不同意	5	3.4	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對有能力培訓監評人員之分析

（一）單位

不同單位對有能力培訓監評人員之分析，從表 6-4-30 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力培訓監評人員之看法，其差異情形達顯著水準（ $F=5.80$ ， $P=0.00$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「專業性財、社團法人」具有培訓監評人員之能力，高於「學術團體」。經交叉分析，發現其勾選同意之累積百分比高達 91.7%。同時又由同意之累積百分比發現「公共職業訓練中心及政府機關」為 66.7%、「事業機構」為 85.7%及「職業工會及同業公會」為 100.0%。

表 6-4-30 不同單位對有能力培訓監評人員之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.92	66.7			
2.學術團體	112	3.27	48.2			
3.事業機構	7	4.14	85.7	5.80***	0.00	5 > 2
4.職業工會及同業公會	6	4.50	100.0			
5.專業性財、社團法人	12	4.42	91.7			
總計	149	3.50	57.0			

*** $P<.05$

（二）辦理技能檢定共幾年

辦理級別對有能力培訓監評人員之分析，從表 6-4-31 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不

同，對有能力培訓監評人員之差異情形，達顯著水準（ $F=2.46$ ， $P=0.048$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗，並未達顯著差異水準。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力培訓監評人員之看法，無明顯的不同。

表 6-4-31 辦理技能檢定共幾年對有能力培訓監評人員之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	3.14	42.9		
2、2 3 年	13	4.15	92.3		
3、4 5 年	23	3.96	69.6	2.87*	0.03
4、6 10 年	53	3.26	45.3		
5、11 年以上	53	3.43	56.6		
總計	149	3.50	57.0		

* $P<.05$

（三）辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力培訓監評人員之分析，從表 6-4-32 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力培訓監評人員的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=1.46$ ， $P=0.22$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力培訓監評人員之看法，無明顯的不同。

表 6-4-32 辦理幾個職類對有能力培訓監評人員之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、 1 個職類	29	3.59	62.1		
2、 2 個職類	19	4.05	78.9		
3、 3 個職類	13	3.38	61.5	1.46	0.22
4、 4 個職類	4	3.25	50.0		
5、 5 個職類以上	84	3.38	50.0		
總和	149	3.50	57.0		

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力培訓監評人員之分析，從表 6-4-33 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力培訓監評人員的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.23$ ， $P=0.79$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力培訓監評人員之看法，無明顯的不同。

表 6-4-33 辦理級別對有能力培訓監評人員之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.54	62.5		
2.乙、丙級	74	3.45	54.1	0.23	0.79
3.甲、乙、丙級	19	3.63	52.6		
總和	149	3.50	57.0		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力培訓監評人員之分析，從表 6-4-34 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力培訓監評人員的看法

之差異情形，並未達顯著水準（ $t=-1.30$ ， $P=0.19$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力培訓監評人員之看法，無明顯的不同。

表 6-4-34 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力培訓監評人員之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.47	55.5	-1.30	0.19
沒有	12	3.92	75.0		

N=149

（六）對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力培訓監評人員之分析，從表 6-4-35 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力培訓監評人員的看法之差異情形，達顯著水準（ $F=5.50$ ， $P=0.00$ ）。經由雪費法進行事後比較考驗，發現對技能檢定「非常瞭解」者，具有培訓監評人員之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 77.5%。

表 6-4-35 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力培訓監
評人員之分析結果

瞭解程度	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值	事後比較
1、不瞭解	8	3.13	37.5			
2、普通	39	3.03	38.5			
3、瞭解	62	3.53	58.1	5.50***	0.00	4 > 2
4、非常瞭解	40	4.00	77.5			
總和	149	3.50	57.0			

***P<.001

陸、對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析 (問卷 第 16 題)

一、對有能力設置術科測試場地及評鑑之次數分析

對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析，由表 6-4-36 得知，表示非常同意計 46 單位 (30.9%)、同意計 81 單位 (54.4%)、無意見計 16 單位 (10.7%)、不同意計 4 單位 (2.7%)、非常不同意計 2 單位 (1.3%)，顯示受測單位有能力設置術科測試場地及評鑑，高達 127 單位 (85.2%) 表示非常同意及同意。

表 6-4-36 對有能力設置術科測試場地及評鑑之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常同意	46	30.9	30.9
同意	81	54.4	85.2
無意見	16	10.7	96.0
不同意	4	2.7	98.7
非常不同意	2	1.3	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織（單位）特質對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析

（一）單位

不同單位對有能力設置術科測試場地及評鑑，從表 6-4-37 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力設置術科測試場地及評鑑之看法，其差異情形未達顯著水準（ $F=1.80$ ， $P=0.13$ ）。由此可知，不同單位對有能力設置術科測試場地及評鑑之看法，無明顯的不同。其中「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」同意之累積百分比達 100.0%。

表 6-4-37 不同單位對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析結果

單 位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.92	75.0		
2.學術團體	112	4.05	83.9		
3.事業機構	7	4.14	85.7	1.80	0.13
4.職業工會及同業公會	6	4.67	100.0		
5.專業性財、社團法人	12	4.50	100.0		
總計	149	4.11	85.2		

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析，從表 6-4-38 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其有能力設置術科測試場地及評鑑之差異情形，達顯著水準（ $F=3.47$ ， $P=0.01$ ）。經以雪費法進行事後比較考驗發現辦理技能檢定「4-5 年」者，具有能力設置術科測試場地及評鑑高於「11 年以上」者，而辦理技能檢定「4-5 年」者係以專業性財、社團法人（4 單位）、職業工會及同業公會（4 單位）、私立技職院校（14 單）等為主，另一單位為事業機構。

表 6-4-38 辦理技能檢定共幾年對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值	事後比較
1、1 年以下	7	4.29	89.7			
2、2 3 年	13	4.31	94.7			
3、4 5 年	23	4.57	92.3	3.47*	0.01	3 > 5
4、6 10 年	53	4.06	75.0			
5、11 年以上	53	3.89	81.0			
總計	149	4.11	85.2			

*P<.05

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析，從表 6-4-39 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對對有能力設置術科測試場地及評鑑之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.89$ ， $P=0.47$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力設置術科測試場地及評鑑之看法，無明顯的不同。

表 6-4-39 辦理幾個職類對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	4.10	89.7		
2、2 個職類	19	4.26	94.7		
3、3 個職類	13	4.38	92.3	0.89	0.47
4、4 個職類	4	3.75	75.0		
5、5 個職類以上	84	4.05	81.0		
總和	149	4.11	85.2		

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析，從表 6-4-40 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力設置術科測試場地及評鑑之差異情形，並未達顯著水準（ $F=1.75$ ， $P=0.18$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力設置術科測試場地及評鑑之看法，無明顯的不同。

表 6-4-40 辦理級別對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	4.25	91.1		
2.乙、丙級	74	4.05	83.8	1.75	0.18
3.甲、乙、丙級	19	3.89	73.7		
總和	149	4.11	85.2		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析，從表 6-4-41 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對對有能力設置術科測試場地及評鑑的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $t=1.02$ ， $P=0.31$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力設置術科測試場地及評鑑之看法，無明顯的不同。

表 6-4-41 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	4.09	83.9	-1.02	0.31
沒有	12	4.33	100.0		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析，從表 6-4-42 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力設置術科測試場地及評鑑的看法之差異情形，未達顯著水準（ $F=2.18$ ， $P=0.09$ ）。由此可知，由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力設置術科測試場地及評鑑之看法，無明顯的不同。另「非常瞭解」者，其同意之累積百分比高達 92.5%。

表 6-4-42 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力設置術科測試場地及評鑑之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.63	62.5		
2、普通	39	4.03	84.6	2.18	0.09
3、瞭解	62	4.08	83.9		
4、非常瞭解	40	4.33	92.5		
總和	149	4.11	85.2		

柒、對有能力辦理學、術科測試之分析 (問卷第 17 題)

一、對有能力辦理學、術科測試之次數分析

對有能力辦理學、術科測試之分析，由表 6-4-43 得知，表示非常同意計 52 單位 (34.9%)、同意計 77 單位 (51.7%)、無意見計 11 單位 (7.4%)、不同意計 7 單位 (4.7%)、非常不同意計 2 單位 (1.3%)，顯示受測單位有能力設置術科測試場地及評鑑，高達 129 單位 (86.6%) 表示非常同意及同意。

表 6-4-43 對有能力辦理學、術科測試之次數分配表

選 項	次數	百分比	累積百分比
非常同意	52	34.9	34.9
同意	77	51.7	86.6
無意見	11	7.4	94.0
不同意	7	4.7	98.7
非常不同意	2	1.3	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織 (單位) 特質對有能力辦理學、術科測試之分析

(一) 單位

不同單位對有能力辦理學、術科測試之分析，從表 6-4-44 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力辦理學、術科測試之看法，其差異情形達顯著水準 ($F=4.73$, $P=0.00$)。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「學術團體」、「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有辦理學、術科測試之能力，高於

「事業機構」。經交叉分析，由同意之累積百分比發現「學術團體」為 87.5%、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」更高達 100.0%。由本資料顯示，前由表 6-4-43 顯示，以受測單位整體而言，具有辦理學、術科測試的能力達 86.6% (129 單位)，但經交叉分析，發現「事業機構」辦理學、術科測試的能力，其同意之累積百分比僅達 42.9%，顯示較無辦理學、術科測試之能力。

表 6-4-44 不同單位對有能力辦理學、術科測試之分析結果

單位	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	4.17	83.3			
2.學術團體	112	4.14	87.5			
3.事業機構	7	3.00	42.9	4.73***	0.00	2,4,5 > 3
4.職業工會及同業公會	6	4.67	100.0			
5.專業性財、社團法人	12	4.50	100.0			
總計	149	4.14	86.6			

***P<.001

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力辦理學、術科測試之分析，從表 6-4-45 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力辦理學、術科測試的看法，其差異情形達顯著水準 ($F=2.29$, $P=0.02$)。經以雪費法進行事後比較考驗發現，並未達顯著差異水準。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力辦理學、術科測試之看法，無明顯的不同。

表 6-4-45 辦理技能檢定共幾年對有能力辦理學、術科測試之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	3.43	71.4		
2、2 3 年	13	4.46	100.0		
3、4 5 年	23	4.48	91.3	2.92	0.02
4、6 10 年	53	4.08	86.8		
5、11 年以上	53	4.08	83.0		
總計	149	4.14	86.6		

*P<.05

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力辦理學、術科測試之分析，從表 6-4-46 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力辦理學、術科測試的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.44$ ， $P=0.73$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力辦理學、術科測試之看法，無明顯的不同。

表 6-4-46 辦理幾個職類對有能力辦理學、術科測試之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.97	82.8		
2、2 個職類	19	4.21	84.2		
3、3 個職類	13	4.15	84.6	0.44	0.73
4、4 個職類	4	4.00	75.0		
5、5 個職類以上	84	4.19	89.3		
總和	149	4.14	86.6		

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力辦理學、術科測試之分析，從表 6-4-47 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力辦理學、術科測試的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=0.01$ ， $P=0.99$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力辦理學、術科測試之看法，無明顯的不同。

表 6-4-47 辦理級別對有能力辦理學、術科測試之分析結果

辦 理 級 別	單 位 數	平 均 數	同 意 之 累 積 百 分 比	F 值	P 值
1.丙級	56	4.14	87.5		
2.乙、丙級	74	4.14	86.5	0.01	0.99
3.甲、乙、丙級	19	4.16	84.2		
總和	149	4.14	86.6		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力辦理學、術科測試之分析，從表 6-4-48 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力辦理學、術科測試之差異情形，並未達顯著水準（ $t=-1.18$ ， $P=0.24$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力整併現行技能檢定職類之看法，無明顯的不同。

表 6-4-48 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力辦理學、術科測試之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	4.12	85.4	-1.18	0.24
沒有	12	4.42	100.0		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力辦理學、術科測試之分析，從表 6-4-49 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力辦理學、術科測試之差異情形，未達顯著水準（ $F=2.10$ ， $P=0.10$ ）。由此可知，由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力辦理學、術科測試之看法，無明顯的不同。

表 6-4-49 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力辦理學、術科測試之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.75	75.0		
2、普通	39	3.92	82.1	2.10	0.10
3、瞭解	62	4.24	88.7		
4、非常瞭解	40	4.28	90.0		
總和	149	4.14	86.6		

捌、對有能力辦理發證工作之分析 (問卷第 18 題)

一、對有能力辦理發證工作之次數分析

對有能力辦理發證工作之分析，由表 6-4-50 得知，表示非

常同意計 35 單位 (23.5%)、同意計 64 單位 (43.0%)、無意見計 20 單位 (13.4%)、不同意計 24 單位 (16.1%)、非常不同意計 6 單位 (4.0%)，顯示受測單位對有能力辦理發證工作，計有 99 單位 (66.4%) 表示非常同意及同意。

表 6-4-50 對有能力辦理發證工作之次數分配表

選 項	次 數	百 分 比	累 積 百 分 比
非常同意	35	23.5	23.5
同意	64	43.0	66.4
無意見	20	13.4	79.9
不同意	24	16.1	96.0
非常不同意	6	4.0	100.0
總和	149	100.0	

二、不同組織 (單位) 特質對有能力辦理發證工作之分析

(一) 單位

不同單位對有能力辦理發證工作之分析，從表 6-4-51 單因子變異數分析，顯示不同單位對有能力辦理發證工作之看法，其差異情形達顯著水準 ($F=4.79$, $P=0.00$)。經以雪費法進行事後比較考驗，其中「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有辦理發證工作之能力，高於「事業機構」。經交叉分析，由同意之累積百分比發現「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」更高達 100.0 %。由本資料顯示，前由表 6-4-50 顯示，以受測單位整體而言，具有辦理學、術科測試的能力達 66.4% (99 單位)，但經交叉分析，發現「事業機構」辦理發證工作的能力，其同意之累積百分比僅達 14.3% ，顯示辦理發證工作之能力不足。

表 6-4-51 不同單位對有能力辦理發證工作之分析結果

單 位	單位數	平均數	同意之累積 百分比	F 值	P 值	事後比較
1.公共職業訓練中心及政府機關	12	3.67	66.7			
2.學術團體	112	3.61	64.3			
3.事業機構	7	2.43	14.3	4.79***	0.00	4,5 > 3
4.職業工會及同業公會	6	4.50	100.0			
5.專業性財、社團法人	12	4.42	100.0			
總計	149	3.66	66.4			

***P<.001

(二) 辦理技能檢定共幾年

辦理技能檢定共幾年對有能力辦理發證工作之分析，從表 6-4-52 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定之時間長短，其有能力辦理發證工作的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.12$ ， $P=0.08$ ）。由此可知接受委託辦理技能檢定之時間長短，對有能力辦理發證工作之看法，無明顯的不同。

表 6-4-52 辦理技能檢定共幾年對有能力辦理發證工作之分析結果

共 幾 年	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 年以下	7	3.57	71.4	2.12	0.08
2、2 3 年	13	4.23	92.3		
3、4 5 年	23	4.04	78.3		
4、6 10 年	53	3.45	56.6		
5、11 年以上	53	3.57	64.2		
總計	149	3.66	66.4		

(三) 辦理幾個職類

辦理幾個職類對有能力辦理發證工作之分析，從表 6-4-53 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理職類多寡，對有能力辦理發證工作的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=1.02$ ， $P=0.40$ ）。由此可知，接受委託辦理技能檢定其辦理職類多寡，對有能力辦理發證工作之看法，無明顯的不同。

表 6-4-53 辦理幾個職類對有能力辦理發證工作之分析結果

幾 個 職 類	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、1 個職類	29	3.79	71.4	1.02	0.40
2、2 個職類	19	3.84	92.3		
3、3 個職類	13	3.15	78.3		
4、4 個職類	4	3.25	56.6		
5、5 個職類以上	84	3.67	64.2		
總和	149	3.66	66.4		

(四) 辦理級別

辦理級別對有能力辦理發證工作之分析，從表 6-4-54 單因子變異數分析，顯示接受委託辦理技能檢定，其辦理級別的不同，對有能力辦理發證工作的看法之差異情形，並未達顯著水準（ $F=2.01$ ， $P=0.14$ ）。由此可知，接受委託辦理全國技檢定其辦理級別的不同，對有能力辦理發證工作之看法，無明顯的不同。

表 6-4-54 辦理級別對有能力辦理發證工作之分析結果

辦 理 級 別	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1.丙級	56	3.84	75.0	2.01	0.14
2.乙、丙級	74	3.47	58.1		
3.甲、乙、丙級	19	3.84	73.7		
總和	149	3.66	66.4		

(五) 是否有合格監評人員參加過術科監評工作

是否有合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力辦理發證工作之分析，從表 6-4-55 獨立樣本 t 檢定，顯示不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力辦理發證工作之差異情形，並未達顯著水準（ $t=-1.64$ ， $P=0.10$ ）。由此可知，不論有或無合格監評人員參加過術科監評工作，對有能力辦理發證工作之看法，無明顯的不同。

表 6-4-55 是否有合格監評人員參加過術科監評工作對有能力辦理發證工作之分析結果

有無參加監評工作	單位數	平均數	同意之累積百分比	t 值	P 值
有	137	3.61	65.0	-1.64	0.10
沒有	12	4.17	83.3		

N=149

(六) 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度

由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力辦理發證工作之分析，從表 6-4-56 單因子變異數分析，顯示由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力辦理發證工作之差異情形，未達顯著水準（ $F=1.43$ ， $P=0.23$ ）。由此可知，由技能檢定整個作業流程的瞭解程度，對有能力辦理發證工作之看法，無明顯的不同。

表 6-4-56 對技能檢定整個作業流程的瞭解程度對有能力辦理發證工作之分析結果

瞭 解 程 度	單位數	平均數	同意之累積百分比	F 值	P 值
1、不瞭解	8	3.13	37.5	1.43	0.23
2、普通	39	3.51	59.0		
3、瞭解	62	3.66	66.1		
4、非常瞭解	40	3.90	80.0		
總和	149	3.66	66.4		

第五節 對開放所產生的效應之分析

壹、對開放自辦技能檢定政府有何益處之分析（問卷第 19 題）

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為對政府有何益處？」，由表 6-5-1 之統計資料顯示，受測單位認為有何益處之意見，總計勾選 355 次，最多傾向為「提高相關機關、團體參與」（84 次，56.4%），其次為「符合政府再造及人事精簡政策」（74 次，49.7%），「節省人事費用」（72 次，48.3%），「提高行政效率」（64

次，43.0%）、「節省設備費用」（53次，35.6%）、「其他」（8次，5.4%）。其中有近五成受測單位認為政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，可獲得效益係「提高相關機關、團體參與」及「符合政府再造及人事精簡政策」，另超過四成認為「節省人事費用」、「提高行政效率」。就整體來看，受測單位認為如開放相關機關、團體自辦技能檢定，對政府的可獲得的效益之認同度並不高。

表 6-5-1 對開放自辦技能檢定政府有何益處之分析結果

選 項	次 數	反 應 百 分 比	母 體 百 分 比
1.提高相關機關、團體參與	84	23.7	56.4
2.符合政府再造及人事精簡政策	74	20.8	49.7
3.節省人事費用	72	20.3	48.3
4.提高行政效率	64	18.0	43.0
5.節省設備費用	53	14.9	35.6
6.其他	8	2.3	5.4
合計	355	100.0	238.3

N=149

另有 8 個受測單位指出之其他問題如下：

一、符合隨到隨考原則，如學科部分的即測即評。

二、符合市場需求，並落實服務應檢人政策。

三、考用合一。

四、弊多於利，政府可能更遭民怨。

五、看不出有何效益。(3 單位)

六、測試時間具彈性，可符合應檢人的需求及方便。

貳、對開放自辦技能檢定會有何問題之分析 (問卷第 20 題)

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為會有何問題？」，由表 6-5-2 之統計資料顯示，受測單位認為會產生的問題之意見，總計勾選 509 次，最多傾向為「影響技能檢定的公信力」(106 次，71.1%)，其次為「辦理單位易生弊端」(103 次，69.1%)、「技術證照效用無法獲得社會的認同」(84 次，56.4%)、「影響技能檢定公平性」(80 次，53.7%)、「相關機關、團體會另設補習班」(76 次，51.0%)、「會增加測試費用」(26 次，17.4%)、「參加技能檢定的意願降低」(24 次，16.1%)、「其他」(10 次，6.7%)。其中超過五成以上受測單位認為會發生的問題是「影響技能檢定的公信力」、「辦理單位易生弊端」、「技術證照效用無法獲得社會的認同」、「影響技能檢定公平性」、「相關機關、團體會另設補習班」。

表 6-5-2 對開放自辦技能檢定會有何問題之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.影響技能檢定的公信力	106	20.8	71.1
2.辦理單位易生弊端	103	20.2	69.1
3.技術證照效用無法獲得社會的認同	84	16.5	56.4
4.影響技能檢定公平性	80	15.7	53.7
5.相關機關、團體會另設補習班	76	14.9	51.0
6.會增加測試費用	26	5.1	17.4
7.參加技能檢定的意願降低	24	4.7	16.1
8.其他	10	2.0	6.7
合計	509	100.0	341.6

N=149

另有 10 個受測單位指出之其他問題如下：

一、應規範並嚴格評鑑辦理單位。

二、檢定工作本為服務性質及能力檢核，但目前部份職類已成營利單位的生財工具，有失去檢定的意義。另有部分單位，收取高額的補習費，卻未有充份的教育訓練，若開放自辦技能檢定，此一問題必愈趨嚴重，証照的效用及公信力，必然更加無法為社會大眾所接受。

三、政府應開放，但必須嚴審承辦單位之能力、財力、設備及誠信等，始可准其自行辦理。

四、未來是否變成花錢買證照。

五、只要確實規範好，不會產生問題。(2 單位)

六、可能會產生利益輸送關係

七、辦理單位專業能力是否足夠。

八、證照缺乏威信，易於浮濫。

九、老師會參與另設補習班

參、對開放自辦技能檢定可發揮那些功能之分析 (問卷第 21 題)

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為可發揮那些功能？」，由表 6-5-3 之統計資料顯示，受測單位認為可發揮那些功能之意見，總計勾選 390 次，最多傾向為「可縮短學、術科測試相距時間」(84 次，56.4%)，其次為「可增加辦理次數」(81 次，54.4%)、「加快現行職類的整併，符合社會需求」(79 次，53.0%)、「加速新職類開發」(58 次，38.9%)、「學科測試可採電腦化，隨到隨考」(57 次，38.3%)、「易於推動國際相互認證」(23 次，15.4%)、「其他」(8 次，5.4%)。其中超過五成受測單位認為可發揮的功能為「可縮短學、術科測試相距時間」、「可增加辦理次數」、「加快現行職類的整併，符合社會需求」。另近四成認為尚有可發揮的功能為「加速新職類開發」、「學科測試可採電腦化，隨到隨考」。

表 6-5-3 對開放自辦技能檢定可發揮那些功能之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.可縮短學、術科測試相距時間	84	21.5	56.4
2.可增加辦理次數	81	20.8	54.4
3.加快現行職類的整併，符合社會需求	79	20.3	53.0
4.加速新職類開發	58	14.9	38.9
5.學科測試可採電腦化，隨到隨考	57	14.6	38.3
6.易於推動國際相互認證	23	5.9	15.4
7.其他	8	2.1	5.4
合計	390	100.0	261.7

N=149

另有 8 個受測單位指出之其他問題如下：

- 一、增加額外負擔，有礙正常業務之推行。(2 單位)
- 二、會產生兩極化結果,僅企業認可之證照可存續下來，其他會萎縮淘汰。
- 三、可降低行政資源浪費。
- 四、公私協力，共創競爭力。
- 五、無可發揮任何功能。(3 單位)

第六節 對政府的配合措施之分析

壹、對開放自辦技能檢定在法規方面應如何配合之分析 (問卷第 22 題)

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在法規方面應如何配合？」，由表 6-6-1 之統計資料顯示，受測單位認為在法規方面應配合之意見，總計勾選 529 次，最多傾向為「訂定督導及考核辦法」(106 次，71.1%)，其次為「訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件」(105 次，70.5%)、「訂定技能檢定各項作業基準及規範」(98 次，65.8%)、「訂定申請認證標準」(80 次，53.7%)、「規定企業雇用技術士之比例及罰則」(71 次，47.7%)、「將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂技能檢定法」(63 次，42.3%)、「其他」(6 次，4.0%)。其中超過七成認為政府政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在法規方面應特別注重「訂定督導及考核辦法」、「訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件」；同時對「訂定技能檢定各項作業基準及規範」、「訂定申請認證標準」亦有超過五成認為必要訂定；另超過四成認為應「規定企業雇用技術士之比例及罰則」及「將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂技能檢定法」。

表 6-6-1 對開放自辦技能檢定在法規方面應如何配合之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.訂定督導及考核辦法	106	20.0	71.1
2.訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件	105	19.8	70.5
3.訂定技能檢定各項作業基準及規範	98	18.5	65.8
4.訂定申請認證標準	80	15.1	53.7
5.規定企業雇用技術士之比例及罰則	71	13.4	47.7
6.將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂「技能檢定法」	63	11.9	42.3
7.其他	6	1.1	4.0
合計	529	100.0	355.0

N=149

另有 6 個受測單位指出之其他問題如下：

- 一、訂定「技術士法」作為規範技術士制度之基本法。
- 二、建立証照之公平、公正性，使產業界能自發性的認同，而非採強制性；另產業界不認同而不雇用，是檢定試題及標準的問題，非產業界的問題。（2 單位）
- 三、加強地方相關機關稽查證照業務。
- 四、政府應讓企業有自主發揮空間，勿定太多干涉法令。
- 五、剩餘之經費，依規定無法辦理設備更新、應修正法規。

貳、對開放自辦技能檢定在行政方面應如何配合之分析（問卷第 23 題）

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在行政方面應如何配合？」，由表 6-6-2 之統計資料顯示，受測單位認為在行政方面應配合之意見，總計勾選 533 次，最多傾向為「執行督導、考核業務」(110 次，73.8%)，其次為「經費補助」(99 次，66.4%)、「由中央主管機關辦理認證」(95 次，63.8%)、「給予行政輔導」(89 次，59.7%)、「辦理行政協調工作」(77 次，51.7%)、「規劃技能檢定發展方向」(60 次，40.3%)、「其他」(3 次，2.0%)。其中超過六成認為政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在行政方面應特別注重「執行督導、考核業務」、「經費補助」、「由中央主管機關辦理認證」；同時對「給予行政輔導」及「辦理行政協調工作」亦有超過五成認為必須配合；另超過四成認為行政配合應是「規劃技能檢定發展方向」。

表 6-6-2 對開放自辦技能檢定在行政方面應如何配合之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.執行督導、考核業務	110	20.6	73.8
2.經費補助	99	18.6	66.4
3.由中央主管機關辦理認證	95	17.8	63.8
4.給予行政輔導	89	16.7	59.7
5.辦理行政協調工作	77	14.4	51.7
6.規劃技能檢定發展方向	60	11.3	40.3
7.其他	3	0.6	2.0
合計	533	100.0	357.7

N=149

另有 3 個受測單位指出之其他問題如下：

一、既然政策鬆綁,除對公共安全有關之證照要具公平及公信力外,政府管制愈少愈好,只要不違法亂紀或貪污腐化,讓市場機制決定各類證照考試的存廢。

二、應推動國際相互認證 (2 單位)

參、對開放自辦技能檢定在組織方面應如何配合之分析 (問卷第 24 題)

本題為複選題，題目為「政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在組織方面應如何配合？」，由表 6-6-3 之統計資料顯示，受測單位認為在組織方面應配合之意見，總計勾選 335 次，最多傾向為「政府應設技能檢定專責機構」(111 次，74.5 %)，其次為「成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格」(110 次，73.8 %)、「遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘」(75 次，50.3 %)、「由縣市政府辦理技術士證之管理」(35 次，23.5 %)、「其他」(4 次，2.7 %)。其中超過七成受測單位認為政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在組織配合方面以「政府應設技能檢定專責機構」、「成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格」。另超過五成認為應注重「遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘」。但對於「由縣市政府辦理技術士證之管理」僅有 23.5 % 認同。

表 6-6-3 對開放自辦技能檢定在組織方面應如何配合之分析結果

選 項	次數	反應百分比	母體百分比
1.政府應設技能檢定專責機構	111	33.1	74.5
2.成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格	110	32.8	73.8
3.遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘	75	22.4	50.3
4.由縣市政府辦理技術士證之管理	35	10.4	23.5
5.其他	4	1.2	2.7
合計	335	100.0	224.8

N=149

另有 4 個受測單位指出之其他問題如下：

- 一、對不良之機關構應有退場機制。
- 二、為求公信，請勿開放。若要開放，政府就要放手讓人去做，並由市場自由機制決定，對於訓練及績效不良者，自然會被淘汰。因此政府應設立檢定專責機構以輔導及行政管理為主。
- 三、應檢人資料應予控管，避免外流。
- 四、考慮地區產業特性，配合開發檢定職類。

第七節 綜合分析

本節係針對第一節至第六節之分析結果，分別就技能檢定目

前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應、政府的配合措施等，進行綜合歸納分析。

壹、技能檢定目前的問題

- 一、我國技能檢定目前的主要問題，由問卷資料整體分析，受測單位認為主要問題是「證照效用不高」(74.5%)、「企業參與太少」(59.1%)，另「技能檢定職類規範未符合產業需求」(40.9%)、「法令未盡周延」(32.2%)亦應注意的問題。
- 二、目前接受委託辦理技能檢定全國技能檢之單位，所遭遇的問題由問卷資料整體分析，顯示各選項都未超過五成，表示目前接受委託辦理全國技能檢之單位，所遭遇的問題是存在的，雖不是非常嚴重，但亦需注意及協助解決，其中又以「報名費不足支付相關費用」(45.0%)需最優先處理。另對於「人力不足」(34.2%)、「監評人員不足」(28.9%)、「法令限制」(24.2%)、「承辦人員更迭頻繁」(22.8%)等問題，亦不容忽視。
- 三、技能檢定由63年至93年6月止甲級技術士證僅發證6,169張，由問卷資料整體分析，顯示各選項都雖未超過五成，但對於「無訓練單位可接受訓練」(47.0%)、「企業界不重視」(45.6%)，是為甲級發證數太少應注重的問題。另「甲級職類開發太少」(36.2%)、「僅能參考規範無從準備」(36.2%)，亦應加以注意。
- 四、目前我國技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分

甲、乙、丙三級；不宜為三級者列為單一級是否適當，經資料分析得知，表示非常適當計 22 單位（14.8%）、適當計 72 單位（48.3%），兩者合計共 94 單位，累計百分比達 63.1%，顯示受測單位對我國技能檢定的分級方式，大多數認為適當。

貳、開放自辦技能檢定的意見

- 一、目前政府可朝開放相關機關、團體自辦技能檢定方向規劃，表示非常同意計 16 單位（10.7%）、同意計 50 單位（33.6%），兩者合計共 66 單位，累計百分比達 44.3%；另無意見計 29 單位（19.5%），不同意及非常不同意，兩者共計 54 單位（36.2%），顯示受測單位對政府可朝開放相關機關、團體自辦技能檢定方向規劃，存有不同的看法。經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「公共職業訓練中心及政府機關」、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」勾選同意之累積百分比分別為 58.3%、66.7%、83.3%。換言之，「公共職業訓練中心及政府機關」、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」對政府開放相關機關、團體自辦技能檢定，具有高度的認同。

又由辦理技能檢定共機年的組織（單位）特質，經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗，發現辦理技能檢定「4-5 年」者同意政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃之傾向，高於辦理技能檢定「2-3 年」及「6-10 年」者。另經交叉分析發現辦理技能檢定「4-5 年」之受測單位，其同意之累積百分比高達 73.9%。再行將該等資料篩選出來分析及查閱問卷資料，發現辦理技能檢定 4-5 年之單位係以專

業性財、社團法人（4單位）、職業工會及同業公會（4單位）、私立技職院校（14單）等為主，另一單位為事業機構，其勾選同意高達17單位、無意見4單位及不同意為2單位。另辦理技能檢定2-3年之單位，其中職業工會（3單位）是勾選同意，餘為技職院校（8單位）及事業機構（1單位）是勾選非常不同意及不同意。顯示「單位」屬性如為專業性財、社團法人、職業工會及同業公會等，對政府可朝開放自辦技能檢定方向規劃的態度較認同；而技職院校卻各持不同的看法。

二、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，由那些單位辦理為適宜，經問卷資料統計分析，超過五成受測單位認為應由「公共職業訓練機構」（67.1%），「學術團體」（54.4%）、「政府機關」（50.3%）等單位辦理為適宜，不適宜者為「專業性財、社團法人」（27.5%）、「事業機構」（17.4%）、「職業工會」（15.4%）、「同業公會」（7.4%）。顯示受測單位傾向由政府之相關機關或學術團體來辦理技能檢定較具信心。

三、對開放自辦技能檢定單位應為全國性組織之分析，經問卷資料統計分析，表示非常同意計33單位（22.1%）、同意計74單位（49.1%）、無意見計19單位（12.8%），不同意及非常不同意，兩者共計23單位（15.4%），故受測單位對於政府開放自辦技能檢定單位應為全國性組織，計有107單位（71.8%）表示非常同意及同意。但經交叉分析，發現職業工會及同業公會其同意之累積百分比僅33.3%，表示大部分持反對意見，其原因是目前接受辦理技能檢定之職業工會及同業公會皆屬地方性團體，如開放自辦技能檢定為全國性組

織，則這些單位將無法辦理技能檢定，所以持不同意的看法是可以理解。另有合格監評人員參加過術科監評工作之單位，其監評人員常在辦理技能檢定單位擔任監評工作，較易發現各單位辦理技能檢定的缺失，所以傾向自辦技能檢定單位應為全國性組織。與無合格監評人員參加過術科監評工作之單位，其看法存有顯著差異

四、對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理，經統計問卷資料，表示非常同意計 27 單位（18.1%）、同意計 78 單位（52.3%）兩者共計 105 單位（70.5%）表示同意。另經交叉分析，由同意之累積百分比發現「職業工會及同業公會」高達 100.0%，「專業性財、社團法人」達 83.3%。顯示政府開放相關機關、團體自辦技能檢定，應採行逐步開放方式辦理較容易被接受。

五、對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜，經統計發現受測單位對開放自辦技能檢定以辦理一職類群為適宜，計有 78 單位（52.3%）表示同意，然無意見、不同意及非常不同意，合計達 71 單位（47.7%）。所以政府如要規劃開放自辦技能檢定，以辦理一職類群為方向，需審慎評估有多少相關機關、團體之財力、設施、人力，足夠辦理一職類群之技能檢定。

六、受測單位對於那些職類可先行開放之意見，以「具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用」最高為 70.5%，其次「與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類」為 54.4%。由此可知，受測

單位認為可先開放之職類必須要有市場性及法令規定僱用一定比率或人數之職類；但與公共安全有關之職類僅有 19.5%認為可先行開放，顯然受測單位對該等職類應由政府辦理較為信賴，因攸關公共安全，政府必須確實把關，不能輕易釋出。

參、自辦技能檢定的能力

一、受測單位對於自行開發技能檢定新職類之能力，就整體而言僅有 61 單位（40.9%）表示有能力開發技能檢定新職類，經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「專業性財、社團法人」具有自行開發技能檢定新職類之能力，高於「學術團體」，其同意之累積百分比高達 91.7%。同時又由同意之累積百分比發現「職業工會及同業公會」亦達 66.7%，「公共職業訓練中心及政府機關」為 50.0%。由此得知專業性財、社團法人、職業工會及同業公會，認定本身具有開發技能檢定新職類的能力。另發現辦理「4 個職類」同意之累積百分比為 0，經資料篩選發現該 4 單位係屬學術團體，其中 2 單位為高職學校，2 單位為技職院校。又受測單位對技能檢定整個作業流程瞭解程度愈高，其具有開發技能檢定新職類的能力愈高，其中非常瞭解者高達 62.5%。

二、對於是否具有整併現行技能檢定職類之能力，以受測單位整體而言，僅 73 單位（49.0%），表示有能力整併現行技能檢定職類。經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「專業性財、社團法人」具有整併現行技能檢定職類之能力，高於「學術團體」。同時又由同意之累積百分比發現「專業性財、社團法人」認為本身具有併現行技

能檢定職類的能力高達 91.7%、「職業工會及同業公會」為 83.3%、「公共職業訓練中心及政府機關」為 58.3%及「事業機構」為 57.1%。「學術團體」認為本身較無整併現行技能檢定職類的能力，其中又以高中職學校為主。另對技能檢定「非常瞭解」者，具有整併現行技能檢定職類之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 67.5%。

三、受測單位對於編訂技能檢定規範的能力，以整體而言，較無編訂技能檢定規範的能力。經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有編訂技能檢定規範之能力，高於「學術團體」。且兩者同意之累積百分比分別高達 100%及 91.7%。同時又由同意之累積百分比發現「公共職業訓練中心及政府機關」為 50.0%、「事業機構」為 57.1%。由本資料顯示，就受測單位整體而言，較無編訂技能檢定規範的能力，其實整體係受「學術團體」之影響。另對技能檢定「非常瞭解」者，具有自行編訂技能檢定規範之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 65.0%。

四、就整體而言，受測單位大致同意本身具有命製試題之能力，計有 87 單位（58.4%）表示有能力命製試題。經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「專業性財、社團法人」具有命製試題之能力，高於「學術團體」。且同意之累積百分比高達 91.7%。同時又由同意之累積百分比得知「公共職業訓練中心及政府機關」為 58.3%、「學術團體」為 52.7%、「事業機構」為 57.1%及「職業工會及同業公會」更高達 100.0%。

五、就整體而言，受測單位大致同意本身培訓監評人員之能力，計有 85 單位（57.0%）表示有能培訓監評人員，經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「專業性財、社團法人」具有培訓監評人員之能力，高於「學術團體」。同時又由同意之累積百分比發現「公共職業訓練中心及政府機關」為 66.7%、「事業機構」為 85.7%及「職業工會及同業公會」更高達 100.0%。另對技能檢定「非常瞭解」者，具有訓監評人員之能力，高於對技能檢定瞭解為「普通」者，其同意之累積百分比亦達 77.5%

六、就整體而言，受測單位有能力設置術科測試場地及評鑑，高達 127 單位（85.2%）表示非常同意及同意。而表示無意見計 16 單位（10.7%）、不同意計 4 單位（2.7%）、非常不同意計 2 單位（1.3%），三者合計僅 22 單位（14.8%）。其中不同單位之「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」同意之累積百分比更達 100.0%。

七、就整體而言，受測單位有能力辦理學、術科測試，高達 129 單位（86.6%）表示非常同意及同意。表示無意見計 11 單位（7.4%）、不同意計 7 單位（4.7%）、非常不同意計 2 單位（1.3%），三者合計僅 20 單位（13.4%）。經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「學術團體」、「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有辦理學、術科測試之能力，高於「事業機構」。並由同意之累積百分比發現「學術團體」為 87.5%、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」更高達 100.0%；且發現「事業機構」辦理學、術科測試的能力，其同意之累積百分比僅

達 42.9%，顯示較無辦理學、術科測試之能力。

八、就整體而言，受測單位有能力辦理發證工作，計有 99 單位（66.4%）表示非常同意及同意。表示無意見計 20 單位（13.4%）、不同意計 24 單位（16.1%）、非常不同意計 6 單位（4.0%），三者合計僅 50 單位（33.6%）。經以單因子變異數分析、雪費法進行事後比較考驗及交叉分析，發現「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有辦理發證工作之能力，高於「事業機構」。並由同意之累積百分比發現「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」更高達 100.0%。且發現「事業機構」辦理發證工作的能力，其同意之累積百分比僅達 14.3%，顯示辦理發證工作之能力不足。

肆、開放所產生的效應

一、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，受測單位認為對政府有何益處，經由問卷資料分析，主要為「提高相關機關、團體參與」（56.4%）及「符合政府再造及人事精簡政策」（49.7%），其次超過四成認為可「節省人事費用」（48.3%）、「提高行政效率」（43.0%）。就整體來看，受測單位認為政府如開放相關機關、團體自辦技能檢定，對政府的可獲得的效益並未高度認同。

二、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，受測單位認為會產生的問題，經由問卷資料分析，主要為「影響技能檢定的公信力」（71.1%）、「辦理單位易生弊端」（69.1%）、「技術證照效用無法獲得社會的認同」（56.4%）、「影響技能檢定公平性」（53.7%）、「相關機關、團體會另設補習班」（51.0%）。其中近七成認為會「影響技能檢定的公信

力」及「辦理單位易生弊端」；另超過五成對「影響技能檢定公平性」、「相關機關、團體會另設補習班」等問題認為應注意的地方。

三、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，受測單位認為其可發揮的功能，經由問卷資料分析，主要為「可縮短學、術科測試相距時間」(56.4%)、「可增加辦理次數」(54.4%)、「加快現行職類的整併，符合社會需求」(53.0%)。另有近四成認為尚有可發揮的功能為「加速新職類開發」(38.9%)、「學科測試可採電腦化，隨到隨考」(38.3%)。

伍、政府的配合措施

一、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，受測單位認為在法規方面應配合的事項，經由問卷資料分析，主要為「訂定督導及考核辦法」(71.1%)、「訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件」(70.5%)、「訂定技能檢定各項作業基準及規範」(65.8%)、「訂定申請認證標準」(53.7%)。另有超過四成認為應訂定「規定企業雇用技術士之比例及罰則」(47.7%)及「將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂技能檢定法」(42.3%)。

二、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在行政方面應配合之事項，經由問卷資料分析，主要為「執行督導、考核業務」(73.8%)、「經費補助」(66.4%)、「由中央主管機關辦理認證」(63.8%)、「給予行政輔導」(59.7%)、「辦理行政協調工作」(51.7%)。另「規劃技能檢定發展方向」亦

有超過四成認政府應在行政上給予配合。

三、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在組織方面應配合事項，經由問卷資料分析，主要為「政府應設技能檢定專責機構」(74.5%)、「成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格」(73.8%)、「遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘」(50.3%)。但對於「由縣市政府辦理技術士證之管理」僅有23.5%認同。

第七章 結論與建議

由於勞委會目前正委託台灣師範大學技術及職業教育研究中心，研究「主要先進國家之政府如何輔導事業機構及團體辦理專項證照」，顯示政府已有開放自辦技能檢定的構想，因而引發研究的動機。本研究首先論述我國技能檢定、意涵、實施現況及主要工作內容等，進而探討英、德、澳洲、日及韓國技能檢定的實施方式與辦理單位，並與我國技能檢定作比較，同時更進一步分析開放自辦技能檢定的問題及政府的配合措施，以建構本研究的理論基礎。其次以辦理「全國技能檢定」之接受委託單位為研究母體，並進行問卷調查研究與結果分析，以瞭解接受委託辦理技能檢定之單位，對政府如規劃開放技能檢定的看法。本章將研究結果歸納出結論及提出建議。

第一節 結論

本研究係採問卷調查的方式，以目前接受委託辦理「全國技能檢定」之單位為研究母體，共寄發213份問卷，問卷回收155份，回收率72.80%，有效問卷149份，無效問卷6份，可用率達69.95%。藉由問卷基本資料之組織（單位）特質與技能檢定目前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應、對政府的配合措施等問題，進行描述統計分析（次數分配及百分比）、交叉分析、獨立樣本t檢定及單因子變異數分析。並就分析結果作成結論，此結論可提供政府擬定政策之參考。

壹、技能檢定目前的問題

- 一、我國技能檢定目前的主要問題，有74.5%受試單位認為是「證照效用不高」，其次有59.1%認為「企業參與太少」。雖然在文獻探討中，已知政府在推動證照效用的一些措施，但大部分受測單位亦認為證照效用不高，顯示政府應再加強推動及落實證照效用的範圍，並積極規劃如何強化企業參與的機制。另對於技能檢定規範未符合產業需求（40.9%）、法令未盡周延（32.2%）等問題亦應重視及加速修訂。
- 二、目前接受委託辦理「全國技能檢」之單位，所遭遇的問題由問卷調查顯示各選項都未超過50%，其原因是接受委託的單位屬性不同及承辦的職類的差異，所顯現出的問題各有不同，由各選項皆未超過50%，顯示問題雖有存在，但並不嚴重。惟其中45.0%認為「報名費不足支付相關費用」，是最優先處理；其他有關應由政府處理之問題如「監評人員不足」、「法令限制」、「設備老舊,缺更新設備之經費」等，亦不容忽視。
- 三、技能檢定由63年至93年6月止，取得甲級技術士證6,169人次，有47.0%的受測單位認為「無訓練單位可接受訓練」，其次有45.6%認為「企業界不重視」，是為甲級發證數太少應注重的問題。另有4個受測單位對甲級業務不熟，顯然政府需再加強宣導。
- 四、我國技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者列為單一級是否適當，有63.1%的受測單位對我國技能檢定的分級方式，大多數認為適當。

貳、開放自辦技能檢定的意見

- 一、受測單位對政府可朝開放相關機關、團體自辦技能檢定方向規劃，僅有 44.3%表示同意。但由單位屬性可發現「公共職業訓練中心及政府機關」、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」有 58.3%、66.7%、83.3%表示同意。換言之，「公共職業訓練中心及政府機關」、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」對政府開放相關機關、團體自辦技能檢定，具有高度的認同。但學術團體中，又以高中職持反對意見為主。政府若朝開放相關機關、團體自辦技能檢定方向規劃，則規劃前應舉辦公聽會廣納意見，同時並提出可行的因應配套措施，以除去社會各界的疑慮。
- 二、對於應由那些單位自辦技能檢定為適當，超過五成受測單位認為由「公共職業訓練機構」、「學術團體」及「政府機關」等單位辦理為適宜。顯示受測單位傾向由政府之相關機關或學術團體來辦理技能檢定較具公信力，同時較受社會認同。
- 三、有關自辦技能檢定單位是否應為全國性組織，計有 71.8%受測單位同意應為全國性組織。但由單位屬性，可發現「職業工會及同業公會」大部分持反對意見，其原因是目前接受辦理技能檢定之職業工會及同業公會皆屬地方性團體，如開放自辦技能檢定為全國性組織，則這些單位將無法辦理技能檢定，所以持不同意的看法是可以理解
- 四、受測單位中有合格監評人員參加過術科監評工作，其監評人員常在辦理技能檢定單位擔任監評工作，較易發現各單位辦理技能檢定的缺失，所以傾向自辦技能檢定單位應為全國性

組織。

- 五、對開放自辦技能檢定可採行逐步開放方式辦理，計有 70.5% 受測單位表示同意。另「職業工會及同業公會」更高達 100.0%，「專業性財、社團法人」達 83.3%。顯示政府開放相關機關、團體自辦技能檢定，應採行逐步開放方式辦理較容易被接受。
- 六、受測單位計有 52.3%認為開放自辦技能檢定，應採開放辦理一職類群為適宜；但持無意見及反對者亦達 47.7%。所以政府如要規劃開放自辦技能檢定，以辦理一職類群為方向，但需審慎評估有多少相關機關、團體之財力、設施、人力，足夠辦理一職類群之技能檢定。
- 七、受測單位對於那些職類可先行開放之意見，有 70.5 %認為應開放「具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用」，有 54.4 %認為應開放「與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類」。所以政府要開放之職類必須要有市場性及法令規定僱用一定比率或人數之職類；但與公共安全有關之職類應由政府辦理較為適當，因攸關公共安全，政府必須確實把關，不能輕易釋出。

參、自辦技能檢定的能力

- 一、以受測單位整體而言，有自行開發技能檢定新職類之能力，僅達 49.0%。但就單位屬性，以「專業性財、社團法人」具有自行開發技能檢定新職類之能力高達 91.7%，又「職業工

會及同業公會」亦達 66.7%，「公共職業訓練中心及政府機關」為 50.0%。另受測單位對技能檢定整個作業流程瞭解程度愈高，其具有開發技能檢定新職類的的能力愈高，而以非常瞭解者，同意累積百分比高達 62.5%可證實。

二、以受測單位整體而言，有整併現行技能檢定職類之能力，僅達 49.0%。但就單位屬性，以「專業性財、社團法人」具有整併現行技能檢定職類之能力 91.7%、「職業工會及同業公會」為 83.3%、「公共職業訓練中心及政府機關」為 58.3%及「事業機構」為 57.1%。而「學術團體」認為本身較無整併現行技能檢定職類的的能力，其中又以高中職學校為主。另受測單位對技能檢定整個作業流程瞭解程度愈高，其具有整併現行技能檢定職類的的能力愈高，而以非常瞭解者，同意累積百分比高達 67.5%可證實。

三、以受測單位整體而言，其編訂技能檢定規範的能力僅達 43.6%。但就單位屬性，以「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有編訂技能檢定規範之能力分別高達 100%及 91.7%。另「公共職業訓練中心及政府機關」為 50.0%、「事業機構」為 57.1%。由資料顯示，就受測單位整體而言，較無編訂技能檢定規範的能力，其實整體係受「學術團體」之影響。另受測單位對技能檢定整個作業流程瞭解程度愈高，其具有自行編訂技能檢定規範的能力愈高，而以非常瞭解者，同意累積百分比高達 65.0%可證實。

四、以受測單位整體而言，具有命製試題的能力達 58.4%。同時就單位屬性，則「專業性財、社團法人」具有命製試題之能力，高於「學術團體」，且同意之累積百分比高達 91.7%。另

「公共職業訓練中心及政府機關」為 58.3%、「學術團體」為 52.7%、「事業機構」為 57.1%及「職業工會及同業公會」更高達 100.0%。

五、以受測單位整體而言，具有培訓監評人員的能力達 57.0%。同時就單位屬性，則「專業性財、社團法人」具有培訓監評人員之能力，高於「學術團體」，且同意之累積百分比高達 91.7%。另「公共職業訓練中心及政府機關」為 66.7%、「事業機構」為 85.7%及「職業工會及同業公會」更高達 100.0%。另受測單位對技能檢定整個作業流程瞭解程度愈高，其具有訓監評人員的能力愈高，而以非常瞭解者，同意累積百分比高達 77.5%可證實。

六、以受測單位整體而言，具有設置術科測試場地及評鑑的能力達 85.2%。同時就單位屬性，則「公共職業訓練中心及政府機關」為 75.0%、「學術團體」83.9%、「事業機構」85.7%，又「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」同意之累積百分比更達 100.0%。

七、以受測單位整體而言，具有辦理學、術科測試的能力達 86.6%。同時就單位屬性，則「學術團體」、「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有辦理學、術科測試之能力，高於「事業機構」。「學術團體」具有辦理學、術科測試之能力為 87.5%、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」高達 100.0%；而「事業機構」具有辦理學、術科測試的能力僅達 42.9%，顯示較無辦理學、術科測試之能力。

八、以受測單位整體而言，具有辦理發證工作的能力達 66.4%。

同時就單位屬性，則「職業工會及同業公會」、「專業性財、社團法人」具有辦理發證工作之能力，高於「事業機構」，且兩者同意之累積百分比高達高達 100.0%。又「公共職業訓練中心及政府機關」為 66.7%、「學術團體」為 64.3%。另發現「事業機構」辦理發證工作的能力，其同意之累積百分比僅達 14.3%，顯示辦理發證工作之能力不足。

九、經分析後發現不同單位之特質，是影響自辦能力的主要因素，故將不同單位的自辦能力整理如表 7-1-1。本表係以同意之累積百分比超過 50.0%，以認定該等單位之全體較具有能力自辦辦理技能檢定，其中以「公共職業訓練中心及政府機關」、「職業工會及同業公會」及「專業性財、社團法人」等較具有辦理技能檢定所有工作的能力。

表 7-1-1 不同單位自辦技能檢定能力一覽表

辦理能力 \ 單位	公 業 中 政 關	共 訓 心 府	職 練 及 機	學 術 團 體	事 業 機 構	職 業 工 會 及 同 業 公 會	專 業 性 財 、 社 團 法 人
1.開發技能檢定新職類							
2.整併現行技能檢定職類							
3.編訂技能檢定規範							
4.命製試題							
5.培訓監評人員							
6.設置術科測試場地及評鑑							
7.辦理學、術科測試							
8.辦理發證工作							

註： 表示較具有辦理能力

肆、開放所產生的效應

- 一、受測單位對政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，認為政府可獲得的益處，以「提高相關機關、團體參與」(56.4%)、「符合政府再造及人事精簡政策」(49.7%)，「節省人事費用」(48.3%)、「提高行政效率」(43.0%)等，為主要可獲得的益處。就整體來看，受測單位認為政府如開放相關機關、團體自辦技能檢定，對政府的可獲得的效益並未高度認同。
- 二、受測單位對政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，認為會產生的問題，以「影響技能檢定的公信力」(71.1%)、「辦理單位易生弊端」(69.1%)、「技術證照效用無法獲得社會的認同」(56.4%)、「影響技能檢定公平性」(53.7%)、「相關機關、團體會另設補習班」(51.0%)等，為主要可能產生的問題。由此可見受測單位近七成認為會「影響技能檢定的公信力」及「辦理單位易生弊端」；另超過五成對「影響技能檢定公平性」、「相關機關、團體會另設補習班」等問題，是應特別加以防範的地方。
- 三、受測單位對政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，認為可發揮的功能，以「可縮短學、術科測試相距時間」(56.4%)、「可增加辦理次數」(54.4%)、「加快現行職類的整併，符合社會需求」(53.0%)等，為主要可發揮的功能。另有近四成認為尚有可發揮的功能為「加速新職類開發」(38.9%)、「學科測試可採電腦化，隨到隨考」(38.3%)。由資料顯示，受測單位對目前學、術科測試相距時間認為太長，辦理梯次太少。

伍、對政府的配合措施

- 一、受測單位對政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，認為在法規方面應配合的事項，主要為「訂定督導及考核辦法」(71.1%)、「訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件」(70.5%)、「訂定技能檢定各項作業基準及規範」(65.8%)、「訂定申請認證標準」(53.7%)。另有超過四成認為應訂定「規定企業雇用技術士之比例及罰則」(47.7%)及「將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂技能檢定法」(42.3%)。
- 二、受測單位對政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，認為在行政方面應配合之事項，主要為「執行督導、考核業務」(73.8%)、「經費補助」(66.4%)、「由中央主管機關辦理認證」(63.8%)、「給予行政輔導」(59.7%)、「辦理行政協調工作」(51.7%)。另「規劃技能檢定發展方向」亦有超過四成認政府應在行政上給予配合。
- 三、受測單位對政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，認為在組織方面應配合事項，主要為「政府應設技能檢定專責機構」(74.5%)、「成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格」(73.8%)、「遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘」(50.3%)。但對於「由縣市政府辦理技術士證之管理」僅有23.5%認同。

第二節 建議

綜合文獻探討、研究結果與分析及結論，就我國技能檢定目前的問題、開放自辦技能檢定的意見、自辦技能檢定的能力、開放所產生的效應、對政府的配合措施等問題提出下列之建議：

壹、對目前技能檢定的建議

一、儘速完成「技能檢定法」之立法，落實技術士證之效用

由於現行技能檢定之法源係附屬於職業訓練法中第六章共計五條文，實無法符合當前推動技能檢定的需求，同時對於違反第三十四條之規定者，並無罰責，其效果僅及宣示目的，對提昇及落實證照效用，並無實質效益。勞委會原擬定之技能檢定法草案，明定政府機構、公立學校及公營事業機構於進用技術性職務人員時，對取得甲、乙、丙級技術士證者，應分別以具有技術學院、專科學校及職業學校畢業同等學力遴用之規定；並規定私立學校及民營事業機構得比照該項規定辦理。同時該草案對違反技能檢定相關規定，亦明訂有罰責，對落實證照效用具有實質幫助。

由於工商業不斷進步，政府在有限的人力，為因應經濟發展需要，應於該法之草案中增訂，凡依照技能檢定之各項程序及步驟訂定檢定規範、設置標準場地等以實施檢定者，其檢定品質如達到技術士技能檢定所要求應具備之知識及技能者，由經政府予以認定後，授權發給檢定合格者相當級別之技士證。因而政府如規劃相關機關、團體自辦技能檢定，除有法源依據；同時可在相關機關、團體違反規定時，科以罰責或逕行撤銷其辦理權限，以

確立技能檢定的公信力。

二、積極制定產業界參與技能檢定的措施

我國目前各產業僱用領有技術士證者，係以行政院所發布之「技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表」為依據，只要符合規定即可，大部分並未鼓勵員工參加技能檢定；其原因是技能檢定的測試內容未符合產業需求外，亦無任何獎勵措施。所以勞委會應先完成技能檢定之法源基礎及修訂職業訓練法第二十七條規定，增列辦理職業訓練並參加技能檢定取得技術士證者，給予降低「其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率」，進而與各相關部會研訂產業參與技能檢定的獎勵措施，如稅務的優惠、適用加速產業升級條例實施要點……等等外，並可學習日本，由事業機構依據技能檢定的相關作業規定，自行辦理企業內部的技能檢定，由政府認證，讓技能檢定的測試內容符合產業的需求；同時並明定及建立在企業工作領有技術士證者，於一定年限內需再訓練及辦理換證工作，以確保技能的不斷提昇；另可仿效德國，對於取得技術士證者，給予就業保障。

三、強化公共職業訓練中心辦理甲級技能檢定之訓練及修訂相關法規強化取得甲級之誘因

我國技能檢定由 63 年至 93 年 6 月止，取得甲級技術士證 6,169 人次，經本研究發現有 47.0% 的受測單位認為「無訓練單位可接受訓練」，其次有 45.6 % 認為「企業界不重視」。凡參加技能檢定，一般若無接受訓練，是很難通過術科測試，同時目前國內很少有辦理甲級訓練之單位，因而致取得乙級資格者，即使以

工作經驗或學歷參加甲級測試，若術科採非筆試者，是很難通過測試。我國技職教育已由高職、專科提升至技職院校，所以勞委會應規劃公共職業訓練機構加強辦理甲級技能檢定之訓練；另應協商相關目的事業主管機關修正技術上與公共安全有關事業機構應僱用甲級技術士之人數及比率。並率先修正「職業訓練師甄審遴聘辦法」，對聘任之專任職業訓練師應取得甲級技術士證者或規定聘任三年內應取得甲級技術士證，並提高薪資給付等級，以為各界表率。同時協商教育部修訂「職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法」、「專科學校專業及技術教師遴聘辦法」，比照修正「職業訓練師甄審遴聘辦法」方式辦理，以激勵現職教師參與甲級技能檢定，以提昇技職學校師資的技能水準。

四、開放財團法人辦理自費監評人員培訓工作

由於目前接受委託辦理技能檢定之單位，常因受限於法令規定，對聘任監評人員時常感受到不易聘請或監評人員不足，而勞委會又因年度經費預算，每年僅能就現有經費，培訓新開發職類或較急迫職類之監評人員。由於培訓時又由各相關學校、團體推薦及少數登記自薦為主，常造成請託與抱怨。若能研訂開放財團法人辦理自費監評人員訓練，讓符合資格且有意願接受訓練之社會各界人士參加，除可擴大監評人員的供給面外，同時亦可自然淘汰不適任之監評人員。

貳、對政府規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定的建議

一、明定相關機關、團體的定義，辦理單位應屬全國性組織

本研究對相關團體、機關之定義，於第一章第五節之重要名詞釋義中指出以公共職業訓練機構、學術團體（如機械工程學會、學校）、事業機構、同業公會、職業工會、專業性財、社團法人（如印刷研究中心）、政府機關（如法務部、國防部所屬監院所附設職業訓練單位）等。然當政府開放自辦技能檢定，且有其市場性時，則會有基金會、協會、聯合會……等等民間團體紛紛冒出，屆時勞委會就很難界定，所以必須確實定義。另各職業團體間因派系、地緣關係等因素，很難獲得共識，故應訂定「相關團體、機關推動辦理檢定之選定原則」，明訂由同性質相關團體自行協商、整合及共同推派一法人化之全國性單位，地方性單位則配合試務辦理；或公開登記並由專家學者組成審議小組，甄選具全國性之團體或機關辦理檢定業務，以昭社會公信，並避免社會大眾質疑圖利特定團體之嫌疑。

二、開放自辦技能檢定，應以辦理一職類群為主

政府如規劃開放相關團體、機關自辦技能檢定，由問卷調查得知，除與公共安全有關職類不宜開放，應由政府辦理外，其餘職類應可開放。但因市場自由競爭機能，會形成熱門職類大家搶破頭爭相辦理，對報檢人數稀少或機具設備昂貴之職類，將因無利可圖，而無人願意承辦之情形發生。為避免此類情形發生，所以勞委會應先整併不合時宜之職類，並從重新調整技能檢定職類群，若每類群大小不一，可以在每一類群再細分為組，以求類群或組之單位數相近。但調整每一群或組時，需考慮含有法令僱用規定、市場性及稀少性等因素。另事業機構可單獨研發政府尚未開辦之職類，辦理企業內技能檢定，只需依技能檢定相關作業規定，報中央主管機關認證。同時縣市政府可依技能檢定相關作業規定，辦理只屬該地方僅有的技能之技能檢定。

三、建構全國技能檢定規範、試題之管理機制

由於各相關機關、團體，會因人事改組或組織變更或派系爭議或人謀不臧等問題，而造成技能檢定無法繼續辦理的窘境。所以各申請自辦技能檢定之團體，不管是開發新職類或整併舊職類，其所制定之規範、學、術科試題，每年需檢討及更新十分之一試題；其規範及試題應交由政府管理，其財產權應歸政府所有，由政府建立全國技能檢定題庫，各相關單位辦理技能檢定時，學科採用網路抽題，於電腦作答。術科則依技能特性並採公開試題為主，依實際況調整，以求達到公平、公正為最高原則。

四、建立開放自辦技能檢定相關制度

由相關機關、團體自辦技能檢定，其公信力將面臨嚴厲的考驗，政府必須要建立相關的制度，下列僅提出個人看法：

- (一) 全面修訂技能檢定之相關法規，應透過法規明定各職類檢定基準、測試及評分方式，不可因辦理之相關機關、團體變動，而需重新研訂檢定基準測試及評分方式。
- (二) 訂定相關機關、團體自辦技能檢定應具備之條件。
- (三) 建構相關機關、團體申請自辦技能檢定之公開審查模式。
- (四) 研訂各職類之研發基準、規範、命題、評分標準之基本作業規定，避免因個別化差異性過大，影響檢定之標準與效度。

- (五) 研訂各職類技能檢定其收費標準、支出科目與計算基準等之作業流程。
- (六) 建立各項技能檢定移交辦理時，可能衍生問題之解決處理機制。
- (七) 制定技能檢定移由相關機關、團體辦理之輔導措施及緩衝期限。
- (八) 建構政府與產業互動的機制，藉以瞭解產業所需之專業技能，以規劃及主導相關機關、團體辦理技能檢定之職類。
- (九) 建立就業需求之評估機制，擬定完整之培訓計劃，並研訂相關之優惠措施，以強化事業機構或相關機關、團體辦理技能培訓之意願。
- (十) 訂定技能檢定督導與考核機制，對於所遴聘擔任督導考核之專家學者，以每年一聘，三年內不得再重複遴聘。

參、對未來研究者之建議

- 一、本研究因在有限之經費、人力、物力及個人資料保護法的約束下，僅能以現行辦理「全國技能檢定」之接受委託單位為研究母體，未能作全國性抽樣研究。建議日後研究者，可將全國之「專業性團體」、「事業機構」及「取得技術士證者」作為研究母體，並對「證照效用不高」、「企業參與太少」、「技能檢定職類規範未符合產業需求」等議題，再做深入的探討。

二、本研究係採文件分析法及問卷調查法，並對回收之問卷，以量化方式加以分析其結果，研究結果雖具客觀性；但缺乏質化的深入訪談及專家學者的座談，以致無法獲得較為多樣及廣泛的資料。故建議後繼研究者，能採取質化及量化兼具的研究方式，以使本研究之結果更臻完善。

附錄

附錄一、建構專業團體推動辦理專項證照機制相關資料

行政院勞工委員會中部辦公室開會通知單

聯絡人姓名及電話

04-22557000

受文者：

遠別：最遠件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十二年十月十四日

發文字號：勞中一字第0920100278號

附件：建構專業團體推動辦理專項證照機制規劃報告(草案)

開會事由：「建構專業團體推動辦理專項證照機制」規劃報告期末審查會議

開會時間：九十二年十月二十一日(星期二)上午九時三十分

開會地點：本辦公室六樓501會議室(台中市黎明路二段501號六樓)

主持人：陳

出席者：國立彰化師範大學蕭教授

、賈顧問

、鍾顧問

、張顧問

、蔡顧問

、台灣區

區 工業同業公會、台北市政府勞工局、高雄市政府勞工局

、賴先生、汪編審

、顧顧問

、韓顧問

、蘇顧問

、

、

、

、

、

、

列席者：

副本：本辦公室

、第

科(均含附件)

備註：一、請攜帶本會議附件規劃報告草案

二、台中火車站或朝馬站下車者，請轉搭統聯客運黃線公車，至黎明新村站下(車程約三十分或十五分)。

行政院勞工委員會中部辦公室

行政院勞工委員會中部辦公室 書函

地址：四〇八台中市南屯區黎明路二段五〇一號六樓

聯絡方式：04-22585700#

受文者：本辦公室第一科

類別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十二年十月二十九日

發文字號：勞中一字第0920100300號

附件：如主旨

主旨：檢送本辦公室九十二年十月二十一日研商「建構專業團體推動辦理專項證照機制」規劃報告期末審查會議紀錄乙份，請查照。

正本：國立彰化師範大學蕭教授、賴先生、汪編審、顧顧問、韓顧問、蘇

顧問、賈顧問、鐘顧問、張顧問、蔡顧問、台灣區工業同

業公會、台灣區一業同業公會、台北市政府勞工局、高雄市政府勞工局

副本：本辦公室、室、第科(均含附件)

行政院勞工委員會中部辦公室

行政院勞工委員會中部辦公室研商「建構專業團體推動辦理專項證照機制」規劃報告期末

審查會議紀錄

時間：九十二年十月二十一日上午九時三十分

地點：本辦公室六樓S01會議室

主持人：主任

出席人員：(如簽到單)

壹、主席致詞：(略)

貳、業務報告：(略)

參、會議結論：

一、會中大家討論確認之文字修正以及其他應配合相關法律名詞一致性部分，請各相關業務科再檢視調整。

二、有關專業團體之專業性認定應「慎乎始」，以免後續執行發生問題卻欲罷不能。專業團體之認定應以其實質

之專業條件來區分，不宜以團體之形式來區分，例如以該會員或會務人員或選任人員人數達到所需之專業學經

歷一定比例(如四分之三)以上作為主要判定指標等等，至其他會務是否正常運作等形式的條件則作為附帶參

考指標即可。

記錄：

三、有關民間專業團體核發之證，政府是否予以認證，或僅將「技術士證」納入管理，或仍以政府名義委託發證，這個問題可以再辯證。請同仁蒐集國外資料，瞭解國外相關作法、優缺點，以及實施之背景條件限制等資訊後，再召開內部會議研商辯證，以作為進一步規劃參考。

肆、臨時動議（台灣區）

工業同業公會附帶提議：

本公會上週曾邀集同業廠商及國內外認證單位召開座談會，會中有一項共同關切之議題為目前國內使用的「技術士」名稱似乎未能充分符合業界需求，以本電機電子工業同業公會而言，電機電子屬高科技產業，與國外廠商洽談相互授權時，我國之「技術士」名稱相較於國外之「技師」名稱，層次似不對稱。故許多會員廠商紛紛反映，建請勞委會考慮將「技術士」名稱修改為「技師」。

主席裁示：

依憲法第八十六條規定，專門職業及技術人員（即專業技師）執業資格之考證，目前係屬考試院權責。關於「技術士」之名稱在目前時代改變國際交流密切情況下，名稱是否宜適當修正，以提升其專業價值感，確屬值得關切之議題，請在座民間團體進一步提供國際間相互交流適將轉換困難之實例，以供本會作為未來修正相關法規參考。

伍、散會：中午十二時五分

附錄二、職業訓練法

中華民國七十二年十二月五日總統七十二年台統（一）義字第六六八七號令公布
八十九年七月十九日總統令修正公布第二條條文
九十一年五月二十九日華總一義字第 九一 一 八四 號總統令修正第三十三條

第一章 總則

- 第一條 為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。
- 第二條 職業訓練主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。
- 第三條 本法所稱職業訓練，係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；實施方式分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。
- 第四條 職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施。

第二章 職業訓練機構

- 第五條 職業訓練機構包括左列三類：
- 一、政府機關設立者。
 - 二、事業機構、學校或社團法人等團體附設者。
 - 三、以財團法人設立者。
- 第六條 職業訓練機構之設立，應經中央主管機關登記或許可；停辦或解散時，應報中央主管機關核備。
- 職業訓練機構，依其設立目的，辦理訓練；並得接受委託，辦理訓練。 職業訓練機構之設立及管理辦

法，由中央主管機關定之。

第三章 職業訓練之實施

第一節 養成訓練

第七條 養成訓練，係對十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。

第八條 養成訓練，由職業訓練機構辦理。

第九條 經中央主管機關公告職類之養成訓練，應依中央主管機關規定之訓練課程、時數及應具設備辦理。

第十條 養成訓練期滿，經測驗成績及格者，由職業訓練機構發給結訓證書。

第二節 技術生訓練

第十一條 技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。

技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。

第十二條 事業機構辦理技術生訓練，應先擬訂訓練計畫，並依有關法令規定，與技術生簽訂書面訓練契約。

第十三條 技術生訓練期間不得少於二年。

主管機關對事業機構辦理技術生訓練，應予輔導及提供技術協助。

第十四條 技術生訓練期滿，經測驗成績及格者，由事業機構發給結訓證書。

第三節 進修訓練

第十五條 進修訓練；係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。

第十六條 進修訓練，由事業機構自行辦理，委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。

第十七條 事業機構辦理進修訓練，應於年度終了後二個月內將辦理情形，報主管機關備查。

第四節 轉業訓練

第十八條 轉業訓練，係為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

第十九條 主管機關為因應社會經濟變遷，得辦理轉業訓練需要之調查及受理登記，配合社會福利措施，訂定訓練計畫。

主管機關擬定前項訓練計畫時，關於農民志願轉業訓練，應會商農業主管機關訂定。

第二十條 轉業訓練，由職業訓練機構辦理。

第五節 殘障者職業訓練

第二十一條 殘障者職業訓練，係為身體殘障者獲得就業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

第二十二條 殘障者職業訓練，由職業訓練機構、社會福利機構或醫療機構辦理。

第二十三條 殘障者職業訓練設施，應符合殘障者之體能及安全需要。

第四章 職業訓練師

第二十四條 職業訓練師，係指直接擔任職業技能與相關知識教學之人員。

職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之。

第二十五條 職業訓練師經甄審合格者，其在職業訓練機構之教學年資，得與同等學校教師年資相互採計。其待遇並得比照同等學校教師。

前項採計及比照辦法，由中央主管機關會同教育主管機關定之。

第二十六條 中央主管機關，得指定職業訓練機構，辦理職業訓練師之養成訓練、補充訓練及進修訓練。

前項職業訓練師培訓辦法，由中央主管機關定之。

第五章 事業機構辦理訓練之費用

第二十七條 應辦職業訓練之事業機構，其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率。其低於規定比率者，應於規定期限內，將差額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用。

前項事業機構之業別、規模、職業訓練費用比率、差額繳納期限及職業訓練基金之設置、管理、運用辦法，由行政院定之。

第二十八條 前條事業機構，支付職業訓練費用之項目如左：

一、自行辦理或聯合辦理訓練費用。

二、委託辦理訓練費用。

三、指派參加訓練費用。

前項費用之審核辦法，由中央主管機關定之。

第二十九條 依第二十七條規定，提列之職業訓練費用，應有獨立之會計科目，專款專用，並以業務費用列支。

第三十條 應辦職業訓練之事業機構，須於年度終了後二個月內將職業訓練費用動支情形，報主管機關審核。

第六章 技能檢定及發證

第三十一條 為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。

前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理。

第三十二條 辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之。

第三十三條 技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。

技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場

須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。

第三十四條 進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用。

第三十五條 技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。

第七章 輔導及獎勵

第三十六條 主管機關得隨時派員查察職業訓練機構及事業機構辦理職業訓練情形。

職業訓練機構或事業機構，對前項之查察不得拒絕，並應提供相關資料。

第三十七條 主管機關對職業訓練機構或事業機構辦理職業訓練情形，得就考核結果依左列規定辦理：

- 一、著有成效者，予以獎勵。
- 二、技術不足者，予以指導。
- 三、經費困難者，酌予補助。

第三十八條 私人、團體或事業機構，捐贈財產辦理職業訓練，或對職業訓練有其他特殊貢獻者，應予獎勵。

第八章 罰則

第三十九條 職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關得視其情節，分別為左列處理：

- 一、警告。
- 二、限期改善。
- 三、停訓整頓。
- 四、撤銷許可。

第四十條 依第二十七條規定，應繳交職業訓練費用差額而未依規定繳交者，自規定期限屆滿之次日起，至差額繳清日止，每逾一日加繳欠繳差額百分之零點二滯納金。但以不超過欠繳差額一倍為限。

第四十一條 本法所定應繳交之職業訓練費用差額及滯納金，經通知限期繳納而逾期仍未繳納者，得移送法院強制執行。

第九章 附則

第四十二條 本法施行前已設立之職業訓練機構，應於中央主管機關指定期限內，依本法規定重行辦理設立程序；逾期未辦者，撤銷其許可，並註銷登記。

第四十三條 本法施行細則，由行政院定之。

第四十四條 本法自公布日施行。

附錄三、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表

行政院九十一年二月六日院臺勞字第 九一 八一 三 號令訂定發布

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機關	應僱用相關 職類之技術士	應僱用技術士 之比率或人數	擔任職務 或工作
1	冷凍、通風及 空調工程業 (甲級冷凍空 調工程業)	經濟部(工 業局)	冷凍空調裝修甲 級、乙級及丙級 技術士	甲級一人、乙級 二人及丙級三人 以上	冷凍空調 裝修
2	冷凍、通風及 空調工程業	經濟部(工 業局)	冷凍空調裝修甲 級、乙級及丙級	甲級一人、乙級 一人及丙級二人	冷凍空調 裝修
3	冷凍、通風及 空調工程業	經濟部(工 業局)	冷凍空調裝修甲 級、乙級及丙級	乙級一人及丙級 一人	冷凍空調 裝修
4	用電設備檢驗 維護業	經濟部(能源 委員會)、台 北市政府(建 設局)、高雄 市政府(建設 局)	室內配線乙級、 丙級及工業配線 乙級技術士(甲、 乙種電匠證照其 效力得分別比照 室內配線乙、丙 級技術士證)	室內配線乙級技 術士一人、丙級 技術士二人及工 業配線乙級技術 士一人	特高壓、 高壓及低 壓用電設 備檢驗維 護員
5	鍋爐製造修配 業	行政院勞工 委員會	與熔接相關職類 技術士	全部	熔接施 工、檢查
6	金屬容器製造 業之第一種壓 力容器、高壓 氣體特定設備 及高壓氣體容 器製造、檢查	行政院勞工 委員會	與熔接相關職類 技術士	全部	熔接施 工、檢查

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機關	應僱用相關 職類之技術士	應僱用技術士 之比率或人數	擔任職務 或工作
7	鍋爐操作、起重機操作等危險性機械或設備者之各業	行政院勞工 委員會	與鍋爐操作、起重機操作等危險性機械或設備相關職類技術士	全部	危險性機械或設備之操作
8	與勞工安全管理相關之各業	行政院勞工 委員會	勞工安全管理甲級技術士	一人以上	勞工安全管理師
9	與勞工衛生管理相關之各業	行政院勞工 委員會	勞工衛生管理甲級技術士	一人以上	勞工衛生管理師
10	與勞工安全衛生管理相關之各業	行政院勞工 委員會	勞工安全衛生管理乙級技術士	一人以上	勞工安全衛生管理員
11	環境檢測服務業	行政院勞工 委員會	化學性因子作業環境測定甲級技術士	三人以上	甲級化學性因子作業環境測定
12	環境檢測服務業	行政院勞工 委員會	物理性因子作業環境測定甲級技術士	三人以上	甲級物理性因子作業環境測定
13	與環境檢測相關之各業	行政院勞工 委員會	化學性因子作業環境測定乙級技術士	一人以上	乙級化學性因子作業環境測定
14	與環境檢測相關之各業	行政院勞工 委員會	物理性因子作業環境測定乙級技術士	一人以上	乙級物理性因子作業環境測定

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機關	應僱用相關 職類之技術士	應僱用技術士 之比率或人數	擔任職務 或工作
15	與潛水工程相 關之各業	行政院勞工 委員會	職業潛水技術士	一人以上	潛水作業
16	礦業	經濟部（礦 務局）	重機械操作技術 士	百分之三十	重機械操 作
17	汽車維修業之 乙種修理廠	經濟部（工 業局）	汽車修護乙級以 上技術士（汽車 修護技工證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。）	一人以上	汽車修護
18	汽車維修業之 甲種修理廠	經濟部（工 業局）	汽車修護乙級以 上技術士（汽車 修護技工證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。）	二人以上	汽車修護
19	汽車維修業之 汽車保養所	經濟部（工 業局）	汽車修護乙級以 上技術士（汽車 修護技工證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。）	一人以上	汽車修護
20	汽車製造業之 汽車代辦檢驗	交通部	汽車修護乙級技 術士（汽車修護技 工證照其效力得 比照汽車修護乙 級技術士證。）	五人以上	汽車修護

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機關	應僱用相關 職類之技術士	應僱用技術士 之比率或人數	擔任職務 或工作
21	機器腳踏車製 造業之機器腳 踏車代辦檢驗	交通部	汽車修護乙級技 術士(汽車修護技 工證照其效力得 比照汽車修護乙 級技術士證。)	三人以上	汽車修護
22	汽車維修業之 甲種或乙種汽 車修理工廠登 記之汽車修理 業，或領有加 油站經營許可 執照之加油站 辦理定期檢驗	交通部	汽車修護乙級技 術士(汽車修護技 工證照其效力得 比照汽車修護乙 級技術士證。)	應僱用一人以 上，又每增設一 條檢驗線，應增 聘一人。	汽車修護
23	管道工程業之 下水道設施操 作及維護	內政部	下水道設施操作 維護技術士	全部	下水道設 施之操 作、維護 業
24	大眾捷運系統 設施之操作及 維護	交通部	與大眾捷運系統 相關職類技術士	全部	系統設施 之操作及 維護
25	餐飲業之提供 中式餐飲觀光 旅館之餐廳	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之八十以上	中餐烹調
26	餐飲業之承攬 學校中式餐飲 之餐飲業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調
27	餐飲業之供應 學校中式餐盒 之餐盒業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機關	應僱用相關 職類之技術士	應僱用技術士 之比率或人數	擔任職 務 或工作
28	餐飲業之承攬 中式餐飲筵席 之餐廳	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調
29	餐飲業之提供 中式餐飲外燴 飲食業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調
30	餐飲業之中央 廚房式之中式 餐飲業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之六十以上	中餐烹調
31	餐飲業之提供 中式餐飲之伙 食包作業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之六十以上	中餐烹調
32	餐飲業之中式 自助餐飲業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之五十以上	中餐烹調
備註： 一、 本表係依據職業訓練法第三十五條規定訂定。 二、 各業管理法及其授權訂定之法規命令，就各該業事業機構應僱用技術士比率或人數較本一覽表規定為高者，從其規定。					

附錄四、營造業專業工程特定施工項目應置之技術士種類、比率或人數標準表

專業工程	特定施工項目	技術士種類	工程規模	設置人數標準
鋼構工程	1.鋼構構件吊裝及組立 2.鋼承版施作 3.植釘	1.一般手工電焊技術士 2.半自動電銲技術士 3.氬氣鎢極電銲技術士	巨額採購之公共工程	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士一人以上。
			巨額採購公共工程，且該專業工程金額為新臺幣二億元以上，五億元以下者	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士合計二人以上。
			巨額採購公共工程業工程金額為新臺幣以上，十億元以下者	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士合計三人以上。
			巨額採購公共工程，且該專業工程金額為新臺幣十億元以上者	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士合計五人以上。
基礎工程	1.擋土牆 2.地下連續壁 3.基樁 4.地錨	1.鋼筋技術士 2.模板技術士 2.測量技	巨額採購之公共工程	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士一人以上。

		術士	巨額採購公共工程，且該專業工程金額為新臺幣二億元以上，五億元以下者	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士合計三人以上。
			巨額採購公共工程，且該專業工程金額為新臺幣五億元以上，十億元以下者	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士合計五人以上。
			巨額採購公共工程，且該專業工程金額為新臺幣十億元以上者	該專業工程施工項目施工期間，應於工地設置任一職類技術士合計七人以上。

備註：

一、巨額採購公共工程，指採購金額為新臺幣二億元以上之公共工程。

二、專業工程特定施工項目之施工日誌應記載事項如下：

（一）當日施工之各項專業工程特定施工項目內容。

（二）各特定施工項目僱用技術士姓名、技術士證書字號及該技術士之簽名或蓋章。

資料來源：內政部營建署，
http://www.cpami.gov.tw/lawdata/l1_detail.php?blano=435&pageno=1，民 93.10.27。

附錄五、我國實施技術士證照制度法規一覽表

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
1	冷凍空調裝修	技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	應僱用一定人數	內政部(營建署)
2	室內配線、工業配線、用電設備檢驗	專任電氣技術人員及用電設備檢驗維護業管理規則第三條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	取得室內配線、工業配線或用電設備技術士證者得任各級電氣技術人員	經濟部(能源委員會)、台北市政府(建設局)、高雄市政府(建設局)
3	視聽電子、儀表電子	無線廣播電視電臺設置使用管理辦法第十八條	取得視聽電子、儀表電子技術士證者並具有工作經驗得擔任電臺工程主管	交通部
4	視聽電子、儀表電子	廣播電視業者設置微波電臺管理辦法第十五條	取得視聽電子、儀表電子乙級以上技術士證者並具有工作經驗得擔任微波電臺工程主管	交通部

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
5	視聽電子、通信技術、數位電子、儀表電子	有線廣播電視系統工程技術管理規則第九條	取得視聽電子、通信技術、數位電子、儀表電子乙級以上技術士證者並具有工作經驗得擔任工程主任	交通部
6	視聽電子、儀表電子、工業電子	學校實習無線廣播電臺設置使用管理辦法第十七條	取得視聽電子、儀表電子、工業電子等職類技術士證者得擔任並具有工作經驗得擔任電台工程主任	交通部
7	與熔接相關職類技術士	危險性機械及設備安全檢查規則、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得與熔接相關職類技術士證者為鍋爐製造人（含修改人）	勞委會
8	鍋爐操作	鍋爐及壓力容器安全規則第九條	鍋爐操作人員應由經鍋爐操作人員訓練合格或鍋爐操作技能檢定合格者擔任	勞委會
9	鍋爐操作、起重機操作等危險性機械或設備	勞工安全衛生法第十五條、危險性機械或設備代行為檢查機構管理規則第三、十一、十四條	取得危險性機械或設備相關職類技術士證者得擔任該機械或設備操作人員	勞委會

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
	械或設備相關職類技術士	二、十四條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表		
10	勞工安全管理、勞工衛生管理、勞工安全衛生管理	勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第七條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得與勞工安全或衛生相關職類技術士證者得擔任該職類之管理師或管理員	勞委會
11	化學性因子作業環境測定、物理性因子作業環境測定	勞工作業環境測定實施辦法第十條、第十一條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得化學性因子作業環境測定、物理性因子作業環境測定技術士證者得擔任作業環境測定人員	勞委會
12	職業潛水	異常氣壓危害預防標準第三十七條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得職業潛水技術士證者得擔任潛水作業	勞委會

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
13	重機械操作（推土機、挖掘機及裝載機）	礦場安全法施行細則第一百六十三條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得推土機、挖掘機、裝載機之技術士證者得擔任其操作人員	經濟部（礦務局）
14	建築物室內設計、建築物室內裝修工程管理、建築工程管理、裝潢木工、家具木工	建築物室內裝修管理辦法第十四、十五條	取得建築物室內設計乙級以上技術士證得擔任專業設計技術人員；取得建築物室內裝修工程管理、建築工程管理、裝潢木工、家具木工乙級以上技術士證者得擔任專業施工技術人員	內政部
15	升降機裝修	建築物昇降設備管理辦法第七、八條	取得升降機裝修技術士證者得專業技術人員	內政部
16	升降機裝修、電氣、機械、空調、消防、建築及土木相	建築物公共安全檢查專業機構與人員認可基準第二條、公寓大廈管理服務人管理辦法第四條	取得升降機裝修、電氣、機械、空調、消防等相關技術士得設備安全類技術服務人員；取得建築、土木相關技術士資格證者	內政部

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
	關技術士		得防火避難設施類技術服務人員	
17	建築工程相關職類	山坡地建築管理辦法第五條	取得建築工程相關技術士證者得常駐工地負責人及常駐工地代表	內政部
18	地籍測量	地政機關委託測量公司或測量學術團體辦理地籍測量作業要點	取得地籍測量技術士證者得擔任測量員	內政部
19	汽車修護	技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	汽車維修業之乙種修理廠、汽車維修業之甲種修理廠、汽車維修業之汽車保養所應僱用一定人數汽車修護技術士證者	經濟部（工業局）
20	汽車修護	公路法第六十一條之一、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	汽車製造業之汽車代辦檢驗、機器腳踏車製造業之機器腳踏車代辦檢驗、汽車維修業之甲種或乙種汽車修理工廠登記之汽車修理業，或領有加油站經營許可執照	交通部

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
			之加油站辦理定期檢驗等應僱用一定人數汽車修護技術士證者	
21	汽車修護	汽車委託檢驗實施辦法第三條及第五條	汽車製造業申請牌照檢驗時或器出修理業者均須僱用一定人數汽車修護技術士證者	交通部
22	汽車修護	汽車檢驗員汽車駕駛考驗員檢定及管理辦法第三條	取得汽車修護技術士證者得申請汽車檢驗員檢定	交通部
23	下水道設施操作維護	下水道法第十八條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	下水道設施之操作、維護，應由技能檢定合格人員擔任之	內政部
24	與大眾捷運系統相關職類技術士(工業電子、工業配線、冷凍空調裝修、	大眾捷運法第三十條、大眾捷運系統經營維護與安全監督實施辦法第八條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	大眾捷運系統設施之操作及維護，應由依法經技能檢定合格之技術人員擔任之	交通部

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
	重機械修護等相關職類)			
25	通信技術(電信線路)	高級電信工程人員及電信工程人員資格取得與管理辦法第四條及第五條	取得通信技術技術士證者得擔任電信工程人員	交通部
26	中餐烹調	食品良好衛生規範第二十九項、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	中式餐飲業所僱用烹調人員應有一定比率持有中餐烹調技術士證	行政院衛生署
27	男子理髮、女子美髮、美容	臺灣省營業衛生輔導要點第十一點、台北市營業衛生管理條例第二十七條、高雄市營業衛生管理自治條例第十四條	理髮美髮美容從業人員應取得相關職類技能檢定技術士證	行政院衛生署、直轄市衛生主管機關
28	保母人員	兒童福利專業人員資格要點	兒童福利保母人員應經技術士技能檢定及格取得技術士證	內政部(兒童局)

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
29	按摩	視覺障礙者從事按摩業資格認定及管理辦法第五條、視覺障礙者從事理療按摩資格認定及管理辦法第四條	取得按摩技術士證者擔任按摩業	內政部
30	不分職類	行政院原住民委員會原住民參加技術士技能檢定獎勵要點第三點	原住民參技能檢定合格者，得申請獎勵金	行政院原住民委員會
31	不分職類	弱勢族群及九二一震災災民參加技術士技能檢定補助計畫	身心障礙者、原住民、生活扶助戶有工作能力者、九一一震災災民，得檢據申請全額補助學科測試費、術科測試費及證照費	勞委會
32	不分職類	陸海空軍軍官士官任職條例施行細則第五條	取得技術士證為得擔任技術勤務官科士官長及上士職務	國防部
33	不分職類	自學進修學力鑑定考試辦法第五、六、七、九條	取得技術士證後並具有相當工作經驗者，得經學力鑑定考試，取得職業學校或專科學校學力鑑定及格證書	教育部

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
34	不分職類	報考大學同等學力認定標準第三項	取得技術士證後並具有相當工作經驗，得報考大學或碩士班	教育部
35	不分職類	入學專科學校同等學力認定標準	取得技術士證者得以同等學力參加二年制、五年制專科學校一年級新生入學招生	教育部
36	不分職類	專科學校學生學籍規則第三、四條	取得技術士證後並具有相當工作經驗，得報考二年制、三年制或五年制專科學校	教育部
37	不分職類	專科學校專業及技術教師遴聘辦法第三條	取得乙級以上技術士證得擔任專科學校專業及技術教師	教育部
38	不分職類	職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法第五條	取得乙級以上技術士證得擔任職業學校專業及技術教師	教育部
39	不分職類	中等以上學校技(藝)能優良學生甄試及甄審保送入學辦法第五、六、七、八條	取得技術士證者得參加職業學校、專科、科技大學、技術學院或大學甄審或甄試保送	教育部

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
40	不分職類	高級中等學校技(藝)能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點第五、六、七點	高級中等學校畢業生或具有同等學力之學生取得技術士證者得申請參加專科學校二年制、技術學院四年制或大學相關科系組一年級甄試保送	教育部
41	不分職類	專科學校技(藝)能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點第五、六、七點	專科畢業生取得技術士證者得申請參加科技大學、技術學院大學部二年制或大學相關系組相當年級甄試保送	教育部
42	不分職類	法務部所屬技能訓練所聘任訓練師管理辦法第一、二、三條	取得乙級以上技術士證者得擔任助理訓練師、副訓練師	法務部
43	不分職類	職業訓練師甄審遴聘辦法第四、五、六條	取得乙級以上技術士證者得擔任職業訓練師	勞委會 (職業訓練局)
44	不分職類	身心障礙者職業訓練機構專業人員遴用暨培訓辦法第六條	取得身心障礙職業訓練有關之技術士證者得擔任身心障礙職業訓練員資格之一	勞委會 (職業訓練局)
45	不分職類	職業訓練法第三十四條	各機關適用技術性職位人員時，對取得甲、乙級技術士得比照職	勞委會

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
			技術士得比照職業學校或專科學校畢業程度選用	
46	營造業專業工程	營造業法第三十三條	營造業承攬之工程，其專業工程特定施工項目，應置一定種類、比率或人數之技術士	內政部（營建署）

資料來源：研究者整理自勞委會中部辦公室，〈技術士證照相關目的事業管理法規暨效用彙編〉，民92.6，頁111-121。

附錄六、開放自辦技能檢定之研究—由現行接受委託 辦理技能檢定單位探討之

各位先進：您好！

由於政府組織再造及人力精簡，目前技能檢定採委託辦理方式，是否必須隨現況改弦更張或進行研究改進，實為政府技能檢定政策存續重要課題。故本問卷係在研究「開放自辦技能檢定」相關議題，鑑於 貴單位對推動技能檢定工作的熱忱，令人感佩，特請 提供寶貴意見，期能將研究結果提供政府機關參考。本問卷採不記名方式填答，您所填答的資料內容，僅供學術統計分析之用，絕不對外公開。在此謹對於您的撥冗填答，至上最誠摯的謝意。本問卷請於十月三十日前擲回。

敬頌

心想事成

東海大學公共事務碩士在職專班
指導教授：魯俊孟 博士
研 究 生：陳宗賢
電話：04-22595700*320，0953—051918
電子信箱：chenth@mailex.labor.gov.tw
chenli@ntctcps.tc.edu.tw

壹、填表說明：

- 一、本問卷共七頁，請在適當的空格勾選或在「其他」欄填寫資料。
- 二、開放自辦技能檢定：係指由職類開發、技能檢定規範制訂、試題命製、監評人員培訓、術科場地設置與評鑑、學、術科測試及發證等工作，皆由辦理單位獨自完成。
- 三、目前技能檢定共分十七個職類群：電機類群(19 職類)、金屬機械加工類群(31 職類)、焊接配管類群(10 職類)、化工類群(4 職類)、美容美髮(3 職類)、服飾類群(5 職類)、食品加工類

級；不宜為三級者列為單一級，貴單位認為適當嗎？（僅單選）5 非常適當 4 適當 3 無意見 2 不適當 1 非常不適當。

二、開放自辦技能檢定的意見：

5、目前政府可朝開放相關機關、團體自辦技能檢定方向規劃？（僅單選）5 非常同意 4 同意 3 無意見 2 不同意 1 非常不同意。

6、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為由那些單位辦理為適宜？（可複選） 1、公共職業訓練機構 2、學術團體 3、事業機構 4、同業公會 5、職業工會 6、專業性財、社團法人 7、政府機關 8、其他（請說明）_____。

7、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，辦理單位應為全國性組織？（僅單選）5 非常同意 4 同意 3 無意見 2 不同意 1 非常不同意。

8、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，可採行逐步開放方式辦理？（僅單選）5 非常同意 4 同意 3 無意見 2 不同意 1 非常不同意。

9、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，辦理單位應以辦理一職類群為適宜？（僅單選）5 非常同意 4 同意 3 無意見 2 不同意 1 非常不同意。

10、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為那些職類可先行開放？（可複選） 1、技術上與公共安全有關之職類 2、與公共安全無關，但相關目的事業主管機關已訂定有關法規，要求僱用一定比率或人數之職類 3、具有產業發展前景，宜由民間配合培育專業技能以促進就業者，如電腦軟體設計、電腦軟體應用 4、相關法規未規定，可由市場機制決定

者，如中式米食加工、水產食品加工 5、其他（請說明）_____。

三、自辦技能檢定的能力

政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，請問：	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
11、 貴單位有能力自行開發技能檢定新職類（可外聘專家學者協助）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
12、 貴單位有能力整併現行技能檢定職類，以符合市場需求（可外聘專家學者協助）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
13、 貴單位有能力編訂技能檢定規範（可外聘專家學者協助）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
14、 貴單位有能力命製試題（可外聘專家學者協助）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
15、 貴單位有能力培訓監評人員（可外聘專家學者協助）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
16、 貴單位有能力設置術科測試場地及評鑑（可租借或與廠商合作）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
17、 貴單位有能力辦理學、術科測試（可採合作辦理）？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
18、 貴單位有能力辦理發證工作？（僅單選）	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

四、開放所產生的效應：

19、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為對政府有何益處？（可複選） 1、節省人事費用 2、節省設備費用 3、提高行政效率 4、提高相關機關、團體參與 5、符合政府再造及人事精簡政策 6、其他（請說明）_____。

20、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為會有何問題？（可複選） 1、影響技能檢定公平性 2、影響技能檢定的公信力 3、辦理單位易生弊端 4、相關機關、團體會另設補習班 5、技術證照效用無法獲得社會的認同 6、參加技能檢定的意願降低 7、會增加測試費用 8、其他（請說明）_____。

21、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，貴單位認為可發揮那些功能？（可複選） 1、加速新職類開發 2、加快現行職類的整併，符合社會需求 3、可縮短學、術科測試相距時間 4、可增加辦理次數 5、學科測試可採電腦化，隨到隨考 6、易於推動國際相互認證 7、其他（請說明）_____。

五、政府的配合措施

22、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在法規方面應如何配合？（可複選） 1、將技能檢定由職業訓練法抽離，另訂「技能檢定法」 2、訂定技能檢定各項作業基準及規範 3、訂定申請認證標準 4、規定企業雇用技術士之比例及罰則 5、訂定自辦技能檢定之相關機關、團體應具備條件 6、訂定督導及考核辦法 7、其他（請說明）_____。

23、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在行政方面應如何配合？（可複選） 1、給予行政輔導 2、辦理行政協調工作

3、經費補助 4、由中央主管機關辦理認證 5、規劃技能檢定發展方向 6、執行督導、考核業務 7、其他（請說明）_____。

24、政府如規劃開放相關機關、團體自辦技能檢定，在組織方面應如何配合？（可複選） 1、政府應設立技能檢定專責機構 2、由縣市政府辦理技術士證之管理 3、遴聘專家學者成立督導考核小組，每年一聘，三年內不得再重複遴聘 4、成立產、官、學審議申請自辦技能檢定之相關機關、團體資格 5、其他（請說明）_____。

參、基本資料：

一、貴單位為：1公共職業訓練中心 2學術團體 3事業機構 4同業公會 5職業工會 6專業性財、社團法人 7政府機關 8其他。

二、貴單位辦理技能檢定共幾年：1 1年以下 2 3年 3 4年 4 5年 5 6-10年 6 11年以上。

三、貴單位曾辦理幾個職類：1 1個職類 2 2個職類 3 3個職類 4 4個職類 5 5個職類以上。

四、貴單位曾辦理級別（丙級含單一級）：1 丙級 2 乙級 3 甲級 4 乙、丙級 5 甲、乙級 6 甲、丙級 7 甲、乙、丙級。

五、貴單位是否有合格監評人員參加過術科監評工作：1 有 2 沒有。

六、貴單位對技能檢定整個作業流程如職類開發、技能檢定規範制訂、試題命製、監評人員培訓、術科場地設置與評鑑、學、術科測試及發證作業之瞭解程度：

5 非常瞭解 4 瞭解 3 普通 2 不瞭解 1 非常不瞭解

謝謝填答

參考書目

壹、 中文部分

一、 書籍

- 王佳煌、潘中道、郭俊賢、黃偉瑩與邱怡薇譯，Neuman W.Lawrence 著，《當代社會研究法》。台北：學富，民 91.12。
- 江文雄，《技術及職業教育概論》。台北：師大書苑，民 85.10。
- 李宗勳，《政府業務委外經營—理論與實務》。台北：智勝，民 91.10。
- 李隆盛，《科技與職業教育的展望》。台北：師大書苑，民 88。
- _____，《科技與職業教育的跨越》。台北：師大書苑，民 88。
- 林宏諭、萬衛華，《Excel 2002 完整學習—資料分析與市場調查》。台北：博碩，民 92.3。
- 邱皓政，《量化研究與統計分析》。台北：五南，民 93.1。
- 陳聰勝，《各國職業訓練制度》。台北：五南，民 87.10。
- 黃正傑、李隆盛，《技職教育概論》。台北：師大書苑，民 85。
- 楊朝祥，《技術職業教育辭典》。台北：三民，民 73。
- 蕭錫錡，《技職教育與職業訓練的理念與實務》。台北：師大書苑，民 88.5。

二、 期刊

- 王三儀，高職在校生配合新課程參加技能檢定之規劃，《就業與訓練》，第 19 卷，第 6 期，民 90.11，頁 3-5。
- 周談輝、張吉成，落實技術士職業證照制度之策略，《就業與

- 訓練》，第 16 卷，第 1 期，民 87.1，頁 67-70。
- 林士淵，電腦軟體設計丙級檢定內涵融入商職資料處理科資訊教學之探討，《就業與訓練》，第 19 卷，第 6 期，民 90.11，頁 57-62。
- 林聰明，全面推動技能檢落實職業證照制度，《就業與訓練》，第 15 卷，第 3 期，民 86.5，頁 65。
- 翁上錦，如何鼓勵學生取得技術士職業證照，《技術與職業教育雙月刊》，第 17 期，民 82.10，頁 32-35。
- _____，技能檢定術科測驗監評人員之角色與功能，《就業與訓練》，第 15 卷，第 4 期，民 86.7，頁 15-18。
- 高培峰，技能檢定法草案簡介，《就業與訓練》，第 17 卷，第 3 期，民 88.5，頁 31-36
- _____，淺談技術士職業證照制度與效用，《就業與訓練》，第 15 卷，第 4 期，民 86.7，頁 10-14。
- 康自立，加強技能檢定提升產業技術與服務品質，《就業與訓練》，第 15 卷，第 4 期，民 86.7，頁 3-5。
- 張坤維，我思我見—技能檢定實務作業回顧，《就業與訓練》，第 19 卷，第 6 期，民 90.11，頁 22-26。
- 陳長助，培訓各類技術能才、有效調節人力，《就業與訓練》，第 17 卷，第 6 期，民 88.11，頁 10-13。
- 陳俊育，德國技能檢定的理念與作法，《就業與訓練》，第 12 卷，第 2 期，民 83.3，頁 79-84
- 陳貴生，我國辦理技職學校工業類在校生丙級專案檢定之探討，《就業與訓練》，第 19 卷，第 6 期，民 90.11 頁 7-13。
- 陳聰勝，當前推動技能檢定與證照制度的新政策措施，《技術與職業教育雙月刊》，第 17 期，民 82.10，頁 2-6。
- 彭仁桂，我國機工類技能檢定措施之研究，《就業與訓練》，第 14 卷，第 6 期，民 85.11，頁 63-69。

- _____， 學生技能檢定及技術士證照制度之探討 ，《技術與職業教育雙月刊》，第 49 期，民 88.2，頁 30-37。
- 彭台臨， 技能檢定與職業證照制度的實施與影響 ，《技術與職業教育雙月刊》，第 17 期，民 82.10，頁 7-12。
- 賀建華、彭子明， 強化技能檢定業務電腦化 ，《就業與訓練》，第 15 卷，第 4 期，民 86.7，頁 19-23。
- 黃金益， 各國證照制度及技能檢定的特色 ，《就業與訓練》，第 16 卷，第 3 期，民 87.5，頁 72-76
- 楊啟棟， 技能檢定制度在技職教育發展過程中的定位 ，《就業與訓練》，第 14 卷，第 6 期，民 85.11，頁 60。
- 蕭錫錡， 技能檢定的效用推廣與發展取向 ，《就業與訓練》，第 17 卷，第 3 期，民 88.5，頁 17-20。
- _____， 技能檢定規範發展的理論與實務 《就業與訓練》，第 15 卷，第 4 期，民 86.7，頁 6-9。
- _____， 技能檢定試題命製的理論基礎 ，《就業與訓練》，第 10 卷，第 2 期，民 81.3，頁 78-85。
- 賴水欽， 邁向技術士職業證照社會的現況與展望 ，《就業與訓練》，第 17 卷，第 6 期，民 88.11，頁 21-26。
- 鍾鼎、邱如璋與陳志英， 技能檢定與證照制度之探討—技職校院對技能檢定之看法 ，《技術與職業教育雙月刊》，第 75 期，民 92.6。
- 饒達欽、辜輝趁， 藉由革新技術士檢定內涵提昇技能水準之具體做法 以台灣地區電腦職類技能檢定為例 ，《就業與訓練》，第 16 卷，第 6 期，民 87.11，頁 63-71。

三、論文

- 朱富裕， 我國工業配線職類丙級技術士技能檢定規範適切性之

- 研究，碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，民 89。
- 吳貝克，技能檢定學科測驗對高職汽車科學生專業課程學習行為影響之研究，碩士論文，彰化師範大學工業教育學系，民 89。
- 吳偉智，高職冷凍空調科教師參加乙級技術士技能檢定意願及其影響因素之研究，碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，民 84。
- 周榮輝，技能檢定術科標準時間訂定之研究-以礦場重機械目視機具檢查為例，碩士論文，國立台北科技大學材料及資源工程系碩士班，民 92。
- 邱秀娟，高級中等學校美容科教育與技能檢定配合研究，碩士論文，文化大學家政學系，民 82。
- 姚興南，我國室內配線職類技能檢定學科命題內涵與高職電機科專業科目關聯之研究，碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，民 86。
- 柯世俊，我國汽車修護職類技能檢定規範適切性之研究，碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系，民 84。
- 徐明輝，我國技能檢定制度改革之研究，碩士論文，暨南國際大學教育政策與行政研究所，民 91。
- 張波鋒，加強技能檢定落實職業證照制度之研究，台灣省政府勞工處專題研究報告，台中，民 81.6。
- 陳育俊，西德職業訓練制度之研究，碩士論文，淡江大學歐洲研究所，民 78。
- 陳聰浪，我國鑄造職類技能檢定規範適切性之研究，碩士論文，國立彰化師範大學工業教育研究所，民 79。
- 曾鴻毅，在校生專案技能檢定對高職機械類專業實習教學影響之研究，碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，

民 85。

黃啟賢， 技職教師乙級技能檢定訓練之研究 ， 碩士論文， 國立台北科技大學技術及職業教育研究所， 民 89。

黃涵玫， 我國營造業技術士證照制度之研究---以職類需求探討之 ， 碩士論文， 國立成功大學建築學系， 民 89。

黃煌嘉， 在校生技能檢定對高職電機科實習教學影響及因應策略之研究 ， 碩士論文， 國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班， 民 91。

廖宗輝， 在校生電腦硬體裝修技能檢定對資訊科學生專業課程學習行為影響之研究 ， 碩士論文， 彰化師範大學工業教育學系在職進修專班， 民 92。

劉耀東， 技能檢定對高職教學計畫影響之研究 ， 碩士論文， 國立台北科技大學技術及職業教育研究所， 民 88。

蔣家娟， 台灣高職餐飲管理科學生就業或升學意願之探討 ， 碩士論文， 國立臺灣師範大學家政教育研究所， 民 90。

蔡中和， 我國中餐證照制度對於餐飲衛生提昇與認知之研究 ， 碩士論文， 國立海洋大學食品科學系， 民 89。

蔡依琳， 英、法、德三國技職教育比較研究 - 我國（臺灣）技職教育未來展望 ， 碩士論文， 國立高雄師範大學工業科技教育學系， 民 92。

蕭雅玲， 中澳技術士證照制度之比較研究 ， 碩士論文， 暨南國際大學比較教育研究所， 民 88。

蕭錫錡， 技能檢定委託相關機構團體辦理之可行性研究 ， 行政院勞工委員會職業訓練局編印， 台北， 民 89.12。

_____， 落實技術士證照制度效用之評估與推廣研究 ， 行政院勞工委員會職業訓練局編印， 台北， 民 89.6。

謝錫湖， 技能檢定術科測驗對高職模具科技能學習影響之研究 ， 碩士論文， 國立台北科技大學技術及職業教育研究

所，民 90.6。

鍾美華，高級中等學校食品相關類科教育與技能檢定之配合研究，碩士論文，文化大學家政學系，民 83。

饒達欽、譚仰光、田振榮、翁上錦、吳明果、鄭慶民與張吉成，亞太地區技能檢定標準相稱性與差異性之比較研究，行政院勞工委員會職業訓練局編印，台北，民 87.6。

四、文件

勞委會中部辦公室，九十三年度全國技術士技能檢定業務檢討會資料，勞委會中部辦公室編印，台中，民 93.10.22，頁 9-10。

_____，技術士證照相關目的事業管理法規暨效用彙編，民 92.6。

勞委會令：修正發布 技術士技能檢定及發證辦法，民 92.12.31。

_____：修正發布 技術士技能檢定作業及試場規則，民 92.12.31。

總統令：修正 職業訓練法，民 91.5.29。

五、網路

台南女子技術學院技術合作處，

<http://tco.twcat.edu.tw/Chinese/c04-PES/word/各界推行證照效用一覽表.htm>，民 93.10.23

行政院人事行政局，

<http://www.cpa.gov.tw/cpa2004/mporgan/MPOG4682P.html>，民 93.9.27

行政院勞工委員會中部辦公室，<http://www.labor.gov.tw/>，民
93.9.13

國立澎湖高級海事水產職業學校，

<http://www.phmhs.phc.edu.tw/pms/f06/f06fa.htm>，民 93.9.14

總統接見參加第三十七屆國際技能競賽代表團，

http://lifelonglearn.cpa.gov.tw/policy_detail.php?no=934，民
93.7.24。

貳、西文部分

Chang, J. C. ,“A comparison of the skill certification system between Taiwan and Germany,” Paper presented in The International Conference on Employment Security, 1996, pp.473-479.

Shimada, M. ,“Vocational training & education in Japan,” Paper presented in The International Conference on Employment Security, 1996, pp.285-293.